

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2008-2009 г. между работодателем – Открытым акционерным обществом «Территориальная генерирующая компания № 11» в лице генерального директора ОАО «Территориальная генерирующая компания № 11» и работниками в лице Совета представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «Территориальная генерирующая компания № 11»

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор¹ заключен в Открытом акционерном обществе «Территориальная генерирующая компания № 11»² на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы³ между работодателем – ОАО «ТГК-11»⁴ и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях⁵, в лице их представителей:

- Представитель работодателя – генеральный директор ОАО «Территориальная генерирующая компания № 11» Кожемяко Сергей Иванович, действующий на основании Устава;

- Представитель работников – Совет представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «ТГК-11»⁶ (в составе председателя ППО ИАУ Никитина А.П., председателя ППО Томского филиала Вороной Н.Г., председателя ППО Омского филиала Кобылкина А.А.), действующий на основании Решения собрания представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «ТГК-11» от 23.01.2008 г. (№ 1) и Общего положения о Совете представителей первичных профсоюзных организаций межрегиональной компании, утвержденного постановлением II Пленума ВРК «Электропрофсоюз» 12.04.2006 г.

1.2. 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, Работников и Полномочного представителя Работников.

1.3. Целями Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Общества;
- согласование интересов сторон социального партнерства Общества при регулировании социально-трудовых отношений;
- реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ОТС;
- повышение производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;
- согласование интересов сторон социального партнерства Общества при регулировании тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность);
- поддержание социальной стабильности в Обществе;
- установление гарантий работникам Общества, обеспечение их предоставления;
- повышение конкурентоспособности Общества, привлечение и закрепление рабочей силы;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации норм трудового законодательства в Обществе.

1.4. 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.

1.5. Нормы Договора распространяются на всех Работников и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Общества. При реализации положений настоящего коллективного договора в индивидуальных трудовых и связанных с ними отношениях Представитель работников представляет интересы как членов Профсоюза, так и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы.

1.6. Стороны социального партнерства признают, что основой экономических отношений в электроэнергетике является государственное регулирование тарифов на электрическую и тепловую энергию.

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

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

1.8. Договор вступает в силу с даты подписания. Обязательства сторон социального партнерства Общества, предусмотренные Договором, действуют в период с 01 января 2008 года по 31 декабря 2009 года включительно.

Не позднее трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон социального партнерства вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению действия прежнего.

1.9. В случае если какое-либо положение настоящего коллективного договора ухудшает положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ или ОТС, либо иным

образом противоречит действующему законодательству РФ, ОТС, такое положение является недействительным и не подлежит применению. При этом действуют положения ОТС и нормативные положения законодательства.

1.10. Неурегулированные настоящим Коллективным договором вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Рабочее время и время отдыха.

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

2.2. 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 п. 3.7 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 соответствующем локальном нормативном акте Общества.

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

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

2.4. Оплачиваемое время для приема смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается продолжительностью 30 минут.

2.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочего дня и рабочей недели с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается локальным нормативным актом, действующим в Обществе. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

При получении письменного заявления Работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, Работодатель принимает соответствующее решение и сообщает о нем Работнику в 14-дневный срок.

2.6. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

Конкретная продолжительность и порядок дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяется Работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Данный Перечень является приложением № 1-а и № 1-б к настоящему Договору.

В случае если в Обществе не проведена обязательная (просрочена очередная) аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс-оценки (без инструментальных замеров вредных факторов), дополнительные отпуска

предоставляются в соответствии с вышеуказанным Списком в полном объеме.

2.6.2. Отпуска за многосменный режим работы предоставляются Работникам в размере один календарный день за каждые два отработанных года, но не более двух календарных дней при каждом следующем предоставлении в соответствии с локальным нормативным актом, действующим в Обществе.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за многосменный режим работы, включаются лишь те годы, в которые Работник был занят на работе в многосменном режиме не менее 50% годового фонда рабочего времени. Расчет конкретной продолжительности дополнительного отпуска за многосменный режим работы производится в соответствии с Порядком расчета дополнительного оплачиваемого отпуска за многосменный режим работы, действующим в Обществе.

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

2.7. Работодатель предоставляет Работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) 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;

б) отцу в случае рождения ребенка – один календарный день;

в) в случае свадьбы Работника – три календарных дня;

г) в случае свадьбы детей Работника – один календарный день;

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

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «б» и «д»), 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.

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

а) со свадьбой детей – три календарных дня;

б) с переездом на новое место жительства – три календарных дня;

в) со свадьбой самого работника – до трех календарных дней;

г) со смертью родственников и близких – до двух календарных дней;

д) с рождением ребенка – до двух календарных дней.

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

2.9. Профессиональный праздник «День энергетика» ежегодно отмечается 22 декабря.

В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнерства Общества одновременно 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.

3. Оплата труда.

3.1. В целях координации действий по вопросам оплаты труда Общество применяет ОТС, использует «Рекомендации о порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики»⁷.

