

Генеральный директор
Открытого Акционерного Общества
«Дальневосточная генерирующая
компания»

_____ В.М. Левит

Председатель Совета представителей
первичных профсоюзных организаций
Открытого Акционерного Общества
«Дальневосточная генерирующая
компания»

_____ С.А. Беляков

« 01 » сентября 2007 г.

« 01 » сентября 2007 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГЕНЕРИРУЮЩАЯ КОМПАНИЯ»
на 2007 – 2008 годы**

г. Хабаровск

1. СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. ОПЛАТА ТРУДА

4. ЗАНЯТОСТЬ

5. ОХРАНА ТРУДА

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ

СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБЩЕСТВЕ

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Приложения

[ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ОБЩЕСТВА](#)

[ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Коллективному договору ОАО «ДГК» Перечень должностей
Работников ОБЩЕСТВА С ненормированным рабочим днем, имеющих право на
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск](#)

[ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к Коллективному договору ОАО «ДГК» РАЙОННОЕ ОТНЕСЕНИЕ
ФИЛИАЛОВ И СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОБЩЕСТВА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫХ
РАБОТОЙ И ПРОЖИВАНИЕМ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПРИРОДНО-КЛИМАТИЧЕСКИХ
УСЛОВИЯХ](#)

[ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ
ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА](#)

[Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников Общества
Ступени оплаты труда персонала, занятого в основном виде деятельности и
строительстве](#)

[Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Общества
Ступени оплаты труда непромышленного персонала, медицинских
работников](#)

[Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение профессий рабочих по ступеням оплаты труда](#)

[Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей служащих \(технических исполнителей\) по
ступеням оплаты труда](#)

[Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей специалистов по ступеням оплаты труда /1/](#)

[Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей работников тепловых электростанций по
ступеням оплаты труда /1/](#)

[Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей работников электрических и тепловых сетей \(Э и
ТС\) по ступеням оплаты труда /1/](#)

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей работников вспомогательных служб, отделов по
ступеням оплаты труда

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение профессий медицинских работников, непромышленного
персонала по ступеням оплаты труда

Приложение № 10 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей руководителей Представительства в г.
Хабаровске по ступеням оплаты труда

Приложение № 11 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение профессий руководителей, специалистов, рабочих по
ступеням оплаты труда участка холодного водоснабжения структурного
подразделения Партизанская ГРЭС филиала ОАО «ДГК» «Приморск

Приложение № 12 к Положению об оплате труда работников Общества
Группы по оплате труда филиалов (структурных подразделений) /1/

Приложение № 13 к Положению об оплате труда работников Общества
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ПОДГОТОВКУ ППП /1/

Приложение № 14 к Положению об оплате труда работников Общества
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРАХ ВОЗМЕЩЕНИЯ
РАБОТНИКАМ РАСХОДОВ ПО КОМАНДИРОВКАМ /1/

Приложение № 15 к Положению об оплате труда работников Общества
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО И ВЫСОКУЮ
КВАЛИФИКАЦИЮ /1/

Приложение № 16 к Положению об оплате труда работников Общества
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ /1/

Приложение № 17 к Положению об оплате труда работников Общества
ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНОГО ЗАДАНИЯ /1/

Приложение № 18 к Положению об оплате труда работников Общества
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА
ВЫСЛУГУ ЛЕТ /1/

Приложение № 19 к Положению об оплате труда работников Общества
ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ
ОБЩЕСТВА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД /1/

Приложение № 1 к Положению о выплате вознаграждения
работникам Общества по итогам работы за год ПЕРЕЧЕНЬ личных
достижений работников, учитываемых при повышении размера
вознаграждения за общие результаты работы по итогам работы за год

Приложение № 2 к Положению о выплате вознаграждения работникам Общества по итогам работы за год ПЕРЕЧЕНЬ нарушений производственной и трудовой дисциплины, учитываемых при уменьшении размера вознаграждения за общие результаты работы по итогам работы за

Приложение № 3 к Положению о выплате вознаграждения работникам Общества по итогам работы за год

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ УПОЛНОМОЧЕННОГО ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Приложение № 1 к Положению по организации работы уполномоченного лица по охране труда

Приложение № 2 к Положению по организации работы уполномоченного лица по охране труда

Приложение № 3 к Положению по организации работы уполномоченного лица по охране труда

Приложение № 6 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НА УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ИНВАЛИДАМ, ВЕТЕРАНАМ ВОВ, ТРУЖЕНИКАМ ТЫЛА И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ /3/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ К ЮБИЛЕЙНЫМ ДАТАМ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ

Приложение № 9 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИИ ЗА ОПЛАЧЕННУЮ ЭЛЕКТРИЧЕСКУЮ И ТЕПЛОВУЮ ЭНЕРГИЮ

Приложение № 10 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О СОВМЕСТНОМ ПРОВЕДЕНИИ С ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ СПОРТИВНЫХ, КУЛЬТУРНО-МАССОВЫХ И КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ /3/

Приложение № 11 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ФИЛИАЛОВ (ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА)

Приложение № 12 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ДОСКЕ ПОЧЁТА И КНИГЕ ПОЧЁТА

Приложение № 13 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЛЬГОТ, ГАРАНТИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ, ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

Приложение № 14 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ВЫСШИХ И СРЕДИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ДЛЯ ОАО «ДГК»

Приложение № 1 к Положению о порядке подготовки кадров в высших и средних специальных учебных заведениях для ОАО «ДГК» ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЗАЙМА НА ВОЗВРАТНОЙ ОСНОВЕ

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГЕНЕРИРУЮЩАЯ КОМПАНИЯ»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОБРОВОЛЬНОМ МЕДИЦИНСКОМ СТРАХОВАНИИ И СТРАХОВАНИИ РАБОТНИКОВ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

ПОЛОЖЕНИЕ О НЕГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

Приложение № 1 к Положению о НПО работников Общества Основные термины и понятия, используемые в целях настоящего Положения

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГЕНЕРИРУЮЩАЯ КОМПАНИЯ»**

2. 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в открытом акционерном обществе «Дальневосточная генерирующая компания» (далее – Общество) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 гг. (далее – ОТС) между работодателем и работниками (далее – Работники) открытого акционерного общества «Дальневосточная генерирующая компания»:

- представитель Работодателя - генеральный директор ОАО «Дальневосточная генерирующая компания», действующий на основании Устава Общества (далее по тексту - Работодатель);

- представитель Работников – совет представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «Дальневосточная генерирующая компания», действующий на основании общего положения о Совете представителей первичных профсоюзных организаций межрегиональной компании, утверждённого постановлением II Пленума ВРК «Электропрофсоюз» 12.04.2006 г. (далее по тексту – Полномочный представитель Работников).

1.2. В случаях, предусмотренных, настоящим Договором, в филиалах и представительстве принимаются приложения в виде списков, положений, перечней, учитывающих специфику работы филиалов и представительства. Данные приложения утверждаются со стороны Работодателя руководителем филиала, представительства, а со стороны Работников – председателем первичной профсоюзной организации (первичная профсоюзная организация – далее по тексту ППО) и вводятся в действие приказом по филиалу, представительству. Указанные приложения не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, ОТС и настоящим Договором.

1.3. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнёрства Общества, а именно: Работодателя, Работников, Полномочного представителя Работников.

1.4. Целями Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнёрства Общества;

- согласование интересов сторон социального партнёрства Общества при регулировании социально-трудовых отношений;

- реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ОТС;

- повышение производительности труда, улучшение качества работы;

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

- обеспечение надёжности энергоснабжения;

- повышение уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учёта прав и законных интересов сторон социального партнёрства Общества, добровольности, законности,

обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Нормы Договора распространяются на Работодателя и Работников, состоящих с ним в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых он заключен и обязательны для исполнения сторонами социального партнёрства Общества.

1.6.1. Представитель Работников представляет интересы всех Работников в соответствии со ст. 30, 37 ТК РФ при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.6.2. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить соответствующую первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии со ст. 30 ТК РФ и на основании ст. 377 ТК РФ, уплачивая ежемесячно по письменному заявлению через бухгалтерию Работодателя на счёт профсоюзной организации, работающей в соответствующем филиале, представительстве (ином подразделении) Общества, денежные средства в размере 1% месячной заработной платы.

1.7. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до 31 декабря 2008 года включительно. Любая из Сторон до окончания и не позднее окончания срока действия договора вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора или частичного его изменения.

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

1.9. В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров филиалов генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ и иных лиц (дети погибших Работников, инвалиды филиалов генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ).

1.10. Обязательства стороны социального партнёрства Общества, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счёт средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Предусмотренные ОТС и Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счёт средств Общества, а в случаях, предусмотренных Договором, - при наличии у Общества соответствующих финансовых возможностей.

1.11. Под реорганизованными юридическими лицами для настоящего Договора понимаются: ОАО «Амурэнерго», ОАО «Дальэнерго», ОАО «Хабаровскэнерго», ЗАО «ЛуТЭК», ОАО «Южное Якутскэнерго», филиал НГРЭС ОАО «АК «Якутскэнерго» (далее по тексту – реорганизованные Общества) Работники, которых прекратили трудовые отношения в соответствии с п.5 ст. 77 ТК РФ и переведены с их согласия на работу в ОАО «Дальневосточная генерирующая компания», а также продолжившие трудовые отношения в соответствии со ст. 75 ТК РФ. /2//3/

3. 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников Общества устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Общества, которые разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном настоящим Договором и являются его приложением № 1.

2.2. На основе ПВТР Общества филиалы разрабатывают ПВТР Филиала, которые являются приложением к Договору Общества.

2.3. Работодатель предоставляет Работникам основной вид времени отдыха – ежегодные оплачиваемые отпуска, в том числе:

2.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

2.3.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22.

2.3.2.1. Конкретная продолжительность отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется филиалом в приложениях к настоящему Договору, на основе результатов аттестации рабочих мест, с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

2.3.2.2. В филиалах, где не проведена (просрочена очередная) обязательная аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс-оценки (без инструментальных замеров вредных факторов) дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии с указанным Списком.

2.3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за многосменный режим работы:

2.3.3.1. Продолжительность отпуска Работникам, работающим в две смены по 1 календарному дню за каждые два отработанных года, но не более 2 календарных дней.

2.3.3.2. Продолжительность отпуска Работникам, работающим в три смены по 1 календарному дню за каждый отработанный год, но не более 4 календарных дней.

2.3.3.3. В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за многосменный режим работы включаются только те годы, в которые Работник был занят в многосменном режиме работы не менее 50% годового рабочего времени.

2.3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей, продолжительность, порядок и условия предоставления отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем определяется приложением № 2 к настоящему Договору.

2.3.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера, местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока в том числе:

2.3.5.1. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня.

2.3.5.2. Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней.

2.3.5.3. Лицам, работающим в Южных районах Дальнего Востока, где установлены районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, продолжительностью 8 календарных дней.

2.3.5.4. Расположение филиалов и их структурных подразделений в районах Крайнего Севера, местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока, устанавливается приложением № 3 к настоящему Договору.

2.4. Время предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемых в филиалах (представительстве), в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.4.1. Работникам, имеющим профессиональные заболевания, нуждающимся в реабилитационно-восстановительном лечении, предоставляется первоочередное право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска для профилактического (санаторно-курортного) лечения.

2.4.2. Работникам, имеющим детей инвалидов, а также работникам, награжденным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

2.4.3. В соответствии с утвержденным графиком отпусков, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован Работником по частям, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.4.4. Отступления от графика отпусков могут быть сделаны по обоюдному согласию Работодателя и Работника.

