



**ТИПОВОЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ОРГАНИЗАЦИИ - ЧЛЕНА ОБЪЕДИНЕНИЯ РАЭЛ  
(редакция 2007 года)**

Москва, 2007



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### к содержанию новой редакции Типового коллективного договора организации - члена Объединения РаЭл

Необходимость разработки новой редакции Типового коллективного договора организации - члена Объединения РаЭл (далее - ТКД), в первую очередь, была обусловлена существенными изменениями в сфере регулирования социально-трудовых отношений, которые произошли в течение 2005-2006 годов.

С учетом того, что в организациях электроэнергетики сложился определенный стандарт регулирования социально-трудовых отношений, основанный на принципах предыдущего ТКД (редакция 2005 года), при подготовке новой редакции ТКД разработчики исходили из необходимости сохранения преемственности указанных документов и совершенствования ТКД преимущественно эволюционным путем.

В рамках новой редакции ТКД учтены изменения, внесенные в законодательство Российской Федерации в период 2005-2006 годов, а также реализованы положения Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы (далее - ОТС), Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики, утвержденных в 2005 году.

Кроме того, при разработке ТКД учитывалась нарабатанная практика деятельности работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.



С учетом изложенного, в тексте ТКД нашел отражение ряд принципиальных, инновационных положений, направленных в т.ч. на:

- безусловное выполнение требований, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, ОТС;
- четкое определение субъектного состава ТКД, позволяющего реализовать обязательства сторон социального партнерства конкретной организации, а также удостовериться в полномочности представителей Работодателя и Работников;
- повышение производительности труда (в т.ч. поощрение творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности);
- формирование в организациях электроэнергетики системы наставничества в целях сохранения преемственности кадров;
- возможность организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в целях закрепления квалифицированной рабочей силы;
- дальнейшее совершенствование системы социального партнерства на локальном уровне (в частности, путем создания и деятельности Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организации), а также на уровне отрасли (в частности, путем предоставления отчетной информации об исполнении ОТС и иной информации о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организации);
- расширение и конкретизацию перечня обязательств работников и их представителей, в том числе на уточнение обязательств, предусматривающих отказ от организации забастовок и массовых акций протеста



работников (участия в них);

- повышение надежности энергоснабжения и рост конкурентоспособности организаций электроэнергетики;
- внедрение в практику коллективно-договорного регулирования положений, предусматривающих основные обязанности работников как стороны социального партнерства.

В рамках развития рыночных подходов в сфере регулирования социально-трудовых отношений, в ТКД включены такие понятия, как "производительность труда" и "состояние регионального рынка труда". При этом на работодателя возлагается обязанность обеспечивать зависимость оплаты труда от производительности труда, а также внешних факторов, таких как индекс потребительских цен в Российской Федерации и условия регионального рынка труда.

Кроме того, в рамках коллективного договора работодатель может учесть дополнительные аспекты, влияющие на систему премирования работников, такие как стратегия развития организации, вид деятельности организации и др.

Впервые в ТКД включен обособленный термин "Тарифная ставка рабочих первого разряда организации". Таким образом, проведено окончательное разграничение понятий минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда в отрасли (ММТС, устанавливается ОТС) и Тарифной ставки рабочих первого разряда организации (устанавливается в коллективном договоре организации).

В рамках ТКД реализована предусмотренная ОТС возможность самостоятельного установления работодателем периодичности индексации заработной платы при условии, что размер Тарифной ставки рабочих первого разряда конкретной организации должен быть не



менее размера ММТС соответствующего периода, рассчитанного в соответствии с ОТС.

В ТКД минимизировано число обязательств работодателей, исполнение которых поставлено в зависимость от финансовых возможностей организации. То есть реализован подход, в соответствии с которым работодатель обязан заранее оценить свои финансовые возможности и принять осознанное решение о включении тех или иных финансовых обязательств в коллективный договор. По замыслу разработчиков, реализация данного подхода повысит ответственность сторон коллективного договора при проведении коллективных переговоров, позволит конкретизировать объем обязательств, а значит увеличит значимость коллективного договора как основного регулятора социально-трудовых отношений в организации.

В качестве отдельной новации в ТКД предусмотрены положения, содержащие меры по реализации работодателями государственных гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В процессе формирования содержания ТКД была продолжена работа, направленная на исключение положений, дублирующих нормы законов, иных нормативных правовых актов и ОТС, а также на дальнейшее приведение положений ТКД в соответствие с правилами юридической техники.

В процессе применения положений ТКД при разработке проекта коллективного договора конкретной организации целесообразно исходить из следующего:

- ТКД является основой (каркасом) для подготовки



коллективного договора в конкретной организации, при этом стороны коллективных переговоров могут расширять и дополнять его положения с учетом специфики деятельности организации, конкретных интересов сторон, а также сложившейся в данной организации практики регулирования социально-трудовых отношений.

