

Председатель
Первичной профсоюзной организации
«Красноярская ТЭЦ-1»


Б.А.Саников
«dd» 2021г.

Директор по персоналу
ООО «Сибирская генерирующая
компания»


К.Г.Крутиков
«dd» 2021г.

**Коллективный договор
Акционерного общества
«Красноярская ТЭЦ-1»
на 2021 – 2023г.г.**

г. Красноярск
2021г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Основные положения	3
2. Трудовые отношения, обеспечение занятости	5
3. Рабочее время и время отдыха	8
4. Оплата труда	12
5. Охрана труда	15
6. Льготы, гарантии и компенсации	18
7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Общества	22
8. Заключительные положения	27
Приложения.....	28

1. Основные положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – «Договор») заключен в Акционерном обществе «Красноярская ТЭЦ-1» (далее по тексту – «Общество», АО «Красноярская ТЭЦ-1») на основании Трудового кодекса Российской Федерации между Работодателем и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее по тексту – «Работники»), в лице их полномочных представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора и их полномочными представителями являются:

1.2.1. Работодатель – АО «Красноярская ТЭЦ-1» в лице Директора по персоналу ООО «Сибирская генерирующая компания», осуществляющего полномочия единоличного исполнительного органа Общества, действующего на основании доверенности № 18 от 01.04.2021г., договора о передаче полномочий единоличного исполнительного органа и оказании информационных и консультационных услуг № УК-12/71А от 27.07.2012г. (в редакции от 13.12.2012г.).

1.2.2. Работники Общества, в лице уполномоченного представителя – Председателя Первичной профсоюзной организации Общества, уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом профсоюза.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Нормы Договора распространяются на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Обществом, для которых место работы в Обществе является основным, а также на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием их в Первичную профсоюзную организацию Общества, штатных работников Первичной профсоюзной организации Общества, если иное не предусмотрено настоящим Договором.

Нормы Договора обязательны для исполнения сторонами социального партнерства.

1.5. Договор вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года включительно.

В случае если процесс согласования и утверждения нового Коллективного договора не будет завершен до 01 января 2024г., то в период до заключения нового Коллективного договора продолжает действовать настоящий Договор.

1.6. Трудовые договоры не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными Договором.

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

1.8. Предусмотренные Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий работникам сверх норм,

предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Общества при наличии у Общества соответствующих финансовых возможностей.

В случае приостановки выполнения взятых на себя обязательств в соответствии с настоящим пунктом Договора, Работодатель в течение 5 рабочих дней с даты принятия решения уведомляет об этом Первичную профсоюзную организацию с указанием причин невозможности исполнения взятых на себя обязательств.

1.9. Реализация обязательств по Коллективному договору осуществляется в соответствии с настоящим Договором, приложениями к нему, являющимися его неотъемлемой частью, и иными локальными нормативными актами Общества.

Изменения и дополнения в локальные нормативные акты, перечисленные в Приложении №1 к Договору, вносятся путем проведения коллективных переговоров.

1.10. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы Работодателя, предусмотренные настоящим Договором, учитываются органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на территориях которых расположены филиалы Общества, в том числе органами в сфере регулирования цен (тарифов) при установлении тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на иные виды деятельности, осуществляемые Обществом.

1.11. В случае, если в течение действия Договора законодательством Российской Федерации устанавливаются иные нормы, чем предусмотрено настоящим Договором, действуют нормы, улучшающие положения работников.

2. Трудовые отношения, обеспечение занятости

2.1. Работодатель при участии Первичной профсоюзной организации Общества проводит политику занятости, основанную на:

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;
- результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого работника;
- использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Общества;
- повышении трудовой мобильности внутри Общества (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);
- развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах.

2.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в письменном виде в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

2.3. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Общества.

2.4. В случае реорганизации Общества:

2.4.1. Работодатель обязуется:

а) извещать Первичную профсоюзную организацию Общества о предстоящей реорганизации и предоставлять ей информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

б) предоставлять Первичной профсоюзной организации Общества информацию о графике мероприятий по реорганизации;

2.4.2. Первичная профсоюзная организация Общества обязуется:

а) разъяснять работникам особенности процедуры реорганизации Общества и продолжения трудовых отношений;

б) содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных Обществах.

2.5. В случае сокращения численности/штата Работодатель обязуется производить сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных, сезонных работников, не привлекать к работам иностранных граждан.

2.6. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности/штатов помимо лиц, установленных законодательством, и при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лица, проработавшие в Обществе свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работники, получившие в Обществе трудовое увечье;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу;
- члены профсоюза и работники, уполномочившие Первичную профсоюзную организацию Общества представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

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

В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата работников, 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 – не менее 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 не менее 5-кратного среднего месячного заработка или по желанию Работника – не менее 20 процентов среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

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

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

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

Выплаты, указанные в настоящем пункте, включаются в сумму выплат, предусмотренных законодательством.

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

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы, по согласованию с Работодателем.

