

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Публичного акционерного общества  
«Россети Волга»  
на 2021-2024 годы

г. Саратов 2021 г.

**Представитель Работодателя:**  
Генеральный директор  
ПАО «Россети Волга»



М.П.

В.А. Рябкин

**Представители Работников:**

Председатель Саратовской областной организации  
Общественной организации «Всероссийский  
Электропрофсоюз»

С.А. Грядкин

Председатель Самарской областной организации  
Общественной организации  
«Всероссийский Электропрофсоюз»

А.Н. Гаврилушкин

Председатель Ульяновской областной организации  
Общественной организации «Всероссийский  
Электропрофсоюз»

О.В. Ильмурина

Председатель Оренбургской областной  
организации Общественной организации  
«Всероссийский Электропрофсоюз»

И.В. Гуцкалов

Председатель Первичной профсоюзной  
организации «Пензаэнерго» Пензенской областной  
организации Общественной организации  
«Всероссийский Электропрофсоюз»

Ю.В. Ходаков

Председатель Первичной профсоюзной  
организации филиала ПАО «МРСК Волги» -  
«Мордовэнерго»

С.Г. Чуприн

Председатель Первичной профсоюзной  
организации филиала ПАО «МРСК Волги» -  
«Чувашэнерго» Общественного объединения -  
«Всероссийский Электропрофсоюз»

А.В. Кириллов



## 1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен в ПАО «Россети Волга» (далее по тексту – Общество, ПАО «Россети Волга») на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2019-2021 годы (далее по тексту – ОТС) между работодателем (далее по тексту – Работодатель) и работниками филиалов ПАО «Россети Волга» - «Саратовские РС», «Самарские РС», «Ульяновские РС», «Оренбургэнерго», «Пензаэнерго», «Мордовэнерго», «Чувашэнерго» находящихся в регионах присутствия ПАО «Россети Волга», кроме исполнительного аппарата ПАО «Россети Волга», состоящими с ним в трудовых отношениях (далее по тексту – Работники), в лице их представителей:

– представитель Работодателя – Генеральный директор ПАО «Россети Волга» В.А. Рябкин, действующий на основании Устава.

– представители Работников:

– Саратовская областная организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» в лице председателя С.А. Грядкина;

– Самарская областная организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» в лице председателя А.Н. Гаврилушкина;

– Ульяновская областная организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» в лице председателя О.В. Ильмуразиной;

– Оренбургская областная организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» в лице председателя И.В. Гуцкалова;

– Первичная профсоюзная организация «Пензаэнерго» Пензенской областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» в лице председателя Ю.В. Ходакова;

– Первичная профсоюзная организация филиала ПАО «МРСК Волги» – «Мордовэнерго» в лице председателя С.Г. Чуприна;

– Первичная профсоюзная организация филиала ПАО «МРСК Волги» – «Чувашэнерго» Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» в лице председателя А.В. Кириллова

действующих на основании Устава Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» утвержденным VI съездом Всероссийского Электропрофсоюза 02.12.2015 г. (далее по тексту – Профсоюз).

1.2 Договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Обществе и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства Общества, а именно: Работодателя, Работников и Профсоюзов.

1.3 Целями Договора являются:

– развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Общества;

– согласование интересов сторон социального партнерства Общества при регулировании социально – трудовых отношений;

– обеспечение и поддержание социальной стабильности в Обществе, развитие социального партнерства;

– согласование интересов сторон социального партнерства Общества при формировании цен (тарифов) в электроэнергетике Российской Федерации;

– реализация социально – экономических прав и гарантий Работников и Работодателя, предусмотренных трудовым законодательством;

– повышение производительности труда, эффективности производства, конкурентоспособности Общества;

– стимулирование работников Общества к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;

– привлечение и закрепление квалифицированных Работников;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, производственной санитарии;

– обеспечение социальной стабильности в Обществе, а также поддержание конкурентоспособного уровня регулирования социально – трудовых отношений с учетом финансовых возможностей Общества, условий региональных рынков труда.

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

Стороны социального партнерства Общества также подтверждают, что при подготовке Договора и исполнении его положений придерживаются основных принципов социального партнерства, определенных законодательством, а также установленных в электроэнергетике общих принципов регулирования экономических отношений, связанных с социально – трудовыми нормами.

1.5 Нормы Договора распространяются на всех Работников филиалов и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Общества.

В целях снижения аффилированности и устранения конфликта интересов при принятии решений стороны социального партнерства Общества установили, что положения настоящего Договора, предусматривающие произведение работодателем тех или иных расходов в пользу работников, распространяются на все категории работников Общества, за исключением лиц, отнесенных к категории ведущих менеджеров филиалов (в части оплаты труда, материального стимулирования). Перечень таких лиц определяется отдельным локальным нормативным актом работодателя. Трудовые отношения с ними, включая определение условий оплаты труда установление льгот, гарантий, компенсаций, регулируются непосредственно в трудовых договорах.

При реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профсоюз представляет интересы членов профсоюза и Работников Общества, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени. Передачу полномочий определяет «Порядок реализации взаимных интересов Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» и работников, не являющихся членами Профсоюза», утвержденный постановлением Президиума ВЭП от 11.12.2019 года №22-12.

