



**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»
(В Э П)**

Ленинский проспект, д.42., Москва, 119119 Тел.: 8 (495) 938-83-78
<http://www.elprof.ru> e-mail: elprof@elprof.ru

ТРЕБОВАНИЕ

Опираясь на положения ст.38, ст.47 и руководствуясь ст.399 Трудового кодекса Российской Федерации Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП), ОГРН 1027739480130, действующая на основании законодательства Российской Федерации и Устава ВЭП, являющаяся полномочным представителем работников отрасли электроэнергетики, ведущая коллективные переговоры по разработке проекта и заключению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации (далее – ОТС, Соглашение) будущего периода, требует от Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодателская ассоциация России» (далее – Ассоциация «ЭРА России»), ОГРН 1037729032262, действующего на основании законодательства Российской Федерации и Устава Ассоциации, являющегося полномочным представителем работодателей отрасли электроэнергетики, как стороны, уклоняющейся от участия в коллективных переговорах, заключить Соглашение будущего периода, приняв за основу действующее ОТС на 2019-2021 годы со следующими формулировками пунктов и разделов:

| |
|--|
| <p align="center">Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022-2024 годы</p> |
| <p align="center">Общие положения.</p> |
| <p>1.2. Соглашение действует в отношении работодателей:</p> <ul style="list-style-type: none">- являющихся членами Ассоциации «ЭРА России»;- не являющихся членами Ассоциации «ЭРА России», но уполномочивших Ассоциацию участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение;- являющихся членами других объединений работодателей в соответствии с соглашениями о присоединении к нормам настоящего Соглашения, которые |

подписаны Сторонами Соглашения и этими объединениями работодателей;
- присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями отрасли электроэнергетики; неработающих пенсионеров; инвалидов, получивших инвалидность во время работы в организации; членов семей погибших (умерших) работников; а также выборных работников профсоюзных организаций ВЭП, действующих в Организациях, на которых распространяется настоящее Соглашение и иных категорий граждан, прямо указанных в пунктах ОТС.

1.5. В отношении Организаций, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, в полном объеме учитываются при установлении цен (тарифов) Федеральной антимонопольной службой, органами исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в том числе органами исполнительной власти, уполномоченными в области государственного регулирования цен (тарифов), органами местного самоуправления.

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 в установленном ВЭП порядке.

1.9. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях осуществляется на основании коллективных договоров, заключённых в соответствии с настоящим Соглашением сторонами социального партнёрства Организаций.

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

Коллективные договоры, заключённые в Организациях, могут включать в себя перечень льгот, гарантий и компенсаций сверх действующего законодательства и настоящего Соглашения, распространяющихся на работников, уполномочивших Профсоюз представлять их интересы в соответствии с действующим законодательством.

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

2. Рабочее время и время отдыха.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к Коллективному договору Организации.

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

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 ребёнка;
- 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 сестёр);
- д) призыв на срочную службу в Российскую армию детей работника;
- е) уполномоченным по охране труда по результатам деятельности за календарный год.

Отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, предоставляются работнику, если дни соответствующих событий являются рабочими для данного работника, а также при условии возможности соблюдения работодателем требований о сроках оплаты отпуска, установленных трудовым законодательством.

Право работника на получение дополнительных отпусков, предусмотренных подпунктами «б» – «г» настоящего пункта, сохраняется в течение 15 (пятнадцати) календарных дней со дня наступления соответствующего события.

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, проведение противоаварийных, противопожарных, системных тренировок с учётом их разбора и анализа, прохождение персоналом предсменного медосмотра и на приём/сдачу смены 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. Медицинские осмотры Работников по направлению Работодателя проводятся исключительно в рабочее время этого работника.

2.13. Уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы на период выполнения возложенных на них обязанностей в интересах коллектива Работников и для обучения по вопросам охраны труда.

Условия и порядок освобождения их от основной работы и оплаты времени выполнения своих обязанностей, времени учёбы определяется коллективным договором, соглашением.

2.14. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №1396 от 21 декабря 2015 года, принятым по инициативе Минэнерго России на основании ходатайства Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики и Всероссийского Электропрофсоюза, датой отраслевого профессионального праздника – Дня энергетика – является 22 декабря.

С учётом этого стороны социального партнёрства Организаций проводят заблаговременные консультации относительно даты, времени, формата и порядка проведения ежегодных торжественных мероприятий, а также вправе выдвигать предложения о реализации совместных мероприятий в рамках празднования профессионального праздника.

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 и являются приложениями к Коллективному договору Организации.

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 объёме средств, рассчитанных в соответствии с положениями раздела 8 настоящего Соглашения.