2.9. Работодатель обеспечивает:

2.9.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов, согласно графику обучения на год, который утверждается в рамках бюджета на обучение персонала;

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

2.9.3. Предоставление обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

2.9.4. Поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Обществе;

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

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

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

б) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям, которые востребованы в Обществе;

в) установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

г) перевод на постоянную работу к другому Работодателю, перемещение работников внутри Общества.

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

2.10. Исходя из производственной возможности, Работодатель может приурочивать по желанию учащихся, получающих второе высшее образование, ежегодные отпуска ко времени прохождения промежуточной/итоговой аттестации (сдачи экзаменов), при условии, что работник получает высшее профессиональное образование по профилю его работы у Работодателя.

2.11. Работодатель может устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы (в случаях, где производственные условия допускают такую возможность).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, производственными графиками, графиками сменности, графиками отпусков.

3.2. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (подклассы 3.3 и 3.4.) или опасными условиями труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю без уменьшения размера оплаты труда. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными/опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Работодателем и после утверждения является неотъемлемой частью Коллективного договора.

3.3. Работникам, условия труда которых, по специальной оценке, условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3, 3.4.) или опасным условиям труда (класс 4), с их письменного согласия сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику денежной компенсации за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

3.4. Работникам, условия на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3, 3.4.) или опасными условиями труда (класс 4) с их письменного согласия может быть увеличена продолжительность ежедневной работы (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе – до 8 часов.

3.5. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление неполного рабочего времени имеют также лица, частично утратившие 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.

3.6. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства работника. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3.7. Работой в вечернее время признается работа с 16 до 22 часов, ночной - с 22 до 06 часов.

Оплата труда за работу в вечернее время устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Договором.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия и с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации Общества, за исключением случаев, когда согласие работника не требуется.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или предоставлением другого дня отдыха по желанию работника в течение отчетного периода.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.10. Время, затраченное на проведение плановых медицинских осмотров, противоаварийных тренировок, специальную подготовку для оперативного персонала и оперативно-ремонтного персонала оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и со Стандартом «Об оплате труда и материальном стимулировании работников».

3.11. 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, не менее чем за 18 дней до отпуска, письменного заявления работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, Работодатель принимает соответствующее решение и сообщает о нем работнику в течение 7 календарных дней.

3.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Для отдельных категорий работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 и более календарных дней (Приложение № 2).

3.13. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска:

- работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным (класс 3.2, 3.3, 3.4, 4) – не менее 7 календарных дней;

- работникам, условия труда, на рабочих местах которых, до проведения специальной оценки условий труда (по результатам аттестации рабочих мест) были отнесены к вредным или опасным (класс 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4) – в количестве разницы дней отпуска, по результатам АРМ и СОУТ согласно ЛНА Общества.

- за многосменный режим работы:

а) работающим в две смены – 2 календарных дня через три года после трудоустройства;

б) работающим в три смены – по 1 дню за каждый отработанный год, но не более 3-х календарных дней

- за работу с ненормированным рабочим днем- 3 календарных дня.

- за работу в особых климатических условиях (в южных районах Красноярского края, в Республике Хакасия, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Эти отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

3.15. Работодатель обеспечивает предоставление каждому работнику следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

а) матерям (отцам) либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей – учащихся младших классов (1 – 4 класс) в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, в случае, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) – 1 рабочий день;

б) в случае рождения ребенка (в день выписки из родильного дома) – 1 календарный день;

в) в случае вступления в брак работника – 2 календарных дня; детей работника – 1 календарный день;

г) в случае смерти супруга (супруги) работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер, опекунов, лиц, в отношении которых работник является опекуном) – 3 календарных дня.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «б» и «г»), должно быть подано работником не позднее, чем за 5 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.

3.16. Работникам Общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

В соответствии с положениями п.3 ст.15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28.12.2013 года, порядок и условия осуществления указанных мер не могут быть ухудшены, а размеры – снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами компенсационных мер, фактически реализовывавшихся в отношении указанных работников до проведения специальной оценки условий труда, при

условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения ранее реализуемых компенсационных мер.

3.17. День энергетика ежегодно отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем.

Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией Общества, планируют, организуют и проводят в этот день торжественные мероприятия, концерты, иные праздничные мероприятия, подводят итоги и награждают победителей различных конкурсов.

4. Оплата труда

4.1. В рамках обеспечения основных гарантий по оплате труда, а также повышения уровня реального содержания заработной платы работников Работодатель гарантирует выполнение следующих условий:

а) минимальный размер оплаты труда работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ);

б) заработная плата работников подлежит индексации с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;

в) размер средств, направляемых на ежемесячное премирование по результатам работы за месяц, при условии выполнения показателей премирования, определяется в пределах фонда оплаты труда в бюджете Общества и составляет не менее 30 % к должностному окладу работника. Размер и порядок ежемесячного премирования определяется в Стандарте об оплате труда и материальном стимулировании работников;

г) при изменении системы оплаты труда Работодатель гарантирует сохранение достигнутого уровня оплаты труда каждому работнику.