2.4.4.1. При получении заявления Работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, Работодатель в течение 5 дней принимает соответствующее решение и сообщает о нем Работнику.

2.5. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

2.5.1. Матерям (отцам) либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей – учащихся младших классов (1-4 класс) в День знаний (1 сентября) – 1 рабочий день.

2.5.2. Отцу в случае рождения ребенка – 3 календарных дня.

2.5.3. В случае свадьбы Работника – 3 календарных дня.

2.5.4. В случае свадьбы детей Работника – 3 календарных дня.

2.5.5. В случае смерти супруги (супруга) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня.

2.5.6. Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным в пунктах 2.5.1, 2.5.3, 2.5.4 должно быть подано Работником не менее чем за 5 календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

2.5.7. Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются целевыми. В случае если отпуска, предусмотренные пунктами 2.5.1 – 2.5.5 совпадают по срокам с ежегодным основным и дополнительным оплачиваемыми отпусками Работника, то эти отпуска продлению не подлежат.

2.6. Работодатель обязан предоставить Работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, которые предоставляются Работодателем по письменному заявлению Работника, в том числе: /2//3/

2.6.1. Участникам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий по защите Конституционного строя РФ и выполнявших интернациональный долг, один раз в календарном году продолжительностью до 35 календарных дней. /2/

2.6.2. Работающим пенсионерам по возрасту, один раз в календарном году продолжительностью до 14 календарных дней. /2/

2.6.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, один раз в календарном году продолжительностью до 14 календарных дней. /2/

2.6.4. Родителям, имеющим: двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отпуск предоставляется в удобное для них время, один раз в календарном году продолжительностью до 14 календарных дней. /2/

2.6.5. Работающим инвалидам, один раз в календарном году продолжительностью до 60 календарных дней. /2/

2.6.6. Работникам, получившим путевку на санаторно-курортное лечение, на количество дней необходимых для лечения и проезда к месту лечения, в случае использования ими ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.7. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по личному заявлению, один раз в месяц, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью 1 день.

2.8. Помимо случаев, предусмотренных в пунктах 2.6, 2.7 Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

2.8.1. С переездом на новое место жительства – 5 календарных дней.

2.9. Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным в пунктах 2.6, 2.7, 2.8 должно быть подано Работником не менее чем за 5 календарных дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

2.10. Для Работников, работающих в условиях непрерывного производства, обслуживающих оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, устанавливается многосменный режим работы.

2.11. Продолжительность рабочего времени Работников, работающих в условиях многосменного режима работы, время начала и окончания смен, устанавливается графиками сменности.

2.12. При многосменном режиме работы, ночной сменой признается смена, при которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время.

2.13. Вечерней сменой считается смена, непосредственно предшествующая ночной, при трех и более сменном режиме работы.

2.14. Для Работников, работающих в условиях многосменного режима работы по графикам сменности и Работников, для которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – квартал.

2.15. После окончания учетного периода, Работникам, продолжительность рабочего времени которых превысила нормальное число рабочих часов за учетный период, производится оплата согласно ст. 152 ТК РФ и положения «Об оплате труда работников Общества» приложение № 4 к настоящему Договору.

2.15.1. По желанию Работника оплата может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного продолжительности рабочего времени, превысившего нормальное число рабочих часов за учетный период.

2.16. Работникам, обслуживающим оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, предоставляется до 40 минут оплачиваемого времени для приемки смены.

2.16.1. Перечень профессий Работников, обслуживающих оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме и продолжительность времени приемки смены по конкретным профессиям определяется филиалом в приложениях к настоящему Договору.

2.17. Порядок, условия и размеры повышения оплаты труда по пунктам 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16 устанавливаются положением «Об оплате труда работников Общества» приложение № 4 к настоящему Договору.

2.18. Работодатель организует доставку Работников до места работы и обратно, в связи с отдаленным местоположением, особым режимом работы организации и отсутствием общественного транспорта. Работодатель выдает Работникам проездные билеты, со стоимости которых удерживается подоходный налог.

2.19. День Энергетика отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем.

4. 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. В целях координации действий по вопросам оплаты труда Работодатель использует ОТС, «Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», учитывает размер средств на оплату труда в тарифах на электрическую и тепловую энергию, в пределах утвержденного в составе бизнес-плана Общества планового фонда оплаты труда.

3.2. При этом Работодатель обеспечивает зависимость оплаты труда Работников от роста эффективности производства, результатов труда и роста потребительских цен в Российской Федерации, учитывает состояние регионального рынка труда, организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого Работника информации о применяемых условиях оплаты труда.

3.3. Основными элементами системы оплаты труда являются:

- тарифная ставка (должностной оклад);
- доплаты и надбавки к тарифной ставке (должностным окладам);
- премия по итогам производственно-экономической деятельности;
- прочие компенсирующие выплаты.

Порядок, размер и условия применения элементов системы оплаты труда определены положением «Об оплате труда работников Общества» приложение № 4 к настоящему Договору.

3.4. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим на основании: «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», «Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в электроэнергетике» и «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.5. Минимальная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, отработавших полностью определенную Работодателем на этот период норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается Работодателем с 01.07.2007 г. в размере 2854 рубля.

3.5.1. Размер тарифных ставок (должностных окладов) непромышленного персонала и медицинских Работников изменяется в соответствии с изменением тарифных ставок (должностных окладов) Работников, занятых в производственной деятельности.

3.6. По окончании каждого квартала Работодатель для расчета заработной платы в последующем квартале производит увеличение минимальной месячной тарифной ставки на величину фактического роста индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Госкомстата России и совместного информационного письма «Объединения Работодателей Электроэнергетики» и ВРК «Электропрофсоюз».

3.7. Оплата времени простоя по вине Работодателя, если Работник предупредил Работодателя о начале простоя, производится в размере двух третей средней заработной платы, если Работник предупредил о начале простоя в порядке, предусмотренном ст. 157 ТК РФ.

3.7.1. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, если Работник предупредил о начале простоя в порядке, предусмотренном ст. 157 ТК РФ.

3.7.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы

производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.7.3. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другим причинам, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовых функций, Работник обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю Работодателя.

3.7.4. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.8. Расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. /2/

3.9. Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения выплачивается застрахованным лицам за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя, а за остальной период, начиная с 3-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи; карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным; осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении; долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения, выплачивается застрахованным лицам за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности (Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ).

3.10. Срок выплаты заработной платы во всех филиалах (представительстве) Общества устанавливается 2 раза в месяц. Заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс) выплачивается 30 числа. Заработная плата за вторую половину отчетного месяца (окончательный расчет) выплачивается 15 числа следующего месяца за расчётным.

3.10.1. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.10.2. Начисленная, но своевременно не выплаченная заработная плата, в том числе оплата отпуска, индексируется Работодателем на величину одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (отпускных за три дня до начала отпуска) включая день фактического расчета.

5. 4. ЗАНЯТОСТЬ

4.1. Работодатель при участии Полномочного представителя Работников, проводит политику занятости на основе:

4.1.1. Повышения трудовой мобильности Работников внутри Общества, включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство.

4.1.2. Повышения результатов профессиональной деятельности Работников.

4.1.3. Роста профессионально-квалификационного уровня Работников.

4.1.4. Развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Работодатель:

4.2.1. Обеспечивает организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, в соответствии с действующим законодательством, нормативно – техническими документами, локальными нормативными актами Общества.

4.2.2. Сохраняет за Работником средний месячный заработок за время обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

4.2.3. Осуществляет подготовку специалистов в соответствии с положением «О порядке подготовки кадров в высших и средних специальных заведениях для ОАО «ДГК» приложение № 14 к настоящему Договору.

4.2.4. Предоставляет рабочие места выпускникам учебных заведений, в соответствии договорами на обучение, заключенными Обществом, при наличии вакантных мест.

4.2.5. Предоставляет преимущественное право на заключение договоров с учебными заведениями на обучение по профильным специальностям, необходимым в технологии энергопроизводства:

4.2.5.1. Детей Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.

4.2.5.2. Детей Работников, получивших инвалидность в результате несчастного случая на производстве.

4.2.5.3. Детей Работников, получивших инвалидность в связи с профессиональным заболеванием, полученным на производстве.

4.2.6. Использует следующие возможности для минимизации сокращения численности или штата Работников:

4.2.6.1. Естественный отток кадров (увольнение по собственному желанию, выход на пенсию).

4.2.6.2. Переподготовку кадров, их перемещение внутри Общества.

4.2.7. Предоставляет Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата Работников, информацию об имеющихся в Обществе вакантных должностях. /3/

4.2.8. Предоставляет возможность переподготовки, трудоустройства и установления в соответствии с медицинскими рекомендациями, льготных условий и режима работы, Работникам, потерявшим трудоспособность, в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием, полученными на производстве.

4.2.9. Предоставляет время для поиска работы Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, по их письменному заявлению, с сохранением средней заработной платы, продолжительностью четыре часа в неделю или два рабочих дня в месяц, за исключением Работников, увольняемых по соглашению сторон. /3/

4.2.9.1. Заявление о предоставлении времени для поиска работы подается Работником не менее чем за 5 календарных дней до предполагаемой даты поиска работы.

4.2.10. Предоставляет преимущественное право оставления на работе, при сокращении численности или штата Работников (помимо случаев, предусмотренных

трудовым законодательством), при равной производительности труда и квалификации следующим Работникам: /3/

4.2.10.1. Награждённым государственными, ведомственными, отраслевыми наградами.

4.2.10.2. Имеющим более высокую текущую оценку профессиональных качеств, определённую в порядке, предусмотренном «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».

4.2.10.3. Состоящим в кадровом резерве Общества.

4.2.10.4. Проработавшим в Обществе 20 лет и более и не достигших пенсионного возраста.

4.2.10.5. Руководителям выборных профсоюзных органов профсоюзной организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых), не освобождённых от основной работы.

4.2.10.6. Не увольняет одновременно (в течение года) двух Работников из одной семьи.

4.2.11. В случае расторжения трудового договора с Работником, по соглашению сторон, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, выплачивает Работнику все виды вознаграждений, предусмотренных для Работников Общества, в размерах пропорционально отработанному времени и производит следующие компенсационные выплаты:

4.2.11.1. Работникам (кроме перечисленных в пунктах 4.2.11.2 - 4.2.11.7) – в размере 4-кратного среднего месячного заработка. /2/

4.2.11.2. Работникам градообразующих предприятий – в размере 5-кратного среднего месячного заработка (к градообразующим предприятиям относятся предприятия, на которых занято не менее 30% от общего числа работающих в городе (поселке)).

4.2.11.3. Работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию – в размере 5-кратного среднего месячного заработка или по желанию Работника – в размере 20% среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства.

4.2.11.4. Работникам пенсионного возраста:

- увольняемым из филиалов и их структурных подразделений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – в размере 9-кратного среднего месячного заработка;

- увольняемым из филиалов и их структурных подразделений, расположенных в иных местностях – в размере 5-кратного среднего месячного заработка.

4.2.11.5. Работникам, увольняемым из филиалов и их структурных подразделений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – в размере 8-кратного среднего месячного заработка.

4.2.11.6. Работникам, имеющим двух и более иждивенцев – в размере 5-кратного среднего месячного заработка.

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

4.2.12. Для реализации п.п. 4.2.11.5 и 4.2.11.6 расположение филиалов и их структурных подразделений в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается приложением № 3 к настоящему Договору.

4.2.13. Компенсационные выплаты, перечисленные в пунктах 4.2.11.4, 4.2.11.5 не производятся Работникам, уволенных по соглашению сторон и включенных в состав участников пенсионной программы «Поддерживающая» и «Особые заслуги» корпоративного плана Негосударственного пенсионного обеспечения (далее – НПО).