1.6 Договор вступает в силу с 01.07.2021 года и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.7 Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными Договором, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

1.8 Обязательства стороны социального партнерства Общества, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено законодательством или Договором.

1.9 Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством, обеспечиваются за счет средств Общества.

1.10 При реорганизации Общества нормы настоящего Договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

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

2.1 Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ПАО «Россети Волга», которые принимаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка ПАО «Россети Волга» производится в порядке, предусмотренном для их принятия.

2.2 Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление Работодателем неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели с оплатой труда по фактически отработанному времени предоставляется лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве.

2.3 Продолжительность неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в этом случае определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, производится суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода устанавливается шесть месяцев.

Для работников с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда и водителей автомобиля – три месяца.

2.4 Нормативное время на спецподготовку оперативного персонала включается в состав суммированного учета рабочего времени.

2.5 Время для приемки смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается продолжительностью не более 20 минут и включается в состав суммированного учета рабочего времени.

2.6 Гарантии Работникам, связанные с направлением в служебные командировки, другие служебные поездки, определяются Положением о служебных командировках работников ПАО «Россети Волга».

2.7 Условиями трудового договора работника, может быть предусмотрено выполнение его трудовых функций дистанционно (удаленно) в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества, разработанным в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

Взаимодействие между Работником и Работодателем в течение периода дистанционной (удаленной) работы осуществляется путем электронного документооборота с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования (корпоративная электронная почта, телефонная (сотовая) связь) в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Общества.

За использование собственного оборудования, программно-технических средств и иных средств, необходимых для выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно) Работнику выплачивается компенсация. Порядок использования вышеуказанного оборудования и средств, а также сроки и размер выплаты компенсации определяются локальным нормативным актом Общества.

В течение периода дистанционной (удаленной) работы Работник обязан соблюдать требования организационно-распорядительных и локально-нормативных актов Общества (в т.ч. в части режима рабочего времени).

2.8 Работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

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

Отступления от графика отпусков могут быть сделаны при обоюдном согласии Работодателя и Работника.

2.10 Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работникам Общества предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.10.1 За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующими нормативами и правилами по охране труда.

Конкретная продолжительность дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется картами специальной оценки условий труда работников и утверждаются приказами по Филиалам Общества.

Работникам, условия труда которых на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2 – 3.4) либо

опасным условиям труда (класс 4), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

В случае если продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска превышает семь календарных дней, часть отпуска, превышающая семь календарных дней, с письменного согласия работника, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке и размерах, предусмотренных для оплаты основного отпуска.

На рабочих местах, где не проведена специальная оценка условий труда (просрочена очередная) или проведена методом экспресс – оценки (без инструментальных замеров вредных факторов), размер дополнительного отпуска устанавливается в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

В случае если продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлена в рабочих днях, то перевод их продолжительности в календарные дни производится в соответствии с приложением к настоящему Договору на основании «Порядка пересчета дополнительных отпусков, предоставляемых работникам ПАО «Россети Волга» установленных в рабочих днях в календарные дни» (Приложение №8).

2.10.2 За работу в сменном режиме продолжительностью 3 календарных дня. Право на дополнительный отпуск за работу в сменном режиме имеют работники, постоянно обслуживающие энергооборудование в сменном режиме.

2.10.3 Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работнику может, предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с Порядком предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день работникам филиалов ПАО «Россети Волга». Минимальное количество дней составляет 3 календарных дня.

Дополнительный отпуск предоставляется работникам в том случае, если режим ненормированного рабочего дня предусмотрен их трудовым договором.

2.10.4 Не освобожденным председателям профсоюзных организаций за активную общественную работу по реализации социальных программ, обеспечивающих достойный уровень жизни работников, ежегодно предоставляется дополнительный отпуск – 4 календарных дня.

2.11 Работникам (по их заявлению) предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска социального характера:

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

2.11.2 отцу в случае рождения ребенка – 3 календарных дня (отпуск предоставляется в течение 15 (пятнадцати) календарных дней со дня наступления события, либо со дня выписки ребенка из медицинского учреждения (по выбору работника);

2.11.3 в случае вступления в брак работника, детей работника (если брак заключается впервые) – 3 календарных дня (отпуск предоставляется в течение 5 (пяти) календарных дней до или после даты события);

2.11.4 в случае смерти членов семьи и близких родственников работника (супруга, супруги, родителей, опекуна, попечителя, детей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня, а при выезде за пределы Субъекта РФ где проживает Работник – 5 календарных дней (отпуск предоставляется в течение 15 (пятнадцати) календарных дней со дня наступления события);

2.11.5 в случае призыва детей Работника на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации – 3 календарных дня (отпуск предоставляется в течение 3 дней до даты события включая день призыва);

2.11.6 для прохождения тестирования по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (при организации мероприятия Работодателем) – 1 календарный день (отпуск предоставляется в день прохождения тестирования).

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов 2.11.2 и 2.11.4), должно быть подано Работником не позднее, чем за 5 календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми и на части не делятся. Отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, предоставляются Работнику, если дни соответствующих событий являются рабочими для данного Работника.

