

Представитель Работодателя

Представитель Работников

Ректор УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго»

Председатель КрндКО ВЭП



С.А. Кропачев  
2016г.



М.Н. Черкашина  
2016г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016-2019 годы

между

работодателем и работниками

Учреждения дополнительного профессионального образования «Энергетический институт повышения квалификации Публичного акционерного общества энергетики и электрификации Кубани» (сокращенно УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго»)

Настоящий Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>13.12.16</u> № <u>805-К</u> <i>Сергей М. Гурьев</i> Инспектор по труду, занятости и социальной защите, Ф.И.О.
---

Отметка об уведомительной регистрации органа по труду

г. Краснодар, 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
<b>Раздел 1. Общие положения</b>	<b>3</b>
<b>Раздел 2. Сфера действия Коллективного договора</b>	<b>4</b>
<b>Раздел 3. Рабочее время и время отдыха</b>	<b>5</b>
<b>Раздел 4. Оплата труда</b>	<b>5</b>
<b>Раздел 5. Занятость</b>	<b>6</b>
<b>Раздел 6. Охрана труда</b>	<b>9</b>
<b>Раздел 7. Льготы, гарантии и компенсации</b>	<b>12</b>
<b>Раздел 8. Сотрудничество КрндКО ВЭП и Работодателя в части реализации прав профсоюза</b>	<b>16</b>
<b>Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных органов и работников</b>	<b>18</b>
<b>Раздел 10. Заключительные положения</b>	<b>19</b>
<b>Список приложений к Коллективному договору</b>	<b>21</b>

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор<sup>1</sup> Учреждения дополнительного профессионального образования Энергетический институт повышения квалификации Публичного акционерного общества энергетики и электрификации Кубани»<sup>2</sup> действует на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации<sup>3</sup>,
- Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Краснодарском крае,
- Соглашение о порядке, условиях и продлении срока действия Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2013 - 2015 годы на период 2016 - 2018 годов,

и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, между работодателем<sup>4</sup> и работниками<sup>5</sup>, состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице их представителей:

- представитель Работодателя – ректор УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» Кропачев Сергей Александрович, действующий на основании Устава;

- представитель Работников – Краснодарская краевая организация Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»<sup>6</sup> в лице председателя КрндКО ВЭП Черкашиной Марины Николаевны<sup>7</sup>, действующего на основании Устава Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» и Постановления Президиума КрндКО ВЭП от 24.10.2016г. (протокол № 7-17).

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства Учреждения, а именно: Работодателя, Работников и Полномочного представителя Работников.

### 1.3. Целями Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Учреждения;
- согласование интересов сторон социального партнерства Учреждения при регулировании социально-трудовых отношений;
- реализация социально-экономических прав и гарантий Работников и Работодателя, предусмотренных трудовым законодательством РФ.
- повышение производительности труда, эффективности, конкурентоспособности Учреждения;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, производственной санитарии.

<sup>1</sup>Далее по тексту – Договор

<sup>2</sup>Далее по тексту – УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», Учреждение

<sup>3</sup>Далее по тексту – ТК РФ, трудовое законодательство РФ

<sup>4</sup>Далее по тексту – Работодатель

<sup>5</sup>Далее по тексту – Работник

<sup>6</sup>Далее по тексту – Полномочный представитель Работников

<sup>7</sup>Далее по тексту – КрндКО ВЭП

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

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

При реализации норм Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях, КрндКО ВЭП представляет интересы членов КрндКО ВЭП и работников, не являющихся членами КрндКО ВЭП, но уполномочивших его выступать от их имени в соответствии с Приложением №1.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.

1.7. Обязательства стороны социального партнерства Учреждения, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

1.8. Договор не ухудшает положение Работников, по сравнению с законодательством РФ.

Предусмотренные Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством РФ, обеспечиваются за счёт средств Учреждения, а в отдельно оговоренных в Договоре случаях – при наличии у Учреждения соответствующих финансовых возможностей.

## **Раздел 2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет. По истечении установленного срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

2.2. Настоящий Договор распространяется на всех работников Учреждения. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение периода, на который он заключен, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

2.3. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Учреждения.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение тридцати календарных дней после его подписания. КрндКО ВЭП обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

2.5. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи календарных дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

В соответствии с Приложением №2 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго»:

3.1. Работникам гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных трудовым законодательством РФ, настоящим Договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» (Приложение №2), которые являются локальным нормативным актом Учреждения и утверждаются в порядке, установленном ТК РФ. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка производится в порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов.

