

Генеральный директор  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
электроэнергетики

\_\_\_\_\_ А.В. Замосковный



«18» марта 2013 года

Председатель  
Общественного объединения –  
«Всероссийский Электропрофсоюз»

*В.Н. Вахрушкин* \_\_\_\_\_ В.Н. Вахрушкин



«18» марта 2013 года

## ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ в электроэнергетике Российской Федерации на 2013-2015 годы

Москва,  
2013

## 1. Общие положения.

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

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

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

1.2. Соглашение действует в отношении работодателей:

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

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

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

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

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

1.3. Настоящее Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Организациях<sup>1</sup> и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, общие условия оплаты труда, основные гарантии, компенсации и льготы работникам.

В части регулирования указанных экономических отношений общими принципами являются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6. Цели Соглашения:

- формирование единого отраслевого стандарта регулирования социально-трудовых отношений и отношений в сфере социального партнерства в

---

<sup>1</sup> Под Организацией (Организациями) в настоящем Соглашении понимается юридическое лицо (юридические лица), указанное (указанные) в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

электроэнергетике Российской Федерации, привлечение организаций электроэнергетики к участию в единой отраслевой системе социального партнерства;

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

- привлечение и закрепление квалифицированных работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Рабочее время и время отдыха.**

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

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

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

2.4. До принятия Минэнерго России соответствующего нормативного правового акта при установлении режима рабочего времени и времени отдыха для работников электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций может использоваться «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России» от 30 сентября 1993 года в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

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

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

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

б) отцу – при рождении ребенка;

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

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

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

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

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

б) имеющим особый характер работы;

в) работникам с ненормированным рабочим днем;

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

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

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

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

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

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

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

### **3. Оплата труда.**

3.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются непосредственно в Организациях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.2. Работодатели обеспечивают:

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

б) связь оплаты труда работников с результатами труда;

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

г) совершенствование нормирования труда.

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

С учетом этого:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- реализацию программ управления издержками;

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

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

- реализацию мер по повышению энергоэффективности производства.

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

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

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

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

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

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

3.11.1. Работодатели и первичные организации ВЭП:

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

б) вовлекают работников в реализацию мероприятий по управлению издержками;

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

г) совершенствуют структуру оплаты труда;

д) совершенствуют систему мотивации труда.

3.11.2. Работодатели вправе:

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

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



- в) устанавливать связь оплаты труда с достижением показателей, характеризующих деятельность Организации, и их превышением;
- г) совершенствовать систему стимулирования и мотивации труда;
- д) совершенствовать нормирование труда;
- е) разрабатывать программы управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

### 3.11.3. Первичные организации ВЭП:

- а) содействуют выявлению неэффективных рабочих мест, вносят предложения по повышению эффективности их использования;
- б) разъясняют работникам необходимость мероприятий по повышению производительности труда, вовлекают работников в такие мероприятия;
- в) содействуют формированию инициативной позиции работников, направленной на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организаций, их структурных подразделений;
- г) осуществляют анализ и обобщение поступающих от работников предложений по улучшению работы Организации;
- д) вносят предложения по совершенствованию структуры оплаты труда и системы мотивации труда.

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

- а) отсутствие аварий<sup>2</sup> в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;
- б) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;
- в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- г) своевременное получение паспорта готовности Организаций к периоду осенне-зимнего максимума нагрузок;
- д) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;
- е) достижение в отчетном году Организацией намеченных финансовых результатов;
- ж) повышение производительности труда.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;
- проведение дней открытых дверей в Организациях;
- популяризацию здорового образа жизни среди работников;
- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
- формирование специализированных разделов на сайтах Организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. Нормирование труда в соответствии с действующим законодательством;

4.3.2. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов<sup>3</sup>;

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

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

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

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

---

<sup>3</sup> Например, «Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденный решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.2005 № 1340пр/2.

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

- а) естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);
- б) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;
- в) установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- г) перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации.

4.3.8. Создание и развитие системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств;

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

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

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

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

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

- а) организацию системы наставничества;
- б) предоставление преимущественного права на получение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, обучающимся по направлению работодателя без отрыва от производства, в удобное для них время;
- в) создание условий для самообразования работников;
- г) содействие в установленном порядке улучшению жилищных условий работников, включая участие работников в региональных жилищных программах;
- д) содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах.