Работнику в срок не позднее 7 дней после выхода из дополнительного отпуска социального характера необходимо предоставить в кадровое подразделение копии документов, подтверждающих назначение отпуска социального характера:

- свидетельство о рождении ребенка (для пункта 2.11.2);
- свидетельство о регистрации брака работника, детей работника и документы, подтверждающие родство (для пункта 2.11.3);
- свидетельство о смерти и документы, подтверждающие родство (для пункта 2.11.4);
- повестка в соответствии с ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» и документы, подтверждающие родство (для пункта 2.11.5).

2.12 Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска в удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, получившие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и других аварий на атомных объектах;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 12 лет;
- участники боевых действий в мирное время;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России».

2.13 Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ и в дополнение п. 2.11 Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- 2.13.1 с регистрацией брака детей – не более 5 календарных дня;
- 2.13.2 с переездом на новое место жительства – не более 7 календарных дня;
- 2.13.3 по другим уважительным причинам – по соглашению сторон.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, должно быть подано Работником не позднее, чем за 5 календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

2.14 Нормальная продолжительность рабочего времени в Филиале устанавливается 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда нормальная продолжительность рабочей недели устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ по результатам специальной оценки условий труда, проведенной на их рабочих местах, с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

2.15 Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), с их письменного согласия сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с установлением ежемесячной компенсации. Порядок расчета компенсации аналогичен установленному в Обществе порядку расчета сверхурочной работы.

2.16 При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено

увеличение максимально доступной продолжительности ежедневной работы (смены) до 12 часов при 36 – часовой рабочей неделе, по сравнению с сокращенной продолжительностью ежедневной работы (смены), 8 часов – при 36 – часовой рабочей неделе для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной продолжительности рабочего времени.

2.17 При выполнении работ на открытом воздухе при длительном (установившемся) понижении/превышении дневных температур наружного воздуха от климатической нормы, реализуется комплекс мер по поддержанию нормальных условий труда, соответствующих нормативно установленным требованиям, в том числе:

- обеспечение и контроль оптимального температурного режима в помещениях (при необходимости внесение изменений в график работы персонала);

- соблюдение питьевого режима;

- ограничение времени работы в часы наиболее низких/высоких температур с установлением обязательных перерывов по 15 минут через каждые 45 минут работы для работников, занятых ремонтными, эксплуатационными и аварийно – восстановительными работами на открытом воздухе;

- временное перемещение работников из помещений, не удовлетворяющих нормативно установленным требованиям по показателям микроклимата, в помещения, оборудованные средствами обогрева/кондиционирования.

При невозможности прекращения работы (аварийно – восстановительные работы, погрузочно – разгрузочные работы и т.д.) перерывы для обогрева/охлаждения не регламентируются и производятся по мере необходимости в зависимости от условий и физиологического состояния работающих.

2.18 Дежурства в выходные и праздничные нерабочие дни:

- на рабочем месте компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней дополнительного дня отдыха (с сохранением среднего заработка) той же продолжительности, что и дежурство;

- на дому компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней дополнительного времени отдыха (с сохранением среднего заработка) из расчета 15 минут дополнительного времени отдыха за каждый час дежурства.

По согласованию сторон компенсация предоставляется в иные сроки или приурочивается к основному ежегодному отпуску.

2.19 В силу технологических особенностей производства исходя из финансовых возможностей работодатель организует перевозку персонала от места жительства (сбора) до места работы и обратно.

2.20 Для персонала ночное время (ночная смена) устанавливается время с 22.00 ч. до 6.00 ч. В случае, если более половины времени смены работника приходится на ночное время, то вся смена считается ночной.

Продолжительность работы (смены) в ночное время уравнивается с продолжительностью работы (смены) в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда и обусловлено спецификой работ. Перечень таких видов работ в Обществе определен в Правилах внутреннего трудового распорядка Общества.

2.21 Профессиональный праздник – День энергетика – ежегодно отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем. Стороны социального партнерства проводят заблаговременные консультации относительно даты, времени, формата и порядка проведения ежегодного торжественного мероприятия, а также вправе выдвигать предложения о реализации совместных мероприятий в рамках празднования профессионального праздника.

### **3. Оплата труда.**

3.1 При регулировании вопросов в сфере организации и оплаты труда Работников Работодатель:

3.1.1 обеспечивает соблюдение трудового законодательства;



3.1.2 выполняет обязательства, предусмотренные соглашениями в сфере социального партнерства, включая отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации, если оно заключено и действует в отношении Общества;

3.1.3 обеспечивает связь оплаты труда с производительностью и результатами труда Работников, достижением показателей, характеризующих деятельность Общества с учетом состояния регионального рынка труда;

3.1.4 учитывает результаты оценки профессиональных качеств Работников;

3.1.5 учитывает эффективность рабочих мест.

3.2 В Обществе применяется повременно-премиальная форма оплаты труда работников, включающая размеры тарифных ставок, 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.

Система оплаты труда Филиалов устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Филиала Общества, которое является локальным нормативным актом Общества.

3.3 Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, работающих в филиалах Общества, отработавших полностью норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем (далее по тексту – ТС организации), устанавливается в Приложениях к Коллективному договору.