4.2.14. В случае возникновения у Работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных пунктом 4.2.11, производится только одна выплата по выбору Работника.

4.2.15. По желанию Работника выплата, предусмотренная пунктом 4.2.11, может быть направлена на оплату его переобучения, если учебное заведение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник.

4.2.15.1. Сумма средств, направляемых на переобучение Работника, не может превышать размер выплаты, установленной ему в соответствии с пунктом 4.2.11 настоящего Договора.

4.2.16. Источник компенсационных выплат, перечисленных в пункте 4.2.11 – средства на оплату труда в составе затрат на производство продукции.

4.2.17. В случае немедленного перевода (с даты уведомления) Работника, по инициативе Работодателя, с согласия Работника на другую, нижеоплачиваемую работу, в связи с изменением организационной структуры филиалов (представительства) Общества, за Работником, в течение трех месяцев с даты перевода сохраняется его средний заработок, исчисленный за последние три календарных месяца до даты изменения определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.18. Предоставляет преимущественное право на трудоустройство воинам, уволенным в запас, в установленном законом порядке, из рядов Российской Армии, работавшим до призыва на срочную службу в филиалах (представительстве) Общества.

4.2.19. Проводит работу, по организации системы наставничества в Обществе, в целях сохранения преемственности кадров.

4.2.20. Проводит консультации с Полномочным представителем Работников по проблемам занятости.

4.3. Критерии массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников определены п. 4.4 ОТС.

4.4. Полномочный представитель Работников:

4.4.1. Оказывает консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам:

4.4.1.1. Прав Работников в сфере труда и занятости, в том числе на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.

4.4.1.2. Порядка обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождения, режима работы, условий регистрации в качестве безработного.

4.4.1.3. Программ содействия занятости действующих в регионе.

4.4.2. Проводит консультации с Работодателем по проблемам занятости.

4.5. Обеспечивают участие в работе квалификационных и аттестационных комиссий филиалов (представительства) Общества представителей первичных профсоюзных организаций.

6. 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.1.2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

5.1.3. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

5.1.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; перевод Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; перерывами для отдыха, включаемыми в рабочее время; для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проведение других мероприятий.

5.1.6. Приобретение, учет и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, сертифицированной специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. /3/

5.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств комплектов специальной одежды, устойчивой к воздействию электрической дуги, Работникам, выполняющим оперативные переключения в действующих установках всех классов напряжений, в том числе начальникам смен электрических цехов.

5.1.8. Составление перечней должностей (профессий) Работников для бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты в каждом филиале в соответствии с характером и условиями выполняемых работ, а также на основании результатов аттестации рабочих мест, являющихся приложением филиала к настоящему Договору.

5.1.9. Выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных типовых норм, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по Перечню и нормам, определяемых настоящим Договором. Перечень Работников и нормы определяются в приложениях филиалов к настоящему Договору.

5.1.10. Соблюдение Правил обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 18.12.1998 г. № 51 с последующими изменениями и дополнениями.

5.1.11. Организацию комиссионного контроля совместно с представителями профсоюзных организаций филиалов за поступающими средствами индивидуальной и коллективной защиты на соответствие сертификату качества.

5.1.12. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.1.13. Обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.14. Организацию кабинетов, экранов, уголков по охране труда и их оснащение нормативно-технической документацией, методическими и наглядными пособиями, обучающими программами и тренажерами.

5.1.15. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.16. Организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильным применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.17. С периодичностью не реже чем один раз в пять лет проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

5.1.18. В ходе аттестации, при отклонении параметров вредных и опасных факторов за пределы нормируемых величин в худшую сторону, разработку и внедрение соответствующих профилактических мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. До выполнения мероприятий Работники имеют право на компенсации, предусмотренные действующим законодательством и по договоренности между Работодателем и Работником в размере не более 35% средней заработной платы Работника.

5.1.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психофизиологических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психофизиологических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

5.1.20. Своевременное информирование Работников о результатах аттестации рабочих мест, проводимых профилактических мероприятий, льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда, о порядке проведения медицинских осмотров.

5.1.21. Доставку в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами Работодателя либо за его счёт.

5.1.22. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психофизиологических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.23. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

5.1.25. Расследование и учёт в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.26. Анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.27. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, пострадавших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.28. Оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создание санитарных постов с аптечками,

укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; организацию питьевого режима и другое санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда и по согласованию с профсоюзной организацией.

5.1.29. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля (профсоюзной организации) в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.30. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля (профсоюзной организации) в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки. /3/

5.1.31. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.32. Ознакомление Работников при заключении трудового договора с характеристикой своего рабочего места по условиям труда, с требованиями охраны труда и установленными компенсационными выплатами и льготами.

5.1.33. Повсеместное внедрение в практику Системы обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала в электроэнергетике.

5.1.34. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.35. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, на каждом рабочем месте.

5.1.36. Разработку и финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не более 0,3 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), определяемых как соглашением по охране труда, заключаемым ежегодно по согласованию с профсоюзной организацией филиала и являющимся приложением филиала к настоящему Договору, так и при отсутствии такового.

5.1.37. Приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий.

5.1.38. Организацию обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда не реже 1 раза в год.

5.1.39. Предоставление информации руководителям профсоюзных организаций филиалов:

5.1.39.1. О плане и фактическом использовании финансовых средств, выделенных на охрану труда ежеквартально.

5.1.39.2. О несчастных случаях, происшедших с Работниками на производстве и профессиональных заболеваниях.

5.1.39.3. О результатах аттестации рабочих мест.

5.2. Руководители профсоюзных организаций филиалов, технические инспекторы профсоюза участвуют:

5.2.1. В расследовании несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом на правах членов комиссий.

5.2.2. В проверках выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором и дополнениями филиалов к нему, а также законодательством Российской Федерации и другими нормативными актами по охране труда.

5.2.3. В проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью Работников в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.4. В работе комиссий по приемке в эксплуатацию строящихся и реконструируемых объектов по вопросам охраны труда и защиты окружающей среды в качестве членов комиссий.

5.2.5. В работе комиссий по аттестации рабочих мест условиям труда, по организации и проведению Дней охраны труда и других мероприятий по охране труда.

5.3. Руководители профсоюзных организаций имеют право получать информацию от должностных лиц по вопросам, связанным с охраной труда.

5.4. Представления руководителя профсоюзной организации, технического инспектора профсоюза принимаются к рассмотрению в обязательном порядке.

5.5. Работодатель совместно с профсоюзной организацией проводят добровольные, профессиональные конкурсы, смотры-конкурсы по охране труда в соответствии с Положениями, действующими в Обществе.

5.6. Работа уполномоченного лица по охране труда организуется в соответствии с положением «По организации работы уполномоченного лица по охране труда» приложение № 5 к настоящему Договору:

5.6.1. Уполномоченному лицу по охране труда для выполнения своих обязанностей предоставляется 4 часа в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы.

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

5.6.3. Уполномоченным по охране труда, при отсутствии несчастных случаев на производстве по вине персонала, за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве, контролю за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда по представлению Работодателя или профсоюзной организацией согласованному сторонами, ежеквартально может выплачиваться единовременное вознаграждение в размере 50% минимальной тарифной ставки рабочего 1 разряда, установленной в Обществе, в пределах установленного филиалу фонда премирования уполномоченных лиц (приложение № 5 к настоящему Договору).

5.7. Профсоюзные организации обязуются:

5.7.1. Совместно с Работодателем один раз в полугодие проводить расширенные совещания по охране труда и культуре производства и состоянию заболеваемости в филиалах с привлечением руководителей цехов, районов, участков, смен, комиссий и уполномоченных по охране труда.

5.7.2. На основании проверок по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал рассматривать на заседаниях профсоюзных комитетов вопросы о выполнении плана мероприятий по охране труда, о результатах обследования рабочих мест по состоянию условий работы и охраны труда, о работе уполномоченных по охране труда. Принимать меры общественного воздействия к лицам, допускающим несвоевременное выполнение мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда.

5.8. За Работником сохраняется место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда не по его вине.

5.8.1. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни до ее устранения не влечет для него каких-либо правовых, экономических и других санкций.

5.8.2. Работник обязан письменно сообщить Работодателю о своем отказе.

5.9. Работник обязан:

5.9.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.9.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.9.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.9.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

7. 6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Корпоративные социальные программы – выплаты в рамках добровольно взятых на себя Работодателем обязательств в области социального обеспечения имеют цели:

- поддержки Работников предприятия при наступлении в их жизни социально значимых событий, требующих дополнительных расходов;
- обеспечения социальных нужд и потребностей Работников средствами и возможностями Работодателя для повышения производительности труда;
- повышения корпоративной культуры и укрепления приверженности Работников целям и ценностям Общества.

6.2. Работники, привлеченные к дисциплинарной ответственности за нарушения трудовой дисциплины (прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), а также Работники, причинившие своими действиями (бездействием) значительный материальный ущерб Обществу, если вина установлена комиссией по социально-трудовым отношениям филиала (представительства), на основании соответствующего приказа Работодателя, лишаются права пользования всеми видами льгот, гарантий и компенсаций в течение календарного года после совершения проступка.

Дополнительные льготы, гарантии и компенсации не распространяются на Работников, работающих по совместительству и Работников не списочного состава (кроме пенсионеров и выборных, освобожденных штатных работников ППО). /1//3/

6.3. Работодатель выплачивает единовременное пособие в случаях:

6.3.1. Гибели Работника в результате несчастного случая на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего. В случае выплаты страхового возмещения согласно договору страхования от несчастного случая, сумма единовременного пособия уменьшается на величину страхового возмещения.

6.3.2. Получения инвалидности Работником в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя или профессионального заболевания, в размерах:

- инвалидам 1 группы 75 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы 30 процентов годового заработка.

В случае выплаты страхового возмещения согласно договору страхования от несчастного случая, сумма единовременного пособия уменьшается на величину

страхового возмещения.

6.4. Работодатель выплачивает материальную помощь Работникам:

6.4.1. На укрепление здоровья в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества, при уходе в очередной отпуск в соответствии с положением (приложение № 6 к настоящему Договору).

6.4.2. В случае смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, родных сестер, родных братьев) в размере 7500 рублей.

6.4.3. При рождении ребенка в размере 7500 рублей.

6.4.4. При регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере 5000 рублей.

6.4.5. Сверх норм, установленных законодательством, в случае смерти Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в размере 12500 рублей. В случае выплаты страхового возмещения согласно договору страхования от несчастного случая, сумма единовременного пособия уменьшается на величину страхового возмещения.

6.4.6. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком после достижения им возраста 1,5 лет и до 3 лет ежемесячно в размере 1500 рублей.

6.4.7. Опекающим детей один раз в год в размере 2000 рублей на одного ребенка. /3/

6.4.8. Матерям-одиночкам, находящимся на учете в органах социальной защиты населения, отцам, воспитывающим детей без матери и многодетным семьям (имеющим 3-х и более детей) один раз в год в размере 2000 рублей на каждого ребенка в возрасте до 17 лет и обучающимся впервые на дневном обучении в средних специальных и высших учебных заведениях – до 23 лет. /1//3/

6.4.9. Не достигшим установленных законом пенсионных оснований, в случае увольнения, в связи с выходом на пенсию по инвалидности (общее заболевание) единовременно в размере 3000 рублей. /3/

6.4.10. По семейным обстоятельствам в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества. /3/

6.5. Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение Работникам в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества:

6.5.1. К юбилейным датам со дня рождения в соответствии с положением (приложение № 8 к настоящему Договору).

