



Представитель работников:

Председатель Совета
представителей первичных
профсоюзных организаций

 В.Г. Вешкин

«30» апреля 2009г.

Представитель работодателя:

Генеральный директор ОАО
«Дальневосточная распределительная
сетевая компания»

 Ю.А. Андреев

«30» апреля 2009г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Открытого акционерного общества
**«Дальневосточная распределительная
сетевая компания»**
на 2009-2011 годы

актуализированный на 2015 год с изменениями и дополнениями.



Отметка об уведомительной регистрации органа по труду

2009г.



1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор* заключен в открытом акционерном обществе «Дальневосточная распределительная сетевая компания»** на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы*** между работодателем**** и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях****, являющимися членами Общественного объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – Профсоюза) и не являющимися членами Профсоюза, но уполномочившие Профсоюз представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, при заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля по его выполнению, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, в лице их представителей:

- представитель Работодателя – Генеральный директор Общества, действующий на основании Устава;
- полномочный представитель Работников – Совет представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «ДРСК»*****, действующий на основании Устава ОО «ВЭП» и в соответствии с нормами статей 29,30 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства Организации, а именно: Работодателя, Работников и Полномочного представителя Работников.

1.3. Целями Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Организации;
- согласование интересов сторон социального партнерства Организации при регулировании социально-трудовых отношений;
- реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ОТС;
- повышение производительности труда, улучшение качества работы;
- обеспечение надежности энергоснабжения;
- согласование интересов сторон социального партнерства Организации при регулировании тарифов на передачу электрической энергии.
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

* Далее по тексту – Договор.

** Далее по тексту – Организация.

*** Далее по тексту – ОТС.

**** Далее по тексту – Работодатель.

***** Далее по тексту – Работники.

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



1.4. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства Организации, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.5. Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организации осуществляется с учетом особенностей рынков труда в регионах Дальнего Востока.

1.6. Нормы Договора действуют в отношении всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, кроме работников, принятых по трудовому договору на срок менее 6 месяцев и принятых по совместительству. На данную категорию работников не распространяются льготы, гарантии и компенсации настоящего Договора, установленные сверх норм, предусмотренных законодательством РФ. Нормы Договора обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Организации.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию посредством расторжения трудовых отношений с Организацией без обеспечения по программе НПО.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с «01 » мая 2009 года и действует по «31» декабря 2016 года включительно. При необходимости ежегодно по инициативе любой из сторон в Договор могут вноситься дополнения и изменения.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными Договором.

1.9. Обязательства стороны социального партнерства Организации, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Предусмотренные ОТС и Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Организации, а в случаях, предусмотренных Договором, – при наличии у Организации соответствующих финансовых возможностей.

2. Рабочее время и время отдыха.

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 3.1.*), которые являются локальным нормативным актом Организации и утверждаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка



производится в порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов.

При установлении режима рабочего времени и времени отдыха для работников электрических сетей используется «Отраслевой порядок использования рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России» от 30 сентября 1993 года в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

2.2. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление Работодателем неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели предоставляется также лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве.

Продолжительность неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в каждом конкретном случае определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

2.3. Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, производится суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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

2.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для Работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника.

При получении письменного заявления Работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, Работодатель принимает соответствующее решение и сообщает о нем Работнику в 5-тидневный срок.

2.6. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.6.1. Отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которые предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих



мест) с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

2.6.2. Отпуска за многосменный режим работы:

а) работникам, работающим в две смены – по 1(одному) календарному дню за каждые два отработанных года, но не более 4(четырёх) календарных дней.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за многосменный режим работы, включаются лишь те годы, в которые Работник был занят на работе в многосменном режиме не менее 50% годового фонда рабочего времени.

2.6.3. Отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска Работников с ненормированным рабочим днем определяются *приложением № 1 «Положение по оплате труда»*.

2.6.4. Дополнительный отпуск за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера и в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, в размерах, определенных «Положением по оплате труда».