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

В случае установления по объективным причинам ТС организации ниже уровня Минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, установленной ОТС в электроэнергетике Российской Федерации, Работодатель разрабатывает с участием полномочных представителей работников и утверждает программу по поэтапному доведению размера ТС организации в Обществе до уровня ТС организации в электроэнергетике.

3.4 Исходя из финансовых возможностей Общества, с учетом решений государственных органов, устанавливающих тарифы на электрическую и тепловую энергию Работодатель может увеличить размеры индексации заработной платы Работников и проводить её ежеквартально.

3.5 Работодатель вправе устанавливать особые условия оплаты труда для отдельных категорий Работников, указанных в Положениях об оплате труда и материальном стимулировании работников Филиалов Общества.

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

3.7 Система оплаты труда, действующая в Филиалах Общества, регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также состояния регионального рынка труда и отражается в Положениях об оплате труда и материальном стимулировании работников филиалов Общества.

3.8 Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение:

3.8.1 квалификационных разрядов рабочим – по Тарифно – квалификационному справочнику работ и профессий рабочих электроэнергетики, действующим выпускам ЕТКС работ и профессий рабочих и утвержденным профессиональным стандартам;

3.8.2 квалификационных категорий руководителям, специалистам и служащим – по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и утвержденным профессиональным стандартам.

3.9 Оплата времени простоев по вине Работодателя производится в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.10 Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.11 Выплата заработной платы Работникам Общества осуществляется не реже чем каждые полмесяца:

– 29 числа расчетного месяца – за первую половину месяца;

– 14 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, а также в случае отсутствия указанной даты в месяце выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Правилами внутреннего трудового распорядка ПАО «Россети Волга» устанавливаются:

– перечень видов оплат, включаемых в расчет заработной платы за первую половину месяца;

– специальные нормы выплаты заработной платы для вновь принятых Работников Общества.

3.12 Задержка выплаты заработной платы является нарушением Коллективного договора. Заработная плата, начисленная, но не выплаченная в срок, указанный п.п. 3.11. настоящего Договора, выплачивается с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.13 В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений ОТС, стороны социального партнерства вправе совместно обратиться в письменной форме в Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, созданную на паритетной основе Ассоциацией «ЭРА России» и ВЭП, с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений ОТС в отношении Общества.

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

4.1 Стороны социального партнерства проводят в Обществе политику занятости, основанную на требованиях законодательства и учитывающую нормы ОТС, включая основы политики занятости и приоритетные направления работы по привлечению и закреплению в Обществе высококвалифицированных Работников.

4.2 Работодатель обеспечивает:

4.2.1 Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, в том числе с учетом положений «Стандарта организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденного решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.2005 № 1340пр/2, Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики РФ, утвержденных Приказом Министерства Энергетики РФ № 796 от 22.09.2020г.

4.2.2 Поддержку творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами Общества.

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

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

4.2.5 Предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений в соответствии с заключенными трехсторонними (работник, работодатель, учебное заведение) договорами на обучение.

4.3 С целью закрепления молодых работников и специалистов осуществляется их поддержка, включая:

4.3.1 Организацию системы наставничества.

4.3.2 Создание условий для самообразования работников. Содействие участию молодых специалистов в творческих и научно – практических конкурсах.

Работодатель и Профсоюз (первичная профсоюзная организация ВЭП) при проведении конкурсов профессионального мастерства отдельно отмечают лучших молодых работников.

4.3.3 Работодателям в целях адаптации и закрепления на предприятии молодых специалистов (рабочих) предусматривать развитие института наставничества (мотивация наставников осуществляется в соответствии с Положением о наставничестве в Обществе по результатам оценки его деятельности).

4.4 Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению предоставляется оплачиваемое время для поиска работы общей продолжительностью до 4 часов в неделю, но не более 16 часов в месяц.

4.5 Работодатель обеспечивает предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата:

4.5.1 Информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях Общества в пределах субъекта Российской Федерации, на территории которого находится рабочее место подлежащего сокращению работника.

4.5.2 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 все виды вознаграждений, положенных работникам Общества пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты:

4.5.2.1 увольняемым работникам – в размере 4–кратного среднего месячного заработка;

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

4.5.2.3 работникам пенсионного возраста – в размере 5–кратного среднего месячного заработка;

4.5.2.4 увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев – в размере 5–кратного среднего месячного заработка;

4.5.2.5 увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев – в размере 5–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.

4.6 При массовом сокращении численности или штата Работников администрация филиала обязана за 3 месяца до начала увольнения известить органы службы занятости, а также профсоюзный орган для возможно полного удовлетворения увольняемых Работников в социальных льготах.

Критерии массового увольнения Работников определяются в соответствии с ОТС.

4.7 Профсоюз обязуется:

а) по предложению Работодателя проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

б) содействовать развитию форм работы с молодыми работниками и специалистами;

в) содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Общества, по социальной и трудовой адаптации работников Общества и оказанию им психологической поддержки.

4.8 Профсоюз оказывает консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с:

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

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

4.9 Работодатель ежемесячно предоставляет органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При приеме на работу инвалидов Профсоюз оказывает им содействие по социальной адаптации в трудовом коллективе.