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

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

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

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

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

4.6. Первичные профсоюзные организации обязуются:

4.6.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

4.6.2. Содействовать повышению производительности и мотивации труда работников;

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

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

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

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

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

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

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

4.8. Критериями массового увольнения работников являются:

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

#### 4.9. В случае реорганизации Организации:

##### 4.9.1. Работодатели обязуются:

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

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

##### 4.9.2. Первичные организации ВЭП обязуются:

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

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

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

4.10.1. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих 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 Организациях:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **5. Охрана труда.**

5.1. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

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

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

---

<sup>4</sup> Утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н.

<sup>5</sup> Утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011г. № 342н.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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



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

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

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

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

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

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

5.7. Работодатели и первичные организации ВЭП:

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

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

5.7.3. Проводят совместную работу по пропаганде здорового образа жизни.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенный решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда, при этом средства засчитываются в счет исполнения решения суда;

#### 6.1.2. Доплату к трудовой пенсии:

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

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

#### 6.1.3. Выплату единовременной материальной помощи:

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

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

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

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

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

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

6.1.5. Добровольное медицинское страхование работников;

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

6.1.7. Выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода 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 4500 (Четырех тысяч пятисот) рублей;

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

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

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

6.2.2. Выплату единовременной материальной помощи:

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

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

в) вместо выплаты, предусмотренной подпунктом «в» пункта 6.1.3, сверх норм, установленным законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере 12000 (Двенадцати тысяч) рублей;

6.2.3. Страхование жизни работников на производстве;

6.2.4. Предоставление ежемесячной компенсационной выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком, в размере, установленном непосредственно в Организациях. Размер выплаты не зависит от

количества детей, за которыми осуществляется уход. В случае, если работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, трудится на условиях неполного рабочего времени, данная выплата не производится;

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

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

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

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

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

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

## **7. Права, обязанности, взаимные гарантии**

### **и основы сотрудничества сторон социального партнерства.**

#### **Порядок осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения.**

7.1. Объединение РаЭл и ВЭП:

7.1.1. 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;

7.1.2. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения в порядке, предусмотренном действующим законодательством, а также пунктами 7.1.3-7.1.10 Соглашения. Срок ответа стороны, получившей обращение от другой стороны по вопросу о контроле за исполнением норм Соглашения, — не более 15 календарных дней;

7.1.3. 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;

7.1.4. 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;

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

7.1.6. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в Организациях;

7.1.7. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе поиск новых форм развития социального партнерства в отрасли;

7.1.8. Осуществляют совместный мониторинг исполнения, обобщают практику деятельности Организаций по реализации положений Соглашения, ежегодно подготавливают публичный отраслевой отчет об исполнении норм Соглашения;

7.1.9. Принимают участие в разработке и адаптации нормативных правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, в т.ч. участвуют в разработке профессиональных стандартов в электроэнергетике;

7.1.10. Разрабатывают совместные типовые документы и рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в Организациях.

## 7.2. Объединение РаЭл:

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

7.2.2. 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;

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

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

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

7.2.6. Содействует повышению престижности труда в электроэнергетике, привлечению и удержанию квалифицированных работников, соответствующей оценке вклада работников в развитие электроэнергетики, в т.ч. реализуя собственные программы поощрения работников, награждения их корпоративными наградами Объединения РаЭл;

7.2.7. Проводит работу по вопросу развития нефинансовой отчетности среди работодателей;

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

## 7.3. ВЭП:

7.3.1. 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;

7.3.2. Содействует адаптации работников к работе в условиях постреформенной электроэнергетики, продолжению трудовых отношений работников в реорганизуемых Организациях;

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

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

7.3.5. Способствует сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, содействует укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников;

7.3.6. При соблюдении работодателями норм трудового законодательства, а также настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников.

