**Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2013-2015 годы**

*Настоящее Соглашение зарегистрировано в Роструде 9 апреля 2013 г.*

*Регистрационный номер N 222/13-15*

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства между полномочными представителями работников и работодателей отрасли электроэнергетики:

- Общественным объединением - "Всероссийский Электропрофсоюз" (далее - ВЭП), действующим на основании законодательства Российской Федерации, Устава ВЭП;

- Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (далее - Объединение РаЭл), действующим на основании законодательства Российской Федерации, Устава Объединения РаЭл.

1.2. Соглашение действует в отношении работодателей:

- являющихся членами Объединения РаЭл, а именно: ЗАО "Братская электросетевая компания", ОАО "БийскэнергоТепло-Транзит", ОАО “Геотерм", ОАО "Дагестанская энергосбытовая компания", ОАО "Дагэнергоcеть", ОАО "ДГК", ОАО "Донэнерго" ОАО "ДРСК”, ОАО "ДЭК", ОАО "Каббалкэнерго", ОАО "Калмэнергосбыт”, ОАО "Камчатскэнерго", ОАО "Карачаево-Черкесскэнерго", ОАО "Колымаэнерго", ОАО "Кубаньэнерго", ОАО "Ленэнерго", ОАО "МОЭСК", ОАО "МРСК Волги", ОАО "МРСК Северного Кавказа", ОАО "МРСК Северо-Запада", ОАО "МРСК Сибири", ОАО "МРСК Урала", ОАО "МРСК Центра и Приволжья", ОАО "МРСК Центра", ОАО "МРСК Юга", ОАО "РусГидро", ОАО "РЭС", ОАО "Сахалинэнерго", ОАО "Севкавказэнерго", ОАО "СО ЕЭС", ОАО "ТГК-11", ОАО “Тюменьэнерго", ОАО "ФСК ЕЭС", НПФ Электроэнергетики, ОАО "Энел ОГК-5", ООО "ЭНКОМ", ОАО "ЮРЭСК", ОАО "Янтарьэнерго", ОАО АК "Якутскэнерго";

- не являющихся членами Объединения РаЭл, но уполномочивших Объединение РаЭл участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение, а именно: ЗАО "Витимэнерго", ЗАО "Энергосервис", МУП "ВГЭС", ОГУЭП "Облкоммунэнерго", ООО "ШЭСК", ООО "УСК", ОАО "Волгоградэнергосбыт", ОАО "Корякэнерго", ОАО "НГЭС", ОАО "Оборонэнерго", ОАО "Тюменская энергосбытовая компания", ОАО "Электроремонт-ВКК", ОАО "КамГЭК";

- присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном п. 9.5 настоящего Соглашения.

Полный перечень организаций, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, приведен в Реестре участников Соглашения (Приложение № 1 к Соглашению) - неотъемлемой составляющей Соглашения.

В соответствии с положениями статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в Приложении № 1.

1.3. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Организациях и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, общие условия оплаты труда, основные гарантии, компенсации и льготы работникам.

В части регулирования указанных экономических отношений общими принципами являются:

- уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций, в т.ч. с учетом особенностей государственного регулирования в электроэнергетике Российской Федерации;

- добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств;

- реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями;

- целесообразность и эффективность расходов, производимых работодателями в рамках социально-трудовых отношений в части, превышающей требования законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения;

- содействие повышению эффективности деятельности Организаций\*(1), развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда.

В рамках настоящего Соглашения также определяются права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в Организации (работодателей, работников и их полномочных представителей), а также сторон социального партнерства в электроэнергетике (ВЭП, Объединения РаЭл).

1.4. Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях осуществляется с учетом особого положения Организаций электро- и теплоэнергетики, деятельность которых является основой функционирования экономики и жизнеобеспечения в Российской Федерации.

Стороны социального партнерства отмечают важность развития эффективного и ответственного социального партнерства на локальном и других уровнях.

1.5. В отношении Организаций, указанных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению, в соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, в полном объеме учитываются при установлении цен (тарифов) Федеральной службой по тарифам, органами исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в том числе органами исполнительной власти в области государственного регулирования цен (тарифов), органами местного самоуправления.