### **Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Стороны проводят политику, направленную на повышение доходов Работников по мере роста эффективности производства.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ). Работодатель вправе определять способ выплаты заработной платы: через кассу или путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

4.4. Работодатель обеспечивает связь оплаты труда работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведение до каждого работника информации о применяемых условиях оплаты труда.

4.5. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится согласно «Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих», «Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих», профессиональным стандартам.

4.6. Система оплаты, стимулирования труда – размеры окладов, доплат, надбавок, премий порядок их установления, порядок образования и расходования фонда заработной платы устанавливается «Положением об оплате

труда работников УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» (Приложение № 3) .

4.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.9. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в соответствии с действующим законодательством (ст. 154 ТК РФ)

4.10. При начислении премии за основные результаты хозяйственной деятельности учитывается оплата за работу в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни, но в одинарном размере без доплат и надбавок.

4.11. Все виды премирования, вознаграждений и поощрений, предусмотренные в Учреждении, распространяются на не освобожденных председателей, бухгалтеров (казначеев) и других работников первичной профсоюзной организации.

4.12. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства РФ и Коллективного договора.

Начисленная, но своевременно не выплаченная заработная плата индексируется на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

4.13. Выплата заработной платы сотрудникам происходит не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) в сроки: 30 и 15 числа каждого месяца.

## **Раздел 5. ЗАНЯТОСТЬ**

5.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионально - квалификационного уровня каждого Работника, сохранение кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работниками обучения.

5.2.2. Сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

5.2.3. В случае изменений в организации производства и существенного изменения в связи с этим условий труда, Работник предупреждается не позднее, чем за два месяца с сохранением в течение этого времени заработка по прежней работе.

5.2.4. Предоставление соответствующему профсоюзному органу в письменной форме информации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации не позднее, чем за 2 месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца, а также информацию о возможном трудоустройстве увольняемых работников.

В соответствии с Постановлением Совета министров правительства РФ от 05.02.1993г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»:

Критериями массового увольнения Работников считаются:

1) Ликвидация Учреждения численностью работающих 15 и более человек.

2) Сокращение численности или штата Работников Учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

При угрозе массового увольнения Работников Работодатель принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством РФ настоящим Договором и иными федеральными законами, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.5. Отдавать, при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.3. Работодатель обеспечивает следующие меры социальной поддержки (защиты) работников:

5.3.1. Разработку и выполнение программы, направленной на переподготовку и повышение квалификации кадров за счет средств работодателя, в том числе для трудоустройства.

5.3.2. Осуществление бесплатной правовой консультации увольняемым работникам.

5.3.3. Выплачивает работникам, увольняемым в связи с реорганизацией, все виды вознаграждений, имеющих место в Учреждении и носящих кварталный, полугодовой, годовой характер, пропорционально отработанному времени.

5.3.4. При переводе работника, с его согласия, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у Работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение трех месяцев со дня перевода в следующих случаях:

- при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы;
- при переводе работника, подлежащего увольнению по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников организации).

5.3.5. Предоставлять увольняемым Работникам по сокращению численности или штата работникам по п. 2 ст. 81 ТК РФ:

- информацию обо всех вакансиях, соответствующих специальности, квалификации, профессии Работника, а при отсутствии такой работы – вакантных нижестоящих должностей (нижеоплачиваемой работы), которую Работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья, При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности

- оплачиваемое время для поиска работы, за исключением работников, увольняемых по соглашению сторон. Продолжительность этого времени устанавливается – 2 часа в день.

5.4. Стороны договорились применять на практике следующие понятия и нормы трудового законодательства:

5.4.1. При реорганизации Учреждения отношения работника и работодателя с согласия работника продолжаются.

5.4.2. Изменение подведомственности (подчиненности) Учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками, согласно п.5 ст.75 ТК РФ.

В случае отказа Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) либо ее реорганизацией, трудовой договор прекращается (п. 6 ст. 77 ТК РФ).

5.4.3. Письменное согласие Работника необходимо в случаях:

- 1) изменения трудовой функции Работника (п.1 ст.74 ТК РФ).
- 2) временный перевод на другую работу у того же Работодателя, сроком до 1 (одного) года (п.1 ст.72.2. ТК РФ).

3) перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника, при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 1 ст.72.1. ТК РФ).

Не требует согласия Работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

5.5. Работодатель совместно с КрндКО ВЭП обеспечивают:

- предоставления бесплатных консультаций и правовой помощи работникам и первичной профсоюзной организации Энергетического института повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» КрндКО ВЭП по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства;
- организацию обучения профсоюзных работников, как социальных партнеров, по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практике заключения трудовых и коллективных договоров, соглашений;
- осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.

5.6. Работодатель информирует КрндКО ВЭП о принятых решениях по реорганизации Учреждения.

## **Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обеспечивает решение следующих вопросов по охране труда:

6.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Организацию контроля за обеспечением безопасных условий труда.

6.1.2. Консультативную и методическую помощь по вопросам безопасности труда.

6.1.3. Проведение профилактических мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.4. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов.

6.1.5. Применение сертифицированной (или имеющей декларацию соответствия) специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты работников (Приложение №5). В случае, когда нормативными документами не предусматривается выдача спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты категориям работников, которым по условиям труда требуется их применение, они могут быть выданы работнику как дежурные.

6.1.6. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным требованиям охраны труда.

6.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку у них знаний требований охраны труда.

6.1.8. Периодическое проведение специальной оценки рабочих мест. Информирование работников о результатах аттестации рабочих мест, проводимых профилактических мероприятиях, льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.9. Своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, информирование о них работников.

6.1.10. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) всех работников, в соответствии с действующим законодательством, и недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.12. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.1.13. Ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 % от затрат на выполнение оказываемых услуг. Разработку и финансирование Сводной номенклатуры мероприятий по охране труда, в соответствии с Соглашением по охране труда работодателя и профсоюзного комитета Учреждения (Приложение 4).

6.1.14. Пересмотр нормативно-технической базы Учреждения по охране труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования охраны труда.

6.1.15. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда – оборудованными санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приёма пищи, создание санитарных постов с аптечками.

6.1.16. Организацию работы уполномоченных по охране труда, их обучение, обеспечение нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда и материального стимулирования в соответствии с Положением об организации работы уполномоченного лица по охране труда (Приложением 8).

6.2. Работодатель обязан информировать Работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.

6.3. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения

законодательства и нормативных требований об охране труда не по его вине. Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом, до устранения опасности не влечет для него каких-либо правовых, экономических и других санкций.

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

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

6.6. Если обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не пройдены не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.7. Работодатель обязан обеспечить работников питьевой водой, в том числе бутилированной. Предоставляемая работникам вода должна соответствовать требованиям действующих на территории Российской Федерации ГОСТ, СанПиН.

6.8. КрндКО ВЭП участвует в расследовании несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на правах членов комиссий.

6.9. КрндКО ВЭП участвует в проверках:

- выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а также законодательством РФ и других нормативных актов по охране труда;
- соблюдения законных прав работников в своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников организаций в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.10. Предписания КрндКО ВЭП Учреждение принимает к рассмотрению в обязательном порядке.

6.11. КрндКО ВЭП вправе беспрепятственно посещать Учреждение, в котором работают члены данного профсоюза, для проведения проверок, соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателем условий Коллективного договора.

6.12. КрндКО ВЭП контролирует, чтобы выплаты, производимые родственникам умерших вследствие производственной травмы или профзаболевания работников, при наличии заключения соответствующих органов, приравнивались к выплатам, производимым в случае гибели на производстве.

6.13. Работодатель обязуется профинансировать в полном объеме и в установленные сроки все мероприятия по охране труда в соответствии с Приложением 4.

6.14. Работодатель берет на себя обязательство не привлекать к дисциплинарной ответственности работников, обоснованно отказавшихся от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда, предусмотренных требованиями охраны труда.

6.15. Перечни должностей и профессий работников, которым по условиям труда необходимо предоставление специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, разрабатываются специалистом по охране труда на основании и с учетом:

- типовых отраслевых норм;
- результатов специальной оценки условий труда;
- специфики профессий и должностей.

Данные перечни являются приложением к настоящему Коллективному договору.

## **Раздел 7. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Льготы, гарантии и компенсации оказываются УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» согласно утвержденному бизнес-плану на 2017 (2018,2019) год, сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации.