При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем и (или) Объединением РаЭл предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения;

7.3.7. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

7.3.8. 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;

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

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

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

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

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

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации;

7.4.5. Предусмотреть выделение средств в размере не менее 0,15 (ноль целых пятнадцать сотых) процента фонда оплаты труда на культурно-массовую работу и не менее 0,15 (ноль целых пятнадцать сотых) процента фонда оплаты труда на 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 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;

7.4.6. Предоставлять в Объединение РаЭл 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);

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

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

7.4.9. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, 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 Организации;

7.4.10. 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, 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;

7.4.11. 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);

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

7.4.13. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. Территориальные и первичные организации ВЭП обязуются:

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

7.5.2. Оказывать содействие работодателям (в т.ч. 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;

7.5.3. 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;

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

7.5.5. 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;

7.5.6. Предоставлять работодателю в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях, 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;

7.5.7. 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;



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

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

7.5.10. Предоставлять консультационную помощь работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

7.5.11. Содействовать реализации социальных программ Организаций;

7.5.12. Содействовать деятельности ветеранских организаций, оказывать поддержку молодым специалистам – членам профсоюза;

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

7.5.14. Предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы; при получении средств, предусмотренных пунктом 7.4.5 настоящего Соглашения, предоставлять работодателям отчет (информацию) об их расходовании (в формате, согласованном сторонами социального партнерства Организаций);

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

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

7.5.17. При выполнении трудового законодательства, настоящего Соглашения не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста работников Организаций, не вовлекать в них работников Организаций. При наличии оснований для объявления забастовки – заблаговременно информировать об этом работодателей и далее действовать в соответствии с трудовым законодательством;

7.5.18. 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.

7.6. Работники Организаций обязуются:

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

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

7.6.3. 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;

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

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

7.6.6. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к работодателям, исходя из принципов законности и обоснованности, не участвовать в проведении забастовок и массовых протестных акций работников, не вовлекать в них других работников;

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

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

7.6.9. 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;

7.6.10. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;

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

## **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.

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 тарифорегулирующие 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 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки):

- а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;
- б) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 бригадирам, звеньевым из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;

и) 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 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 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 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 3.13 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 Организациях, где он применяется);

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, состоят из:

8.5.1. Обязательных платежей работодателя в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования»;

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 Организациях, где применяются данные виды страхования) и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает 12 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 процентов от суммы расходов на оплату труда;

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

8.5.5.1. Расходы, связанные с приобретением (изготовлением) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже

предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходы, связанные с приобретением (изготовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной Организации;

8.5.5.2. Расходы, связанные 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. Расходы, связанные с проведением мероприятий по аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

8.5.5.5. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников;

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

8.5.5.7. Иные расходы, связанные 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 процентов от фонда оплаты труда, включая не менее 2,5 процентов от фонда оплаты труда – на подготовку промышленно-производственного персонала;

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

8.5.10. 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 работодателем на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда;

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

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

8.6.5.2. 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 (пункт 7.4.10 настоящего Соглашения);

8.6.6. 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, включая отраслевые соглашения 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. Установление конкретного перечня расходов из числа предусмотренных настоящим разделом и определение конкретных размеров данных расходов относятся к компетенции работодателя.

## **9. Вступление в силу настоящего Соглашения.**

### **Расширение круга участников Соглашения.**

9.1. В течение пяти дней с момента подписания настоящего Соглашения Объединение РаЭл направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

9.2. В течение 30 дней с момента уведомительной регистрации текст настоящего Соглашения публикуется в газете «Энергетика и промышленность России», а также доводится до сведения Организаций, указанных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

9.3. 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.

9.4. 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 Объединение РаЭл.

9.5. Организации электроэнергетики, в отношении которых не действует настоящее Соглашение, вправе присоединиться к нему. Для этого соответствующие полномочные представители работодателя и работников организации направляют в адрес Объединения РаЭл и ВЭП обращение о желании присоединиться к настоящему Соглашению. Данное обращение должно быть рассмотрено в течение 15 календарных дней. В случае принятия положительного решения в течение 15 календарных дней с момента такого решения в Приложение № 1 к настоящему Соглашению вносятся соответствующие дополнения.

При приеме в состав членов Объединения РаЭл новой организации соответствующие дополнения вносятся в Приложение № 1 к настоящему Соглашению в течение 7 календарных дней.