2.7. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Организации не менее 6 месяцев, следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

а) матерям (отцам) либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей – учащихся младших классов (1 – 4 класс), в День знаний (1 сентября) – один рабочий день;

б) отцу в случае рождения ребенка – один рабочий день;

в) в случае свадьбы Работника – один рабочий день;

г) в случае свадьбы детей Работника – один рабочий день;

д) в случае смерти супруга (супруги) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – три рабочих дня.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «б» и «д»), должно быть подано Работником не позднее, чем за 5 календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

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

2.8. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14-ти лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения



заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14-ти календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к очередному отпуску или использован отдельно или по частям. Перенос отпуска на следующий год запрещается.

2.9. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- а) со свадьбой самого работника – три рабочих дня;
- б) со свадьбой детей – три рабочих дня;
- в) со смертью близких родственников – семь рабочих дней;
- г) с рождением ребенка – три рабочих дня;
- д) с переездом на новое место жительства – три рабочих дня;
- е) по другим уважительным причинам.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, должно быть подано Работником не позднее, чем за 5 (пять) календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска (кроме подпунктов «в» и «г»).

2.10. 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, «Положением об оплате труда».

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

В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика, стороны социального партнерства Организации заблаговременно разрабатывают предложения по перечню мероприятий, которые могут быть проведены в указанный день (концерты, конкурсы и иные мероприятия). Данные мероприятия организуются, проводятся и финансируются Работодателем при участии первичных профсоюзных организаций филиалов.

2.12. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда (подклассы 3.3. и 3.4. класса вредности 3, а также 4 класс вредности), устанавливается с 01.05.2014г. сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю. Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при 40-часовой рабочей неделе.



2.13. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой Работнику денежной компенсации в размере, предусмотренном пунктом 3.16. Раздела «Оплата труда» Коллективного договора.

Расчет количества часов сверхурочной работы в учетном периоде Работникам производится исходя из плановой нормы рабочего времени по 40-часовой рабочей неделе и фактически отработанного времени.

2.14. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены) при 36 часовой рабочей неделе составляет не более 8 часов.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в сменном режиме, при условии соблюдения установленной предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, продолжительность рабочей смены устанавливается 12 часов.

3. Оплата труда.

3.1. В целях координации действий по вопросам оплаты труда Организация применяет ОТС, использует «Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики»*.

3.2. При регулировании вопросов в сфере оплаты труда Работодатель обеспечивает зависимость оплаты труда от производительности и результатов труда Работников, учитывает индекс потребительских цен в Российской Федерации, а также состояние регионального рынка труда.

3.3. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение:

а) квалификационных разрядов рабочим – по Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих электроэнергетики и действующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) квалификационных категорий руководителям, специалистам и служащим – по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

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



3.4. Минимальная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала Организации, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем**, устанавливается с 1 января 2015 года в размере 6372 рубля во всех филиалах и Исполнительном аппарате.

По окончании каждого квартала Работодатель производит увеличение месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Госкомстата России и совместного информационного письма Объединения РаЭл и Всероссийского комитета ВЭП и в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бизнес-планах филиалов на соответствующий год.

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

3.6. Система оплаты труда, действующая в Организации, регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и отражается в «Положении об оплате труда»*** (приложение № 1 к Договору).

При определении уровня оплаты труда конкретного Работника Работодатель учитывает оценку его профессиональных качеств в соответствии с Рекомендациями об оплате труда, иными методами оценки.

3.7. Система мотивации и стимулирования Работников, действующая в Организации, в том числе, учитывает:

- а) стратегию развития Организации;
- б) вид деятельности Организации;
- в) состояние регионального рынка труда;
- г) факторы, предусмотренные п.3.7 ОТС;

** Далее по тексту – Тарифная ставка рабочих первого разряда Организации.

*** «Положение об оплате труда» включает порядок расчета:

- тарифной составляющей – оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам);
 - доплат (надбавок) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда;
 - доплат (надбавок) стимулирующего характера;
 - премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности;
 - вознаграждения по итогам работы за год;
 - вознаграждения за выслугу лет;
 - иных видов премирования Работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 3.7 ОТС;
 - надбавок за вахтовый метод работы (в Организациях, в которых данный метод применяется);
- иных выплат, предусмотренных в Организации, связанных с оплатой труда.