4.2. В Обществе устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда работников.

Повременно-премиальная оплата труда включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

4.3. Расходы на оплату труда и другие расходы в пользу работников, предусмотренные настоящим Договором и Стандартом об оплате труда и материальном стимулировании работников, производятся в размерах не менее рассчитанных и утвержденных в бюджете Общества и соответствующими уполномоченными органами исполнительной власти, при установлении цен (тарифов) на тепловую энергию, электрическую энергию, электрическую мощность, а также на другую продукцию (услуги), цены на которые подлежат государственному регулированию.

4.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальным нормативным актом Общества об оплате труда и материальном стимулировании работников, а также с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий по оплате труда или производственных стандартов.

4.5. Индексация заработной платы:

4.5.1. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Обществе,

полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем (далее – ММТС), устанавливается в размере 8599 (восемь тысяч пятьсот девяносто девять) рублей по состоянию на 01.01.2021 года с учетом индекса потребительских цен за 2020 год.

4.5.2. с 01.01.2022г. ММТС устанавливается в размере 9500 (девять тысяч пятьсот) рублей, увеличенная на индекс потребительских цен за 2021 год.

С 01.01.2023г. размер ММТС рассчитывается ежегодно путем умножения ММТС на 01 января предыдущего года на фактическую величину роста (%) индекса потребительских цен (основании данных Госкомстата России) за предыдущий год.

4.5.3. Индексация должностных окладов производится на величину:

С 01.01.2021г., 01.01.2023г., 01.01.2024г.:

ММТС на 1 января предыдущего года, увеличенная на ИПЦ за предыдущий год - ММТС на 1 января предыдущего года.

С 01.01.2022г.: 9500 руб. с увеличением на ИПЦ за 2021г. – 9500 руб.

4.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер заработной платы с учетом специфики производства.

Конкретный размер повышенной заработной платы устанавливается Работодателем по результатам специальной оценки рабочих мест, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 5% должностного оклада.

4.8. Доплата за работу в многосменном режиме устанавливается в следующих размерах:

Основание	% доплаты
При работе в трехсменном режиме:	
- за каждый час работы в вечернюю смену (с 16-00 часов до 24-00 часов)	20%
- за каждый час работы в ночную смену (с 24-00 часов до 8-00 часов)	40%
При работе в двухсменном режиме:	
- за каждый час работы в ночную смену (с 20-00 часов до 8-00 часов)	40%
При работе в суточном режиме (для Работников медпунктов / здравпунктов), при гибком графике работы:	
- за каждый час работы в ночную смену (с 22-00 часов до 6-00 часов)	20%

4.9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Порядок премирования (вознаграждения) работников Общества осуществляется согласно соответствующим локальным нормативным актом Общества. Размер средств, направляемых на премирование и вознаграждение, определяется в пределах фонда оплаты труда в бюджете Общества.

4.12. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- заработная плата за фактически отработанное время до 15 числа месяца (включительно) - 25 числа текущего месяца;
- окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

4.13. Заработная плата работника перечисляется Работодателем на счет банка по личному заявлению.

Сопровождение банковских счетов работников Работодатель осуществляет в тех банках, с которыми заключены договоры и зарплатные проекты Работодателя с целью осуществления финансово-экономической деятельности.

По желанию, работник может выбрать любую кредитную организацию для перечисления заработной платы, для этого он должен сообщить в письменной форме работодателю об изменении банковских реквизитов не позднее 15 календарных дней до даты выплаты заработной платы.

Затраты и ответственность за обслуживание банковских счетов работника, в банках, с которыми не заключены зарплатные проекты Работодателя, несет работник.

4.14. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются в трудовых договорах работников в следующих размерах:

- районный коэффициент, в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 3 декабря 1992 г. № 933 «О районном коэффициенте к заработной плате в Республике Хакасия», Постановлением администрации Красноярского края «Об установлении районного коэффициента к заработной плате» от 21.08.1992 г. № 311-П (в ред. Постановления администрации Красноярского края от 31.07.2001г. № 554-П) – в размере 1,30 должностного оклада;

- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока – в размере до 30% должностного оклада, которая рассчитывается и устанавливается в соответствии с действующим законодательством в зависимости от стажа работы в соответствующих районах и местностях.

4.15. Работникам, направленным в служебные командировки, выплачиваются суточные в размере:

- по России (кроме городов Москва и Санкт-Петербург) – от 700 рублей в сутки;
- В городах Москва и Санкт-Петербург – от 1000 рублей в сутки.

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 за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами, требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, а также с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.1. Перечень работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, и нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов, определяются локальным нормативным актом Общества, принятым по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Общества.

5.1.2. Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению работника может быть заменена компенсационной выплатой, производимой не реже 1 раза в месяц.

5.1.3. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным средней стоимости молока жирностью 2,5 – 3,2% в розничной торговле по месту фактического исполнения работником трудовой функции на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю и Республике Хакасия.

Расчет компенсационной выплаты производится один раз в квартал пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных Федеральной службы государственной статистики.

