



**Типовой коллективный договор
организации электроэнергетики
(редакция 2009 года)**

Москва
2008



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА к содержанию новой редакции Типового коллективного договора организации электроэнергетики (редакция 2009 года)

Уважаемые коллеги! Настоящая брошюра представляет очередную редакцию Типового коллективного договора организации электроэнергетики (далее – ТКД), разработка которого осуществлена в целях методической помощи сторонам социального партнерства локального уровня при регулировании социально-трудовых отношений с использованием коллективно-договорных инструментов.

Содержание ТКД учитывает направления развития социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, выработанные и признанные социальными партнерами отрасли в процессе заключения Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы (далее – ОТС). С учетом этого ТКД адаптирован для использования организациями, учитывающими отраслевую практику регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике и принявшими на себя обязательства по соблюдению норм ОТС.

Кроме того, положения ТКД учитывают изменения законодательства в сфере регулирования социально-трудовых отношений, которые произошли в период 2007-2008 годов, а также наиболее интересный опыт работодателей электроэнергетики и практику разрешения конкретных практических вопросов коллективно-договорного регулирования.

В рамках новой редакции ТКД предусмотрено определенное количество новаций, которые целесообразно рассмотреть и при необходимости – учесть при последующем регулировании социально-трудовых отношений в организации. Многие новации, в частности, связанные с принципиально иными возможностями в сфере оплаты труда, продиктованы нормами ОТС и если работодатель еще в полной мере не произвел переоценку взаимных прав и обязанностей по отношению к социальному партнеру (как работникам, так и их полномочным представителям), то возможно уже к 2009 году, опираясь на текст ТКД, учесть и отразить их в коллективном договоре своей организации, либо других документах локального уровня.

С учетом того, что в организациях электроэнергетики сложился определенный стандарт регулирования социально-трудовых отношений, основанный на принципах предшествующих редакций ТКД (редакции 2005 и 2007 годов), при подготовке новой редакции ТКД разработчики исходили



из необходимости сохранения преемственности указанных документов и совершенствования ТКД преимущественно эволюционным путем, что должно оказать содействие социальным партнерам организаций – членов Объединения РаЭл в достижении согласованных решений в ходе коллективно-договорной процедуры, оперативном определении взаимных позиций по основному кругу вопросов в процессе коллективных переговоров.

При формировании содержания ТКД разработчиками учитывались данные, полученные Объединением РаЭл посредством мониторинга практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики, отраженные в соответствующем Обзоре.

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

- акцентирование необходимости повышения производительности труда работников в качестве одного из ключевых аспектов повышения их доходов;

- обеспечение социальной и производственной стабильности в организациях и сообщение внешней среде о приоритетности данной направленности для социально-ответственных отношений;

- уточнение целей коллективного договора организации, актуальности повышения уровня квалификации работников;

- безусловное выполнение требований, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, ОТС и другими соглашениями в сфере социального партнерства, практика заключения которых на региональном и территориальном уровнях значительно расширилась;

- использование новых, более гибких механизмов поддержания оплаты труда работников на адекватном современным условиям хозяйствования уровне;

- расширение и конкретизацию перечня обязательств работников, в том числе на уточнение обязательств, которые могут быть эффективно реализованы полномочными представителями работников (первичными профсоюзными организациями, другими полномочными представителями работников);

- повышение надежности энергоснабжения и рост конкурентоспособности организаций электроэнергетики.

В рамках подтверждения рыночных принципов в сфере регулирования социально-трудовых отношений, в ТКД получил дальнейшее развитие комплекс таких понятий, как «производительность труда» и «состоя-



ние регионального рынка труда». При этом на работодателя возлагается необходимость обеспечения зависимости оплаты труда от производительности труда, а также внешних факторов, таких как условия региональных рынков труда.

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

В новой редакции ТКД продолжено использование понятия «Тарифная ставка рабочих первого разряда организации» в целях дальнейшего закрепления разграничения понятий минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда в отрасли (ММТС, устанавливается ОТС) и Тарифной ставки рабочих первого разряда организации (устанавливается в коллективном договоре конкретной организации). При этом сохранена возможность самостоятельного установления работодателем периодичности индексации заработной платы, если это не ухудшает положение работников по сравнению с ОТС.

Следуя за основными новациями ОТС, ТКД предлагает социальным партнерам локального уровня использовать новое комплексное понятие «Минимальный средний размер постоянной части оплаты труда работников», применение которого предполагает обеспечение реального содержания заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В ТКД, как и в предыдущих его редакциях, 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 ТКД сохранены положения, конкретизирующие, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, меры по реализации работодателями государственных гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством для работников организаций, расположенных в райо-



нах 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.

Важно отметить, что при разработке ТКД его авторы учитывали существующую практику применения работодателями другого методического документа, подготовленного экспертной группой Объединения РаЭл, и определяющего возможные способы регулирования всего комплекса вопросов внутреннего трудового распорядка организации – Типовых правил внутреннего трудового распорядка организации электроэнергетики, редакция 2007 года (далее – ТПВТР). Поэтому при разработке проекта коллективного договора конкретной организации представители сторон социального партнерства могут соотнести эти два методических документа (ТКД и ТПВТР), чтобы определить перечень вопросов, решение которых целесообразно отнести именно к правилам внутреннего трудового распорядка организации (в частности, особенности рабочего времени и времени отдыха, вопросы организации работы с персоналом и иные, связанные с производственной деятельностью условия, целесообразно сосредоточить в правилах внутреннего трудового распорядка организации; вопросы, которые могут быть в дальнейшем эффективно решены только при конструктивном и ответственном обсуждении социальных партнеров – рационально закрепить в коллективном договоре организации).