д) зависимость уровня оплаты труда от результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

Показатели, порядок и общий размер премирования для каждого филиала определяются в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности филиала в соответствии с «Положением о премировании филиалов ОАО «ДРСК», (Приложение № 1.1)

3.8. В целях обеспечения поступательного развития энергокомпании стороны социального партнерства признают приоритетность следующих направлений:

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

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

3.9.1 Работодатель и первичные профсоюзные организации:

- а) выявляют неэффективные рабочие места в Организации и принимают меры по их рационализации;
- б) организуют работу по вовлечению работников в реализацию мероприятий по управлению издержками;
- в) вырабатывают согласованные подходы в прогнозировании потребностей Организации в человеческом капитале;
- г) совершенствуют структуру оплаты труда.

3.9.2. Работодатель вправе:

- а) устанавливать дифференцированные коэффициенты (не менее 1.0) к действующему фонду оплаты труда (в соответствии с принятой в Организации системой оплаты труда, обеспечивающей гарантии, предусмотренные настоящим Договором) в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений Организации и региональных особенностей рынка труда;
- б) производить оценку профессиональных качеств работников и устанавливать повышенный размер оплаты труда работникам ключевых профессий Организации;
- в) устанавливать связь оплаты труда с достижением контрольных показателей эффективности деятельности Организации и их превышением;
- г) совершенствовать систему стимулирования и мотивации труда;
- д) совершенствовать нормирование труда;
- е) разрабатывать программы управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.9.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

- а) содействовать выявлению неэффективных рабочих мест, вносить предложения по рационализации их использования;
- б) разъяснять Работникам необходимость и вовлекать их в мероприятия по повышению производительности труда;



- в) принимать участие в разработке программ управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- г) содействовать и поощрять инициативную позицию Работников, направленную на достижение и превышение установленных показателей, характеризующих деятельность Организации, ее структурных подразделений;
- д) вносить предложения по совершенствованию структуры оплаты труда.

3.10. С целью совершенствования структуры оплаты труда в Организации Работодатель по согласованию с Полномочным представителем Работников осуществляет пересмотр системы оплаты труда, вносит изменения в Положения об оплате труда и материального стимулирования Работников, обеспечивая оптимальное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы.

3.10.1. К постоянной части заработной платы относятся:

- повременная часть заработной платы по тарифным ставкам (должностным окладам), зарплата по сдельным расценкам;
- вознаграждения (надбавки) за выслугу лет (стаж работы);
- доплаты за вредные условия, за многосменный режим работы и работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни;
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков, материальная помощь, включая дополнительные суммы к отпуску, суммы предоставленной льготы по оплате электро- и теплоэнергии;
- прочие виды оплаты труда, установленные в Организации, которые не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке.

3.10.2. К переменной части заработной платы относятся премии за счет всех источников, вознаграждения (премии) по результатам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

3.10.3. Минимальный средний размер постоянной части оплаты труда Работников Организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем, не может быть менее 4600 (четыре тысяч шестьсот) рублей в месяц.

3.11. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме, в том числе повышенный размер оплаты труда за работу в ночное время, устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда».

3.12. Работникам, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, компенсируется время, затраченное на приемку смены. Порядок и условия предоставления компенсации определяется «Положением об оплате труда».

3.13. Работодатель выплачивает заработную плату 2 раза в месяц:

- первая выплата - 25 числа текущего месяца,



- вторая выплата (с выдачей расчетных листов по начислению и удержанию) – 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

3.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается Работодателем в повышенном размере с учетом конкретных факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника, определяемых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в соответствии с *Приложениями № 1.2. и 1.3.* к «Положению об оплате труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ».