5.1.4. Общий размер компенсационной выплаты за месяц определяется для конкретного работника по формуле:

$$X = d * m$$

X – размер компенсации, руб.

d – количество фактически отработанных смен в месяц

m – средняя стоимость 0,5 литра молока, руб.

5.2. Работодатель обеспечивает периодическое проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», совместно с представителями Первичной профсоюзной организации Общества и

организациями, проводящими специальную оценку условий труда, внесенными в Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, разработку перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, рабочие места которых были оценены по условиям труда.

5.3. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и периодическую проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

5.4. 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.

5.5. 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. Работодатель обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.7. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает уход за спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку средств индивидуальной защиты, а также их ремонт и замену.

Замена производится в случае ее полной негодности, на основании актов списания, а также по истечении срока носки.

5.8. В случае необеспечения работника спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, работник вправе отказаться от выполнения работ, что не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания и считается неисполнением трудовых (должностных) обязанностей работника по вине Работодателя.

В этом случае отказ от выполнения работ считается неисполнением трудовых (должностных) обязанностей работника по вине Работодателя.

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

5.10. 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.

5.11. На время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований), диспансеризации за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени, месте и порядке

проведения медицинских осмотров (обследований) работники извещаются заранее.

5.12. 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.

5.13. Если периодический медицинский осмотр (обследование) не пройден не по вине работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

5.15. Работодатель обязуется создать условия для получения горячего питания на рабочих местах.

5.16. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Обществе осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.17. В состав комиссии по проверке знаний по охране труда и промышленной безопасности у работников Общества включаются уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда, а также представитель Первичной профсоюзной организации Общества по согласованию.

5.18. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Общества для выполнения своих обязанностей по согласованию с Работодателем предоставляется 2 часа 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.

5.18.1 Работодатель один раз в три года обучает уполномоченных по охране труда, в том числе и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, в учебном центре.

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

5.20. Стороны социального партнерства проводят анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, обеспечивают проведение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.21. В случае допущения работником своими действиями или бездействием однократного нарушения требований охраны труда, которое повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя, в соответствии с п. 6 (д) ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Факт допущения работником нарушения требований охраны труда должен быть установлен комиссией по охране труда или уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда.

6. Льготы, гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Обществе:

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

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

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

- инвалидам 1 группы – 75 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы – 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 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.

Если работник в момент гибели или увечья находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, указанные в настоящем пункте выплаты не производятся.

6.1.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя, выплату пособия детям погибшего на производстве работника в размере ежемесячных страховых выплат, установленных Фондом социального страхования Российской Федерации.

6.1.3. Выплату единовременной материальной помощи:

а) со смертью работника в размере 12500 руб.;

б) со смертью близких родственников работника (супруга (и), детей, родителей, опекунов, лиц, в отношении которых работник является опекуном) в размере 9500 руб. одному из работающих в Обществе членов семьи;

в) при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка в размере 7000 руб. каждому из родителей (работнику Общества).

Выплата единовременной материальной помощи, указанная в п. 6.1.3, производится в случае предоставления Работником заявления и подтверждающих документов не позднее 6-ти месяцев со дня наступления события.

6.1.4. Единовременную выплату при предоставлении работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере минимальной месячной тарифной ставки, установленной в п. 4.5.1. Договора. Выплата по данному основанию производится не более одного раза в календарном году* при оформлении части оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

*Единовременная выплата к отпуску, с датой начала отпуска в январе, начисляется и выплачивается в январе.

6.2. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Обществе:

6.2.1. Выплату единовременной материальной помощи родным или близким Ветеранов и Пенсионеров Общества, в связи со смертью Ветерана и Пенсионера Общества, в размере не более 9500 руб.

Условия отнесения лиц к категории Ветеранов и Пенсионеров устанавливаются в локальном нормативном акте Общества.

6.2.2. Добровольное медицинское страхование работников Общества, в порядке и на условиях, принятых в Обществе/ определенных договором добровольного медицинского страхования.

Санаторно-курортное/ реабилитационно-восстановительное лечение работников в пределах Российской Федерации производится за счет средств на Добровольное медицинское страхование Работников, из расчета бюджета – три путевки на 100 работающих, с выдачей их нуждающимся в оздоровлении и оплатой работником 20 % от общей стоимости путевки. Порядок предоставления путевок определен локальным нормативным актом Общества.

6.2.3. Компенсацию подтвержденных расходов работников на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.

6.2.4. Частичную компенсацию подтвержденных расходов работников на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в возрасте до 18 лет, в размере не более 30 % от норматива на оплату, утвержденного органами исполнительной власти;

6.2.5. Предоставление путевок в детские оздоровительные лагеря на один сезон в пределах Российской Федерации:

а) детям работников Общества в возрасте до 15 лет, включительно, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает минимальный размер оплаты труда в месяц;

б) детям-инвалидам работников Общества в возрасте до 15 лет, включительно.

в) детям работников Общества в возрасте до 15 лет, включительно в размере выделенных средств.