6.6. Работодатель обеспечивает дополнительные компенсационные выплаты Работникам, в пределах средств, утвержденных в бизнес-плане Общества:

6.6.1. За тепловую и электрическую энергию на основании «Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы» и в соответствии с положением (приложение № 9 к настоящему Договору).

6.6.2. За оплату детских путевок в оздоровительные лагеря Дальневосточного региона, в размере части стоимости путевки, оставшейся после оплаты Работником родительской платы (в размере 10% от стоимости путёвки), части компенсации региональных бюджетов и фонда социального страхования. /2/

6.6.3. За проезд для детей Работников филиалов и структурных подразделений, расположенных в районах Крайнего Севера к месту отдыха (в том числе опекаемым и находящимся на попечении) до достижения ими возраста 18 лет и неработающих совершеннолетних до достижения ими возраста 23 лет – учащихся на очной форме обучения, получающих первое образование в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию РФ. Выплата распространяется на Работников раз в два года, начиная со второго года работы, и должна не превышать стоимости проезда авиатранспортом в «эконом-классе» и проезда в купе при использовании ж/д транспорта. /1/ /2/

6.6.4. Бывших Работников филиалов генераций и тепловых сетей реорганизованных Обществ – неработающих инвалидов, получивших инвалидность в результате несчастного

случая по вине Работодателя или профессионального заболевания, а так же иждивенцев до 18-ти лет и обучающихся в учебных заведениях на очных отделениях до 23-х лет погибшего на производстве Работника, с предоставлением подтверждающих документов, ежемесячно в размере 2700 рублей. /2/

6.6.5. На погребение Работников и пенсионеров Общества, но не более 20000 рублей (кроме поминального обеда). /2/

6.7. Работодатель гарантирует Работникам:

6.7.1. Возможность переподготовки (кроме высших и средних специальных учебных заведений), трудоустройства и установление льготных условий и режима работы Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем, полученным на производстве или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.7.2. Сохранение за уволенными в связи с сокращением численности (но не более шести месяцев) права пользования детскими дошкольными учреждениями на условиях предусмотренных настоящим Договором.

6.7.3. Совместно с ППО проведение оздоровительных, спортивно-массовых, культурно-просветительных и корпоративных мероприятий в соответствии с положением (приложение № 10 к настоящему Договору). /3/

6.7.4. Деятельность комиссии по Социальному страхованию определяется в соответствии с положением (приложение № 11 к настоящему Договору).

6.7.5. Порядок, условия занесения Работников на Доску Почёта и в Книгу Почёта устанавливаются в положении (приложение № 12 к настоящему Договору).

6.7.6. Оказание финансовой поддержки обеспечения содержания детей Работников в детских дошкольных учреждениях в размере 50% суммы (без родительской платы), но не более 4000 рублей ежеквартально и 100% (без родительской платы) согласно сметы расходов, если ребенок воспитывается в неполной семье (мать-одиночка, стоящая на учете в органах социальной защиты населения или отец, воспитывающий ребенка без матери) или разовую финансовую поддержку в размере не более 15000 рублей при устройстве ребенка в ДДУ на основании договора между Обществом и ДДУ. /2/

6.8. Работодатель выплачивает материальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, неработающим пенсионерам, уволенным из филиалов генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ, в связи с выходом на пенсию, а также инвалидам, состоящим на учете в Обществе в соответствии с положением (приложение № 7 к настоящему Договору). /3/

6.9. Добровольное медицинское страхование, страхование от несчастного случая осуществляется для Работников в соответствии с Программой страховой защиты Общества, утвержденной Советом директоров Общества.

6.10. Негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется для Работников в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения, утвержденной Советом директоров Общества.

6.11. Меры по реализации Работодателем государственных гарантий и компенсаций Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

6.11.1. В связи с расположением структурных подразделений Общества в районах с особыми климатическими условиями, при расчете заработной платы применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока в следующих размерах:

	Районный коэффициент	Процентная надбавка
--	----------------------	---------------------

Район Крайнего Севера	70%	до 80%
Местность, приравненная к районам Крайнего Севера	50%	до 50%
Южный район Дальнего Востока	30%	до 30%

6.11.2. В целях реализации гарантий и компенсаций в отношении Работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель:

6.11.2.1. Компенсирует Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера один раз в год стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций и лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном действующим законодательством, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания Работника.

6.11.2.2. При предоставлении Работником медицинского заключения, выданного в порядке, установленном действующим законодательством, Работодатель предварительно оплачивает Работнику 50% стоимости проезда к месту медицинских консультаций и лечения, а оставшиеся 50% стоимости оплачивается Работодателем по факту при предоставлении Работником проездных документов, но не более 30 000 рублей. /3/

6.11.2.3. В случае выявления фактов нецелевого использования денежных средств, Работник возвращает Работодателю все средства, полученные им на оплату проезда к месту медицинских консультаций и лечения.

6.11.3. Компенсирует Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера один раз в два года расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа Работника, но не выше 30 килограммов, к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси), но не выше стоимости «эконом-класса» при проезде авиатранспортом и стоимости проезда в купе при использовании железнодорожного транспорта. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Обществе.

При следовании Работника к месту отдыха, расположенному за пределами территории Российской Федерации, и связанному с пересечением Государственной границы РФ, оплата стоимости проезда и провоза багажа весом до 30 килограммов производится Работнику только до пункта пропуска через государственную границу РФ, то есть до территории (акватории) в пределах железнодорожной, автомобильной станции или вокзала, морского (торгового, специализированного), речного (озерного) порта, аэропорта, военного аэродрома, открытой для международных сообщений (международных полетов), где в соответствии с законодательством РФ осуществляется пропуск через Государственную границу.

Оплата стоимости проезда Работника к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём, согласно представленным кассовым чекам за использованное горючее, но не более норм расхода на данную марку автомобиля и не выше стоимости проезда авиатранспортом в «эконом-классе».

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника и обратно любым видом транспорта (кроме такси) производится на основании заявления Работника в размере 50% перед выездом в отпуск, исходя из примерной стоимости «эконом-класса» при проезде авиатранспортом и стоимости проезда в купе при использовании железнодорожного транспорта. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных в течение текущего финансового

года билетов и других документов. При не предоставлении проездных документов оплата проезда к месту использования отпуска и обратно не производится.

В случае проведения Работником своего отпуска в нескольких местах отдыха, ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места отдыха с предоставлением билетов, подтверждающих проезд по всему маршруту.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно является целевой выплатой и не суммируется в случае, когда Работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. /1/

6.11.4. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.11.5. Работникам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающим в трудовые отношения, процентная надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, а в местностях приравненных к районам Крайнего Севера в размере 10% за каждые шесть месяцев работы и по достижении 30% надбавки – последние 20% - за шесть месяцев работы, в Южных районах Дальнего Востока – в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Максимальный размер указанной надбавки применяется в соответствии с пунктом 6.11.1 шестого раздела настоящего Договора.

6.11.6. Компенсирует расходы, связанные с переездом в районы Крайнего Севера и районы, приравненные к районам Крайнего Севера, лицам, заключившим трудовой договор с Работодателем и прибывшим из другого региона Российской Федерации.

6.12. Работодатель предоставляет беспроцентную ссуду за счет средств Общества в размере 50000 руб. сроком на 5 лет Работникам до 30 лет, проживающим в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока не получающим процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока или получающим ее частично. /2//3/

6.13. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций производится на основании личного заявления Работника на имя руководителя Общества, филиала по согласованию с профсоюзной организацией филиала (представительства). Срок согласования с ППО не может превышать пяти рабочих дней с момента поступления заявления в ППО. Основанием для выплаты являются подтверждающие документы. /2//3/

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

7.1. Стороны социального партнерства – Работодатель и первичные профсоюзные организации филиалов (представительства):

7.1.1. Осуществляют совместный контроль по исполнению настоящего Договора. Подведение итогов по его выполнению осуществляется один раз в полугодие, не позднее 45 дней после окончания отчетного периода.

7.1.2. Предоставляют информацию, необходимую для анализа реализации настоящего Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений, дополнений и подготовки проектов последующих Договоров.

7.1.3. Принимают меры по предупреждению коллективных трудовых споров, а в случае наличия оснований для их возникновения, принимают меры по урегулированию возникшего спора комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы.

7.1.3.1. В случае возникновения разногласий по урегулированию возникшего спора в рамках комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы, стороны комиссии вправе обратиться в комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, действующую в соответствии с п. 7.1.5 ОТС.

7.1.4. Рассматривают вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений, не включенные в настоящий Договор.

7.1.5. Проводят консультации, переговоры и заключают иные соглашения в области социально-трудовых отношений.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Соблюдает положения настоящего Договора.

7.2.2. Создает условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации и повышению производительности труда.

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

7.2.4. Предоставляет первичным профсоюзным организациям филиалов (представительства):

7.2.4.1. Информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, разработки проекта и заключения настоящего Договора. /3/

7.2.4.2. Информацию для анализа реализации и выполнения настоящего Договора.

7.2.4.3. Информацию, необходимую для разработки приложений филиала к Договору Общества.

7.2.5. Выделяет средства в размере 0,3% от фонда оплаты труда для организации культурно-массовой, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий. В течение недели после выплаты заработной платы Работникам филиала (представительства), данные средства перечисляет на расчетные счета, указанные первичными профсоюзными организациями филиалов (представительства).

7.2.6. Соблюдает права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций филиалов (представительства), установленные действующим законодательством, ОТС и настоящим Договором.

7.2.7. Не вмешивается в деятельность первичных профсоюзных организаций филиалов (представительства), если она не противоречит действующему законодательству, а также не издает приказы и распоряжения, ограничивающие подобную деятельность. Предоставляет в бесплатное пользование профсоюзным комитетам отдельные оборудованные помещения (из находящихся в аренде или в собственности Общества) для обеспечения уставной деятельности профсоюзной организации. /3/

7.2.8. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляет не освобожденным профсоюзным Работникам, в том числе уполномоченным лицам по охране труда, свободное от основной работы время с сохранением среднего заработка не менее 4-х часов в неделю.

7.2.8.1. Порядок, условия и продолжительность освобождения от основной работы и список должностей профсоюзных Работников, устанавливается в приложениях филиалов (представительства) к настоящему Договору:

- уполномоченные по охране труда;
- члены комиссии по трудовым спорам;
- члены комиссии по социальному страхованию;
- члены выборных профсоюзных органов;

- профсоюзный актив, направляемых на профсоюзную учёбу до 5 человек в месяц или не более 60 человек в год от первичной профсоюзной организации филиала (представительства).

7.2.9. Обеспечивает по личным письменным заявлениям Работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы, ежемесячно, в течение всего периода их работы, на счет профсоюзной организации, указанной в заявлении.

7.2.10. Распространяет за счет средств Работодателя на освобожденных штатных Работников первичной профсоюзной организации (в пределах численности и фонда заработной платы на момент заключения настоящего Договора) с учетом индексации, предусмотренной в Обществе, льготы, гарантии, виды премирования и вознаграждения, в том числе при выходе на пенсию, установленные для Работников Общества.

7.2.10.1. Порядок их предоставления устанавливается в приложениях к настоящему Договору.

7.2.10.2. Премирование освобожденных штатных профсоюзных Работников производится по показателям, установленным положением «Об оплате труда работников ППО», согласованному с Работодателем. /3/

7.2.11. По запросу, предоставляет первичной профсоюзной организации список Работников, принятых на работу в филиал (представительство) Общества.