## **5. Охрана труда.**

5.1 Работодатель обеспечивает:

а) безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте и объекте работ, включая бесплатное предоставление Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными типовыми и иными нормами, утвержденными соответствующими федеральными органами исполнительной власти, а также с учетом результатов специальной оценки условий труда, компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в пределах средств предусмотренных бизнес – планом Общества.

Перечень Работников и нормы бесплатной выдачи прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда Работникам, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, определяются локальными нормативными документами филиалов Общества.

б) своевременную разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом полученного в установленном порядке мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном Федеральным Законом от 28.12.2013 года № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» совместно работодателем и организацией, проводящей специальную оценку условий труда, внесенной в Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, разработку перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, рабочие места которых были оценены по условиям труда.

г) проведение для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу (в порядке, определенном нормативными правовыми актами), инструктажа по охране труда и пожарной безопасности, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

д) 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;

е) обучение работников Общества в установленные законодательством сроки оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов – преподавателей и применением современных обучающих средств;

ж) приобретение и выдачу работникам за счет средств Общества в соответствии с установленными нормами сертифицированных или прошедших декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

з) организацию контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

и) 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;

к) представление оперативных сообщений о несчастных случаях с работниками и другими лицами организаций электроэнергетики, а также с работниками подрядных организаций и сторонними лицами, произошедших в электроустановках (на объектах) электроэнергетики согласно ТК РФ.

л) Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда (либо по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда – до окончания срока их действия), устанавливаются размеры компенсаций в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

5.4 Работодатель, совместно с Профсоюзом, организует учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по их профилактике.

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

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

5.6 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работники проходят медицинские осмотры в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти: при поступлении на работу – предварительные, в течение трудовой деятельности – периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные); внеочередные – в соответствии с медицинскими рекомендациями.

При осуществлении отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), Работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в пять лет в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти.

Предусмотренные настоящим пунктом медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

5.7 На время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная

плата. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров Работники извещаются заранее.

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

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

5.10 Работодатель предоставляет уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов для выполнения своих обязанностей 4 часа в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда Профсоюза периодически, но не реже одного раза в квартал, предоставляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения им своих трудовых функций.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда может материально поощряться из средств Работодателя (в пределах выделенных средств) и Профсоюза за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.11 Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12 Работодатель организует проведение совместно с Профсоюзом конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» и других конкурсов в Обществе в соответствии с Положением о проведении данных конкурсов в Обществе.

5.13 Работодатели вправе организовывать осмотры (освидетельствования) в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, в соответствии с локальным нормативным актом Организации.

5.14 Профсоюз и Работодатель:

а) способствует формированию ответственной позиции Работников в соблюдении требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения Работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе;

б) содействует развитию у Работников высокой культуры труда.

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

Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций, сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации:

6.1 Выплату единовременного пособия в случаях:

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

6.1.2 установления инвалидности в результате профессионального заболевания или увечья, полученного по вине Работодателя при исполнении Работником трудовых обязанностей, в размерах:

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

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

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

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенный

решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда, при этом средства засчитываются в счет исполнения решения суда. Если Работник в момент получения увечья находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, указанные выплаты не производятся.

6.2 Выплату ежемесячной доплаты к государственным пособиям инвалиду, получившему инвалидность по вине Общества в результате несчастного случая на производстве, оформленного актом Н-1, детям (до достижения ими возраста 18 лет, а на период очного обучения – до 23 лет) погибшего на предприятии работника в размере 5000 рублей.

6.3 Выплату материальной помощи ежемесячно в размере 800 рублей:

6.3.1 Работникам Общества, в семьях которых доход на одного члена семьи в месяц не превышает прожиточного минимума трудоспособного населения региона;

6.3.2 семьям погибших и умерших Работников, если жена, родители, дети или другие нетрудоспособные иждивенцы получают пенсию по случаю потери кормильца.

6.4 Выплату единовременной материальной помощи одному из работников в филиалах Общества производится по факту предоставления необходимых документов не позднее трех месяцев с даты события:

6.4.1 при рождении/усыновлении ребенка при предоставлении свидетельства о рождении/усыновлении в размере 10 000 рублей (в случае рождения / усыновления 2-х и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка);

6.4.2 работнику в связи со смертью членов его семьи и его близких родственников (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) при предоставлении свидетельства о смерти и документа подтверждающего степень родства;

6.4.3 при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) при предоставлении свидетельства о браке в размере 8 000 руб.

6.5 Выплату единовременной материальной помощи семье умершего, а при отсутствии членов его семьи и его близких родственников - лицу, принявшему на себя обязательства по захоронению при предоставлении соответствующих документы не позднее трех месяцев с даты события:

6.5.1 в случае смерти работника Общества в размере 30 000 рублей;

6.5.2 в случае смерти неработающих пенсионеров, состоящих на учете в филиалах Общества.

6.6 Исходя из возможностей Общества производится выделение автотранспорта на ритуальные услуги в случае смерти работников Общества и неработающих пенсионеров, состоящих на учете в Обществе. Автотранспортные услуги предоставляются на территории зоны ответственности Филиала/ПО, где состоял на учёте работник или неработающий пенсионер.