- Цифровые сноски в конце каждого из разделов являются вспомогательными и предназначены для использования представителями работодателя при разработке собственного проекта коллективного договора ДО начала коллективных переговоров. После разработки конкретного документа их следует УДАЛИТЬ из текста. При этом сноски, отмеченные знаком "\*", целесообразно сохранить в тексте конкретного коллективного договора.

- В ТКД унифицирован вопрос представительства стороны работников на коллективных переговорах. Предусмотрено, что интересы работников могут представлять первичная профсоюзная организация, ее исполнительный орган, единый представительный орган, созданный из представителей нескольких первичных профорганизаций (ч.2 ст.37 ТК РФ), а также иные представители трудового коллектива, избранные работниками. В связи с этим, при разработке конкретного коллективного договора следует учитывать, какой именно субъект представляет сторону работников, и регулировать вопросы взаимоотношения с ним с учетом его статуса, а также руководствуясь пояснениями, изложенными в сносках к ТКД.

- Ряд положений ТКД носит рекомендательный характер. Их включение в конкретный коллективный договор не является обязательным и зависит как от волеизъявления сторон переговоров, так и от некоторых других факторов. Данные положения ТКД выделены



курсивом. При рассмотрении вопроса о включении каждого из этих положений в текст конкретного коллективного договора работодателю целесообразно внимательно изучить пояснения, изложенные в цифровых сносках.

- В ряде положений ТКД предусмотрены прочерки, которые следует заполнить при разработке конкретного коллективного договора. При заполнении прочерков, связанных с предоставлением льгот, гарантий и компенсаций, следует обратить внимание на то, чтобы минимальный размер преференций соответствовал уровню, установленному ОТС.

- В большинстве случаев ТКД предусматривает возможность выбора модели регулирования отдельных аспектов сферы социально-трудовых отношений: в приложении к коллективному договору или локальном нормативном акте (варианты регулирования выделены курсивом и разделены дробью). Указанный выбор должен быть сделан при разработке конкретного коллективного договора. При этом следует учесть, что выбор в пользу локального нормативного акта позволяет работодателю более гибко управлять процессом регулирования социально-трудовых отношений и оперативно вносить необходимые коррективы в зависимости от текущих потребностей организации. В свою очередь, урегулирование тех или иных аспектов (в первую очередь, финансовых обязательств работодателя) в приложениях к коллективному договору, как правило, облегчает отнесение их к расходам, учитываемых налоговыми органами при исчислении налога на прибыль.

Разработчики ТКД рассчитывают, что документ окажется востребованным в практике коллективно-договорного регулирования социально-трудовых



отношений в организациях отрасли. В частности, окажет содействие работодателю при осуществлении процедуры разработки проекта коллективного договора и проведении переговоров по нему. Кроме того, наличие стандарта, определенного ТКД, может упростить процедуру согласования вопросов коллективно-договорного регулирования советами директоров энергокомпаний.



Представитель Работодателя

Представитель Работников

\_\_\_\_\_

(наименование должности)

\_\_\_\_\_

(наименование должности)

\_\_\_\_\_

(подпись) (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_

(подпись) (инициалы, фамилия)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

(печать)

(печать)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

\_\_\_\_\_

(наименование организации)

на \_\_\_\_\_ год (годы)



*Отметка об уведомительной регистрации органа по труду*

г. \_\_\_\_\_



## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор\* заключен в \_\_\_\_\_<sup>1\*\*</sup>

на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы\*\*\* между работодателем\*\*\*\* и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях\*\*\*\*\*, в лице их представителей:

- представитель Работодателя - \_\_\_\_\_, действующий на основании \_\_\_\_\_;
- представитель Работников - \_\_\_\_\_\*\*\*\*\*, действующий на основании \_\_\_\_\_.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства Организации, а именно: Работодателя, Работников и Полномочного представителя Работников.

1.3. Целями Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Организации;
- согласование интересов сторон социального партнерства Организации при регулировании социально-трудовых отношений;
- реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством

\* Далее по тексту - Договор.

\*\* Далее по тексту - Организация.

\*\*\* Далее по тексту - ОТС.

\*\*\*\* Далее по тексту - Работодатель.

\*\*\*\*\* Далее по тексту - Работники.

\*\*\*\*\* Далее по тексту - Полномочный представитель Работников.



Российской Федерации, ОТС;

- повышение производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;
- \_\_\_\_\_<sup>2</sup>.

1.4. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства Организации, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.5. Нормы Договора распространяются на всех Работников и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Организации.

1.6. Договор вступает в силу со дня его подписания.

Обязательства сторон социального партнерства Организации, предусмотренные Договором, действуют в период с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ года включительно.