7.2.12. В течение 7 календарных дней после подписания Договора издает приказ по Обществу, в котором определяет лиц, ответственных за исполнение условий Договора, относящихся к компетенции Работодателя.

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

7.2.14. Компенсирует первичным профсоюзным организациям филиалов (представительства) затраты, связанные с обеспечением работы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора и соглашений, заключению коллективного договора и соглашений, а также для организации контроля за их выполнением.

7.3. Первичная профсоюзная организация филиала (представительства):

7.3.1. Соблюдает положения настоящего Договора и обеспечивает их соблюдение членами профсоюза, работающими в Обществе.

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

7.3.3. Содействует адаптации Работников к работе в филиалах (представительстве), созданных в процессе реорганизации.

7.3.4. Отстаивает интересы Работников в сфере социального страхования.

7.3.5. Не разглашает информацию, отнесенную к коммерческой, служебной или охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случаях ее разглашения полномочный представитель Работников, первичные профсоюзные организации филиалов (представительства) несут ответственность, установленную действующим законодательством.

7.3.6. Принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Обществе и укреплению трудовой дисциплины.

7.3.7. Предоставляет после проведения очередных выборов, а также по запросу Работодателя, информацию о составе выборных профсоюзных органов профсоюзной организации, о численности и персональном составе членов профсоюза, о принятых решениях в сфере социального партнерства.

7.3.8. Осуществляет контроль по соблюдению в Обществе трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, силами профсоюзного актива.

7.3.9. Содействует выполнению Работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости

Работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных заболеваний (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.).

7.3.10. Предоставляет Работодателю предложения по организации и проведению культурно-массовой, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий. Использует средства, выделенные на эти цели, на основании плана мероприятий и сметы, согласованной Работодателем.

7.3.10.1. Предоставляет Работодателю информацию об использовании средств, перечисленных первичной профсоюзной организации для проведения культурно-массовой работы, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий.

7.3.11. Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, норм охраны труда.

7.3.12. Проводит консультации и предоставляет правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

7.3.13. Принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров – своевременно информирует об этом Работодателя.

7.3.14. При соблюдении Работодателем трудового законодательства, положений ОТС, настоящего Договора не объявляет и не организывает забастовки, не вовлекает в них Работников, до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку информирует об этом Работодателя.

7.3.15. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

7.4. Работники Общества:

7.4.1. Соблюдают положения настоящего Договора.

7.4.2. Поддерживают благоприятный психологический климат в коллективе во время исполнения трудовых обязанностей.

7.4.3. При наличии предпосылок для возникновения трудовых споров – своевременно информируют об этом Работодателя и первичные профсоюзные организации филиалов (представительства).

7.5. Работники, избранные в состав профсоюзных комитетов, цеховых комитетов, в комиссии профсоюзных комитетов, совместных комиссий (по охране труда, по трудовым спорам, по социальному страхованию и др.) и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, к ним не может быть применено дисциплинарное взыскание, снижен частично или полностью размер премии за неисполнение должностных обязанностей согласно положения «Об оплате труда работников Общества», без предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

7.6. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается без согласования с соответствующим профсоюзным органом в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения без указанного согласования.

9. 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

8.2. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. /3/

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

8.4. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнёрства Общества в приоритетном порядке разрешаются путём переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.5. Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Внесение изменений и дополнений в Договор, а также контроль его выполнения осуществляет, созданная сторонами комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы.

8.6. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в порядке, установленном для заключения Договора.

8.7. Предложения одной из сторон по внесению изменений и дополнений в Договор рассматриваются комиссией в срок не позднее 10 рабочих дней.

8.8. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнёрства Общества, должностные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством и данным Договором.

8.9. Работодатель обеспечивает тиражирование Договора всем филиалам (представительству) для ознакомления Работников Общества.

/1/ - Изменения в соответствии с протоколом № 1 от 14 ноября 2007 года заседания комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы.

/2/ - Изменения в соответствии с протоколом № 2 от 30 ноября 2007 года заседания комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы.

/3/ - Изменения в соответствии с протоколом № 3 от 18 декабря 2007 года заседания комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10. ПРИЛОЖЕНИЯ

10.1. ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ОБЩЕСТВА

1. Общие положения:

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) Общества разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением, Договором Общества и федеральными законами, регламентирующими трудовые отношения между Работником и Работодателем с момента их возникновения и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.2. ПВТР Общества определяют:

1.2.1. Порядок приема, перевода и увольнения Работников.

1.2.2. Обязанности и права Работников.

1.2.3. Обязанности и права Работодателя.

1.2.4. Режим рабочего времени и времени отдыха.

1.2.5. Порядок поощрения Работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

1.2.6. Ответственность за нарушение дисциплины труда (условий трудового договора), порядок вынесения дисциплинарных взысканий.

1.2.7. Иные вопросы трудовых отношений в Обществе.

1.3. ПВТР Общества распространяются на всех Работников Общества, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем и обязательны ими для выполнения.

2. Порядок приема, перевода и увольнения Работников:

2.1. Прием, перевод и увольнение Работников осуществляется Работодателем в соответствии с ТК РФ.

2.2. При приеме на работу Работник предъявляет подлинники следующих документов:

2.2.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.2.2. Документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу).

2.2.3. Трудовую книжку (за исключением лиц, поступающих на работу впервые или на условиях совместительства).

2.2.4. Диплом, свидетельство или иные документы об образовании, требующие специальных знаний и профессиональной подготовки.

2.2.5. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением лиц, поступающих на работу впервые).

2.2.6. Заявление о приеме на работу и фотографии (3x4) 3 шт.

2.3. При заключении трудового договора запрещается требовать от Работника документы, не предусмотренные трудовым законодательством РФ.

2.4. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают при подписании сторонами трудового договора.

2.4.1. Трудовой договор подписывается в двух экземплярах, один экземпляр хранится у Работодателя, другой выдается Работнику.

2.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.5.1. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. В трудовом договоре указывается выполнение Работником трудовой функции

по должности (профессии).

2.6.1. До подписания трудового договора Работник под роспись знакомится с документом, определяющим его трудовую функцию.

2.7. Документами, определяющими трудовую функцию Работника, являются:

2.7.1. Для директоров филиалов – положение о филиале.

2.7.2. Для директоров структурных подразделений – положение о структурном подразделении.

2.7.3. Для главных инженеров, заместителей директоров филиалов – приказ о распределении должностных обязанностей по филиалу.

2.7.4. Для главных инженеров, заместителей директоров структурных подразделений – приказ о распределении должностных обязанностей по структурному подразделению.

2.7.5. Для начальников департаментов, управлений, служб, отделов – положение о департаменте, управлении, службе, отделе соответственно.

2.7.6. Для специалистов и служащих – должностные инструкции.

2.7.7. Для рабочих – единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий.

2.7.8. Работа с персоналом Общества осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и «Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации».

2.8. При приеме на работу Работник знакомится под роспись с настоящим Договором, ПВТР Общества, правилами охраны труда, пожарной безопасности и промышленной санитарии – проходит вводный инструктаж, а так же знакомится с порядком режима работы и допуска к информации, являющейся коммерческой, служебной и (или) охраняемой законом тайной. /3/

2.9. Трудовой договор вступает в силу после его подписания Работником и Работодателем и издания приказа Работодателя о назначении на должность.

2.10. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

2.11. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после его подписания.

2.12. В трудовом договоре, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12.1. Срок испытания, указанный в трудовом договоре не может превышать трех месяцев, а для руководителей филиалов, структурных подразделений их заместителей, главных инженеров, главных бухгалтеров – шести месяцев.

2.13. Работники, в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством, проходят предварительные – при поступлении на работу, периодические – в течение трудовой деятельности, медицинские осмотры, которые организуются и оплачиваются Работодателем с учетом рода деятельности Работника.

2.13.1. На время прохождения медицинских осмотров за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени и месте проведения осмотров Работник извещается заблаговременно.

2.13.2. Уклонение (отказ Работника без уважительной причины) от прохождения периодических медицинских осмотров, необходимых для дальнейшего выполнения трудовых функций, является нарушением трудовой дисциплины, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания.

2.13.3. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, Работодатель обязан, с согласия Работника, перевести на должность, имеющуюся в Обществе, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.14. В случае изменения определённых сторонами условий трудового договора, в том числе влекущих изменение трудовой функции Работника, а так же перевод Работника на другую должность, с Работником заключается письменное дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью его трудового договора.

2.14.1. Изменение трудового договора оформляется приказом Работодателя и объявляется Работнику под роспись.

2.15. Перевод Работника внутри Общества производится в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Порядок оформления документов по переводу, устанавливается локальным нормативным актом Общества.

2.16. Прекращение трудового договора с Работником осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок оформления документов по расторжению трудового договора, устанавливается локальным нормативным актом Общества.

2.17. Во всех случаях при увольнении Работника днём увольнения является последний день его работы.

2.17.1. В день увольнения Работнику выдается трудовая книжка с соответствующими записями и производится окончательный расчёт по заработной плате.

3. Обязанности и права Работников Общества:

3.1. Работник Общества обязан:

3.1.1. Выполнять должностные обязанности и функции определенные трудовым договором, приказом о распределении должностных обязанностей, положениями, должностными инструкциями, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

3.1.2. Выполнять ПВТР Общества. Выполнять приказы и распоряжения Работодателя не противоречащие действующему трудовому законодательству РФ и должностным обязанностям Работника. Качественно и в установленные сроки выполнять работы по заданиям Работодателя. /З/

3.1.3. Поддерживать и повышать уровень квалификации, необходимый для исполнения возложенных на него должностных обязанностей.

3.1.4. Не разглашать информацию, относящуюся к коммерческой, служебной и (или) охраняемой законом тайне, ставшей ему известной, в связи с исполнением должностных обязанностей, не использовать эту информацию для целей личной выгоды, а так же в интересах третьих лиц, если ее распространение может нанести вред Обществу или его Работникам.

3.1.5. Не допускать действий, препятствующих другим Работникам выполнять их должностные обязанности.

3.1.6. Бережно, рационально и эффективно использовать имущество Общества, в том числе оргтехнику, персональные компьютеры.

3.1.7. Рационально расходовать материальные ресурсы, электроэнергию.

3.1.8. Соблюдать установленные правила охраны труда, правила противопожарной безопасности и промышленной санитарии, использовать в работе средства индивидуальной защиты, специальную одежду и специальную обувь.

3.1.9. Поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных, других помещениях, на территории.

3.1.10. Своевременно передавать Работодателю сведения об изменении персональных данных (регистрации места жительства (адрес), семейного положения, иждивенцах, образования, фамилии, паспортных данных).

3.1.11. Подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка временной нетрудоспособности в день выхода на работу.

3.2. Работникам запрещается:

3.2.1. Курение вне отведенных для этой цели мест.

3.2.2. Пребывание на работе и рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3.3. Работник имеет право на:

3.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора, в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.

3.3.2. Рабочее место и работу, обусловленную трудовым договором.

3.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящим Договором.

3.3.4. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с действующим законодательством и ПВТР Общества.

3.3.5. Информацию необходимую для исполнения должностных обязанностей, информацию о системе оплаты труда, размерах, условиях и порядке выплаты материальных вознаграждений и информацию о гарантиях, льготах и компенсациях, предоставляемых Работникам Общества.

3.3.6. Информацию о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и участие в конкурсах (при их проведении) на их замещение.

3.3.7. Ознакомление с материалами личного дела, результатами проверки знаний и аттестации и другими материалами о своей деятельности.

