

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ в электроэнергетике России на 2022–2024 годы*

ЭНЕРГЕТИКА
И ПРОМЫШЛЕННОСТЬ
РОССИИ

СПЕЦВЫПУСК

30 МАЯ 2022 года № 11-12 [439-440]



В ЭТОМ СПЕЦВЫПУСКЕ ГАЗЕТА «ЭНЕРГЕТИКА И ПРОМЫШЛЕННОСТЬ РОССИИ» ПУБЛИКУЕТ ПОЛНЫЙ ТЕКСТ ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ РФ НА 2022–2024 ГОДЫ (ОТС), ПОДГОТОВЛЕННЫЙ ПОЛНОМОЧНЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОТРАСЛИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ — ОБЩЕРОССИЙСКИМ ОТРАСЛЕВЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ «ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ РАБОТОДАТЕЛЬСКАЯ АССОЦИАЦИЯ РОССИИ» (АССОЦИАЦИЯ «ЭРА РОССИИ») И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАБОТНИКОВ — ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ».

ДАННЫЙ ДОКУМЕНТ — ЕДИНЫЙ СТАНДАРТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ. ИМЕННО ОН НА ПРОТЯЖЕНИИ ОЧЕРЕДНЫХ ТРЕХ ЛЕТ БУДЕТ ПОДДЕРЖИВАТЬ СОЦИАЛЬНУЮ СТАБИЛЬНОСТЬ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ, ОБЕСПЕЧИВАТЬ УСТОЙЧИВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ — УЧАСТНИЦ ОТС, СОДЕЙСТВОВАТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОТРАСЛИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ, ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖНОСТИ ПРОФЕССИИ ЭНЕРГЕТИКА, А ТАКЖЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.



УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы
от 18 мая 2022 года №10/22-24

Федеральная служба по труду и занятости сообщает, что Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы зарегистрировано «18» мая 2022 года.

Регистрационный номер: 10/22-24.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель

М. Ю. Иванков

* официальная публикация в соответствии с пунктом 11.2 ОТС.

Анастасия Бондаренко:

в ОТС учтены ключевые изменения, произошедшие за последние три года в экономике и сфере труда



АНАСТАСИЯ БОНДАРЕНКО

СТАТС-СЕКРЕТАРЬ —
ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА ЭНЕРГЕТИКИ

О приоритетных направлениях в рамках отраслевого социального партнерства, работе над Отраслевым тарифным соглашением и его новых ключевых положениях «ЭПР» рассказала статс-секретарь — заместитель министра энергетики Анастасия Бондаренко.

Целевые ориентиры в социально-трудовой сфере определены руководством нашей страны — это сохранение рабочих мест и рост реальных доходов граждан. В этом смысле новое ОТС, безусловно, соответствует требованиям сегодняшнего дня.

В ОТС на 2022–2024 годы не только сохранен действовавший ранее набор льгот, гарантий и компенсаций работникам электроэнергетики, но и включены новые положения, отвечающие требованиям сегодняшнего дня.

Во-первых, увеличен размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, с 1 июля 2022 года ее размер составит 9501 руб. и будет увеличен на величину фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации за период с 1 июля 2021 года по 30 июня 2022 года. Это значит, что пропорционально

должна быть увеличена заработная плата работников.

Во-вторых, в новом ОТС сохранены все базовые льготы, гарантии и компенсации, размер которых будет проиндексирован с учетом индекса потребительских цен за период с 1 января 2019 г. по 31 декабря 2021 г., т.е. на 17 %.

Кроме того, включены положения о дистанционном труде, о возможности предоставления работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции, дополнительного оплачиваемого отпуска. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска предусмотрено также и уполномоченным по охране труда, как и специально выделенного времени для выполнения возложенных на них обязанностей.

Включен новый пункт о доплатах за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объемов выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Таким образом, можно сказать, что в новом отраслевом стандарте социальной ответственности учтены ключевые изменения, произошедшие за последние три года в экономике и сфере труда.

Конечно, министерство видит большой потенциал в развитии системы социального партнерства и крайне заинтересовано в расширении круга организаций — участников ОТС. Действительно среди работодателей электро- и теплоэнергетики нет единства в этом вопросе. Ряд крупных генерирующих компаний осознанно остается за контуром социального партнерства на отраслевом уровне, аргументируя это решение тем, что условия их коллективных договоров не уступают, а зачастую превосходят условия ОТС. Разумеется, они имеют на это право, но вместе с тем не участвуют в выработке и реализации отраслевой политики и стандартов в области социально-трудовых отношений. Конечно, мы приглашаем компании к ответственному участию в ОТС и в самое ближайшее время направим в их адрес соответствующие обращения.

Хотелось бы в первую очередь обратить внимание на важность работы представителей сторон социального партнерства на местах, непосредственно в организациях.

Ведь отраслевое соглашение — это очень важный, но вместе с тем рамочный документ. Все самое главное, самое ценное в содержании социально-трудовых отношений предусматривается в коллективных договорах и локальных нормативных актах организаций.

На отраслевом уровне социального партнерства в тесном сотрудничестве с коллегами мы в ближайшее время планируем проработать вопросы нормативного регулирования особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников электроэнергетики, что, кстати говоря, закреплено в новом ОТС.

Минэнерго принимало участие в переговорах по заключению нового ОТС в качестве наблюдателя и было активно включено в процесс. Переговоры проходили сложно, эмоционально, долго. Однако в итоге сторонам все-таки удалось снять ключевые разногласия. Прежде всего, согласовали размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, условия его индексации, а также предоставили возможность разработки работодателями совместно с профсоюзными организациями и утверждения программ по поэтапному доведению размеров тарифной ставки рабочих первого разряда

торых речь шла выше, хотела бы обратить внимание на новые положения ОТС, стимулирующие развитие отраслевой системы профессиональных квалификаций. Теперь в ОТС включена норма об учете при тарифообразовании расходов работодателей, связанных с разработкой и внедрением профессиональных стандартов и требований к квалификации работников, а также затрат на прохождения работниками организаций независимой оценки квалификации с периодичностью не реже одного раза в пять лет.

С целью стимулирования работников предусмотрено формирование сторонами социального партнерства в коллективных договорах системы преференций для работников, подтвердивших уровень своей профессиональной квалификации по итогам профессионального экзамена и получивших свидетельство о квалификации (преимущественное право приема на работу данной категории соискателей на вакантные места; дополнительные гарантии продолжения трудовых отношений при сокращении штата или численности работников организации, переводе на другую работу или помощи в трудоустройстве к другому работодателю; упрощение процедур аттестации; право на получение до-



до уровня ММТС, зафиксированного в отраслевом тарифном соглашении. В текущей ситуации это крайне важно, поскольку финансовое состояние той или иной организации может в силу различных причин ухудшиться и работодатель не сможет выполнять условия ОТС по установлению тарифной ставки рабочих первого разряда на уровне ММТС. Новое соглашение дает право работодателю делать это поэтапно, разумеется, по согласованию с профсоюзной стороной, что обеспечивает гибкость применения ОТС.

Кроме положений, связанных с размером льгот, гарантий и компенсаций, о ко-

полнительного оплачиваемого отпуска для подготовки к профессиональному экзамену, проводимому по инициативе работодателя, или неоплачиваемого отпуска — для прохождения профессионального экзамена по инициативе работника).

Охват профессиональными стандартами работников отраслевых организаций, занятых в основных видах экономической деятельности, — это стратегический приоритет, зафиксированный как целевой показатель в Энергостратегии-2035.

Таким образом, новые положения ОТС синхронизированы с целевыми стратегическими ориентирами в развитии ТЭА.



О возможностях субъектов электроэнергетики по присоединению к нормам ОТС на 2022–2024 годы

В силу положений Трудового кодекса Российской Федерации ОТС действует в отношении ограниченного круга субъектов — членов Ассоциации «ЭРА России» и организаций, присоединившихся к Соглашению в установленном порядке.

Участие в ОТС позволяет энергокомпаниям позиционировать себя в качестве социально ответственных работодателей, укрепить позиции на региональном рынке труда, а также социальную стабильность в трудовых коллективах, повышать производительность труда. При этом работодатель получает дополнительные легальные основания для учета затрат на персонал в тарифах.

С учетом изложенного заинтересованные работодатели могут присоединиться к нормам ОТС в электроэнергетике на 2022–2024 годы; соответствующая возможность предусмотрена пунктом 10.1 ОТС. За более подробной информацией и формами документов о присоединении можно обратиться в Управление по взаимодействию с членами Ассоциации и организации публичных мероприятий (руководитель Управления — Комиссарова Марина Андреевна, +7 (495) 234-76-15, stat@ERA-Rossii.ru).

Аркадий Замосковный:

Залог успешной реализации ОТС — в гибкости и готовности к достижению компромиссов

Подводя итоги переговоров, ловлю себя на мысли о том, что вполне понятное удовлетворение в связи с тем, что по истечении 9 месяцев мы все-таки получили новый Отраслевой социальный стандарт, соседствует с определенной неудовлетворенностью — и тем, как проходили эти переговоры, и тем, как много времени было потрачено впустую и сколь много возможностей было в связи с этим упущено.



АРКАДИЙ ЗАМОСКОВНЫЙ

ПРЕЗИДЕНТ АССОЦИАЦИИ «ЭРА РОССИИ»

Прежде всего, не могу смириться с тем обстоятельством, что впервые за всю историю российского социального партнерства электроэнергетика на протяжении трех с половиной месяцев оставалась без Отраслевого соглашения. Причин достаточно много, о них можно и нужно говорить, но неоспоримо главное: стороны не справились со своей ключевой задачей — обеспечить непрерывность действия Единого отраслевого стандарта.

К сожалению, делу не помогло ни внесенное в конце октября 2021 года предложение Ассоциации «ЭРА России» по пролонгации предыдущего ОТС, ни инициированная нами специальная переговорная сессия в конце ноября — начале декабря 2021 года, когда в течение 16 рабочих дней состоялось 13 очных 3–4-часовых переговорных сессий.

