****

**РАЗДЕЛ 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен в филиале ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго» (далее по тексту – филиал) на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2019-2021 годы (далее по тексту – ОТС).
  2. Сторонами настоящего Договора являются:
* Работодатель – филиал ПАО «МРСК Сибири» – «Омскэнерго» в лице заместителя генерального директора – директора филиала Моденова С.Н., действующего на основании доверенности от 08.06.2018 №55/38;
* Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации филиала ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго» Ефимкина А.Н., уполномоченного решением коллектива работников (Протокол Конференции от 02.07.2015 № 1) в соответствии с нормами статьи 29 ТК РФ (далее по тексту – Профсоюз).
  1. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в филиале и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства филиала (Работодателя, Работников и их полномочных представителей).
  2. Целями Договора являются:
* обеспечение социальной стабильности в филиале, а также поддержание во внешней среде имиджа социально-ответственной компании;
* развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства филиала;
* реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных трудовым законодательством, ОТС;
* привлечение и закрепление квалифицированных Работников;
* повышение производительности труда, эффективности производства, конкурентоспособность на рынке труда.
  1. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства филиала, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.
  2. Обязательства сторон социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством, ОТС и Договором.
  3. Стороны признают, что основой экономических отношений в электроэнергетике является государственное регулирование тарифов на услуги по передаче электрической энергии и учтенные в тарифах расходы филиала ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго», в том числе, расходы на оплату труда.
  4. Договор действует в отношении Работодателя и всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем, за исключением случаев, установленных в самом Коллективном договоре. Коллективный договор в части разделов 2 «Рабочее время и время отдыха», 6 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» распространяет свое действие на работников централизованных подразделений, осуществляющих свою деятельность в интересах филиала.
  5. Договор вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря2021 года включительно.
  6. По истечению срока действия Коллективного договора, при отсутствии письменного уведомления любой из сторон, Коллективный договор считается продленным на три года.
  7. В случае заключения Единого Коллективного договора ПАО «МРСК Сибири» (далее – Единый договор) настоящий Коллективный договор прекращает свое действие с момента вступления в силу Единого договора.
  8. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся в течение срока его действия по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании действующей переговорной двухсторонней комиссии по подготовке коллективного договора и одобрения их собранием либо конференцией работников. Вносимые изменения и дополнения не должны ухудшать положения работников.
  9. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующий двухсторонней комиссией, утвержденной приказом филиала.
  10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
  11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.
  12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
  13. Работодатель по запросу Профсоюза предоставляет информацию о финансово-экономическом положении предприятия, размере средств в тарифно-балансовом решении.
  14. Работодатель и Профсоюз своевременно доводят до сведения всех работников содержание Коллективного договора, приложений к нему, а также внесенные в Коллективный договор изменения и дополнения.
  15. В случае реорганизации или ликвидации Работодателя, выполнение обязательств по данному Коллективному договору возлагается на его преемника (при наличии такового).

**РАЗДЕЛ 2**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

* 1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом**.**
  2. В условиях непрерывного производства ночной сменой признается смена, не менее 50% которой приходится на ночное время, вечерней – предшествующая ночной (при трех – и более сменном режиме работы). Доплата за работу в вечернюю и ночную смены устанавливается в соответствии с п. 3.16 раздела 3 настоящего Коллективного договора.
  3. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.
  4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по графику отпусков, утверждаемому работодателем и согласованному с профсоюзным комитетом до начала календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.
  5. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

1. отцу ребенка при рождении ребенка– 1 день;
2. собственной свадьбы, свадьбы детей (во всех случаях, если брак заключается впервые) - 2 дня;
3. смерти супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер, опекуна, попечителя) – 3 дня;
4. одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – школьников младших классов (1-4 классы), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День Знаний 1 сентября. При совпадении Дня Знаний и выходного дня День Знаний переносится на следующий после выходного рабочий день.
   1. Работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда, устанавливается ежегодный, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- при классе условий труда 3.1 - 7 календарных дней;

- при классе условий труда: 3.2, 3.3, 3.4, 4 - 14 календарных дней.

В случае, если в результате проведенной специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте улучшились/ухудшились, то работнику, занятому на таком рабочем месте, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с вышеуказанной шкалой. Годовой баланс рабочего времени утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

* 1. При сменной работе устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
  2. Работникам, занятым на работах с многосменным режимом труда, предоставляется дополнительный отпуск до 4-х календарных дней.
  3. Время для приемки смены (20 минут) персоналом, работающим на оборудовании, с безостановочным режимом, оплачивается.
  4. Время дежурства на дому без права отлучаться (за исключением вызова на работу) учитывается из расчета 10 минут за каждый час дежурства. Оплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

При этом дежурство ответственных дежурных в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в режиме «на дому» в соответствии с квартальными графиками дежурства, которые утверждаются приказом директора филиала, с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и с фиксированием даты и времени дежурства.

К приказу прилагаются заявления работников, оформленные в установленном порядке.

По заявлению работника дежурство в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха пропорционально времени дежурства (из расчета четверть часа за каждый час дежурства). Предоставление дня отдыха оформляется приказом директора филиала.

