

Представитель Работодателя:

Генеральный директор
ПАО «Россети Юг»



А.А. Рыбин

20 25 г.

Представитель Работников:

Председатель Совета представителей
Первичных профсоюзных
организаций
ПАО «Россети Юг»



(подпись)

С.А. Филеева

20 25 г.

**Соглашение
к коллективному договору ПАО «Россети Юг»
на 2023-2025 гг.**

Соглашение к коллективному договору
прошло уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 25989/25-1238
от 16.10.2025

г. Ростов-на-Дону
2025

**Соглашение о внесении изменений
в коллективный договор ПАО «Россети Юг» на 2023-2025 гг.**

1. Настоящее Соглашение заключено в публичном акционерном обществе «Россети Юг» (ПАО «Россети Юг», Общество) на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), между работодателем – ПАО «Россети Юг» (далее – Работодатель) и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее – Работники), в лице их представителей:

- представитель Работодателя – Генеральный директор ПАО «Россети Юг» Рыбин Алексей Александрович, действующий на основании Устава Общества;

- представитель Работников – единый представительный орган, сформированный в порядке, установленном ст. 37 ТК РФ, в лице председателя Совета представителей Первичных профсоюзных организаций ПАО «Россети Юг» Филеевой Светланы Алексеевны, уполномоченной на подписание настоящего соглашения (протокол заседания единого представительного органа от 23.01.2025 № 1).

Далее при совместном упоминании по тексту Соглашения Работодатель и Работники именуются – Стороны.

Настоящее Соглашение заключено Сторонами на основании протокола заседания двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров от 21.04.2025 № 1.

2. Стороны договорились внести изменения в коллективный договор ПАО «Россети Юг» на 2023-2025 гг. (далее – Коллективный договор) и изложить разделы 2-7 Коллективного договора в следующей редакции:

«2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Работникам гарантируется соблюдение норм регулирования рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством, ОТС, настоящим Договором, локальными нормативными актами Общества и трудовыми договорами Работников.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим законодательством, ОТС, настоящим Договором и локальными нормативными актами Общества.

2.3. Рабочее время.

2.3.1. Для Работников, которым установлен сменный режим работы:

а) производится суммированный учет рабочего времени, регламентируемый локальным нормативным актом Общества;

б) устанавливается учетный период – 6 месяцев, для Работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и водителей автомобилей – 3 месяца;

в) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов)

производится повышенная оплата труда.»

2.3.2. Работникам, условия труда которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3., 3.4.), с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:

а) сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с установлением Работнику отдельной денежной компенсации.

Расчет денежной компенсации производится в размере часовой тарифной ставки Работника за каждый час работы, превышающий 36 часов в неделю, но не более 4 часов в неделю.

Денежная компенсация включается в окончательный расчет за расчетный период и выплачивается в соответствии со сроком, установленным в п. 3.3. Договора

для работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели – ежемесячно;

для работников, работающих в сменном режиме – ежеквартально.

б) максимально допустимая продолжительности ежедневной работы (смены) может быть увеличена: при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов, при 30 часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

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

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

2.4. Время отдыха.

2.4.1. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха¹ по следующим основаниям:

а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 класс), в День знаний (1 сентября либо

¹ На период дополнительных оплачиваемых дней отдыха за работником сохраняется средний заработок, при этом сроки оплаты, предусмотренные статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, не распространяются на оплату дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предусмотренных настоящим пунктом.

иной первый день учебного года) – 1 день;

б) отцу – при рождении ребенка, а также Работнику – при передаче в его семью на воспитание (усыновление (удочерение), под опеку или попечительство ребенка (детей), оставшихся без попечения родителей – 1 день;

в) вступление в брак Работника или его детей (во всех случаях, если брак заключается впервые) – 1 день;

г) смерть членов семьи (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя), детей, полнородных и неполнородных братьев и сестер) – 3 дня.

д) призыв на военную службу и мобилизацию детей Работника или самого Работника – 1 день.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха, указанных в настоящем пункте, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

2.4.2. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.4.3. Работникам, условия труда которых на их рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2 – 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4), предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не менее 7 календарных дней.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ устанавливается трудовым договором Работника в соответствии с перечнем должностей и профессий ПАО «Россети Юг», определяющим продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 3) к Договору.