Разработчики ТКД хотели бы обратить особое внимание работодателей на возможности делегирования полномочным представителям работников существенного перечня обязанностей, обычно исполняемых исключительно работодателем, реализация которых необходима для развития организации в современных условиях. Поскольку нерационально ограничивать работу профсоюзов и других представителей работников преимущественно социально-бытовыми вопросами, контролем за условиями труда работников либо иными традиционными для профсоюзной работы вопросами. ОТС дает работодателям возможность привлекать представителей работников к более широкому сотрудничеству, предоставляет представителям работников возможность ответственно проявить себя. В наибольшей мере это можно отнести к взаимодействию работодателя и представителя работников в вопросах повышения производительности труда работников, реализации программ управления издержками, расширению консультативной работы профсоюза в интересах всех работников организации.



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

– ТКД является основой (каркасом) для подготовки коллективного договора в конкретной организации, изучив который можно сформировать предварительное видение документа. Стороны коллективных переговоров могут быть заинтересованы в его расширении и дополнении положениями, отражающими специфику деятельности организации, сложившуюся в данной организации практику регулирования социально-трудовых отношений, конкретные интересы сторон, определенные на момент начала коллективных переговоров. Целесообразно также учитывать, что в рамках конкретного коллективного договора можно подготовить платформу для достижения перспективных целей, которые могут возникнуть перед организацией в ближайшие годы, в т.ч. за пределами действия разрабатываемого коллективного договора;

– Цифровые сноски в конце каждого из разделов ТКД 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 внима-



тельно 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, учитываемым налоговыми органами при исчислении налога на прибыль. Особо необходимо обратить внимание работодателей, приступающих к коллективно-договорной процедуре, на опасность влияния последствий мирового экономического кризиса в т.ч. и на социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения. Возможно, для снижения негативных явлений кризиса в конкретной организации, сохранения финансовой устойчивости, минимизирования оттока персонала, работодателю может потребоваться оперативная корректировка тех обязательств, которые стороны социального партнерства приняли на себя в рамках коллективного договора, а также использование различных возможностей оптимизации своих расходов, зафиксированных в коллективном договоре.

Разработчики ТКД рассчитывают, что представленная новая редакция документа окажется востребованной в практике коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики, в т.ч. окажет содействие работодателям при осуществлении процедуры разработки проекта коллективного договора и проведении переговоров по нему.

Как показывает практика, наличие стандарта, определенного ТКД, упрощает процедуру согласования конкретного коллективного договора советами директоров энергокомпаний.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор* заключен в _____
_____ ^{1**} на основании Трудового кодекса Российской Федерации^{***},
Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской
Федерации на 2009–2011 годы^{****}, с учетом иных соглашений^{*****}, регули-
рующих социально-трудовые отношения на федеральном, межрегиональном,
региональном, межотраслевом и территориальном уровнях социального пар-
тнерства² между работодателем^{*****} и работниками, состоящими с ним в
трудовых отношениях^{*****}, в лице их представителей:

– представитель Работодателя – _____,
действующий на основании _____;
– представитель Работников – _____^{*****},
действующий на основании _____³.

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 Ра-
ботников.

1.3. Целями Договора являются:

– развитие договорных отношений между сторонами социального
партнерства Организации;
– согласование интересов сторон социального партнерства Органи-
зации при регулировании социально-трудовых отношений;
– согласование интересов сторон социального партнерства Органи-
зации при регулировании тарифов на электрическую энергию (мощность)
и тепловую энергию (мощность);
– реализация социально-экономических прав и гарантий Работни-
ков и Работодателя, предусмотренных трудовым законодательством, ОТС
и Соглашениями²;

* Далее по тексту – Договор.

** Далее по тексту – Организация.

*** Далее по тексту – ТК РФ.

**** Далее по тексту – ОТС.

***** Далее по тексту – Соглашения.

***** Далее по тексту – Работодатель.

***** Далее по тексту – Работники.

***** Далее по тексту – Полномочный представитель Работников.



- повышение производительности труда, эффективности производства, конкурентоспособности Организации;
- привлечение и закрепление квалифицированных Работников;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;
- обеспечение социальной стабильности в Организации, а также поддержание конкурентоспособного уровня регулирования социально-трудовых отношений с учетом условий региональных рынков труда;

4.

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.

Стороны социального партнерства Организации также подтверждают, что при подготовке Договора и исполнении его положений придерживаются основных принципов социального партнерства, определенных законодательством, а также установленных ОТС общих принципов регулирования экономических отношений, связанных с социально-трудовыми.

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

В целях снижения аффилированности и устранения конфликта интересов при принятии решений стороны социального партнерства Организации установили, что положения настоящего Договора не распространяются на лиц, уполномоченных выполнять функции Работодателя от имени Организации. При этом Работодатель обязуется определить перечень таких лиц отдельным локальным нормативным актом и установить для них социально-трудовые гарантии на уровне не ниже предусмотренного настоящим Договором⁵.

1.6. Договор вступает в силу со дня его подписания / с «__» _____ 20__ года⁶.

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 или Договором.

