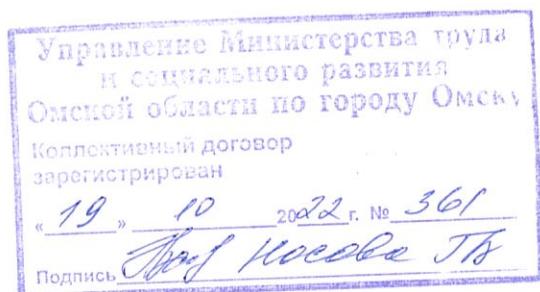


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
акционерного общества
«Омские распределительные тепловые сети»
(АО «Омск РТС»)
на 2023 - 2025 годы

Принят на конференции
трудовых коллективов
Протокол № 5
от «14» октября 2022 года



От работодателя:
Генеральный директор
АО «Омск РТС»

Хилько Олег Михайлович
«14» октября 2022 года



От работников:
Председатель ПК
АО «Омск РТС»

Куземченко Игорь Валентинович
«14» октября 2022 года



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
Работодатель	Акционерное общество «Омские распределительные тепловые сети» (АО «Омск РТС»)
Представитель Работодателя	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 согласно 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» и Работниками
Комиссия по внесению изменений и дополнение 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
Должностной оклад	Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

Часовая тарифная ставка	Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат
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.

2.1.1. Представитель Работодателя – 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, стандартов безопасности труда, 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 действует с «01» января 2023 года по «31» декабря 2025 года включительно.
- 4.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 4.5. 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 (статьи 41, 44 ТК РФ.).
- 4.6. 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.
- 4.7. 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, либо иным образом противоречит действующему законодательству РФ, такое положение является недействительным и не подлежит применению. При этом действуют нормативные положения законодательства.

- 4.8. Обязательства стороны социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств

стороны, принявший на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

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

4.10. В случае реорганизации или ликвидации договаривающихся сторон, выполнение обязательств по данному Коллективному договору возлагается на их преемников при их наличии.

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, обслуживающих оборудование, машины и механизмы, эксплуатируемые в непрерывном режиме и на других работах, работающих по сменному графику, производится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является год, за исключением водителей автомобиля 5 разряда (дежурный автотранспорт). Водителям автомобиля 5 разряда (дежурный автотранспорт) устанавливается продолжительность учетного периода три месяца. Оплата труда персонала с суммированным учетом рабочего времени производится в соответствии с Методикой оплаты труда персонала с суммированным учетом рабочего времени, действующей в Обществе и принятой с учётом мнения представителей работников.

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.

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

- работники моложе 18 лет (статья 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 № 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 № 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");

- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (статья 23 Закона РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов");

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 15 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 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 № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"); - супруги в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (статья 123 ТК РФ);

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 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 (статья 286 ТК РФ);

- Ветераны Великой Отечественной войны, иные участники Великой Отечественной войны и боевых действий, ветераны труда (статьи 14-20, 22 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (статья 122 Трудового кодекса РФ, до истечения шести месяцев непрерывной работы);

- мужчины в период отпуска их жен по беременности и родам (статья 123 Трудового кодекса РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 Трудового кодекса РФ);

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 Трудового кодекса РФ);

- работник, не использовавший часть отпуска в связи с его отзывом из отпуска (статья 125 Трудового кодекса РФ).

5.9. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которые предоставляются в соответствии с ТК РФ и локальными нормативными актами АО «Омск РТС».

Конкретная продолжительность и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяется Работодателем на основании результатов специальной оценки условий труда и локальных нормативных актов АО «Омск РТС».

В соответствии с классами вредности устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда:

- класс 3.1 – 0 дней;
- класс 3.2 – 7 дней.

5.10. Дополнительные отпуска предоставляются на основании проведенной специальной оценки условий труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Отпуска за многосменный режим работы предоставляются Работникам в размере два календарных дня при наличии стажа работы в сменном режиме не менее одного года. Продолжительность отпуска рассчитывается пропорционально периоду работы в многосменном режиме.

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

5.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск (учебный) Работнику предоставляется при получении образования в соответствии с трудовым законодательством РФ. Учебный отпуск предоставляется только после предъявления Работником справки-вызыва учебного заведения. Форма справки вызова установлена Приказом Министерства образования РФ от 19 декабря 2013 года № 1368.

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

5.14. 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 согласования представителя Работников.