Крайне печально, что мы с коллегами из ВЭП дважды визировали согласованный проект ОТС, но оба раза по требованию ВЭП откладывали его подписание и вновь возвращались к переговорам. Считаю, что слишком много времени ушло на обсуждение предложений, не связанных непосредственно с интересами работодателей и работников, и, соответственно, совсем мало времени осталось на обсуждение принципиальных финансово-экономических вопросов и серьезную модернизацию ОТС с учетом изменяющихся условий хозяйственной деятельности компаний.

Тем не менее, и это главное, в результате переговоров:

- обеспечено наличие Единого отраслевого социального стандарта, который будет действовать, как мы рассчитываем, в течение ближайших двух с половиной лет;

- сохранены основные социальные гарантии работникам электроэнергетики, при этом базовый уровень льгот и гарантий проиндексирован более чем на 15%;

- в новое Соглашение добавлены важные положения, например, в части регулирования дистанционной работы, порядка оформления внутреннего совместительства, особенностей учета рабочего времени при сменной работе в особых условиях труда; есть и другие новации;

- сохранена действующая на протяжении 20 с лишним лет норма об индексации минимальной месячной тарифной ставки на фактический уровень потребительских цен, хотя мы понимаем, что с учетом всплеска инфляции в первом полугодии 2022 года реализация этой нормы будет крайне затруднительна (для этого в тексте ОТС закреплены нормы, обеспечивающие возможность его гибкого применения в компаниях).

Для меня, как представителя Ассоциации работодателей электроэнергетики, важно отметить, что на заключительном этапе переговоров серьезную роль в достижении компромиссов сыграли представители наших ключевых компаний, и Ассоциация в точности выполнила те задачи и ориентиры, которые были поставлены нашими членскими организациями.

При этом считаю, что совместными усилиями было сделано все возможное, чтобы максимально отстоять также и интересы работников, сохранить привлекательность рабочих мест в электроэнергетике и принятые в отрасли социальные стандарты.

Принципиально важно, что развитие социального партнерства в электроэнергетике активно поддерживается со стороны нашего профильного Министерства. Очень важно, что согласование итоговых договоренностей и, по традиции, подписание ОТС прошло при непосредственном участии нашего министра — Н.Г. Шульгинова, при этом на протяжении всего переговорного процесса стороны чувствовали внимание и поддержку со стороны статс-секретаря — заместителя министра энергетики А.Б. Бондаренко.

Полагаю, что успешность реализации ОТС будет зависеть от усилий заинтересованных субъектов на соответствующих уровнях социального партнерства, гибкости в достижении компромиссов и готовности к нахождению индивидуальных решений с учетом реальных финансовых возможностей каждой конкретной энергокомпании.

Считаю, что на федеральном уровне социального партнерства сторонам предстоит сконцентрироваться, в первую очередь на том, чтобы завершить ранее начатый процесс нормативного закрепления необходимости учета норм ОТС в тарифах во всех вновь принимаемых нормативно-правовых актах, прежде всего в Едином тарифном законе, и при утверждении эталонов по соответствующим видам деятельности в электроэнергетике.

Поздравляю всех заинтересованных и неравнодушных коллег и партнеров с заключением ОТС и желаю, чтобы этот документ, как и все предыдущие ОТС в электроэнергетике, на практике позволил обеспечить социальную стабильность, привлекательность рабочих мест в электроэнергетике и, разумеется, повышение производительности труда!

Юрий Офицеров:

Отраслевое тарифное соглашение мобилизует работодателей и работников на создание условий социальной стабильности в коллективах

История заключения Отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетическом комплексе берет начало в 1992 году, когда Всероссийский комитет «Электропрофсоюз» и Министерство топлива и энергетики Российской Федерации подписали первое ОТС.



ЮРИЙ ОФИЦЕРОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

Стех пор становление и развитие системы социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации, базирующейся на законодательно закреплённых принципах, взаимных договоренностях и обязательствах, фиксируемых в Отраслевых тарифных соглашениях разных периодов, и на их основе — в коллективных договорах организаций — участниц ОТС, претерпели серьезные качественные изменения, связанные с социально-экономическими, правовыми и другими весомыми факторами.

Нового системного документа стороны коллективных переговоров по подготовке и заключению ОТС в электроэнергетике, как, впрочем, и все участники соглашения, ждали с особым нетерпением, памятуя о сложнейших этапах подготовки документа — коллективных переговорах, бесконечных консультациях сторон, привлечении заинтересованных экспертов и Минэнерго России.

На переговорах каждая из сторон отстаивала свои принципиальные позиции. Для профсоюзной стороны было важно проиндексировать минимальную месячную тарифную ставку как минимум на фактический индекс потребительских цен и тем самым создать условия для реального роста заработных плат работников электроэнергетического сектора экономики, отказаться от норм, позволяющих работодателям прежде игнорировать выполнение некоторых положений Соглашения, поднять планку стоимости пакета льгот, гарантий и компенсаций и найти ряд новых формулировок по отдельным проблемным положениям отраслевого документа.

В новом ОТС получили дальнейшее развитие вопросы организации и оплаты труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций, обеспечения занятости. Соглашение сохраняет в полном объеме набор социальных выплат работникам электроэнергетики, а их размер увеличен на 17% с учетом роста индекса потребительских цен. Кроме этого, увеличен размер минимальной месячной

тарифной ставки рабочих первого разряда, предусмотрена ежегодная ее индексация на фактический индекс потребительских цен.

В Отраслевое соглашение включены положения, которых не было в предшествующем документе: предусмотрены доплаты за совмещение профессий, высокую интенсивность и напряженность труда, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, регламентированы вопросы временного перевода работника на дистанционную работу и др.

ОТС является тем самым базовым правовым актом, который позволяет устанавливать не только общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, определять условия оплаты труда, но и закладывает основы коллективно-договорного регулирования в организациях отрасли, обеспечивает индексацию заработной платы работников электроэнергетического сектора экономики в пределах роста индекса потребительских цен. Одновременно, представляя из себя продукт системы компромиссных решений и договоренностей, ОТС реалистично учитывает экономическую ситуацию в отрасли и государстве в целом.

Таким образом, стороны социального партнерства в электроэнергетике заложили на ближайшую трехлетнюю перспективу в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений минимальные условия оплаты труда, льготы, гарантии и компенсации работникам. Хочется верить, что собственники, менеджмент организаций, участвующих в Соглашении, с пониманием и ответственностью отнесутся к принятым обязательствам по ОТС, будут учитывать необходимость социально-ответственного ведения бизнеса и проблемы, которые есть как у работодателей, так и у работников, в процессе коллективно-договорного регулирования найдут возможности для реального расширения социального пакета, обратив особое внимание на оплату труда энергетиков, обеспечив ее реальный рост.

Надеюсь на объективные тарифные решения федерального и региональных органов государственной власти в области регулирования цен (тарифов) на тепловую и электрическую энергию, учитывающие экономически выверенные и обоснованные затраты на персонал и предусмотренные новым ОТС. В связи с этим напомним, что регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организациях электроэнергетики осуществляется с учетом особого положения отрасли, являющейся основой жизнеобеспечения Российской Федерации.

Нам хорошо известно, что не все работодатели электроэнергетического комплекса являются приверженцами единой отраслевой системы регулирования социально-трудовых отношений. По нашему мнению, для энергокомпаний участие в ней — это индикатор социальной ответственности перед персоналом и обществом в целом.

Заключение Отраслевого тарифного соглашения на 2022–2024 годы потребовало от сторон социального партнерства немало выдержки и терпения. И сегодня мы можем с полным правом сказать, что в итоге появился выверенный социальный стандарт социально-трудовых отношений, отвечающий ожиданиям большинства работников и работодателей отрасли.

Отраслевое тарифное соглашение

в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы

от 20 апреля 2022 года, рег. № в Роструде — 10/22–24

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:

- Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее — ВЭП), ОГРН 1027739480130, действующей на основании законодательства Российской Федерации, Устава ВЭП;
 - Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодателецкая ассоциация России» (далее — Ассоциация «ЭРА России»), ОГРН 1037729032262, действующим на основании законодательства Российской Федерации, Устава Ассоциации.
- 1.2. Соглашение действует в отношении работодателей:
- 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 разделом 10 настоящего Соглашения.

Перечень организаций, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, приведен в Реестре участников Соглашения (Приложение № 1 к Соглашению) — неотъемлемой составляющей Соглашения.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в Приложении № 1 к Соглашению, а также выборных работников профсоюзных организаций ВЭП, действующих в Организациях, на которых распространяется настоящее Соглашение.

1.3. Настоящее Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Организациях¹ 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 том числе с учетом системы государственного регулирования и контроля в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе регулирования цен (тарифов) на продукцию (услуги) субъектов электроэнергетики;
- добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств, обязательность и реальность их исполнения;
- 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, 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, Ассоциация «ЭРА России»).

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 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.

1.6. 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 работников необходимого уровня квалификации;
- 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 отношениях 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 регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в электроэнергетике Российской Федерации до 31 декабря 2024 года включительно.

1.9. Организации осуществляют регулирование социально-трудовых отношений в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций в течение срока их действия.

Положения настоящего Соглашения применяются в Организациях при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Феде-

рации, настоящим Соглашением.

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

1.10. Иные вопросы социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях регулируются коллективными договорами, локальными нормативными актами или отдельными соглашениями в сфере социального партнерства, заключаемыми между работодателем и полномочными представителями работников.

Сфера действия указанных соглашений, в том числе категории лиц, на которые они распространяются, устанавливается непосредственно в этих соглашениях.

В случае если уровень льгот и гарантий работникам Организации, которая присоединилась к нормам Соглашения в период его действия, не соответствует уровню, установленному Соглашением, факт присоединения Организации к нормам Соглашения не является основанием для пересмотра размера льгот и гарантий, установленных в Организации (до окончания срока действия коллективного договора и (или) локальных нормативных актов, которыми они установлены).