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

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

Предусмотренные ОТС и Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных



льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Организации, а в случаях, предусмотренных Договором, - при наличии у Организации соответствующих финансовых возможностей.

<sup>1</sup> Необходимо указать полное наименование Организации.

<sup>2</sup> Исходя из специфики деятельности Организации, стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень целей Договора (например, развитие инициативы и соревнования среди Работников; обеспечение надежности энергоснабжения; согласование интересов сторон социального партнерства Организации при регулировании тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность) и т.д.).



## 2. Рабочее время и время отдыха.

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

2.2. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление Работодателем неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели предоставляется также лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве.

Порядок и условия реализации данного права определяются Работодателем и устанавливаются в соответствующем локальном нормативном акте Организации.

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

2.3. Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, производится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является \_\_\_\_\_<sup>1</sup>.

2.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Отступления от графика отпусков могут быть сделаны



для Работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника.

При получении письменного заявления Работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, Работодатель принимает соответствующее решение и сообщает о нем Работнику в 5-дневный срок.

2.5. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.5.1. Отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации и п.2.5 ОТС.

Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и соответствующим локальным нормативным актом Организации.

2.5.2<sup>2</sup>. Отпуска за многосменный режим работы:

а) работающим в две смены - по \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_ за каждые два отработанных года, но не более \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_;

б) работающим в три смены - по \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_ за каждый отработанный год, но не более \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за многосменный режим работы, включаются лишь те годы, в которые Работник был занят на работе в многосменном режиме не менее 50% годового фонда рабочего времени.



2.5.3. Отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее \_\_\_ календарных дней<sup>3</sup>.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска Работников с ненормированным рабочим днем определяются *приложением № \_\_\_ к Договору / локальным нормативным актом Организации*<sup>4</sup>.

2.6. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, *имеющим непрерывный стаж работы в Организации не менее 6 месяцев*<sup>5</sup>, 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) - один рабочий день;

б) в случае рождения ребенка - \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_;

в) в случае свадьбы Работника - \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_;

г) в случае свадьбы детей Работника - \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_;

д) в случае смерти супруга (супруги) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) - \_\_\_ календарн \_\_ дн \_\_.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов "б" и "д"), должно быть подано Работником не позднее чем за \_\_\_ календарных дн \_\_ 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 *подлежит продлению / продлению не подлежит*<sup>4</sup>.

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

- а) со свадьбой детей - \_\_ дн \_\_;
- б) с переездом на новое место жительства - \_\_ дн \_\_;
- в) \_\_\_\_\_<sup>6</sup>.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, должно быть подано Работником не позднее чем за \_\_ календарных дн \_\_ до предполагаемой даты предоставления отпуска.

2.8. Профессиональный праздник - День энергетика - ежегодно отмечается 22 декабря.

В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнерства Организации заблаговременно разрабатывают предложения по перечню мероприятий, которые могут быть проведены в указанный день (концерты, конкурсы и иные мероприятия). *Данные мероприятия, как правило, организуются, проводятся и финансируются Работодателем при участии Полномочного представителя Работников*<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Необходимо указать конкретный учетный период (месяц, квартал или другой период).

<sup>2</sup> Законодательство Российской Федерации не обязывает Работодателя предоставлять данный вид дополнительного оплачиваемого отпуска. Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит исключительно от волеизъявления сторон коллективных переговоров. В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующего положения Договора подлежит изменению.

<sup>3</sup> Если стороны коллективных переговоров не договорились о предоставлении дополнительного отпуска в размере, превышающем



установленный законодательством Российской Федерации, включения в Договор текста, отмеченного курсивом, не требуется.

<sup>4</sup> Положение Договора, отмеченное курсивом и разделенное дробью, указывает на необходимость выбора одного из предложенных вариантов правового регулирования.

<sup>5</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит исключительно от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

<sup>6</sup> Стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень случаев, когда Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы.

<sup>7</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора возникает в случае, если интересы Работников при проведении коллективных переговоров по заключению Договора представляет первичная профсоюзная организация или единый представительный профсоюзный орган.



### 3. Оплата труда.

3.1. В целях координации действий по вопросам оплаты труда Организация применяет ОТС, использует "Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики"\*.

3.2. При регулировании вопросов в сфере оплаты труда Работодатель обеспечивает зависимость оплаты труда от производительности и результатов труда Работников, учитывает индекс потребительских цен в Российской Федерации, а также состояние регионального рынка труда.

3.3. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение:

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

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

3.4. Тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала Организации, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности

\* Утверждены Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) и Общественным объединением - "Всероссийский Электропрофсоюз" (ВЭП) 14 ноября 2005 года, далее по тексту - Рекомендации об оплате труда.



(нормы труда), определенные Работодателем\*\*, устанавливается с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ года в размере \_\_\_\_\_ рублей!