6.7 Выплату единовременного вознаграждения при уходе работника в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию производится один раз в год.

6.8 Негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Обществе, Положениями о негосударственном пенсионном обеспечении работников, действующих в Филиалах Общества и иными условиями.

6.9 Добровольное медицинское страхование и добровольное страхование от несчастных случаев и болезней Работников в соответствии с Положением об обеспечении страховой защиты принятым в Обществе.

6.10 Выплату единовременной материальной помощи в зависимости от непрерывного стажа работы в энергосистеме при увольнении работника из Общества по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (в т.ч. трудовой пенсии по старости, назначенной ранее достижения возраста, установленного Федеральным законом), трудовой пенсии по инвалидности на производстве или в случае увольнения по сокращению численности или штата за два и менее года до наступления пенсионного возраста.

6.11 Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий, в том числе в связи с наступлением юбилейной даты, в соответствии с перечнем в порядке и в размерах, установленных «Порядком

представления работникам ПАО «Россети Волга» к государственным наградам, наградам и поощрениям Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, ведомственным, отраслевым, корпоративным, региональным наградам и наградам Общества».

6.12 Выплату материальной помощи, при увольнении Работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации в размере должностного оклада.

6.13 Выплату ежемесячной материальной помощи Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет в размере 1200 рублей. 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.

6.14 Компенсацию, родительской платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 100%:

- семьям, состоящим в законном браке, доход на одного члена семьи которых не превышает прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором находится Филиал Общества (на дату предоставления льготы);

- одиноким матерям;

- работнику, имеющему троих и более детей, детей–инвалидов, находящихся на иждивении;

- неполным семьям.

Компенсацию родительской платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 50% работнику, имеющему на иждивении 2-х детей.

Компенсация предоставляется с момента (даты) подачи заявления в случае посещения детьми муниципальных дошкольных образовательных учреждений. При этом документы, подтверждающие факт родительской платы за содержание детей в детском дошкольном учреждении, Работник предоставляет в Филиал Общества в сроки, установленные организационно-распорядительным документом филиала Общества. При совместной работе обоих родителей в Обществе компенсация производится одному из них.

6.15 Компенсацию стоимости путевок, приобретенных в Обществе в оздоровительные лагеря детям – в размере 100%:

- в семьях, в которых доход на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума трудоспособного населения региона, в котором находится Филиал Общества (на дату предоставления льготы);

- семьям, имеющим троих и более детей, детей – инвалидов, находящихся на иждивении.

6.16 Работникам Общества, а также детям работников предоставляются путевки на санаторно – курортное лечение и отдых, в соответствии с локальными нормативными актами Филиалов Общества.

6.17 Оказание единовременной материальной помощи Работникам Общества и неработающим пенсионерам, состоящим на учете в Обществе (на лечение, в связи с тяжелым материальным положением, стихийными бедствиями и т.п.) производится решением постоянно действующей комиссии по социальным вопросам по Филиалам Общества на основании совместного ходатайства руководства филиала и первичной профсоюзной организации ВЭП филиала и личного заявления Работника, неработающего пенсионера исходя из параметров утвержденного Бизнес-плана Общества.

6.18 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.

6.19 Работодатель вправе оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам, состоящим на учете в Обществе исходя из параметров утвержденного Бизнес-плана Общества на год к праздничным датам: День защитника Отечества (участникам ВОВ, участникам боевых действий в мирное время, награжденным боевыми



орденами и медалями), День Победы (участникам ВОВ, труженикам тыла ВОВ) Международный день пожилых людей, День энергетика.

6.20 Общество частично финансирует приобретение подарков детям работников к Новому году.

6.21 Размеры выплат работникам филиалов Общества в соответствии с пунктами 6.4.2, 6.5.2, 6.7, 6.10 настоящего договора устанавливаются Приложениями 1-7 к Коллективному договору.

6.22 В начале года исходя из финансовых возможностей Общества производится увеличение материальной помощи по пунктам (6.3, 6.4, 6.5, 6.13) и средств на путевки на санаторно – курортное лечение и отдых для работников и детям работников с учетом изменения уровня инфляции (индекса потребительских цен)

Данная индексация производится локально – нормативным актом Общества.

## **7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Общества.**

### **7.1 Работодатель и Профсоюз:**

7.1.1 Реализуют на паритетной основе совместные проекты в интересах работодателя и работников;

7.1.2 Осуществляют совместный контроль за исполнением Договора не реже, чем 1 раз в год;

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

7.1.4 Ежегодно информируют Работников о ходе исполнения Договора, включая предоставление отчета о выполнении обязанностей, принятых в соответствии с пунктами 7.2, 7.3 Договора;

7.1.5 Принимают меры по предотвращению возникновения в Обществе коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров с учетом приоритетного использования возможностей двухсторонних переговоров.