В случае если продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда превышает семь календарных дней, часть отпуска, превышающая семь календарных дней, с письменного согласия Работника, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Денежная компенсация части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая семь календарных дней, устанавливается на основании письменного заявления Работника, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания соответствующего приказа. Порядок расчета денежной компенсации за календарные дни дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

2.5. Гарантии Работникам, связанные с направлением в служебные командировки, определяются положением о служебных командировках

Работников Общества.

2.6. Порядок регулирования труда дистанционных Работников регламентируется порядком оформления дистанционной работы в Обществе.

2.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, (должностных окладов), оплату труда по сдельным расценкам, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются локальными нормативными документами Общества в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Расходы на оплату труда и другие расходы Работодателя, предусмотренные настоящим разделом, производятся в пределах средств, рассчитанных в соответствии с положениями раздела 8 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2025-2027 годы.

3.2. Работодатель обеспечивает:

- а) повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- б) связь оплаты труда работников с результатами труда;
- в) доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
- г) совершенствование нормирования труда.

3.3. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

3.4. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала Общества, полностью отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные Работодателем (далее –

ММТС), устанавливается в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации на 2025-2027 годы.

С 1 июля 2025 года ММТС увеличивается на 10 (Десять) процентов, до уровня 13 580 (Тринадцать тысяч пятьсот восемьдесят) рублей (но не ниже чем на фактический индекс потребительских цен за период с момента предыдущей индексации).

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

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

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

3.6. Работодатель вправе разрабатывать и утверждать с учетом мнения полномочных представителей работников программу по поэтапному доведению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала Общества до уровня ММТС в электроэнергетике.

3.7. С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда Работников Работодатель вправе применять отраслевые Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам).

3.8. В целях обеспечения поступательного развития Общества, доведения размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала Общества до уровня ММТС в электроэнергетике, стороны социального партнерства признают приоритетность следующих направлений:

- повышение производительности труда;
- обеспечение полного и своевременного учета в тарифах затрат на персонал, рассчитанных в соответствии с положениями раздела 8 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2025-2027 годы.

3.9. Система материального стимулирования Работников в том числе должна учитывать:

- отсутствие аварий;
- отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;
- отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- своевременное получение паспорта готовности Организаций к периоду осенне-зимнего максимума нагрузок;
- отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;
- достижение в отчетном году Обществом намеченных финансовых

результатов.

3.10. При применении тарифных систем оплаты труда Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов Работникам с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики, Профессиональных стандартов и иных нормативных документов по организации и оплате труда.

3.11. Повышенный размер заработной платы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается Работодателем с учетом конкретных факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника, определяемых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.12. Оплата времени простоя не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.13. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время. Ночным признается время с 22 часов до 06 часов.

3.14. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объемов выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с локальными нормативными документами Общества, регулирующими вопросы оплаты труда и материального стимулирования в Обществе в размере не менее 5 (пяти) процентов тарифной ставки (должностного оклада) Работника.

3.15. Время, затраченное на приемку смены Работниками, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Конкретная продолжительность времени, порядок и условия его оплаты определяется локальными нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда и материального стимулирования в Обществе.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

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

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;
- результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

- использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Организации;
- совершенствовании механизмов привлечения и закрепления в отрасли специалистов высокого уровня квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
- повышении трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);
- развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;
- содействии занятости высвобождаемых работников.

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

- распространение форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников, в том числе поддержку деятельности энергоклассов, летних энергетических школ, проведение энергетических олимпиад;
- проведение профориентационной работы среди студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в том числе: развитие движения студенческих отрядов, экспертизу образовательных программ, предоставление возможности прохождения производственной практики, участие в защите дипломных работ выпускников вузов, участие в ярмарках вакансий, организация профессионального туризма;
- проведение дней открытых дверей в Организациях;
- популяризацию здорового образа жизни среди работников;
- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
- публичное признание заслуг наиболее отличившихся работников путем представления к наградам в соответствии с локальными нормативными актами Общества;
- организация и проведение (содействие в проведении) отраслевых, региональных и корпоративных соревнований и конкурсов профессионального мастерства, а также направление лучших работников для участия во Всероссийском конкурсе Правительства Российской Федерации «Лучший по профессии» в электроэнергетических номинациях;
- формирование специализированных разделов на сайтах Организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.