Предусмотренные ОТС, *Соглашениями*² и Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством, обеспечиваются за счет средств Организации, а в отдельно оговоренных в Договоре случаях — при наличии у Организации соответствующих финансовых возможностей.

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ Необходимо указать полное наименование Организации.

² На стадии подготовки к заключению конкретного Договора Работодателю целесообразно внимательно изучить, какие Соглашения в сфере социального партнерства распространяются на Организацию.

Эти слова, отмеченные курсивом, могут быть включены в текст конкретного Договора в случае распространения на Организацию норм Соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, например, региональное соглашение в сфере социального партнерства; региональное соглашение о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации; отраслевое (межотраслевое) соглашение, заключенное на региональном уровне социального партнерства и др.

Кроме того, вместо слов «иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения на федеральном, межрегиональном, региональном, межотраслевом и территориальном уровнях социального партнерства», стороны коллективных переговоров могут включить конкретные наименования Соглашений в сфере социального партнерства, действие которых распространяется на Организацию.

³ Если при проведении коллективных переговоров в качестве Полномочного представителя Работников выступает единый представительный орган (например, совет представителей первичных профсоюзных организаций), то в текст конкретного Договора (в раздел «Общие положения») необходимо включить пункт следующего содержания: «Положения Договора, предусматривающие права и обязанности Полномочного представителя Работников, реализуются первичными профсоюзными организациями, действующими в Организации.»

⁴ Исходя из специфики деятельности Организации, стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень целей Договора (например, развитие инициативы и соревнования среди Работников; обеспечение надежности энергоснабжения и т.д.).

⁵ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

При этом важно учесть, что частью 3 ст. 43 ТК РФ определено, что действие Договора распространяется на всех Работников Организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. То есть формально Договор распространяется на всех Работников без каких-либо ограничений для отдельных категорий Работников. Тем не менее, поскольку топ-менеджмент в любом случае выведен за рамки действия Договора, полагаем, что такая формулировка упростит Работодателю подтверждение этого факта.

⁶ Положения Договора, отмеченные курсивом и разделенные дробью, указывают на необходимость выбора одного из предложенных вариантов.



2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Работникам гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных законодательством, ОТС, *Соглашениями*¹, настоящим Договором и трудовыми договорами.

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

*При установлении режима рабочего времени и времени отдыха в Организации используется «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России» от 30 сентября 1993 года в части, не противоречащей ТК РФ*².

2.3. Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, 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 с учетом требований ТК РФ.

2.4. Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, производится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является _____³.

2.5. Гарантии Работникам, связанные с направлением в служебные командировки, другие служебные поездки, определяются *приложением № _____ к Договору / Положением*⁴ о служебных командировках Организации⁵.

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

*При прочих равных условиях преимущественным правом на предоставление отпуска в летнее время обладают Работники*⁶:

а) *имеющие отраслевые и ведомственные награды* _____⁷;



б) награждённые дипломами и почетными знаками Организации;

в) _____⁸.

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 течение 7 календарных дней.

2.7. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.7.1. Отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые предоставляются в соответствии с законодательством и п. 2.6 ОТС.

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

2.7.2⁹. 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.

2.7.3. Отпуска за особый характер работы.

Перечень должностей Работников, имеющих особый характер работы, а также конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления определяются приложением № _____ к Договору⁵ / локальным нормативным актом Организации¹⁰.

2.7.4. Отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем *продолжительностью не менее ___ календарных дней*¹¹.



Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается *приложением № ____ к Договору / локальным нормативным актом Организаций*⁵.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска Работников с ненормированным рабочим днем определяется *приложением № ____ к Договору / Правилами внутреннего трудового распорядка*⁵.

2.8¹². *Отпуска за работу в особых климатических условиях продолжительностью ____ календарных дней. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются приложением № ____ к Договору / локальным нормативным актом Организаций*⁵.

2.9. Работникам, *имеющим непрерывный стаж работы в Организации не менее 6 месяцев*¹³, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1–4 класс), в День знаний (1 сентября) – один рабочий день;

б) отцу – при рождении ребенка – __ календарн __ дн __;

в) вступление в брак Работника или его детей (во всех случаях, если брак заключается впервые) – __ календарн __ дн __;

г) смерть членов семьи (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев и сестер) – __ календарн __ дн __.

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

*Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми*⁶. В случае, если предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, последний *подлежит продлению / продлению не подлежит*⁵.

2.10. Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

а) со свадьбой детей – __ календарн __ дн __;

б) с переездом на новое место жительства – __ календарн __ дн __;

в) с наступлением юбилейной даты рождения Работника (50 лет; 55 лет для женщин; 60 лет для мужчин)¹⁴ – __ календарн __ дн __;

г) с празднованием Последнего звонка – один календарный день⁶ – одно-



му из родителей либо другому лицу (попечителю), воспитывающему детей – учащихся выпускных классов (11 класс);

д) _____ 15.

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

2.11. Профессиональный праздник – День энергетика – ежегодно отмечается 22 декабря.

В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнерства Организации заблаговременно разрабатывают предложения по плану 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*¹⁶.

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ Положения Договора, отмеченные курсивом, могут быть включены в текст конкретного Договора в случае распространения на Организацию норм Соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, например, регионального соглашения в сфере социального партнерства; отраслевого (межотраслевого) соглашения, заключенного на региональном уровне социального партнерства и др.

² Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров. ОТС предполагает возможность использования этого документа, поэтому сторонам коллективных переговоров предлагается однозначно определить, используется он или нет.