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

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 в соответствии с действующим законодательством, Соглашением, коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организаций.

2.3. Рабочее время.

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

2.3.2. При использовании в Организации суммированного учета рабочего времени (в том числе при вахтовом методе работ) продолжительность рабочего времени за учетный период в соответствии с утверждаемыми в Организации графиками рабочего времени и времени отдыха работников не должна превышать нормальное число рабочих часов, установленное в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность учетного периода для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать три месяца. В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, период учета рабочего времени таких работников может быть увеличен до одного года.

2.3.3. В случае если это предусмотрено коллективным договором Организации, работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:

а) сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с установлением отдельной ежемесячной компенсации в порядке, размерах и на условиях, установленных коллективным договором;

б) максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена: при 36-часовой рабочей неделе — до 12 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее — до 8 часов.

2.3.4. 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.

2.4. Время отдыха.

2.4.1. 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-й — 4-й 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);

д) призыв на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации детей работника.

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.

2.4.2. 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;

д) уполномоченным по охране труда — по результатам деятельности за календарный год.

В соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организациях может предусматриваться предоставление работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции, дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее одного рабочего дня не чаще одного раза в течение календарного года.

2.4.3. Работникам, условия труда которых на их рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2 — 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4), предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 (семи) календарных дней.

В случае если продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска превышает семь календарных дней, часть отпуска, превышающая семь календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

2.4.4. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных пунктами 2.4.1 — 2.4.3 настоящего Соглашения, устанавливаются непосредственно в Организациях.

2.4.5. 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.

2.5. 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 работ-

ников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России от 30 сентября 1993 года в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

В целях совершенствования нормативно-правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников электроэнергетики Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП обязуются в период действия настоящего Соглашения разработать и внести на рассмотрение уполномоченных федеральных органов исполнительной власти проект нормативно-правового акта об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников электроэнергетики.

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

2.7. В Организациях в соответствии с трудовым законодательством может предусматриваться выполнение отдельными категориями работников трудовой функции дистанционно — на постоянной основе или временно (в том числе периодически).

Режим рабочего времени дистанционного работника, а также условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяется непосредственно в Организациях.

2.8. Временный перевод работника на дистанционную работу.

2.8.1. В исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работники Организации по инициативе работодателя могут быть временно переведены без их согласия на дистанционную работу на период наличия соответствующих обстоятельств (случаев).

2.8.2. При временном переводе работника на дистанционную работу работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимается локальный нормативный акт, регулирующий особенности социально-трудовых отношений в условиях временного перевода, содержание которого должно соответствовать требованиям трудового законодательства.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в абзаце 1 настоящего пункта локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта².

2.8.3. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2.8.1, в соответствии с частью 5 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.8.4. В условиях реализации противоэпидемиологических мероприятий работодатель с учетом своей фактической возможности и работников, а также решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить в локальном нормативном акте категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

К таким категориям, в частности, могут быть отнесены: беременные женщины; работающие пенсионеры и работники, имеющие хронические заболевания; работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет; работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; инвалиды.

2.8.5. В случае отказа работника от временного перевода на дистанционную работу при условии, что работодатель обеспечил его необходимыми для этого оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно, а также обучил работника их применению, работодатель может оформить простой по вине работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.9. В случае если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и ра-

ботника), трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя.

2.10. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1396, 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 учетом этого сторонам социального партнерства Организаций рекомендуется проводить заблаговременные консультации относительно даты, времени, формата и порядка проведения ежегодных торжественных мероприятий. Стороны социального партнерства на локальном уровне 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.

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;

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 действия повышению уровня реального содержания заработной платы работников электроэнергетики в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

С 1 июля 2022 года размер ММТС устанавливается в размере 9501 (девять тысяч пятьсот один) рубль, увеличенном на величину фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации за период с 1 июля 2021 года по 30 июня 2022 года включительно, рассчитанного на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики.

В дальнейшем размер ММТС индексируется с периодичностью один раз в год, начиная с 1 июля 2023 года, в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за соответствующий годичный период, прошедший с момента предыдущей индексации.

В Организациях, не использующих показатель ММТС в системах оплаты труда, реализация государственных гарантий по повышению уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится по решению сторон социального партнерства Организации.

3.4. В целях координации действий работодателей Ассоциация «ЭРА России» рассчитывает, с учетом 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 партнерства Организаций, указанных в Приложении № 1 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 раз-

2 — Например, вручение лично под роспись, путем обмена электронными документами, направление регистрируемым почтовым отправлением по известным адресам места жительства и (или) места пребывания, курьерской доставкой либо иным способом.

мере 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 раз- мере, превышающем ММТС;

б) устанавливать в Организации другой порядок индек- сации тарифной ставки первого разряда промышленно- производственного персонала (полугодовой, ежекварталь- ный и иной).

3.6. В целях установления в Организациях тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-произ- водственного персонала в размере, превышающем ММТС, работодатели при участии первичных профсоюзных орга- низаций ВЭП могут осуществлять:

- пересмотр систем оплаты труда, включая изменение по- ложений об оплате труда и материальном стимулировании работников;
- реализацию программ управления издержками;
- реализацию мероприятий по обеспечению учета регуля- тором экономически обоснованных расходов, понесенных Организацией;
- реализацию программ по повышению производи- тельности труда, ликвидации неэффективных рабочих мест;
- реализацию мер по повышению энергоэффективности производства.

3.7. В случае если в Организациях в соответствии с пун- ктом 3.7 Отраслевого тарифного соглашения в электро- энергетике Российской Федерации на 2019 — 2021 годы были разработаны и утверждены программы по поэтап- ному доведению размера тарифной ставки первого разря- да до уровня ММТС в электроэнергетике, действие данных программ продолжается до окончания срока, предусмо- тренного программами.

3.8. Размер тарифных ставок (должностных окладов) не- промышленного персонала изменяется соответственно изменению тарифных ставок (должностных окладов) ра- ботников, занятых в производственной деятельности.

3.9. С целью осуществления скоординированной поли- тики в вопросах организации и оплаты труда работников работодатели могут применять Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должност- ным окладам) работников электроэнергетики, утвержден- ные Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года, с уче- том изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года.

3.10. В целях обеспечения поступательного развития энергокомпаний, доведения размеров минимальных та- рифных ставок до величин, предусмотренных пунктом 3.3 настоящего Соглашения, стороны социального партнер- ства Организаций признают приоритетность следующих направлений:

- повышение производительности труда;
- выявление неэффективных рабочих мест и оптимизация их количества.

3.11. Для реализации приоритетных направлений по по- вышению производительности труда, уровня оплаты тру- да работников:

3.11.1. Работодатели и первичные организации ВЭП:

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

б) вовлекают работников в реализацию мероприятий по управлению издержками;

в) вырабатывают согласованные подходы в прогно- зировании потребностей Организаций в человеческом капитале;

г) совершенствуют структуру оплаты труда;

д) совершенствуют систему мотивации труда.

3.11.2. Работодатели вправе:

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

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

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

г) совершенствовать систему стимулирования и мотива- ции труда;

д) совершенствовать нормирование труда;

е) разрабатывать программы управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними эконо- мических 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 ра- ботников в такие мероприятия;

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

г) осуществляют анализ и обобщение поступающих от работников предложений по улучшению работы Органи- зации;

д) вносят предложения по совершенствованию структу- ры оплаты труда и системы мотивации труда.

3.12. В Организациях устанавливаются системы матери- ального стимулирования работников, в том числе учиты- вающие:

а) отсутствие аварий³ 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 Орга- низации к работе в отопительный сезон;

д) отсутствие нарушений производственной дисципли- ны, правил охраны труда и техники безопасности;

е) достижение в отчетном году Организацией намечен- ных финансовых результатов;

ж) повышение производительности труда.

3.13. При применении тарифных систем оплаты труда работодатели обеспечивают тарификацию работ и при- своение тарифных разрядов работникам с учетом утверж- денных в установленном порядке профессиональных стандартов, а также Единого тарифно-квалификацион- ного справочника работ и профессий рабочих, Тарифно- квалификационного справочника работ и профессий ра- бочих электроэнергетики, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должно- стей руководителей, специалистов и других служащих ор- ганизаций электроэнергетики.

Положения ЕТКС и ТКС действуют до вступления в силу разработанных в установленном порядке профессиональ- ных стандартов по соответствующим видам профессио- нальной деятельности.

3.14. Локальные нормативные акты, предусматриваю- щие введение, замену и пересмотр норм труда, применя- ются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, уста- навливаются размеры компенсаций в порядке, предус- мотренном законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций.

Работникам, выполняющим работы вахтовым мето- дом, за каждый календарный день пребывания в ме- стах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения Организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается вместо суточных над- бавка за вахтовый метод работы в порядке и размерах, установленных в Организации.

3.16. Оплата времени простоя не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодатель- ством Российской Федерации.

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

3.17. Задержки выплаты заработной платы являются на- рушением трудового законодательства, настоящего Согла- шения.

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 ноч- ное время.

Сторонам социального партнерства Организаций реко- мендуется сохранить достигнутый уровень предпочтений работникам за работу в многосменном режиме.

3.19. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объемов выполняемых работ (за высокую интенсивность и напря- женность труда), исполнение обязанностей временно от- сутствующего работника без освобождения от своей ос- новной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.20. Время для приемки смены работниками Органи- заций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты уста- навливаются непосредственно в Организациях.

3.21. Стороны считают целесообразным при заклю- чении коллективных договоров в Организациях фиксировать в коллективных договорах (приложениях к ним) основные вопросы оплаты труда, применяемые в Организации.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Работодатели при участии первичных профсоюз- ных организаций проводят политику занятости, осно- ванную на:

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;
- результативности профессиональной деятельности и по- стоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого работника;
- использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятель- ности Организации;
- повышении трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутрен- нее совместительство);
- развитии и сохранении кадрового потенциала на эконо- мически целесообразных рабочих местах;
- содействии занятости высвобождаемых работников.