Работодатель определяет периодичность и размер индексации заработной платы Работников, исходя из финансовых возможностей Организации и с учетом следующего условия: размер Тарифной ставки рабочих первого разряда Организации не может быть ниже размера ММТС\*\*\*, установленного ОТС, с учетом последующих ежеквартальных индексаций, сведения о которых доводятся до Организации информационным письмом Объединения РаЭл и ВЭП.

3.5. Система оплаты труда, действующая в Организации, регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и отражается в Положении об оплате труда<sup>2</sup>, которое является *приложением № \_\_\_ к Договору / локальным нормативным актом Организации*<sup>3</sup>.

При определении размера оплаты труда конкретного Работника Работодатель учитывает оценку его профессиональных качеств в соответствии с Рекомендациями об оплате труда, иными методами оценки.

3.6. Система мотивации и стимулирования Работников, действующая в Организации, в том числе,

\*\* Далее по тексту - Тарифная ставка рабочих первого разряда Организации.

\*\*\* ММТС - минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в организациях электроэнергетики, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем. Определяется в соответствии с ОТС (пп.3.3, 3.4 ОТС).



учитывает:

- а) стратегию развития Организации;
- б) вид деятельности Организации;
- в) состояние регионального рынка труда;
- г) факторы, предусмотренные п.3.7 ОТС;
- д) \_\_\_\_\_<sup>4</sup>.

3.7. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме, в том числе повышенный размер оплаты труда за работу в ночное время, устанавливаются в соответствии с пп.2.2, 3.13 ОТС.

3.8. Работникам, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, компенсируется время, затраченное на приемку смены. Порядок и условия предоставления компенсации определяется соответствующим локальным нормативным актом Организации<sup>5</sup>.

3.9. Оплата простоя не по вине Работника производится в размере, *предусмотренном законодательством Российской Федерации / не менее тарифной ставки (должностного оклада)*<sup>3</sup>.

3.10. Работодатель выплачивает заработную плату 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца - \_\_\_ числа расчетного месяца, в размере не менее тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанном пропорционально отработанному времени Работника;
- окончательный расчет - \_\_\_\_\_ числа месяца, следующего за расчетным.

3.11. Повышенный размер заработной платы Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается Работодателем с учетом конкретных факторов производственной среды и трудового процесса,



оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника, определяемых по результатам аттестации рабочих мест.

<sup>1</sup> Но не менее размера ММТС, установленного в отрасли в соответствии с п.3.3 ОТС.

<sup>2</sup> В Положение об оплате труда целесообразно включить порядок расчета:

- тарифной составляющей - оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам);
- доплат (надбавок) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда;
- доплат (надбавок) стимулирующего характера;
- премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности;
- вознаграждения по итогам работы за год;
- вознаграждения за выслугу лет;
- иных видов премирования Работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 3.7 ОТС;
- надбавок за вахтовый метод работы (в Организации, в которых данный метод применяется);
- иных выплат, предусмотренных в Организации, связанных с оплатой труда.

<sup>3</sup> Положение Договора, отмеченное курсивом и разделенное дробью, указывает на необходимость выбора одного из предложенных вариантов правового регулирования.

<sup>4</sup> Стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень обстоятельств, которые необходимо учитывать при формировании системы мотивации и стимулирования Работников.

<sup>5</sup> В целях исключения возможности отнесения времени приемки смены к сверхурочному, его применение может быть определено Работодателем как один из факторов работы персонала в условиях, отклоняющихся от нормальных, в связи с чем персоналу, обслуживающему оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, вместо компенсации может быть установлена соответствующая доплата.



#### 4. Занятость.

4.1. Работодатель обеспечивает:

а) организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, в том числе с учетом положений "Стандарта организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала" СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденного решением Правления ОАО РАО "ЕЭС России" от 08.11.2005 № 1340пр/2;

б) поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда.

4.2. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению предоставляется оплачиваемое время для поиска работы общей продолжительностью до \_\_\_\_\_ часов в неделю.

4.3<sup>1</sup>. Полномочный представитель Работников оказывает консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

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

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

г) \_\_\_\_\_<sup>2</sup>.



4.4<sup>1</sup>. По предложению Работодателя Полномочный представитель Работников обязуется проводить взаимные консультации по проблемам занятости.

4.5<sup>3</sup>. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются:

а) Работники, награжденные отраслевыми наградами в электроэнергетике, включая награды ОАО РАО "ЕЭС России";

б) Работники, имеющие более высокую текущую оценку профессиональных качеств, определенную в порядке, предусмотренном Рекомендациями об оплате труда;

в) Работники, состоящие в кадровом резерве Организации;

г) \_\_\_\_\_<sup>4</sup>.

4.6. Работодатель рассматривает возможность организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проводит необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается в соответствующем локальном нормативном акте Организации.