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

3.16. Работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, за увеличение продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю:

- **ежемесячно** выплачивается отдельно установленная денежная компенсация в размере 12% должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное время относительно месячной нормы рабочего времени с начислением ежемесячной премии в установленном порядке.

Денежная компенсация выплачивается с учетом начисления районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате.

3.17. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда, и которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю, оплата труда производится в том же размере, что и при полной рабочей неделе с сохранением должностного оклада (тарифной ставки).

4. Занятость.

4.1. Работодатель при участии первичных профсоюзных организаций проводит политику занятости, основанную на:

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;
- результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально - квалификационного уровня каждого Работника;
- использовании эффективных механизмов занятости с учетом региональных особенностей филиалов Организации;



- повышении трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);
- развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;
- содействию занятости высвобождаемых работников.

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

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего профессионального и высшего образования;
- проведение дней открытых дверей в Организации;
- популяризация здорового образа жизни среди Работников;
- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
- формирование специализированного раздела на сайте Организации, пропагандирующего престижность труда в электроэнергетике и в частности в электросетевом комплексе;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных специалистов

4.3. Работодатель обеспечивает:

а) организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, в том числе с учетом положений «Стандарта организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденного решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.2005 № 1340пр/2;

б) сохранение за Работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

в) предоставление обучающимся без отрыва от производства Работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

г) поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда.

4.4. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению предоставляется оплачиваемое время для поиска работы общей продолжительностью до четырех часов в неделю.



4.5. Полномочный представитель Работников оказывает консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

- а) правами Работников в сфере труда и занятости, в т.ч. на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;
- б) порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного;
- в) действующими в регионе программами содействия занятости.

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

4.5. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются:

- а) Работники, награжденные правительственными и отраслевыми наградами в электроэнергетике, включая награды ОАО РАО «ЕЭС России», ОАО «РАО ЭС Востока»;
- б) Работники, имеющие более высокую текущую оценку профессиональных качеств, определенную в порядке, предусмотренном Рекомендациями об оплате труда;
- в) Работники, состоящие в кадровом резерве Организации.

4.6. Работодатель рассматривает возможность организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проводит необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается в соответствующем локальном нормативном акте Организации – «Положением о порядке формирования кадрового резерва».

4.7. В целях сохранения преемственности кадров в Организации действует система наставничества. Условия и порядок ее реализации, устанавливаются «Положением об оплате труда».

5. Охрана труда.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда на каждом рабочем месте и объекте работ, включая бесплатное предоставление Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной



спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Перечень Работников и нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, разрабатываются и утверждаются в филиалах Общества в соответствии с приложением 4. «Охрана труда» к Договору.

5.2. При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены Работодателем с условиями труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях.

5.3. Работодатель обязан информировать Работников об изменении условий труда на их рабочих местах.

5.4. Работодатель обеспечивает периодическое проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда, а при превышении предельно допустимых нормативов вредных и (или) опасных условий труда – проведение соответствующих мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

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

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник письменно сообщает Работодателю, либо непосредственному руководителю о своем отказе.

5.6. Запрещается привлечение или допуск Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по медицинским заключениям противопоказана им по состоянию здоровья.

5.7. Работники в соответствии с установленным порядком проходят медицинские осмотры (обследования): при поступлении на работу – предварительные, в течение трудовой деятельности – периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные); внеочередные – в соответствии с медицинскими рекомендациями.



При осуществлении деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, а также работе в условиях повышенной опасности, Работники проводят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.8. За время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров (обследований) Работники извещаются заранее.

5.9. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются до устранения обстоятельств, вызвавших отстранение от работы или недопущение к работе.

Если обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не пройден не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

5.11. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Организации для выполнения своих обязанностей предоставляется восемь часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда представляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих трудовых функций.

5.12. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. С учетом мнения первичной профсоюзной организации в филиалах разрабатываются программы по использованию средств социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний на предупредительные меры.