Оплата путевок со стороны родителей составляет 10% ее стоимости в оздоровительных лагерях в пределах Российской Федерации.

6.2.6. Приобретение детских новогодних подарков детям до 14 лет включительно, каждому родителю (работнику Общества).

6.2.7. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых и ведомственных наград, почетных званий к юбилейным датам. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в локальном нормативном акте Общества.

6.2.8. В целях сохранения преемственности кадров в Обществе может быть организована система наставничества в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Обществе.

В случае намерения работника расторгнуть трудовой договор с Обществом по собственному желанию, после установления трудовой пенсии, на основании согласованного директором Общества ходатайства непосредственного

руководителя, Работнику может быть установлена доплата за наставничество с целью передачи накопленного опыта и знаний молодым специалистам Общества в размере 10% должностного оклада, не более чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения.

Наставничество должно быть документально оформлено в соответствии с локальными нормативными актами, которыми определен порядок установления наставничества.

6.2.9. В случае намерения работника расторгнуть трудовой договор с Обществом по соглашению сторон, после установления трудовой пенсии, на основании согласованного директором Общества ходатайства непосредственного руководителя, при увольнении работнику может быть выплачено единовременное вознаграждение за достижение высоких результатов в работе, особые заслуги работника перед Обществом, в размере, рассчитанном пропорционально непрерывному стажу работы увольняющегося:

- от 5 до 10 лет включительно – от 18 000 до 30 000 рублей;
- от 10 до 25 лет включительно – от 30 000 до 60 000 рублей;
- свыше 25 лет – от 60 000 до 90 000 рублей.

6.2.10. Осуществление мероприятий по поддержке Ветеранов Общества в порядке и на условиях, установленных в локальном нормативном акте Общества. Условия отнесения лиц к категории Ветеранов устанавливаются в локальном нормативном акте Общества.

6.3. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Обществе, которые распространяются исключительно на членов профсоюза Общества:

6.3.1. Частичную или полную компенсацию расходов работникам:

- на оплату дорогостоящих операций (кроме косметических);
- дорогостоящих лекарств, на сумму не более 5000 рублей в год;
- на оплату зубопротезирования в размере оплаченных счетов, но не более 5000 рублей в год;

6.3.2. Выплату единовременной материальной помощи при регистрации брака в размере 5500 руб. каждому работнику Общества.

6.3.3. Компенсацию расходов за тепловую и электрическую энергию в размере 500 рублей работникам, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает одного прожиточного минимума установленного в субъекте / регионе Российской Федерации в месяц.

6.4. Общество предусматривает выделение средств на культурно - массовую и спортивно - оздоровительную работу, в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Первичной профсоюзной организацией Общества.

6.5. Общество обязуется осуществлять мероприятия по поддержке Молодежного движения в порядке и на условиях, установленных в локальном нормативном акте Общества.

6.6. Общество организует перевозку персонала к месту работы и обратно собственным или арендованным транспортом за счет средств Работодателя, в связи с удаленностью своих объектов, непрерывностью производственного

процесса, сменным режимом работы и недостаточностью муниципальных маршрутов.

6.7. Общество может предоставлять своим работникам по их заявлению транспорт, необходимый для личных целей.

6.8. Льготы, гарантии и компенсации, указанные в п. 6.3. – 6.7. настоящего договора, предоставляются, исходя из финансовых возможностей Общества в размере расходов, предусмотренных в бизнес-плане (тарифно-балансовом решении) Общества на текущий год.

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. 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.

7.1.4. Вправе проводить производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства. Виды данных мероприятий, а также условия и порядок их проведения, устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами Общества.

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

7.1.6. Первичная профсоюзная организация Общества может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Первичной профсоюзной организации Общества, обязательно принимать участие в работе собраний.

7.1.7. Стороны имеют право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников, с соблюдением требований законодательства о защите персональных данных. Срок предоставления такой информации – 10 дней, по соглашению сторон срок может быть изменен. По соглашению сторон информация может предоставляться в устном и (или) письменном виде.

7.1.8. В случае необходимости Первичная профсоюзная организация Общества вправе запросить у Работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия Договора. Срок предоставления ответа на запрос 10 дней.

7.1.9. Первичная профсоюзная организация Общества пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

7.1.10. Первичная профсоюзная организация Общества пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по

этим вопросам и защиты своих интересов представителей Первичной профсоюзной организации Общества.

7.1.11. Стороны договорились образовать комиссию по трудовым спорам и согласовать регламент ее работы.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать положения Договора.

7.2.2. Создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации к повышению производительности труда.

7.2.3. Поощрять лучших работников, имеющих высокие показатели качества работы и вносящих существенный вклад в развитие Общества.

7.2.4. Соблюдать права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации Общества и членов профсоюза, установленные действующим законодательством и настоящим Договором.

7.2.5. Не вмешиваться в законную деятельность Первичной профсоюзной организации Общества, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих их права и гарантии деятельности.