* 1. Время, затраченное на проведение технической учебы оперативного и оперативно-ремонтного персонала, включается в состав суммированного учета рабочего времени.
  2. Продолжительность учетного периода при суммированном учете рабочего времени – 1 календарный год.
  3. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в соответствии со ст.128 ТК РФ. Отпуск по уходу за больными родственниками (родителями, супругами, детьми) без сохранения заработной платы может быть предоставлен по письменному заявлению работника продолжительностью до 30 календарных дней.
  4. День энергетика ежегодно отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем.
  5. Для работников филиала устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
  6. Время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания устанавливаются следующие: начало рабочего дня – 8 часов 00 минут, окончание – 17 часов 00 минут, перерыв на обед – один час с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут. В течение рабочего дня (в 10-00 час и 15-00 час.) устанавливается два перерыва по 15 минут для кратковременного отдыха (данные перерывы включаются в рабочее время). При необходимости для структурных подразделений локальным нормативным актом может быть изменено время начала и окончания обеденного перерыва и перерыва для кратковременного отдыха, при этом общая продолжительность перерывов не увеличивается.
  7. В исключительных случаях, по личному заявлению работника Работодатель может изменить общепринятый распорядок трудового дня (в соответствии с Трудовым кодексом, без ущерба здоровью работника и качеству его работы). Изменение режима рабочего времени оформляется в соответствии с порядком, установленным для внесения изменений в трудовой договор.
  8. В связи с производственной необходимостью – для отдельных категорий работников, может производиться смещение начала и конца рабочего дня, обеденного перерыва, но по согласованию с профсоюзным комитетом, со своевременным уведомлением работника об изменении распорядка и указанием срока действия такого изменения. Изменение режима рабочего времени оформляется в соответствии с порядком, установленным для внесения изменений в трудовой договор.
  9. Труд диспетчеров, работников оперативно - выездных бригад, работников по обслуживанию подстанций, водителей дежурного автомобиля и других работников, относящихся к категории оперативного персонала, а также сотрудников управления взаимодействия с клиентами регулируется графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

**РАЗДЕЛ 3**

**ОПЛАТА ТРУДА**

* 1. Работодатель обеспечивает:

1. связь оплаты труда работников с результатами работы;
2. доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
3. совершенствование нормирования труда.
   1. Стороны проводят политику, направленную на постоянный рост эффективности производства, увеличение реальной заработной платы работников.
   2. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются, исходя из численности работников списочного состава и числа вакантных рабочих мест (но не выше нормативной численности) с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, размера ММТС, среднего тарифного коэффициента по Организации.
   3. В пределах средств на оплату труда, утвержденных Региональной энергетической комиссией Омской области в тарифе на передачу электрической энергии и плате за технологическое присоединение к сетям, Работодатель устанавливает систему оплаты труда, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затрачиваемого труда, условий труда, в соответствии с настоящим Договором и локальными нормативными актами, принятыми в Обществе и филиале.
   4. Филиал ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго» в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов всех категорий работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
   5. Тарифная составляющая расходов (средств), направляемых на оплату труда, принимается по минимальной тарифной ставке рабочего 1-го разряда, предусмотренной пунктом 3.7 настоящего Коллективного договора и тарифного коэффициента, соответствующего средней по Обществу ступени оплаты труда.
   6. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, занятых на эксплуатации, ремонте и строительстве объектов электроэнергетической промышленности и полностью отработавших определенную работодателем на этот период норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается с 1 января 2019 года в размере 7 134 руб. Работодатель производит увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в РФ один раз в год.
   7. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам с учетом единого Тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики.
   8. В зависимости от сложности, масштаба функций все должности филиала распределяются по ступеням оплаты труда в соответствии с Классификатором по оплате труда, утвержденным локальным нормативным актом Общества и филиала.
   9. Определение величин должностных окладов работников производится в соответствии с Методикой определения должностных окладов работников по результатам оценки компетенций.
   10. Работодатели вправе устанавливать дополнительные дифференцированные коэффициенты (не менее 1,0) к действующему (в соответствии с принятой в филиале системой оплаты труда, обеспечивающей выполнение минимальных гарантий, предусмотренных настоящим Договором) фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений филиала и региональных особенностей рынка труда.
   11. Работодатель проводит конкурсы и соревнования профессионального мастерства, другие конкурсы и соревнования, способствующие повышению уровня подготовки работников филиала. Порядок проведения указанных соревнований и конкурсов, условия и размер премирования победителей определяется в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в филиале с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
   12. Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе выплата премий и вознаграждений, оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, а также установление доплат и надбавок производится в соответствии с локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда в Обществе и филиале.
   13. В организации оплаты труда работников филиала ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго» применяется повременно-премиальная и сдельная формы оплаты труда.
   14. Система оплаты труда начальников РЭС дополнительно регулируется локальным нормативным актом, утвержденным в филиале.
   15. Доплаты за работу в вечернюю и ночную смену / ночное время устанавливаются в размере 20% тарифной ставки оклада за каждый час работы в вечернюю смену и 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночную смену / ночное время.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Ночной признается смена не менее 50% которой приходится на ночное время.

Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный Трудовым Кодексом РФ.

* 1. Работодатель обеспечивает возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, согласно локальному нормативному акту, утвержденному в филиале.
  2. Работодатель устанавливает доплату за вредные и (или) опасные условия труда в процентах к тарифной ставке (окладу) работника, в зависимости от классификации условий труда по травмобезопасности, тяжести, напряженности трудового процесса и определения класса условий труда при проведении специальной оценки условий труда.
  3. В филиале ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго» применяются следующие виды доплат компенсационного характера:

а) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (по районным коэффициентам). Районный коэффициент к заработной плате начисляется на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, вознаграждение за выполнение особо важного задания, надбавки и доплаты к должностным окладам, в том числе за классность; премии системного характера и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым и коллективным договорами, соглашениями, локальными нормативными актами; надбавки и доплаты компенсационного характера, в том числе за труд на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за совмещение профессий;

б) доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Согласно Трудовому кодексу оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки рабочих мест;

в) доплаты за работу в вечернюю и ночную смену / ночное время.

г) оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной и праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

д) оплата сверхурочной работы (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

е) доплата за руководство бригадой. Для усиления заинтересованности бригадиров из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, в улучшении производственной деятельности возглавляемых ими бригад, по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливается доплата за руководство бригадой;

ж) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплаты устанавливаются за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника;

з) за разъездной характер работы. Надбавка устанавливается работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер. Работа носит разъездной характер, если она связана с разъездами, но при этом работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту жительства. Условием назначения доплаты за разъездной характер работ являются постоянные служебные поездки;

и) доплата до уровня МРОТ;

к) совмещение профессий (должностей), расширенную зону обслуживания, увеличенный объем работ;

л) работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

м) классность;

н) прочие доплаты (надбавки) компенсационного характера, установленные на основании утвержденных локальных нормативных актов Общества и филиала.

* 1. В филиале ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго» производится выплата следующих стимулирующих доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам в рамках средств, предусмотренных фондом оплаты труда и утвержденных бизнес-планом:

а) профессиональное мастерство рабочим и мастерам;

б) наставничество;

в) непрерывный стаж работы в Обществе/ Обществе под управлением (вознаграждение за выслугу лет);

г) уникальные знания и навыки, высокий профессионализм, индивидуальные деловые качества и т.п.)

д) персональные надбавки (доплаты) отдельным рабочим, специалистам и руководителям

е) прочие доплаты (надбавки) стимулирующего характера, установленные на основании утвержденных локальных нормативных актов Общества и филиала.

Начисление доплат (надбавок) производится за фактически отработанное время.

* 1. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада).
  2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с порядком расчета среднего заработка, регулируемым статьей 139 ТК РФ и положением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.
  3. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается работникам ежемесячно и исчисляется в процентах от тарифной ставки, пропорционально отработанному времени в размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет | Размер вознаграждения от должностного оклада (месячной тарифной ставки),  в % |
| от 1 года до 3 лет | 6 % |
| от 3 лет до 5 лет | 11 % |
| от 5 лет до 10 лет | 16 % |
| от 10 лет до 15 лет | 24 % |
| свыше 15 лет | 26 % |

* 1. Порядок и размеры всех видов премирования и вознаграждения работников филиала определяются локальными нормативными актами Общества и филиала, в рамках средств, предусмотренных фондом оплаты труда филиала и утвержденных в бизнес – плане филиала.

Система мотивации персонала предусматривает следующие виды премирования и вознаграждений:

1. ежемесячное премирование за основные результаты производственно – хозяйственной деятельности;
2. ежеквартальное премирование за основные результаты производственно – хозяйственной деятельности;
3. премирование за основные результаты производственно – хозяйственной деятельности за год;
4. премирование за выполнение особо важных заданий;
5. премирование за высокие достижения в труде;
6. премирование за оказание услуг по неосновным видам деятельности;
7. вознаграждение работников за снижение потерь электрической энергии сетях;
8. вознаграждение за содействие в рационализации;
9. вознаграждение за оптимизацию затрат по строительству и техническому надзору;
10. вознаграждение работников за выполнение работ хозяйственным способом;
11. иные виды премирования на основании утвержденных локальных нормативных актов Общества и филиала.
    1. Базовый размер премии для работников филиала составляет 45%.
    2. Нераспределенный премиальный фонд (НПФ) – часть премиального фонда работников списочного состава, нераспределенная в структурном подразделении, структурной единице, возникающая при невыполнении подразделением показателей премирования, выплате премии не в полном размере / невыплате премии работникам по приказам филиала/Общества за допущенные нарушения.

НПФ формируется накопительно, в течение года и является дополнительным источником выплаты единовременного премирования работников филиала. Допускается распределение НПФ предыдущих месяцев в течение года. Выплаты из НПФ осуществляются по решению директора филиала и оформляются приказами.

* 1. При невыполнении работником показателя премирования «Потери электроэнергии   
     к отпуску в сеть» нарастающим итогом в отчетном периоде, сумма премии резервируется. Руководителем подразделения разрабатывается и утверждается помесячный план организационно-технических мероприятий по достижению планового значения потерь электроэнергии   
     (с указанием ежемесячного дополнительного объема снижения потерь электроэнергии).   
     Отчет о выполнении плана предоставляется в ДРУиУЭ ежемесячно в срок до 15 числа месяца следующего за отчетным периодом.

Сумма зарезервированной премии выплачивается работникам:

- в размере 50% от зарезервированной по итогам отчетного периода суммы премии при выполнении плана организационно-технических мероприятий и достижении дополнительного объема снижения потерь электроэнергии в отчетном периоде;

- в полном объеме при достижении подразделением планового значения показателя в одном из последующих периодов.

* 1. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в следующие сроки:

- первая часть заработной платы – 28 числа текущего месяца;

- вторая часть заработной платы (окончательный расчет за месяц) - 13 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата вновь принятым работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные Коллективным договором.

Первая выплата заработной платы вновь принятым работникам за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

Если дата выплаты выпадает на выходной или праздничный день, то выплата осуществляется накануне этого дня.

* 1. Задержка выплаты заработной платы является нарушением законодательства, настоящего Коллективного договора.
  2. Выдача заработной платы осуществляется через банк, посредством банковских карт или зачислением во вклады (с согласия работника; по его заявлению, либо договору). Все затраты, связанные с обеспечением выдачи заработной платы (открытие счета в банке, приобретение, обслуживание, замена банковских карт, продление срока их действия и т.д.) несет Работодатель. При утрате банковской карты или ее просрочке по вине работника, все затраты по ее замене или продлении срока ее действия, несет работник.
  3. Обязательства Работодателя по отношению к работникам, относящимся к категории Ведущих менеджеров 1 категории филиала ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго» (заместители директора филиала и директора по направлениям), предусмотренные действующими в филиале Коллективным договором и другими локальными нормативными актами в части оплаты труда и материального стимулирования признаются выполненными в соответствии с локальными нормативными актами, утвержденными Обществом. Положения Коллективного договора и других локальных нормативных актов филиала в части оплаты труда и материального стимулирования на работников данной категории не распространяются.