4.3. Работодатель обеспечивает:

4.3.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов.

4.3.2. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям. Направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется с письменного согласия Работников в порядке и на условиях, определенных Федеральным законом «О независимой оценке квалификации».

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

4.3.4. Поддержку творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом Общества;

4.3.5. Предоставление работы по специальности выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в соответствии с заключенными трехсторонними (работник, работодатель, учебное заведение) договорами на обучение, а также договорами о целевом обучении.»

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

а) естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);

б) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям;

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

г) перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Общества;

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

4.3.8. Представление Работникам, увольняемым из Общества в связи с сокращением численности или штата Работников, информации о вакансиях, имеющихся в данной местности.

4.3.9. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их письменному заявлению предоставляется оплачиваемое время для поиска работы общей продолжительностью до 2-х календарных дней в месяц (в пределах срока предупреждения, но не более 2-х месяцев).

Письменное заявление Работника о предоставлении оплачиваемого времени для поиска работы направляется Работодателю не позднее 3-х

рабочих дней до предполагаемой даты отсутствия.

4.3.10. Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата за два и менее года до наступления пенсионного возраста, предоставляется единовременная материальная помощь, выплачиваемая в Обществе в связи с уходом на пенсию (п. 6.1.7. Договора).

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

4.4. С целью закрепления молодых Работников и специалистов осуществляется их поддержка, включая:

- организацию системы наставничества;
- содействие участию молодых специалистов в творческих и научно-практических конкурсах;
- профессиональную подготовку по ключевым профессиям;
- Работодатель и первичные профсоюзные организации при проведении конкурсов профессионального мастерства отдельно отмечают лучших молодых Работников.

4.5. Первичные профсоюзные организации обязуются:

4.5.1. По предложению Работодателя проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости.

4.5.2. Содействовать развитию различных форм работы с молодыми работниками и специалистами.

4.5.3. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Общества, по социальной и трудовой адаптации Работников Общества и оказанию им психологической поддержки.

4.5.4. Оказывать консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

а) правами Работников в сфере труда и занятости, в том числе на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости.

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

4.6. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности и штата Работников Общества в случае, если иное не предусмотрено законодательными актами, являются:

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

4.7. В случае реорганизации Общества:

4.7.1. Работодатель обязуется:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

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

4.7.2. Первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Реализацию мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья Работников, в том числе с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на разработку и утверждение нормативно-правовых актов в области охраны труда, в зависимости от состояния условий и охраны труда в Обществе и филиалах.

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

5.1.3. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, наличие на рабочих местах комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

5.1.4. Проведение специальной оценки условий труда специализированной организацией, внесённой в Реестр федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в составе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством, разработку и реализацию по её результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.1.5. Проведение вводного инструктажа до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых Работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику);

5.1.6. Проведение в установленные законодательством сроки для отдельных категорий работников Общества инструктажей по охране труда:

- инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый);

- целевой инструктаж по охране труда.

5.1.7. Обучение отдельных категорий работников Общества в установленные законодательством сроки и объеме:

- по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда;

- безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

- безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.1.8. Обучение отдельных категорий работников Общества по оказанию первой помощи пострадавшим, практические занятия по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим в установленные законодательством сроки и объеме с привлечением работников или иных специалистов, имеющих подготовку по оказанию первой помощи и применением технических средств обучения и наглядных пособий.

5.1.9. Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты отдельных категорий работников Общества, применяющих средства индивидуальной защиты, использование которых требует практических навыков.

5.1.10. Проведение стажировки по охране труда на рабочем месте для отдельных категорий работников Общества, успешно прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда по соответствующим программам.

5.1.11. Проведение в установленные законодательством сроки проверки знаний для отдельных категорий работников Общества после прохождения обучения по вопросам: требований охраны труда; оказания первой помощи

пострадавшим; использования (применения) средств индивидуальной защиты.

5.1.12. Приобретение и выдачу за счет средств Общества работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.13. Разработку и утверждение локальным нормативным актом Норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам Общества на основании Единых типовых норм, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.1.14. Разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и сроки их использования с учетом специфики организации и требований Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

5.1.15. Обеспечение Работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с нормами и перечнем вредных производственных факторов на указанных рабочих местах, утвержденными соответствующим федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном законодательством.

Выдача Работникам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в денежной форме в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на разработку и утверждение нормативно-правовых актов в области охраны труда.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются Порядком осуществления компенсационной выплаты Работникам, имеющим право на получение молока и равноценных пищевых продуктов (приложение № 4) к Договору.

5.1.16. Хранение, стирку, сушку, ремонт и замену выданных Работникам в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания срока носки по

причинам, не зависящим от Работника.

5.1.17. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2. При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены Работодателем с условиями труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья и, полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях. Данное ознакомление осуществляется в том числе при проведении вводного инструктажа по охране труда, первичного инструктажа на рабочем месте, стажировки.

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

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

5.5. Работодатель обеспечивает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.6. На время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров Работники извещаются заранее в соответствии с Порядком проведения медицинских осмотров, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на разработку и утверждение нормативно-правовых актов в области охраны труда.

5.7. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр к исполнению трудовых обязанностей, не допускаются до устранения обстоятельств, вызвавших отстранение от работы или недопущение к работе. Запрещается привлечение или допуск Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по медицинским заключениям противопоказана им по состоянию здоровья.

5.8. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем на производстве или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность профессионального обучения (переобучения) за счёт Работодателя.

5.9. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для выполнения своих обязанностей предоставляется 4 часа в неделю с

сохранением средней заработной платы по основному месту работы, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса. Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда не реже одного раза в 6 месяцев (до 1 февраля и 1 августа), отчитывается Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих трудовых функций. Избрание и деятельность уполномоченных Работников регламентирована Положением об организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза ПАО «Россети Юг» (приложение № 1) к Договору.

5.10. В целях повышения эффективности работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда представители первичной профсоюзной организации совместно с Работодателем проводят конкурс уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Порядок проведения, подведения итогов конкурса и награждения победителей (Положение о конкурсе) определяется первичной профсоюзной организацией и согласовывается с Работодателем.

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

5.12. Работодатель обеспечивает бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.13. Работодатель вправе организовывать обследования (освидетельствования) в целях недопущения Работников к работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

5.14. Работодатель организует разработку и обеспечивает выполнение мероприятий по охране труда с необходимым их финансированием в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Перечень мероприятий по охране труда, в том числе санитарно-гигиенические мероприятия, включаются в программы снижения рисков травматизма и профессиональных заболеваний, либо другие программы Общества и филиалов, которые рассматриваются комитетами (комиссиями) по охране труда. Принципы формирования, задачи и деятельность комитетов (комиссий по охране труда) приведены в Положении о комитете (комиссии) по охране труда ПАО «Россети Юг» (приложение № 2) к Договору.

5.15. Работодатель и представители профсоюзного органа:

- обеспечивают повышение эффективности работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- способствуют реализации государственных программ по профилактике социально-значимых заболеваний в Обществе;
- проводят совместную работу по пропаганде здорового образа жизни и выполнению работ без нарушений требований охраны труда.

5.16. Представители профсоюзного органа способствуют:

- формированию ответственной позиции Работников в соблюдении требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения Работников к нарушениям требований охраны труда;

- развитию у Работников высокой культуры труда, бережного отношения к выданным специальной одежде, специальной обуви, средствам защиты.

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

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

- инвалидам, имеющим 1 группу инвалидности – не менее 75 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 2 группу инвалидности – не менее 50 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 3 группу инвалидности – не менее 30 процентов годового заработка.

В случае если жизнь и здоровье работника были застрахованы Организацией, единовременное пособие (единовременная материальная помощь) по пп. 6.1.1.1 и 6.1.1.2. подлежит уменьшению соразмерно выплатам, произведенным страховой компанией.

При судебном разбирательстве информация о добровольно выплаченных средствах работнику в соответствии с настоящим пунктом, представляется суду для учета этих выплат в решении суда в качестве компенсации ущерба.

Если Работник в момент получения увечья находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, выплаты, указанные в настоящем пункте, не производятся.

6.1.2. Доплату к страховой пенсии на основании письменного заявления и подтверждающих документов:

6.1.2.1. По инвалидности – неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя в размере 1 (одного) ММТС ежемесячно.

6.1.2.2. По случаю потери кормильца – детям погибшего на производстве Работника (несовершеннолетним детям, а также детям, обучающимся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет) в размере 1 (одного) ММТС ежемесячно.

6.1.3. Выплату единовременной материальной помощи:

6.1.3.1. Работнику при регистрации брака (если брак регистрируется

впервые) – в размере 10 000 рублей. Выплата материальной помощи производится на основании личного заявления Работника с приложением копии свидетельства о регистрации брака, при условии, что Работник обратился к Работодателю в течение 6 месяцев со дня регистрации брака и на дату регистрации брака состоял в трудовых отношениях с Обществом.

6.1.3.2. Работнику при рождении ребенка (усыновлении, удочерении, оформлении опекуна ребенка в возрасте до 14 лет) – в размере 11 000 рублей.

В случае рождения (усыновления, удочерения, оформления опекуна) двух и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка.

Выплата материальной помощи производится на основании личного заявления Работника с приложением свидетельства о рождении ребенка (свидетельства об усыновлении, удочерении, постановления об опекуне), при условии обращения к Работодателю не позднее 3 месяцев со дня рождения ребенка (усыновления, удочерения или оформления опекуна) и при условии, что на дату события Работник состоял в трудовых отношениях с Обществом.

В случае если оба родителя являются Работниками Общества, материальная помощь по данному основанию предоставляется одному из родителей.

6.1.3.3. В связи со смертью Работника Общества – в размере 20 000 рублей семье Работника, либо лицам, принявшим обязательства по погребению Работника. Выплата производится на основании личного заявления заявителя с приложением свидетельства о смерти, при условии обращения не позднее 6 месяцев со дня смерти Работника.

В случае оказания материальной помощи лицам, принявшим обязательства по погребению работника, дополнительно к свидетельству о смерти должны быть представлены копии документов, подтверждающих расходы на погребение.

6.1.3.4. На организацию похорон Ветеранов Общества, в размере 13 000 рублей, участников Великой Отечественной войны (лица, имеющие удостоверение «Ветеран ВОВ» или «Труженик тыла») в размере 14 000 рублей семье умершего, либо лицам, принявшим обязательства по погребению Ветерана Общества, участника Великой Отечественной войны. Выплата производится на основании личного заявления Заявителя с приложением свидетельства о смерти, при условии обращения не позднее 6 месяцев со дня смерти.

В случае оказания материальной помощи лицам, принявшим обязательства по погребению Ветерана Общества, участника Великой Отечественной войны, дополнительно к свидетельству о смерти должны быть приложены копии документов, подтверждающих расходы на погребение.

6.1.3.5. Работнику Общества в связи со смертью его близких родственников (супруга(и), детей, родителей (опекунов, попечителей), родных братьев и сестер) – в размере 12 000 рублей. Выплата производится на основании личного заявления Заявителя с приложением свидетельства о

смерти и документов, подтверждающих родство, при условии обращения не позднее 6 месяцев со дня смерти.

В случае если несколько работников, к которым применимо данное основание, являются Работниками Общества, материальная помощь по данному основанию предоставляется одному из Работников.

6.1.4. Предоставление материальной помощи при уходе Работника Общества в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию производится один раз в календарный год, независимо от периода, за который предоставляется отпуск и количества частей, на которые он делится, но не менее 14-ти календарных дней в размере 2 ММТС. Действие данного подпункта не распространяется на персонал, принятый на работу по совместительству.

Работникам, прекратившим трудовые отношения до использования ежегодного оплачиваемого отпуска в календарном году, а также идущим в отпуск с последующим увольнением, материальная помощь не выплачивается и не компенсируется.

Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению Работника, отработавшему с момента устройства на работу в Обществе не менее 11 месяцев.

Для работников возобновившим трудовые отношения с Обществом в период не более одного месяца после увольнения в связи с истечением срока трудового договора, заключенного для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказанных услуг, течение указанного срока не прерывается.

6.1.5. Добровольное медицинское страхование Работников и Добровольное страхование Работников от несчастных случаев, которое осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

6.1.6. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников, которое осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

6.1.7. Выплату единовременной материальной помощи при увольнении Работника из Общества по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, впервые после установления трудовой пенсии по старости, в зависимости от стажа работы в Обществе:

- от 10 до 15 лет – 1 должностной оклад,
- от 15 до 20 лет – 2 должностных оклада,
- свыше 20 лет – 3 должностных оклада.

Выплата производится на основании личного заявления Работника с приложением подтверждающих стаж документов.

6.2. Работодатель также принимает на себя обязательства по предоставлению следующих льгот, гарантий и компенсаций, исходя из своих финансовых возможностей:

6.2.1. Частичную/полную компенсацию подтвержденных расходов:

6.2.1.1. На содержание в государственных и муниципальных

дошкольных образовательных организациях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8 775 рублей, в размере 100%. Выплата производится на основании личного заявления Работника с приложением документов, подтверждающих состав, доход семьи, понесенные расходы, при условии обращения к Работодателю не позднее одного месяца с даты оплаты.

6.2.1.2. На содержание детей в государственных и муниципальных дошкольных образовательных организациях семьям Работников, имеющим троих и более детей в возрасте до 18 лет, в размере 100%. Выплата производится на основании личного заявления Работника с приложением документов, подтверждающих понесенные расходы, при условии обращения к Работодателю не позднее одного месяца с даты оплаты.

6.2.1.3. На содержание детей-инвалидов Работников в дошкольных образовательных организациях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря и санаторные лагеря в размере 100% от подтвержденных расходов. Выплата производится на основании личного заявления Работника с приложением документов подтверждающих установление инвалидности, понесенные расходы.

6.2.1.4. Компенсацию расходов, связанных с погребением, в случае гибели Работника на производстве или смерти вследствие полученных травм на производстве. Размер компенсации определяется на основании письменного заявления заявителя с приложением документов по расходам на погребение.

6.2.1.5. На улучшение жилищных условий Работников в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

6.2.2. Выплату единовременной материальной помощи на основании подтверждающих документов:

6.2.2.1. Бывшим Работникам Общества, являющимся участниками Великой Отечественной войны (лицам, имеющим удостоверение «Ветеран ВОВ» или «Труженик тыла») к празднику Дня Победы в размере 10 000 руб.

6.2.2.2. В случае возобновления трудовых отношений в течение 3 месяцев после окончания военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по призыву, в размере 0,5 должностного оклада (тарифной ставки). Выплата производится на основании личного заявления Работника, при условии обращения не позднее 3 месяцев со дня возобновления трудовых отношений.

6.2.2.3. В случае возобновления действия трудового договора после прохождения военной службы по мобилизации, прохождения военной службы по контракту, пребывания в добровольческом формировании (по контракту с Министерством обороны Российской Федерации), в размере 1 ММТС. Выплата производится на основании личного заявления Работника, при условии обращения к Работодателю не позднее 3 месяцев со дня окончания службы.

6.2.2.4. Ветеранам Общества ко Дню энергетика в размере 1 800 рублей.

6.2.2.5. Работникам, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации

(утрата жилья и имущества в результате стихийных бедствий, пожаров, несчастных случаев, кражи, тяжелое заболевание и другие обстоятельства), на основании заявления Работника и подтверждающих документов в размере, установленном комиссией по социальным льготам.

6.2.3. Осуществление ежемесячной компенсационной выплаты Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет в размере 1 800 рублей. Выплата осуществляется на каждого ребенка в возрасте от 1,5 до 3-х лет, за которыми Работником осуществляется уход на основании письменного заявления работника с приложением копий свидетельств о рождении детей. В случае если Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, трудится на условиях неполного рабочего времени или работает на дому, данная выплата Работнику не производится. При обращении Работника к Работодателю после даты наступления основания выплата устанавливается со дня предоставления заявления.

6.2.4. По приобретению путевок для оздоровления Работников и их детей в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами Общества.

6.2.5. Выплату единовременного вознаграждения Работникам Общества, удостоенным наград и почетных званий, в соответствии с локальным нормативным актом Общества.

6.2.6. Выплату единовременного премирования работникам ко Дню энергетика в размере не менее 0,5 ММТС.

6.3. Обеспечение детей работников Общества детскими новогодними подарками в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

6.4. За Работниками, чьи трудовые договоры приостановлены в связи с призывом на военную службу по мобилизации, прохождением военной службы по контракту, пребыванием в добровольческом формировании (по контракту с Министерством обороны Российской Федерации) сохраняются льготы, гарантии и компенсации в соответствии с разделом 6 настоящего Коллективного договора: пп. 6.1.3.1-6.1.3.5; 6.2.1.2-6.2.1.3; 6.2.1.5; 6.2.2.3; 6.2.2.5; 6.2.4-6.2.6; 6.3, а также локальными нормативными актами Общества.