5.15. Работодатель предоставляет Работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.15.1. 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 воскресение – в следующий за ним рабочий день);

5.15.2. отцу в случае рождения ребенка – один календарный день в течение месяца со дня рождения ребёнка;

5.15.3. в случае свадьбы Работника (первый брак) – три рабочих дня (в течение 5 календарных дней до/после наступления события);

5.15.4. в случае свадьбы детей Работника – один календарный день (в день события);

5.15.5. в случае смерти супруга (супруги) Работника, членов его семьи (детей, родителей, опекуна, попечителя, родных братьев и сестер) – три календарных дня (в течение 5 календарных дней со дня наступления события).

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов 5.15.2. и 5.15.5), 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.

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

5.17. Профессиональный праздник «День энергетика» ежегодно отмечается 22 декабря. В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнерства Общества заранее 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.

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

5.19. Уполномоченным по охране труда, чьи полномочия утверждены приказом по предприятию, набравшим наибольшее количество баллов по итогам работы на каждом СП АО «Омск РТС» в течении года на основании решения профсоюзного комитета предоставлять дополнительно один календарный оплачиваемый день к отпуску.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В целях координации действий по вопросам оплаты труда Общество применяет Корпоративные стандарты управляющей компании ПАО «Интер РАО».

6.2. Размер минимального должностного оклада (часовой тарифной ставки) в Обществе определяется с учетом полностью отработанной нормы рабочего времени и выполненных трудовых обязанностей (норм труда), определенных Работодателем. Размер должностного оклада определяется с учетом анализа рынка труда в регионе присутствия Общества (на 01.07.2022 месячный размер оклада по минимальному грейду (9 грейд рабочие) составляет 17016 руб.).

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, в котором устанавливается размер и дата проведения индексации - не позднее 01 июля включительно текущего года в соответствии со статьей 134 ТК РФ. Индексация заработной платы работников определяется как разница между стоимостью фиксированного набора потребительских товаров и услуг за апрель текущего и апрель предыдущего года согласно данным Федеральной службы государственной статистики в субъекте по месту нахождения Общества. Проведение индексации осуществляется в рамках утвержденного бизнес-плана Общества на текущий год.

6.6. Общество обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Профессиональным стандартам, а при их отсутствии - согласно 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 (часовым тарифным ставкам);
- доплаты и надбавки (в т. ч., индивидуальную стимулирующую надбавку);
- премирование работников;
- материальную помощь;
- компенсационные выплаты (в том числе, за электроэнергию и тепловую энергию в соответствии с локальными нормативными актами, утвержденными в Обществе).

6.8. Работникам, условия труда которых в результате проведенной специальной оценки условий труда, признаны вредными (опасными), устанавливается повышенный размер оплаты труда.

Шкала повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- при классе условий труда 3.1 - 4% к окладу (часовой тарифной ставке);
- при классе условий труда 3.2 – 8% к окладу (часовой тарифной ставке).

6.9. Заработная плата в Обществе выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а именно:

6.9.1. Первая часть заработной платы – 27 числа расчетного месяца - из расчёта должностного оклада (часовой тарифной ставки) Работника за отработанное время с 01 по 15 число каждого месяца, а также надбавок, доплат, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом и от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей), компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, пропорционально отработанному времени. За периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени, заработная плата рассчитывается в вышеуказанном порядке. Первая часть заработной платы рассчитывается с учетом коэффициента 0,87, а также уменьшается на процент удержаний по исполнительным листам и прочим удержаниям, носящим постоянный (длительный) характер.

6.9.2. Вторая часть заработной платы выплачивается 12 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет по итогам месяца с учетом выплаченной заработной платы за первую половину месяца.

6.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в рабочий день, непосредственно предшествующий выходному, нерабочему праздничному дню.

6.11. 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.

6.12. 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.

6.13. 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 (часовая тарифная ставка), 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.

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

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

6.16. Заработка плата и все другие денежные формы вознаграждений и компенсаций выплачиваются безналичным расчётом на индивидуальные банковские счета работников на основании заявления работника.

6.17. В рамках обеспечения основных государственных 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 минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе присутствия Общества.

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 утвержденными локальными нормативными актами 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 годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результатеувечья 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 п. п. «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. Пожизненно, доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результатеувечья по вине Работодателя, в размере 10000 рублей, детям погибшего на производстве Работника в размере 10000 рублей, 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 10000 рублей 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 18 000 руб.

б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) в размере 5 400 руб.

в) связанных с погребением пенсионеров Общества от общего заболевания или несчастного случая в быту, членам семьи умершего, в размере 18 000 руб.

7.2.4. Добровольное медицинское страхование Работников, которое осуществляется в соответствии с утвержденной Программой страховой защиты Общества.