7.1. Работникам оказываются единовременные выплаты (материальная помощь) к отпуску в размере от 0,5 оклада (тарифной ставки) до 1 оклада (тарифной ставки).

Единовременные выплаты (материальная помощь) к отпуску оказываются один раз в календарном году Работникам, проработавшим не менее 1 (одного) года и не имеющим нарушений трудовой дисциплины, если иное не определено ректором и оформлено приказом по Учреждению.

Действие данного пункта не распространяется на персонал, принятый на работу:

- по совместительству;
- по гражданско–правовым договорам.

Решение о размере единовременной выплаты (материальной помощи) к отпуску Работника, принимает ректор Учреждения по представлению непосредственного руководителя Работника.

Единовременные выплаты (материальная помощь) к отпуску являются выплатами, непосредственно связанными с выполнением трудовых функций и направлены на осуществление деятельности, приносящей доход, входят в установленную систему оплаты труда и включаются в состав расходов.

7.2. Семье Работника, погибшего на производстве или умершего вследствие полученных на производстве травм, трудового увечья либо профессионального заболевания, оказывается материальная помощь в размере 6-ти среднемесячных заработных плат каждому иждивенцу погибшего (умершего) Работника. Расчет среднемесячного заработка производится в соответствии с действующим законодательством на момент выплаты.

К иждивенцам относятся:

- несовершеннолетние дети;

- нетрудоспособные родители, проживающие совместно с погибшим (умершим);
- нетрудоспособный(ая) супруг(а);
- дети, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от организационно-правовых форм, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения 23 лет.

7.3. Семье Работника, умершего от общего заболевания или несчастного случая в быту, оказывается материальная помощь на погребение в размере одного должностного оклада работника.

Материальная помощь выдается одному из членов семьи на основании заявления, свидетельства о смерти работника, документов, подтверждающих совместное проживание и родство.

В случае, если умерший(ая) были одиноки, то материальная помощь выдается лицу (физическому, юридическому), понесшему расходы на погребение (при обязательном предъявлении подтверждающих документов).

7.4. Выплата единовременной материальной помощи в размере не более одного должностного оклада, оказываемую в связи со смертью близких родственников Работника (супруга(и), детей, родителей (опекуна, попечителя), братьев, сестер).

Выплата материальной помощи по данному пункту осуществляется на основании решения Комиссии по социальным льготам.

Материальная помощь выдается на основании заявления Работника, свидетельства о смерти близких родственников Работника, документов, подтверждающих родство.

7.5. Семье неработающего пенсионера УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», умершего от общего заболевания или несчастного случая в быту, оказывается материальная помощь на погребение в размере 5000 рублей.

Под категорией «неработающие пенсионеры УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» понимаются бывшие работники Учебного комбината ОАО «Кубаньэнерго», (Н)НОУ УЦ «Кубаньэнерго», для которых Учебный комбинат ОАО «Кубаньэнерго» и (Н)НОУ УЦ «Кубаньэнерго» являлись последним местом работы перед уходом на пенсию, равно как и ушедшие на пенсию из УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго».

7.6. При получении инвалидности в результате увечья или профессионального заболевания, связанного с работой в УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», пострадавшему выплачивается материальная помощь в следующих размерах:

- инвалидам I гр. – 75% двенадцатикратного должностного оклада (тарифной ставки);
- инвалидам II гр. – 50% двенадцатикратного должностного оклада (тарифной ставки);

- инвалидам III гр. – 30% двенадцатикратного должностного оклада (тарифной ставки).

7.7. Работникам, получившим инвалидность в результате увечья на производстве или профессионального заболевания, связанного с работой в УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», при невозможности выполнения прежней работы, предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства, а также могут устанавливаться льготные условия труда или сокращенный рабочий день.

7.8. По заявлению одного из родителей, детям многодетных семей (трое и более детей до 16 лет, учащихся – до 18 лет, учащихся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от организационно-правовых форм, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения 23 лет), детям-инвалидам, детям-сиротам, находящимся под опекуном, и детям до 16 лет (учащимся – до 18 лет, учащимся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от организационно-правовых форм, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения 23 лет), родители которых погибли на производстве, оказывается материальная помощь в размере 500 рублей на каждого ребенка ко Дню защиты детей (1 июня).

7.9. Неработающим пенсионерам УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», ежемесячно начисляется материальная помощь не менее 300 рублей, бывшему директору Учебного комбината ОАО «Кубаньэнерго» Сухову Николаю Ивановичу – не менее 500 рублей. Выплата материальной помощи производится не чаще раза в квартал.