После включения наименования Организации в Приложение № 1 к настоящему Соглашению Объединение РаЭл осуществляет письменное уведомление соответствующего федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области государственного тарифного регулирования, а также организации, направившей обращение о присоединении к Соглашению

9.6. 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.

## **10. Дополнительные обязательства Сторон социального партнерства в электроэнергетике в рамках стратегии по повышению заработной платы работников Организаций.**

10.1 Настоящий раздел устанавливает комплекс взаимных обязательств сторон социального партнерства в электроэнергетике, направленных на системное поэтапное повышение заработной платы работников, повышение конкурентоспособности Организаций на рынке труда, повышение престижности работы в электроэнергетике, расширение возможностей по привлечению и закреплению в Организациях квалифицированных работников.

10.2. С учетом реализации принятых обязательств настоящий раздел устанавливает также целевые ориентиры в сфере оплаты труда работников электроэнергетики, достижение которых необходимо для увеличения покупательной способности заработной платы работников, увеличения заинтересованности в результатах труда, повышения эффективности социально-



трудовых отношений, улучшения уровня жизни, усиления социальной защищенности работников.

10.3. Настоящий раздел закладывает необходимую основу для организации работы по выполнению целевых установок, поставленных в Указах Президента Российской Федерации В.В. Путина №596 и №597 от 7 мая 2012 года, по реализации долгосрочной государственной экономической политики, государственной социальной политики, включая повышение реальной заработной платы, производительности труда, создание в экономике высокопроизводительных рабочих мест, обеспечение социального мира в трудовых коллективах.

10.4. В рамках реализации стратегии по повышению заработной платы работников Организаций Стороны социального партнерства в электроэнергетике совместно обязуются:

10.4.1. Добиваться принятия органами государственной власти юридически обязывающих решений, обеспечивающих предоставление работодателям, ответственно участвующим в системе отраслевого социального партнерства, конкретных экономических преференций;

10.4.2. Содействовать принятию уполномоченными органами государственной власти, ответственными за разработку и реализацию государственной политики в области развития электроэнергетики, необходимых решений для реализации мероприятий, предусмотренных настоящим разделом;

10.4.3 Содействовать принятию органами государственной власти в области тарифного регулирования юридически обязывающих решений, направленных на увеличение степени учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию (мощность) расходов работодателей на персонал. Финансовые средства, полученные в рамках повышения степени учета обязательств работодателей, направлять на рост оплаты труда работников ключевых профессий;

10.4.4. Обеспечивать принятие тарифорегулирующими органами решений о приоритетном учете в тарифах расходов на персонал тех организаций, которые приняли обязательства по соблюдению условий Соглашения в соответствии с Приложением №1;

10.4.5. Добиваться включения в тарифы на электрическую и тепловую энергию (мощность) дополнительных средств на целевое адресное повышение заработной платы работникам рабочих профессий (линейному, оперативному персоналу). При условии выделения данных средств контролировать их целевое использование;

10.4.6. Провести необходимую экспертно-аналитическую работу в целях формирования экономической и практической базы для совершенствования Рекомендаций о едином порядке оплаты труда в электроэнергетике. В случае наличия достаточных оснований – организовать данную работу с привлечением полномочных представителей энергокомпаний, а также представителей профильных органов государственной власти федерального уровня;

10.4.7. Организовать с привлечением экспертных организаций работу по совершенствованию нормирования труда в электроэнергетике и обеспечению учета вновь разработанных нормативов в рамках тарифного регулирования;

10.4.8. Проводить исследование спроса и предложения на региональных рынках труда с выделением регионов, в которых наблюдается наибольший дефицит квалифицированных кадров, а также наиболее остро стоит проблема с учетом затрат расходов работодателей на персонал в тарифах;

10.4.9. Реализовать мероприятия, направленные на повышение престижности труда в электроэнергетике, привлечение и закрепление в энергокомпаниях квалифицированного персонала, модернизацию рабочих мест в целях создания высокопроизводительных рабочих мест. Выявлять и обобщать перспективные наработки работодателей и полномочных представителей работников в этой сфере;

