

Представители Работодателя

**Генеральный директор
ПАО «Якутскэнерго»**



/Г.Н. Алексеев/
2023 г.

**Генеральный директор
АО «Теплоэнергосервис»**

/М.М. Трофимов/
«29» декабря 2023 г.
М.П.

**Генеральный директор
АО «Энерготрансснаб»**

/И.В. Акимов/
«29» декабря 2023 г.
М.П.

Представитель Работников

**Председатель Саха (Якутской)
республиканской организации
Общественной организации
«Всероссийский
Электропрофсоюз»**



/К.М. Фаткулин/
2023 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПАО «ЯКУТСКЭНЕРГО» и дочерних обществ:
АО «Теплоэнергосервис», АО «Энерготрансснаб»
на 2024 – 2026 годы**

Отметка об уведомительной
регистрации органа по труду)

Якутск
2023

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)		
№	10	
«29»	01	2024 г.
Подпись		

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛОССАРИЙ	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
3. ОПЛАТА ТРУДА	13
4. ЗАНЯТОСТЬ	15
5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	17
6. ОХРАНА ТРУДА	18
7. КОРПОРАТИВНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	24
8. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	31
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	36

ГЛОССАРИЙ

Термины и определения

Работодатель – Общество, вступившее в трудовые отношения с Работником, заключив с ним трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем, заключив с ним трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

Пенсионер – бывший работник, не состоящий в трудовых отношениях с Обществом, но работавший в Обществе непосредственно перед выходом на пенсию и имеющий непрерывный стаж работы в Обществе не менее 15 (пятнадцати) лет, который до заключения трудового договора с Обществом не являлся пенсионером по возрасту.

Стаж работы в Обществе – период работы в Обществе (с учетом переименований), включая его филиалы и иные обособленные структурные подразделения.

Дети – родные, усыновленные, а также принятые под опеку / попечительство дети Работника.

Несовершеннолетние дети – дети в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, проживающие совместно с Работником.

Семья Работника – Работник и проживающие совместно с ним:

- супруг / супруга, состоящий / состоящая в зарегистрированном браке с Работником;
- несовершеннолетние дети.

Семья Пенсионера – Пенсионер, супруг / супруга, состоящий / состоящая в зарегистрированном браке с Пенсионером и проживающий / проживающая совместно с ним, Дети.

Усыновление – приоритетная форма устройства детей, оставшихся без попечения родителей, допускаемая в отношении несовершеннолетних детей и в их интересах, а также с учетом возможностей обеспечить детям полноценное физическое, психическое, духовное и нравственное развитие (под усыновлением также понимается удочерение).

Усыновленные дети – дети, оставшиеся без попечения родителей и переданные Работнику (усыновителю) для совместного проживания и воспитания на основании вступившего в законную силу решения суда об усыновлении ребенка.

Близкий родственник Работника – супруг / супруга, состоящий / состоящая в зарегистрированном браке с Работником, дети, родители / усыновители.

Иждивенцы погибшего Работника:

- дети, не достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет;
- дети, обучающиеся по очной форме в образовательных организациях

Российской Федерации всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 (двадцати трех) лет;

- дети, которые на день гибели Работника находились во внутриутробном состоянии (выплаты производятся при рождении ребенка на основании заявления и свидетельства о рождении);

- дети – нетрудоспособные инвалиды при условии отсутствия у них трудоспособного супруга;

- нетрудоспособный супруг / нетрудоспособная супруга;

- трудоспособный супруг / трудоспособная супруга, занятый / занятая уходом за нетрудоспособным инвалидом – ребенком погибшего Работника при условии отсутствия у данного ребенка трудоспособного супруга;

- трудоспособная супруга, находящаяся в отпуске по беременности и родам;

- трудоспособный супруг / трудоспособная супруга, находящийся / находящаяся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 (трех) лет;

- иные лица, признанные судом находящимися на иждивении (при наличии вступившего в законную силу судебного решения).

Неработающий инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты, имеющее 1 / 2 нерабочую группу инвалидности.

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) – ЛНД (А) Общества, принятый с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации и регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

Молодой специалист – выпускник образовательной организации высшего образования / выпускник профессиональной образовательной организации,

трудоустроившийся на работу в Общество впервые в течение 6 (шести)¹ месяцев с даты получения диплома об образовании, имеющий стаж работы в Обществе менее 5 (пяти) лет².

Молодой работник – работник в возрасте до 35 (тридцати пяти) лет включительно.

Одинокий родитель (опекун):

– мать (женщина, не состоящая в браке, в свидетельстве о рождении ребенка которой отсутствует запись об отцовстве);

– родитель, родивший (усыновивший, принявший под опеку / попечительство) ребенка в браке, но утративший супруга / супругу, в частности, по причине смерти, признания безвестно отсутствующим, объявления умершим, воспитывающий ребенка до 18 (восемнадцати) лет один и не состоящий в браке.

Должностные лица руководящего состава Общества – Работники, должности которых указаны в соответствующем перечне, утвержденном решением Совета директоров Общества.

СОКРАЩЕНИЯ

Договор – Коллективный договор ПАО «Якутскэнерго» и дочерних обществ: АО «Теплоэнергосервис», АО «Энерготрансснаб» на 2024-2026 годы.

ДО – должностной оклад (тарифная ставка).

ДОО – дошкольная образовательная организация, осуществляющая образовательные программы дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

ЛНД (А) – локальный нормативный документ (акт).

ММТС – минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем.

Общество – Публичное акционерное общество «Якутскэнерго», Акционерное общество «Теплоэнергосервис», Акционерное общество «Энерготрансснаб».

Республиканское (региональное) соглашение – Республиканское (региональное) соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия)

¹ В случае призыва на срочную службу в Вооруженные Силы РФ в течение 6 (шести) месяцев с даты получения диплома об образовании - период трудоустройства исчисляется с даты окончания службы.

² В случае призыва молодого специалиста на срочную службу в Вооруженные Силы РФ стаж работы увеличивается на период службы.

и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)»).

ОТС – Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России», Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз»).

Профсоюзная организация – Саха (Якутская) республиканская организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» / Первичная профсоюзная организация АО «Теплоэнергосервис» / Первичная профсоюзная организация АО «Энерготрансснаб».

СИЗ – средства индивидуальной защиты.