**РАЗДЕЛ 4**

**СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

* 1. Работодатель при участии первичной профсоюзной организаций проводит политику занятости, основанную на:
* улучшении условий труда и повышение эффективности производственных процессов;
* результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого работника;
* использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности филиала;
* повышении трудовой мобильности внутри филиала (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);
* развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;
* содействии занятости высвобождаемых работников.
  1. Приоритетными направлениями совместной работы по привлечению и закреплению в филиале высококвалифицированных работников являются:
* проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, проведение дней открытых дверей;
* популяризация здорового образа жизни среди работников;
* проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
* формирование специализированных разделов на сайте, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике;
* реализация других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению высококвалифицированных работников.
  1. Работодатель обеспечивает:
     1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов и локальных нормативных актов;
     2. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;
     3. Предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
     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 филиале;
     5. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в соответствии с заключенными трехсторонними (работник, работодатель, учебное заведение) договорами на обучение при наличии соответствующих вакансий;
     6. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

1. естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);
2. профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;
3. установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
4. перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри филиала.
   * 1. Организацию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств в соответствии с принятыми локальными нормативными актами;
     2. 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.
     3. Предоставление работы, при наличии соответствующих вакансий, уволенным в установленном порядке из рядов Российской Армии, работавшим до призыва на срочную службу в филиале;
     4. В целях сохранения преемственности кадров поддержание системы наставничества в соответствии с принятыми локальными нормативными актами.
     5. Осуществление поддержки молодых работников с целью их закрепления в филиале.
   1. В целях повышения качества профессионального обучения работников с учетом финансовых и материально-технических возможностей Работодатель:
5. предоставляет образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможность проведения производственной практики с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе;
6. предоставляет возможность прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений;
7. организует производственную практику учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений;
8. развивает сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов для участия в образовательном процессе.
   1. Первичная профсоюзная организация обязуется:
      1. Проводить консультации с работодателем по проблемам занятости;
      2. Содействовать повышению производительности и мотивации труда работников;
      3. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, по социальной и трудовой адаптации работников филиала и оказанию им психологической поддержки;
      4. Осуществлять общественный контроль соблюдения законодательства и иных нормативно-правовых актов о труде силами профсоюзных органов, в том числе технической и правовой инспекций труда Омской областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».
      5. Организовывать обучение профсоюзных работников, как социальных партнеров, по вопросам правового регулирования трудовых отношений, охраны труда, практике заключения трудовых и коллективных договоров;
      6. Оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с:
9. правами работников в сфере труда и занятости, в том числе, с правом на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;
10. порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного;
11. действующими в регионе программами содействия занятости;
    1. Работодатель и первичная профсоюзная организация при проведении конкурсов профессионального мастерства отдельно отмечают лучших молодых работников.
    2. В случае реорганизации, проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с оптимизацией организационной структуры и численности персонала филиала:
       1. Работодатель обязуется:
12. предоставлять соответствующему профсоюзному органу в письменной форме информацию о предстоящем сокращении численности или штата работников филиала не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца, а также информацию о возможном трудоустройстве увольняемых работников;
13. считать критериями массового увольнения работников сокращение численности или штата работников филиала в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней;
14. при угрозе массового увольнения работников принимать, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим Коллективным договором;
15. извещать выборный орган первичной профсоюзной организации о предстоящей реорганизации и предоставлять ему информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;
16. отдавать при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе:

* семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

1. выплачивать работникам, увольняемым в связи с реорганизацией, сокращением численности или штата все виды вознаграждений, применяемых в филиале;
2. выплачивать работникам, в случае перевода их на нижеоплачиваемую работу на том же предприятии по причине изменения организационно-штатной структуры подразделения 3-х месячную разницу в заработной плате (при наличии заявления работника, поданного не позднее одного месяца после даты перевода);
3. предоставлять работникам, увольняемым из филиала, информацию о вакансиях во всех структурных подразделениях филиала ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго».
4. предоставлять увольняемым работникам оплачиваемое время для поиска работы в количестве 4-х часов в неделю;
5. предоставлять работнику, увольняемому по сокращению численности или штата за два и менее года до наступления пенсионного возраста, единовременную материальную помощь в размере ставки ММТС.
   * 1. Первичная профсоюзная организация обязуется:
6. разъяснять работникам особенности процедуры реорганизации и продолжения трудовых отношений;
7. содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе после реорганизации;
8. содействовать развитию различных форм работы с молодыми работниками и специалистами.
   1. Особенности урегулирования отношений с работниками при расторжении трудовых договоров в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей:
      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 филиала, 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 филиале:
9. увольняемым работникам – не менее 4-кратного среднего месячного  
   заработка;
10. работникам предпенсионного возраста (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;
11. работникам пенсионного возраста – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;
12. увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;
13. увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение выплат по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

* + 1. По желанию работника выплаты, предусмотренные пунктом 4.8.1, могут быть заменены оплатой его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, в сумме, не превышающей сумму выплат, причитающихся работнику в соответствии с пунктом 4.8.1.

**РАЗДЕЛ 5**

**ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель обязуется обеспечить:

Безопасные условия и охрану труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте и объекте работ в соответствии с типовыми нормами, которые определяются в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами филиала и Общества.