10.4.10. Содействовать организации системного взаимодействия с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в целях реализации неотложных мер по привлечению и удержанию в энергокомпаниях квалифицированных кадров;

10.4.11. Осуществлять совместный мониторинг динамики изменения величины минимального размера заработной платы / размера тарифной ставки первого разряда в Организациях;

10.4.12. Проводить периодический совместный мониторинг доли постоянной части в заработной плате работников, в т.ч. рабочих профессий;

10.4.13. Разработать и утвердить рекомендации о порядке формирования перечня ключевых профессий работников Организаций и первоочередного финансирования мероприятий по обеспечению конкурентоспособного уровня заработной платы работников ключевых профессий;

10.4.14. Реализовывать иные меры, направленные на обеспечение финансово-экономических условий, необходимых для повышения реального содержания заработной платы работников основных профессий в электроэнергетике.

10.5. Реализация перечисленных мер заложит необходимую организационную, финансовую и экономическую основу для внедрения новых подходов к выстраиванию социально-трудовых отношений в электроэнергетике РФ и, в частности, позволит:

10.5.1. Добиваться доведения минимальных месячных тарифных ставок рабочих первого разряда Организаций до величины прожиточного минимума трудоспособного населения не позднее третьего квартала 2015 года;

10.5.2. Рассмотреть в качестве целевого ориентира среднее соотношение постоянной и переменной части заработной платы работников в размере 60 к 40, начиная с 01 января 2015 года<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> В целях настоящего Соглашения к постоянной части заработной платы относятся:

- повременная заработная плата по тарифным ставкам (должностным окладам), зарплата по сдельным расценкам;
- вознаграждения (надбавки) за выслугу лет (стаж работы);
- доплата за вредные условия труда, за многосменный режим работы и работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- гарантии и компенсации, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых

10.5.3. Направлять дополнительные средства, полученные работодателем при защите тарифов, на повышение заработной платы работников рабочих профессий (линейного, оперативного персонала);

10.5.4. Учитывать в качестве целевых ориентиров показатели по повышению производительности труда, сформулированные в Указе Президента Российской Федерации №596 от 7 мая 2012 года.

---

природно-климатических условиях, работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков, материальная помощь, включая дополнительные суммы к отпуску;

- прочие виды оплаты труда, определенные в Организации, которые не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке.

К переменной части заработной платы относятся: премии за счет всех источников, вознаграждение (премия) по результатам работы за год.

**Реестр Организаций,  
на которых распространяется действие  
Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике  
Российской Федерации на 2013-2015 годы**

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
1.	Негосударственный пенсионный фонд электроэнергетики	НПФ электроэнергетики	7705001599	119072, г.Москва, Берсеневская наб., д.16, стр.5
2.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Янтарьэнерго»	ОАО «Янтарьэнерго»	3903007130	Российская Федерация, г.Калининград, ул.Театральная, 34
3.	Открытое акционерное общество Акционерная компания «Якутскэнерго»	ОАО АК «Якутскэнерго»	1435028701	РФ, Республика Саха (Якутия), г.Якутск, ул.Федора Попова, 14
4.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации Кубани	ОАО «Кубаньэнерго»	2309001660	Российская Федерация, г.Краснодар, ул.Ставропольская, 2
5.	Открытое акционерное общество «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы»	ОАО «ФСК ЕЭС»	4716016979	187000, Ленинградская обл., г.Тосно, ПС «Ленинградская»
6.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Ленэнерго»	ОАО «Ленэнерго»	7803002209	г.Санкт-Петербург, Марсово поле, дом 1
7.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Камчатскэнерго»	ОАО «Камчатскэнерго»	4100000668	РФ, г.Петропавловск- Камчатский, ул.Набережная, 10
8.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Тюменьэнерго»	ОАО «Тюменьэнерго»	8602060185	г.Сургут, Тюменская область, ул.Университетская, д.4
9.	Кабардино-Балкарское открытое акционерное общество энергетики и электрификации	ОАО «Каббалкэнерго»	0711008455	КБР, г.Нальчик, ул.Щорса, д.6
10.	Открытое акционерное общество «Карачаево- Черкесскэнерго»	ОАО «Карачаево- Черкесскэнерго»	0901000327	Карачаево-Черкесская республика, г.Черкесск, ул.Османа Касаева, д.3
11.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Севкавказэнерго»	ОАО «Севкавказэнерго»	1502002701	РСО - А, г.Владикавказ, ул.Тамаева, д.19