За представлением льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с разделом 6 настоящего Коллективного договора и в зависимости от причины обращения от имени Работника могут обратиться члены семьи (супруг(а), дети), близкие родственники (мать, отец, родные брат, сестра, бабушка, дедушка), при предъявлении документов, подтверждающих родство, либо иные уполномоченные лица при предъявлении нотариально заверенной доверенности на право представления интересов Работника.

6.5. На локальном уровне социального партнерства могут применяться механизмы предоставления гибких льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Обществе, при условии того, что установленный настоящим разделом Договора уровень льгот, гарантий и компенсаций не может быть снижен.

В Обществе могут быть предусмотрены иные льготы, гарантии и компенсации отдельным категориям работников, закрепленные в том числе в

локальных нормативных актах.

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

7.1. Работодатель и первичные профсоюзные организации:

7.1.1. Реализуют на паритетной основе совместные проекты в интересах Работодателя и Работников.

7.1.2. Осуществляют совместный контроль исполнения Договора.

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

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

7.1.5. Один раз в год информируют Работников о ходе исполнения Договора, включая предоставление совместного отчета о выполнении обязанностей, принятых в соответствии с пунктами 7.2, 7.3 Договора.

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

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения Договора.

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

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

7.2.4. Соблюдает права первичных профсоюзных организаций, установленные законодательством Российской Федерации и Договором.

7.2.5. Не вмешивается в деятельность первичных профсоюзных организации, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации.

7.2.6. Предоставляет представителям первичных профсоюзных организаций имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима допуска к информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной.

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

7.2.8. Работодатель предусматривает на основании согласованных им смет выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,3 процента фактического фонда оплаты труда.

Финансирование расходов на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Обществе может осуществляться:

- путем перечисления на расчетный счет первичной профсоюзной организации соответствующего структурного подразделения. В случае наличия в структурном подразделении двух и более первичных профсоюзных организаций – на расчетный счет первичной профсоюзной организации, объединяющей более 50 % Работников соответствующего структурного подразделения.

Работодатель может финансировать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия сверх 0,3 процента фактического фонда оплаты труда за счет бюджета доходов и расходов (БДР) в составе утвержденного бизнес-плана Общества.

Стороны социального партнерства обеспечивают совместное проведение данных мероприятий в Обществе.

7.2.9. Участвует в развитии отраслевой системы социального партнерства путем предоставления отчетной информации об исполнении Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации и/или информации о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Обществе (по запросам Ассоциации «ЭРА России»).

7.2.10. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе для участия в работе Съезда ВЭП, выборных органов территориальной организации ВЭП, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации (в случае нахождения председателя на больничном, в отпуске и производственной командировке – уполномоченному председателем первичной профсоюзной организации профсоюзному работнику) свободное от работы время с сохранением среднего заработка, но не более 2 дней в месяц в совокупности по первичной профсоюзной организации. Больше время предоставляется по согласованию с Работодателем.

7.2.11. Распространяет за счет средств Работодателя на Освобожденных профсоюзных Работников льготы, гарантии, компенсации, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные Коллективным договором для Работников Общества.

Премирование Освобожденных профсоюзных Работников производится с учетом выполнения ими показателей, утвержденных локальными нормативными актами Общества.

Премирование может распространяться на штатных Работников первичной профсоюзной организации в случае выполнения ими общественно полезной деятельности в интересах Общества.

7.2.12. Предоставляет первичным профсоюзным организациям в бесплатное пользование:

- необходимые для деятельности служебные помещения, оргтехнику, средства связи и информации, необходимые нормативные правовые документы и возможность размещения информационных стендов;

- транспортные средства по заявке Профсоюза (при наличии у Работодателя возможности).

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

7.3. Первичные профсоюзные организации:

7.3.1. Обязуются соблюдать положения Договора, обеспечивать их соблюдение членами профессионального союза, Работающими в Обществе, и содействовать их выполнению другими Работниками.

7.3.2. Оказывать содействие Работодателю (в том числе посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников) по реализации в Обществе:

- а) Программ управления эффективностью (издержками), а также информируют Работников о целесообразности их проведения.