4.2. Стороны социального партнерства в Организа- циях считают приоритетными следующие направления со- вместной работы по привлечению и закреплению в Орга- низациях высококвалифицированных работников:

- распространение форм ранней профессиональной ори- ентации и дополнительного образования школьников;
- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего про- фессионального образования;
- проведение дней открытых дверей в Организациях;
- популяризацию здорового образа жизни среди работников;
- проведение мероприятий по формированию, поддержа- нию и развитию корпоративных традиций;
- формирование специализированных разделов на сайтах Организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих пре- стижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организациях высоко- квалифицированных работников.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. Нормирование труда в соответствии с действо- вующим законодательством;

4.3.2. Разработку и реализацию стратегий и программ в области управления персоналом, обеспечивающих по- вышение эффективности инвестиций в человеческий ка- питал, удержание лучших кадров, высокий уровень моти- вации работников;

4.3.3. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений от- раслевых документов⁴;

4.3.4. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессио- нальную подготовку, переподготовку и повышение квали- фикации с отрывом от производства;

4.3.5. Предоставление работникам, обучающимся по направлению работодателя без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном порядке учебных отпу- сков, а также других льгот, предусмотренных законода- тельством Российской Федерации;

4.3.6. Поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, на- правленной на повышение производительности труда,

3 — 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) энергопри- нимающей 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 года № 846 «Об утверждении правил расследования причин аварий в электроэнергетике»).

4 — Например, «Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденный решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 8 ноября 2005 года № 1340пр/2.

эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организации;

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

4.3.8. 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.

4.3.9. 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;

4.3.10. 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. Информация о вакансиях в других регионах присутствия Организации предоставляется при наличии соответствующей договоренности сторон социального партнерства локального уровня;

4.3.11. 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 Организации;

4.3.12. 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;

4.3.13. 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, с учетом положений раздела 7 настоящего Соглашения.

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. В коллективных договорах Организаций рекомендуется предусматривать дополнительные, помимо предусмотренных трудовым законодательством, категории работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников, в частности:

- работники, имеющие действующий сертификат об успешном прохождении профессионального экзамена в формате независимой оценки квалификации;

- члены трудовых энергетических династий с общим трудовым стажем в электроэнергетике не менее 50 лет.

4.7. Первичные профсоюзные организации обязуются:

4.7.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

4.7.2. Содействовать повышению производительности и мотивации труда работников;

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

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

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

а) правами работников в сфере труда и занятости, в том числе 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.

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

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

4.9. Стороны социального партнерства Организаций проводят взаимные консультации по вопросам применения дистанционного труда и поэтапного внедрения электронного кадрового документооборота.

4.10. Критериями массового увольнения работников являются:

4.11. В случае реорганизации Организации:

4.11.1. 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 (двадцати) дней со дня принятия соответствующего решения;

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.

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

4.11.2. 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.

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

4.12.1. 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 кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организации:

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 (тридцати) 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 (двадцати) 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;

4.12.2. По желанию работника выплаты, предусмотренные пунктом 4.12.1 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, предусмотренных законодательством, 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 специальной оценки условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» совместно работодателем и организацией (ями), проводящей (-ими) специальную оценку условий труда, внесенной (-ыми) в Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, разработку перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

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, а также внеочередных медицинских осмотров 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 за счет средств Организации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных или прошедших декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену, спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными Типовыми и иными нормами, утвержденными соответствующими федеральными органами исполнительной власти, а также с учетом результатов специальной оценки условий труда;

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 ус-

ловиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственных 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 том числе на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.1.14. Представление в Ассоциацию «ЭРА России» (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;

5.1.15. Обучение уполномоченных по охране труда, в том числе за счет средств работодателей — при условии возможности компенсации данных затрат за счет средств, перечисленных работодателями в государственный внебюджетный фонд, уполномоченный в сфере социального страхования;

5.1.16. Предоставление в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации, уполномоченным по охране труда специально выделенного времени для выполнения возложенных на них обязанностей в целях обеспечения безопасных условий труда в Организации;

5.1.17. Разработку и реализацию с учетом предложений полномочных представителей работников комплексных планов (программ) в сфере охраны труда и профилактики производственного травматизма, промышленной безопасности, санитарно-оздоровительных мероприятий, периодическое подведение итогов реализации указанных планов (программ).

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 Организации 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 августа 2003 года № 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 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 Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденных приказом Минтруда России от 31 января 2022 года № 37.

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 ра-

боты 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.

5.8. Полномочные представители работников Организации, наделенные в установленном порядке статусом уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, осуществляют в Организации контроль за соблюдением требований законодательства в сфере охраны труда.

5.9. Сторонам социального партнерства в Организации рекомендуется обеспечивать формирование и организацию работы комитетов (комиссий) по охране труда с участием полномочных представителей работодателей и работников.

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 Организации:

6.1.1. Выплату единовременного пособия (единовременной 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-ю степень способности к трудовой деятельности), — не менее 75 (семидесяти пяти) процентов годового заработка;
 - инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности (2-ю степень способности к трудовой деятельности), — не менее 50 (пятидесяти) процентов годового заработка;
 - инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности (1-ю степень способности к трудовой деятельности), — не менее 30 (тридцати) процентов годового заработка.

В случае если жизнь и здоровье работника были застрахованы Организацией по договору добровольного страхования, выплаты страховой компании засчитываются в составе средств единовременного пособия (единовременной материальной помощи) в соответствии с подпунктами «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 6728 (шесть тысяч семисот двадцати восьми) рублей. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о регистрации брака, при условии что свидетельство предоставлено работодателю в течение трех месяцев с момента регистрации брака;

б) при рождении (усыновлении) ребенка — в размере не менее 8249 (восемь тысяч двести сорока девяти) рублей. В случае рождения и (или) усыновления двух 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 трех месяцев с момента рождения ребенка;

в) семье работника в связи со смертью работника Организации — в размере не менее 9887 (девяти тысяч восьмисот восьмидесяти семи) рублей;

г) на организацию похорон ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организации) — в размере не менее 9887 (девяти тысяч восьмисот восьмидесяти семи) рублей;

д) работнику в связи со смертью его близких родственников (супруга(и), детей, родителей), — в размере не менее 7664 (семи тысяч шестисот шестидесяти четырех) 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 увольнения 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 7020 (семи тысяч двадцати) 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 7020 (семи тысяч двадцати) 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 военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по призыву в случае возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после окончания службы;

в) вместо выплаты, предусмотренной подпунктом «в» пункта 6.1.3, сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере 18 135 (восемнадцать тысяч сто тридцать пять) 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 Организации. 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 Организации;

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 Организации.

Стороны социального партнерства Организации вправе принимать 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. В Организации могут быть предусмотрены иные льготы, гарантии и компенсации отдельным категориям работников, закрепленные в том числе в отдельных положениях (соглашениях).

7. МЕРЫ ПО СОДЕЙСТВИЮ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ МОЛОДЫХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ, А ТАКЖЕ ВНЕДРЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ И ЕЕ ОТРАСЛЕВОГО СЕГМЕНТА

7.1. В целях настоящего Соглашения молодыми работниками (специалистами) в течение 3 лет с момента заключения трудового договора считаются работники профильных специальностей в возрасте до 35 лет включительно, принятые на работу в Организацию и соответствующие квалификационным требованиям по данной должности, в том числе установленным с учетом положений профессиональных стандартов.

7.2. В целях содействия достижению оптимального баланса по возрастным категориям и уровню квалификации работников, реализации эффективной политики по привлечению в Организацию молодых специалистов, их скорейшей адаптации и успешному закреплению в трудовых коллективах, содействию самореализации и выстраиванию долгосрочных планов по профессиональному и карьерному росту:

7.2.1. Работодатели:

а) проводят профориентационную работу во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования;

б) содействуют повышению профессиональной квалификации, формированию и реализации индивидуальных и групповых планов (программ) профессионального роста (карьерограмм);

в) реализуют программы наставничества, мотивируют молодых работников (специалистов) к участию в конкурсах профессионального мастерства, включая региональные и отраслевые соревнования профессионального мастерства, а также движение «Молодые профессионалы» («WorldSkills Russia»);

г) содействуют реализации творческой активности и перспективных идей молодых работников (специалистов) путем поддержки инициатив по созданию и развитию молодежных советов Организаций, иной общественно полезной деятельности молодых работников (специалистов), включая предоставление руководителям молодежных советов Организаций оплачиваемого времени для выполнения общественных обязанностей в порядке и на условиях, установленных в Организации;

д) разрабатывают и реализуют программы кадрового резерва, предусматривая возможности для включения в кадровый резерв в том числе молодых работников (специалистов);

е) предусматривают привлечение молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций (при наличии);

ж) проводят консультации с образовательными организациями по вопросам проведения профессиональных экзаменов в формате независимой оценки квалификации для студентов профильных специальностей в области электро- и теплоэнергетики, в том числе поступающих на целевое обучение и (или) направляемых в Организации для прохождения преддипломной практики.

7.2.2. Профсоюзные организации ВЭП:

а) выявляют у молодых работников (специалистов) возможные психологические барьеры и другие проблемы 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), привлечение работников к участию в конкурсах профессионального мастерства, разъясняют преимущества и возможности механизмов независимой оценки квалификации;

д) осуществляют взаимодействие с работниками, призванными на срочную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, в целях последующего возобновления трудовых отношений с Организацией после их демобилизации из рядов Вооруженных Сил;

е) собирают, анализируют и обобщают лучшие практики в сфере работы с молодежью, доводят соответствующую

информацию до сведения работодателей и молодежных советов различного уровня;

7.2.3. Работодатели и профсоюзные организации ВЭП разрабатывают и реализуют комплексные программы, направленные на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов, осуществляют поддержку общественной активности молодых работников (специалистов), в том числе молодежных советов Организаций.