³ Необходимо указать конкретный учетный период (месяц, квартал или другой период). Например, «календарный год – с 01.01 по 31.12»).

⁴ Может быть включена ссылка на иной документ Организации.

⁵ Положения Договора, отмеченные курсивом и разделенные дробью, указывают на необходимость выбора одного из предложенных вариантов.

⁶ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

⁷ Необходимо включить наименования отраслевых и ведомственных наград, например, «Заслуженный энергетик Российской Федерации» «Почетный энергетик», «Почетный работник топливно-энергетического комплекса».

⁸ Стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень категорий Работников, имеющих преимущественное право на предоставление отпуска в летнее время.

⁹ Законодательство и ОТС не обязывают Работодателя предоставлять данный вид дополнительного оплачиваемого отпуска. Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров. В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующего положения Договора подлежит изменению.



¹⁰ Положение, отмеченное курсивом, может быть включено в текст конкретного Договора после определения Правительством Российской Федерации перечня категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления.

¹¹ Если стороны коллективных переговоров не договорились о предоставлении дополнительного отпуска в размере, превышающем установленный законодательством, включения в Договор текста, отмеченного курсивом, не требуется.

¹² Законодательство и ОТС не обязывают Работодателя предоставлять данный вид дополнительного оплачиваемого отпуска, но он может быть предусмотрен в Договорах Организаций, находящихся в местностях, где установлен районный коэффициент и (или) процентная надбавка к заработной плате за работу в особых климатических условиях. Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров. В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующего положения Договора подлежит изменению.

¹³ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

Кроме того, стороны коллективных переговоров могут изменить продолжительность требуемого непрерывного стажа работы в Организации либо предусмотреть в тексте конкретного Договора иные условия предоставления указанных в пункте отпусков.

¹⁴ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

Кроме того, стороны коллективных переговоров могут изменить даты, которые считаются юбилейными.

¹⁵ Стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень случаев, когда Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы либо не включать данный подпункт в текст конкретного Договора.

¹⁶ Необходимость включения положений, отмеченных 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. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются *Положением об оплате труда*¹, которое является *приложением № __ к Договору / локальным нормативным актом Организации*².

3.2. При регулировании вопросов в сфере организации и оплаты труда Работников Работодатель:

а) применяет ОТС и использует «Рекомендации* о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики»**;

б) обеспечивает связь оплаты труда с производительностью и результатами труда Работников, *достижением показателей, характеризующих деятельность Организации*³, с учетом региональных особенностей рынков труда;

в) учитывает оценку профессиональных качеств Работников. *Периодичность оценки и порядок ее проведения устанавливается соответствующим локальным нормативным актом Организации*³;

г) учитывает эффективность рабочих мест.

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 единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.4. Тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала Организации, полностью отработавших меся-

* Утверждены Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) и Общественным объединением – «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) 14 ноября 2005 года, с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года.

** Далее по тексту – Рекомендации об оплате труда.



ную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем^{***}, устанавливается с «__» _____ 20__ года в размере _____ (_____) рублей⁴.

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

а) минимальный средний размер постоянной части оплаты труда Работников^{****}, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть меньше _____ (_____) рублей в месяц⁵;

б) размер Тарифной ставки рабочих первого разряда Организации и производных от нее тарифных ставок (должностных окладов) индексируется в порядке и на условиях, определенных ОТС, Договором, а также локальными нормативными актами Организации;

в)³ размер ежемесячной заработной платы Работника не может быть меньше размера, установленного соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации⁶.

3.6⁷. Работодатель и Полномочный представитель Работников обязуются разработать и реализовать комплекс мероприятий, обеспечивающих поступательное развитие Организации, повышение производительности труда с адекватным ростом заработной платы Работников, в т.ч. исходя из следующих возможностей:

^{***} 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).

^{*****} Рассчитывается, исходя из суммы выплат, отнесенных к постоянной части заработной платы и произведенных Работодателем в течение календарного года. Порядок отнесения выплат Работнику к постоянной части заработной платы определяется в соответствии с п.3.5 ОТС.



а) совершенствование структуры оплаты труда Организации, в т.ч. увеличение постоянной части заработной платы за счет сокращения переменной ее части;

б) реализация программ управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая организацию совместной работы по вовлечению Работников в выполнение мероприятий по управлению издержками;

в) выявление и рационализация (ликвидация) неэффективных рабочих мест и других экономически необоснованных расходов;

г) установление дифференцированных коэффициентов (не менее 1,0) к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений Организации и региональных особенностей рынков труда;

д) установление повышенного размера оплаты труда Работникам ключевых профессий, определенных приложением № __ к Договору² / локальным нормативным актом Организации;

е) установление связи оплаты труда с достижением показателей, характеризующих деятельность Организации, и их повышением;

ж) _____⁸.

Для достижения целей, предусмотренных настоящим пунктом, в период действия настоящего Договора, Работодатель и Полномочный представитель Работников обязуются разработать и реализовать соответствующую Программу мероприятий.

3.7. Системы мотивации и стимулирования Работников, действующие в Организации, в том числе, учитывают:

а) стратегию развития Организации;

б) вид деятельности Организации;

в) состояние региональных рынков труда;

г) факторы, предусмотренные п.3.11 ОТС;

д) совершенствование нормирования труда и структуры оплаты труда;

е) эффективность использования рабочих мест и потребности Организации в человеческом капитале;

ж) реализацию мероприятий по управлению издержками;

з) _____⁹.