3.2. 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.

3.3. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение:

а) квалификационных разрядов рабочим – по Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в электроэнергетике и действующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) квалификационных категорий руководителям, специалистам и служащим – по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.4. Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала Общества, полностью отработавших месячную

норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем, устанавливается с 1 января 2008 года в размере 3 021 рублев.

По окончании каждого квартала Работодатель производит увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Росстата России и совместного информационного письма Объединения РаЭл и Всероссийского комитета ВЭП.

3.5. Фонд оплаты труда формируется за счет средств на оплату труда, утвержденной региональной энергетической комиссией в тарифах на электрическую и тепловую энергию и прочих источников.

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 положении об оплате труда работников Общества, утвержденного локальным нормативным актом.

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.

Тарифная составляющая средств, направляемая на формирование фонда заработной платы, принимается по ставке рабочего 1 разряда, предусмотренной пунктом 3.4. раздела 3 Договора и средним по Обществу ступеням оплаты труда, определяемым по Омскому, Томскому филиалам и исполнительному аппарату управления в соответствии с «Рекомендациями о едином порядке организации оплаты труда работников акционерного общества РАО «ЕЭС России».

При определении фонда заработной платы, учитываемого в тарифах на электрическую и тепловую энергию, его размер не может быть ниже предусмотренного настоящим Договором.

3.6. Система мотивации и стимулирования Работников, действующая в Обществе, в том числе, учитывает:

а) стратегию развития Общества;

б) вид деятельности Общества;

в) состояние регионального рынка труда;

г) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

д) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

е) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

ж) своевременное получение паспорта готовности Общества к осенне-зимнему периоду;

з) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

3.7. Работникам Общества дополнительно к окладу (тарифной ставке) в соответствии с выполняемой работой производятся денежные выплаты (премии, доплаты), на основании утвержденных в Обществе локальных нормативных актов.

3.7.1. Доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме устанавливается 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену. Указанная доплата включает в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. Работникам, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается время, затраченное на приемку смены (30 мин.) (п.2.4.).

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

3.10. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца (не менее 75% тарифной ставки (должностного оклада) работника) – 27 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет – 12 числа месяца, следующего за расчетным.

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

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

4. Занятость.

4.1. Работодатель и Полномочный представитель Работников при участии первичных профсоюзных организаций проводят 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.

4.2. Работодатель обеспечивает:

4.2.1. Организацию и финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, в том числе с учетом положений «Стандарта организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденного решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.2005 № 1340пр/2;

4.2.2. Поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда;

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

а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Общества.

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

4.2.5. 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.

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

4.3. С целью обеспечения дополнительной материальной поддержки высвобождаемых Работников ОАО «ТГК-11» Работодатель осуществляет компенсационные выплаты работникам пенсионного и предпенсионного возраста, связанные с расторжением трудового договора по соглашению сторон, в соответствии с Положением, действующим в Обществе.

4.4. Полномочный представитель Работников посредством первичных профсоюзных организаций ОАО «ТГК-11» и его филиалов обязуется:

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

а) правами Работников в сфере труда и занятости, в т.ч. назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости.

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

4.5. 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:

а) увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

б) увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

в) увольнение 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.6. В случае реорганизации Общества Работодатель обязуется извещать Полномочного представителя Работников о предстоящей реорганизации и предоставлять ему информацию о решении о реорганизации Общества, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения.

4.7. 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.

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

4.8.1. 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 ме-

¹ Далее по тексту – Договор.

² Далее по тексту – Общество.

³ Далее по тексту – ОТС.

⁴ Далее по тексту – Работодатель.

⁵ Далее по тексту – Работники.

⁶ Далее по тексту – Полномочный представитель Работников.

⁷ Утверждены Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) и Общероссийским объединением – «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) 14 ноября 2005 года, далее по тексту – Рекомендации об оплате труда.

счного 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.

4.8.2. 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.

5. Охрана труда

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

5.1.1. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей Омского и Томского филиалов, работникам которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложения № 2-а и № 2-б к Договору).

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатами в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.2. В целях выполнения требований санитарно-бытового обслуживания работников производится обеспечение специальными установками питьевого водоснабжения.

5.1.3. Обеспечение работников Омского и Томского филиалов смывающими и обезвреживающими средствами производится в соответствии с Перечнем категорий и профессий персонала, дающих право на получение бесплатного мыла и Перечнем профессий и должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами (приложения № 3-а и № 3-б к Договору).

5.1.4. Работодатель организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.2. При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены Работодателем с условиями труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья и полагающихся им средств индивидуальной защиты и компенсации.

5.3. Работодатель обязан информировать Работников об изменении условий труда на их рабочих местах.

5.4. Работодатель обеспечивает периодическое проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях с последующей сертификацией организации работ по охране труда, а при превышении предельно допустимых нормативов вредных и (или) опасных условий труда – проведение соответствующих мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.5. 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.