4.7. В случае реорганизации Организации, а также при расторжении трудовых договоров с Работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, применяются положения, предусмотренные пунктами 4.5, 4.6 ОТС.

4.8<sup>5</sup>. В целях сохранения преемственности кадров в Организации действует система наставничества. Условия и



*порядок ее реализации устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом Организации.*

<sup>1</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит от следующих юридически значимых обстоятельств: 1) факт представления интересов Работников при проведении коллективных переговоров именно первичной профсоюзной организацией или единым представительным профсоюзным органом; 2) наличие волеизъявления сторон коллективных переговоров. В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

<sup>2</sup> В рамках данного положения Договора может быть расширен перечень вопросов, по которым первичной профсоюзной организацией или единым представительным профсоюзным органом оказывается консультационная помощь Работникам.

<sup>3</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит исключительно от волеизъявления сторон коллективных переговоров. При невключении в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

<sup>4</sup> Исходя из специфики деятельности Организации, стороны коллективных переговоров могут указать другие категории Работников, которым предоставляется данное право.

<sup>5</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит исключительно от волеизъявления сторон коллективных переговоров.



## 5. Охрана труда.

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

Перечень Работников и нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, определяются в приложении № \_\_\_ к Договору.

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

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

5.4. Работодатель обеспечивает периодическое проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с



последующей сертификацией организации работ по охране труда, а при превышении предельно допустимых нормативов вредных и (или) опасных условий труда - проведение соответствующих мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.5. Работодатель сохраняет за Работником место работы, должность и средний заработок на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.

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

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

5.7. Работники в соответствии с установленным порядком проходят медицинские осмотры (обследования): при поступлении на работу - предварительные, в течение трудовой деятельности - периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные); внеочередные - в соответствии с медицинскими рекомендациями.

При осуществлении деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, а также работе в



условиях повышенной опасности, Работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.8. За время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров (обследований) Работники извещаются заранее.

5.9. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются до устранения обстоятельств, вызвавших отстранение от работы или недопущение к работе.

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

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

5.11. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Организации для выполнения своих обязанностей предоставляется \_\_\_\_\_ часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.



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

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

5.13<sup>1</sup>. *Оценив финансовые возможности, Работодатель обязуется обеспечивать выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, типовых норм Работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также обеспечивать Работников, работающих на вышеуказанных работах, чьи профессии не внесены в типовые нормы, средствами индивидуальной защиты по Перечню и нормам, определяемым Договором, за счет средств Организации. Перечень Работников и нормы средств индивидуальной защиты определяются в приложении № \_\_ к Договору.*

<sup>1</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит исключительно от волеизъявления сторон коллективных переговоров.



## 6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации.

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций<sup>1</sup>:

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели Работника на производстве 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 - \_\_\_\_ процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы - \_\_\_\_ процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы - \_\_\_\_ процентов годового заработка.

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

6.1.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя, в размере \_\_\_\_ руб., детям погибшего на производстве Работника в размере \_\_\_\_ руб.

6.1.3. Частичную / полную<sup>2</sup> компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших Работников в размере \_\_\_\_\_<sup>3</sup>;

б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей) в размере \_\_\_\_\_<sup>3</sup>.



6.1.4. Добровольное медицинское страхование Работников, которое осуществляется в соответствии с положением об обеспечении страховой защиты Организации, принятым в Организации.

6.1.5. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при уходе Работника в очередной отпуск в размере \_\_\_\_\_<sup>4</sup> (выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год);

б) при увольнении Работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости<sup>5</sup>. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении №\_\_ к Договору / локальном нормативном акте Организации*<sup>2</sup>;

в) при рождении, усыновлении (удочерении)<sup>6</sup> ребенка в размере \_\_\_\_\_<sup>7</sup>;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере \_\_\_\_\_<sup>7</sup>.

6.1.6. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Организации.

6.1.7. *Частичную / полную*<sup>2</sup> компенсацию подтвержденных расходов, связанных с погребением Ветеранов Организации<sup>3</sup>. Условия отнесения лиц к категории Ветеранов, а также порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении №\_\_ к Договору / локальном нормативном акте Организации*<sup>2</sup>.

6.2. Оценив финансовые возможности Организации, Работодатель также принимает на себя обязательства по предоставлению следующих льгот,



гарантий и компенсаций<sup>8</sup>:

6.2.1. *Частичную / полную*<sup>2</sup> компенсацию подтвержденных расходов Работников:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2400 рублей<sup>9</sup> в месяц в размере \_\_\_\_\_<sup>10</sup>;

б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2400 рублей<sup>9</sup> в месяц в размере \_\_\_\_\_<sup>11</sup>;

в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря в размере \_\_\_\_\_<sup>12</sup>;

г) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в возрасте до \_\_ лет, в размере \_\_\_\_\_<sup>10</sup>.