7.10. УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» оказывает льготу работникам при покупке путевок на санаторно-курортное лечение и отдых Работников, а так же детских путевок в детские оздоровительный комплекс (лагерь, пансионат, санаторий) детям Работников.

Родительский взнос на детские путевки в детские оздоровительный комплекс (лагерь, пансионат, санаторий) устанавливается в размере 10% от полной стоимости путевки. Возраст ребенка - до 17 лет включительно.

7.11. Льготирование путевок на санаторно-курортное лечение и отдых Работников, а так же детских путевок в детские оздоровительный комплекс (лагерь, пансионат, санаторий) детям работников УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», осуществляется в соответствии с Положением о порядке приобретения, распределения, выдачи и учета путевок на санаторно-курортное лечение и отдых за счет средств УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» (Приложение 9).

7.12. Работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, осуществляется выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 3 лет в размере 50 руб., на основании заявления Работника.

7.13. Оценив финансовые возможности Учреждения, Работодатель также принимает на себя обязательства по предоставлению следующих льгот, гарантий и компенсаций:

7.13.1. Частичную компенсацию, подтвержденных расходов на санаторно-курортное лечение и отдых Работников и их детей, которая осуществляется в соответствии с Положением о порядке приобретения, распределения, выдачи и учета путевок на санаторно-курортное лечение и отдых за счет средств УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» Приложение 9).

7.13.2. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным:

- государственных наград в размере не менее 0,5 должностного оклада;
- отраслевых наград Минэнерго РФ в размере не менее 0,5 должностного оклада;
- корпоративных наград ПАО «Российские сети» в размере не менее 0,5 должностного оклада;
- наград Законодательного Собрания и администрации Краснодарского края в размере не менее 0,5 должностного оклада;
- наград ПАО «Кубаньэнерго» в размере не менее 1000 руб.;
- наград УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» в размере не менее 500 руб.

7.13.3. Выплату материальной помощи в связи с памяtnыми датами и(или) профессиональными и иными праздниками:

- неработающим пенсионерам Учреждения в размере не менее 300 руб.;
- бывшему директору Учебного комбината ОАО «Кубаньэнерго» Сухову Николаю Ивановичу – в размере не менее 500 руб.;
- неработающим пенсионерам Учреждения, ветеранам и участника ВОВ, к Дню победы (9 мая) в размере не менее 1500руб.;
- штатным Работникам Учреждения в размере, установленным ректором по предложению непосредственного руководителя Работника.

Начисление материальной помощи производится на основании приказа ректора.

7.14 Работникам предоставляется трехдневный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- рождения ребенка, собственной свадьбы и свадьбы детей;
- смерти супруга(и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

7.15 Матери(отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю) воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Также однодневный оплачиваемый отпуск предоставляется при проводах сына на срочную военную службу.

## **Раздел 8. СОТРУДНИЧЕСТВО КрндКО ВЭП И РАБОТОДАТЕЛЯ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Стороны по Договору обязуются строить свои взаимоотношения, строго руководствуясь Федеральным Законом от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором.

8.2. КрндКО ВЭП имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для осуществления контроля при КрндКО ВЭП действует правовая и техническая инспекции труда.

Профсоюзные инспекторы труда имеют право в установленном порядке беспрепятственно посещать организации Работодателя для проведения проверки соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий настоящего Договора (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социальные права и интересы работников с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 371 ТК РФ).

8.4. Работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);

- сокращение численности или штатов работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ);

- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждение локально нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной заработной платы для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление повышенного размера оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).

8.5. Представители профсоюзного органа участвуют:

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

8.6. С предварительного согласия профсоюзного органа производится:

- увольнение по п. 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ);
- перевод на другую работу, увольнение по инициативе работодателя, наложение дисциплинарного взыскания представителей работников и их объединений, участвующих в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ).

8.7. Работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в ККТО.

КрндКО ВЭП не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

При несогласии КрндКО ВЭП с представленным проектом, работодатель может согласиться с мнением КрндКО ВЭП или обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с КрндКО ВЭП для выработки взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а КрндКО ВЭП имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном действующим ТК РФ (ст. 372 ТК РФ).