- б) 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.).

- в) Реализации инициатив Работодателя по формированию нетерпимого отношения Работников к пьянству и наркомании.

- г) Мероприятий, направленных на поддержку ветеранов и пенсионеров Общества.

7.3.3. Предпринимают усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников.

7.3.4. Не вмешиваются в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации.

7.3.5. Содействуют адаптации Работников к работе в условиях реорганизации Общества, продолжению трудовых отношений Работников в структурных подразделениях Общества.

7.3.6. Не разглашают и принимают меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной, охраняемой законом тайны, первичные профсоюзные организации и её представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

7.3.7. По запросам предоставляют Работодателю информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности и персональном

составе членов профессионального союза, работающих в Обществе, о принятых решениях в сфере социального партнерства.

7.3.8. Оказывают Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении Сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Обществе, включая отчетную информацию об исполнении Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации.

7.3.9. Нацеливают работников на достижение стратегических целей Общества, участвуют в доведении до Работников действующих и разработке новых стратегических целей Общества.

7.3.10. Содействуют укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Общества и производительности труда.

7.3.11. Проводят среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных режимов рабочего времени и времени отдыха, требований по охране и гигиене труда.

7.3.12. Предоставляют консультации и правовую помощь Работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, охраны труда, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

7.3.13. Проводят разъяснительную работу среди Работников о порядке и условиях реализации ими прав, предусмотренных Федеральным законом о дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений.

7.3.14. Оказывают содействие реализации социальных программ Общества.

7.3.15. Оказывают содействие деятельности советов ветеранов Общества в соответствии с соответствующими локальными нормативными актами Общества.

7.3.16. Оказывают поддержку молодым специалистам в соответствии с соответствующими локальными нормативными актами Общества.

7.3.17. Оказывают содействие в организации похорон Работников и ветеранов Общества.

7.3.18. Предоставляют Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3.19. Один раз в полгода предоставляют отчет (информацию) Работодателю о расходовании денежных средств, выделенных Работодателем согласно условиям коллективного договора.

7.3.20. Принимают в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения в Обществе своевременно информируют об этом Работодателя.

7.3.21. В период осенне-зимнего максимума нагрузок, а также в период действия режимов с высокими рисками обеспечивают реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

7.3.22. Отслеживают и своевременно информируют Работодателя о заключенных (готовящихся к заключению) соглашениях, положения которых могут быть распространены на Общество.

7.3.23. Предпринимают необходимые меры для рационального использования времени, предоставляемого Работодателем в соответствии с настоящим разделом Договора.

7.3.24. Проводят совместно с Работодателем обучающие семинары по вопросам охраны труда с профсоюзным активом, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комиссий по охране труда, по специальной оценке, условий труда в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

7.3.25. Своевременно предоставляют Работодателю информацию об изменениях и дополнениях учредительных правовых актов (уставов, положений), избрании и освобождении выборных профсоюзных Работников.

7.3.26. Соблюдают Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников Общества, принятый в Обществе.

7.3.27. Реализуют иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные Договором.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения Договора.

7.4.2. Полно, качественно, своевременно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, организационно-распорядительными документами и локальными нормативными актами Общества.

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

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

7.4.5. Сохранять лояльность по отношению к Работодателю, стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Общества.

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

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

7.4.8. Обеспечивать высокую эффективность производственных

процессов, рационально использовать свое рабочее время.

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

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

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

7.4.12. Совершенствовать свое профессиональное мастерство, стремиться к повышению профессиональной квалификации и ее подтверждению в порядке, установленном действующим законодательством.

7.4.13. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Незамедлительно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации).

7.4.14. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, организационно-распорядительными документами и локальными нормативными актами Общества.».

3. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания Сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора ПАО «Россети Юг» на 2023-2025 гг.

В Соглашении прошито, пронумеровано и скреплено печатью 26 л.

Представитель Работодателя:

Генеральный директор
ПАО «Россети Юг»


А.А. Рыбин
(подпись)

«21» апреля 2025 г.

Представитель Работников:

Председатель Совета
представителей Первичных
профсоюзных организаций
ПАО «Россети Юг»


С.А. Филеева
(подпись)

«21» апреля 2025 г.