* + 1. Своевременную разработку инструкций по охране труда для Работников с учетом в установленном порядке мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
    2. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте. Проведение проверки знания требований охраны труда с видеофиксацией результатов проверки.
    3. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.
    4. Приобретение и выдачу за счет средств работодателя сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену в соответствии с условиями труда и действующими нормами, согласно представленным структурными подразделениями заявок, на основании утвержденных, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, «Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам».
    5. Организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
    6. На работах с вредными условиями труда бесплатную выдачу работникам по установленным [нормам](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=100587;fld=134;dst=100012) продуктов диетического (лечебного и профилактического) питания (кисель) или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с локальными нормативными актами филиала и Общества.
    7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств работникам выполняющим работы с загрязнением смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами филиала и Общества, ст. 212 ТК РФ.
    8. Проведение в установленном порядке за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству РФ.
    9. Проведение специальной оценки условий труда, разработку по ее результатам плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.
    10. При заключении трудового договора ознакомление Работников с условиями труда на рабочем месте, с рисками повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях за вредные условия труда.
    11. Информировать Работников об изменении условий труда на их рабочих местах.
    12. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
    13. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников, включая оборудование и содержание мест организованного отдыха, комнат психологической разгрузки, комнат для приема пищи и т.п.
    14. Сохранение за Работником места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.
    15. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда стороны социального партнерства в филиале могут разрабатывать конкретные мероприятия по охране труда (в том числе программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения филиала.
    16. В рамках социального партнерства ежемесячно перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации 30 тысяч рублей на организацию профилактических мер и общественного контроля за охраной труда.
    17. Проведение совместно с профсоюзным комитетом смотров – конкурсов, поощрение работников по результатам проведения смотров-конкурсов, в соответствии с локальными нормативными актами Общества и филиала.

Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с законодательством по охране труда, локальными нормативными актами Общества и филиала.

* + 1. Обеспечение работников питьевой водой, включая приобретение и монтаж необходимых установок (автоматов).
  1. Первичная профсоюзная организация:
     1. Способствует формированию ответственной позиции Работников в соблюдении требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения Работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровья по отношению к коллегам по работе.
     2. Содействует развитию у Работников высокой культуры труда.
     3. Согласовывает инструкции по охране труда, программы первичных инструктажей и другие локальные нормативные акты.
  2. Первичная профсоюзная организация устанавливает общественный контроль за:
     1. Выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, соглашениями и другими нормативными актами по охране труда.
     2. Своевременностью удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью Работников в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на производстве.
     3. Состоянием условий и охраны труда.
     4. Ходом расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает участие в их расследовании.

Работник обязан:

* + 1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
    2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
    3. Соблюдать требования охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, производственной санитарии и гигиены труда.
    4. Бережно относится и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, обеспечивая их использование в течение установленного нормативного времени их использования.
    5. Использовать спецодежду и иные средства индивидуальной защиты исключительно в связи с исполнением трудовых обязанностей, не выносить специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты за пределы предприятия, за исключением случаев, связанных с исполнением трудовых обязанностей (осмотры ВЛ, оперативные переключения и т.п.).
    6. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
    7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
    8. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
    9. Заботиться о собственном здоровье и безопасности, а также о здоровье и безопасности окружающих, интересы которых могут быть затронуты в процессе его производственной деятельности.
  1. По решению Работодателя Работник может быть направлен на прохождение психофизиологического обследования в соответствии с локальными нормативными актами Общества и филиала.
  2. 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.
  3. 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.
  4. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность профессионального обучения (переобучения).
  5. Работодатель обязуется направлять уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных комитетов на обучение в области охраны труда с отрывом от производства и сохранением среднего заработка. Первичная профсоюзная организация обязуется оплачивать расходы на обучение уполномоченных лиц по охране труда в профильном профсоюзном образовательном учреждении по решению профсоюзного комитета.

**РАЗДЕЛ 6**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

* 1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций:
     1. Выплату материальной помощи в виде единовременного пособия в случаях:

1. гибели Работника на производстве в размере годового заработка погибшего в счет компенсации морального вреда общей суммой на всех членов его семьи;
2. установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания, в размерах:

* инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности (3 степень ограничения способности к трудовой деятельности), – 75 процентов годового заработка;
* инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности (2 степень ограничения способности к трудовой деятельности), – 50 процентов годового заработка;
* инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности (1 степень ограничения способности к трудовой деятельности), – 30 процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику (членам семьи работника в случае его гибели) в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда. Если Работник в момент получения увечья находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, указанные выплаты не производятся.

* + 1. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя, детям погибшего на производстве Работника (несовершеннолетним детям, а также детям, обучающимся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет) в размере одной ММТС, установленной в филиале, на каждого ребенка.
    2. Единовременную материальную помощь, оказываемую в связи со смертью работников филиала - в размере 6 480 рублей;
    3. Добровольное медицинское страхование Работников.
  1. Филиалпредусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в филиале:
     1. Выплата единовременной материальной помощи Работникам, имеющим детей – инвалидов, в размере стоимости лечения ребенка (стационарного, санаторно-курортного) при предъявлении соответствующих документов, не чаще 1 раза в год.
     2. В целях привлечения персонала и повышения уровня обеспеченности производственным персоналом работодатель предоставляет льготы работнику при условии переезда для трудоустройства на вакантную должность в производственное отделение или районы электрических сетей согласно локально-нормативных актов филиала и Общества.
     3. Выделение средств на оздоровление детей Работников в детских санаторно-курортных, оздоровительных учреждениях, лагерях отдыха.
     4. Страхование жизни Работников на производстве в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами филиала и Общества.
     5. Компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, за исключением случаев предусмотренных добровольным медицинским страхованием.

6.3. Работодатель обеспечивает предоставление следующих льгот и гарантий при включении данных расходов в тариф на услуги по передаче электроэнергии:

6.3.1. выплата единовременной материальной помощи в случае смерти близких родственников (супруга(и), детей, родителей) работников филиала – в размере 5 040 рублей;

6.3.2. выплата единовременной материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – в размере 4 320 рублей;

6.3.3. при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка - в размере 5 040 рублей. В случае если оба родителя являются Работниками филиала, материальная помощь выплачивается одному из родителей;

6.3.4. выплата единовременной материальной помощи при увольнении Работника из филиала по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости - в размере одной ММТС, установленной в филиале.