8.8. Работодатель для создания условий осуществления деятельности предоставляет Первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование оборудованные служебные помещения, помещение для проведения профсоюзных собраний, автотранспортное средство, телефоны, все виды услуг связи, а также оплачивает расходы по отоплению, освещению и охране.

8.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счета

профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в недельный срок. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

8.10. Работодатель ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы (согласно пункту 3 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, статье 377 Трудового кодекса Российской Федерации) перечисляет на счет первичной профсоюзной организации Энергетического института повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» КрндКО ВЭП профсоюзные взносы (1 % от заработной платы и всех видов начислений), удержанные у членов профсоюза по заявлению и денежные средства в размере 0,3процента от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.11. Работодатель по запросу КрндКО ВЭП обязуется предоставлять бесплатную информацию по вопросам труда и социально-экономического развития.

8.12. КрндКО ВЭП обязуется не разглашать полученную от Работодателя информацию, если она относится к категории конфиденциальной информации.

8.13. Работодатель обязан рассмотреть требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства РФ и сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В случае если, факты нарушений подтвердились, Работодатель обязан применить к должностным лицам их допустившим дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.14. При выполнении Работодателем условий настоящего Договора, КрндКО ВЭП обязуется воздерживаться от объявления забастовок и вовлечения в них членов профсоюза.

## **Раздел 9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель обязуется строго соблюдать гарантии Работников, избранных в профсоюзные органы, предоставленные трудовым законодательством РФ.

9.2. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор с ним подлежит расторжению по п. 7 ст.77 ТК РФ.

При невозможности предоставления соответствующей работы по прежнему месту работы, а в случае ликвидации Учреждения, Общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим Работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники в соответствии с Договором (ст.375 ТК РФ).

9.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по п. 2, 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива (участие в президиумах, пленумах, конференциях, съездах, слетах и заседаниях комиссий профсоюзных органов), а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным от основной работы Работникам, избранным в выборные органы первичных профсоюзных организаций, свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

Действие настоящего пункта Договора распространяется на других Работников коллектива, избранных для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников коллектива или для профсоюзной учебы, при условии, что освобождение от основной работы в УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» на время выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива или профсоюзной учебы согласовано с непосредственными руководителями данных Работников.

Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в случае необходимости и по мере возможности, Работодатель организует предоставление профсоюзным Работникам автотранспорта.

## **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. В течение семи календарных дней со дня подписания Договора Работодатель направляет Договор в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

10.2. В течение 15 дней с момента уведомительной регистрации Договора в соответствующем органе по труду Работодатель совместно с Полномочным представителем Работников обеспечивает информирование Работников о содержании заключенного Договора.

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

10.4. Ни одна из Сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. Разработка проектов Договора, Соглашений (проектов изменений Договора, Соглашений), заключение Договора, Соглашений (внесения изменений в Договор, Соглашения) осуществляется полномочными представителями Работников и Работодателя.

По инициативе представителей Работников или Работодателя создается Комиссия для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта Договора, соглашения (проектов изменений Договора, Соглашений) и заключения Договора, Соглашений (внесения изменений в Договор, Соглашения) (далее – Комиссия).

В случае подготовки Комиссией проекта Договора (изменений в действующий Договор), ухудшающего положение Работников, проект направляется Работникам для обсуждения и выносится на рассмотрение Общего собрания работников.

10.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие Договор.

10.7. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в порядке, установленном для заключения Договора.

10.8. В случае внесения изменений в законодательство РФ, нормы Договора, содержащие ссылки на статьи закона, применяются в редакции действующего законодательства РФ.

## СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Порядок реализации взаимных интересов Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» и работников, не являющихся членами профсоюза.
2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго».
3. Положение об оплате труда работников УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго».
4. Соглашение по охране труда работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Энергетического института повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» КрндКО ВЭП.
5. Перечень профессий рабочих и должностей служащих УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», работа на которых дает право на получение бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий рабочих УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», работа на которых дает право на ежемесячное «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».
7. Положение об организации работы уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго».
8. Положение о порядке приобретения, распределения, выдачи и учета путевок на санаторно-курортное лечение и отдых за счет средств УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго».
9. Перечень профессий рабочих и должностей служащих УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго», работа для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

Представитель Работодателя

Представитель Работников

Ректор УДПО Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго»

Председатель КрндКО ВЭП

  
С.А. Кропачев  
«09» декабря 2016

  
М.Н. Черкашина  
«09» декабря 2016