3.8. 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. 2.3, 3.16 ОТС.



3.9. В Организации оплачивается время, затраченное на приемку смены Работниками, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме. Размеры, порядок и условия оплаты¹⁰ времени определяются *Положением об оплате труда*¹¹.

Конкретная продолжительность времени и перечень должностей Работников, которым оплачивается данное время, определяются *приложением № ___ к Договору*² / *Правилами внутреннего трудового распорядка*.

3.10. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, *предусмотренном законодательством*² / _____¹².

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 по условиям труда.

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ Название документа при необходимости может быть скорректировано.

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;
- 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 3.11 ОТС;
- надбавок за вахтовый метод работы (в Организациях, в которых данный метод применяется);
- иных выплат, предусмотренных в Организации, связанных с оплатой труда.

² Положения Договора, отмеченные курсивом и разделенные дробью, указывают на необходимость выбора одного из предложенных вариантов.

³ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

⁴ Но не менее размера ММТС, установленного в отрасли в соответствии с п.3.3 ОТС.

⁵ Но не менее минимального среднего размера постоянной части оплаты труда работников электроэнергетики, установленного в отрасли в соответствии с п.3.6 ОТС.

⁶ Может быть включена ссылка на конкретное региональное соглашение, устанавливающее размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

⁷ Необходимост включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров. В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.



При этом считаем, что Работодатель может не предлагать в инициативном порядке включить в Договор данный пункт, а в ходе коллективных переговоров выстраивать свою позицию так, чтобы в качестве инициатора выступил Полномочный представитель Работников, тем самым, предлагая ему взять на себя комплекс реальных обязательств в рамках реализации мероприятий, направленных на повышение производительности труда и достижение показателей, характеризующих деятельность Организации.

⁸ Исходя из специфики деятельности Организации, стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень возможностей.

⁹ Стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень обстоятельств, которые необходимо учитывать при формировании систем мотивации и стимулирования Работников.

¹⁰ 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.

¹¹ Может быть включена ссылка на иной документ Организации.

¹² При наличии финансовых возможностей стороны коллективных переговоров вправе указать конкретный размер оплаты времени простоев не по вине Работника, превышающий размер предусмотренный законодательством (ч.2 п.3.14 ОТС).



4. Занятость

4.1. Работодатель *при участии Полномочного представителя Работников*¹ проводит в Организации политику занятости, основанную на требованиях законодательства и учитывающую нормы ОТС, включая основы политики занятости и приоритетные направления работы по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных Работников.

4.2. Работодатель обеспечивает:

а) организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов²;

б) поддержку творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных *приложением № __ к Договору / локальным нормативным актом Организации*³;

в) предоставление Работнику, увольняемому из филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения Организации в связи с сокращением численности или штата, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях Организации не менее чем за __ календарных дней до даты расторжения трудового договора;

г)⁴ *организацию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается в соответствующем локальном нормативном акте Организации;*

д)⁴ *организацию системы наставничества в целях сохранения преемственности кадров в Организации. Условия и порядок реализации данной системы устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом Организации.*

4.3. По предложению Работодателя Полномочный представитель Работников обязуется проводить взаимные консультации по проблемам занятости.

4.4. Полномочный представитель Работников содействует повышению производительности труда Работников, а также использует имеющиеся возможности, направленные на рост мотивации труда Ра-



ботников, и выполнению плановых показателей работы, достижению стратегических целей Организации.

4.5. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению предоставляется *частично / полностью*³ оплачиваемое время для поиска работы общей продолжительностью до ____ часов в неделю. *Дополнительные условия реализации данного положения определяются локальным нормативным актом Организации*⁴.

4.6. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата за два и менее года до наступления пенсионного возраста, предоставляется единовременная материальная помощь, выплачиваемая в Организации в связи с уходом на пенсию в соответствии с настоящим Договором.

4.7. С целью закрепления в Организации молодых Работников может осуществляться их поддержка в порядке и на условиях, определенных *приложением № __ к Договору / локальным нормативным актом Организации*³.

Полномочный представитель Работников разрабатывает и реализовывает соответствующую Программу мероприятий по поддержке работавших в Организации лиц, с которыми были прекращены трудовые договоры в связи с их призывом на срочную военную службу, в период прохождения ими срочной военной службы.

4.8⁵. *Работодатель ежемесячно предоставляет органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.*

При приеме на работу инвалидов Полномочный представитель работников оказывает им содействие по социальной адаптации в трудовом коллективе.

4.9⁵. *Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются Работники:*

- а) награжденные отраслевыми наградами в электроэнергетике, включая награды ОАО РАО «ЕЭС России» и Объединения РаЭл;*
- б) имеющие более высокую текущую оценку профессиональных качеств, определенную в порядке, предусмотренном Рекомендациями об оплате труда;*
- в) состоящие в кадровом резерве Организации;*
- г) имевшие поощрения Работодателя за новаторскую и рационализаторскую деятельность;*



д) *занимающиеся наставничеством, в соответствии с системой наставничества, действующей в Организации;*

е) _____⁶.

4.10. В случае реорганизации Организации, а также при расторжении трудовых договоров с Работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, применяются положения, предусмотренные пунктами 4.9, 4.10 ОТС.