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор заключен на основании ТК РФ с учетом Республиканского (регионального) соглашения и ОТС между Работодателем и Работниками в лице их представителей:

– представители Работодателя – Генеральный директор ПАО «Якутскэнерго» Алексеев Гаврил Николаевич, действующий на основании Устава; Генеральный директор АО «Теплоэнергосервис» Трофимов Максим Макарович, действующий на основании Устава; Генеральный директор АО «Энерготрансснаб» Акимов Игорь Васильевич, действующий на основании Устава;

– представитель Работников – Председатель Саха (Якутской) республиканской организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» Фаткулин Константин Михайлович, избранный в соответствии со статьями 29 и 31 ТК РФ (протокол отчетно-выборной конференции Саха (Якутской) Республиканской организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» от 23.09.2020 № 12).

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

1.3. Целями настоящего Договора являются:

– согласование интересов сторон социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений;

– реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

– повышение производительности труда, улучшение качества результатов работы;

– соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;

– поддержание социальной стабильности в Обществе.

1.4. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации взаимные обязательства сторон социального партнерства по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами социального партнерства.

1.5. Настоящий Договор основан на принципах равноправия, уважения, учета прав и законных интересов сторон социального партнерства, соблюдения сторонами трудового законодательства, добровольности принятия сторонами социального партнерства обязательств, а также обязанности и реальности их исполнения.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников, его нормы обязательны для исполнения сторонами социального партнерства.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются также на:

- Пенсионеров;
- бывших Работников, получивших инвалидность по вине Работодателя;
- Детей;
- семьи Работников / Пенсионеров;
- иждивенцев погибшего Работника;
- лиц, осуществляющих погребение Работников / Пенсионеров;
- выборных работников Профсоюзной организации.

В отношении должностных лиц руководящего состава Общества положения раздела 2 «Рабочее время и время отдыха», раздела 3 «Оплата труда», раздела 7 «Корпоративные льготы, гарантии и компенсации» настоящего Договора применяются на условиях, определенных трудовыми договорами, заключенными с данной категорией Работников, и ЛНД (А), устанавливающими условия оплаты труда должностных лиц руководящего состава.

1.7. Настоящий Договор вступает в силу с «01» января 2024 года и действует по «31» декабря 2026 года включительно.

Стороны социального партнерства приступают к коллективным переговорам о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 4 (четыре) месяца до истечения срока действия настоящего Договора, при наличии предложения о начале коллективных переговоров, выраженного любой из сторон в письменной форме.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые Обществом с Работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.

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

1.10. Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением гарантий и компенсаций Работникам сверх норм законодательства Российской Федерации, обеспечиваются в пределах средств, предусмотренных на данные цели в бизнес-плане Общества.

1.11. Профсоюзная организация и ее органы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюзной организации и Работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, но уполномочивших ее выступать от их имени, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов

– указанные права и интересы всех Работников независимо от их членства в Профсоюзной организации в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается ПВТР.

Особенности регулирования труда для Работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, устанавливаются соответствующим ЛНД (А), принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

2.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.3. Для Работников, которым установлен сменный режим работы, в том числе с применением вахтового метода, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учетный период составляет 1 (один) год, а для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – 3 (три) месяца.

В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью 3 (три) месяца, период учета рабочего времени таких работников может быть увеличен до 1 (одного) года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени определяется ПВТР.

2.4. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени, указанная в настоящем пункте Договора, может быть увеличена до 40 (сорока) часов в неделю с выплатой Работнику денежной компенсации в размере, установленном пунктом 3.8 настоящего Договора³.

³ Указанная норма действует только в отношении работников ПАО «Якутскэнерго», на которое распространяется действие ОТС.

2.5. Для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 (восемь) часов при 36-часовой рабочей неделе.

При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены), установленная в настоящем пункте Договора, может быть увеличена до 12 (двенадцати) часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени⁴.

2.6. Время, затраченное на проведение специальной подготовки / проверки знаний требований охраны труда и правил технической безопасности / контрольные противоаварийные и противопожарные тренировки Работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике, включается в состав рабочего времени.

2.7. Работникам, обслуживающим оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, предоставляется оплачиваемое время для приема и передачи смены.

Перечень должностей и профессий таких Работников, порядок приема и передачи смены, конкретная продолжительность приема и передачи смены, а также порядок оплаты определяются ПВТР.

2.8. Очередность предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном ТК РФ.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

Отступление от графика отпусков возможно в случаях переноса дней отпуска по причинам:

а) одному из родителей либо другому лицу (усыновителю / опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1 – 4 класс) в День знаний (1 сентября или другое число первого дня учебного года).

б) в случае рождения (усыновления / установления опекуна или попечительства) ребенка (отцам / усыновителям / опекунам / попечителям);

в) в случае регистрации брака Работника / его детей (во всех случаях, если брак заключается впервые);

г) в случае смерти близких родственников, а также родных братьев и сестер;

⁴ Указанная норма действует только в отношении работников ПАО «Якутскэнерго», на которое распространяется действие ОТС.

д) для устранения последствий катастроф (иных чрезвычайных ситуаций) по месту проживания (пожар, наводнение);

е) в случае призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации детей Работника;

ж) в случае получения Работником санаторно-курортной путевки;

з) в иных случаях по соглашению сторон.

Заявление о переносе отпуска (предоставлении отпуска вне графика) в указанных случаях (кроме подпунктов «б», «г», «д», «е») должно быть подано Работником не позднее 14 (четырнадцати) календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

Во всех случаях отпуск не может быть предоставлен исключительно на выходные дни.

Право Работника на перенос отпуска либо предоставление части очередного оплачиваемого отпуска по основаниям, предусмотренным подпунктами «б» – «г» настоящего пункта Договора, сохраняется в течение 1 (одного) месяца со дня наступления соответствующего события.

2.9. Работодатель предоставляет Работникам следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.9.1. Отпуск за работу с вредными условиями труда Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2 – 3.4).

Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными условиями труда определяется на основании результатов СОУТ в соответствии с ПВТР и таблицей №1.

Таблица № 1

Класс условий труда	Подкласс/ степень условий труда	Дополнительный оплачиваемый отпуск, календарные дни
Вредный	3.4	14
	3.3	10
	3.2	7

Для работников, которым по результатам СОУТ была установлена продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда, больше, чем указанная в Таблице №1, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется в ранее установленном размере, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения дополнительного оплачиваемого отпуска.