6.2.2. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее \_\_\_\_\_ рублей<sup>13</sup>.

6.2.3. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых и ведомственных наград и почетных званий. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении №\_\_ к Договору / локальном нормативном акте Организации*<sup>2</sup>.

6.2.4. Выплату материальной помощи при увольнении Работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию в размере \_\_\_\_\_<sup>7</sup>.

6.2.5. Содействие в улучшении жилищных условий Работников на основании соответствующего положения,





принятого в Организации.

6.2.6. Ежемесячную компенсационную выплату Работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении №\_\_ к Договору / локальном нормативном акте Организации*<sup>2</sup>.

6.2.7. Осуществление мероприятий по поддержке Ветеранов Организации в порядке и на условиях, установленных в *приложении № \_\_\_\_ к Договору / локальном нормативном акте Организации*<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Организации самостоятельно определяют конкретные размеры льгот, гарантий и компенсаций, размер которых не может быть менее установленного в ОТС. Работодатель может учитывать практику работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений, регулярно формируемую в соответствующем Обзоре Объединения РаЭл.

<sup>2</sup> Положение Договора, отмеченное курсивом и разделенное дробью, указывает на необходимость выбора одного из предложенных вариантов правового регулирования.

<sup>3</sup> Размер частичной компенсации по данному основанию может быть установлен как в рублях, так и в иных единицах измерения. Если размер данной компенсации установлен не в рублях, дополнить п/п словами "но не менее \_\_\_\_\_ руб."

<sup>4</sup> Размер материальной помощи по данному основанию может быть установлен в любых единицах измерения, но не менее чем в размере ММТС, действующем на дату предоставления материальной помощи.

<sup>5</sup> Документ, регулирующий порядок предоставления выплат по данному основанию, может дифференцировать их размер в зависимости от продолжительности трудовых отношений после наступления пенсионного возраста. В зависимости от заинтересованности Работодателя в удержании Работника пенсионного возраста размер выплат может как увеличиваться, так и снижаться.

<sup>6</sup> ОТС не обязывает Работодателя предоставлять Работникам вид материальной помощи, выделенный курсивом. Необходимость включения данного положения в текст конкретного Договора зависит



исключительно от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

<sup>7</sup> Размер материальной помощи по данному основанию может быть установлен как в рублях, так и в иных единицах измерения. Если размер данной помощи установлен не в рублях, дополнить п/п словами "но не менее \_\_\_\_\_ руб."

<sup>8</sup> Исходя из финансового состояния Организации, стороны коллективных переговоров определяют возможность включения тех или иных подпунктов в данный пункт Договора, в том числе могут расширить приведенный перечень или указать другие актуальные льготы. Отсутствие одного из подпунктов, указанных в п.6.2 Договора, в конкретном коллективном договоре не будет являться нарушением ОТС. При этом включение тех или иных норм в конкретный коллективный договор означает обязательность их предоставления в период его действия вне зависимости от дальнейшего финансового состояния Организации.

<sup>9</sup> Величина суммы дохода на одного члена семьи по решению сторон коллективных переговоров может быть увеличена.

<sup>10</sup> Размер данной компенсации может быть установлен как в рублях, так и в иных единицах измерения (например, в % от стоимости содержания ребенка в детском дошкольном учреждении).

<sup>11</sup> Размер данной компенсации может быть установлен как в рублях, так и в иных единицах измерения (например, в % от стоимости путевки в оздоровительный лагерь).

<sup>12</sup> Размер данной компенсации может быть установлен как в рублях, так и в иных единицах измерения (например, в % от стоимости содержания ребенка-инвалида в детском дошкольном учреждении, стоимости путевки в оздоровительный лагерь).

<sup>13</sup> Сумма, предусмотренная настоящим пунктом, должна быть не менее 7500 рублей. Установление выплаты в размере менее 7500 рублей является нарушением условий ОТС.



**\_\_\_ Меры по реализации Работодателем государственных гарантий и компенсаций Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях<sup>1</sup>.**

\_\_\_1. В связи с расположением в районе с особыми климатическими условиями, при расчете заработной платы в Организации применяется районный коэффициент в размере \_\_\_\_\_ и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере \_\_\_\_\_<sup>2</sup>.

\_\_\_2. В целях реализации гарантий и компенсаций в отношении Работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель:

\_\_\_2.1. Компенсирует Работникам стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций и лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в приложении №\_\_\_ к Договору.

\_\_\_2.2. Компенсирует Работникам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа Работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении №\_\_\_ к Договору / локальном нормативном акте Организации*<sup>3</sup>.

\_\_\_2.3. Компенсирует расходы, связанные с переездом, лицам, заключившим трудовой договор с



Работодателем и прибывшим в соответствии с данным договором из другого региона Российской Федерации.