3.3.8. Служебное расследование для опровержения порочащих Работника сведений.

3.3.9. Защиту своих трудовых прав и свобод, предусмотренных федеральным законодательством, в том числе в судебном порядке.

3.4. Работник предупреждает Работодателя о причинах невыхода или преждевременного ухода с работы.

3.5. Работник Общества наделен всеми обязанностями и имеет все права, предусмотренные ТК РФ.

4. Обязанности и права Работодателя:

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации, выполнять ОТС и коллективный договор и условия трудовых договоров Работников.

4.1.2. Обеспечивать государственное социальное страхование Работников.

4.1.3. Организовывать труд Работников Общества, в соответствии с требованиями охраны труда.

4.1.4. Принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний Работников.

4.1.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и дополнениями филиалов к Договору Общества.

4.1.6. Осуществлять контроль по соблюдению Работниками – ПВТР Общества, инструкций по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

4.1.7. Своевременно рассматривать заявления Работников и сообщать им о принятых мерах в течение семи рабочих дней.

4.1.8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.9. Рассматривать в недельный срок со дня получения от выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации требования об устранении выявленных нарушений, и сообщать ему о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2.2. Требовать от Работников выполнения ими, должностных обязанностей и функций, определенных трудовым договором, приказом о распределении должностных обязанностей, положениями, должностными инструкциями, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

4.2.3. Поощрять Работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.4. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном действующим законодательством.

5. Рабочее время, время отдыха:

5.1. Рабочее время – это время, в течение которого Работник в соответствии с ПВТР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими Федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха – это время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, которое он может использовать по своему усмотрению.

5.3. В обществе устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями, как правило – суббота и воскресенье, продолжительностью рабочего дня – 8 часов.

5.4. Филиалы в ПВТР Филиалов определяют:

5.4.1. Время начала и окончания работы в филиале.

5.4.2. Время начала и окончания перерывов для отдыха и питания.

5.4.3. Виды работ, где предусматриваются специальные перерывы – обусловленные технологией и организацией производства, определяют порядок предоставления перерывов.

5.4.4. Определяют перечень работ и профессий, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, устанавливают порядок предоставления времени для отдыха и питания на таких рабочих местах в рабочее время.

5.4.5. Составляют согласованные с профсоюзом графики сменности для персонала, работающего в условиях многосменного режима работы.

5.5. Для оперативного персонала, оперативно-ремонтного персонала, Работников, работающих в условиях непрерывного производства, устанавливается режим работы в две смены, с продолжительностью смены 12 часов.

5.6. Оперативному персоналу, оперативно-ремонтному персоналу, Работникам, работающим в условиях непрерывного производства, запрещается оставлять работу до прихода на работу сменяющего Работника.

5.6.1. В случае неявки сменяющего, Работник заявляет об этом руководителю, в подчинении которого он находится, руководитель обязан немедленно принять меры по замене Работника, находящегося в смене, другим Работником и принять меры к изданию приказа об оплате Работнику сверхурочной работы в соответствии с ТК РФ.

5.6.2. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.7. Учет рабочего времени ведется структурными подразделениями филиалов на всех состоящих у него в штате Работников. Табель учета рабочего времени представляется в бухгалтерию на последнее число месяца включительно.

6. Порядок поощрения Работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

6.1. За высокие достижения в работе, а также за выполнение особо важных заданий Работодатель может поощрить Работника следующими видами наград:

6.1.1. Объявить благодарность, выплатить денежную премию, вручить ценный подарок, наградить Почётной грамотой, занести фотографию Работника на Доску Почёта и (или) в Книгу Почёта Общества.

6.1.2. Представить к поощрению наградами ОАО РАО «ЕЭС России»: объявлению благодарности, награждению Почётной грамотой, присвоению званий: «Ветеран

энергетики», «Заслуженный работник Единой энергетической системы России», награждению почетным знаком «За заслуги перед российской энергетикой».

6.1.3. Представить к награждению наградами Минпромэнерго РФ: объявлению благодарности, награждению Почётной грамотой, присвоению званий – «Почётный энергетик», «Почётный работник ТЭК».

6.1.4. Представить к государственным наградам Российской Федерации за особые трудовые заслуги перед Обществом и государством.

6.1.5. Представить к наградам правительства и губернатора субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления.

6.2. Приказ о поощрении Работников доводится до сведения трудового коллектива.

6.2.1. Награды Работнику вручаются на торжественных собраниях.

6.2.2. Запись о поощрениях Работника заносится в его трудовую книжку.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда. Поощренным Работникам выплачиваются премии в соответствии с положением «Об оплате труда работников Общества». Все кандидатуры Работников представленные к награждениям всеми видами наград согласовываются с профсоюзным комитетом.

7. Ответственность за нарушение дисциплины труда (условий трудового договора), порядок вынесения дисциплинарных взысканий:

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным Договором Общества и не противоречащими им локальными нормативными актами Общества. /З/

7.1.1. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.2. Дисциплинарными взысканиями являются: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.3. Дисциплинарное взыскание Работнику выносится приказом по филиалу, представительству.

7.3.1. Приказ объявляется Работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

7.3.2. Отказ Работника от ознакомления с приказом, оформляется соответствующим актом, который подписывают не менее чем три Работника.

7.4. При обнаружении случаев нарушения трудовой дисциплины, неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, должностное лицо, в чьем подчинении находится Работник, немедленно сообщает об этом руководителю структурного подразделения и подтверждает свое сообщение письменно – служебной запиской.

7.4.1. Руководитель обязан потребовать от Работника письменное объяснение о причинах нарушения трудовой дисциплины, причинах неисполнения возложенных на него трудовых обязанностей и предложить Работодателю меру дисциплинарного взыскания.

7.4.2. На основании документов о факте нарушения трудовой дисциплины Работодатель издает приказ о вынесении дисциплинарного взыскания.

7.4.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

7.4.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-

хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

7.8. Работодатель вправе не начислять премию за невыполнение ПВТР Общества и неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с положением «Об оплате труда работников Общества».

7.9. Работодатель информирует первичную профсоюзную организацию обо всех взысканиях, применяемых к Работникам.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.2. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Коллективному договору ОАО «ДГК» Перечень должностей Работников ОБЩЕСТВА С ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Директора, заместители директоров, главные инженеры, главные бухгалтеры филиалов	до 8
2	Директора, главные инженеры структурных подразделений филиалов	до 8
3	Советники и помощники генерального директора, помощники заместителей генерального директора Общества	до 6
4	Заместители главного инженера, заместители главного бухгалтера Общества	до 6
5	Заместители директоров филиалов, помощники директоров филиалов, заместители директоров структурных подразделений	до 6
6	Начальники департаментов, управлений и отделов представительства и филиалов Общества	до 6
7	Заместители начальников департаментов, управлений и отделов представительства и филиалов Общества	до 6
8	Начальники служб, начальники районов, начальники цехов структурных подразделений филиалов	до 6
9	Начальники участков, заместители начальников цехов структурных подразделений филиалов, старшие мастера, мастера структурных подразделений филиалов	до 4
10	Инженеры, экономисты, юристы, бухгалтера, инспекторы и специалисты (всех категорий) представительства и филиалов Общества	до 4
11	Штатные работники первичных профсоюзных организаций	до 4
12	Председатели первичных профсоюзных организаций	до 7

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее трех календарных дней.

2. Конкретное количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого Работнику с ненормированным рабочим днем, устанавливается трудовым договором, заключенным Работодателем с Работником.

3. Исчисление среднего дневного заработка, для оплаты ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого председателям и штатным Работникам первичных профсоюзных организаций, производить из расчета только тех сумм, которые им начислены Обществом, на основании седьмого раздела настоящего Договора и в соответствии с положением «Об оплате труда работников Общества».

10.3. ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к Коллективному договору ОАО «ДГК» РАЙОННОЕ ОТНЕСЕНИЕ ФИЛИАЛОВ И СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОБЩЕСТВА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫХ РАБОТОЙ И ПРОЖИВАНИЕМ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПРИРОДНО-КЛИМАТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Филиал, структурное подразделение (СП)	Местонахождение	Район
Представительство в г. Хабаровске в т.ч.	Хабаровский край, г. Хабаровск	Южный район Дальнего Востока
Представительство в г. Москве	г. Москва	
Представительство в г. Владивостоке	Приморский край, г. Владивосток	Южный район Дальнего Востока
Хабаровская генерация в т.ч. СП:	Хабаровский край, г. Хабаровск	Южный район Дальнего Востока
Хабаровская ТЭЦ-1	Хабаровский край, г. Хабаровск	Южный район Дальнего Востока
Хабаровская ТЭЦ-3	Хабаровский край, г. Хабаровск	Южный район Дальнего Востока
Комсомольская ТЭЦ-2	Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре	Местность, приравненная к районам Крайнего Севера
Комсомольская ТЭЦ-3	Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре	Местность, приравненная к районам Крайнего Севера
Амурская ТЭЦ-1	Хабаровский край, г. Амурск	Местность, приравненная к районам Крайнего Севера
Николаевская ТЭЦ	Хабаровский край, г. Николаевск-на-Амуре	Местность, приравненная к районам Крайнего Севера
Майская ГРЭС	Хабаровский край, п. Майский	Местность, приравненная к районам Крайнего Севера
Хабаровская теплосетевая компания в т.ч. СП:	Хабаровский край, г. Хабаровск	Южный район Дальнего Востока
Хабаровская ТЭЦ-2	Хабаровский край, г. Хабаровск	Южный район Дальнего Востока
ХТС	Хабаровский край, г. Хабаровск	Южный район Дальнего Востока
КТС	Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре	Местность, приравненная к районам Крайнего Севера
Биробиджанская ТЭЦ в т.ч.	ЕАО, г. Биробиджан	Южный район Дальнего Востока
Котельный цех № 2 (Ургальская ЦЭС), Ургальское отделение теплосбыта	Хабаровский край, Верхнебуреинский район	Местность, приравненная к районам Крайнего Севера
Амурская генерация в т.ч. СП:	Амурская область г. Благовещенск	Южный район Дальнего Востока

Благовещенская ТЭЦ	Амурская область г. Благовещенск	Южный район Дальнего Востока
Райчихинская ГРЭС	Амурская область г. Райчихинск	Южный район Дальнего Востока
Лучегорский топливно-энергетический комплекс в т.ч. СП:	Приморский край, п.г.т. Лучегорск	Южный район Дальнего Востока
Приморская ГРЭС	Приморский край, п.г.т. Лучегорск	Южный район Дальнего Востока
РУ «Лучегорское»	Приморский край, п.г.т. Лучегорск	Южный район Дальнего Востока
Приморские тепловые сети	Приморский край, г. Владивосток	Южный район Дальнего Востока
Приморская генерация в т.ч. СП:	Приморский край, г. Владивосток	Южный район Дальнего Востока
Артемовская ТЭЦ	Приморский край, г.Артем	Южный район Дальнего Востока
Владивостокская ТЭЦ-2	Приморский край, г. Владивосток	Южный район Дальнего Востока
Партизанская ГРЭС	Приморский край, г. Партизанск	Южный район Дальнего Востока
Нерюнгринская ГРЭС	Республика Саха (Якутия), г. Нерюнгри	Район Крайнего Севера

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.4. ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

1. Общие положения:

1.1. Положение разработано в целях:

1.1.1. Осуществления единой скоординированной политики Общества в вопросах оплаты труда Работников.

1.1.2. Реализации принципа равной тарифной оплаты за равный труд (при обслуживании энергооборудования одинаковой мощности, выполнении работы равной сложности и т.д.).