1.6. Цели Соглашения:

- формирование единого отраслевого стандарта регулирования социально-трудовых отношений и отношений в сфере социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации, привлечение организаций электроэнергетики к участию в единой отраслевой системе социального партнерства;

- установление минимального отраслевого уровня гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;

- привлечение и закрепление квалифицированных работников;

- повышение эффективности производства, конкурентоспособности Организаций, стимулирование работников Организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;

- обеспечение интересов сторон социального партнерства в Организациях при формировании цен (тарифов) на продукцию (услуги) организаций электроэнергетики;

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

- развитие социального партнерства, обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;

- формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в различных Организациях, с учетом их финансовых возможностей, ситуации на региональных рынках труда, степени развития отношений в системе социального партнерства на локальном уровне.

1.7. При реализации норм настоящего Соглашения в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений ВЭП представляет интересы членов ВЭП и работников, не являющихся членами ВЭП, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2015 года включительно.

1.9. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях осуществляется на основании коллективных договоров, заключенных в соответствии с настоящим Соглашением сторонами социального партнерства Организаций. В случае заключения в Организации коллективного договора на основании настоящего Соглашения нормы Соглашения действуют в отношении сторон социального партнерства Организации в полном объеме.

Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

**2. Рабочее время и время отдыха**

2.1. Работникам Организаций гарантируется соблюдение норм регулирования рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством настоящим Соглашением, коллективными договорами.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. В условиях непрерывного производства ночной сменой признается смена, не менее 50 процентов которой приходится на ночное время; вечерней сменой считается смена, непосредственно предшествующая ночной при трех- и более сменном режиме работы.

2.4. До принятия Минэнерго России соответствующего нормативного правового акта при установлении режима рабочего времени и времени отдыха для работников электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций может использоваться "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 Трудовому кодексу Российской Федерации.

2.5. Гарантии работникам, связанные с направлением в служебные командировки, другие служебные поездки, устанавливаются непосредственно в Организациях.

2.6. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска не менее одного дня по следующим основаниям:

а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей - учащихся младших классов (1 - 4 класс), в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года);

б) отцу - при рождении ребенка;

в) вступление в брак работника или его детей (во всех случаях, если брак заключается впервые);

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

Отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, предоставляются работнику, если дни соответствующих событий являются рабочими для данного работника.

2.7. Работодатели предоставляют ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников Организаций:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) имеющим особый характер работы;

в) работникам с ненормированным рабочим днем;

г) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.8. С учетом производственных и финансовых возможностей в Организациях могут устанавливаться иные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе за сменный режим работы, в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.

2.9. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных пунктами 2.6 - 2.8 настоящего Соглашения, устанавливаются непосредственно в Организациях.

2.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

2.11. Время, затраченное на проведение специальной подготовки работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике, включается в состав рабочего времени.

Особенности регулирования труда указанных работников, учитывающие специфику их трудовой функции, определяемой соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливаются трудовыми договорами, должностными инструкциями, локальными нормативными актами Организации,

2.12. Профессиональный праздник - День энергетика - ежегодно отмечается в Организациях 22 декабря.

**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 непосредственно в Организациях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими, нормы трудового права.

Расходы на оплату труда и другие расходы Работодателей в пользу работников, предусмотренные настоящим Соглашением, а также коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, производятся в пределах средств, рассчитанных в соответствии с положениями раздела 8 настоящего Соглашения и утвержденных соответствующими уполномоченными органами исполнительной власти при установлении цен (тарифов).

3.2. Работодатели обеспечивают:

а) повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (с учетом реализации обязательств, предусмотренных разделом 10 настоящего Соглашения);

б) связь оплаты труда работников с результатами труда;

в) доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) совершенствование нормирования труда.

3.3 Настоящее Соглашение определяет размер Минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организациях, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем (далее - ММТС), и динамику ее изменения - в целях содействия повышению уровня реального содержания заработной платы работников электроэнергетики в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

С учетом этого:

- в I полугодии 2013 года ММТС устанавливается в размере 4759 (Четырех тысяч семисот пятидесяти девяти) рублей, если иное не установлено коллективными договорами Организаций;

- с 1 июля 2013 года ММТС устанавливается в размере 5400 (Пяти тысяч четырехсот) рублей, если иное не установлено коллективными договорами Организаций;

- с 1 июля 2014 года ММТС устанавливается в размере 6000 (Шести тысяч) рублей, если иное не установлено коллективными договорами Организаций.

В дальнейшем размер ММТС индексируется с периодичностью один раз в полгода в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за соответствующий полугодичный период, предшествующий индексации.

В Организациях, где на момент заключения настоящего Соглашения размер тарифных ставок рабочих первого разряда превышает ММТС, размер их увеличения определяется сторонами социального партнерства Организаций, но не менее, чем на индекс потребительских цен на основании официальных данных Росстата.

3.4. В целях координации действий работодателей Объединение РаЭл рассчитывает, с учетом индекса потребительских цен в Российской Федерации, размер ММТС, после чего Объединение РаЭл и ВЭП доводят его совместными адресными (индивидуальными) информационными письмами до сведения сторон социального партнерства Организаций, указанных в Приложении №1 к настоящему Соглашению.

3.5. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации, а также социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе:

а) устанавливать тарифную ставку рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере, превышающем ММТС;

б) устанавливать в Организации другой порядок индексации тарифной ставки первого разряда промышленно-производственного персонала (ежеквартальный и иной).

3.6. В целях установления в Организациях тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере, превышающем ММТС, работодатели при участии первичных профсоюзных организаций ВЭП могут осуществлять;

- пересмотр систем оплаты труда, включая изменение положений об оплате труда и материальном стимулировании работников;

- реализацию программ управления издержками;

- реализацию мероприятий по обеспечению учета регулятором экономически обоснованных расходов, понесенных Организацией;

- реализацию программ по повышению производительности труда, ликвидации неэффективных рабочих мест;

- реализацию мер по повышению энергоэффективности производства.

3.7. В целях доведения доли организаций, в полном объеме исполняющих обязательства по п. 3.3 настоящего Соглашения, до 100 процентов предусматривается следующее обязательство. Работодатели, установившие тарифную ставку рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере ниже ММТС, обязаны разработать с участием полномочных представителей работников и утвердить программу по поэтапному доведению размера тарифной ставки первого разряда Организации до уровня ММТС в электроэнергетике. Срок действия данной программы - не позднее, чем до 1 июля 2015 года.

3.8. Размер тарифных ставок (должностных окладов) непромышленного персонала изменяется соответственно изменению тарифных ставок (должностных окладов) работников, занятых в производственной деятельности.

3.9. С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда работников работодатели могут применять "Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики", утвержденные Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года, с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года.

3.10. В целях обеспечения поступательного развития энергокомпаний, доведения размеров минимальных тарифных ставок до величин, предусмотренных пунктом 3.3 Соглашения, стороны социального партнерства Организаций признают приоритетность следующих направлений:

- повышение производительности труда;

- выявление неэффективных рабочих мест и оптимизация их количества.

3.11. Для реализации приоритетных направлений по повышению производительности труда, уровня оплаты труда работников:

3.11.1. Работодатели и первичные организации ВЭП:

а) выявляют неэффективные рабочие места в Организациях и принимают меры по повышению эффективности их использования;

б) вовлекают работников в реализацию мероприятий по управлению издержками;

в) вырабатывают согласованные подходы в прогнозировании потребностей Организаций в человеческом капитале;

г) совершенствуют структуру оплаты труда;

д) совершенствуют систему мотивации труда.

3.11.2. Работодатели вправе:

а) устанавливать дополнительные дифференцированные коэффициенты (не менее 1,0) к действующему (в соответствии с принятой в Организации системой оплаты труда, обеспечивающей выполнение минимальных гарантий, предусмотренных настоящим Соглашением) фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений Организации и региональных особенностей рынка труда;

б) производить оценку профессиональных качеств работников и устанавливать повышенный размер оплаты труда работникам ключевых профессий Организаций;

в) устанавливать связь оплаты труда с достижением показателей, характеризующих деятельность Организации, и их превышением;

г) совершенствовать систему стимулирования и мотивации труда;

д) совершенствовать нормирование труда;

е) разрабатывать программы управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.11.3. Первичные организации ВЭП:

а) содействуют выявлению неэффективных рабочих мест, вносят предложения по повышению эффективности их использования;

б) разъясняют работникам необходимость мероприятий по повышению производительности труда, вовлекают работников в такие мероприятия;

в) содействуют формированию инициативной позиции работников, направленной на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организаций, их структурных подразделений;

г) осуществляют анализ и обобщение поступающих от работников предложений по улучшению работы Организации;

д) вносят предложения по совершенствованию структуры оплаты труда и системы мотивации труда.

3.12. В Организациях устанавливаются системы материального стимулирования работников, в том числе учитывающие:

а) отсутствие аварий \*(2) в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;

б) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) своевременное получение паспорта готовности Организаций к периоду осенне-зимнего максимума нагрузок;

д) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;

е) достижение в отчетном году Организацией намеченных финансовых результатов;

ж) повышение производительности труда.

3.13. При применении тарифных систем оплаты труда Работодатели обеспечивают тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики.

3.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.15. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливаются размеры компенсаций (повышенная оплата труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) в порядке, установленном законодательством.

3.16. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в большем размере.

3.17. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства, настоящего Соглашения.

3.18. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 (сорок) процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Сторонам социального партнерства Организаций рекомендуется сохранить достигнутый уровень преференций работникам за работу в многосменном режиме.

3.19. Время для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях.

**4. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала**

4.1. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости, основанную на:

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;

- результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

- использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Организации;

- повышении трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);

- развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;

- содействии занятости высвобождаемых работников.

4.2. Стороны социального партнерства в Организациях считают приоритетными следующие направления совместной работы по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников:

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;

- проведение дней открытых дверей в Организациях;

- популяризацию здорового образа жизни среди работников;

- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;

- формирование специализированных разделов на сайтах Организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике;

- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. Нормирование труда в соответствии с действующим законодательством;

4.3.2. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов \*(3);

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

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

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

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

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

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

б) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;

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

г) перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации.

4.3.8. Создание и развитие 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;

4.3.9. Предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Организации в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях, имеющихся в данной местности. Информация о вакансиях в других регионах присутствия Организации предоставляется при наличии соответствующей договоренности сторон социального партнерства локального уровня;

4.3.10. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, частично или полностью оплачиваемого времени для поиска работы, в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях;

4.3.11. Предоставление работнику, увольняемому по сокращению численности или штата за два и менее года до наступления пенсионного возраста, единовременной материальной помощи, выплачиваемой в Организации в связи с уходом на пенсию;

4.3.12. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

4.4. С целью закрепления молодых работников и специалистов может осуществляться их поддержка в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организации, включая:

а) организацию системы наставничества;

б) предоставление преимущественного права на получение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, обучающимся по направлению работодателя без отрыва от производства, в удобное для них время;

в) создание условий для самообразования работников;

г) содействие в установленном порядке улучшению жилищных условий работников, включая участие работников в региональных жилищных программах;

д) содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах.

4.5. Работодатели, в целях повышения качества профессионального обучения работников, с учетом финансовых и материально-технических возможностей Организации:

а) предоставляют образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможность проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе;

б) предоставляют возможность прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений;

в) организуют производственную практику учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, при необходимости заключают с ними трудовые договоры;

г) развивают сотрудничество с учреждениями профессионального образования путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе (по заявкам).

4.6. Первичные профсоюзные организации обязуются:

4.6.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

4.6.2. Содействовать повышению производительности и мотивации труда работников;

4.6.3. Содействовать развитию различных форм работы с молодыми работниками и специалистами;

4.6.4. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Организаций, по социальной и трудовой адаптации работников Организаций и оказанию им психологической поддержки;

4.6.5. Оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с:

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

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

4.6.6. Осуществлять взаимодействие и поддержку работавших в Организациях лиц, с которыми были прекращены трудовые договоры в связи с их призывом на срочную военную службу, в период прохождения ими срочной военной службы.

4.7. Работодатели и первичные организации ВЭП при проведении конкурсов профессионального мастерства, в том числе, отмечают лучших молодых работников.

4.8. Критериями массового увольнения работников являются:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **За период времени** | **30 дней** | **60 дней** | **90 дней** |
| Доля увольняемых от среднесписочной численности работников | свыше 7%, но не менее 25 чел. | свыше 11,5%, но не менее 50 чел. | свыше 20%, но не менее 100 чел. |

4.9. В случае реорганизации Организации:

4.9.1. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

б) предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций информацию о графике мероприятий по реорганизации;

4.9.2. Первичные организации ВЭП обязуются:

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

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

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

4.10.1. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях:

а) увольняемым работникам - не менее 4-кратного среднего месячного заработка;

б) увольняемым работникам градообразующих предприятий - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка (к градообразующим предприятиям относятся предприятия, на которых занято не менее 30 процентов от общего числа работающих в городе (поселке));

в) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка или по желанию работника - не менее 20 процентов среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

г) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не менее 8-кратного среднего месячного заработка;

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

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

ж) работникам, увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 7-кратного среднего месячного заработка.

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

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

4.10.2. По желанию работника выплаты, предусмотренные пунктом 4.10.1 настоящего Соглашения, могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не выше указанного размера выплат.

**5. Охрана труда**

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Реализацию мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков\*(4), в зависимости от состояния условий и охраны труда в Организации;

5.1.2. Соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда нормативно-технической документации Организации в части регулирования вопросов охраны труда;

5.1.3. Своевременную разработку правил и инструкций по охране труда для работников с учетом в установленном порядке мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

5.1.4. Проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда аттестующей организацией, внесенной в Реестр федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда \*(5), разработку и реализацию по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков;

5.1.5. Проведение в установленном порядке за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности в данной Организации медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров, (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации;

5.1.6. Проведение для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажа по охране труда,

организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.7. Обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы;

5.1.8. Обучение работников Организаций в установленные законодательством сроки оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей и применением современных обучающих средств;

5.1.9. Приобретение и выдачу работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными Типовыми нормами\*(6), а также результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, сертифицированных или прошедших декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

5.1.10. Организацию контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.11. Учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственно обусловленных заболеваний совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации при условии включения этого обязательства в коллективный договор Организации;

5.1.12. Возможность проведения совместно с полномочными представителями работников конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на звание "Лучший уполномоченный по охране труда" при условии включения соответствующего обязательства в коллективный договор;

5.1.13. Эффективное использование средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.1.14. Представление в Объединение РаЭл (не позднее чем в десятидневный срок со дня происшествия) оперативных сообщений о несчастных случаях с работниками, а также с работниками подрядных организаций и сторонними лицами, произошедших на объектах электроэнергетики, - для формирования отраслевых Обзоров травматизма.

5.2. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, стороны социального партнерства Организации могут разрабатывать конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Организаций.

5.3. В целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях работодателям рекомендуется использовать в производственной деятельности нормативно-технические документы, включенные в раздел 03 "Охрана труда. Безопасность производства" реестра действующих в электроэнергетике НТД, утвержденного приказом ОАО РАО "ЕЭС России" от 14.08.2003 г. № 422 "О пересмотре нормативно-технических документов (НТД) и порядке их действия в соответствии с Федеральным законом "О техническом регулировании".

Указанные документы в сфере охраны труда действуют до принятия новых нормативно-технических документов федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда.

5.4. При необходимости Работодатели организуют обследования (освидетельствования) в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения.

5.5. При определении штатной численности службы надежности, промышленной, пожарной безопасности и охраны труда рекомендуется определять численность специалистов по охране труда с учетом "Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях", утвержденных постановлением Минтруда России от 22.01.2001 г. № 10, в части, не противоречащей статье 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. ВЭП, территориальные и первичные организации ВЭП в пределах своих полномочий способствуют формированию ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда.

5.7. Работодатели и первичные организации ВЭП:

5.7.1. Способствуют реализации государственных программ по профилактике социально значимых заболеваний в Организациях;

5.7.2. Обеспечивают повышение эффективности работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах в Организациях;

5.7.3. Проводят совместную работу по пропаганде здорового образа жизни.

**6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации**

6.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях:

6.1.1. Выплату единовременного пособия (материальной помощи) в случаях:

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

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:

- инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности (3 степень способности к трудовой деятельности), - не менее 75 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности (2 степень способности к трудовой деятельности), - не менее 50 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности (1 степень способности к трудовой деятельности), - не менее 30 процентов годового заработка.

В случае, если жизнь и здоровье работника были застрахованы по договору добровольного страхования, выплаты страховой компании засчитываются в составе средств единовременной материальной помощи в соответствии с пп. "а" и "б" настоящего пункта.

Вопрос увязки факта произведения выплат, предусмотренных настоящим пунктом, с нахождением работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения разрешается в договоре со страховой компанией.