Если продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска превышает 7 (семь) календарных дней, часть отпуска, превышающая 7 (семь) календарных дней, на основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией из расчета среднего дневного заработка Работника, определяемого в порядке, установленном статьей 139 ТК РФ.

2.9.2. Отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 (трех) календарных дней.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска таких Работников определяются ПВТР.

2.9.3. Отпуск за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в остальных районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9.4. Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), при условии полностью выполненной иммунизации – 2 (два) календарных дня.

Указанный в настоящем подпункте Договора отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка, не подлежит замене на денежную компенсацию, по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после прохождения вакцинации (ревакцинации), не предоставляется в выходные дни и нерабочие праздничные дни, а также в период временного отсутствия Работника⁵.

2.10. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель предоставляет Работникам отпуск без сохранения заработной платы. Дополнительно Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней в связи с:

- а) наличием 2 (двух) и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет;
- б) воспитанием ребенка-инвалида до 18 (восемнадцати);
- в) воспитанием одиноким родителем ребенка до 14 (четырнадцати) лет;
- г) осуществлением ухода за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы.

Указанный отпуск предоставляется на основании письменного заявления Работника в удобное для Работника время, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.11. Работодатель может предоставить Работнику отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы в связи с:

- а) регистрацией брака детей Работника – до 3 (трех) календарных дней;
- б) переездом на новое место жительства – до 5 (пяти) календарных дней;
- в) наличием детей в возрасте до 7 (семи) лет – до 7 (семи) календарных дней (если оба родителя являются Работниками, отпуск предоставляется одному из них либо суммарно на двоих не должен превышать указанное количество дней);

⁵ Под временным отсутствием в целях реализации пункта 2.9.4 настоящего Договора понимаются все виды отпусков, дни отдыха, период временной нетрудоспособности.

г) необходимостью ухода за родителями / усыновителями – до 7 (семи) календарных дней;

Отпуска, указанные в настоящем пункте Договора, предоставляются Работникам по соглашению с Работодателем при условии, если отсутствие Работников на рабочем месте в период отпуска не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

2.12. Профессиональный праздник – День энергетика – ежегодно отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем.

В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнерства заблаговременно разрабатывают предложения по перечню мероприятий, которые могут быть проведены в указанный день (концерты, конкурсы и иные мероприятия). Данные мероприятия организуются, проводятся и финансируются Работодателем при участии Профсоюзной организации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Положением об оплате труда Работников, Положениями о премировании Работников, являющимися ЛНД (А) Общества / филиала Общества, принимаемыми с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации (в филиалах ПАО «Якутскэнерго» – с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации филиала ПАО «Якутскэнерго»).

3.2. При регулировании вопросов в сфере оплаты труда Работодатель обеспечивает зависимость уровня оплаты труда от роста эффективности производства, результатов труда Работников и роста потребительских цен в Российской Федерации.

3.3. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов / квалификационных категорий работникам с учетом утвержденных в установленном порядке профессиональных стандартов, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики.

Положения указанных документов действуют до вступления в силу разработанных в установленном порядке профессиональных стандартов по соответствующим видам профессиональной деятельности.

3.4. Размер ММТС:

3.4.1. с 01.07.2023 установлен:

– для ПАО «Якутскэнерго», АО «Теплоэнергосервис» – в размере 11 369 (одиннадцать тысяч триста шестьдесят девять) рублей;

– для АО «Энерготрансснаб» – в размере 8 296 (восемь тысяч двести

девятью шестью) рублей;

3.4.2. с 01.07.2024 устанавливается единый размер ММТС для ПАО «Якутскэнерго», АО «Теплоэнергосервис» и АО «Энерготрансснаб» в размере 11 369 (одиннадцать тысяч триста шестьдесят девять) рублей, увеличенном на величину фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации за период с 01.07.2023 по 30.06.2024 года включительно, рассчитанного на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики.

3.5. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в дальнейшем размер ММТС индексируется 1 (один) раз в год с 01 июля в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за соответствующий годичный период, прошедший с даты предыдущей индексации.

3.6. Система оплаты труда, действующая в Обществе, регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий труда.

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда (работа в ночное время, сверхурочно, в выходные / нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), оплата труда устанавливается в повышенном размере в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда

3.8. Работникам, продолжительность рабочего времени которых увеличена согласно пункту 2.4 настоящего Договора, выплачивается денежная компенсация в размере 12 (двенадцать) % от ДО за фактически отработанное время в порядке, установленном Положением об оплате труда.

3.9. Оплата времени простоя не по вине Работника, производится в размере, установленном Положением об оплате труда.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.10. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные ПВТР.

3.11. Заработная плата по письменному заявлению Работника выплачивается путем перечисления Работодателем денежных средств на специальный карточный счет Работника, открытый в банке, с которым Работодателем заключен договор (соглашение) о выплате денежных средств Работникам с использованием банковских карт («зарплатный проект») или на иной счет, самостоятельно открытый Работником в другом банке и указанный в его заявлении.

3.12. К заработной плате Работников применяются процентные надбавки в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ и районные коэффициенты в следующих размерах:

– 1,7 – в Алданском, Амгинском, Верхневилуйском, Вилуйском, Горном, Кобяйском, Ленском, Мегино-Кангаласском, Мирнинском (кроме

поселка Айхал и города Удачный с подчиненными территориями), Намском, Нюрбинском, Нерюнгринском, Олекминском, Сунтарском, Таттинском, Томпонском, Усть-Алданском, Усть-Майском, Хангаласском, Чурапчинском районах (улусах) Республики Саха (Якутия), городе Якутске с подчиненными территориями, Охотском районе Хабаровского края;

– 2,0 – в Абыйском, Аллаиховском, Анабарском, Булуномском, Верхнеколымском, Верхоянском, Жиганском, Мирнинском (поселок Айхал и город Удачный с подчиненными территориями), Момском, Нижнеколымском, Оймяконском, Оленекском, Среднеколымском, Усть-Янском, Эвено-Бытантайском районах (улусах) Республики Саха (Якутия).

4. ЗАНЯТОСТЬ

4.1. Работодатель при участии Профсоюзной организации проводит политику занятости, основанную на:

4.1.1. Улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов.

4.1.2. Результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого Работника.

4.1.3. Использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Общества.

4.1.4. Повышении трудовой мобильности внутри Общества (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство).

4.1.5. Развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах.

4.1.6. Содействии занятости высвобождаемых в связи с сокращением численности и (или) штата Работников.