7.3. Стороны социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом, территориальном и локальном уровне предпринимают усилия по внедрению отраслевого сегмента Национальной системы профессиональных квалификаций, включая разработку профессиональных стандартов, их внедрение и актуализацию, формирование прогнозов потребности в квалифицированных кадрах, приведение федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами, профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ (в том числе корпоративных образовательных программ), независимую оценку квалификации работников. Для этого:

7.3.1. Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП содействуют:

а) мониторингу отраслевого (межотраслевого) сектора рынка труда на предмет выявления перспективных профессий, зон возможного кадрового дефицита, рисков дисбаланса по возрастному и гендерному составу работников и участвуют в подготовке предложений, направленных на заблаговременное преодоление выявленных проблем;

б) созданию условий для учета мнения работников и работодателей при разработке профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, разработке оценочных средств, применяемых в ходе профессиональных экзаменов в центрах оценки электроэнергетических квалификаций;

в) корректному внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом Организаций;

г) повышению качества профессиональной подготовки работников, в том числе с использованием механизмов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ образовательных организаций и корпоративных учебных центров на соответствие профессиональным стандартам и иным требованиям к квалификации;

д) выявлению и поддержке лучших практик применения профессиональных стандартов, инструментов и механизмов независимой оценки квалификации в целях реализации целевых отраслевых ориентиров по количеству проведенных профессиональных экзаменов в формате независимой оценки квалификации и их периодичности;

7.3.2. Стороны социального партнерства в Организации формируют в коллективных договорах систему преференций для работников, подтвердивших уровень своей профессиональной квалификации по итогам профессионального экзамена и получивших свидетельство о квалификации, которая может включать:

- преимущественное право приема на работу данной категории соискателей на вакантные места;
- дополнительные гарантии продолжения трудовых отношений при сокращении штата или численности работников Организации, переводе на другую работу или помощи в трудоустройстве к другому работодателю;
- упрощение процедур аттестации;
- право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска для подготовки к профессиональному экзамену, проводимому по инициативе работодателя, или неоплачиваемого отпуска — для прохождения профессионального экзамена по инициативе работника;

7.3.3. Работодатели:

а) учитывают положения профессиональных стандартов и требования к профессиональным квалификациям, согласованные Советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (далее — ЭСПК), при разработке положений о структурных подразделениях и должностных инструкциях, формировании требований к рабочим местам и работникам, тарификации работ;

б) по мере необходимости формируют и направляют в ЭСПК предложения по разработке, внедрению и актуализации профессиональных стандартов;

в) оказывают содействие деятельности ЭСПК;

г) учитывают уровень профессиональной квалификации работников, подтвержденный свидетельствами о профессиональной квалификации, выданными сертифицированными центрами оценки квалификации, при установлении им разрядов (степеней оплаты труда), установлении тарифных ставок (должностных окладов);

д) предусматривают в локальных нормативных актах, трудовых договорах порядок и условия временного отстранения от работы работников, занятых на рабочих местах с высокими профессиональными рисками, не прошедших

независимую оценку квалификации по направлению работодателя (в случаях если требования к квалификации установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации);

е) участвуют в проведении отраслевых обзоров рынка труда, по мере необходимости формируют предложения по разработке (актуализации) профессиональных стандартов, оказывают содействие деятельности ЭСПК;

ж) разрабатывают и, начиная с 1 января 2023 года, внедряют в действие планы, предусматривающие ежегодную оценку профессиональной квалификации в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» до 15 (пятнадцати) процентов от числа промышленно-производственного персонала Организаций;

7.3.4. Профсоюзные организации ВЭП:

а) участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, обобщают предложения об актуализации ранее разработанных профессиональных стандартов;

б) разъясняют работникам права, обязанности и возможности, связанные с внедрением системы профессиональных квалификаций, использованием инструментов независимой оценки квалификаций;

в) содействуют внедрению профессиональных стандартов, отслеживают соблюдение прав работников в ходе соответствующих процедур.

7.3.5. Работники:

а) проходят независимую оценку квалификации в порядке и на условиях, установленных в Организации;

б) в случае получения от работодателя соответствующей инициативы — проходят независимую оценку квалификации с периодичностью, соответствующей сроку действия свидетельства о квалификации.

8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ (СРЕДСТВ) РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ И ИНЫХ РАСХОДОВ (СРЕДСТВ) РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ОБУСЛОВЛЕННЫХ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Настоящий раздел определяет совокупность затрат (расходов) работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы Организаций при проведении расчета тарифов (цен) на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

8.2. Положения настоящего раздела используются при формировании тарифов (цен) на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

Сумма расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, включаемых в необходимую валовую выручку, учитываемая в тарифах (ценах) на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность, не может быть ниже суммы, определенной в соответствии с настоящим разделом с учетом прогнозного индекса потребительских цен. При этом работодатель обязан включать в тарифную заявку все расходы на оплату труда и иные расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, в том числе расходы на произведение выплат компенсационного характера.

Расходы, минимальный размер которых не установлен настоящим разделом, рассчитываются и обосновываются Организациями самостоятельно, в том числе на основании данных предыдущего отчетного периода с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

8.3. Расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, формируются посредством суммирования:

а) расходов (средств) на оплату труда (пункт 8.4 настоящего Соглашения);

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг (пункт 8.5 настоящего Соглашения);

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения (пункт 8.6 настоящего Соглашения);

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (пункт 8.7 настоящего Соглашения).

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 учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, размера ММТС, среднего тарифного коэффициента по Организации и состоят из:

8.4.1. Тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается, исходя из ММТС и среднего тарифного коэффициента по Организации. В связи с опережающим повышением размера ММТС в соответствии с настоящим Соглашением работодатели обращаются в тарифоформирующие органы с расчетами, учитывающими пропорциональное увеличение ММТС;

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 (двенадцати целых пяти десятых) 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 объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

ж) за сверхурочную работу;

з) за руководство бригадой бригадирами, звеньевым из числа рабочих, производителями работ, не освобожденными 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 (семь) 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;

8.4.2.2. Доплат (надбавок) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство;

б) персональные надбавки специалистам за высокий уровень квалификации;

в) персональные надбавки другим служащим (техническим исполнителям) за высокие достижения в труде;

г) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

8.4.2.3. Премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности — в размере не менее 75 (семидесяти пяти) процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, с учетом сумм доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда;

8.4.2.4. Вознаграждения по итогам работы за год — в размере не менее 33 (тридцати трех) процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 3,96 должностного оклада за полный год);

8.4.2.5. Вознаграждения за выслугу лет — в размере не менее 15 (пятнадцати) процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 1,8 должностного оклада за полный год);

8.4.2.6. Иные виды премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 3.12 настоящего Соглашения;

8.4.2.7. Выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации:

а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организации, где он применяется в силу особенностей организации производственного процесса);

б) суммы, начисленные в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом), предусмотренные коллективными договорами, за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

в) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

- надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размерах не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- расходы на оплату проезда работников к месту учебы и обратно (при направлении работника на обучение работодателем);

- иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.5. Иные расходы (средства) работодателя, связанные с производством и реализацией продукции и услуг, которые состоят из:

8.5.1. Предусмотренных законодательством Российской Федерации отчислений, в том числе обязательных платежей в государственные внебюджетные фонды;

8.5.2. Обязательных платежей (взносов) в соответствии с законом и иных платежей работодателей по договорам обязательного страхования;

8.5.3. Платежей (взносов) работодателей, выплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования (в Организации, где применяются данные виды страхования) и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает 12 (двенадцати) процентов от суммы расходов на оплату труда;

8.5.4. Взносов по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников, в размере 6 (шести) процентов от суммы расходов на оплату труда;

8.5.5. Расходов на обеспечение условий труда, реализацию мер по охране труда и технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

8.5.5.1. Расходов, связанных с приобретением (изготовлением) выдаваемых работникам бесплатно в соответствии с законодательством Российской Федерации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходов, связанных с приобретением (изготовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной Организации;

8.5.5.2. Расходов, связанных с приобретением и бесплатной выдачей молока и лечебно-профилактического питания (не менее чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации);

8.5.5.3. Расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда;

8.5.5.4. Расходов, связанных с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение безопасности рабочих мест;

8.5.5.5. Расходов, связанных с проведением обязательных медицинских осмотров работников;

8.5.5.6. Расходов на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

8.5.5.7. Расходов на дезинфекцию помещений и приобретение приборов, лабораторного оборудования, спецодежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не указанных в подпункте 8.5.5.1 настоящего Соглашения, для выполнения санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований органов государственной власти и органов местного самоуправления, их должностных лиц в связи с реализацией противоэпидемиологических мероприятий;

8.5.5.8. Иных расходов, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;

8.5.6. Расходов на служебные командировки;

8.5.7. Расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в размере не менее 3,5 (трех целых пяти десятых) процентов от фонда оплаты труда, включая не менее 2,5 (двух целых пяти десятых) процентов от фонда оплаты труда — на подготовку промышленно-производственного персонала;

8.5.8. Расходов на выплаты пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника;

8.5.9. Расходов, связанных с разработкой и внедрением профессиональных стандартов и требований к квалификации работников, а также затрат на прохождение работниками Организаций независимой оценки квалификации с периодичностью не реже одного раза в пять лет;

8.5.10. Расходов на выплату предусмотренных законодательством компенсаций работникам, которые по согласованию с работодателем выполняют трудовую функцию в дистанционном режиме;

8.5.11. Расходов на возмещение затрат работников по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения в размере, не превышающем 3 (трех) процентов от суммы расходов на оплату труда;

8.5.12. Иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.6. Расходы (средства), направляемые работодателем на выполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, состоят из:

8.6.1. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 4 настоящего Соглашения, в том числе расходы на содействие занятости и развитие кадрового потенциала, а также расходы, связанные с реорганизацией Организации, выводом из эксплуатации производственных мощностей;

8.6.2. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 5 настоящего Соглашения, в том числе расходы на обеспечение обучения работников служб охраны труда, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

8.6.3. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 6 настоящего Соглашения, в том числе:

8.6.3.1. Частичная или полная компенсация расходов, связанных с погребением;

8.6.3.2. Выплата материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, при рождении ребенка, при регистрации брака;

8.6.3.3. Расходы, связанные с предоставлением работникам права на 50-процентную компенсацию установленной платы за электрическую и тепловую энергию в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организации (или другую равноценную льготу — в случае, если стороны социального партнерства Организации приняли соответствующее решение);

8.6.4. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 7 настоящего Соглашения, в том числе затрат на реализацию молодежной политики Организации, а также мероприятия по внедрению отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций;

8.6.5. Расходов (средств), направляемых работодателем на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,3 (ноля целых трех десятых) процента от фонда оплаты труда;

8.6.6. Расходов на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

8.6.6.1. Расходы в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные, ежегодные и целевые взносы) в Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики;

8.6.6.2. Расходы, связанные с распространением на профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения;

8.6.7. Иных расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением и превышающих уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

8.7. В состав расходов, обусловленных наличием трудовых отношений с работниками, включаются также иные расходы работодателя, предусмотренные:

8.7.1. Иными соглашениями в сфере социального партнерства, которые распространяются на работодателя и заключены на межрегиональном, региональном и территориальном уровнях;

8.7.2. Коллективным договором и локальными нормативными актами Организации;

8.7.3. Трудовыми договорами, заключенными с работниками.