6.3.5. совместно с представителем Работников обеспечивает покупку новогодних подарков детям Работников в возрасте до 14 лет включительно.

* 1. Профсоюз обязуется:
     1. Образовать комиссию по социальному обеспечению из работников предприятия, включая представителей администрации, для контроля исполнения обязательств работодателя перед работниками по обеспечению их пенсионных прав, включая вопросы начисления и уплаты страховых взносов пенсионного страхования и социального налога, и разработки мероприятий по обязательному обеспечению пенсионных прав работников филиала.
     2. В целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников ВЭП и первичные организации ВЭП проводят разъяснительную работу среди работников о порядке и условиях реализации работниками прав, предусмотренных ФЗ от 30.04.08г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».
     3. Содействовать реализации прав работников на добровольное вступление в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в соответствии с настоящим пунктом.

6.4.4. Выделять средства в размере до 2500 рублей (при предоставлении подтверждающих документов) на оказание материальной помощи членам профсоюза в случаях:

- рождения ребенка (в случае, если оба родителя являются членами первичной профсоюзной организации, материальная помощь оказывается каждому родителю);

- регистрации брака, если брак регистрируется впервые (если оба супруга являются членами первичной профсоюзной организации, материальная помощь оказывается каждому из супругов);

- длительной болезни;

- смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей).

6.4.5. Выделять средств на оздоровление детей Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации филиала ПАО «МРСК Сибири» - «Омскэнерго», в пределах сумм, закрепленных Совместным решением Работодателя, Омского областного комитета «ВЭП» и первичной профсоюзной организации.

**РАЗДЕЛ 7**

**ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

* 1. Работодатель и Профсоюз:
     1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.
     2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, а также рассмотрения вопросов о внесении в него изменений, дополнений и подготовки проектов последующих коллективных договоров.
     3. По запросам сторон настоящего Договора дают разъяснения по применению Договора, отдельных его положений.
     4. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в филиале.
     5. Проводят информирование работников о возможности получения медицинской помощи по полису обязательного медицинского страхования (расширенный перечень услуг), страхованию объектов недвижимости собственниками, проживающими в районах, имеющих высокий риск затопления и других стихийных бедствий.
  2. Работодатель обязуется:
     1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, ОТС, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
     2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
     3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
     4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
     5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
     6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
     7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
     8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
     9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
     10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в электроэнергетике;
     11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
     12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении филиалом в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
     13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
     14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
     15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
     16. участвовать в развитии системы социального партнерства в отрасли путем предоставления отчетной информации об исполнения ОТС, а также иной информации о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в филиале.
     17. создавать условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации к повышению производительности труда.
     18. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
     19. Исходя из своих финансовых возможностей:

1. поощряет лучших Работников, которые вносят вклад в развитие филиала;
2. выделяет средства для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в рамках утвержденного бизнес-плана и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Профсоюзом;
3. издает необходимое количество экземпляров текста Договора и совместно с Профсоюзом доводит его до сведения каждого Работника в течение одного месяца с момента принятия Коллективного договора на Конференции.
   * 1. Обеспечивает по личному письменному заявлению Работника перечисление денежных средств из заработной платы данного Работника на счет первичной профсоюзной организации, указанной в заявлении.
     2. Соблюдает права Профсоюза, установленные действующим законодательством, ОТС и настоящим Договором.
     3. Не вмешивается в законную деятельность Профсоюза, если она не противоречит положениям законодательства.
     4. Предоставляет Профсоюзу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима допуска к информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной;
     5. Предоставляет не освобожденным профсоюзным работникам время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка, в том числе:

* членам обкома «Электропрофсоюз», членам Президиума обкома «Электропрофсоюз» до 3-х дней в месяц;
* членам профкомов первичной профсоюзной организации до 2-х дней в месяц;
* председателям цеховых комитетов структурных подразделений не менее 2-х часов в день, но не более 2-х дней в месяц;
* членам ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации не менее 1-го дня в месяц;
* уполномоченным лицам по охране труда не менее 1 часа в неделю для осуществления в рабочее время возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда.
  + 1. Предоставляет Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюз, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу;
    2. В порядке, предусмотренном статьей 377 ТК РФ, предоставляет Профсоюзу:

1. помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
2. не менее одного оборудованного отапливаемого, электрифицированного помещения, а также оргтехнику, средства связи, транспорта для выполнения уставных задач, правовые документы.
   * 1. Обеспечивает представителям профсоюза доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, а также в соответствии с требованиями техники безопасности и охраны труда.
     2. Обеспечивает выплату освобожденным от основной работы членам Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации филиала вознаграждения за выслугу лет ~~в~~ согласно настоящего коллективного договора, а также премии за основные результаты деятельности освобожденных от основной работы выборных работников профсоюзных органов и иных видов премий, в соответствии с действующими в филиале локальными нормативными актами, одновременно с выплатой их работникам филиала.

Премирование освобожденных от основной работы выборных работников профсоюзных органов ППО филиала ПАО «МРСК Сибири»-«Омскэнерго» и его подразделений (председатель профкома ППО филиала ПАО «МРСК Сибири»-«Омскэнерго», заместитель председателя по аппарату управления филиала, заместитель председателя по ПО «ВЭС», заместитель председателя по ПО «ЗЭС», заместитель председателя по ПО «СЭС») осуществляется с учетом выполнения ими показателей премирования, утверждаемых директором филиала с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения.

