

Председатель  
Всероссийского  
"Электропрофсоюза"



"10" апреля 2002 г.

Министр энергетики  
Российской Федерации



"15" апреля 2002 г.

Председатель Правления  
Российского открытого ак-  
ционерного общества энерге-  
тики и электрификации  
"ЕЭС России"



"11" апреля 2002 г.

**Дополнение  
в ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
в электроэнергетическом комплексе  
Российской Федерации  
на 2002 год**

Дополнение в Соглашение прошло уведомительную  
регистрацию в Минтруде России

Регистрационный № \_\_\_\_\_

**Первый заместитель Мини-  
стра труда и социального  
развития Российской Феде-  
рации**

**В.А. Январев**

" " \_\_\_\_\_ 2002 г.

г. Москва

## **10. Меры социальной защиты работников при реформировании электроэнергетического комплекса.**

Настоящее дополнение внесено в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетическом комплексе Российской Федерации на 2002 год (далее - Соглашение) в соответствии с пунктом 9.4 данного Соглашения и является его неотъемлемой частью - разделом 10.

### 10.1 Работодатели обязуются:

10.1.1. Разработать с учетом мнения профсоюзной организации и включить в проект реформирования раздел, предусматривающий:

- а) программу, направленную на переподготовку и повышение квалификации кадров, в том числе для трудоустройства в выделяемых организациях;
- б) мероприятия по социальной поддержке работников, увольняемых в процессе реорганизации, а именно:
  - дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение;
  - компенсационные выплаты, предлагаемые при переговорах работникам, увольняющимся по соглашению сторон.

Конкретный состав и размер компенсационных выплат определяется коллективным договором, но не ниже норм, предусмотренных настоящим Разделом.

10.1.2. Использовать все возможности для минимизации сокращения численности по инициативе работодателя:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.) в сочетании с ограничением приема работников на период реорганизации организации;
- возможность переподготовки кадров, перемещения их внутри организации на создаваемые в процессе реорганизации рабочие места;

10.1.3. Сохранять за работником среднемесячный заработок на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

10.1.4. Обеспечить бесплатную юридическую консультацию увольняемым работникам.

10.1.5. Считать приоритетными основаниями при прекращении трудового договора с работником на период проведения реформ:

- увольнение в порядке перевода работников в созданное в результате реорганизации новое акционерное общество;
- увольнение работников по соглашению сторон в случае невозможности трудоустройства.

10.1.6. Выплачивать работникам, увольняемым в связи с реорганизацией, все виды вознаграждений, имеющих место в данной организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой характер, пропорционально отработанному времени.

10.1.7. Выплачивать работникам, в случае перевода их на нижеоплачиваемую работу на том же предприятии, 3-х месячную разницу в заработной плате.

10.1.8. В случаях прекращения трудового договора по соглашению сторон производить по просьбе работника оплату его переобучения, если учебное уч-

реждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных компенсационными выплатами.

10.1.9. Предоставлять соответствующему профсоюзному органу в письменной форме информацию о предстоящем сокращении численности или штата работников организации не позднее, чем за 2 месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца, а также информацию о возможном трудоустройстве увольняемых работников.

10.1.10. Считать критериями массового увольнения работников:

- ликвидацию предприятия любой организационно- правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Принимать при угрозе массового увольнения работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

10.1.11. Предоставлять работникам, увольняемым из филиалов, обособленных подразделений, информацию о вакансиях в других филиалах, обособленных подразделениях, дочерних и зависимых обществ (ДЗО).

10.1.12. Способствовать трудоустройству работников, уволенных из АО-энерго, АО-электростанций на работу во вновь созданные ДЗО в порядке перевода с сохранением по возможности уровня оплаты труда и социальных гарантий.

10.1.13. Отдавать, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

10.1.14. Предоставить увольняемым работникам оплачиваемое время для поиска работы, за исключением работников, увольняемых по соглашению сторон. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

10.1.15. Способствовать добровольному увольнению работников предпенсионного возраста посредством досрочного, но не более, чем за два года до установленного законодательством, срока выхода на пенсию с выплатой ежемесячного пособия в размере до 75% среднемесячного заработка до наступления пенсионного возраста либо момента трудоустройства. Конкретный порядок и размеры пособия устанавливаются в коллективном договоре, соглашении.

10.1.16. В случае переезда работника из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора (контракта) по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам.

10.2 При расторжении трудового договора по соглашению сторон работодатель производит следующие компенсационные выплаты в зависимости от стажа работы в данной организации:

10.2.1. Увольняемым работникам не менее 4-х кратного среднемесячного заработка;

10.2.2 Увольняемым работникам градообразующих предприятий – в размере не менее 5-ти кратного среднемесячного заработка (к градообразующим предприятиям относятся предприятия, на которых занято не менее 30% от общего числа работающих в городе (поселке).

10.2.3. Работникам пенсионного возраста – в размере не менее 5-ти кратного среднемесячного заработка, а увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не менее 9-и кратного среднемесячного заработка;

10.2.4 Увольняемым работникам, имеющим 2-х и более иждивенцев – в размере не менее 5-ти кратного среднемесячного заработка;

10.2.5. Увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев – в размере не менее 5-ти кратного среднемесячного заработка;

10.2.6. Работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – в размере не менее 8-ми кратного среднемесячного заработка.

В случае возникновения права работника на две и более льготы, перечисленные в пунктах 10.2.1- 10.2.6, применяется только одна льгота по выбору работника.

10.3. Работодатели совместно с ВЭП обязуются:

10.3.1. Обеспечить информационную поддержку проводимым реформам в электроэнергетике.

10.3.2. Проводить социологические исследования в организациях для предупреждения возможных социальных последствий;

10.3.3. Вопросы трудоустройства увольняемых работников организаций, находящихся в населенных пунктах с ограниченными возможностями, решать совместно с муниципальными органами власти;

10.4. ВЭП обеспечивает поддержку целей, принципов и задач реформирования электроэнергетики, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 11.03.2011 № 206.

ской Федерации от 11 июля 2001 г. № 526 и закрепленных в дальнейшем в законодательных и нормативных актах и обязуется:

10.4.1. Принять участие в создании и долевом финансировании некоммерческих организаций на базе непрофильных объектов социально-бытового назначения.

10.4.2. Предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

10.4.3. Организовать обучение профсоюзных работников, как социальных партнеров, по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практике заключения трудовых и коллективных договоров, соглашений.

10.4.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства и иных нормативно-правовых актов по труду силами профсоюзных органов, в т. ч. технической и правовой инспекции труда профсоюза.

10.5. Организации, созданные в результате реорганизации, имеют право присоединяться к Отраслевому тарифному соглашению.

10.6. Настоящее Дополнение вступает в силу с момента его подписания сторонами.

10.7. РАО «ЕЭС России» информирует ВРК «Электропрофсоюз» о принятых решениях по реорганизации Общества.