7.2.5. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при увольнении работника из АО «Омск РТС» по собственному желанию в связи с уходом на пенсию (при условии, что на дату увольнения работник состоял в трудовых отношениях с АО «Омск РТС», а также отработал не менее 10 лет в подразделениях, входивших в состав АО «Омск РТС» или АО «ТГК-11»), в течение:

- 1 месяца после наступления пенсии по старости – 3 оклада;
- 2-х месяцев после наступления пенсии по старости – 2 оклада;
- 3-х месяцев и более после наступления пенсии по старости – 1 оклад.

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 продолжительностью не менее 14 календарных дней (кроме отпуска с последующим увольнением) в размере, утверждаемом приказом Общества (выплата по данному основанию производится не более одного раза в год работникам, не имеющим не снятого дисциплинарное взыскание, имеющим непрерывный стаж работы не менее года в Обществе, в АО «ТГК-11» при приеме в порядке перевода).

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 величину прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Омске, 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 величину прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Омске, в размере 100% стоимости путевки, но не более 15000 рублей;

в) на приобретение путевок для детей – инвалидов в детские оздоровительные лагеря, в размере 100 % от стоимости путевки, но не более 15000 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, установленном приказом Генерального директора Общества на начало календарного года.

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, установленном приказом Генерального директора Общества на начало календарного года.

7.3.4. Выплату материальной помощи работникам и членам их семей, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию (техногенные и природные катастрофы, бытовые чрезвычайные ситуации, тяжелые заболевания иувечья и т.д.) в соответствии с локально – нормативным документом Общества.

7.3.5. Единовременную выплату работникам в честь 23 февраля, 8 Марта, Дня Энергетика в размерах, определенных локально-нормативными документами Общества.

7.4. 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.

7.5. Работодатель и представитель Работников ежегодно обеспечивают оздоровление в детских оздоровительных лагерях, санаториях детей работников, на условиях, принятых в Обществе.

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 и других расходов, предусмотренных плановой сметой расходов.

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 средства в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

8.2. При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены руководством Общества с характеристикой своего рабочего места

по условиям труда, оценкой профессиональных рисков 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, 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 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 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 Приказами: Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2020 года № 988н, Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 года № 1420н.

8.9. За время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработка 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 сувечьем или профессиональным заболеванием, полученными при работе в Обществе, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки за счет Работодателя.

8.12. Председатель профсоюзного комитета, 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, карт специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков и норм выдачи бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам Общества, утвержденных Генеральным директором Общества и согласованных с председателем ППО Общества. Перечень профессий и должностей Работников, которые должны обеспечиваться специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты определен в ПВТР и утверждается приказом Генерального директора Общества.

8.18. Обеспечение Работников смывающими и обезврекивающими 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 обезврекивающими средствами определен в ПВТР и утверждается приказом Генерального директора.

8.19. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей Работникам, которым в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов определен в ПВТР и утверждается приказом Генерального директора.

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 Минтруда России от 12.05.2022 года № 291н (с изменениями и дополнениями) и картами специальной оценки условий труда;

наличие на рабочем месте производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока, должно подтверждаться специальной оценкой условий труда; 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 и нормы их выдачи утверждаются Генеральным директором.

Разрабатываются нормы на основании:

приказа Минздравсоцразвития России от 25.04.2011 года № 340н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

приказа Минтруда и социальной защиты России от 29 октября 2021 года № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

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. Работодатель обеспечивает периодические медицинские осмотры (обследования) Работникам профсоюзных организаций, проводимых в соответствии с Приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2020 года № 988н, Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 года № 1420н, не реже одного раза в два года.

8.25. Работодатель при обеспечении функционирования системы управления охраной труда проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах работников Общества, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

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 увольняемым работникам Общества в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в Обществе.

9.5. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы Работникам, потерявшим трудоспособность в связи сувечьем 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 из собственных средств 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 локальным нормативным актом Общества.

9.8. В случае реорганизации Общества применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная частью 5 статьи 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 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: разъяснить 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 50 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 квартальный, 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.

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.

10.1.8. Локальные нормативные акты Общества утверждаются с согласия Профсоюзной организации.

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 утвержденными локальными нормативными актами 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 оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, организацию культурно-просветительной и физкультурной работы и других расходов, предусмотренных плановой сметой расходов.

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, 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 статьей 372 ТК РФ.

Работодатель распространяет на Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации (председатель ППО, председатели цеховых комитетов), 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. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

При достижении пенсионного возраста и прекращении трудовых отношений с Обществом данные работники включаются в списки пенсионеров Общества.

10.2.16. Участвует в развитии системы социального партнерства в отрасли путем предоставления 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 протesta 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.

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. Полномочно, 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

27 листов

От работодателя

О.М. Хилько

От работников

И.В. Куземченко