4.2. Работодатель в целях содействия занятости обеспечивает предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата:

4.2.1. Оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до 16 (шестнадцати) часов в месяц с сохранением среднего заработка.

Оплачиваемое время для поиска работы предоставляется Работнику на основании приказа Общества, издаваемого в соответствии с заявлением Работника, согласованным с вышестоящим руководителем.

4.2.2. Информации о вакансиях, имеющихся в данной местности⁶.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются Работники, состоящие в кадровом резерве Общества.

4.4. В случае реорганизации Общества:

⁶ В пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором согласно трудовому договору было определено место работы Работника.

4.4.1. Работодатель:

а) в течение 20 (двадцати) дней со дня принятия собранием акционеров решения по реорганизации извещает С(Я)РО ВЭП о предстоящей реорганизации с предоставлением обоснований для проведения реорганизации;

б) предоставляет в выборный орган Профсоюзной организации график мероприятий по проведению реорганизации.

4.4.2. Профсоюзная организация:

а) разъясняет Работникам особенности процедуры реорганизации Общества и продолжения трудовых отношений;

б) содействует принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации в реорганизованных обществах.

4.5. За Работником, успешно прошедшим подготовку по профильным программам обучения и проработавшим до призыва на военную службу в Обществе, в течение 3 (трех) месяцев после увольнения с военной службы сохраняется право поступления на работу в Общество при наличии вакансий, соответствующих его уровню квалификации.

4.6. Представитель Профсоюзной организации оказывает консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

4.6.1. Правами Работников в сфере труда и занятости, в том числе на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.

4.6.2. Порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного.

4.6.3. Действующими в регионе программами содействия занятости.

4.7. По предложению одной из сторон социального партнерства проводятся взаимные консультации по проблемам занятости.

4.8. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в период массового сокращения⁷ из филиалов, расположенных в районах Крайнего Севера, Работодатель выплачивает Работнику, проработавшему непрерывно в Обществе не менее 3 (трех) лет, компенсационные выплаты в размере 6-кратного среднемесячного заработка, если:

- он имеет 2 (двух) и более иждивенцев;
- в его семье нет других кормильцев;
- он достиг пенсионного возраста.

Вышеуказанный размер компенсационных выплат уменьшается на сумму дополнительной компенсации, выплаченной Работнику в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

⁷ Критерии массового сокращения применяются в соответствии с ОТС и Республиканским (региональным) соглашением.

Действие настоящего пункта Договора при перечисленных условиях распространяется на выборных работников Профсоюзной организации.

5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Стороны социального партнерства считают важными следующие направления совместной работы по привлечению и закреплению в Обществе высококвалифицированных Работников:

5.1.1. Проведение профориентационной работы среди школьников и студентов образовательных организаций.

5.1.2. Организацию работы с кадровым резервом, наставничество и повышение квалификации Работников.

5.1.3. Популяризацию здорового образа жизни среди Работников.

5.1.4. Проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, обучение их вторым профессиям, в соответствии с Планом обучения, ежегодно утверждаемым Генеральным директором Общества (иным уполномоченным лицом) в установленном порядке.

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

5.2.3. Предоставление Работникам, обучающимся по направлению Работодателя без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.2.4. Поддержку творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных ЛНД (А) Общества.

5.2.5. Организацию системы работы с кадровым резервом на замещение руководящих должностей в Обществе, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных и управленческих качеств.

Порядок формирования и управления кадровым резервом устанавливается соответствующими ЛНД (А) Общества;

5.2.6. Проведение адаптационных мероприятий при приеме на работу, направленных на формирование у нового Работника знаний об Обществе, системе его норм и ценностей, результатом которых является достижение требуемого уровня работоспособности и вовлеченности в деятельность Общества.

5.3. Работодатель в целях повышения качества профессионального обучения и с учетом финансовых и материально-технических возможностей Общества:

5.3.1. Предоставляет профессиональным образовательным организациям и образовательным организациям высшего образования возможность проведения производственной практики в Обществе с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе.

5.3.2. Предоставляет преподавательскому составу образовательных организаций, с которыми Обществом заключены соглашения о стратегическом партнерстве, возможность прохождения стажировки на производстве.

5.3.3. Развивает сотрудничество с образовательными организациями путем направления специалистов Общества для участия в образовательном процессе.

5.4. Работодатель в целях привлечения квалифицированных молодых работников и специалистов для работы в Обществе обеспечивает:

5.4.1. Молодым работникам и специалистам, прибывшим по договоренности с Работодателем на работу в Общество из другой местности – возмещение расходов, связанных с переездом (расходы по проезду, провозу имущества, обустройству на новом месте жительства).

5.4.2. Возмещение расходов при направлении молодых специалистов / работников на работу в структурные подразделения внутри Общества в связи с производственной необходимостью на срок не менее 3 (трех) лет:

- на переезд к месту работы Работников и членов их семей – в размере до 100 % фактических затрат;

- на обустройство на новом месте жительства – в размере до 30 000 (тридцати тысяч) рублей.

5.4.3. Установление адаптационных надбавок впервые вступающим в трудовые отношения на постоянной основе молодым работникам / специалистам, прожившим не менее 1 (одного) года непрерывно или суммарно в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4.4. Предоставление молодым работникам и специалистам корпоративной поддержки на улучшение жилищных условий в соответствии с ЛНД (А) Общества.

5.4.5. Порядок, условия и размер возмещения расходов, предусмотренных пунктом 5.4 настоящего Договора, устанавливаются ЛНД (А) Общества.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

6.1.1. Соблюдение и исполнение требований Политики Общества в области охраны труда.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Безопасные условия и охрану труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте и объекте работ, включая безопасность Работников при производстве работ, связанных с:

- проектированием, строительством, испытаниями, наладкой, вводом в эксплуатацию, ремонтом, реконструкцией, модернизацией и техническим перевооружением объектов и оборудования;
- эксплуатацией зданий, сооружений, оборудования, осуществлением технологических процессов;
- применением в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.4. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, а также разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.5. Контроль за безопасностью производства работ с использованием приборов, устройств, оборудования, и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, хранение полученной информации.

6.1.6. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.1.7. Приобретение за счет средств Общества и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение и выдача СИЗ производится в соответствии с требованиями охраны труда и нормами, установленными на основании единых Типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств, с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков, в порядке, утвержденном ЛНД (А) Общества, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

6.1.8. Своевременную выдачу СИЗ, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

6.1.9. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

6.1.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также

за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.11. Проведение СОУТ в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.12. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров / психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.13. Недопущение к исполнению трудовых обязанностей (отстранение от работы) Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

6.1.13.1. Появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

6.1.13.2. Не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.1.13.3. Не применяющих выданные им в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

6.1.13.4. Не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр / психиатрическое освидетельствование.