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, при этом средства засчитываются в счет исполнения решения суда;

6.1.2. Доплату к трудовой пенсии:

а) по инвалидности - неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя;

б) по случаю потери кормильца - детям погибшего на производстве работника (несовершеннолетним детям, а также детям, обучающимся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет);

6.1.3. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее 4320 (Четырех тысяч трехсот двадцати) рублей. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о регистрации брака, при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение 3-х месяцев с момента регистрации брака;

б) при рождении ребенка - в размере не менее 5040 (Пяти тысяч сорока) рублей. В случае рождения/усыновления 2-х и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка. В случае, если оба родителя являются работниками Организации, материальная помощь по данному основанию предоставляется одному из них. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления работодателю свидетельства о рождении ребенка не позднее 3-х месяцев с момента рождения ребенка;

в) семье работника в связи со смертью работника Организации - в размере не менее 6480 (Шести тысяч четырехсот восьмидесяти) рублей;

г) на организацию похорон ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях) - в размере не менее 6480 (Шести тысяч четырехсот восьмидесяти) рублей;

д) работнику в связи со смертью его близких родственников (супруга(и), детей, родителей), - в размере не менее 5040 (Пяти тысяч сорока) рублей;

6.1.4. Предоставление единовременной выплаты при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию производится один раз в год в размере не менее ММТС;

6.1.5. Добровольное медицинское страхование работников;

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

6.1.7. Выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода работы после наступления пенсионного возраста).

6.2. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:

6.2.1. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 4500 (Четырех тысяч пятисот) рублей;

б) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей;

в) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 4500 (Четырех тысяч пятисот) рублей;

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

6.2.2. Выплату единовременной материальной помощи:

а) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и являющимся участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, - в связи с празднованием Дня Победы;

б) при возобновлении трудовых отношений после прохождения срочной военной службы в Вооруженных силах РФ по призыву в случае возобновления трудовых отношений в течение 3-х месяцев после окончания службы;

в) вместо выплаты, предусмотренной подпунктом "в" пункта 6.1.3, сверх норм, установленным законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере 12 000 (Двенадцати тысяч) рублей;

6.2.3. Страхование жизни работников на производстве;

6.2.4. Предоставление ежемесячной компенсационной выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком, в размере, установленном непосредственно в Организациях. Размер выплаты не зависит от количества детей, за которыми осуществляется уход. В случае, если работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, трудится на условиях неполного рабочего времени, данная выплата не производится;

6.2.5. Выплату единовременного вознаграждения (материальной помощи) работникам, удостоенным государственных, отраслевых наград и почетных званий, в соответствии с перечнем и на условиях, определенных непосредственно в Организациях;

6.2.6. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.

6.3. Работникам отрасли предоставляется право на 50-процентную скидку установленной платы за электрическую и тепловую энергию в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.

Стороны социального партнерства Организации вправе принять решение о замене данной льготы на другую равноценную.

6.4. Работодатели содействуют в реализации прав работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения (если такие программы предусмотрены в отношении работников Организации).

6.5. Организации, исходя из финансовых возможностей, могут предусматривать дополнительно иные льготы, гарантии и компенсации работникам.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*(1) Под Организацией (Организациями) в настоящем Соглашении понимается юридическое лицо (юридические лица), указанное (указанные) в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

\*(2) Под аварией понимаются технологические нарушения на объекте электроэнергетики и (или) энергопринимающей установке, приведшие к разрушению или повреждению сооружений и (или) технических устройств (оборудования) объекта электроэнергетики и (или) энергопринимающей установки, неконтролируемому взрыву и (или) выбросу опасных веществ, отклонению от установленного технологического режима работы объектов электроэнергетики и (или) энергопринимающих установок, полному или частичному ограничению режима потребления электрической энергии (мощности), возникновению или угрозе возникновения аварийного электроэнергетического режима работы энергосистемы (в соответствии с положениями Постановления Правительства Российской Федерации от 28 октября 2009 г. № 846 "Об утверждении правил расследования причин аварий в электроэнергетике").

\*(3) 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 № 1340np/2.

\*(4) Утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н.

\*(5) Утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н.

\*(6) Утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 25.04.2011 г. № 340н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (с последующими изменениями и дополнениями).

|  |  |
| --- | --- |
| Генеральный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики | А.В. Замосковный |

18 марта 2013 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Общественного объединения - “Всероссийский Электропрофсоюз” | В.Н. Вахрушкин |

18 марта 2013 г.