

Председатель первичной профсоюзной
организации АНО ДПО «Кировский УЦ
«Энергетик»


А.Н. Мохин
«30» декабря 2021г.

Директор АНО ДПО
«Кировский УЦ «Энергетик»


И.В. Теличкин
«30» декабря 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

**АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КИРОВСКИЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ЭНЕРГЕТИК»
на 2022-2024 годы**

Настоящий Коллективный договор
одобрен Управляющим советом АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик»

«30» декабря 2021 года

г. Киров
2021 год

СОДЕРЖАНИЕ:

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Общие положения..... | 3 |
| 2 | Рабочее время и время отдыха..... | 4 |
| 3 | Оплата труда | 5 |
| 4 | Занятость..... | 6 |
| 5 | Охрана труда | 7 |
| 6 | Дополнительные льготы, гарантии и компенсации | 9 |
| 7 | Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства | 11 |
| 8 | Заключительные положения..... | 13 |

Приложения:

- 1 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик»
- 2 Перечень и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик» на основании законодательства Российской Федерации между Работодателем – АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик» (далее по тексту – Организация) и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее по тексту – Работник(и)), в лице их представителей:

- представитель Работодателя - Директор Организации Теличкин Игорь Валерьевич (далее по тексту - Работодатель), действующий на основании Устава;
- представитель Работников - председатель первичной профсоюзной организации - техник-программист АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик» Мохин Артем Николаевич, уполномоченный в соответствии с нормами ст.30 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту- Профсоюзная сторона).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим права и обязанности сторон социального партнерства Организации, а именно: Работодателя, Работников и их представителей.

1.3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Организации;
- согласование интересов сторон социального партнерства Организации при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, промышленной и пожарной безопасности;
- обеспечение и поддержание социальной стабильности Организации;
- привлечение и закрепление квалифицированных работников.

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

1.5. Нормы настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников Организации, и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства Организаций. В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, его нормы распространяются на:

а) неработающих пенсионеров, состоящих на учете в Организации, впервые уволившихся после достижения пенсионного возраста или назначения пенсии за особый характер работы или условия труда из Организации, при условии, что на момент назначения таких пенсий Работник работал в данной Организации (далее - неработающих пенсионеров);

б) неработающих инвалидов, в том числе получивших увечье на производстве, состоящих на учете в Организации, впервые уволившихся после установления пенсии по инвалидности из Организации, при условии, что после увольнения из Организации до момента достижения им возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, либо установления бессрочной инвалидности данный Работник не состоял в трудовых отношениях с каким-либо работодателем (далее - неработающие инвалиды);

в) детей (иждивенцев) погибших на производстве (или получивших увечье на производстве) Работников Организации;

г) лиц, осуществляющих погребение Работников, неработающих пенсионеров и инвалидов Организации.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно. До окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. До подписания нового Коллективного договора нормы настоящего Коллективного договора носят обязательный характер.

1.7. Профсоюзная сторона при проведении коллективных переговоров представляет интересы

Работников Организации. При реализации норм настоящего Коллективного договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профсоюзная сторона представляет интересы членов профсоюза и Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзную сторону выступать от их имени в соответствии со ст. 30 ТК РФ.

1.8. Настоящий Коллективный договор не может ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.9. Предусмотренные настоящим Коллективным договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Работодателя.

1.10. При реорганизации Работодателя нормы настоящего Коллективного договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, являющимися локальным нормативным актом, который прикладывается к Коллективному договору в информационных целях. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка Организации осуществляется Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Работников (Профсоюзной стороны) в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, право на установление Работодателем неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели предоставляется также лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Порядок и условия реализации данного права устанавливаются приказом Работодателя.

2.3. На непрерывных работах (по условиям производства), где не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели, если иная продолжительность отпуска не установлена действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Организации.

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Отступление от графика отпусков допускается при обоюдном согласии Работодателя и Работника

2.5. Работникам (по их заявлению) предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением средней заработной платы по следующим основаниям:

а) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-учащегося младших классов (1-4 класс), в День знаний 1 сентября (либо иной первый день учебного года) - 1 рабочий день;

б) отцу в случае рождения ребенка - 1 рабочий день (в день выписки ребенка или в течение 3 (трех) месяцев с даты рождения ребенка, при условии предоставления свидетельства о рождении ребенка);

в) в случае вступления Работника в брак - 2 рабочих дня (если брак регистрируется впервые). Один из дней отдыха должен приходиться на день регистрации брака. Если день регистрации брака выпадает на выходной день, то предоставляются 2 рабочих дня непосредственно до или после регистрации брака;

г) в случае вступления в брак детей Работника - 1 рабочий день (если брак регистрируется впервые);

д) в случае смерти супруга(и) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родителей супруга(и), опекуна, попечителя, родных братьев и сестер) - 3 рабочих дня в течение 40 дней со дня смерти;

е) многодетным родителям (при условии, если трое и более детей не достигли возраста 14 лет) – 2 рабочих дня в течение рабочего года. По согласованию с Работодателем дни отдыха могут быть предоставлены отдельно либо присоединены к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

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

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные подпунктами «а» – «д» настоящего пункта, являются строго целевыми. В случае если данные дополнительные оплачиваемые дни отдыха совпадают по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, данные дни не предоставляются.

2.6. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работники, по согласованию с Работодателем, имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- а) со свадьбой (собственной или свадьбы детей);
- б) смертью родственников;
- в) рождением ребенка;
- г) по другим уважительным причинам.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты и стимулирования труда Работников Организации устанавливается Положением об оплате труда работников АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик», которое утверждается Учредителем с учетом мнения Профсоюзной стороны.

3.2. Работодатель обеспечивает:

- а) связь оплаты труда Работников с результатами труда;
- б) доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
- в) совершенствование нормирования и оплаты труда.

3.3. Размеры должностных окладов Работников индексируются путём увеличения на фиксированную величину равную 1000 (Одна тысяча) рублей с 01 июля 2022 года, с 01 июля 2023 года, с 01 июля 2024 года.

В дальнейшем размеры должностных окладов увеличиваются с учётом роста потребительских цен в Российской Федерации в порядке, согласованном с Профсоюзной стороной, исходя из финансовых возможностей Работодателя, но не менее чем на 1000 рублей ежегодно.

3.4. Расходы на оплату труда и иные расходы Работодателя, предусмотренные настоящим разделом, определяются в пределах средств, утвержденных в финансовом плане Организации.

3.5. Организация обеспечивает:

- тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов рабочим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих электроэнергетики, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования», с учетом утвержденных в установленном порядке профессиональных стандартов;
- присвоение категорий специалистам и техническим исполнителям по действующему Общепрофессиональному квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, с учетом утвержденных в установленном порядке профессиональных стандартов.

3.6. Оплата простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства Российской Федерации, настоящего Коллективного договора.

3.8. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- первая часть заработной платы - в размере, рассчитанном исходя из должностного оклада, доплат и надбавок (за увеличенный объем работ и расширенную зону обслуживания, за совмещение должностей), нормы рабочего времени за текущий месяц по производственному календарю и фактически отработанного времени в первой половине месяца (до 15 числа включительно) – 20 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет - 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Работнику, принятому на работу после 16 (включительно) числа текущего месяца, при осуществлении выплаты заработной платы за первый месяц работы, в сроки выплаты первой части заработной платы остальным сотрудникам (20 числа расчетного месяца), осуществляется выплата - 50% заработной платы пропорционально фактически отработанному времени за период с 16 (включительно) по 20 числа (включительно) текущего месяца на основании табеля учета рабочего времени работника. Окончательный расчет с вышеуказанным работником осуществляется 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем;

Работнику, принятому на работу до 5 (включительно) числа текущего месяца, при осуществлении выплаты заработной платы за первый месяц работы, в сроки осуществления окончательного расчета за предшествующий месяц с остальными сотрудниками (5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем), осуществляется выплата заработной платы пропорционально фактически отработанному времени за период с начала текущего месяца до 5 (включительно) числа текущего месяца на основании табеля учета рабочего времени работника. Далее - 20 числа текущего месяца данному работнику выплачивается заработная плата пропорционально фактически отработанному времени за период с 6 (включительно) по 15 числа (включительно) числа текущего месяца на основании табеля учета рабочего времени работника. Окончательный расчет с вышеуказанным работником осуществляется 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Выплата заработной платы работникам Организации осуществляется путем безналичного перечисления денежных средств на их счета в банках.

Работник самостоятельно выбирает кредитную организацию, в которую должна быть переведена его заработная плата.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.9. Расходы, вызванные перечислением заработной платы в кредитные учреждения, несет Организация.

3.10. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками Работников Организации, устанавливается в соответствии с Положением о командировках работников АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик», которое утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Профсоюзной стороны) и является локальным нормативным актом.

3.11. Форма расчетного листка Работника утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Профсоюзной стороны).

4. ЗАНЯТОСТЬ

4.1. При выстраивании отношений по вопросам занятости стороны социального партнерства Организации соблюдают политику занятости, считают приоритетной работу по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных Работников.

4.2. Работодатель обеспечивает:

4.2.1. Организацию подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования Работников, в том числе с учётом положений отраслевых документов.

4.2.2. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при

направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

4.2.3. Предоставление работы по специальностям выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

4.2.4. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата Работников:

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

4.2.5. Предоставление Работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.6. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью не более 4-х часов в неделю.

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

4.3. Профсоюзная сторона обязуется:

4.3.1. Проводить взаимные консультации по проблемам занятости.

4.3.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по социальной и трудовой адаптации Работников Организации и оказанию им психологической поддержки.

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

а) Работники, награжденные государственными, ведомственными, отраслевыми и корпоративными наградами ОАО РАО «ЕЭС России», ОАО «Холдинг МРСК» и ПАО «Россети», ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье»;

б) Работники, имеющие более высокую текущую оценку профессиональных качеств;

в) Работники, состоящие в кадровом резерве Организации.

4.5. Работодатель рассматривает возможность организации кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проводит необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Соблюдать законодательные требования в сфере профессиональной безопасности и сохранения здоровья, а также применимые требования международных и корпоративных стандартов в этой области.

5.1.2. Постоянно совершенствовать систему профессиональной безопасности и здоровья путем проведения периодического анализа опасных производственных факторов, регулярно проводимых аудитов.

5.1.3. Внедрять современное оборудование (безопасное, требующее минимального обслуживания), применение передовых технологий и материалов (оказывающих минимальное воздействие на здоровье человека).

5.1.4. При осуществлении инвестиционной деятельности, выбирать проекты оптимальные с точки зрения обеспечения безопасности жизни и здоровья.

5.1.5. Повышать вовлеченность и компетентность персонала, обеспечивать его готовность к действиям в аварийных ситуациях и смягчению их последствий, в том числе путем организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажа по охране труда, стажировки

на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, а также других форм работы с персоналом.

5.1.6. Улучшать условия труда Работников в соответствии с Планами мероприятий по охране труда и сохранения здоровья персонала.

5.1.7. Осуществлять поэтапную замену применяемых средств защиты и приспособлений для безопасного производства работ, инструмента и вспомогательных механизмов на более современные.

5.1.8. Обеспечивать открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами (Работниками, общественностью, подрядчиками и др.), периодическое информирование о результатах (включая информацию о травматизме) и намерениях в области профессиональной безопасности и сохранения здоровья.

5.1.9. При превышении допустимой температуры в производственных помещениях и на рабочих местах в летний период организовывать производственный процесс с учетом необходимости снижения воздействия вредных факторов на здоровье персонала.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. 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 спецодежды, спецобуви (надлежащего качества и размера) и других средств индивидуальной защиты, а также выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке.

Перечень и нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик» определяются в Приложении 1.

Перечень и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик» определяются в Приложении 2.

5.2.2. Ознакомление Работника с условиями и охраной труда на его рабочем месте, установленными компенсациями за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и перечнем полагающихся ему средств индивидуальной защиты, а также своевременное информирование Работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.

Периодическое, с участием Профсоюзной стороны, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством, а при отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону – разработку и выполнение мероприятий по снижению уровня вредных воздействий.

5.2.3. Сохранение за Работником места работы, должности и средней заработной платы на время приостановки 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 письменно сообщает непосредственному руководителю либо Работодателю о своем отказе.

5.2.4. Организация проведения в установленном порядке предварительных, периодических, а в необходимых случаях внеочередных медицинских осмотров.

5.2.5. Сохранение за Работником места работы, должности и средней заработной платы за время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров.

5.2.6. Запрет привлечения или допуска Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая, по заключению медицинских органов, противопоказана им по состоянию здоровья или на выполнение которой отсутствует медицинское заключение.

Работники, имеющие медицинские противопоказания, выявленные по результатам со-

ответствующих осмотров и обследований, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются.

Если периодический медицинский осмотр не пройден не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.2.7. Предоставление возможности переподготовки Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием (в соответствии с медицинскими рекомендациями),

5.2.8. Надлежащее санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работника, заболевшего на рабочем месте, в медицинское учреждение, в случае необходимости оказания ему неотложной медицинской помощи. В рамках этого Работодатель:

- обеспечивает наличие в подразделениях санитарно-бытовых помещений согласно действующим нормативам, обеспечивает санитарно-бытовые помещения туалетными принадлежностями;

- обеспечивает Работников питьевой водой;

- обеспечивает условия для питания и отдыха персонала, осуществляющего круглосуточное дежурство, в том числе оборудование мест приема пищи;

- обеспечивает наличие укомплектованными аптечками первой помощи.

5.3. Профсоюзная сторона обязуется:

5.3.1. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением Работниками требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, и технологической дисциплины.

5.3.2. Проводить разъяснительную работу среди Работников о необходимости бережного отношения к собственному здоровью и жизни.

5.3.3. Оказывать содействие и помощь Работодателю в проведении профилактических мероприятий по снижению травматизма и заболеваемости.

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, для которых место работы в Организации является основным, (а в предусмотренных случаях и категориям, указанным в подпунктах «а»-«г» пункта 1.5 настоящего Коллективного договора), при наличии финансовой возможности и в пределах сумм утвержденных в финансовом плане, следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

6.1.1. гибели Работника на производстве в результате несчастного случая - на каждого его иждивенца в размере годового, из расчета предшествующих 12 месяцев, заработка погибшего;

6.1.2 установления Работнику инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания, в размерах:

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

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

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

Размер годового заработка определяется на момент установления инвалидности.

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

6.2. Ежемесячную выплату детям погибшего на производстве Работника или неработающего инвалида, получившего инвалидность в результате несчастного случая на производстве (по вине Работодателя) или профзаболевания, - на каждого иждивенца до 18 лет включительно, а в слу-

чае продолжения учебы (в учебном заведении по очной форме обучения при получении образования соответствующего уровня впервые) - до 23 лет включительно, в размере 6 600 (Шесть тысяч шестьсот) рублей.

6.3. Выплату единовременной материальной помощи:

а) семье умершего Работника сверх норм, установленных законодательством, - в размере 21 300 (Двадцать одна тысяча триста) рублей.

б) на организацию похорон неработающих пенсионеров и неработающих инвалидов - в размере 13 100 (Тринадцать тысяч сто) рублей.

Выплата материальной помощи производится по факту предоставления Работодателю свидетельства о смерти или другого документа, подтверждающего факт смерти.

6.4. Выплату единовременной материальной помощи:

6.4.1. при уходе Работника в основной оплачиваемый отпуск (продолжительностью не менее 14 календарных дней) один раз в календарный год в размере:

- при стаже работы в Организации до 5 лет – 0,35 должностного оклада;
- при стаже работы в Организации от 5 до 15 лет – 0,60 должностного оклада;
- при стаже работы в Организации свыше 15 лет – 0,85 должностного оклада.

При определении стажа Работника в Организации также учитывается стаж работы на предприятиях энергетики, производящих и передающих электроэнергию.

Материальная помощь выплачивается при условии отсутствия у Работника дисциплинарных взысканий на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Для определения размера единовременной материальной помощи учитывается общий стаж работы в Организации на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.4.2 работникам, достигшим 50-летнего возраста, в зависимости от непрерывного стажа работы в Организации (с учетом стажа работы на предприятиях энергетики, производящих и передающих электроэнергию):

| Непрерывный стаж работы в Организации, лет | Должностной оклад |
|--|-------------------|
| более 20 лет | 1,00 |
| 15-20 | 0,75 |
| 10-15 | 0,50 |
| 5-10 | 0,25 |

Для определения размера материальной помощи учитывается непрерывный стаж работы в Обществе на дату достижения Работником 50-летнего возраста.

6.4.3. при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка - в размере 9 300 (Девять тысяч триста) рублей. В случае если оба родителя ребенка являются Работниками Организации, материальная помощь предоставляется каждому из них. В случае рождения, усыновления (удочерения) двух и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка. Выплата материальной помощи производится при условии, что на дату рождения, усыновления (удочерения) ребенка родитель являлся Работником Организации, с обязательным предоставлением Работодателю свидетельства о рождении ребенка или документов об усыновлении (удочерении), которые должны быть предоставлены в срок не позднее трех месяцев с момента рождения, усыновления (удочерения) ребенка;

6.4.4. Работникам – мужчинам ко Дню защитника Отечества 23 февраля и Работникам - женщинам к Международному женскому дню 8-е Марта – в размере 500 рублей;

6.4.5 при регистрации брака Работника (если брак регистрируется впервые) – в размере 6 900 (Шесть тысяч девятьсот) рублей. В случае если брак регистрируют оба Работника Организации, материальная помощь предоставляется каждому из них. Выплата материальной помощи производится при условии, что на дату заключения брака брачующийся являлся Работником Организации, с обязательным предоставлением Работодателю свидетельства о регистрации брака, которое должно быть предоставлено в срок не позднее трех месяцев с момента регистрации брака;

6.5. Бывшим работникам, проработавшим непрерывно не менее 3 лет в Организации, при условии, что последним местом их работы перед выходом на пенсию было АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик» (НАНОО УЦ «Энергетик»), или УКК ОАО «Кировэнерго», или вышедшим на пенсию в период нахождения на учете в службе занятости в связи с увольнением из АНО ДПО

«Кировский УЦ «Энергетик» (НАНОО УЦ «Энергетик»), или УКК ОАО «Кировэнерго», производить выплату единовременной материальной помощи в размере 600 (Шестьсот) рублей ко Дню энергетика.

6.6. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным государственных, отраслевых, ведомственных и других наград и почетных званий за достижения в труде в соответствии с Положением о представлении работников АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик» ведомственным наградам Министерства энергетики Российской Федерации, корпоративным наградам ПАО «Россети», ПАО «Россети Центр и Приволжье» и АНО ДПО «Кировский УЦ «Энергетик», наградам исполнительных и законодательных органов власти субъектов Российской Федерации, которое утверждается Работодателем и является локальным нормативным актом.

6.7. Оказание единовременной материальной помощи в конце года (ко Дню энергетика) Работникам, состоящим в штате Организации на момент выплаты и проработавшим в текущем году не менее 3 месяцев, в размере одной минимальной оплаты труда в Российской Федерации.

6.8. Выделение средств на приобретение новогодних подарков Работникам Организации, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно, не менее 1100 (Одна тысяча сто) рублей.

6.9. Добровольное медицинское страхование Работников в соответствии с Программой страховой защиты Организации, которая утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Профсоюзной стороны) и является локальным нормативным актом.

6.10. Работникам, работающим на условиях неполной занятости (неполное рабочее время, неполная ставка), выплаты, предусмотренные подпунктами 6.4.1 и 6.4.2 пункта 6.4 и пунктом 6.6 начисляются пропорционально занятости Работника за последний полный месяц работы, предшествующий месяцу осуществления выплаты.

Данный пункт не распространяется на работающих на условиях неполной занятости беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также на лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством.

7. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Работодатель и Профсоюзная сторона:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль исполнения настоящего Коллективного договора.

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих Коллективных договоров.