6.1.13.5. При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором.

Отстранение (не допущение к работе) осуществляется на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и

обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, перевозку в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.17. Разработку, финансирование и выполнение годовых мероприятий по охране труда с учетом требований нормативных правовых актов Российской Федерации в области охраны труда.

6.1.18. Приобретение за счет средств Общества и бесплатную выдачу Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок осуществления компенсационной выплаты определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации в области охраны труда.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливается ЛНД (А) Общества, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

6.1.19. Предоставление Работникам информации об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.20. Предоставление Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем, полученном при несчастном случае на производстве, или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями возможность профессионального обучения / переобучения / переподготовки в целях сохранения трудоустройства в Обществе.

6.1.21. Эффективное использование средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, в том числе на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.22. Разработку и утверждение ЛНД (А) по охране труда с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

6.1.23. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых документов (актов), в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных актов.

6.1.24. Предоставление уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Профсоюзной организации для выполнения своих обязанностей 8 (восьми) часов в месяц свободного от основной работы времени 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 не реже 1 (одного) раза в квартал представляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих трудовых функций.

6.1.25. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации с периодичностью не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года, в том числе за счет средств Работодателя, при условии возможности компенсации данных затрат за счет средств, перечисленных Работодателем в государственный внебюджетный фонд, уполномоченный в сфере социального страхования.

6.1.26. Компенсацию фактических затрат Работника на вакцинацию от клещевого энцефалита, проведенную по месту жительства (работы) в сертифицированных медицинских учреждениях на основании Перечня должностей работников, подверженных укусам клещей, утверждаемого приказом генерального директора Общества, при предоставлении Работником личного заявления и первичных документов.

6.2. Работник обязуется:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, выполнять и не нарушать требования правил и инструкций по охране труда, ПВТР и иных ЛНД (А) Общества в области охраны труда.

6.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного или вышестоящего руководителя, при отсутствии такой возможности – работника СПКиОТ / Службы охраны труда УНПБиОТ или оперативного руководителя (дежурный диспетчер, начальник смены станции) о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, при отсутствии такой возможности – работника СПКиОТ / Службы охраны труда УНПБиОТ или оперативного руководителя (дежурный диспетчер, начальник смены станции) о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя⁸, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, о микротравме или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.2.8. В случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, проходить медицинские осмотры:

- предварительные – при поступлении на работу;
- периодические – в течение трудовой деятельности (для лиц в возрасте до 21 (двадцати одного) года – ежегодные);
- внеочередные – по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и (или) медицинскими рекомендациями;
- предрейсовые / послерейсовые – при управлении автотранспортом.

6.2.9. При осуществлении отдельных видов деятельности, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.10. В случае выявления при проведении предварительного или обязательного медицинского осмотра медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ, пройти экспертизу профессиональной пригодности и предоставить Работодателю медицинское

⁸ К лицам, участвующим в производственной деятельности Работодателя, помимо Работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- Работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- работники подрядных организаций и командированный персонал.

заключение о пригодности / непригодности к выполнению отдельных видов работ.

Без прохождения экспертизы профессиональной пригодности и предоставления заключения о пригодности к выполнению отдельных видов работ Работники к работе не допускаются.

6.3. Каждый Работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и СИЗ, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.4. Профсоюзная организация обязуется способствовать формированию ответственной позиции Работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения к нарушению другими Работниками требований охраны труда и контролировать через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда соблюдение законных прав и интересов Работников в области охраны труда.

7. КОРПОРАТИВНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Кроме установленных законодательством Российской Федерации, Общество реализует социальные программы, устанавливает корпоративные льготы, гарантии и компенсации.

7.1. Социальные программы:

7.1.1. Добровольное медицинское страхование работников и добровольное страхование от несчастных случаев и болезней обеспечивается в соответствии с внутренним документом, утверждаемым Советом директоров Общества.

На вновь принятых Работников указанные виды страхования распространяются при заключении соответствующих договоров на следующий календарный год (период) после оформления трудовых отношений с Обществом.

7.1.2. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников в соответствии с внутренним документом, утверждаемым Советом директоров Общества.

7.1.3. Улучшение жилищных условий Работников в соответствии с внутренним документом, утверждаемым Советом директоров Общества.

7.1.4. Санаторно-курортное лечение Работников и их детей, организация отдыха детей Работников в соответствии с ЛНД (А) Общества, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

7.2. Выплаты и компенсации Работнику:

7.2.1. Единовременная материальная помощь в размере 2 (двух) ММТС при рождении / усыновлении⁹ ребенка.

В случае рождения и (или) усыновления 2 (двух) и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка.

Если оба родителя являются Работниками, выплата, предусмотренная настоящим пунктом, производится обоим Работникам.

7.2.2. Единовременная материальная помощь в связи с регистрацией брака (впервые) – в размере 2 (двух) ММТС.

Если оба супруга являются Работниками, выплата, предусмотренная настоящим пунктом Договора, производится обоим Работникам.

7.2.3. Единовременная материальная помощь к отпуску:

7.2.3.1. В ПАО «Якутскэнерго» – в размере 1 (одной) ММТС.

Выплата производится при первом оформлении основного ежегодного оплачиваемого отпуска в календарном году на срок не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

Выплата производится 1 (один) раз в год независимо от рабочего года, за который предоставляется отпуск, при условии, что непрерывный стаж Работника в Обществе¹⁰ превышает 11 (одиннадцать) месяцев на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности, единовременная материальная помощь к отпуску не выплачивается. Право на получение выплаты возникает у Работника:

- по истечении 1 (одного) года с даты применения к нему дисциплинарного взыскания;

- с даты издания приказа о снятии дисциплинарного взыскания.

При переводе на неполное рабочее время по инициативе Работника единовременная материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально установленной продолжительности рабочего времени на момент ухода в отпуск.

Если Работник принят / переведен на неполную тарифную ставку (штатную единицу), выплата производится от вышеуказанной суммы пропорционально части занимаемой ставки (штатной единицы) на момент ухода в отпуск.

7.2.3.2. В АО «Теплоэнергосервис» и АО «Энерготрансснаб» порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются ЛНД (А) Общества.