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
12.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Сахалинэнерго»	ОАО «Сахалинэнерго»	6500000024	г.Южно-Сахалинск, Коммунистический пр-т, 43
13.	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Производственно-энергетическая компания Колымы»	ОАО «Колымаэнерго»	4908000718	РФ, г.Магадан, ул.Пролетарская, д.84, корп.2
14.	Открытое акционерное общество «Региональные электрические сети»	ОАО «РЭС»	5406291470	г.Новосибирск, ул. С.Шамшиных, 80
15.	Открытое акционерное общество «Системный оператор Единой энергетической системы»	ОАО «СО ЕЭС»	7705454461	г. Москва, Китайгородский проезд, д.7, стр.3
16.	Открытое акционерное общество «Донэнерго»	ОАО «Донэнерго»	6163089292	Российская Федерация, Ростовская область, г.Ростов-на-Дону, ул.Пушкинская, 162
17.	Открытое акционерное общество «Геотерм»	ОАО «Геотерм»	4101023932	Россия, г.Петропавловск-Камчатский, ул.Степная, д.50
18.	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания №11»	ОАО «ТГК-11»	5406323202	г.Новосибирск, ул.Ольги Жилиной, д.60
19.	Открытое акционерное общество «Федеральная гидрогенерирующая компания - РусГидро»	ОАО «РусГидро»	2460066195	Красноярский край, г.Красноярск, ул.Республики, д.51
20.	Открытое акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания»	ОАО «ДРСК»	2801108200	Российская Федерация, Амурская обл., г.Благовещенск, ул.Шевченко, д.28
21.	Открытое акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания»	ОАО «ДГК»	1434031363	678995, Россия, Республика Саха (Якутия), г.Нерюнгри, пгт.Серебряный Бор
22.	Открытое акционерное общество «Дальневосточная энергетическая компания»	ОАО «ДЭК»	2723088770	680030, г.Хабаровск, ул.Слободская, 12
23.	Открытое акционерное общество «Энел ОГК-5»	ОАО «Энел ОГК-5»	6671156423	Российская Федерация, Свердловская обл., г.Екатеринбург, пр.Ленина, д.38

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
24.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Центра»	ОАО «МРСК Центра»	6901067107	129090, г.Москва, пер.Глухарев, д.4/2
25.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Центра и Приволжья»	ОАО «МРСК Центра и Приволжья»	5260200603	603950, Российская Федерация, г.Нижний Новгород, ул.Рождественская, д.33
26.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада»	ОАО «МРСК Северо-Запада»	7802312751	Россия, 188300, Ленинградская область, г.Гатчина, ул.Соборная, дом 31
27.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Юга»	ОАО «МРСК Юга»	6164266561	344007, Российская Федерация, г.Ростов-на-Дону, ул.Большая Садовая, д.49
28.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Сибири»	ОАО «МРСК Сибири»	2460069527	660021, г. Красноярск, ул.Бограда, д.144а
29.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Волги»	ОАО «МРСК Волги»	6450925977	410031, Российская Федерация, г.Саратов, ул.Первомайская, д.42/44
30.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северного Кавказа»	ОАО «МРСК Северного Кавказа»	2632082033	Российская Федерация, 357506, Ставропольский край, г.Пятигорск, пос.Энергетик, ул.Подстанционная, дом 18
31.	Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Урала»	ОАО «МРСК Урала»	6671163413	620026, г.Екатеринбург, ул.Мамина-Сибиряка, д.140
32.	Закрытое акционерное общество «Братская электросетевая компания»	ЗАО «Братская электросетевая компания»	3804009506	665710, Российская Федерация, Иркутская область, г.Братск-10, ул.Дружбы, д.45
33.	Открытое акционерное общество «Московская объединенная электросетевая компания»	ОАО «МОЭСК»	5036065113	115114, Российская Федерация, г.Москва, 2-й Павелецкий проезд, 3, стр.2