Полномочный представитель Работников обязуется содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации и выводе из эксплуатации производственных мощностей, по социальной и трудовой адаптации Работников и оказанию им психологической поддержки.

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ Необходимость включения положений, отмеченных 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.

² Например, «Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденный решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.2005 № 1340пр/2.

³ Положения Договора, отмеченные курсивом и разделенные дробью, указывают на необходимость выбора одного из предложенных вариантов.

⁴ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

⁵ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров. При невключении в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

⁶ Исходя из специфики деятельности Организации, стороны коллективных переговоров могут указать другие категории Работников, которым предоставляется данное право.



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 проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием Полномочных представителей работников в аттестационной комиссии¹ в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 года № 569), после проведения аттестации рабочих мест по условиям труда направляет перечень рабочих мест, ведомости рабочих мест подразделений Организации и результатов их аттестации по условиям труда и сводную ведомость рабочих мест Организации и результатов их аттестации по условиям труда, включая приложение № 10 к Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации.

5.5.² Работодатель, совместно с Полномочным представителем Работников³, организует учет и анализ заболеваемости с временной утратой



трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике заболеваний.

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

5.7. 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 отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником 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.

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

5.11. В соответствии с графиком, утверждаемым Работодателем *ежеквартально*⁴, 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 периодически, но не реже одного раза в *квартал*⁴, 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. Полномочный представитель Работников:

а) способствует формированию ответственной позиции Работников в соблюдении требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения Работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе;

б) содействует развитию у Работников высокой культуры труда;

в) осуществляет учет и анализ профессиональной заболеваемости Работников, которая может быть обусловлена существующими вредными и (или) опасными условиями труда на рабочем месте, и периодически, но не реже одного раза в *год*⁴, представляет Работодателю свои предложения по перечню мероприятий по профилактике профессиональных заболеваний.

5.14². *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 определяют в приложении № __ к Договору.*

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ В качестве Полномочных представителей Работников могут быть привлечены представители профсоюзных организаций или других уполномоченных Работниками представительных органов, представители комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива.

² Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров. При невключении в



текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

³ Необходимость включения положения «...совместно с Полномочным представителем Работников...» 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.

⁴ Сторонами коллективных переговоров может быть указана иная периодичность.



6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций¹:

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели Работника на производстве на каждого его иждивенца в размере _____ заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате профессионального заболевания или увечья, полученного по вине Работодателя при исполнении Работником трудовых обязанностей, в размерах:

– инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – _____ процентов годового заработка;

– инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – _____ процентов годового заработка;

– инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – _____ 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., *несовершеннолетним*² детям погибшего на производстве Работника в размере _____ руб. Периодичность и порядок произведения доплат определяются *Работодателем* /³ _____⁴.

6.1.3. Единовременную материальную помощь в размере _____ руб., оказываемую в связи со смертью:

а) Работников Организации (предоставляется семье умершего, представившей свидетельство о смерти);

б) близких родственников (супруга(и), детей, родителей) Работников Организации;

в) Ветеранов Организации (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*³).

6.1.4. Добровольное медицинское страхование Работников, которое осуществляется в соответствии с *Положением об обеспечении страховой за-*



циты Работников Организации⁵, принятым в Организации.

6.1.5. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере _____⁶. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один *рабочий год*³ / *календарный год*;

б) при увольнении Работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются⁷ в *приложении №__ к Договору / локальном нормативном акте Организации*³;

в) при рождении, *усыновлении (удочерении)*⁸ ребенка в размере _____⁹. Выплата по данному основанию производится в течение _____ календарных дней после предоставления подтверждающих документов;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере _____⁹.

6.2. Оценив финансовые возможности Организации, Работодатель также принимает на себя обязательства по предоставлению следующих льгот, гарантий и компенсаций¹⁰:

6.2.1. *Частичную / полную*³ компенсацию подтвержденных расходов Работников:

а) на содержание в детских дошкольных образовательных учреждениях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 рублей¹¹ в месяц в размере _____¹²;

б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 рублей¹¹ в месяц в размере _____¹³;

в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных образовательных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря в размере _____¹⁴;

г) на содержание детей в детских дошкольных образовательных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в возрасте до ____ лет, в размере _____¹²;

д) на обучение детей Работников в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов профессий электроэнергетики².

6.2.2. Единовременную материальную помощь сверх норм, установленных законодательством, в случае смерти Работника от общего забо-



левания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее _____ рублей¹⁵.

6.2.3. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых и корпоративных² наград в электроэнергетике, а также почетных званий, в соответствии с перечнем и в размерах, установленных в *приложении №__ к Договору / локальном нормативном акте Организации*³.

6.2.4. Выплату единовременной материальной помощи при увольнении Работника в связи с призывом на срочную военную службу в размере _____⁹.

6.2.5. Содействие в улучшении жилищных условий Работников на основании *соответствующего положения, принятого в Организации*¹⁶.

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*³.

6.2.7. Осуществление мероприятий по поддержке Ветеранов Организации в порядке и на условиях, установленных в *приложении №__ к Договору / локальном нормативном акте Организации*³.

6.2.8. Страхование жизни Работников на производстве, на основании *соответствующего положения, принятого в Организации*¹⁶.