5.13. Для проведения в 2015 году мероприятий по охране труда предусматриваются средства в размере 372,1 млн. рублей согласно прилагаемой смете в пределах средств, утвержденных в бизнес-плане Общества. Для проведения и выполнения мероприятий по охране труда ежегодно в филиалах Организации разрабатываются и утверждаются с учетом мнения первичных профсоюзных организаций филиалов Соглашения по Охране труда»



5.14. В целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель использует в производственной деятельности научно-технические документы (НТД), включенные в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра действующих в электроэнергетике НТД, утвержденного приказом ОАО РАО «ЕЭС России» от 14.08.2003 г. №422 «О пересмотре НТД и порядке их действия в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании».

6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации.

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

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

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

б) установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профессионального заболевания, в размерах:

- инвалидам, имеющим третью степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 75 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим вторую степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам, имеющим первую степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 30 процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенный решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

6.1.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника.

6.1.3. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства, льготные условия труда и режим работы. Для данной категории работников предоставляется бесплатное санаторно-курортное лечение по медицинскому заключению.

6.1.4. Частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших Работников в размере не более 20000 рублей;



б) связанных с погребением ветеранов энергетики (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется Положением *Приложение №3.3.*) в размере не более 20000 рублей

6.1.5. Материальную помощь на погребение близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей, братьев и сестер, **не являющихся работниками и пенсионерами ОАО «ДРСК»**) без предоставления документов, подтверждающих расходы, и аналогично по пунктам а), б) пункта 6.1.4. без предоставления документов, подтверждающих расходы, - в размере 5000 рублей.

6.1.6. Добровольное медицинское страхование Работников, которое осуществляется в соответствии с положением об обеспечении страховой защиты Организации, *Приложение №2.5.*

6.1.7. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере тарифной ставки рабочего 1 разряда, установленной на момент наступления события. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении Работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении № 2.2.* к Договору.

в) при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка в размере **3-х кратной ММТС рабочего 1 разряда, установленной на данный период** (каждому родителю, если оба – работники Организации);

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере 5000 рублей (каждому работнику, если оба – работники Организации).

6.1.8. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Организации (*Приложение № 2.6.*), **исходя из финансовых возможностей и в пределах средств, утвержденных в бизнес-плане ОАО «ДРСК» (филиала).**

6.2. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в пределах средств, утвержденных в бизнес-плане Общества:

6.2.1. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов Работников:

а) **-на содержание детей Работников в детских дошкольных учреждениях в размере 50% суммы содержания кроме родительской платы, но не более 5000 рублей в квартал, либо на оплату первичного взноса при оформлении детей работников в детские дошкольные учреждения в размере до 25000 рублей;**

-на содержание в детских дошкольных учреждениях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 5000 рублей в месяц в размере 50 % от стоимости содержания;



б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 5000 рублей в месяц в размере 100 % стоимости одной путевки на каждого ребенка семьи;

в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях 50 % стоимости и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря в размере 100 % стоимости;

г) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в возрасте до 14 лет, в размере 50 % стоимости содержания;

д) один раз в год на приобретение путевок в санатории, пансионаты – не более 80 (Восьмидесяти)% и не более 30 (Тридцати) тысяч рублей от стоимости путевки, не более 50 (Пятидесяти) тысяч рублей от стоимости путевки «Мать и дитя»; на приобретение путевок в дома отдыха и турбазы (в т.ч. семейных), - не более 50 % и не более 20 (Двадцати) тысяч рублей стоимости каждой путевки для работника и его детей дошкольного и школьного возраста;

е) на лечение, протезирование и другие виды медицинской помощи, Работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве;

ж) на приобретение детских путевок в оздоровительные лагеря, родительская плата за путевку не более 20 процентов стоимости путевки.

6.2.2. Льготную плату (50%) за электро - и теплоэнергию, горячее водоснабжение Работникам списочного состава филиалов, исполнительного аппарата ОАО «ДРСК» (без временных работников и работающих по договорам гражданско-правового характера). Данная льгота предоставляется при оплате отопления, горячего водоснабжения, электроэнергии жилых помещений по месту постоянного жительства. Порядок 50- процентного возмещения платы за электро – и теплоэнергию определяется в «Положении о льготах, гарантиях и компенсациях» – (Приложение №2).