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

5.6. Запрещается привлечение или допуск Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по медицинским заключениям противопоказана им по состоянию здоровья.

5.7. Работники в соответствии с установленным порядком проходят медицинские осмотры (обследования): при поступлении на работу – предварительные, в течение трудовой

деятельности – периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные); внеочередные – в соответствии с медицинскими рекомендациями.

При осуществлении деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, а также работе в условиях повышенной опасности, Работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, для оперативного персонала прохождения психофизиологического освидетельствования устанавливается один раз в два года, и является неотъемлемой составной частью обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, проводимых в соответствии с Приказом Минздравамедпрома РФ от 14.03.1996 № 90, Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16 августа 2004 г. № 83

5.8. 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.

5.9. 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 пройден не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.10. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность профессионального обучения (переобучения).

5.11. 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.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда предоставляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих трудовых функций.

5.12. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.13. Работодатель обязуется обеспечивать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, на основании типовых отраслевых норм и карт аттестации рабочих мест.

Перечень профессий и должностей работников Томского и Омского филиалов, которые должны обеспечиваться специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (затраты в смете расходов индивидуальной прибыли) определен в приложениях № 4-а и № 4-б к Договору.

6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации.

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций:

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

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

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

- инвалидам I группы – 75 процентов годового заработка;

- инвалидам II группы – 50 процентов годового заработка;

- инвалидам III группы – 30 процентов годового заработка.

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

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

6.1.3. Частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших Работников в размере 15000 руб.

б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей) в размере 4500 руб.

в) связанных с погребением пенсионеров Общества от общего заболевания или несчастного случая в быту, членам семьи умершего, в размере 4500 руб.

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

6.1.5. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при увольнении Работника из Общества по собственному желанию после установления

трудовой пенсии по старости, в размере одного должностного оклада на момент увольнения;

б) при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка в размере – 3500 руб.;

в) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – 3500 руб.;

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

6.1.6. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников Общества и освобожденных профсоюзных работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Обществе.

6.2. Работодатель принимает на себя обязательства по предоставлению следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.2.1. 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 2400 руб. в месяц в размере 400 рублей в месяц;

б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2400 руб. в месяц, в размере 100% стоимости путевки, но не более 12000 рублей;

в) на приобретение путевок для детей-инвалидов в детские оздоровительные лагеря, в размере 100% от стоимости путевки, но не более 12000 рублей;

г) частичную, на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в возрасте до 7 лет, в размере 400 рублей на каждого ребенка ежемесячно.

6.2.2. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых и ведомственных наград и почетных званий. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются локальными нормативными актами Общества.

6.2.3. Выплату материальной помощи при увольнении Работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию в размере ММТС.

6.3. Работникам Общества предоставляется право на льготу по оплате за электроэнергию и теплоэнергию в соответствии с Положением, утвержденным в Обществе.

6.4. 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.

6.5. 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 в порядке, определенном п. 7.2.4 Договора.

6.6 Работодатель предусматривает участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.

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

7.1. Работодатель и Полномочный представитель Работников:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением Договора;

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

7.1.3. 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 Полномочным представителем Работников.

В случае возникновения разногласий в рамках деятельности указанной Комиссии стороны Комиссии вправе обратиться в Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, действующую в соответствии с пунктом 7.1.5 ОТС;

7.1.4. 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 т.ч. в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе;

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

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

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения Договора;

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

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

7.2.4. Предусматривает выделение средств в размере, определенном плановой сметой затрат по соглашению сторон, но не менее 0,3% фонда оплаты труда, для организации культур-

но-просветительной, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий, обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Полномочным представителем Работников;

7.2.5. Соблюдает права Полномочного представителя Работников, установленные законодательством Российской Федерации, ОТС и Договором;

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

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

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

7.2.9. Распространяет на Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для Работников.

Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей «Положения о премировании 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.

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

7.2.11. 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;

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

7.3. Полномочный представитель Работников:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3.10. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества;

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

7.3.12. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам

занятости, охраны труда, трудового законодательства;

7.3.13. Для составления предусмотренной п. 7.2.4 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 7.2.4 Договора, до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (по итогам 4 квартала – до 12 января);

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

7.3.15. При соблюдении работодателями норм трудового законодательства, а также Коллективного договора обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников.

При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем предпринимают шаги по конструктивному урегулированию трудовых споров на всех этапах их разрешения.

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

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

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения Договора;

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

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

7.4.4. 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;

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

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

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

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

7.4.9. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;

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

7.4.11. Принимать меры к устранению причин и условий, прелягствующих 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);

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

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

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

8. Заключительные положения.

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

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

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

8.4. Внесение изменений и дополнений в Договор производится комиссией, состоящей из представителей Работодателя и Работников. Состав комиссии, нормы представительства, порядок работы комиссии определяется по соглашению между Работодателем и Полномочным представителем работников. Порядок внесения изменений в Договор разрабатывается и утверждается указанной комиссией.

8.5. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в порядке, установленном для изменения Договора.