6.3. Работники имеют право на 50-процентную скидку установленной платы за электрическую и тепловую энергию при соблюдении совокупности условий¹⁷:

а) наличие у Работника непрерывного стажа работы в Организации не менее *6 месяцев*¹⁸;

б) в семье Работника сумма дохода на одного члена семьи не превышает *3000 рублей в месяц*¹⁹;

в) _____²⁰.

Порядок реализации права, предусмотренного настоящим пунктом Договора, определяется *приложением №__ к Договору / локальным нормативным актом Организации*³.

6.4. Работники, выразившие желание уплачивать за счет собственных средств дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, предусмотренные положениями Федерального закона от 30.04.2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке форми-



рования пенсионных накоплений», вправе подать Работодателю заявления об уплате указанных взносов.

Реализация в Организации прав Работников по уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии производится в соответствии с *локальным нормативным актом Организации*¹⁶.

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ Организация самостоятельно определяет конкретные размеры льгот, гарантий и компенсаций, размер которых не может быть менее установленных в ОТС и Соглашениях. Работодатель может учитывать практику работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений, регулярно формируемую в соответствующем Обзоре Объединения РаЭл.

² Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

³ Положения Договора, отмеченные курсивом и разделенные дробью, указывают на необходимость выбора одного из предложенных вариантов.

⁴ Стороны коллективных переговоров могут указать в Договоре конкретную периодичность и порядок произведения доплат.

⁵ Может быть включена ссылка на иной документ Организации.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ ОТС не обязывает Работодателя предоставлять Работникам вид материальной помощи, выделенный курсивом. Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

⁹ 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.».

¹⁰ 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 Договоре не будет являться нарушением ОТС. При этом включение тех или иных норм в конкретный Договор означает обязательность их предоставления в период его действия вне зависимости от дальнейшего финансового состояния Организации.

¹¹ Величина суммы дохода на одного члена семьи по решению сторон коллективных переговоров может быть увеличена.

¹² Размер данной компенсации может быть установлен как в рублях, так и в иных единицах измерения (например, в % от стоимости содержания ребенка в детском дошкольном образовательном учреждении).

¹³ Размер данной компенсации может быть установлен как в рублях, так и в иных единицах измерения (например, в % от стоимости путевки в оздоровительный лагерь).



¹⁴ 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 образовательном учреждении, стоимости путевки в оздоровительный лагерь).

¹⁵ Сумма, предусмотренная настоящим пунктом Договора, должна быть не менее 9000 рублей. Установление выплаты в размере менее 9000 рублей является нарушением условий ОТС.

¹⁶ Может быть включена ссылка на конкретный документ Организации.

¹⁷ Обращаем внимание, что пунктом 6.3 ОТС обязывает Работодателя обеспечивать не саму скидку, но лишь право на скидку установленной платы за электрическую и тепловую энергию. С учетом необходимости конкретизировать данную норму предлагаем рассмотреть условия, при которых такая скидка будет предоставляться, а также категории лиц, которым она будет предоставлена. При этом непредоставление в принципе права на такую скидку Работникам будет являться нарушением ОТС и может повлечь определенные финансовые риски для Работодателя.

¹⁸ Стороны коллективных переговоров могут изменить продолжительность требуемого непрерывного стажа работы в Организации.

¹⁹ Стороны коллективных переговоров могут изменить размер суммы дохода на одного члена семьи Работника.

²⁰ Исходя из специфики деятельности Организации, стороны коллективных переговоров могут дополнить перечень условий.



___ . Меры по реализации Работодателем государственных гарантий и компенсаций Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях¹

___ .1. В связи с расположением в районе с особыми климатическими условиями, при расчете заработной платы Работников 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 _____².

___ .2. В целях реализации гарантий и компенсаций в отношении Работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель в т.ч.:

___ .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. Один раз в два года компенсирует Работникам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа Работника *и неработающих членов его семьи*³ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении №__ к Договору / локальном нормативном акте Организации*⁴.

___ .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. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении №__ к Договору / локальном нормативном акте Организации*⁴.

___ .3³. *Исходя из финансовых возможностей в Организации устанавливаются иные дополнительные гарантии и компенсации Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.*



В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ 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.

² Если филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения Организации размещены в районах с разными климатическими условиями – к Договору прилагается перечень обособленных структурных 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.

³ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

⁴ Положения Договора, отмеченные курсивом и разделенные дробью, указывают на необходимость выбора одного из предложенных вариантов.



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;

При необходимости, разрабатывают и обмениваются предложениями о реализации обязательств, принятых в рамках Договора (с указанием конкретных действий, сроков и лиц, ответственных за исполнение)¹;

7.1.3². *Каждые 6 месяцев совместно информируют Работников о ходе исполнения Договора;*

7.1.4³. *Для осуществления контроля состояния социально-трудовых отношений в Организации, в период между коллективными переговорами сотрудничают в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации, действующей на основании положения, утвержденного Работодателем и Полномочным представителем Работников.*

В случае возникновения разногласий в рамках деятельности указанной Комиссии стороны Комиссии вправе обратиться в отраслевую Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике;

7.1.5. Принимают меры по предотвращению 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 Организации⁴;*

7.1.6³. *Проводят производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства⁵. 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 ОТС, Договора;

7.2.2. Создает условия для профессионального роста Работников, повышения производительности труда;

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

7.2.4⁶. *Предусматривает выделение средств в размере ___⁷ процента фонда оплаты труда на культурно-массовую работу и ___⁷ процента фонда оплаты труда на физкультурно-оздоровительную работу и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Полномочным представителем Работников.*

Порядок и условия перечисления Работодателем вышеуказанных средств определяются приложением № __ к Договору⁸;

7.2.5⁹. *Соблюдает права Полномочного представителя Работников, установленные законодательством, ОТС и Договором;*

7.2.6¹⁰. *Не вмешивается в деятельность Полномочного представителя Работников, если она не противоречит положениям законодательства;*

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

7.2.8¹¹. *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 Договору¹² / локальным нормативным актом Организации;

7.2.9¹¹. *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;*

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



Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников», утвержденного в Организации и устанавливающего порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом.