Льготную плату (50%) за твердое топливо для Работников, проживающих в домах с печным отоплением (нормы расхода топлива на год определяются, исходя из природно-климатических условий проживания, и указываются в *Приложении № 2*).

6.2.3. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным правительственных, отраслевых и ведомственных наград и почетных званий. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении № 2* «Положение о льготах, гарантиях и компенсациях».

6.2.4. Выплату материальной помощи при увольнении Работника, в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию, в размере тарифной ставки рабочего 1 разряда, действующей в Обществе на момент наступления события.



6.2.5. Содействие в улучшении жилищных условий Работников на основании соответствующего Положения, принятого в Организации.

6.2.6. Ежемесячную материальную помощь Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок, условия и конкретные размеры выплат по данному основанию устанавливаются в *приложении № 2* к Договору - «Положение о льготах, гарантиях и компенсациях».

6.2.7. Страхование жизни работников на производстве.

6.2.8. Предоставление дополнительных (учебных) отпусков с сохранением среднего заработка Работникам Организации, получающим второе среднее профессиональное или второе высшее образование по договорам, заключенным с ОАО «ДРСК» на подготовку и переподготовку руководителей и специалистов при условии работы не менее 3 лет по окончании учебного заведения в ОАО «ДРСК». Заключение договоров на обучение персонала производится по согласованию с Генеральным директором Общества.

6.2.9. Проведение оздоровительных, спортивно-массовых, культурно-просветительных мероприятий по утвержденным сметам с учетом заявок и предложений филиалов и первичных профсоюзных организаций;

6.2.10. Единовременное поощрение в денежной форме или ценным подарком Работников Организации в связи с юбилейной датой со дня рождения – 50,55 лет – женщинам, 50,55 лет – мужчинам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 50,60 лет – всем остальным мужчинам. Порядок поощрения определяется «Положением о льготах, гарантиях и компенсациях».

6.2.11. Доплату Работнику (женщине) пособия по беременности и родам до размера среднего заработка в случае, если средний заработок превышает максимальный размер ежемесячного пособия, установленный законом.

6.2.12. Осуществление мероприятий по поддержке Ветеранов Организации в порядке и на условиях, установленных в *приложении № 2* к Договору - «Положение о льготах, гарантиях и компенсациях».

6.2.13. Первичные профсоюзные организации проводят разъяснительную работу среди работников о порядке и условиях реализации работниками прав, предусмотренных Федеральным законом от 30.04.2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

Работодатель содействует реализации прав работников на добровольное вступление в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию, предусмотренному вышеназванным законом.

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



7.1. В связи с расположением филиалов Общества в районах с особыми климатическими условиями, при расчете заработной платы в Организации применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных «Положением по оплате труда» *Приложение № 1*.

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

7.2.1. Компенсирует Работникам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа Работника и неработающих членов его семьи к месту использования отпуска и обратно один раз в два года в сумме не более 25000 рублей на каждого.

7.2.2. для работников, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, компенсирует оплату стоимости проезда в пределах территории (край, область) для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания*;

7.2.3. Компенсирует расходы, связанные с переездом, лицам, заключившим трудовой договор с Работодателем и прибывшим в соответствии с данным договором из другого региона Российской Федерации.

8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Организации.

8.1. Работодатель и Полномочный представитель Работников:

8.1.1. Осуществляют совместный контроль исполнения Договора;

8.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации Договора, а также рассмотрения вопросов о возможностях внесения в него изменений, дополнений и подготовки проектов последующих коллективных договоров;

8.1.3. По мере необходимости, для осуществления контроля состояния социально-трудовых отношений в Организации, в период между коллективными переговорами работают Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации в целом и в её филиалах, действующие на основании положений, утвержденных Работодателем и Полномочным представителем Работников.