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

### **7.2 Работодатель:**

7.2.1 Обязуется соблюдать положения Договора;

7.2.2 Создает условия для профессионального роста Работников, повышения производительности труда;

7.2.3 Поощряет лучших Работников, имеющих высокие показатели качества работы и вносящих существенный вклад в развитие Общества;

7.2.4 Предусматривает выделение средств на культурно–массовую работу и на физкультурно – оздоровительную работу и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Профсоюзом;

Размер средств на культурно – массовую работу и на физкультурно – оздоровительную работу по Филиалам Общества указаны в Приложениях к Коллективному договору;

7.2.5 Соблюдает права Профсоюза, установленные законодательством, Соглашениями и Договором;

7.2.6 Не вмешивается в деятельность Профсоюзов, если она не противоречит положениям законодательства;

7.2.7 Предоставляет Профсоюзу имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима допуска к информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной;

7.2.8 В Филиалах не освобожденным профсоюзным работникам выделяется свободное время с сохранением среднего заработка по согласованию с руководством Филиала:

– для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива не более 16 часов в месяц;

– на время профсоюзной учебы не более 24 часов в год.

7.2.9 Обеспечивает по личному письменному заявлению Работника бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы данного Работника (одновременно с выплатой заработной платы) на счет профсоюзной организации, указанной в заявлении;

7.2.10 Распространяет на Работников, освобожденных от основной работы в Обществе 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;

7.2.11 Участвует в развитии отраслевой системы социального партнерства путем предоставления отчетной информации об исполнении отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике и/или информации о регулировании социально–трудовых и связанных с ними экономических отношений в Обществе (по запросам Ассоциации «ЭРА России»);

7.2.12 Предоставляет в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, средства междугородней связи, средства внутренней связи, компьютерную технику, электронную почту и интернет, средства печатания и размножения информационных материалов, канцтовары необходимые для работы профсоюзного комитета;

7.2.13 Обеспечивает представителям Профсоюза доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующей в Филиалах;

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

### **7.3 Профсоюз:**

7.3.1 Обязуется соблюдать положения Соглашений, Договора, обеспечивать их соблюдение членами профессионального союза, работающими в Обществе, и содействовать их выполнению другими Работниками;

7.3.2 Не вмешивается в оперативно – хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства;

7.3.3 Содействует адаптации Работников к работе в условиях реорганизации Организации, продолжению трудовых отношений Работников в организациях, образованных в результате реорганизации Общества;

7.3.4 Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Обществе, а также прилагает усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди Работников;

7.3.5 Доводит до Работников информацию о действующих и разрабатываемых новых стратегических целях Общества, а также нацеливает Работников на достижение данных целей;

7.3.6 Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны Профсоюз и его представители несут ответственность, установленную законодательством;

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

7.3.8 Оказывает Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике

развития социального партнерства в Обществе, включая отчетную информацию об исполнении отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике (если оно заключено и распространяется на Организацию);

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

7.3.10 Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества;

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

7.3.12 Проводит разъяснительную работу среди Работников о порядке и условиях реализации ими прав, предусмотренных Федеральным законом от 30.04.2008 года № 56–ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

7.3.13 Профсоюзные комитеты совместно с администрациями разрабатывают мероприятия по организации и проведению культурно–просветительской и физкультурной работы, оздоровительных мероприятий. Профсоюзные комитеты представляют отчеты по расходованию полученных средств в соответствии с п. 7.2.4 настоящего Договора и разработанными мероприятиями по согласованной форме.

7.3.14 Принимает в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения в Обществе – своевременно информирует об этом Работодателя;

7.3.15 Обязуется не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников Общества, не вовлекать в них Работников Общества. При наличии оснований для объявления забастовки – заблаговременно информировать об этом Работодателя.

7.3.16 Способствует сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, содействует укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Общества и производительности труда работников в соответствии с локальными нормативными актами Общества;

7.3.17 Оказывает содействие Работодателю (в т.ч. посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников) в реализации инициатив Работодателя по формированию нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании;

7.3.18 Предпринимает необходимые меры для рационального использования времени, предоставляемого Работодателем в соответствии с п.7.2.8 Договора;

7.3.19 Проводит обучающие семинары по вопросам охраны труда с профсоюзным активом, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комиссий по охране труда, по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приему объектов в эксплуатацию в соответствии с соответствующими локальными нормативными актами Общества;

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

7.3.21 Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов по труду силами профсоюзного актива.

7.3.22 Предоставляет консультации и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

7.3.23 Осуществляет целевое расходование средств, направляемых работодателем в соответствии с п.7.2.4 Коллективного договора.

#### **7.4 Работники обязуются:**

7.4.1 Соблюдать положения Договора;

7.4.2 Полно, качественно, своевременно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и иными руководящими документами;

7.4.3 Способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов, плановых показателей деятельности Общества;

7.4.4 Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством) и Работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности;

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

7.4.6 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Общества, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину;

7.4.7 Содействовать обеспечению надежности функционирования Общества, в аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий; уделять особое внимание надежности энергоснабжения в период действия режима высоких рисков;

7.4.8 Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Общества;

7.4.9 Совершенствовать свое профессиональное мастерство, развивать творческое отношение к труду;

7.4.10 Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов, рационально использовать свое рабочее время;

7.4.11 Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Незамедлительно сообщать Работодателю (непосредственному или вышестоящему руководителю) о возникновении любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о возникновении сомнения в достаточности и правильности мероприятий по подготовке рабочего места и о возможности безопасного выполнения работы, о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством);

7.4.12 Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей;

7.4.13 Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности; при соблюдении Работодателем положений Договора – не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них других Работников;

7.4.14 Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами Общества, Договором, ОТС и Соглашениями.