Премирование производится помесячно. Базовым размером премии в процентах к должностному окладу председателя профсоюзного комитета и освобожденных выборных работников профсоюзных органов, от уровня которого определяется конкретная сумма премии, является базовый размер премии по филиалу (45%).

Начисление премии производится за фактически отработанное время в предыдущем месяце в соответствии с копией табеля учета рабочего времени, предоставленного первичной профсоюзной организацией в установленные в филиале сроки.

* + 1. Засчитывает время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации в общий трудовой стаж и специальный трудовой стаж.
    2. Наделяет работника, освобожденного от основной работы в связи с избранием его в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации филиала, трудовыми правами, льготами и гарантиями работника филиала. Выплачивает премии, вознаграждения, установленные для работников (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), отпускные (в части, соответствующей произведенным выплатам), обеспечивает льготными путевками на оздоровление из средств работодателя.

Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей Положения о премировании за основные результаты деятельности освобожденных от основной работы выборных работников профсоюзных органов.

* + 1. Перечисляет на расчетный счет профсоюзной организации средства в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда на культурно-массовую работу и не менее 0,15 процента фонда оплаты труда на физкультурно-оздоровительную работу в отношении работников и членов их семей (дети до 7 лет);
    2. Ежемесячно удерживает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы и перечисляет их на счет Первичной профсоюзной организации (65%) и Омской областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» (35%) одновременно с выплатой работникам заработной платы за соответствующий календарный период, а также с работников, не являющихся членами профессионального союза, по письменному заявлению работников, ежемесячно удерживает из заработной платы 1% и перечисляет на счет профсоюзной организации.
    3. Оплачивает средний заработок членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы, принимающим участие в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов за весь период работы указанных органов.
  1. Профсоюз:
     1. Обязуется соблюдать положения ОТС, настоящий Договор и обеспечивать их соблюдение членами профсоюза, работающими в филиале и содействовать их выполнению другими Работниками.
     2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства.
     3. Оказывает содействие Работодателю в информировании Работников о целесообразности проведения и реализации программ управления издержками.
     4. В периоды убыточности филиала учитывает финансовое положение Работодателя (подтвержденное соответствующими документами), и рассматривает возможность временного приостановления части выплат Работникам из прибыли в рамках антикризисных мероприятий.
     5. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя.
     6. В течение пяти рабочих дней рассматривает направленные Работодателем локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда и предоставляет мотивированное мнение по содержанию соответствующих документов.
     7. В период действия режимов с высокими рисками обеспечивает реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
     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.
     9. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины, а также прилагает усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди Работников.
     10. Содействует адаптации Работников к работе в условиях реорганизации филиала, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации филиала.
     11. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиены труда.
     12. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда.
     13. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.
     14. При обращении к нему Работников рассматривает возможность оказания материальной помощи за счет средств профсоюзной организации.
     15. Оказывает Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонами социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в филиале, включая отчетную информацию об исполнении ОТС.
     16. По мере необходимости и при смене руководителя профсоюзного органа, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных первичных профсоюзных органов филиала, о численности и персональном составе членов профсоюза, работавших в филиале, о принятых решениях в сфере социального партнерства.
     17. Бережно относится к имуществу Работодателя, предоставленному во временное пользование, и использует это имущество исключительно в целях содействия развитию филиала и в интересах ее Работников.
     18. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства РФ.
     19. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда в соответствии с ТК РФ.
     20. Выдвигает требования об отмене, приостановке действия или изменении решения Работодателя, ухудшающего условия и безопасность труда.
     21. Своими действиями отстаивает интересы Работников в сфере социального страхования.
     22. Предоставляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, а также ежеквартальную отчетность об использовании средств, перечисленных в профсоюз на основании п. 7.2.19.б настоящего Договора.
     23. Принимает необходимые меры для рационального использования времени, предоставляемого Работодателем в соответствии с п. 7.2.24 Договора.
     24. При выполнении трудового законодательства, настоящего Договора обязуется не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников филиала, не вовлекать в них Работников филиала. При наличии оснований для объявления забастовки – заблаговременно информировать об этом Работодателя и далее действовать в соответствии с трудовым законодательством;
     25. Обязуется содействовать реализации социальных программ филиала;
     26. Обязуется содействовать деятельности ветеранских организаций, оказывать поддержку молодым специалистам – членам профсоюза;
     27. Обязуется оказывать содействие в организации похорон работников и ветеранов филиала;
     28. Оказывает содействие Работодателю в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Работодателя (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских осмотров и т.п.);
     29. Обязуется во время максимумов нагрузок в осенне-зимний период, при возникновении режима с высокими рисками нарушения электроснабжения, возникновении или угрозе возникновения аварийных электроэнергетических режимов обеспечивать реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в филиале.
     30. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.
  2. Работники обязуются:
     1. Соблюдать положения ОТС и настоящего Договора.
     2. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, настоящим Договором и иными соглашениями в сфере социального партнерства.
     3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину.
     4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством РФ) и других Работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры по обеспечению его сохранности.
     5. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
     6. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.
     7. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда, рационально использовать рабочее время.
     8. Принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Совершенствовать свое профессиональное мастерство, развивать творческое отношение к труду.
     9. Поддерживать благоприятный психологический климат в трудовом коллективе во время исполнения своих трудовых обязанностей.
     10. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа.
     11. Содействовать обеспечению надежности функционирования филиала, в аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий; уделять особое внимание надежности энергосбережения в период действия режима высоких рисков.
     12. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю исходя из принципов законности и обоснованности, а также с учетом его текущих возможностей.
     13. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами филиала и Общества, настоящим Договором, ОТС и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

**РАЗДЕЛ 8**

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов социальной защищенности молодых работников в организации, стороны Коллективного договора договорились:

* 1. Ежегодно разрабатывать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по их реализации.
  2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.
  3. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в филиале.
  4. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, спартакиады, конкурсы и вечера отдыха.
  5. Осуществлять подготовку кадров и повышение квалификации с предоставлением льгот молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами филиала и Общества.
  6. Учредить целевые стипендии.
  7. Исходя из потребности в инженерно-технических кадрах, направлять молодежь на учебу с отрывом от производства на договорной основе и выплачивать обучаемому производственную стипендию на весь период обучения имеющим успеваемость «хорошо» и «отлично».
  8. По итогам года поощрять наиболее активных работников из числа молодых специалистов, в соответствии с локальными нормативными актами филиала и Общества.
  9. Профсоюз обязуется:
     1. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза;
     2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё законодательных льгот и дополнительных гарантий;
     3. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.
     4. По рекомендации председателя Совета молодежи оказывать материальную помощь молодым специалистам филиала (являющимися членами профсоюза).