8.8. Конкретный перечень расходов из числа предусмотренных настоящим разделом и конкретные размеры данных расходов устанавливаются коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организации.

8.9. Представители профсоюзных организаций ВЭП по предложению работодателя могут участвовать в совместном взаимодействии с тарифоформирующими органами в целях обеспечения надлежащего учета в тарифах экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных наличием социально-трудовых отношений.

8.10. В целях содействия реализации положений настоящего раздела Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП:

8.10.1. Обеспечивают взаимодействие с Федеральной антимонопольной службой и иными федеральными органами исполнительной власти, в том числе в рамках деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, по вопросам совершенствования законодательства в сфере тарифного регулирования в целях повышения эффективности учета в тарифах экономически обоснованных затрат работодателей, обусловленных наличием социально-трудовых отношений;

8.10.2. По запросам сторон социального партнерства Организаций оказывают необходимую консультационную и экспертную поддержку в случае оспаривания решений тарифоформирующих органов об установлении цен (тарифов) в части учета затрат, предусмотренных настоящим Соглашением.

9. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП:

9.1.1. Осуществляют непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации на отраслевом уровне, в том числе в рамках постоянно действующей Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации, реализуют на паритетной основе совместные проекты в интересах работодателей и работников отрасли;

9.1.2. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения в порядке, предусмотренном действующим законодательством, а также пунктами 9.1.3 — 9.1.10 Соглашения. Срок ответа стороны, получившей обращение от другой стороны по вопросу о контроле за исполнением норм Соглашения, — не более 15 (пятнадцати) календарных дней;

9.1.3. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих соглашений;

9.1.4. Рассматривают вопросы регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе не включенные в настоящее Соглашение, проводят по ним взаимные консультации;

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

9.1.6. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в Организационных;

9.1.7. Взаимодействуют на постоянной основе в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации, Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе осуществляют поиск новых форм развития социального партнерства в отрасли, а также рассматривают актуальные вопросы развития системы профессиональных квалификаций;

9.1.8. Осуществляют совместный мониторинг исполнения Соглашения, обобщают практику деятельности Организаций по реализации его положений, ежегодно готовят и утверждают публичный отраслевой отчет об исполнении норм Соглашения;

9.1.9. Принимают участие в разработке и адаптации нормативных правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, в том числе участвуют в разработке профессиональных стандартов в электроэнергетике;

9.1.10. Разрабатывают совместные типовые документы и рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в Организационных;

9.1.11. Во взаимодействии с тарифоформирующими органами различного уровня отстаивают необходимость учета экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, при расчете и утверждении цен (тарифов) на продукцию (услуги) организаций электроэнергетики, обеспечивая принятие тарифоформирующими органами решений о приоритетном учете в тарифах расходов на персонал тех организаций, которые приняли обязательства по соблюдению условий Соглашения в соответствии с Приложением № 1;

9.1.12. Проводят совместные консультации по выработке унифицированных критериев производительности труда в электроэнергетике;

9.1.13. В целях предотвращения (минимизации) негативных последствий распространения коронавирусной инфекции и иных инфекционных заболеваний в Организационных осуществляют оперативное совместное взаимодействие с учетом требований законодательства для реализации соответствующих мер по защите прав и законных интересов работников и работодателей, обеспечения социальной стабильности и социального мира в Организационных;

9.1.14. Реализуют иные права и обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

9.2. Ассоциация «ЭРА России»:

9.2.1. Получает от работодателей информацию о размерах месячных тарифных ставок рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, установленных в Организационных, иную информацию, необходимую для контроля исполнения настоящего Соглашения, анализирует и обобщает полученную информацию;

9.2.2. Проводит среди Организаций работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность полномочных представителей работников Организаций (если она не нарушает законодательство Российской Федерации), а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации;

9.2.3. Оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения;

9.2.4. Исследует состояние социально-трудовых отношений в Организационных, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в том числе в период реорганизации Организаций;

9.2.5. В рамках реализации целей настоящего Соглашения осуществляет организацию и проведение в интересах работодателей обучающих семинаров и совещаний;

9.2.6. Содействует повышению престижности труда в электроэнергетике, привлечению и удержанию квалифицированных работников, соответствующей оценке вклада работников в развитие электроэнергетики, в том числе реализуя наградную политику Ассоциации;

9.2.7. Проводит работу в сфере содействия развитию нефинансовой отчетности среди работодателей;

9.2.8. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

9.3. ВЭП:

9.3.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство территориальных и первичных организаций ВЭП в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения;

9.3.2. Содействует адаптации работников к изменениям в сфере электроэнергетики, внедрению новых технологий, реализации государственных стратегий по развитию отрасли, проведению структурных преобразований;

9.3.3. Предоставляет территориальным и первичным организациям ВЭП консультационную и иную помощь в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений;

9.3.4. Своими действиями отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также в сфере социального страхования работников;

9.3.5. Способствует сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, содействует укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энерго- и теплоснабжения, конкурентоспо-

собности Организаций и производительности труда работников;

9.3.6. При соблюдении работодателями норм настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок, а также массовых акций протеста по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения, не вовлекать в них работников.

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;

9.3.8. Принимает меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и осуществлению контроля за их выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны несет ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

9.3.9. Осуществляет контроль за соблюдением территориальными и первичными профсоюзными организациями требований настоящего Соглашения;

9.3.10. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

9.4. Работодатели обязуются:

9.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

9.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;

9.4.3. Не вмешиваться в деятельность полномочных представителей работников, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации;

9.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации; не менее 0,3 (ноля трех десятых) процента фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и обеспечить проведение данных мероприятий совместно с первичной профсоюзной организацией.

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

При отсутствии в Организации коллективного договора и (или) первичной профсоюзной организации порядок и условия перечисления указанных средств устанавливаются сторонами социального партнерства Организации;

9.4.6. Предоставлять в Ассоциацию «ЭРА России» информацию о размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения (по запросам);

9.4.7. Предоставлять первичной профсоюзной организации имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров;

9.4.8. Содействовать доведению до работников Организации содержания коллективного договора, заключенного в Организации;

9.4.9. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе для участия в работе Съезда ВЭП, выборных органов территориальной организации ВЭП, а также на время профсоюзной учебы предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в Организационных;

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

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

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

Порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организации;

9.4.11. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные профсоюзные должности, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность);

9.4.12. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций ВЭП доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующей в Организации;

9.4.13. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

9.5. Территориальные и первичные организации ВЭП обязуются:

9.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза и содействовать их выполнению другими работниками Организаций;

9.5.2. Оказывать содействие работодателям (в том числе посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников) по реализации в Организациях:

- а) программ управления издержками;
- б) оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний;
- в) инициатив работодателей по формированию нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании;
- г) мероприятий, направленных на поддержку ветеранов и пенсионеров Организаций;

9.5.3. Предпринимать усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников, по предложению работодателей участвовать в организации и проведении производственных соревнований среди работников, конкурсов профессионального мастерства;

9.5.4. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников;

9.5.5. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны полномочные представители работников Организации несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

9.5.6. Предоставлять работодателю в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации, информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации (при ее наличии), о численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

9.5.7. Нацеливать работников на достижение стратегических целей Организаций, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах; участвовать в доведении до работников действующих и разработке новых стратегических целей Организаций;

9.5.8. Содействовать повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организаций путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте;

9.5.9. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Организации режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

9.5.10. Предоставлять консультационную помощь работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров работникам, уполномочившим ВЭП представлять их интересы во взаимодействиях с работодателем;

9.5.11. Содействовать реализации социальных программ Организаций;

9.5.12. Содействовать деятельности ветеранских организаций, оказывать поддержку молодым специалистам — членам профсоюза;

9.5.13. Оказывать содействие в организации похорон работников и ветеранов Организации;

9.5.14. Предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы; при получении средств, предусмотренных пунктом 9.4.5 настоящего Соглашения, предоставлять работодателям отчетную информацию об их расходовании (в формате, согласованном сторонами социального партнерства Организаций);

9.5.15. Оказывать содействие работодателям в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов работодателей (в том числе на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских осмотров и т.п.);

9.5.16. Принимать в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения — своевременно информировать об этом работодателя;

9.5.17. При соблюдении работодателями норм настоящего Соглашения и (или) коллективного договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения и (или) коллективного договора, не вовлекать в них работников Организаций. При наличии оснований для возникновения коллективного трудового спора, объявления забастовки, организации иных протестных действий — заблаговременно информировать об этом работодателей, предпринимать все необходимые усилия для конструктивного урегулирования выявленных проблем путем переговоров и действовать в соответствии с трудовым законодательством;

9.5.18. Во время максимумов нагрузок в осенне-зимний период, при возникновении режима с высокими рисками нарушения электроснабжения, возникновении или угрозе возникновения аварийных электроэнергетических режимов обеспечивать реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в Организации.