<sup>1</sup> Данный раздел применяется Организациями, расположенными (имеющими филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В этом случае Организация включает данный раздел в Договор с соответствующим изменением нумерации всех последующих разделов.

<sup>2</sup> Если филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения Организации размещены в районах с разными климатическими условиями - к Договору прилагается перечень подразделений с указанием применяемых в них районных коэффициентов и надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

<sup>3</sup> Положение Договора, отмеченное курсивом и разделенное дробью, указывает на необходимость выбора одного из предложенных вариантов правового регулирования.



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

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<sup>1</sup>. *При необходимости, для осуществления контроля состояния социально-трудовых отношений в Организации, в период между коллективными переговорами вправе образовать Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в Организации, действующую на основании положения, утвержденного Работодателем и Полномочным представителем Работников.*

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

7.1.4. Принимают меры по предупреждению возникновения в Организации 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 Организации*<sup>2</sup>;



7.1.5<sup>1</sup>. *Вправе проводить производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства*<sup>3</sup>. *Виды данных мероприятий, а также условия и порядок их проведения, устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом Организации;*

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

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения Договора;

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

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

7.2.4<sup>4</sup>. *Предусматривает выделение средств в размере не менее \_\_\_ процента фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы и не менее \_\_\_ процента фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Полномочным представителем Работников.*

*Порядок и условия перечисления Работодателем вышеуказанных средств определяются приложением № \_\_\_ к Договору*<sup>5</sup>;

7.2.5<sup>6</sup>. Соблюдает права Полномочного представителя Работников, установленные законодательством Российской Федерации, ОТС и Договором;

7.2.6<sup>7</sup>. *Не вмешивается в деятельность Полномочного представителя Работников, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а*



*также не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;*

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

7.2.8<sup>8</sup>. *Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет 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<sup>9</sup> / локальным нормативным актом Организации;*

7.2.9<sup>8</sup>. *Обеспечивает по личному письменному заявлению Работника бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы данного Работника (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации, указанной в заявлении;*

7.2.10<sup>8</sup>. *Распространяет на Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для Работников<sup>10</sup>.*

*Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей "Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников", утвержденного в Организации.*



*Порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Организации;*

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

7.2.12. В течение \_\_ дней после подписания Договора принимает локальный нормативный акт Организации, в котором определяет лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя;

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

7.3. Полномочный представитель Работников:

7.3.1<sup>1</sup>. *Обязуется соблюдать положения Договора и обеспечивать их соблюдение членами профессионального союза, работающими в Организации;*

7.3.2<sup>1</sup>. *Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников;*

7.3.3<sup>11</sup>. *Содействует адаптации Работников к работе в условиях реформирования электроэнергетики, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации Организации;*

7.3.4<sup>1</sup>. *Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Организации, а также предпринимает усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди Работников;*



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

7.3.6<sup>1</sup>. По мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности и персональном составе членов профессионального союза, работающих в Организации, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

7.3.7<sup>1</sup>. Оказывает Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Организации, включая отчетную информацию об исполнении ОТС;

7.3.8<sup>1</sup>. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации;

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

7.3.10<sup>1</sup>. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации;

7.3.11. Проводит среди Работников разъяснительную



работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиене труда;

7.3.12<sup>1</sup>. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства;

7.3.13<sup>1</sup>. Предоставляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий; при получении средств, в соответствии с пунктом 7.2. \_\_<sup>12</sup> Договора, предоставляет Работодателю отчет об их расходовании;

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

7.3.15<sup>1</sup>. Обязуется в период действия Договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них Работников;

7.3.16<sup>1</sup>. В период действия режима высоких рисков обеспечивает реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленным приложением № \_\_ к Договору;

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

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения Договора;

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

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



деятельности Организации;

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 Организации, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину;

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

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

7.4.9. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;

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

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



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

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

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

<sup>1</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора возникает в случае, если интересы Работников при проведении коллективных переговоров по заключению Договора представляет первичная профсоюзная организация или единый представительный профсоюзный орган. При невключении в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

<sup>2</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора возникает в случае, если в Организации образована и действует Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Организации.

<sup>3</sup> Исходя из специфики деятельности Организации, предмет данных мероприятий может быть различным, например, конкурсы на звание "Лучший машинист энергоблока", "Лучший электрослесарь", "Лучшая бригада электромонтеров" и т.д.

<sup>4</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора возникает при наличии в Организации первичной профсоюзной организации. При невключении в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений



Договора подлежит изменению. Кроме того, при отсутствии в Организации первичной профсоюзной организации порядок и условия перечисления Работодателем средств для организации культурно-просветительной и физкультурной работы и оздоровительных мероприятий устанавливаются сторонами социального партнерства Организации.