**РАЗДЕЛ 9**

**РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ И ПЕНСИОНЕРАМИ**

В целях организации поддержки ветеранов и пенсионеров филиала, вовлечения их в общественную, производственную и творческую жизнь, Стороны социального партнерства договорились:

* 1. Создать общественный Совет по работе с ветеранами и пенсионерами филиала в соответствии с локальными нормативными актами Общества и филиала.
  2. Проводить собрания Совета ветеранов по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.
  3. Разработать программу по работе с ветеранами и мероприятия по её реализации.
  4. Привлекать ветеранов и пенсионеров филиала к работе по формированию у трудящихся чувства преданности ПАО «МРСК Сибири», формированию корпоративных ценностей и преемственности поколений энергетиков.
  5. Содействовать привлечению ветеранов и пенсионеров филиала к организации культурно-массовой работы, участию в праздничных корпоративных мероприятиях, встречах с молодыми специалистами.
  6. Привлекать ветеранов и пенсионеров к работе в филиале в качестве экспертов, наставников, преподавателей.
  7. Поддержать у ветеранов и пенсионеров, находящихся на заслуженном отдыхе, чувства сопричастности к жизни филиала, сопереживание успехам и проблемам коллектива.
  8. Оказывать материальную помощь ветеранам и пенсионерам в соответствии с локальными нормативными актами Общества и филиала.
  9. Профсоюз обязуется рассматривать совместно с Советом ветеранов обращения ветеранов и пенсионеров и ходатайствовать перед руководством филиала об оказании адресной помощи.
  10. Работодатель оказывает следующие виды социальной поддержки пенсионеров:

- материальная помощь к праздничным датам;

- материальная помощь;

- другие формы поддержки пенсионеров.

9.11. Материальная помощь к 9 мая (Дню победы) выплачивается ветеранам ВОВ и составляет 3000 руб. каждому.

9.12. Материальная помощь к 22 декабря (Дню энергетика) составляет 2 300 руб. каждому пенсионеру.

К лицам пользующимся правом на получение материальной помощи ко Дню энергетика, относятся пенсионеры филиалов Общества, имеющие непрерывный стаж работы в Обществе неменее 5 лет, за исключением уволенных по соглашению сторон.

9.13. Дополнительно к 22 декабря (День энергетика) выплачивается материальная помощь в размере 6000 руб. каждому пенсионеру Общества, имеющему звания: «Заслуженный энергетик Российской Федерации (СССР), «Почетный работник топливно-энергетического комплекса», «Почетный энергетик», «Ветеран Энергетики» (приказ РАО «ЕЭС России» от 21.10.2002 №594) и иные звания Министерства энергетики Российской Федерации (Минтопэнерго).

9.14. Материальная помощь выплачивается пенсионерам Общества по следующим основаниям:

9.14.1. утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

9.14.2. причинение имущественного вреда пенсионеру вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.);

9.14.3. острая необходимость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией, заболеванием, несчастным случаем, аварией);

9.14.4. необходимость лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного);

9.14.5. в случае смерти пенсионера, бывшего работника филиала, члена его семьи в сумме не менее 6 480 руб.

К лицам, пользующимся правом на получение материальной помощи по вышеназванным основаниям, относятся пенсионеры Общества, имеющие непрерывный стаж работы в Обществе не менее 5 лет.

Размер материальной помощи устанавливается до двух минимальных месячных тарифных ставок рабочего первого разряда, утвержденных в филиале, и выплачивается на основании приказа Работодателя в рамках суммы социальных выплат, заложенных в бизнес-план филиала.

Материальная помощь выплачивается на основании личных заявлений (форма СО 6.105/0) пенсионеров филиала на имя Работодателя с приложением документов подтверждающих обоснованность обращения, выданных компетентными органами (справка уполномоченного органа о факте пожара, стихийного бедствия, справка от врача о необходимости приобретения лекарств, не входящих в льготный список, заключений и т.д.).

На основании поступивших заявлений ДУП готовит проект приказа об оказании материальной помощи.

Выплата материальной помощи осуществляется бухгалтерией филиала на основании приказа Работодателя.

9.15. Компенсация затрат на электрическую энергию выплачивается в размере 50% от установленной платы за электрическую энергию за количество, определяемое нормативами потребления коммунальных услуг, установленное администрацией региона для граждан региона.

**РАЗДЕЛ 10**

**ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, РЕШЕНИЕ СПОРОВ**

* 1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.
  2. В течение 15 дней с момента уведомительной регистрации Договора в соответствующем органе по труду Работодатель совместно с Профсоюзом обеспечивают информирование Работников о содержании заключенного Договора.
  3. Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном настоящим Договором.
  4. В период действия Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства филиала в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством.
  5. Отношения Сторон настоящего Договора, в ходе реализации включенных в него обязательств, регламентируются действующим в РФ законодательством.
  6. Стороны, виновные в уклонении от переговоров, не представляющие информацию, необходимую для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.