7.2.4. Единовременная материальная помощь в размере 2 (двух) ММТС в случае смерти близких родственников Работника.

⁹ За исключением случаев усыновления детей биологическими родителями и усыновления отчимом (мачехой) при условии, что совместно с отчимом (мачехой) и ребенком проживает один из родителей ребенка.

¹⁰ В целях исполнения настоящего пункта Договора под непрерывным стажем работы в Обществе подразумевается период работы с даты начала трудовых отношений с Обществом, не прерывавшийся увольнением Работника.

Если умерший является близким родственником нескольким Работникам, выплата, предусмотренная настоящим пунктом, производится каждому из них.

7.2.5. Единовременное премирование при награждении Работника государственными, ведомственными наградами, наградами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, наградами субъектов Российской Федерации, отраслевыми и корпоративными наградами.

Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются ЛНД(А) Общества.

7.2.6. Единовременная материальная помощь при увольнении Работника в связи с:

- выходом Работника на пенсию по возрасту или инвалидности (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ);
- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации (пункт 1 или пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ).

Обязательным условием для начисления единовременной материальной помощи при увольнении является:

- а) непрерывный стаж работы в ПАО «Якутскэнерго» и его дочерних обществах не менее 15 (пятнадцати) лет;
- б) общий стаж работы на предприятиях энергетики (бывшего Минэнерго СССР, ОАО РАО «ЕЭС России», Группы РусГидро, ПАО «Якутскэнерго») не менее 20 (двадцати) лет, в том числе 10 (десять) лет в ПАО «Якутскэнерго» и его дочерних обществах;
- в) непрерывный стаж в ПАО «Якутскэнерго» и его дочерних обществах не менее 5 (пяти) лет для инвалидов I и II групп, получивших трудовое увечье по вине Работодателя или профессиональное заболевание во время работы в ПАО «Якутскэнерго» и его дочерних обществах;
- г) непрерывный стаж работы в ПАО «Якутскэнерго» и его дочерних обществах не менее 10 (десяти) лет для Работников, награжденных в период работы в отрасли за производственные результаты государственными наградами или ведомственными отраслевыми почетными званиями (за исключением медали и звания «Ветеран труда»).

Работникам, длительное время проработавшим в ПАО «Якутскэнерго» и его дочерних обществах при стаже работы, исчисленном в соответствии с подпунктами «а», «б» настоящего подпункта Договора, материальная помощь выплачивается в размере:

- от 15 (пятнадцати) лет до 20 (двадцати) лет – 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- от 20 (двадцати) лет до 25 (двадцати пяти) лет – 20 000 (двадцать тысяч) рублей;
- от 25 (двадцати пяти) лет до 30 (тридцати) лет – 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей;
- свыше 30 (тридцати) лет – 30 000 (тридцать тысяч) рублей.

Работникам, указанным в подпунктах «в», «г» настоящего подпункта Договора материальная помощь при увольнении выплачивается в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

7.2.7. Компенсация фактических расходов на содержание в ДОО несовершеннолетних Детей в случае одновременного посещения ДОО двумя и более Детями – в размере 50 (пятидесяти)% от суммы фактически уплаченного родительского взноса за каждого ребенка, уменьшенного на объем бюджетной компенсации, но не более 5 000 (пяти тысяч) рублей в месяц на каждого ребенка.

Если оба родителя являются Работниками, выплата согласно настоящему пункту Договора осуществляется одному из них на основании совместного заявления.

7.2.8. Частичная компенсация фактических расходов¹¹ Работников по приобретению путевок Детям до 16 (шестнадцати) лет включительно в детские оздоровительные лагеря.

Условия, порядок и размер компенсации устанавливается ЛНД (А) Общества.

Предоставление бесплатных путевок в оздоровительные детские лагеря одному ребенку в семье Работника, имеющего 3 (трех) и более несовершеннолетних детей, ребенка-инвалида, а также одиноким родителям.

7.2.9. Ежемесячная материальная помощь:

7.2.9.1. одиноким родителям (опекунам), имеющим детей с заболеваниями, которые препятствуют устройству ребенка в ДОО, в размере 3 000 (трех тысяч) рублей, начиная с 3 (трех) летнего возраста до исполнения ребенку 8 (восьми) лет;

7.2.9.2. одиноким родителям (опекунам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет, в размере 3 000 (трех тысяч) руб.

Размер ежемесячной материальной помощи не зависит от количества детей в возрасте до 3 (трех) лет, за которыми Работником осуществляется уход.

В случае нахождения Работника в отпуске по уходу за ребенком и работы на условиях неполного рабочего времени или дистанционно выплата ежемесячной материальной помощи, предусмотренного настоящим пунктом Договора, Работнику не производится.

7.2.10. Сохранение полного заработка, исчисленного в установленном

¹¹ В случае приобретения путевок Детям за счет средств Общества компенсация не производится.

порядке, без ограничения максимальным размером на период временной нетрудоспособности во время беременности, на период отпуска по беременности и родам, а также временной нетрудоспособности в случае наличия заболеваний, указанных в Таблице № 2, при предоставлении справки лечебного учреждения с указанием кода международной классификации болезней (МКБ), подтверждающей диагноз.

Таблица № 2.

Наименование заболевания	Код заболевания по МКБ-10
туберкулез	A 15– A 19
злокачественные новообразования	C 00 – C 97
сахарный диабет	E 10 – E 14
гепатит В	B 16; B 18.0; B 18.1
гепатит С	B 17.1; B 18.2
болезни, вызванные ВИЧ	B 20 – B 24
болезни, характеризующиеся повышенным кровяным давлением	I 10 – I 13.9

7.2.11. Единовременная материальная помощь Работнику – ветерану боевых действий в связи с празднованием Дня Победы в размере 5 000 (пяти тысяч) руб.

7.3. **Выплаты и компенсации Работнику**¹² в случае причинения вреда здоровью профессиональным заболеванием, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, либо иным повреждением здоровья в результате несчастного случая, связанного с производством:

7.3.1. Единовременная материальная помощь в случаях установления инвалидности или профзаболевания в размерах:

- инвалидам I группы – 75 (семьдесят пять) % годового заработка;
- инвалидам II группы – 50 (пятьдесят) % годового заработка;
- инвалидам III группы – 30 (тридцать) % годового заработка.