1.1.3. Определения позиции Общества при взаимодействии с органами государственной власти по вопросам оплаты труда, в том числе обоснованием средств на оплату труда в регулирующих органах.

1.2. Настоящее положение распространяется на Работников Общества.

1.2.1. Условия оплаты труда и материального стимулирования Работников, отнесенных решением Совета директоров Общества к Высшим менеджерам, устанавливаются Советом директоров Общества, в соответствии с приказом ОАО РАО «ЕЭС России».

1.2.2. Условия оплаты труда и материального стимулирования ведущих менеджеров филиалов (представительства) определяется единоличным исполнительным органом.

2. Порядок построения единой схемы оплаты труда по тарифным ставкам:

2.1. Единая тарифная сетка оплаты труда предусматривает:

2.1.1. 22 ступени оплаты труда (приложение № 1 к настоящему положению).

2.1.2. Нарастание тарифных коэффициентов от ступени к ступени.

2.1.3. Соответствие квалификационных разрядов по действующему ЕТКС ступеням оплаты труда основных рабочих.

2.1.4. Конкретная ступень оплаты труда для каждой профессии (должности) определяется в соответствии с Распределением профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих по ступеням оплаты (приложения № 3 – 11 к настоящему положению), с учетом групп по оплате труда (приложение № 12 к настоящему положению).

2.1.4.1. Расчет показателей для определения групп по оплате труда филиала Общества производится в соответствии с Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) Работников электроэнергетики от 14.11.2005 г.

2.1.5. Максимальные должностные оклады (тарифные ставки) по ступеням оплаты определяются путем умножения минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на тарифный коэффициент соответствующей ступени оплаты труда. /3/

2.1.6. Минимальные должностные оклады (тарифные ставки) по ступеням оплаты определяются путем умножения минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на тарифный коэффициент предшествующей ступени оплаты труда. /3/

2.2. Уровень максимальных тарифных ставок (окладов) на определенный период для непромышленного и медицинского персонала определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению. /3/

2.3. Схема предусматривает оплату труда Работников по тарифным ставкам (окладам) в зависимости от квалификационного разряда (группы) и занимаемой должности и позволяет производить дифференциацию тарифных ставок (окладов) в пределах разницы тарифных коэффициентов.

2.3.1. При установлении тарифных ставок (окладов) конкретным Работникам учитываются следующие факторы (внутри одной ступени):

- стаж работы;
- образование (квалификация);

- степень сложности и ответственности работы;
- индивидуальные качества Работника (инициатива, мастерство, освоение смежных и совмещенных профессий и т.д.).

2.3.2. В случае, если тарифная ставка (оклад) Работника по настоящему положению ниже установленного до его введения, то Работнику сохраняется тарифная ставка (оклад) на период, пока увеличение заработной платы на величину фактического роста индекса потребительских цен в РФ проводимое в Обществе, не уравнивает их между собой.

2.3.3. Тарифная ставка (оклад) Работников, ступень оплаты труда которых увеличивается на одну и более ступень, устанавливается по минимальному значению по соответствующей ступени, но не ниже установленного оклада до введения настоящего положения.

2.4. Филиалы Общества, в пределах утвержденной численности и планового фонда заработной платы:

2.4.1. Присваивают квалификационные разряды рабочим в соответствии с ЕТКС.

2.4.2. Проводят тарификацию работ в зависимости от сложности выполняемых работ.

2.4.3. Обеспечивают расширение сферы нормирования труда для всех категорий персонала, устанавливают обоснованные нормы на основе прогрессивных нормативов трудовых затрат.

3. Системы оплаты труда:

3.1. В Обществе применяется система оплаты труда – тарифная (повременно-премиальная и сдельно-премиальная).

3.1.1. При повременно-премиальной системе заработная плата Работника включает размер тарифной ставки (должностного оклада), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. /3/

3.1.2. Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, выплату премии за выполнение показателей премирования. Основным элементом данной системы является сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию), исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и норм времени на данную работу.

3.2. Филиалы Общества, по согласованию с первичными профсоюзными организациями, самостоятельно определяют системы оплаты труда, приказом по филиалу (представительству), с учетом требований, установленных настоящим положением, действующим законодательством и в пределах утвержденного планового фонда заработной платы.

3.2.1. При этом Работодатель обеспечивает связь оплаты труда Работников с его результатами, организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого Работника сущности применяемой системы оплаты труда.

4. Организация оплаты труда Работников:

4.1. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих I разряда, отработавших полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (норму), устанавливается приказом генерального директора и доводится до филиалов по мере ее изменения в течение года.

4.2. Тарифные ставки (оклады) Работников не должны превышать размеров, установленных для соответствующих ступеней в приложении № 1 – 2 к настоящему положению на определенную дату.

4.3. При проведении индексации, оклады Работников, превышающие рекомендуемые ступенью оплаты труда не индексируются.

4.4. Должностные оклады заместителей тарифицируются на 1-3 ступени ниже соответствующего руководителя. Главный бухгалтер тарифицируются на 2-3 ступени ниже директора. Помощник, советник тарифицируются на 4-5 ступеней ниже директора.

4.5. Установление должностного наименования «старший» возможно с письменного согласия Работника при условии, если Работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Данным Работникам устанавливается надбавка до 10% тарифной ставки (оклада), при условии, что данная профессия не указана в приложениях № 3 – 11 к настоящему положению.

5. Доплаты и надбавки:

5.1. Доплаты и надбавки устанавливаются Работникам приказом по филиалу (представительству) по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией в пределах планового фонда заработной платы.

При этом обязательно соблюдаются следующие условия:

5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширенную зону обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника не должна превышать 50% должностного оклада Работника, которому устанавливается доплата, за фактически отработанное время.

5.2.1. Размер доплаты Работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширенную зону обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, и исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается в качестве стимулирования выполнения дополнительных трудовых функций наряду со своей основной работой в рамках установленной нормы рабочего времени.

5.2.3. Доплата может быть уменьшена или отменена при пересмотре норм в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

5.3. В отдельных случаях Работникам могут устанавливаться надбавки в размере до 25% должностного оклада (тарифной ставки) за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и высокую квалификацию (приложение № 13 к настоящему положению).

5.4. Оплата работы в сверхурочное время производится в размере 1,5-кратной часовой тарифной ставки за первые два часа работы и 2-кратной часовой тарифной ставки за последующие часы или по письменному заявлению Работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени сверхурочной работы.

5.4.1. Для Работников с суммированным учетом рабочего времени, число сверхурочных часов, оплачиваемых в полуторном размере, определяется умножением двух часов на число рабочих дней в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели. Остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере.

5.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, если по желанию Работника ему не был предоставлен другой день отдыха. Сдельщикам оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится по двойным расценкам.

5.6. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме устанавливаются в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену. Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный трудовым законодательством.

5.6.1. Для Работников непромышленного производства, сторожевой, пожарной охраны, суточным (24 час.) режимом работы и для Работников, режим работы которых не является непрерывным, доплата за работу в ночное время производится в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада), за каждый час работы в период с 22-00 до 6-00 часов. /3/

5.7. Работникам, которым устанавливается рабочий день с разделением на части с перерывом более 2 часов, производится доплата в размере до 30% тарифной ставки (оклада):

5.7.1. При перерыве более 2 и до 4 часов – до 20% тарифной ставки (оклада).

5.7.2. При перерыве более 4 часов – до 30% тарифной ставки (оклада).

5.8. Компенсация расходов по командировкам производится в соответствии с положением «О порядке и размерах возмещения работникам расходов по командировкам» (приложение № 14 к настоящему положению).

5.8.1. Для персонала с повременно-премиальной системой оплаты труда оплата дней нахождения в служебной командировке производится аналогично оплате за рабочие дни по графику рабочего времени.

5.8.2. Для персонала со сдельно - премиальной системой оплаты труда оплата дней нахождения в служебной командировке производится с сохранением среднего заработка.

5.9. Для Работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты. Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест по условиям труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с:

- временной методикой проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в электроэнергетике (утверждена ОАО РАО «ЕЭС России» от 16.06.1998 г., согласованная с Минтрудом РФ от 05.11.1998 г. № 608-8);

- положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утверждено Постановлением Минтруда от 14.03.1997 г. № 12);

- временными отраслевыми рекомендациями по доплатам за неблагоприятные условия труда (ОАО РАО «ЕЭС России», АОТ «ЦОТэнерго», Москва, 1998 г.).

5.9.1. Доплата начисляется в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) за фактическое время работы в данных условиях, на основании аттестации рабочих мест.

5.9.2. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или полностью отменяться.

5.9.3. Перечень профессий, которым устанавливаются доплаты за работы с вредными, тяжелыми и особо-вредными условиями труда, является приложением к настоящему Договору и утверждается директором филиала, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.10. Водители автомобилей при работе на двух-трех видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии на филиале (структурном подразделении) службы технического обслуживания автомобилей тарифицируются на один разряд выше.

5.10.1. Водителям автомобилей 1-го, 2-го класса и машинистам локомотивов при переходе на систему оплаты труда настоящего Договора при снижении их средней заработной платы устанавливается надбавка за профессиональное мастерство по решению комиссии по социально-трудовым отношениям филиала (представительства). /3/

5.11. Для водителей легковых автомобилей может вводиться ненормированный рабочий день с установлением доплаты до 25% месячной тарифной ставки (оклада) за отработанное время на линии.

5.12. Доплаты за руководство бригадой устанавливается рабочим, не освобожденным от основной работы, пропорционально численности бригады, в следующих размерах:

Численность рабочих	Размер доплаты от тарифной ставки, за фактически отработанное время
до 10 человек	до 10 %
от 10 до 20 человек	до 15 %
свыше 20 человек	до 20 %

5.12.1. Звеньевым доплаты за руководство звеном при численности более 5 человек устанавливаются в размере 50% соответствующей доплаты бригадиру.

5.13. Время для приемки смены, персоналу, работающему на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, подлежит оплате в одинарном размере.

5.14. За индивидуальную подготовку новых рабочих на производстве, переподготовку и обучение рабочих вторым профессиям, руководство производственной практикой студентов и учащихся, устанавливается доплата Работникам, осуществляющим обучение в размере 10% тарифной ставки (оклада) на период обучения:

5.14.1. При одном ученике (практиканте или работнике, по отношению к которому осуществляется наставничество) - 5% тарифной ставки (оклада).

5.14.2. При двух или трех учениках (практикантах) - 10% тарифной ставки (оклада).

5.15. Оплата труда учеников при индивидуальном обучении профессиям рабочих производится в размере:

- 1 – 2 месяца обучения – 75% от тарифной ставки рабочего 1 разряда;
- 3 – 4 месяца обучения – 80% от тарифной ставки рабочего 1 разряда;
- 5 и более месяцев обучения – 90% от тарифной ставки рабочего 1 разряда.

Премия за период обучения не начисляется.

5.16. Работникам, ведущим занятия с персоналом цехов и участков без отрыва от работы по утвержденным программам производственно-технической учебы, производится оплата в соответствии с положением (приложение № 15 к настоящему положению).

5.17. Работникам (за исключением Работников указанных в пункте 1.2.1 и 1.2.2 настоящего положения), привлекаемым к дежурству на дому в выходные и праздничные дни, оплачивается 1/4 часовой тарифной ставки за фактическое число часов дежурства, с начислением выплат обусловленных районным регулированием, дальневосточная (северная) надбавка.

5.17.1. Или предоставляется время отдыха в размере, равном фактическому числу часов дежурства, умноженному на коэффициент 1/4.

5.17.2. Время вызова Работника на работу оплачивается исходя из полной часовой тарифной ставки Работника.