## **8. Заключительные положения.**

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

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

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

8.4 Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

8.5 Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в порядке, установленном пунктом 8.4 Договора.

### **Перечень приложений к Договору:**

1. Приложение №1 филиала ПАО «Россети Волга» – «Саратовские РС».
2. Приложение №2 филиала ПАО «Россети Волга» – «Самарские РС».
3. Приложение №3 филиала ПАО «Россети Волга» – «Ульяновские РС».
4. Приложение №4 филиала ПАО «Россети Волга» – «Оренбургэнерго».
5. Приложение №5 филиала ПАО «Россети Волга» – «Пензаэнерго».
6. Приложение №6 филиала ПАО «Россети Волга» – «Мордовэнерго».
7. Приложение №7 филиала ПАО «Россети Волга» – «Чувашэнерго».
8. Приложение №8 Порядок расчета дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам Общества установленных в рабочих днях в календарные дни.

Настоящее приложение к Коллективному договору ПАО «Россети Волга» устанавливает особенности оплаты труда, размер и условия предоставления отдельных льгот, гарантий и компенсаций работникам филиала ПАО «Россети Волга» - «Мордовэнерго», а также размеры средств, выделяемых Работодателем на культурно-массовую работу и на физкультурно-оздоровительную работу в филиале.

1. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, работающих в Обществе, отработавших полностью норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем устанавливается с **1 июля 2020 года** для промышленно – производственного персонала по Филиалу «Мордовэнерго» – 8 920 рублей.

2. Льготы, гарантии и компенсации в соответствии с **п. 6.4.2, 6.5.2, 6.7, 6.10** Коллективного договора устанавливаются в следующем размере:

2.2 Выплата единовременной материальной помощи одному из работников в филиале Общества в соответствии с **п.6.4.2** Коллективного договора по факту предоставления необходимых документов не позднее трех месяцев с даты события работнику в связи со смертью членов его семьи и его близких родственников (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) при предоставлении свидетельства о смерти и документа подтверждающего степень родства в размере 9 000 рублей.

2.3 Выплата единовременной материальной помощи в соответствии с **п.6.5.2** Коллективного договора семье умершего, а при отсутствии членов его семьи и его близких родственников - лицу, принявшему на себя обязательства по захоронению при предоставлении соответствующих документов не позднее трех месяцев с даты события в случае смерти неработающих пенсионеров, состоящих на учете в Филиале Общества в размере 13 000 рублей.

2.4 В соответствии с **п.6.7** Коллективного договора при уходе работника в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск производится выплата единовременного вознаграждения в полуторном размере действующей минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда. Порядок выплаты определяется «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Филиала Общества».

2.5 В соответствии с **п.6.10** Коллективного договора производится выплата единовременной материальной помощи в зависимости от непрерывного стажа работы в энергосистеме при увольнении работника из филиала Общества по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (в т.ч. трудовой пенсии по старости, назначенной ранее достижения возраста, установленного Федеральным законом), трудовой пенсии по инвалидности на производстве или в случае увольнения по сокращению численности или штата за два и менее года до наступления пенсионного возраста в следующих размерах:

- свыше 25 лет – три должностных оклада;
- от 10 до 24 лет – два должностных оклада;
- от 5 лет до 9 лет – один должностной оклад.

3. Работодатель предусматривает выделение средств на культурно – массовую работу и на физкультурно – оздоровительную работу (**п. 7.2.4** Коллективного договора) и обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с Полномочным представителем Работников в размере:

- 0,15 процента от фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и физкультурной работы;
- 0,15 процента от фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий.

Данные средства перечисляются на расчетный счет Профсоюзной организации и расходуются в пределах сметы, подписанной сторонами социального партнерства.

**Порядок перерасчета дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам  
ПАО «Россети Волга» установленных в рабочих днях в календарные дни**

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197 ФЗ.

2. Настоящий Порядок определяет принцип пересчета дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам Общества в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором, установленных в рабочих днях в календарные дни.

3. Количество календарных дней дополнительного отпуска определяется следующим образом:

3.1. При установленной продолжительности дополнительного отпуска в рабочих днях до 5 дней включительно –  $Дк = Др + 1$ , где  $Дк$  – продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях, а  $Др$  – продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях.

3.2. При установленной продолжительности дополнительного отпуска в рабочих днях свыше 5 дней до 11 дней включительно –  $Дк = Др + 2$ , где  $Дк$  – продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях, а  $Др$  – продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях.

3.3. При установленной продолжительности дополнительного отпуска в рабочих днях свыше 11 дней до 17 дней включительно –  $Дк = Др + 3$ , где  $Дк$  – продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях, а  $Др$  – продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях.

3.4. При установленной продолжительности дополнительного отпуска в рабочих днях свыше 17 дней –  $Дк = Др + 4$ , где  $Дк$  – продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях, а  $Др$  – продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях.