Изменения и дополнения в Коллективный договор

между работодателем и работниками

Акционерного общества «Территориальная генерирующая компания № 11»

на 2019 годы

Принят на конференции делегатов

трудового коллектива

АО «Территориальная генерирующая

компания № 11»

\_\_\_ декабря 2019 года

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель | Представитель работников |
| Генеральный директор АО «ТГК-11» | Председатель ППО АО «ТГК-11» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись)  Владислав Иосифович Полочанский | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись)  Александр Петрович Никитин |
|  |  |
| «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. | «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. |
| М.П. | М.П. |

1. Настоящие изменения и дополнения в Коллективный договор вступают в силу действует с «1» января 2019 года по «31» декабря 2019 года включительно.
2. Наименование Коллективного договора изложить в следующей редакции «Коллективный договор Акционерного общества «Территориальная компания №11» на 2019 год (далее Коллективный договор)
3. Разделы Коллективного договора изложить в следующей редакции:

**1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

Если в настоящем Коллективном договоре и приложениях к нему не предусмотрено иное, то ниже приведенные термины определяются следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Термин/сокращение | Определение термина/сокращения |
| Общество/АО «ТГК-11» | Акционерное общество «Территориальная генерирующая компания № 11» |
| Работодатель | Генеральный директор АО «ТГК-11» |
| Работник | Физическое лицо, работающее по трудовому договору в должности, согласно штатному расписанию. Общие права и обязанности работников установлены трудовым законодательством |
| Временный работник | Работник, принятый на работу по срочному трудовому договору, при условии, что трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации |
| Профсоюзная организация/Профсоюз/ППО | Первичная профсоюзная организация АО «ТГК-11» |
| Представитель работников | Орган\лицо, уполномоченный(ое) согласно законодательству Российской Федерации на ведение коллективных переговоров, подписание Коллективного договора от имени трудового коллектива, внесение изменений и дополнений в договор, иные действия в рамках трудового законодательства Российской Федерации |
| Коллективный договор/Договор/КД | Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем – Акционерным обществом «Территориальная генерирующая компания № 11» в лице генерального директора АО «ТГК-11» и работниками в лице председателя ППО АО «ТГК-11» |
| Комиссия по заключению КД | Комиссия – собрание полномочных представителей работников и работодателя, уполномоченное на заключение (подписание) Коллективного договора |
| Стороны | Работники в лице Профсоюза с одной стороны, и Работодатель в лице генерального директора АО «ТГК-11» с другой стороны |
| ТК РФ | Трудовой кодекс Российской Федерации |
| Должностной оклад | Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат |
| ПВТР | Правила внутреннего трудового распорядка, принятые в АО «ТГК-11». Локальный нормативный акт Общества, регулирующий вопросы организации труда в АО «ТГК-11», режима рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, дисциплины труда и т.п. |

**2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий Коллективный договор заключен в Акционерном обществе «Территориальная генерирующая компания №11» на основании Трудового кодекса Российской Федерации между Работодателем и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице их представителей.
2. Представитель Работодателя - генеральный директор Акционерного общества «Территориальная генерирующая компания № 11» Полочанский Владислав Иосифович, действующий на основании Устава.
3. Представитель работников - лицо, уполномоченное, согласно законодательству РФ, на ведение коллективных переговоров, подписание Коллективного договора от имени трудового коллектива, внесение изменений и дополнений в договор, иные действия в рамках трудового законодательства РФ.
4. Настоящий 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 и Работников.

**3. ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. Усиление социальной ответственности сторон социального партнерства за результаты производственно-экономической деятельности Общества.
2. Согласование интересов сторон социального партнерства Общества при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений.
3. Развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Общества.
4. Обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации.
5. Повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы, обеспечение роста уровня мотивации Работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.
6. Развитие инициативы и соревнования среди Работников.
7. Соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.
8. Обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей, неработающих пенсионеров.
9. Согласование интересов сторон социального партнерства Общества при регулировании тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность).

**4. ПРИНЦИПЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. Настоящий 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.
2. Нормы настоящего Договора распространяются на всех Работников Общества и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Общества.
3. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
4. Профсоюзная организация или Представитель Работников при проведении коллективных переговоров представляет интересы Работников Общества. При реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзную организацию выступать от их имени.
5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Общества, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором. В случае если какое-либо положение настоящего Коллективного договора ухудшает положение Работников по сравнению с действующим законодательством РФ, либо иным образом противоречит действующему законодательству РФ, такое положение является недействительным и не подлежит применению. При этом действуют нормы действующего законодательства.
6. Обязательства стороны социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.
7. Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством, обеспечиваются за счет средств Работодателя с учетом финансово-экономического положения Работодателя и наличия утвержденных источников финансирования в бизнес-плане Общества.
8. При реорганизации Общества нормы настоящего Договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Работникам Общества гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим трудовым законодательством.
2. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества, которые являются локальным нормативным актом Общества, принимаются и изменяются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 8 часов в день и не может превышать 40 часов в неделю, за исключением категорий Работников, работающих на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме и др. Доплаты за работу в ночную смену в условиях непрерывного производства устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Коллективного договора.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до восемнадцати лет;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 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, – не более 36 часов в неделю.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени: при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов, по сравнению с нормальной продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной настоящим пунктом.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](consultantplus://offline/ref=A6789083F8D0464FB69BF0C58BC115E49F8715BA93E78370F3CB80566A63025A64DE73D5FDFBF32FA9w4E) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельной денежной компенсации в размере суммы, рассчитанной исходя из стоимости часовой тарифной ставки, рассчитанной от установленного в трудовом договоре должностного оклада, за каждый час фактической работы сверх 36 часов.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление Работодателем неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели предусматривается также лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве. Порядок и условия реализации данного права определяются Работодателем и устанавливаются в ПВТР Общества. Продолжительность неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в каждом конкретном случае определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

1. Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам сменности, производится суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является год. Оплата труда персонала с суммированным учетом рабочего времени производится в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителей работников.
2. Время для приемки смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается продолжительностью 30 минут.
3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.
4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается локальным нормативным актом, действующим в Обществе. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для Работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника. При получении письменного заявления от Работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, Работодатель принимает соответствующее решение и сообщает о нем Работнику в четырнадцатидневный срок.
5. При составлении графика отпусков право на предоставление отпуска в любое время года имеют:

- работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (п.5 ст. 14 указанного Закона);

- Герои СССР, Герои России, полные кавалеры ордена Славы (п.3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных Кавалеров ордена Славы»);

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (п.3 Постановления ЦК КПСС и Совмина СССР от 22.01.1981 N 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей»);

- одинокие мужчины, воспитывающие двух и более детей в возрасте до 12 лет (Распоряжение Совмина СССР N 2275р);

- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п.2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Закона РФ от 20.07.2012 N 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (п.15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- супруги военнослужащих, одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11, ст. 11 федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- супруги в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- работники, работающие в Обществе по совместительству, при условии предоставления ими документов с основного места работы о предоставлении им очередного отпуска в указанный период (ст. 286 ТК РФ).

1. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
2. Отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором, с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

Работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3, или 4 степени, либо опасным условиям труда, устанавливается ежегодный, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- при классе условий труда 3.2 - 7 календарных дней;

- при классе условий труда 3.3 и 3.4 - 14 календарных дней.

В случае, если в результате проведенной специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте улучшились/ухудшились, то работнику, занятому на таком рабочем месте, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с вышеуказанной шкалой.

1. Отпуска за сменный режим работы предоставляются Работникам в размере один календарный день за каждые два отработанных года, но не более двух календарных дней при каждом следующем предоставлении в соответствии с локальным нормативным актом, действующим в Обществе. В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за сменный режим работы, включаются лишь те годы, в которые Работник был занят на работе в сменном режиме не менее 50% годового фонда рабочего времени. Расчет конкретной продолжительности дополнительного отпуска за сменный режим работы производится в соответствии, Положением о порядке предоставления ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска работникам АО «ТГК-11», действующим в Обществе. Отпуска за сменный режим работы предоставляются Работникам в размере два календарных дня в год, при наличии стажа работы в сменном режиме не менее одного года. Расчет продолжительности отпуска производится в зависимости от времени работы в сменном режиме.
2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
3. Работники Общества, работающие (проживающие) на территории, подвергшейся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, имеют право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в порядке, устанавливаемом действующим законодательством РФ.
4. Дополнительный оплачиваемый отпуск (учебный) предоставляется Работнику при получении образования в соответствии с трудовым законодательством РФ. Учебный отпуск предоставляется только после предъявления Работником справки-вызова учебного заведения. Форма справки-вызова установлена Приказом Министерства образования РФ от 19 декабря 2013 г N 1368.
5. Дополнительный отпуск (учебный) с сохранением среднего заработка предоставляется в том случае, если учебное заведение имеет государственную аккредитацию, а Работник обучается в нем успешно по заочной или очно-заочной (вечерней) форме.
6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень должностей Работников Общества с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителя Работников.

5.15. Общественным уполномоченным- членам профсоюза, утвержденным приказом по предприятию, предоставлять один календарный оплачиваемый день к очередному отпуску на основании решения профсоюзного комитета по итогам ежегодного смотра-конкурса АО «ТГК-11» на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

5.16. Членам нештатного аварийно-спасательному формирования (**АСФ**),утвержденных приказом по предприятию, предоставлять один календарный оплачиваемый день к очередному отпуску.

* 1. Работодатель предоставляет Работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:
     1. одному из родителей либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей-учащихся младших классов (1-4 класс), в День знаний (1 сентября) - один календарный день в случае, если 1 сентября выпадает на рабочий день (в случае, если 1 сентября приходится на воскресенье, в следующий за ним рабочий день);
     2. отцу в случае рождения ребенка - один календарный день в течение месяца со дня рождения ребенка;
     3. в случае свадьбы Работника (первый брак) - три календарных дня;
     4. в случае свадьбы детей Работника - один календарный день;
     5. в случае смерти супруга (супруги) Работника, членов его семьи (детей, родителей, опекуна, попечителя, родных братьев и сестер) - три календарных дня.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов 5.17.2 и 5.17.5), должно быть подано Работником не позднее, чем за 14 календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска. Указанные дополнительные, оплачиваемые отпуска являются строго целевыми. В случае, если предусмотренный настоящим пунктом, дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, последний продлению не подлежит.

* + 1. Отпуска по основаниям, предусмотренным пунктом – 5.17, предоставляются работнику, если дни соответствующих событий являются рабочими для данного работника.
  1. Работники Общества имеют право на учебный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством РФ.
  2. В дополнение к п.5.17, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

1. со свадьбой детей - три календарных дня;
2. с переездом на новое место жительства - три календарных дня;
3. со свадьбой самого Работника - три календарных дня;
4. со смертью родственников - два календарных дня, а проживающим в другой местности- до пяти календарных дней (по факту проездных билетов);
5. с рождением ребенка - два календарных дня.
6. с профзаболеванием – необходимое количество календарных дней для медицинского обследования и посещения Омского регионального отделения Фонда социального страхования РФ в назначенные последним дни.
   1. Профессиональный праздник «День энергетика» ежегодно отмечается 22 декабря. В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнерства Общества заблаговременно разрабатывают предложения по перечню мероприятий, которые могут быть проведены в рамках празднования профессионального праздника (концерты, конкурсы, иные мероприятия). Данные мероприятия организуются и проводятся сторонами социального партнерства и финансируются Работодателем и представителем Работников на согласованных условиях.
   2. Гарантии Работникам, связанные с направлением в служебные командировки, другие служебные поездки, устанавливаются локальным нормативным актом Общества.

**6. ОПЛАТА ТРУДА**

1. В целях координации действий по вопросам оплаты труда Общество применяет Трудовой кодекс РФ, а также Корпоративные стандарты управляющей компании ПАО «Интер РАО».
2. Размер минимального должностного оклада (месячной тарифной ставки) в Обществе определяется с учетом полностью отработанной нормы рабочего времени и выполненных трудовых обязанностей (норм труда), определенных Работодателем. Размер должностного оклада (месячной тарифной ставки) определяется с учетом анализа рынка труда в регионе присутствия Общества (на 01.07.2018 месячный размер оклада (месячной тарифной ставки) по минимальному грейду (рабочие) составляет 11573 рублей).
3. Работодатель обеспечивает размер заработной платы работников не ниже установленного прожиточного минимума для трудоспособного населения в регионе присутствия Общества.
4. При регулировании вопросов в сфере оплаты труда Работодатель обеспечивает зависимость оплаты труда работников от роста эффективности производства результатов труда Работников, изменения стоимости потребительской корзины за текущий и предыдущий год в регионе присутствия Общества, а также состояния регионального рынка труда. Работодатель организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведение до каждого Работника информации о применяемых условиях оплаты труда.
5. Индексация заработной платы работников Общества производится один раз в год и утверждается приказом Генерального директора, не позднее 1 июля текущего года включительно в соответствии со ст. 134 ТК РФ. Размер индексации заработной платы определяется как разница между стоимостью потребительской корзины за текущий и предыдущий год.
6. В зависимости от финансового и экономического состояния Общества, а также социальных, экономических и производственных факторов, Работодатель и Представитель Работников осуществляют пересмотр системы оплаты труда Общества, в том числе за счет:

а) изменения Положения об оплате и стимулировании труда, обеспечивая увеличение постоянной части заработной платы за счет сокращения переменной ее части;

б) реализации программы управления издержками;

в) ликвидации неэффективных рабочих мест и других ресурсов.

* 1. Общество обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих с учетом Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Если федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, в части указанных требований в обязательном порядке в соответствии со ст.195 ТК РФ применяются профессиональные стандарты.

1. Система оплаты и стимулирования труда работников Общества закреплена в локальных нормативных актах Общества, которые принимаются Работодателем в соответствии с требованиями законодательства РФ и содержат следующие виды выплат:

- оплату труда по должностным окладам (месячным тарифным ставкам);

- доплаты и надбавки (в т. ч., индивидуальную стимулирующую надбавку);

- премирование работников;

- материальную помощь;

- компенсационные выплаты (в т. ч., за электроэнергию и тепловую энергию (кроме участников программы «Кафетерий льгот»), за питание, в соответствии с локальными нормативными актами, утвержденными в Обществе).

6.8. Работникам, условия труда которых в результате проведенной специальной оценки условий труда, признаны вредными (опасными), устанавливается повышенный размер оплаты труда.

Шкала повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- при классе условий труда 3.1 - 4% к окладу (месячной тарифной ставке);

- при классе условий труда 3.2 – 8% к окладу (месячной тарифной ставке);

- при классе условий труда 3.3 – 12% к окладу (месячной тарифной ставке).

В случае, если в результате проведенной специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте улучшились/ухудшились, то работнику, занятому на таком рабочем месте, размер оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с вышеуказанной шкалой.

6.9. Заработная плата в Обществе выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а именно:

6.9.1. 27 числа месяца - из расчета должностного оклада (месячной тарифной ставки) за отработанное время за первую половину месяца с учетом доплат работникам за работу в тяжелых вредных (и/или опасных) условиях труда, за руководство бригадой, за работу со сведениями, составляющими секретность, государственную тайну, с учетом индивидуальных стимулирующих (персональных) надбавок, надбавок за классность, а также выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда, в соответствии с порядком, установленным в Обществе.

12 числа месяца - расчет по заработной плате по итогам месяца в соответствии с порядком, установленным в Обществе.

6.9.2 Заработная плата вновь принятым сотрудникам за первый месяц работы выплачивается не реже чем каждые полмесяца в порядке, установленным п. 6.9.2.1-6.9.2.3:

6.9.2.1 Работникам, принятым на работу с 1-го по 12-е число (включительно), 12-о числа месяца приема на работу выплачивается заработная плата в размере, пропорционально фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 11-е число (включительно).

Оставшаяся часть заработной платы за первую половину месяца приема на работу выплачивается 27-го числа месяца приема на работу в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с 12-е по 15-е число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца прием на работу выплачивается 12-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу. Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата работникам, принятым на работу с 1-го по 12-е число (включительно), выплачивается в установленным в п. 6.9.1.

6.9.2.2 Работникам, принятым на работу с 12-го числа по 15-е число (включительно) месяца, 27-го числа месяца приема на работу выплачивается зарплата в размере, пропорционально фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 15-е число (включительно).

6.9.2.3 Работникам, принятым на работу начиная с 16-го числа по 27-е число (включительно) месяца, зарплата в размере, пропорционально фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 26-е число (включительно) выплачивается 27-го числа месяца приема на работу.

Оставшаяся часть заработной платы за месяц приема на работу в размере, пропорциональна фактически отработанному времени, выплачивается 12-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу. Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата таким работникам выплачивается в сроки, установленные в п. 6.10.1

1. Если день выплаты заработной платы приходится на выходной или нерабочий (праздничный) день, то заработная плата выплачивается в последний рабочий день перед выходным или нерабочим (праздничным) днем.
2. Привлечение Работников к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится согласно ТК РФ. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
3. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ.
4. Фонд оплаты труда формируется за счет средств на оплату труда, утвержденных органом исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов при установлении тарифов. Работодатель устанавливает систему оплаты труда, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий, количества и качества затрачиваемого труда и закрепляет в локальном нормативном акте. Средства, направляемые на формирование фонда заработной платы, относимого на себестоимость продукции, рассчитываются исходя из фактической численности промышленно-производственного персонала (но не выше нормативной) с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты. Величина окладного и премиального фондов, доплат и надбавок, направляемых на формирование фонда заработной платы, зависит от номеров грейдов должностей (профессий), определяемых на основе дифференцирующих факторов, и характеризующих ценность группы должностей (профессий) для Общества. Для каждого номера грейда определяется размер оклада (месячной тарифной ставки).Величина данного элемента закрепляется трудовым договором. Диапазон значений индивидуальной стимулирующей надбавки и процент премии определяются локальными нормативными актами Общества. Фонд заработной платы, учитываемый в тарифах на электрическую и тепловую энергию, определяется, в том числе, на основании положений настоящего Коллективного договора.
5. Работникам, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается время, затраченное на приемку смены (30 минут).
6. Оплата простоев не по вине Работника производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы, но не ниже месячной тарифной ставки (должностного оклада).
7. Заработная плата Работнику перечисляется на счет в банке, определяемом Работодателем. Работодатель имеет право по собственной инициативе изменить банк. Затраты, связанные с обеспечением выдачи заработной платы (открытие счета в банке, приобретение кредитных карточек, обслуживание, продление срока действия), несет Работодатель. Затраты на восстановление кредитной карточки при утрате, порче по вине Работника, несет работник.
8. В рамках обеспечения основных государственных гарантий по оплате труда, а также повышения уровня реального содержания заработной платы Работников, Работодатель гарантирует выполнение следующего условия. Минимальный средний размер постоянной части оплаты труда Работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем, не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе присутствия Общества - 11463 руб. без районного коэффициента (с 01.05. 2018 для юридических лиц).

К постоянной части заработной платы относятся:

- заработная плата по должностным окладам;

- доплаты за работу на работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда;

- за работу в ночное время;

- за приемку смены;

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и праздничные дни;

- доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, секретность;

- другие виды доплат согласно ТК РФ;

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

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

К переменной части заработной платы относятся:

- индивидуальная стимулирующая надбавка;

- премии за счет всех источников;

- компенсационные выплаты за электроэнергию и тепловую энергию, за питание.

**7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

1. Работодатель в целях реализации социальной политики Общества обеспечивает предоставление Работникам дополнительных льгот, гарантий и компенсаций:, полный перечень которых и условия их предоставления закреплены в Методике реализации социальных программ АО «ТГК-11», утвержденной локальным нормативным актом Общества.
2. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих дополнительных льгот, гарантий и компенсаций:
3. Выплату единовременного пособия сверх сумм возмещения вреда, установленных законодательством в случаях:

а) гибели работников на производстве на каждого его иждивенца в размере не менее годового заработка погибшего;

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

- инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, 75 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, 50 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 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.

В случае, если жизнь и здоровье работника были застрахованы по договору добровольного страхования, выплаты страховой компании включаются в состав~~е~~ средств единовременной материальной помощи в соответствии с п. п. «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.

1. Пожизненно, ежемесячную доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя, в размере 12000 рублей, детям погибшего на производстве Работника в размере 12000 рублей, до достижения ими совершеннолетия, а также детям, обучающимся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы в размере 12000 рублей до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет.

Работодатель осуществляет ежемесячную выплату работнику, получившему профзаболевание на производстве (в АО «ТГК-11») по вине Работодателя, в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности до выздоровления или получения инвалидности в сумме:

|  |  |
| --- | --- |
| Степень утраты профессиональной трудоспособности (%%) | Сумма ежемесячной выплаты (руб.) |
| от 10 до 30, включительно | 3000 |
| от 31 до 50, включительно | 4000 |
| от 51 до 100, включительно | 5000 |

В тех же размерах осуществляется ежемесячная выплата бывшему работнику Общества, получившему профзаболевание на производстве (в АО «ТГК-11») по вине Работодателя, при условии, если с ним расторгнуты трудовые отношения по п. 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ и он после увольнения из Общества не вступил в трудовые отношения с другими работодателями, до выздоровления или получения инвалидности.

В случае если несчастный случай или профессиональное заболевание наступили вследствие выполнения трудовой функции в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, ежемесячная доплата не производится.

1. Частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших Работников в размере 18000 рублей;

б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) в размере 5400 рублей;

в) связанных с погребением пенсионеров Общества, умерших от общего заболевания или несчастного случая в быту, членам семьи умершего, в размере 18000 рублей.

1. Добровольное медицинское страхование Работников, которое осуществляется в соответствии с положением об обеспечении страховой защиты Общества, принятым в Обществе.
2. Единовременную выплату:

а) материальной помощи при увольнении работника из Общества по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы в Обществе, а также в подразделениях, вошедших в состав Общества) при увольнении в течение 3-х месяцев после наступления пенсии по старости в размере:

- при стаже от 10 лет и выше 1 оклада;

- при стаже от 20 лет и выше 2 окладов;

- при стаже от 30 лет и выше 3 окладов.

В случае увольнения работника (которому установлена пенсия по старости до 31.12.2016 включительно) в период с 01.01.2017 по 31.03.2017, при стаже работы от 10 лет и выше, производится (сохраняется) выплата материальной помощи в размере 1 должностного оклада. При увольнении работника (которому установлена пенсия по старости до 31.12.2016 включительно) после 31.03.2017, выплата материальной помощи по данному основанию не производится.

б) материальной помощи при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка в размере – 5040 рублей. В случае рождения/ усыновления /удочерения 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 каждому родителю. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления работодателю свидетельства о рождении ребенка не позднее 3-х месяцев с момента рождения ребенка.

в) материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) 4320 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.

г) материальной помощи при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 7020 рублей (выплата по данному основанию производится не более одного разав календарном году, при стаже работы в Обществе не менее одного года, к части отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней), кроме работников, участвующих в программе «Кафетерий льгот».

1. Оценив финансовые возможности, Работодатель принимает на себя обязательства по предоставлению следующих льгот, гарантий, компенсаций и выплат:
2. Компенсацию подтвержденных расходов Работников:

а) частичную, на содержание в детских дошкольных учреждениях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Омске (справочно: 2 квартал 2018 года – 9767 рубля) в размере 800 рублей в месяц. Для участников программы «Кафетерий льгот» выплаты осуществляются в соответствии с «Положением о системе льгот»;

б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря,детям Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Омске (справочно: 2 квартал 2018 года – 9767 рубля) в размере 100% стоимости путевки, но не более 25 000 руб. и не чаще одного раза в год на каждого ребёнка. Для участников программы «Кафетерий льгот» выплаты осуществляются в соответствии с «Положением о системе льгот»;

в) на приобретение путевок для детей-инвалидов в детские оздоровительные лагеря, санатории в размере 100% стоимости путевки,но не более 25 000 руб. и не чащеодного раза в год на каждого ребёнка;

г) частичную, на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в возрасте до 7 лет, в размере 800 рублей на каждого ребенка ежемесячно. Для участников программы «Кафетерий льгот» выплаты осуществляются в соответствии с «Положением о системе льгот»;

д) частичную компенсацию расходов на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников Общества (в сумме, установленной совместным решением с профсоюзной организацией). Для участников программы «Кафетерий льгот» выплаты осуществляются в соответствии с «Положением о системе льгот».

Работодатель организует оздоровительные программы для детей Работников Общества в пределах средств, выделенных в бизнес-плане.

1. Выплату материальной помощи при увольнении Работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию в размере 7020 рублей.
2. Выплату материальной помощи 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 размере 7020 рублей.
3. Выплату материальной помощи в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, критических событий в жизни работника (тяжелое заболевание работника или членов его семьи, угрожающее жизни в соответствии с медицинским заключением; лечение работника; пожар или иное стихийное бедствие, нанесшее ущерб имуществу работника; кража имущества работника и др.) в размере до 10 000 рублей.
4. Выплату пособия по уходу за ребенком от 1.5 до 3х лет работникам, в том числе усыновившим (удочерившим) ребенка, которые осуществляют уход за ребенком во время одноименного отпуска и не приступили к работе, в размере 50% от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в регионе присутствия Общества (справочно: во 2 квартале 2018 года, прожиточный минимум – 9767 рубля).

При наличии в семье двух и более детей в возрасте от 1,5 до 3х лет ежемесячное пособие выплачивается на каждого ребенка. Если работник находится в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и одновременно имеет ребенка в возрасте до 3х лет, то выплата пособия по уходу за ребенком от 1,5 до 3х лет за ним сохраняется.

7.3.6. Единовременные выплаты в честь 23 февраля, 8 Марта, Дня Энергетика в размерах, определенных локально- нормативными актами.

1. Работодатель и представитель Работников предусматривает выделение средств на приобретение подарков детям Работников на Новогодние праздники и проведение мероприятий в честь празднования Дня знаний 1 сентября, на согласованных условиях.
2. Работодатель ежемесячно перечисляет на расчетные счета первичных профсоюзных организаций Общества финансовые средства в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда для оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, организацию культурно-просветительной и физкультурной работы.
3. Работодатель обеспечивает Негосударственное пенсионное обеспечение Работников Общества в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Обществе.
4. В связи с технологическими особенностями производства (режимом работы энергетических объектов, обусловленным непрерывностью производственного процесса) и территориальной удаленностью структурного подразделения от общественного пассажирского транспорта, работодатель может обеспечивать доставку работников к месту работы и обратно за счет средств работодателя в соответствии с маршрутами движения транспорта, утвержденными Работодателем.

**8. ОХРАНА ТРУДА**

1. Работодатель обязуется обеспечить создание здоровых и безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда на каждом рабочем месте и объекте работ, включая бесплатное предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.
2. При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены Работодателем с характеристикой своего рабочего места по условиям труда и установленными компенсациями.

8.3. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичной профсоюзной организации, а при установлении специальной оценкой труда вредных условий труда – разработку и выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

8.4. 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.

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

8.6. Запрещается привлечение или допуск Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по заключению медицинских органов противопоказана им по состоянию здоровья.

8.7. Работники в соответствии с установленным порядком проходят медицинские осмотры (обследования): при поступлении на работу – обязательные предварительные, в течение трудовой деятельности – периодические; внеочередные – по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. При осуществлении деятельности, связанной с источником повышенной опасности, а также выполнении работ в условиях повышенной опасности, Работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 раза в пять лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Для оперативного персонала прохождение психофизиологического освидетельствования устанавливается один раз в два года и является неотъемлемой составной частью обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, проводимых в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н.

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

8.9. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются до устранения обстоятельств, вызвавших отстранение от работы или недопущение к работе. Если обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не пройдены не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

8.10. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием, полученными при работе в Обществе, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки за счет Работодателя.

8.11. Председатель профсоюзного комитета или иное уполномоченное лицо от имени ППО по охране труда, уполномоченные по охране труда структурных подразделений имеют право посещать контролируемые объекты, проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах (своих подразделений), давать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений по охране труда.

8.12. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Общества для выполнения своих обязанностей предоставляется 5 часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

8.13. Уполномоченный по охране труда предоставляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих производственных обязанностей.

8.14. Работодатель обеспечивает обязательное страхование Работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.15. В целях выполнения требований санитарно-бытового обслуживания Работников, производится обеспечение специальными установками питьевого водоснабжения.

8.16. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются Работникам в соответствии с «Нормами выдачи бесплатной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам АО «ТГК-11», смывающие и обезвреживающие средства – в соответствии с «Нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств АО «ТГК-11».

8.17. На работах с вредными условиями труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (в размере, эквивалентном стоимости молока 2,5% жирности по данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации). Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится на основании специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест по условиям труда) за работу в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем производственных факторов.

8.18. Работодатель организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения в области пожарной безопасности, проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

8.19. В области пожарной безопасности работодатель обязуется:

1. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
2. разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
3. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
4. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
5. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
6. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
7. содействовать деятельности добровольных пожарных формирований.

**9. ЗАНЯТОСТЬ**

1. Работодатель при участии первичных профсоюзных организаций проводит политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Общества (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых Работников.
2. Работодатель обеспечивает:

- организацию и финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

- поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда;

- сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

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

1. Работодатель обеспечивает использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности штата Работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

- переподготовка кадров, их трудоустройство внутри Общества;

- установление Работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

- перевод на постоянную работу к другому Работодателю, перевод Работников внутри Общества.

1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам, уволенным из Общества в связи с сокращением штата или численности Работников, информации о вакансиях в Обществе.
2. Работодатель обеспечивает предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием при работе в Обществе, в соответствии с медицинскими рекомендациями.
3. Представитель Работников посредством первичной профсоюзной организации АО «ТГК-11» обязуется:
4. Оказывать консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным:

с правами Работников в сфере труда и занятости, в том числе:

- назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;

- порядок обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождение, режим работы, а также условия регистрации в качестве безработного;

- информирование о действующих в регионе программы содействия занятости.

1. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Общества по социальной и трудовой адаптации Работников и оказанию им психологической поддержки.
2. С целью обеспечения дополнительной материальной поддержки высвобождаемых Работников Общества, Работодатель осуществляет компенсационные выплаты работникам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости), связанные с расторжением трудового договора по соглашению сторон в соответствии с Положением, действующим в Обществе.
3. В случае реорганизации Общества применяется процедура продолжения трудовых отношений с работниками, установленная ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем порядке:

- Работодатель уведомляет Работников о реорганизации и предлагает продолжить трудовые отношения;

- Работник, желающий продолжить трудовые отношения, письменно заявляет о своем согласии на продолжение трудовых отношений и одновременно дает согласие на передачу трудовой книжки новому Работодателю;

- в случае отказа от продолжения трудовых отношений Работнику разъясняются правовые последствия отказа и повторно предлагается согласиться на продолжение трудовых отношений;

- работники, согласившиеся на продолжение трудовых отношений, продолжают трудовые отношения с реорганизованным Обществом с момента его государственной регистрации;

- трудовые книжки Работников, выразивших согласие на продолжение трудовых отношений, передаются по акту от старого Работодателя к новому, который вносит в них необходимые записи в соответствии с установленным порядком.

1. Работодатель обязуется:

- известить выборный орган первичной профсоюзной организации о предстоящей реорганизации и представлять ему информацию о решении о реорганизации, принятом собранием, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- предоставить выбранному органу первичной профсоюзной организации информацию о графике мероприятий по оформлению согласия Работников на продолжение трудовых отношений.

1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- разъяснять Работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования электроэнергетики или Обществ;

- содействовать принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных обществах.

1. При увольнении Работника Общества предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости) по сокращению штата, если он после увольнения нигде не работал, по достижении пенсионного возраста считать последнего ушедшим на пенсию из Общества.
2. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью до 4 часов в неделю.
3. Работодатель с участием первичной профсоюзной организации предпринимает действия, направленные на предотвращение случаев массового увольнения Работников, которые могут быть только крайней и вынужденной мерой. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников Общества являются:

- увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- увольнение 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

1. Работодатель рассматривает возможность организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Обществе, проводит необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее квалифицированных Работников с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается в соответствующем локальном нормативном акте Общества.
2. Особенности урегулирования отношений с Работниками при расторжении трудовых договоров в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей:

В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с Работником, предупрежденным о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам Обществ и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты:

а) увольняемым Работникам в размере 4-кратного среднего месячного заработка;

б) 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;

в) работникам пенсионного возраста в размере 5-кратного среднего месячного заработка;

г) увольняемым Работникам, имеющим двух и более иждивенцев, в размере 5-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым Работникам, в семье которых нет других кормильцев – в размере 5-кратного среднего месячного заработка.

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

По желанию Работника выплаты, предусмотренные данным пунктом настоящего коллективного договора, могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанным выплатам.

1. С целью закрепления молодых специалистов может осуществляться их поддержка в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Обществе.

**10. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОБЩЕСТВА**

1. Работодатель и Профсоюзная организация:
2. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Договора.
3. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих коллективных договоров.
4. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному регулированию.
5. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в Договор, а также проводить взаимные консультации по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений.
6. При необходимости для осуществления контроля состояния социально-трудовых отношений в Обществе, в период между коллективными переговорами вправе образовать Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе, действующую на основании Положения, утвержденного Работодателем и Представителем Работников.
7. Принимают меры по предупреждению 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, в том числе в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе.
8. Вправе проводить производственные соревнования, конкурсы профессионального мастерства. Виды данных мероприятий, а также условия и порядок их проведения устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом Общества.
9. Работодатель:
10. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора.
11. Создает условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.
12. Обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
13. Поощряет лучших Работников, имеющих высокие показатели качества работы и вносящих существенный вклад в развитие Общества. Проводит совместно с представителями Профсоюзной организации конкурсы, смотры в соответствии с Положением о Конкурсах АО «ТГК-11», утвержденным локальным нормативным актом Общества.
14. Предусматривает выделение средств в размере, определенном плановой сметой затрат по соглашению сторон, но не менее 0,3% фонда оплаты труда, для организации культурно-просветительной, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий, обеспечивает проведение данных мероприятий совместно с ППО.
15. Данные средства могут быть перечислены на расчетный счет Профсоюзной организации либо непосредственно израсходованы по согласованию с ППО на указанные цели. Порядок организации и финансирования культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий устанавливается совместно с ППО Общества.
16. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, установленные действующим законодательством, настоящим Договором.
17. В целях создания условий деятельности ППО, Работодатель предоставляет в бесплатное пользование: оборудованное, отапливаемое помещение, средства связи, оргтехнику, канцелярские принадлежности, транспорт, организует ремонт и уборку помещения за счет собственных средств.
18. Не вмешивается в законную деятельность Профсоюзной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.
19. Предоставляет Представителю Работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима доступа к информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной.
20. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным Работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка не менее 2 часов в месяц.

Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива не препятствует не освобожденным председателям цеховых комитетов выполнять свои общественные обязанности, если это не отражается на качестве выполнения основных трудовых функций.

1. Обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза (одновременно с выплатой заработной платы) на счет Профсоюзной организации.
2. В течение 15 рабочих дней после подписания Договора принимает локальный нормативный акт, в котором определяет лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя.
3. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.
4. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Договором, Работодатель производит процедуру учета мнения выборного органа ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

10.2.16. Работодатель распространяет на Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выбранный орган первичной профсоюзной организации (председателя, заместителя председателя) и штатного работника первичной профсоюзной организации (бухгалтера – кассира), получение санаторно- курортных путевок, курсовок, ДМС, льгот, всех видов премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для Работников. Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей Положения об оплате труда освобожденных выборных работников, утвержденного в Обществе. Положение распространяется на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе переизбранием) в выборный орган первичной профсоюзной организации (председателя, заместителя председателя) и штатного работника первичной профсоюзной организации (бухгалтера – кассира).

Порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Общества. При этом Работодатель гарантирует выплату вознаграждения за период нахождения освобожденных профсоюзных работников в отпуске. Расчет вознаграждения производится в порядке, установленном для расчета среднего заработка для оплаты отпуска исходя из сумм, начисленных за расчетный период. Оплата труда заместителя председателя профсоюзной организации осуществляется за счет отчисления средств в первичную профсоюзную организацию. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются одновременно с выплатами Работникам Общества.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

При достижении пенсионного возраста и прекращении трудовых отношений с Обществом данные работники включаются в списки пенсионеров Общества.

10.2.17. Участвует в развитии системы социального партнерства путем предоставления информации об исполнении Коллективного договора, а также иной информации о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Обществе (по запросам уполномоченных на это представителей).

1. Профсоюзная организация:
2. Обязуется соблюдать положения настоящего Договора и обеспечивать их соблюдение членами профсоюза, работающими в Обществе.
3. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.
4. Содействует адаптации персонала к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений Работников в реорганизованных организациях при реорганизации Общества.
5. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Общества.
6. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне или персональным данным, которые были получены от Работодателя. В случае разглашения коммерческой тайны или персональных данных, Профсоюзная организация несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.
7. По мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных профсоюзных органов Организации, о численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Обществе, о принятых решениях в сфере социального партнерства.
8. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов по труду силами профсоюзного актива.
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.)
10. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиене труда.
11. Предоставляет консультацию Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.
12. Для составления предусмотренной пунктом 10.2.5 сметы представляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий до 15 декабря года, предшествующего планируемому, ежеквартально предоставляет Работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с пунктом 10.2.5 Договора, до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (по итогам 4 квартала – до 12 января).
13. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров в Обществе – своевременно информирует об этом Работодателя.
14. При соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, а также Коллективного договора обязуются 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 предпринимают шаги по конструктивному урегулированию трудовых споров на всех этапах их разрешения.
15. Оказывает Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонами социального партнерства на региональном уровне информации о практике развития социального партнерства в Обществе.
16. Содействует повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества.
17. Обеспечивает совместно с Работодателем надлежащий уровень подготовки уполномоченных лиц по охране труда.
18. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.
19. Работники обязуются:
20. Соблюдать положения настоящего Договора.
21. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами.
22. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.
23. 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.
24. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество.
25. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила.
26. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию его деловой репутации, престижа.
27. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.
28. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов, рационально использовать рабочее время.
29. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Незамедлительно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации).
30. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.
31. Поддерживать общественный порядок на территории Общества.
32. Содействовать обеспечению надежности функционирования Общества, в аварийных и иных экстремальных ситуациях, принимать активное участие в ликвидации их последствий.
33. 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.
34. В случае соблюдения Работодателем норм действующего трудового законодательства, настоящего договора, воздержаться от участия в забастовках
35. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами Общества, настоящим Договором и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. В течение 7 (семи) календарных дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.
2. В течение 15 (пятнадцати) календарных дней с момента уведомительной регистрации Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обеспечивают информирование Работников Общества о содержании заключенного Договора.
3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Общества, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
4. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Общества разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном действующим законодательством.
5. Внесение изменений и дополнений в Договор производится Комиссией, состоящей из представителей Работодателя и Работников. Состав Комиссии, норма представительства, порядок работы Комиссии определяется по соглашению между Работодателем и Представителем работников. Порядок внесения изменений в Договор разрабатывается и утверждается указанной Комиссией.