7.2.6. Предоставлять Первичной профсоюзной организации Общества информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии обоснования предоставления конкретных сведений и соблюдении режима допуска к информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной.

7.2.7. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов, предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Порядок и условия предоставления свободного времени, а также конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются приложением к Договору (Приложение № 3);

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

7.2.9. Предусматривать для работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган Первичной профсоюзной организации Общества и производить премирование (вознаграждение) в соответствии с локальным нормативным актом о предоставлении льгот, гарантий и компенсаций освобожденным работникам Первичной профсоюзной организации Общества, утвержденным в Обществе, в пределах целевых средств, предусмотренных бюджетом Общества (Приложение № 4).

7.2.10. Участвовать в развитии системы социального партнерства путем предоставления отчетной информации об исполнении Договора, 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 7 дней после подписания Договора принять локальный нормативный акт Общества, в котором определить лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя.

7.2.12. Реализовывать иные права, выполнять иные обязанности, предусмотренные Договором.

7.2.13. Предоставлять профсоюзной организации филиала Общества бесплатно на территории Общества необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета; для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

7.2.14. Для осуществления профсоюзной деятельности предоставлять Первичной профсоюзной организации Общества бесплатно транспортные средства, при наличии таковых у Работодателя, средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы.

7.2.15. Не подвергать работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе Работодателя без учета мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации Общества, а председателя первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия выборного руководящего профсоюзного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

7.2.16. Не препятствовать проведению Первичной профсоюзной организацией Общества работы по выявлению социально-экономических интересов работников, а именно организации социологических опросов, проведению анкетирования, проведению вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. По просьбе Первичной профсоюзной организации Общества принимать участие в работе собраний.

7.3. Полномочный представитель работников обязуется:

7.3.1. Соблюдать положения Договора и обеспечивать их соблюдение членами Первичной профсоюзной организации Общества, работающими в Обществе.

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

7.3.3. Принимать меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Обществе, а также предпринимать усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди работников.

7.3.4. Не разглашать и принимать 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.

7.3.5. По мере необходимости, предоставлять Работодателю информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации Общества 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.

7.3.6. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

7.3.7. Оказывать Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства информации о практике развития социального партнерства в Обществе.

7.3.8. Содействовать 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.).

7.3.9. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиене труда.

7.3.10. Предоставлять консультации и правовую помощь работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

7.3.11. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров.

7.3.12. Содействовать повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества.

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

7.3.15. Реализовывать иные права, выполнять 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. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Общества.

7.4.8. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

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

7.4.10. 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).

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

7.4.12. Поддерживать общественный порядок на территории Общества.

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

7.4.14. 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; при соблюдении Работодателем положений Договора – не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста работников, не вовлекать в них других работников.

7.4.15. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами Общества, Договором, 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. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

8.5. Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

8.6. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в порядке, установленном для заключения Договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Проверка выполнения положений Договора сторонами социального партнерства проводится один раз в год Единой двухсторонней комиссией по разработке проекта типового Коллективного договора, ведению коллективных переговоров, внесению изменений и дополнений в Коллективные договоры и дальнейшего контроля исполнения.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение № 1

Перечень локальных нормативных актов, необходимых для реализации Коллективного договора.

Приложение № 2

Продолжительность ежегодного основного отпуска.

Приложение № 3

Перечень неосвобожденных профсоюзных работников и продолжительность освобождения их от работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

Приложение № 4

Порядок оплаты труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций работникам первичных профсоюзных организаций.

Председатель
Первичной профсоюзной организации
«Красноярская ТЭЦ-1»



Б.А. Санников
«22» апреля 2021г.

Директор по персоналу
ООО «Сибирская генерирующая
компания»



К.Г. Крутиков
2021г.

**Перечень
локальных нормативных актов Общества,
необходимых для реализации Коллективного договора**

1. Стандарт об оплате труда и материальном стимулировании работников.
2. Правила Внутреннего трудового распорядка.

Председатель
Первичной профсоюзной организации
«Красноярская ТЭЦ-1»


Б.А.Санников
«22» апреля 2021г.


Директор по персоналу
ООО «Сибирская генерирующая
компания»


К.Г. Крутиков
«22» апреля 2021г.


Продолжительность ежегодного основного отпуска

1. Продолжительность ежегодного основного отпуска 30 календарных дней устанавливается следующим работникам, работа в Обществе для которых является основным местом работы:

1.1. работникам, в должностные обязанности которых входит выполнение работ по специальной и мобилизационной подготовке, по ГО и ЧС, по военно-учетному столу согласно приказу Минэнерго СССР от 15.05.1991 № 27с. Список работников, выполняющих обязанности по специальной и мобилизационной подготовке, занятых на работе по ГО и ЧС, военно-учетному столу, утверждается приказом руководителя Общества;

1.2. инвалидам (с момента предоставления документов, подтверждающих инвалидность), согласно федеральному закону от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

2. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время согласно ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации.

Председатель
Первичной профсоюзной организации
«Красноярская ТЭЦ-1»


Б.А.Санников
2021г.

Директор по персоналу
ООО «Сибирская генерирующая
компания»


К.Г.Крутиков
2021г.


ПЕРЕЧЕНЬ

неосвобожденных профсоюзных работников и продолжительность освобождения их
от работы с сохранением средней заработной платы
для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива

№ п/п	Категория профсоюзных работников	Кол-во (чел.)	продолжительность освобождения в течение года 1 чел. в рабочих днях		Всего рабочих дней в течение года на 1 чел.
			Выполнение общественных обязанностей	Профсоюзная учеба	
1	2	3	4	5	6
1	Председатель первичной профсоюзной организации	1	28	8	36
2	Председатели цеховых комитетов, профгруппорги	11	12	5	17
3	Бухгалтер профсоюзной организации	1	12	8	20
4	Уполномоченные по охране труда	9	12	5	17
5	Члены комиссий по охране труда, по работе с молодежью, культурно- массовой и спортивной работе, информационной работе и др.	9	12	5	17

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выполняют общественные обязанности в интересах коллектива по индивидуальным годовым планам, согласованным с Работодателем.

Предоставление свободного от работы времени в целях, предусмотренных настоящим Приложением, производится при условии направления профсоюзным работником письменного уведомления Работодателю, в срок не позднее 2 (двух) рабочих дней до даты необходимого освобождения от работы.

Работодатель вправе затребовать, а профсоюзный работник обязан предоставить документы, подтверждающие факт исполнения обязанностей в интересах коллектива, участия в краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в предоставленное свободное от работы время.

Председатель
Первичной профсоюзной организации
«Красноярская ТЭЦ-1»


Б.А. Санников
«22» апреля 2021г.

Директор по персоналу
ООО «Сибирская генерирующая
компания»


К.Г. Крутиков
«22» апреля 2021г.

ПОРЯДОК
о премировании, предоставлении льгот, гарантий и компенсаций
освобожденным работникам первичных профсоюзных организаций
Филиала / Общества

1 Общие положения

Настоящий Порядок разработан в соответствии с п.п. 7.2.9 Коллективного договора Филиала/Общества в целях повышения личной заинтересованности освобожденных работников первичных профсоюзных организаций Филиала/Общества в создании стабильного, высокопрофессионального трудового коллектива, повышении эффективности производства.

Порядок распространяет свое действие на освобожденных профсоюзных работников и штатных работников первичных профсоюзных организаций Филиала/Общества.

Выплаты премий, льгот, гарантий и компенсаций освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам первичных профсоюзных организаций производятся в пределах утвержденного на эти цели плана Общества и включаются в состав расходов по соответствующим видам деятельности и видам расходов, согласно Положению о налоговой учетной политике.

Освобожденные работники первичной профсоюзной организации:
- председатель первичных профсоюзных организаций Филиала / Общества.

Штатные работники первичной профсоюзной организации:
- бухгалтер первичной профсоюзной организаций Филиала / Общества.

2 Порядок премирования

Премирование осуществляется по итогам работы за текущий месяц, с учетом выполнения всех показателей премирования от должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, установленного освобожденным и штатным работникам первичной профсоюзной организации штатным расписанием первичной профсоюзной организации в следующем размере:

- председателю первичной профсоюзной организации Филиала/Общества - до 70%;

- штатным работникам (бухгалтерам) первичных профсоюзных организаций Филиала / Общества - до 60 %.

Премирование освобожденных и штатных работников первичной профсоюзной организации осуществляется на основе индивидуальной оценки личного вклада в выполнение обязательных показателей премирования.

Премия начисляется за выполнение каждого показателя в отдельности, пропорционально его удельному весу в общем размере премии. При невыполнении одного из показателей премия не начисляется в том же размере, в каком она начисляется за его выполнение.

Премия освобожденным и штатным работникам первичных профсоюзных организаций не выплачивается полностью при наличии несчастного случая на производстве со смертельным исходом или группового несчастного случая, если есть пострадавший с тяжелым исходом при условии, что в допущении несчастного случая установлена вина работника Филиала / Общества.

Премия начисляется за выполнение следующих обязательных показателей:

№	Показатели премирования	Доля в % премии
1	Обеспечение соблюдения положений Коллективного договора работниками Филиала/Общества, а также освобожденными и штатными работниками профсоюзной первичной организации в части соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствия нарушений трудовой и производственной дисциплины. Обязательное участие в Днях ТБ, проводимых в Филиале/Обществе.	0,2
2	Проведение разъяснительной и информационной работы среди работников Филиала/Общества с целью предупреждения, предотвращения и своевременного урегулирования трудовых споров на всех этапах их возникновения. При отсутствии трудовых споров - премия выплачивается в полном объеме. При наличии неурегулированного трудового спора - премия по данному показателю не начисляется. Премия может быть выплачена в диапазоне от 20-50% с учетом оценки участия председателя ППО в урегулировании трудового спора. Оценка производится на основании предоставленных подтверждающих документов (протоколы заседаний комиссии по трудовым спорам, протоколы встреч: ППО, работник и начальник ОРП, письма работникам с комментариями/ пояснениями по вопросам и т.д.)	0,5
3	Соблюдение сроков подготовки мотивированного мнения для учета его при принятии локальных нормативных актов и иных вопросов, при решении которых необходим учет мнения профсоюзного органа. При нарушении сроков премия по данному показателю не начисляется.	0,1
4	Активное участие в организации и проведении мероприятий Филиала/Общества: • спортивно - оздоровительных и культурно-массовых мероприятий Филиала/Общества; • оздоровительного отдыха и санаторно-курортного /реабилитационно-восстановительного лечения; • праздничных мероприятий (День энергетика, юбилейные даты Филиала/Общества, и т.д.).	0,2

Основанием для начисления премии являются:

- отчет о выполнении показателей премирования освобожденных и штатных работников первичной профсоюзной организации за соответствующий период, согласно Приложению № 1 к настоящему Порядку. Отчет должен быть подписан председателем первичной профсоюзной организации, завизирован начальником отдела по работе с персоналом Филиала/Общества и утвержден директором Филиала/Общества.

- сведения о должностном окладе и фактически отработанном времени в текущем месяце освобожденных и штатных работников первичной профсоюзной организации.

Освобожденные работники первичных профсоюзных организаций обязаны:

- ежемесячно, не позднее 20 числа текущего месяца, представлять в отдел по работе с персоналом Филиала/Общества документы, указанные в настоящем разделе Порядка.

- ежегодно, в срок до 15 августа текущего года, предоставлять изменения в штатное расписание первичной профсоюзной организации.

Выплата премии за текущий месяц производится на основании приказа директора Филиала/Общества.

Показатели, размеры и условия премирования устанавливаются настоящим Порядком и могут быть пересмотрены, с учетом определения приоритетов деятельности профсоюзной организации.

В целях повышения роли первичной профсоюзной организации в создании стабильного, высокопрофессионального трудового коллектива, повышении эффективности производства и получении прибыли, по решению директора Филиала/Общества, освобожденным работникам первичных профсоюзных организаций Филиала/Общества может производиться выплата иных единовременных стимулирующих премий.

Выплата единовременных премий производится на основании приказа Генерального директора ООО «Сибирская генерирующая компания», либо лицом им уполномоченным.

ОТЧЕТ

о выполнении показателей премирования
освобожденных и штатных работников первичной профсоюзной организации _____
за _____ 201_г.
месяц

(предоставляется в ОРП до 20 числа текущего месяца)

1. Выполнение показателей премирования персоналом структурного подразделения

№ п/п	Наименование показателя	Размер премии в долях, W	Коррек- тирую- щий показа- тель, K	Условия применения корректирую- щего показателя	Размер вознагра- ждения, K*W
1.	Обеспечение соблюдения положений Коллективного договора работниками Филиала/Общества, не зависимо от того, являются ли они членами профсоюзной организации, а также освобожденными и штатными работниками профсоюзной первичной организации в части соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, отсутствия нарушений трудовой и производственной дисциплины. Обязательное участие в Днях ТБ, проводимых в Филиале/Обществе.	0,2	K = 1	Выполнено	0,2
			K = 0	Не выполнено	0
2.	Проведение разъяснительной и информационной работы среди работников Филиала/Общества с целью предупреждения, предотвращения и своевременного урегулирования трудовых споров на всех этапах их возникновения. При отсутствии трудовых споров - премия выплачивается в полном объеме. При наличии неурегулированного трудового спора - премия по данному показателю не начисляется. Премия может быть выплачена в диапазоне от 20-50% с учетом оценки участия председателя ППО в урегулировании трудового спора. Оценка производится на основании предоставленных подтверждающих документов (протоколы заседаний комиссии по трудовым спорам, протоколы встреч: ППО, работник и начальник ОРП, письма работникам с комментариями/ пояснениями по вопросам и т.д.)	0,5	K = 1	При отсутствии трудового спора	0,5
			K = 0	При наличии трудового спора на любом этапе его разрешения премия по данному показателю не начисляется	0
3.	Соблюдение сроков подготовки мотивированного мнения для учета его при принятии локальных нормативных актов и иных вопросов, при решении которых необходим учет мнения профсоюзного органа.	0,1	K = 1	При соблюдении сроков	0,1
			K = 0	При нарушении сроков	0
4.	Активное участие в организации и проведении мероприятий Филиала/Общества: • спортивно - оздоровительных и культурно-массовых мероприятий Филиала/Общества; • оздоровительного отдыха и санаторно-курортного /реабилитационно-восстановительного лечения; • праздничных мероприятий (День энергетика, юбилейные даты Филиала/Общества, и т.д.).	0,2	K = 1	Выполнено	0,2
			K = 0	Не выполнено	0
	Итого	1			

Предложения о выплате премии или сокращении размера премии освобожденных и штатных работников первичной профсоюзной организации.

Председатель первичной профсоюзной организации _____

Начальник Отдела по работе с персоналом _____

Утверждено:

Директор _____