7.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

7.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Коллективный договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

7.2.2. Создает условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

7.2.3. Обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.4. Поощряет лучших Работников, которые вносят вклад в развитие Организации.

7.2.5. Предусматривает выделение средств в размере не менее 0,15 % годового фонда оплаты труда на культурно-массовую работу и не менее 0,15 % годового фонда оплаты труда на физ-

культурно-оздоровительную работу при наличии источника финансирования. Средства рассчитываются один раз в год, согласно сметы использования прибыли предыдущего года.

7.2.6. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, установленные действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.2.7. Не вмешивается в законную деятельность профсоюзных организаций, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.2.8. Предоставляет профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне.

7.2.9. Обеспечивает по личным письменным заявлениям Работников- членов профсоюза бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счета первичных профсоюзных организаций.

7.2.10. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Организации, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам свободное от работы время – не менее 4-х дней в месяц с сохранением среднего заработка.

7.2.11. Предоставляет безвозмездно выборному профсоюзному органу, действующему в Организации, помещения для проведения собраний, конференций и иных мероприятий, связанных с деятельностью выборного профсоюзного органа; места для размещения информации.

Техническое обслуживание и хозяйственное содержание помещений осуществляется Организацией.

7.2.12. Обеспечивает представителям профсоюзной организации доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации.

7.2.13. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

7.3. Профсоюзная сторона:

7.3.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Коллективного договора и обеспечивать их соблюдение членами профсоюза, работающими в Организации.

7.3.2. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья Работников.

7.3.3. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата, укреплению трудовой дисциплины.

7.3.4. Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзная организация несет ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

7.3.5. По запросу, но не чаще, чем один раз в год, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных профсоюзных органов Организации, о численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации.

7.3.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Коллективного договора.

7.3.7. Содействует обеспечению Работникам оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

7.3.8. Содействует росту конкурентоспособности Организации путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии сырья и материалов на каждом рабочем месте.

7.3.9. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

7.3.10. Предоставляет консультации и иную помощь членам профсоюза по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

- 7.3.11. Предоставляет Работодателю предложения по организации и проведению культурно-массовой работы, а также оздоровительных мероприятий.
- 7.3.12. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информирует об этом Работодателя;
- 7.3.13. При соблюдении Работодателем положений настоящего Коллективного договора обязуется не организовывать и не участвовать в проведении массовых акций протеста Работников Организации; не вовлекать в них Работников Организации. При наличии оснований для объявления забастовки информирует об этом Работодателя до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.
- 7.3.14. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.
- 7.4. Работники обязуются:
- 7.4.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.
- 7.4.2. Качественно, своевременно, в полном объеме выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами.
- 7.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.
- 7.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.
- 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, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила, инструкции по пожарной и промышленной безопасности.
- 7.4.7. Стремиться к поддержанию деловой репутации, престижа Организации, к сохранению лояльности по отношению к нему.
- 7.4.8. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.
- 7.4.9. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов. При выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации. Рационально использовать рабочее время.
- 7.4.10. Содействовать обеспечению надежности функционирования Организации.
- 7.4.11. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
- 7.4.12. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.
- 7.4.13. Поддерживать общественный порядок на территории Организации.
- 7.4.14. В аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в их предупреждении и ликвидации последствий.
- 7.4.15. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности.
- 7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором, локальными нормативными актами.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

8.2. В течение 15 дней с момента подписания Работодатель совместно с Профсоюзной стороной обеспечивают информирование Работников Организации о содержании заключенного Коллективного договора.

8.3. Надлежащее исполнение условий настоящего Коллективного договора является обязательным для всех его участников. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Коллективного договора стороны социального партнерства Организации, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.4. В период действия настоящего Коллективного договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Организации разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, Уставом Общества.

8.6. Ответы на запросы по толкованию положений Коллективного договора направляются за подписью представителей сторон Коллективного договора.

8.7. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться и дополняться в порядке, установленном для заключения Коллективного договора.

Прошито и пронумеровано
14 (четырнадцать) листов.
Директор АНО ДПО «Кировский УЦ
«Энергетик»

И.В. Теличкин