9.6. Работники Организаций обязуются:

9.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

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

9.6.3. Содействовать обеспечению надежности функционирования Организации при возникновении режима с высокими рисками нарушения электроснабжения, возникновении или угрозе возникновения аварийных электроэнергетических режимов, в аварийных и иных экстремальных ситуациях, принимать активное участие в ликвидации их последствий; уделять особое внимание надежности энергоснабжения во время максимумов нагрузок в осенне-зимний период;

9.6.4. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Организации, сохранять лояльность по отношению к ней;

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

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 и иных акций протеста по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения и (или) коллективных договоров в Организации, не вовлекать в них других работников;

9.6.7. Обеспечивать высокую эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время;

9.6.8. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество;

9.6.9. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации) и работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности;

9.6.10. Совершенствовать свое профессиональное мастерство, стремиться к повышению профессиональной квалификации и ее подтверждению в порядке, установленном действующим законодательством;

9.6.11. Выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями в сфере социального партнерства.

10. Особенности распространения настоящего Соглашения (отдельных его положений)

10.1. Порядок присоединения к нормам Соглашения новых Организаций.

Организации электроэнергетики, в отношении которых не действует настоящее Соглашение, вправе присоединиться к нему. Для этого соответствующие полномочные представители работодателя и работников направляют в адрес Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП письмо о желании присоединиться к настоящему Соглашению. На основании данного письма Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в течение 15 (пятнадцати) календарных дней вносят соответствующие дополнения в Приложение № 1 к настоящему Соглашению.

При приеме в состав Ассоциации «ЭРА России» новой организации Президент Ассоциации информирует об этом ВЭП, после чего Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в течение 7 (семи) календарных дней вносят соответствующие дополнения в Приложение № 1 к настоящему Соглашению.

После включения наименования Организации в Приложение № 1 к настоящему Соглашению Ассоциация «ЭРА России» осуществляет письменное уведомление органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области государственного тарифного регулирования, а также Организации, направившей обращение о присоединении к Соглашению.

10.2. Особенности действия норм Соглашения в отношении Организаций, в том числе субъектов электроэнергетики, осуществляющих деятельность в сфере производства электрической, тепловой энергии и мощности.

10.2.1. Организации осуществляют регулирование социально-трудовых отношений в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций в течение срока их действия.

В случае превышения в коллективном договоре Организации отдельных положений Соглашения работодатели обязуются не пересматривать уровень обязательств, закрепленных ранее в коллективном договоре Организации, вплоть до окончания срока его действия.

10.2.2. При заключении коллективных договоров очередного периода стороны социального партнерства Организаций основываются на параметрах Соглашения, финансово-экономических возможностях Организации с учетом того, что:

- размер ММТС является единым общепромышленным базовым расчетным показателем, используемым в качестве ориентира в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- в Организациях, не использующих показатель ММТС в системах оплаты труда, применение данного показателя не является обязательным. В этом случае порядок и условия реализации государственных гарантий по повышению уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги устанавливаются по решению сторон социального партнерства Организаций;
- для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатели обеспечивают индексацию заработной платы работников Организаций в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже одного раза в год в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации.

10.2.3. В рамках разработки мероприятий по реализации настоящего Соглашения стороны социального партнерства Организаций принимают во внимание:

- наличие особенностей экономической деятельности в организациях, относящихся к производству (в том числе производству в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии), передаче электрической энергии, оперативно-диспетчерскому управлению в электроэнергетике, сбыту, сервису;
- предельные уровни роста цен (тарифов) на электрическую энергию (мощность), тепловую энергию;
- порядок функционирования рынка электроэнергии (мощности), механизм торговли и формирования цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию;
- зависимость объема финансовых средств энергетических компаний от их конкурентоспособности на рынке мощности и негарантированность объемов выручки, которая является источником для финансирования социальных расходов работодателей, в том числе обязательств по настоящему Соглашению;
- соответствие пересмотра уровня оплаты труда в пределах индекса-дефлятора, установленного для Организаций органами исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в том числе органами

исполнительной власти в области государственного регулирования цен (тарифов).

10.3. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения (за исключением пункта 3.3) работодатель и полномочный представитель работников вправе совместно обратиться в письменной форме в Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, созданную на паритетной основе Ассоциацией «ЭРА России» и ВЭП (далее — Комиссия), с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений настоящего Соглашения в отношении данного работодателя.

В случае поступления совместного обращения полномочных представителей сторон социального партнерства Организации — участницы настоящего Соглашения Комиссия обязана принять решение в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента поступления совместного обращения.

В решении Комиссии указываются: конкретные пункты настоящего Соглашения, в отношении которых принято решение о приостановке действия, причины данного решения и срок, в течение которого будет действовать данное решение.

В течение 5 (пяти) календарных дней с момента принятия такого решения Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП направляют соответствующую информацию в адрес сторон социального партнерства Организации, а также в адрес Федеральной службы по труду и занятости.

В случае возникновения ситуаций, которые могут привести к резкому ухудшению финансового положения Организации по сравнению с существующим и к невозможности установить размер тарифной ставки рабочих первого разряда Организации на уровне ММТС в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Соглашения, работодатель инициирует обсуждение данной проблематики с полномочными представителями работников Организации.

Для принятия решения по рассматриваемым вопросам работодатель предоставляет стороне работников:

- мотивированное обоснование причин невозможности установления размера тарифной ставки рабочих первого разряда Организации на уровне ММТС в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Соглашения;
- предложение по размеру тарифной ставки рабочих первого разряда Организации;
- разработанный комплекс мероприятий по ее доведению

до уровня ММТС, установленного в соответствии с настоящим Соглашением.

Срок действия комплекса мероприятий по доведению размера тарифной ставки рабочих первого разряда Организации до уровня ММТС, установленного в соответствии с Соглашением, не может превышать срок действия настоящего Соглашения.

Если в рамках обсуждения полномочными представителями работодателя и работников Организации принято совместное решение, работодатель утверждает размер тарифной ставки рабочих первого разряда Организации, комплекс мероприятий по доведению тарифной ставки рабочих первого разряда Организации до уровня ММТС в соответствии с пунктом 3.3 Соглашения и направляет оформленные договоренности в Комиссию.

Если совместные решения по размеру тарифной ставки рабочих первого разряда Организации или по комплексу мероприятий по доведению ее размера до уровня ММТС не приняты, стороны в течение 5 (пяти) календарных дней обращаются в Комиссию с предложением установления в Организации размера тарифной ставки рабочих первого разряда. Вместе с обращением в Комиссию предоставляются:

- протокол состоявшихся консультаций сторон социального партнерства Организации;
- мотивированное обоснование работодателя причин невозможности установления размера тарифной ставки рабочих первого разряда Организации на уровне ММТС в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Соглашения;
- предложение работодателя по размеру тарифной ставки рабочих первого разряда Организации;
- разработанный работодателем комплекс мероприятий по ее доведению до размера ММТС, установленного настоящим Соглашением;
- мотивированное мнение представительного органа работников на предложения работодателя.

Комиссия в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента поступления совместного обращения рассматривает представленные документы и принимает окончательное решение по установлению в Организации размера тарифной ставки рабочих первого разряда и утверждению комплекса мероприятий по ее доведению до размера ММТС, установленного настоящим Соглашением. Решение Комиссии обязательно для исполнения сторонами социального партнерства Организации.

В течение 5 (пяти) календарных дней с момента принятия такого решения Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП направляют соответствующую информацию в адрес сторон

социального партнерства Организации, а также в адрес Федеральной службы по труду и занятости.

До принятия решения Комиссией в Организации действует ранее установленная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. В течение 5 (пяти) рабочих дней с момента подписания настоящего Соглашения Ассоциация «ЭРА России» направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти для прохождения процедуры уведомительной регистрации.

11.2. В течение 30 (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, а также доводят его до сведения организаций, указанных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

11.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Соглашение в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом предварительного обсуждения Комиссией по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

В случае внесения в установленном порядке в настоящее Соглашение изменений и дополнений их содержание доводится Ассоциацией «ЭРА России» до сведения работодателей, ВЭП — до сведения работников и их полномочных представителей не позднее 30 (тридцати) дней с момента принятия этих изменений и дополнений.

11.4. Ответственность за ведение реестра Организаций — участниц настоящего Соглашения (Приложение № 1 к настоящему Соглашению), включая обязательство предоставлять надлежащим образом заверенные выписки по запросам работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления, тарифорегулирующих органов, возлагается на Ассоциацию «ЭРА России».

11.5. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия в сфере социального партнерства в электроэнергетике разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия — в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (с учетом ограничений, предусмотренных настоящим Соглашением).