В случае, если жизнь и здоровье Работника были застрахованы по договору добровольного страхования от несчастных случаев и болезней, единовременная материальная помощь, предусмотренная настоящим пунктом Договора, подлежит уменьшению соразмерно выплате(ам), произведенной(ым) страховой компанией.

7.3.2. Ежемесячное пособие детям бывшего Работника – неработающего инвалида, получившего инвалидность в результате увечья по вине Работодателя – в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей каждому:

- до достижения ими возраста 18 (восемнадцати) лет;
- в случае обучения детей по очной форме в образовательных

¹² Если Работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в момент наступления несчастного случая, а также, если вред здоровью причинен по вине Работника, выплаты, указанные в настоящем пункте Договора, не производятся. При судебном разбирательстве средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с данным пунктом, представляются суду для учета этих выплат в решении суда в качестве компенсации ущерба.

организациях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 (двадцати трех) лет.

7.4. Выплаты и компенсации в случае смерти Работника / Пенсионера.

7.4.1. В случае смерти Работника / Пенсионера единовременная материальная помощь – в размере 40 000 (сорока тысяч) руб. супругу / супруге умершего.

При отсутствии супруга / супруги выплата материальной помощи производится совершеннолетним детям Работника / Пенсионера, а в случае отсутствия совершеннолетних детей – родителям Работника / Пенсионера.

Если указанные лица являются Работниками, выплата материальной помощи производится одному из них на основании совместного заявления.

Выплата производится при условии, что Работодателем не были организованы и (или) оплачены похороны умершего.

При отсутствии указанных лиц выплата материальной помощи, предусмотренная настоящим подпунктом, производится лицу, понесшему затраты по организации похорон и погребению, по заявлению и предоставлению документов, подтверждающих расходы.

7.4.2. В случае гибели¹³ Работника в результате несчастного случая, связанного с производством:

7.4.2.1. Единовременная выплата на каждого иждивенца¹⁴ в размере годового заработка погибшего.

В случае, если жизнь и здоровье Работника были застрахованы по договору добровольного страхования от несчастных случаев и болезней, единовременная выплата, предусмотренная настоящим пунктом Договора, подлежит уменьшению соразмерно выплате(ам), произведенной(ым) страховой компанией.

7.4.2.2. Ежемесячное пособие детям Работника, погибшего на производстве по вине Работодателя, в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей каждому:

- до достижения ими возраста 18 (восемнадцати) лет,
- в случае обучения детей по очной форме в образовательных организациях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 (двадцати трех) лет.

¹³ Если Работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в момент наступления несчастного случая, а также, если гибель наступила по вине Работника, выплаты, указанные в настоящем подпункте, не производятся. При судебном разбирательстве средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим подпунктом, представляются суду для учета этих выплат в решении суда в качестве компенсации ущерба.

¹⁴ В ситуации, когда иждивенцем является несовершеннолетнее или недееспособное лицо, выплата производится законному представителю такого лица.

7.5. В пределах средств, предусмотренных в бизнес-плане Общества, Работодатель обеспечивает предоставление следующих дополнительных гарантий и компенсаций:

7.5.1. Поддержка Пенсионеров в порядке и на условиях, установленных ЛНД (А) Общества, принимаемым по согласованию с выборным органом Профсоюзной организации.

7.5.2. Бесплатное предоставление ежегодных новогодних подарков детям Работников в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (включительно) совместно с Профсоюзной организацией.

7.5.3. Материальная помощь Работникам по особым жизненным ситуациям (включая тяжелые болезни Работника и близких родственников, утрату имущества) по решению Комиссии по социальному страхованию, но не более 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей в год на одного Работника.

7.5.4. Выплата единовременного вознаграждения Работникам, приуроченная к профессиональному празднику (Дню энергетика) – в размере и на условиях, определенных ЛНД (А) Общества.

7.6. Гарантии и компенсации Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

7.6.1. Оплата 1 (один) раз в 2 (два) года за счет средств Работодателя стоимости проезда Работника к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси, кроме маршрутного такси между населенными пунктами Республики Саха (Якутия)), в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 (тридцати) килограммов (включая багаж, принимаемый к провозу транспортными организациями в счет оплаты проезда).

Оплата 1 (один) раз в 2 (два) года стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится также несовершеннолетним детям, независимо от времени использования Работником отпуска.

7.6.2. Компенсация расходов, связанных с переездом, Работникам, заключившим трудовой договор с Обществом о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации.

7.6.3. Компенсация стоимости проезда и провоза багажа Работнику, имеющему общий стаж работы в Обществе не менее 10 (десяти) лет (с учетом стажа работы в энергетической отрасли (МУП «Горэнерго», ГУП «Сахасельхозэнерго», ГУП ЖКХ РС(Я) (в т.ч. филиалы Алданского, Оймяконского, Усть-Янского, Усть-Майского, Ленского районов), МХ ООО «Энергетик» (г. Охотск Охотского района Хабаровского края), ООО «Ленское ПТЭС», компании Группы РусГидро), членам его семьи, а также его совершеннолетним детям, обучающимся по очной форме, получающим первое образование в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию Российской Федерации, до окончания обучения, но не позднее достижения ими возраста 23 (двадцати трех) лет, в случае переезда из районов Крайнего Севера и приравненных

к ним местностей к новому месту жительства на территории Российской Федерации, не относящемуся к указанным районам и местностям, в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти Работника), за исключением увольнения за виновные действия.

7.6.4. Размер, условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций, указанных в подпунктах 7.6.1 – 7.6.3 настоящего Договора, устанавливаются ЛНД (А), принимаемым по согласованию с выборным органом Профсоюзной организации.

7.6.5. Действие пункта 7.6 настоящего Договора распространяется на Работников, для которых работа в Обществе является основным местом работы.

7.7. Порядок и условия предоставления выплат.

7.7.1. Подтверждающие документы для выплат, предусмотренных разделом 7 настоящего Договора, предоставляются Работником в течение 3 (трех) месяцев с даты наступления события.

7.7.2. Для расчета размера выплат, указанных в настоящем разделе Договора, величина ММТС применяется на 1 (первое) января календарного года, в котором наступило событие.

7.7.3. Выплаты, указанные в настоящем разделе Договора, производятся на основании приказа генерального директора Общества, в филиалах – на основании приказа директора филиала.

7.7.4. Выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Договора (за исключением пункта 7.6), предоставляются Работникам, принятым на условиях совместительства, пропорционально части занимаемой ставки (штатной единицы).