<sup>5</sup> Стороны коллективных переговоров вправе установить порядок и условия перечисления Работодателем данных средств на счет первичной профсоюзной организации (в соответствии с абз.2 п.7.4.5 ОТС). При наличии в Организации двух или более первичных профсоюзных организаций в приложении к Договору может быть определена конкретная первичная профсоюзная организация, на счет которой перечисляются средства для организации культурно-просветительной и физкультурной работы и оздоровительных мероприятий. Кроме того, стороны коллективных переговоров вправе установить, что перечисление и использование данных средств производится в соответствии с планом мероприятий и сметой, которые утверждаются Работодателем и первичной профсоюзной организацией.

<sup>6</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит исключительно от инициативы Работодателя (положение урегулировано ОТС, однако в ходе коллективных переговоров Работодатель может включить данный пункт при согласовании ряда других спорных положений Договора). В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

<sup>7</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит от следующих юридически значимых обстоятельств: 1) факт представления интересов Работников при проведении коллективных переговоров именно первичной профсоюзной организацией или единым представительным профсоюзным органом; 2) наличие инициативы Работодателя (положение урегулировано ОТС, однако в ходе коллективных переговоров Работодатель может включить данный пункт при согласовании ряда других спорных положений Договора). В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

<sup>8</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора возникает при наличии в Организации первичной профсоюзной организации. При невключении



в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

<sup>9</sup> Положение Договора, разделенное дробью, указывает на необходимость выбора одного из предложенных вариантов правового регулирования.

<sup>10</sup> Работодатель вправе (в рамках локального нормативного акта Организации) распространить данную льготу на штатных работников первичной профсоюзной организации в случае выполнения ими общественно полезной деятельности в интересах всей Организации (в соответствии с абз.3 п.7.4.10 ОТС).

<sup>11</sup> Необходимость включения данного положения, отмеченного курсивом, в текст конкретного Договора зависит от следующих юридически значимых обстоятельств: 1) факт представления интересов Работников при проведении коллективных переговоров именно первичной профсоюзной организацией или единым представительным профсоюзным органом; 2) наличие волеизъявления сторон коллективных переговоров. В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

<sup>12</sup> Необходимо указать номер пункта Договора, в соответствии с которым Работодатель предусматривает выделение средств для организации культурно-просветительной, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий (в Типовом договоре это пункт 7.2.4).



## 8. Заключительные положения.

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> Стороны коллективных переговоров вправе предусмотреть специальный порядок внесения в Договор изменений и дополнений (например, предварительное рассмотрение изменений и дополнений на Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации, если она образована в Организации). В этом случае редакция данного пункта подлежит соответствующей корректировке.



Типовой коллективный договор организации - члена Объединения РаЭл (редакция 2007 года) разработан и утвержден (протокол №4 от 14 ноября 2006 года) Рабочей группой Объединения РаЭл в составе:

- Замосковский Аркадий Викторович - заместитель Генерального директора Объединения РаЭл, руководитель Рабочей группы;
- Ушкаров Павел Николаевич - заместитель начальника управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл, заместитель руководителя Рабочей группы
- Типков Сергей Валерьевич - начальник отдела коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл, координатор Рабочей группы;
- Афанасьев Александр Алексеевич - начальник департамента управления персоналом ОАО "Кузбассэнерго";
- Барабанов Владимир Викторович - начальник управления по работе с персоналом ОАО "Ярэнерго";
- Верзун Александр Васильевич - помощник Генерального директора по управлению персоналом и организации управленческой деятельности ОАО "Корпоративные сервисные системы";
- Григорович Наталья Георгиевна - начальник департамента управления персоналом ОАО "ГидроОГК";
- Ерошина Елена Юрьевна - заместитель начальника отдела мотивации и оплаты труда генеральной дирекции ОАО "Мосэнерго";
- Полухин Иван Анатольевич - заместитель Генерального директора по управлению персоналом и социальной политике ОАО "Тамбовэнерго";
- Потапова Валентина Николаевна - начальник





управления по взаимодействию с органами власти и законотворчеству Объединения РаЭл;

- Тимофеева Татьяна Юрьевна - главный специалист по социальной политике управления персоналом ОАО "ДВЭУК";

- Тихомирова Татьяна Алексеевна - ведущий специалист Отдела оплаты труда и перспективного развития социально-трудовых отношений Объединения РаЭл;

- Хромова Галина Владимировна - начальник отдела оплаты труда и мотивации департамента управления персоналом ОАО "ОГК-3";

- Щеглов Марат Георгиевич - главный эксперт департамента экономического планирования и финансового контроля Бизнес-единицы №2 ОАО РАО "ЕЭС России".

Подготовленный проект Типового коллективного договора обсужден и одобрен участниками семинара-совещания Объединения РаЭл, состоявшегося 27-28 ноября 2006 года.