Приложение № 1 к Отраслевому тарифному соглашению в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы

РЕЕСТР ОРГАНИЗАЦИЙ, НА КОТОРЫЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ДЕЙСТВИЕ ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2022–2024 ГОДЫ*

№ П/П	ПОЛНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ (ПО УСТАВУ)	СОКРАЩЕННОЕ НАИМЕНОВАНИЕ (ПО УСТАВУ)	ИНН	МЕСТО НАХОЖДЕНИЯ (ПО УСТАВУ)
1.	Акционерное общество «Системный оператор Единой энергетической системы»	АО «СО ЕЭС»	7705454461	г. Москва
2.	Публичное акционерное общество «Российские сети»	ПАО «Россети»	7728662669	г. Москва
3.	Публичное акционерное общество «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы»	ПАО «ФСК ЕЭС»	4716016979	г. Москва
4.	Публичное акционерное общество «Федеральная гидрогенерирующая компания — РусГидро»	ПАО «РусГидро»	2460066195	г. Красноярск
5.	Акционерное общество «Московская областная энергосетевая компания»	АО «Мособлэнерго»	5032137342	Московская область, г. Видное
6.	Публичное акционерное общество «Энел Россия»	ПАО «Энел Россия»	6671156423	г. Екатеринбург
7.	Акционерное общество «Оборонэнерго»	АО «Оборонэнерго»	7704726225	г. Москва
8.	Публичное акционерное общество «Магаданэнерго»	ПАО «Магаданэнерго»	4909047148	г. Магадан
9.	Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «Открытие»	АО «НПФ "Открытие"»	7704300571	г. Москва
10.	Публичное акционерное общество «Россети Центр»	ПАО «Россети Центр»	6901067107	г. Москва
11.	Публичное акционерное общество «Россети Центр и Приволжье»	ПАО «Россети Центр и Приволжье»	5260200603	г. Нижний Новгород
12.	Публичное акционерное общество «Россети Московский регион»	ПАО «Россети Московский регион»	5036065113	г. Москва
13.	Публичное акционерное общество «Россети Ленэнерго»	ПАО «Россети Ленэнерго»	7803002209	г. Санкт-Петербург
14.	Публичное акционерное общество «Россети Северо-Запад»	ПАО «Россети Северо-Запад»	7802312751	г. Санкт-Петербург
15.	Публичное акционерное общество «Россети Северный Кавказ»	ПАО «Россети Северный Кавказ»	2632082033	Ставропольский край, г. Пятигорск
16.	Публичное акционерное общество «Россети Волга»	ПАО «Россети Волга»	6450925977	г. Саратов
17.	Публичное акционерное общество «Россети Юг»	ПАО «Россети Юг»	6164266561	г. Ростов-на-Дону
18.	Публичное акционерное общество «Россети Кубань»	ПАО «Россети Кубань»	2309001660	г. Краснодар
19.	Акционерное общество «Россети Тюмень»	АО «Россети Тюмень»	8602060185	Ханты-Мансийский автономный округ — Югра, г. Сургут
20.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Урала»	ОАО «МРСК Урала»	6671163413	г. Екатеринбург

* — по состоянию на дату заключения ОТС (20 апреля 2022 года).

№ П/П	ПОЛНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ (ПО УСТАВУ)	СОКРАЩЕННОЕ НАИМЕНОВАНИЕ (ПО УСТАВУ)	ИНН	МЕСТО НАХОЖДЕНИЯ (ПО УСТАВУ)
21.	Публичное акционерное общество «Россети Сибирь»	ПАО «Россети Сибирь»	2460069527	г. Красноярск
22.	Акционерное общество «Янтарьэнерго»	АО «Янтарьэнерго»	3903007130	г. Калининград
23.	Акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания»	АО «ДГК»	1434031363	г. Хабаровск
24.	Акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания»	АО «ДРСК»	2801108200	г. Благовещенск
25.	Публичное акционерное общество «Дальневосточная энергетическая компания»	ПАО «ДЭК»	2723088770	г. Владивосток
26.	Государственное унитарное предприятие Республики Крым «Крымэнерго»	ГУП РК «Крымэнерго»	9102002878	г. Симферополь
27.	Акционерное общество «Региональные электрические сети»	АО «РЭС»	5406291470	г. Новосибирск
28.	Акционерное общество «Донэнерго»	АО «Донэнерго»	6163089292	г. Ростов-на-Дону
29.	Публичное акционерное общество «Якутскэнерго»	ПАО «Якутскэнерго»	1435028701	г. Якутск
30.	Публичное акционерное общество энергетики и электрификации «Сахалинэнерго»	ПАО «Сахалинэнерго»	6500000024	г. Южно-Сахалинск
31.	Публичное акционерное общество энергетики и электрификации «Камчатскэнерго»	ПАО «Камчатскэнерго»	4100000668	г. Петропавловск-Камчатский
32.	Акционерное общество «Братская электросетевая компания»	АО «Братская электросетевая компания»	3804009506	Иркутская область, г. Братск-10
33.	Акционерное общество «Сахаэнерго»	АО «Сахаэнерго»	1435117944	г. Якутск
34.	Акционерное общество «Югорская региональная электросетевая компания»	АО «ЮРЭСК»	8601045152	г. Ханты-Мансийск
35.	Публичное акционерное общество «Колымаэнерго»	ПАО «Колымаэнерго»	4908000718	г. Магадан
36.	Акционерное общество «Чукотэнерго»	АО «Чукотэнерго»	8700000339	г. Анадырь
37.	Акционерное общество «Вилуйская ГЭС-3»	АО «Вилуйская ГЭС-3»	1433015048	Республика Саха (Якутия), Мирнинский район, п. Светлый
38.	Акционерное общество «Югорская энергетическая компания децентрализованной зоны»	АО «Юграэнерго»	8601029263	г. Ханты-Мансийск
39.	Публичное акционерное общество «Астраханская энергосбытовая компания»	ПАО «Астраханская энергосбытовая компания»	3017041554	г. Астрахань
40.	Акционерное общество «Усть-Среднеканская ГЭС»	АО «Усть-Среднеканская ГЭС»	4909095293	г. Магадан
41.	Муниципальное унитарное предприятие «Сургутские районные электрические сети» муниципального образования Сургутский	МУП «СРЭС» муниципального образования Сургутский район	8617017320	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Сургутский район, п.г.т. Белый Яр
42.	Общество с ограниченной ответственностью «ПРОМЭЛЕКТРО-СЕТЬ»	ООО «ПРОМЭЛЕКТРО-СЕТЬ»	6143088237	Ростовская область, г. Волгодонск
43.	Публичное акционерное общество «Томская распределительная компания»	ПАО «ТРК»	7017114672	г. Томск
44.	Общество с ограниченной ответственностью «Якутская генерирующая компания»	ООО «ЯГК»	1435326056	г. Якутск
45.	Акционерное общество «Волгоградские межрайонные электрические сети»	АО «ВМЭС»	3459076049	г. Волгоград
46.	Общество с ограниченной ответственностью «Кузбасская энергосетевая компания»	ООО «КЭНК»	4205109750	г. Кемерово
47.	Акционерное общество «Чеченэнерго»	АО «Чеченэнерго»	0326522595	Чеченская Республика, г. Грозный
48.	Общество с ограниченной ответственностью «Городская электросетевая компания»	ООО «ГЭСК»	3525396654	г. Вологда
49.	Общество с ограниченной ответственностью «СИНЕРГИЯ»	ООО «СИНЕРГИЯ»	5038125456	Московская область, Пушкинский район, г. Пушкино
50.	Общество с ограниченной ответственностью «Таганрогская энергетическая компания»	ООО «ТЭК»	6154139772	Ростовская область, г. Таганрог
51.	Кабардино-Балкарское акционерное общество энергетики и электрификации	АО «Каббалкэнерго»	0711008455	г. Нальчик
52.	Акционерное общество «Карачаево-Черкесскэнерго»	АО «Карачаево-Черкесскэнерго»	0901000327	Карачаево-Черкесская республика, г. Черкесск
53.	Акционерное общество энергетики и электрификации «Севкавказэнерго»	АО «Севкавказэнерго»	1502002701	г. Владикавказ
54.	Акционерное общество «Калмэнергосбыт»	АО «Калмэнергосбыт»	0814166090	г. Элиста
55.	Публичное акционерное общество «Дагестанская энергосбытовая компания»	ПАО «Дагестанская энергосбытовая компания»	0541031172	г. Махачкала
56.	Муниципальное унитарное предприятие «Каббалккоммун-энерго»	МУП «Каббалккоммун-энерго»	0725013102	г. Нальчик
57.	Общество с ограниченной ответственностью «Варистор»	ООО «Варистор»	0323391802	г. Улан-Удэ
58.	Акционерное общество «Дагестанская сетевая компания»	АО «Дагестанская сетевая компания»	2632800485	г. Махачкала
59.	Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Энергетический институт повышения квалификации акционерного общества «Московская областная энергосетевая компания»	ЧУ ДПО «Энергетический институт повышения квалификации АО «Мособлэнерго»	5032297593	Московская область, Одинцовский район, г. Голицыно
60.	Акционерное общество «МСК Энергосеть»	АО «МСК Энерго»	5018054863	Московская область, г. Королев
61.	Общество с ограниченной ответственностью «Электросбытовая компания «Ватт-Электросбыт»	ООО «Ватт-Электросбыт»	1328904496	г. Саранск
62.	Акционерное общество «Электромагистраль»	АО «Электромагистраль»	5407466122	г. Новосибирск
63.	Общество с ограниченной ответственностью «Транзитэлектро»	ООО «Транзитэлектро»	6315010731	г. Самара
64.	Акционерное общество «Коммунальные электрические сети Краснокамского муниципального района»	АО «КЭС КМР»	5916031670	Пермский край, г. Краснокамск
65.	Общество с ограниченной ответственностью «РегионЭнергоСеть»	ООО «РегионЭнергоСеть»	5948063201	Пермский край, п. Полазна
66.	Общество с ограниченной ответственностью «Марлин»	ООО «Марлин»	4101163792	г. Петропавловск-Камчатский
67.	Общество с ограниченной ответственностью «Бесланэнерго»	ООО «Бесланэнерго»	1511019613	РСО-Алания, г. Беслан
68.	Муниципальное унитарное предприятие г. Астрахани «Горэлектросеть»	МУП г. Астрахани «Горэлектросеть»	3015038531	г. Астрахань
69.	Акционерное общество «Горэлектросеть»	АО «Горэлектросеть»	7456038645	Челябинская область, г. Магнитогорск
70.	Акционерное общество «Ремонтно-строительное предприятие»	АО «РСП»	5074114756	Московская область, г.о. Подольск, п. Кузнечики
71.	Акционерное общество «Крымэнерго»	АО «Крымэнерго»	6621014889	Республика Крым, г. Симферополь
72.	Общество с ограниченной ответственностью «Региональная сетевая компания»	ООО «РСК»	7720305954	г. Магадан