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

8.1. Работодатель и представитель Работников:

8.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.

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

8.1.3. 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 с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

8.1.4. 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.

8.1.5. Вправе проводить производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства.

8.1.6. Виды данных мероприятий, а также условия и порядок их проведения устанавливаются соответствующим ЛНД (А) Общества.

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

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора

8.2.2. Перечисляет на расчетный счет Профсоюзной организации (в филиалах ПАО «Якутскэнерго» – выборного органа первичной профсоюзной организации филиала ПАО «Якутскэнерго») средства в размере 0,15 (ноль целых пятнадцать сотых) процента планового фонда заработной платы, учтенного в тарифах на электрическую и тепловую энергию¹⁵, для организации культурно-массовой работы и 0,15 (ноль целых пятнадцать сотых) процента планового фонда заработной платы, учтенного в тарифах на электрическую и тепловую энергию¹⁶, для организации физкультурно-оздоровительной работы.

Расходование указанных средств осуществляется в соответствии со сметой, утвержденной выборным органом Профсоюзной организации (в филиалах ПАО «Якутскэнерго» – выборного органа первичной профсоюзной организации филиала ПАО «Якутскэнерго») по согласованию с генеральным директором Общества (директором филиала ПАО «Якутскэнерго»), в пределах утвержденных Обществу / филиалу ПАО «Якутскэнерго» плановых расходов на указанные цели на текущий год.

8.2.3. Распространяет за счет средств Работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием их в выборный орган Профсоюзной организации, льготы и гарантии (включая проезд к месту использования отпуска и обратно), виды премирования и вознаграждения, установленные для работников Общества, в том числе при выходе на пенсию. Средства на выплату премии, вознаграждения, рассчитываются, исходя из согласованных сторонами размеров окладов и размеров текущего премирования работников Общества, определяемых расчетным путем в пределах средств, установленных бизнес-планом Общества, утверждаемых приказами по Обществу с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации и перечисляются на расчетный счет Профсоюзной организации.

¹⁵ Но не более 0,15 (ноль целых пятнадцати сотых) процентов планового фонда заработной платы, учтенного в бизнес-плане Общества.

¹⁶ Но не более 0,15 (ноль целых пятнадцати сотых) процентов планового фонда заработной платы, учтенного в бизнес-плане Общества.

8.2.4. Соблюдает права Профсоюзной организации, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

8.2.5. Не вмешивается в деятельность Профсоюзной организации, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

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

8.2.7. Создает условия для осуществления деятельности выборного органа Профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, в том числе предоставляет помещения для проведения заседаний, хранения документации, предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

8.2.8. Для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива предоставляет свободное от работы время с сохранением среднего заработка неосвобожденному от основной работы председателю Профсоюзной организации до 16 (шестнадцати) часов в месяц, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

На время профсоюзной учебы, а также для участия в работе съездов, конференций и их выборных органов не освобожденным от основной работы членам Профсоюзной организации предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка при условии, что их отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

8.2.9. Обеспечивает по личному письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы данных Работников (одновременно с выплатой заработной платы) на счет Профсоюзной организации, указанный в заявлении.

При наличии письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзной организации денежные средства указанных Работников.

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

8.3. Профсоюзная организация:

8.3.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение членами Профсоюзной организации, работающими в Обществе.

8.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и (или) здоровья Работников.

8.3.3. Содействует:

а) адаптации Работников к работе в условиях реорганизации Общества, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации Общества;

б) реализации социальных программ Общества;

в) деятельности Советов ветеранов;

г) адаптации молодых Работников и специалистов при трудоустройстве на работу в Общество.

8.3.4. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте. Предпринимает усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди Работников.

8.3.5. 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 полномочные представители Работников несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации и ЛНД (А) Общества.

8.3.6. По мере необходимости, по запросу предоставляет Работодателю информацию о составе выборных органов Профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), численности и персональном составе членов Профсоюзной организации, работающих в Обществе, принятых решениях в сфере социального партнерства.

8.3.7. Оказывает Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Обществе.

8.3.8. Осуществляет профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства Российской Федерации.

8.3.9. Содействует участию Работников в оздоровительных мероприятиях, 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.).

8.3.10. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Обществе режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.3.11. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства Российской Федерации.

8.3.12. Представляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.3.13. Представляет Работодателю по запросу отчет о расходовании средств, при получении их в соответствии с подпунктом 8.2.2 настоящего Договора.

8.3.14. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров в Обществе своевременно информирует об этом Работодателя.

8.3.15. Обязуется при выполнении Работодателем трудового законодательства, настоящего Договора, не организовывать, и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них Работников.

При наличии оснований для возникновения коллективного трудового спора, объявления забастовки, организации иных протестных действий заблаговременно информировать об этом Работодателя, предпринимать все необходимые усилия для конструктивного урегулирования выявленных проблем путем переговоров и действовать в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.3.16. В период действия режима с высокими рисками нарушения электроснабжения, возникновении или угрозе возникновения аварийных электроэнергетических режимов обеспечивает реализацию ускоренной процедуры учета мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации.

8.3.17. Обеспечивает обязательное участие Председателя Профсоюзной организации при защите тарифов на электрическую и тепловую энергию в части расходов на оплату труда.

8.3.18. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные ОТС, ЛНД (А) Общества, трудовыми договорами и настоящим Договором.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать положения настоящего Договора.

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

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

8.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации) и других Работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

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

8.4.6. Соблюдать ПВТР, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину.

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

8.4.8. Своевременно вносить плату за электрическую энергию и коммунальные услуги.

8.4.9. Совершенствовать свое профессиональное мастерство, стремиться к повышению профессиональной квалификации и ее подтверждению в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.4.10. Обеспечивать высокую эффективность своего труда, производственных процессов, рационально использовать свое рабочее время.

8.4.11. Незамедлительно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации).

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

8.4.13. 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 настоящего Договора – не участвовать в проведении забастовок и иных акций протеста Работников, не вовлекать в них других Работников.

8.4.14. Выполнять иные обязанности, предусмотренные ОТС, ЛНД (А) Общества, трудовыми договорами и настоящим Договором.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель в течение 7 (семи) дней с даты подписания настоящего Договора направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

9.2. Работодатель в течение 15 (пятнадцати) дней с момента уведомительной регистрации настоящего Договора в соответствующем органе по труду совместно с представителем Работников обеспечивает информирование Работников о содержании заключенного Договора.

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