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
34.	Открытое акционерное общество «Югорская региональная электросетевая компания»	ОАО «ЮРЭСК»	8601045152	628011, Россия, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г.Ханты-Мансийск, ул.Мира, 118А
35.	Открытое акционерное общество «БийскэнергоТепло-Транзит»	ОАО «БийскэнергоТепло-Транзит» или ОАО «БЭТТ»	2204056968	659336, Российская Федерация, Алтайский край, г.Бийск, территория ТЭЦ-1
36.	Открытое акционерное общество «Дагэнергосеть»	ОАО «Дагэнергосеть»	056207679	367020, Российская Федерация, Республика Дагестан, г.Махачкала, ул.Дахадаева, дом 73 «а»
37.	Открытое акционерное общество «Калмэнергосбыт»	ОАО «Калмэнергосбыт»	0814166090	358000, Российская Федерация, Республика Калмыкия, г.Элиста, ул.Ленина, 271
38.	Общество с ограниченной ответственностью «ЭНКОМ»	ООО «ЭНКОМ»	0326045141	670000, Республика Бурятия, г.Улан-Удэ, ул.Борсоева, д.7а, оф.404.
39.	Открытое акционерное общество «Дагестанская энергосбытовая компания»	ОАО «Дагестанская энергосбытовая компания»	0541031172	Республика Дагестан, г.Махачкала, ул.Дахадаева, д.73
40.	Закрытое акционерное общество «Витимэнерго»	ЗАО «Витимэнерго»	3802005802	666902 Российская Федерация Иркутская область г.Бодайбо, Подстанция
41.	Закрытое акционерное общество «Энергосервис»	ЗАО «Энергосервис»	7709571825	123100, г.Москва, ул.Мантулинская, д.7, стр.11
42.	Муниципальное унитарное предприятие «Волгодонская городская электрическая сеть»	МУП «ВГЭС»	6143014080	347380, Ростовская область г.Волгодонск, ул.Гагарина, 39
43.	Областное государственное унитарное энергетическое предприятие «Электросетевая компания по эксплуатации электрических сетей «ОБЛКОММУНЭНЕРГО»	ОГУЭП «Облкоммунэнерго»	3800000252	Российская Федерация, Иркутская область, город Иркутск, ул. Ширямова, 54
44.	Общество с ограниченной ответственностью «Шелеховская ЭнергоСетевая Компания»	ООО «ШЭСК»	3821014048	666034, Россия, Иркутская область, г.Шелехов, Култукский тракт, 16

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
45.	Общество с ограниченной ответственностью «Управление сетевыми комплексами»	ООО «УСК»	7801441120	188650, Россия, Ленинградская область, город Сертолово, микрорайон Сертолово-1, улица Молодцова, дом 7, корпус 3, помещение 3н.
46.	Открытое акционерное общество «Волгоградэнергосбыт»	ОАО «Волгоградэнергосбыт»	3445071523	400001, г. Волгоград, ул.Козловская, д.14
47.	Открытое акционерное общество «Корякэнерго»	ОАО «Корякэнерго»	8202010020	688820, Камчатский край, с.Пачахи, ул.Центральная д.1
48.	Открытое акционерное общество «Ногликская газовая электрическая станция»	ОАО «НГЭС»	6513012267	Сахалинская область, п.Ноглики, 624км
49.	Открытое акционерное общество «Оборонэнерго»	ОАО «Оборонэнерго»	7704726225	119160, г. Москва, улица Знаменка, дом 19
50.	Открытое акционерное общество «Тюменская энергосбытовая компания»	ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»	8602067215	Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г.Сургут, Нижневартовское шоссе, 3, сооружение 7
51.	Открытое акционерное общество «Электроремонт – ВКК»	ОАО «Электроремонт – ВКК»	6345012470	Российская Федерация, Самарская область, г.Жигулевск, Жигулевская ГЭС
52.	Открытое акционерное общество «Камчатский газэнергетический комплекс»	ОАО «КамГЭК»	4101047002	Камчатский край, г.Петропавловск-Камчатский, ул.Ключевская, д.40