В случае возникновения разногласий в рамках деятельности указанной Комиссии стороны Комиссии вправе обратиться в Комиссию по вопросам

* Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, действующую в соответствии с пунктами 7.1.5 и 7.1.6.ОТС;

8.1.4. Принимают меры по предупреждению возникновения в Организации коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров с учетом приоритетного использования возможностей двухсторонних переговоров, в т.ч. в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Организации;

8.1.5. Вправе проводить производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства. Виды данных мероприятий, а также условия и порядок их проведения, устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом Организации;

8.1.6. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в Договор, а также проводить взаимные консультации по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обязуется соблюдать положения Договора;

8.2.2. Создает условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации к повышению производительности труда;

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

8.2.4. Предусматривает выделение средств в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы и не менее 0,15 процента фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Полномочным представителем Работников.

Порядок и условия перечисления Работодателем вышеуказанных средств определяются *приложением № 3.4.* к Договору;

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

8.2.6. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Порядок и условия предоставления свободного времени, а также конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются *приложением № 3.5.* к Договору;

8.2.7. Обеспечивает по личному письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза и не являющихся членами Профсоюза бесплатное перечисление денежных средств в размере 1(одного) процента из



заработной платы конкретного Работника (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации, указанной в заявлении;

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

Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей на основании «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников», утвержденного в Организации.

Порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Организации (*Приложение 3.9.*);

8.2.9. Участвует в развитии системы социального партнерства в отрасли путем предоставления отчетной информации об исполнении ОТС, а также иной информации о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организации (по запросам полномочного представителя интересов работодателей на уровне отрасли электроэнергетики);

8.2.10. В течение 5 дней после подписания Договора принимает локальный нормативный акт Организации, в котором определяет лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя;

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

8.3. Полномочный представитель Работников:

8.3.1. Обязуется соблюдать положения Договора и обеспечивать их соблюдение членами профессионального союза, работающими в Организации;

8.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников;

8.3.3. Содействует адаптации Работников к работе в условиях реформирования электроэнергетики, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации Организации;

8.3.4. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Организации, а также направляет усилия на развитие инициативы и соревнования среди Работников;

8.3.5. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны Полномочный представитель Работников



несет ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

8.3.6. По мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности и персональном составе членов профессионального союза, работающих в Организации, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

8.3.7. Оказывает Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Организации, включая отчетную информацию об исполнении ОТС;

8.3.8. Осуществляет профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства Российской Федерации;

8.3.9. Содействует выполнению Работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости Работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний (диспансеризации, прививки и др.);

8.3.10. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации;

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

8.3.12. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства;

8.3.13. Предоставляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий; при получении средств, в соответствии с пунктом 7.2.4. Договора, представляет Работодателю отчет об их расходовании;

8.3.14. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров в Организации – своевременно информирует об этом Работодателя;

8.3.15. Обязуется в период действия Договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них Работников;

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

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать положения Договора;

8.4.2. Полно, качественно, своевременно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;



- 8.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации;
- 8.4.4. 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;
- 8.4.5. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество;
- 8.4.6. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Организации, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину;
- 8.4.7. Содействовать обеспечению надежности функционирования Организации, в аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий;
- 8.4.8. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Организации;
- 8.4.9. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;
- 8.4.10. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов, рационально использовать свое рабочее время;
- 8.4.11. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Незамедлительно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации);
- 8.4.12. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду;
- 8.4.13. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности; при соблюдении Работодателем положений ОТС, Договора – не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них других Работников;
- 8.4.14. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами Организации, Договором, ОТС и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

9. Заключительные положения.

9.1. В течение 7 дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.



9.2. В течение 15 дней с момента уведомительной регистрации Договора в соответствующем органе по труду Работодатель совместно с Полномочным представителем Работников обеспечивают информирование Работников о содержании заключенного Договора.

9.3. В период действия Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Организации в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.4. Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

9.5. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в порядке, установленном для заключения Договора.