Данная льгота распространяется на штатных работников первичной профсоюзной организации в случае выполнения ими общественно полезной деятельности в интересах всей Организации¹³;

7.2.11. Участвует в развитии системы социального партнерства в отрасли путем предоставления отчетной информации об исполнении ОТС, информации о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организации, а также иной информации, необходимой для контроля за исполнением ОТС (по запросам Объединения РаЭл);

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

7.3. Полномочный представитель Работников:

7.3.1³. *Обязуется соблюдать положения ОТС, Договора, обеспечивать их соблюдение членами профессионального союза, работающими в Организации, и содействовать их выполнению другими Работниками;*

7.3.2³. *Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства;*

7.3.3¹⁴. *Содействует адаптации Работников к работе в условиях реорганизации Организации, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации Организации;*

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

7.3.5³. *Доводит до Работников информацию о действующих и разрабатываемых новых стратегических целях Организации, а также нацеливает Работников на достижение данных целей;*

7.3.6³. *Оказывает содействие Работодателю в реализации программ управления издержками, а также информирует Работников о целесообразности их проведения;*

7.3.7. 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 пред-



ставитель Работников и его представители несут ответственность, установленную законодательством;

7.3.8³. 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;

7.3.9³. 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;

7.3.10. 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.);

7.3.11³. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации;

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

7.3.13¹⁴. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, охраны труда, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

7.3.14¹⁴. Проводит разъяснительную работу среди Работников о порядке и условиях реализации ими прав, предусмотренных Федеральным законом от 30.04.2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

7.3.15³. Предоставляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, при получении средств, в соответствии с пунктом 7.2. __¹⁵ Договора, предоставляет Работодателю отчет об их расходовании;

7.3.16. Принимает в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения в Организации – своевременно информирует об этом Работодателя;

7.3.17. Обязуется в период действия Договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работ-



ников, не вовлекать в них Работников;

7.3.18³. *В период действия режимов с высокими рисками обеспечивает реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленным приложением № __ к Договору;*

7.3.19¹⁴. *Обязуется своевременно информировать Работодателя о заключенных (готовящихся к заключению) Соглашениях, положения которых могут быть распространены на Организацию;*

7.3.20¹⁴. *Предпринимает необходимые меры для рационального использования времени, предоставляемого Работодателем в соответствии с п. 7.2.8 Договора;*

7.3.21. 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 и иными руководящими документами;

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

7.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством) 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; уделять особое внимание надежности энергоснабжения в период действия режима высоких рисков;

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

7.4.9. Совершенствовать свое профессиональное мастерство, развивать творческое отношение к труду;



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);

7.4.12. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей;

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 Соглашениями.

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

² Необходимость включения положений, отмеченных 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.

Кроме того, в рамках данного пункта Договора может быть установлена иная периодичность информирования Работников. В случае невключения в текст Договора данного пункта нумерация следующих положений Договора подлежит изменению.

³ Необходимость включения положений, отмеченных 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.

⁴ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора возникает в случае, если в Организации образована и действует Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Организации.

⁵ 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.

⁶ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного До-



говора 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 на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу устанавливаются сторонами социального партнерства Организации.

⁷ Но не менее размера средств, установленного п.7.4.5 ОТС.

⁸ 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 на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

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.

⁹ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит 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.

¹⁰ Необходимость включения положений, отмеченных 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.

¹¹ Необходимость включения положений, отмеченных 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.

¹² Положения Договора, разделенные дробью, указывают на необходимость выбора одного из предложенных вариантов.

¹³ Необходимость включения абз.3 в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров (в соответствии с абз.3 п.7.4.10 ОТС). При этом в Договоре могут быть предусмотрены порядок и условия предоставления данной льготы.

¹⁴ Необходимость включения положений, отмеченных 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.

¹⁵ Необходимо указать номер пункта Договора, в соответствии с которым Работодатель предусматривает выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (в ТКД 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.

Текст Договора размещается на интернет-сайте Организации¹.

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.

8.4². Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

8.5. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в порядке, установленном пунктом 8.4 Договора.

8.6³. В течение ___ дней после подписания Договора Работодатель и Полномочный представитель Работников принимают и обмениваются собственными распорядительными документами, в которых определяются лица, ответственные за исполнение условий Договора, относящихся к их компетенции.

В помощь полномочным представителям Работодателя:

¹ Необходимость включения положений, отмеченных курсивом, в текст конкретного Договора зависит от волеизъявления сторон коллективных переговоров.

² 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 Договора подлежит соответствующей корректировке.

³ Необходимость включения положений, отмеченных 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.



Для заметок

© Объединение РаЭл, 2008
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1
Тел./факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08
E-mail: info@orael.ru
Web: www.orael.ru

Изготовлено: ООО «Информбюро»
Подписано в печать: 11.11.08 г.
Тираж: 500 экз.