3.2. Работодатели обеспечивают:

- а) повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- б) связь оплаты труда работников с результатами труда;
- в) доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
- г) совершенствование нормирования труда;
- д) учёт фактически отработанного времени каждым работником.

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 её изменения – в целях содействия повышению уровня реального содержания заработной платы работников электроэнергетики в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

При этом:

- С 1 января 2022 года размер ММТС устанавливается в размере 9850 (девять тысяч восемьсот пятьдесят) рублей, если иное не установлено коллективными договорами Организаций;
- С 1 июля каждого года действия Соглашения размер ММТС индексируется в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за соответствующий период, прошедший с момента предыдущей индексации.

3.4. В целях координации действий работодателей Стороны Соглашения рассчитывают, с учётом индекса потребительских цен в Российской Федерации, размер ММТС, после чего Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП доводят его

совместными адресными (индивидуальными) информационными письмами до сведения сторон социального партнёрства Организаций, присоединившихся к настоящему Соглашению.

В целях информирования органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченных в области установления тарифов (цен), Ассоциация «ЭРА России» с периодичностью два раза в год доводит до сведения руководителей указанных органов сведения о размере ММТС в электроэнергетике и актуальном перечне Организаций.

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, предусматривающий проведение более одной индексации в полугодие при условии соответствия размера тарифной ставки первого разряда промышленно-производственного персонала в организации по состоянию на 1 января и 1 июля каждого года требованиям настоящего соглашения.

Пункт 3.7. Удалить с соответствующим изменением нумерации пунктов 3.8. – 3.18.

3.10.2. 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;
- 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.

3.10.3. Первичные организации ВЭП:

- а) содействуют выявлению неэффективных рабочих мест, вносят предложения по повышению эффективности их использования;
- б) содействуют формированию инициативной позиции работников, направленной на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организаций, их структурных подразделений;
- в) осуществляют анализ и обобщение поступающих от работников предложений по улучшению работы Организации;

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

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

а) отсутствие аварий в отчётном году по сравнению с предыдущим календарным годом;

б) отсутствие роста травматизма в отчётном 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;

3.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются работодателем по согласованию с представительным органом работников, а также своевременно и в полном объёме разъясняются Работникам

3.14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются размеры компенсаций в порядке, предусмотренном законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций.

3.15. Оплата времени простоев не по вине работника производится:

- в случае нахождения работника на рабочем месте (территории предприятия, организации) в размере среднего заработка работника за каждый день (час) простоя;

- в размере 2/3 среднего заработка работника за каждый день (час) простоя при нахождении работника вне рабочего места (территории предприятия, организации).

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

3.17. 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.

Стороны социального партнёрства Организаций сохраняют достигнутый уровень преференций работникам за работу в многосменном режиме.

3.18. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряжённость труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 30 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе.

4. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала.

4.3.9. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности и штата при одинаковой квалификации и прочих равных условиях:

а) работникам из трудовых династий, определенных в соответствии с локальным нормативным актом Общества;

б) членам профсоюза.

4.3.10. 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 и в других регионах присутствия Организации;

4.3.11. Предоставление работникам, предупреждённым 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;

4.3.12. Предоставление работнику предпенсионного возраста, увольняемому по сокращению численности или штата, единовременной материальной помощи, выплачиваемой в Организации в связи с уходом на пенсию;

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 (посёлке));

в) работникам предпенсионного возраста, 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 приравнённых 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 приравнённых 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;

5. Охрана труда.

5.1.15. Обучение уполномоченных по охране труда за счёт средств работодателей.

5.1.16. Ежегодную разработку годовых Комплексных планов улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, их согласование с соответствующим органом Профсоюза, ежеквартальное подведение итогов выполнения Комплексных планов.

5.8. Уполномоченные соответствующих органов Профсоюза по охране труда осуществляют в Организациях контроль за соблюдением требований охраны труда, норм и правил техники безопасности, промышленной санитарии, законодательства по охране труда и экологии согласно утверждённому Положению об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

5.9. Стороны считают целесообразным формирование в Организациях совместных комитетов (комиссий) по охране труда из числа представителей соответствующего органа Профсоюза, представителей Работодателя.

5.9.1. Работодатель обеспечивает работу совместного комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической литературой, документацией и организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам электроэнергетики.

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.

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 на организацию похорон ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях) — в размере не менее ММТС;

6.1.4. Добровольное медицинское страхование работников

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

6.2. Работодатели обеспечивают предоставление работникам уполномочившим Профсоюз представлять их интересы, в соответствии с действующим законодательством следующих дополнительных (сверх действующего законодательства) льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых совместно с соответствующими профсоюзными органами непосредственно в Организациях:

6.2.1. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – не менее ММТС
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 ребёнка – в размере не менее ММТС. В случае рождения / усыновления 2-х и более детей выплата производится отдельно на каждого ребёнка. 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 ребёнка не позднее 3-х месяцев с момента рождения ребёнка;

в) семье работника в связи со смертью работника Организации – в размере не менее ММТС;

г) работнику в связи со смертью его близких родственников (супруга(и), детей, родителей), – в размере не менее ММТС

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

6.2.3. Выплату в связи с юбилейными датами (50 лет и далее - через каждые 5 лет) в зависимости от стажа работы в электроэнергетике по решению сторон социального партнёрства Организации в размере:

- от 5 до 15 лет – 2 ММТС;
- от 15 до 25 лет – 3 ММТС;
- от 25 лет и выше – 5 ММТС.

6.2.4. Выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии

по старости (с учётом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

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

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

6.3.1. Частичную или полную компенсацию подтверждённых расходов работников:

- а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников;
- б) на приобретение путёвок в оздоровительные лагеря детям работников;
- в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путёвок в оздоровительные лагеря;

6.3.2. 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 Вооружённых силах РФ по призыву в случае возобновления трудовых отношений в течение 3 месяцев после окончания службы;
- в) вместо выплаты, предусмотренной подпунктом «в» пункта 6.1.3 в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере 20 000 (Двадцать тысяч) рублей;

6.3.3. Страхование жизни работников на производстве;

6.3.4. Предоставление ежемесячной компенсационной выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребёнком, 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 ребёнком, трудится на условиях неполного рабочего времени, данная выплата не производится;

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

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

Стороны социального партнёрства 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,

уполномочившим Профсоюз представлять их интересы в соответствии с действующим законодательством.

7. Меры по содействию реализации государственной политики, направленные на привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, а также внедрение Национальной системы профессиональных квалификаций и её отраслевого сегмента.

7.2.2. Профсоюзные организации ВЭП:

а) выявляют у молодых работников (специалистов) возможных психологических барьеров и других проблем в течение адаптационного периода, содействуют их преодолению и разрешению, знакомят с традициями Организации, нацеливают на скорейшую интеграцию в трудовой коллектив, успешный производительный труд;

б) разъясняют преимущества ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики;

в) проводят разъяснительную работу по вовлечению молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах Организации, культурно-досуговые и спортивные мероприятия;

г) содействуют повышению профессиональной квалификации молодых работников (специалистов), привлечению работников к участию в конкурсах профессионального мастерства, разъясняют преимущества и возможности механизмов независимой оценки квалификации;

д) собирать, анализировать и обобщать лучшие практики в сфере работы с молодёжью, доводить соответствующую информацию до сведения работодателей и молодёжных советов различного уровня.

8. Порядок определения расходов (средств) работодателей на оплату труда работников и иных расходов (средств) работодателей, обусловленных трудовыми отношениями.

8.4. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются, исходя из численности работников списочного состава и числа вакантных рабочих мест (но не выше нормативной численности) с учётом нормативной численности на вновь вводимые объекты, размера ММТС, среднего тарифного коэффициента по Организации и состоят из:

8.4.2. Средств, направляемых на премирование работников, доплат, надбавок и других выплат в составе средств на оплату труда, которые состоят из:

8.4.2.1. Доплат, надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда, в размере не менее 12,5 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки, компенсации):

8.4.2.1. Доплат, надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда, в размере не менее 12,5 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки, компенсации):

а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;

- б) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в) за разъездной характер работы;
- г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряжённость труда);
- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряжённость труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 30 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;
- ж) за сверхурочную работу;
- з) за руководство бригадой бригадирами, звеньевым из числа рабочих, производителями работ, не освобождёнными от основной работы;
- и) за увеличение продолжительности рабочего времени, работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (подклассы 3.3, 3.4, класс 4);
- к) за дополнительный отпуск, превышающий 7 календарных дней, работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (подклассы 3.2 – 3.4, класс 4);
- л) иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

п. 8.8. Удалить

9. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнёрства. Порядок осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения.

9.1.5. По запросам любой из сторон социального партнёрства Организаций дают разъяснения по применению настоящего Соглашения, отдельных его положений;

9.1.11. Во взаимодействии с тарифорегулирующими органами различного уровня отстаивают необходимость учёта экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, при расчёте и утверждении цен (тарифов) на продукцию (услуги) организаций электроэнергетики, обеспечивая принятие тарифорегулирующими органами решений о приоритетном учёте в тарифах расходов на персонал тех организаций, которые приняли обязательства по соблюдению условий Соглашения;

9.3.6. При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем и (или) Ассоциацией «ЭРА России» предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения;

9.3.7. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и общественных инспекторов

по промышленной безопасности;

9.4. Работодатели обязуются:

9.4.5. Предусмотреть выделение средств в размере не менее 0,3 (ноль целых три десятых) процента фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и обеспечить проведение данных мероприятий совместно с первичной профсоюзной организацией.

Приоритетное право на участие в вышеуказанных мероприятиях имеют члены ВЭП и работники, уполномочившие Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счёт первичной профсоюзной организации определяются в коллективном договоре Организации.

При отсутствии в Организации коллективного договора порядок и условия перечисления указанных средств устанавливаются сторонами социального партнёрства Организации;

9.4.8. Обеспечивать прозрачность проводимой социально-экономической политики в Организации, доводить до сведения работников содержание коллективного договора, заключённого в Организации;

9.4.9. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, (в том числе для участия в работе Съезда ВЭП, выборных профсоюзных органов, а также на время профсоюзной учёбы предоставлять работникам – членам Профсоюза, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Конкретная продолжительность освобождения от работы работников – членов Профсоюза устанавливаются непосредственно в Организациях;

9.4.10. Распространять за счёт средств работодателя на работников, освобождённых от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льготы, гарантии и компенсации, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организаций.

Данная льгота может распространяться на штатных работников первичной профсоюзной организации в случае выполнения ими общественно полезной деятельности в интересах всей Организации.

Порядок и условия премирования, предоставления выплат, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организациях;

9.4.12. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций ВЭП доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза. Предоставлять представителям органов Профсоюза возможность доступа в Организации и на рабочие места при реализации ими полномочий представителей работников отрасли электроэнергетики в рамках достижения уставных целей в соответствии с правилами пропускной системы, действующей в Организации;

9.4.13. Привлекать представителей работников к участию в заседаниях коллегиального органа управления Организации с правом совещательного голоса;

| |
|--|
| <p>9.4.14. Возмещать в установленном коллективным договором, соглашением порядке за счёт средств Организации соответствующему органу Профсоюза часть его затрат, связанных с обучением профсоюзных кадров, информационной деятельностью, с оплатой труда работников профсоюзных организаций, работников объектов культуры, спорта, детских и оздоровительных учреждений, находящихся на балансе соответствующей организации Профсоюза;</p> |
| <p>9.4.15. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.</p> |
| <p>9.5. Территориальные и первичные организации ВЭП обязуются:</p> |
| <p>9.5.10. Предоставлять консультационную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров работникам, уполномочившим Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем;</p> |
| <p>9.5.14. Информировать работодателей о принятых решениях по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы; при получении средств, предусмотренных пунктом 9.4.5 настоящего Соглашения, предоставлять работодателям информацию об их расходовании один раз в год (в формате, согласованном сторонами социального партнёрства Организаций);</p> |
| <p>9.5.17. При соблюдении трудового законодательства, выполнении настоящего Соглашения, коллективного договора Организации не организовывать и не участвовать в проведении забастовок работников Организаций, не вовлекать в них работников Организаций. При наличии оснований для объявления забастовки – заблаговременно информировать об этом работодателей и далее действовать в соответствии с трудовым законодательством;</p> |
| <p>9.6.6. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к работодателям, исходя из принципов законности и обоснованности, не участвовать в проведении забастовок работников, не вовлекать в них других работников;</p> |
| <p>Удалить раздел 10. Особенности распространения настоящего Соглашения (отдельных его положений).</p> |
| <p>10. Заключительные положения.</p> |
| <p>10.2. В течение тридцати календарных дней с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения в соответствующем федеральном органе исполнительной власти Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП совместно публикуют текст настоящего Соглашения в газете «Энергетика и промышленность России» и размещают текст Соглашения на собственных интернет-сайтах.</p> |
| <p>10.2.1 После опубликования Соглашения стороны направляют руководителю федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение о присоединении к Соглашению работодателей, не участвовавших в его заключении.</p> |
| <p>10.4. Ответственность за ведение реестра Организаций – участниц настоящего Соглашения, включая обязательство предоставлять надлежащим образом</p> |

заверенные выписки по запросам работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления, тарифорегулирующих органов, возлагается на Ассоциацию «ЭРА России».

Прочие положения

Формулировки иных пунктов действующего ОТС в соответствующих пунктах заключаемого ОТС оставить без изменений.

Председатель

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ю.Б. Офицеров', written in a cursive style.

Ю.Б. Офицеров