5.18. Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляется доплата за недоработанное по сравнению с 40-часовой рабочей неделей время в виде разницы между установленной тарифной ставкой (окладом) и тарифной ставкой (окладом) по 36 часовой рабочей неделе.

5.18.1. Доплата учитывается при расчете размера вознаграждения по итогам производственно-экономической деятельности за месяц, а также выплат обусловленных районным регулированием, дальневосточная (северная) надбавка.

5.18.2. Доплата за работу в ночное и сверхурочное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится исходя из часовой тарифной ставки, которая определяется путем деления установленного Работнику оклада на норму рабочего времени в отчетном периоде по 40-часовой рабочей неделе.

5.19. Уборщикам служебных помещений 1 разряда при уборке санузлов устанавливается доплата за применение дезинфицирующих средств в размере 10% тарифной ставки (оклада).

5.20. Доплата Работникам, на которых возложена обязанность постоянно работать со сведениями, составляющими государственную тайну, в силу своих должностных обязанностей, имеющим оформленный в установленный законом порядке допуск к работе со сведениями с грифом "секретно" – 10% к тарифной ставке (должностному окладу); к сведениям с грифом "совершенно секретно" – 15% к тарифной ставке (должностному окладу).

5.21. Водителям автомобилей при перевозке опасных грузов (кислород, ГСМ, пропан, азот, ацетон, карбид и другие газы под давлением) на специально оборудованных автомобилях производится доплата в размере 15% от установленной тарифной ставки за фактическое время перевозки груза.

5.22. Время приемки смены, получения наряда и прохождения обязательного предрейсового осмотра, осуществляемого в нерабочее время, оплачивается из расчета тарифной ставки Работника за фактически затраченное время в одинарном размере. Конкретная продолжительность времени и перечень Работников, занятых на указанных работах, определяется ПВТР филиала.

5.23. Выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока производятся в соответствии с разделом 6 настоящего Договора.

6. Премирование по итогам производственно-экономической деятельности за месяц (текущее премирование):

6.1. Премирование по итогам производственно-экономической деятельности за месяц производится за счет и в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Премирование Работников производится по результатам работы за месяц, предшествующий отчетному.

6.3. Основанием для определения размера премирования являются данные статистической, бухгалтерской и оперативной отчетности.

6.4. Базовый размер премии по Обществу составляет 60%. /2/

6.4.1. Базовый размер премии может быть увеличен приказом генерального директора, одновременно с утверждением минимальной тарифной ставкой рабочего 1 разряда на квартал. /2/

6.4.2. При увеличении базового размера премии по Обществу учитывается размер планового фонда оплаты труда и размер средств на оплату труда принятый регулирующими органами в тарифах на год. /2/

6.5. Филиалы (представительство) ежемесячно определяют фактический процент премии по итогам производственно-экономической деятельности, который зависит от выполнения основных условий премирования филиала (представительства).

6.6. Основные условия премирования Работников филиалов (представительства): /3/

6.6.1. Представительство ОАО «ДГК» в г. Хабаровске: /3/

Основные условия	Доля премии в базовом размере
Прибыль (убытки) до налогообложения (строка 140 формы № 2 БУ)*	0,15

6.6.2. Филиалы «Хабаровская генерация», «Приморская генерация», «Амурская генерация», «Нерюнгринская ГРЭС», «Приморские тепловые сети», «Хабаровская теплосетевая компания»:

Основные условия	Доля премии в базовом размере
Лимит постоянных эксплуатационных затрат**	0,15

* - условие определяется нарастающим итогом с начала отчетного года;

** - условие определяется нарастающим итогом с начала отчетного квартала.

Условия премирования применяются для всех категорий Работников, за исключением категории «Рабочие» в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (с изменениями и дополнениями). /3/

6.7. Премия начисляется за выполнение каждого условия в отдельности. При невыполнении одного из условий, премия не начисляется в том же размере, в каком она начисляется за его выполнение.

6.7.1. В случае невыполнения условий премирования филиала (представительства), учет которых осуществляется нарастающим итогом с начала года и если в последующие периоды текущего года указанное невыполнение будет восполнено, то выплата премии производится с учетом ранее невыплаченной в полном размере в пределах планового фонда оплаты труда.

6.7.2. Условия премирования освобожденных штатных Работников профсоюзных организаций определяются в соответствии с пунктами 6.6.2 - 6.6.3 настоящего положения.

6.8. Премирование Работников структурных подразделений филиалов (представительства) и освобожденных штатных Работников профсоюзных организаций производится за выполнение конкретных показателей премирования, установленных для них, исходя из их функциональных и должностных обязанностей. Показатели, условия, а также удельный вес каждого показателя в общем размере премии утверждаются в филиалах (представительстве) и являются приложением к Договору Общества.

6.8.1. Количество показателей, по которым оцениваются итоги производственно-экономической деятельности по каждому структурному подразделению не должно превышать 3-х.

6.8.2. Перечень рекомендуемых показателей премирования приведен в приложении № 16 к данному положению.

6.9. Размер премии конкретному Работнику может быть снижен частично или полностью, если в отчетном периоде Работник допустил следующие нарушения:

1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, в том числе: совершение прогула, опоздание на работу (в том числе опоздание или неявка на приемку смены), преждевременный уход с работы, сон на рабочем месте, занятие посторонним делом на рабочем месте, нарушение пропускного режима.
2	Нарушение должностных и производственных инструкций и положений, ПТЭ, ПТБ, ППБ, ПБД, Правил по организации работы с персоналом, Правил приемки – сдачи смены.
3	Несдача в установленные сроки экзаменов по ПТЭ, ПТБ и ППБ (премия не начисляется до сдачи экзаменов).
4	Наличие и рост отказов работы оборудования (техники) по вине обслуживающего персонала и (или) ответственных лиц из-за несвоевременно и некачественно проведенных ремонтов, пожары, загорания.
5	Наличие несчастных случаев на производстве, рост травматизма и заболеваемости вследствие наличия вредных факторов на производстве; несвоевременное и некачественное расследование аварий, отказов работы оборудования и несчастных случаев; нарушение порядка их учета и отчетности.
6	Невыполнение или некачественное выполнение сменных заданий, месячных

	планов работ, утвержденных планов организационно – технических мероприятий (в том числе и подчиненным персоналом).
7	Невыполнение надлежащим образом подготовительных работ: прохождение медицинских осмотров (медосвидетельствований), получение путевого листа, допуска и т.д.
8	Брак в работе, необеспечение выполнения работ в соответствии со СНиП (подтверждается актом расследования).
9	Невыполнение графиков ремонтов и перепростой оборудования в ремонте по вине персонала и (или) ответственных лиц.
10	Простой вагонов с грузами против норм по вине персонала и (или) ответственных лиц.
11	Наличие предписаний, замечаний (в том числе контролирующих и вышестоящих органов) по нарушению или неправильной организации производственно – экономической деятельности.
12	Невыполнение мероприятий по охране окружающей среды или несоблюдение норм и правил использования природных ресурсов.
13	Невыполнение или ненадлежащее исполнение организационно – распорядительных документов всех уровней.
14	Непредставление или несвоевременное предоставление и некачественное оформление всех видов отчетов и документации.
15	Превышение руководителями материальных запасов на складах сверх установленного норматива.

6.9.1. Начисление или не начисление премии в меньшем размере Работникам за невыполнение данных условий производится только за тот расчетный период, в котором было совершено или обнаружено нарушение, на основании докладной руководителя и письменного объяснения (акта, об отказе предоставить объяснение) Работника, и оформляется приказом по филиалу (представительству) по согласованию с ППО.

6.9.2. Премия не начисляется полностью без учета мнения выборных профсоюзных органов Работникам:

1	Совершившим прогул или отсутствовавших на работе более четырех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня.
2	Появившимся на работе, в том числе и в нерабочее время, в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подтверждается актом).
3	Совершившим хищение имущества предприятия наряду с привлечением к административной или уголовной ответственности (при наличии решения суда).
4	Отстраненным от работы за допущенные нарушения ПТЭ, ПТБ и ППБ (премия не начисляется до прохождения проверки знаний).

6.9.3. При снижении премии Работнику учитывается тяжесть совершенного проступка и степень его вины. При определении размера снижения премии следует руководствоваться следующим:

1	При нарушении Работником правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины впервые, и не повлекшем ущерб в виде сверхурочной оплаты сменяемому Работнику, нарушения технологического процесса из-за простоя оборудования (механизма), расхищения (разукомплектования) или порчи оборудования (механизма), размер премии уменьшается, не менее чем на 10%.
2	При нарушении Работником производственной и технологической дисциплины впервые и не повлекшем материального ущерба (в том числе и в виде простоя

	оборудования (механизма), оплаты другим Работникам времени простоя и невыполнения норм выработки) размер премии уменьшается не менее чем на 20%.
3	При нарушении Работником производственной, технологической и трудовой дисциплины, ПВТР, повлекшем материальный ущерб (в том числе и в виде простоя оборудования (механизма), сверхурочной оплаты или оплаты времени простоя и невыполнения норм выработки другим Работникам, расхищения (разукомплектования) и порчи оборудования (механизма) и т.д.), размер премии уменьшается в зависимости от размера ущерба, но не менее 50%.
4	При нарушении Работником ПТБ, ППБ, ПТЭ впервые и не повлекшем инциденты, аварии, травмы или заболевания самого Работника или других Работников, материальный ущерб (в том числе и в виде простоя или порчи оборудования (механизма), оплаты другим Работникам времени простоя и т.д.) размер премии уменьшается от 10% до 50%.
5	При нарушении Работником ПТБ, ППБ, ПТЭ, повлекшем инциденты, аварии, травмы или заболевания самого Работника или других Работников, материальный ущерб (в том числе и в виде простоя или порчи оборудования (механизма), оплаты другим Работникам времени простоя и т.д.) премия не начисляется до 100 %.
6	В случае повторного допущения нарушения в течение календарного месяца премия не начисляется полностью.
7	В случае повторного допущения нарушения в течение календарного года размер премии снижается в зависимости от тяжести совершенного проступка, но не менее 50%.

6.10. Премия Работнику начисляется в размере, рассчитанном за выполнение показателей и условий премирования, в процентах от тарифной ставки (должностного оклада) с учетом доплат и надбавок к ним (выплачиваемых из ФЗП) за фактически отработанное время.

6.11. За работу в праздничные, выходные дни и сверхурочное время, премия начисляется в одинарном размере.

6.12. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов начисление премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

6.13. Премия в данном месяце не начисляется Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с:

- увольнением по собственному желанию;
- увольнением за нарушение трудовой и производственной дисциплины.

6.14. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за не полностью отработанный первый учетный месяц работы не начисляется, за исключением принятых в порядке перевода.

6.15. Вновь поступившим Работникам, для которых сдача экзаменов по ПТЭ, ПТБ и ППБ в объеме занимаемой должности является обязательной, премия начисляется после сдачи указанных экзаменов.

6.16. Ежемесячно в отдел филиала (представительства), подготавливающий проект приказа о премировании по итогам производственно-экономической деятельности за месяц, руководителем каждого подразделения представляются справки о выполнении показателей премирования, составленные на основании данных официальной отчетности:

6.16.1. Срок предоставления справок о выполнении показателей премирования – до 15 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

6.16.2. Ответственность за своевременность и достоверность предоставленных данных несут руководители соответствующих подразделений.

6.17. Премия Работникам по итогам работы за месяц утверждается приказом руководителя филиала (представительства). /3/

7. Прочие компенсирующие и стимулирующие выплаты:

7.1. Единовременное вознаграждение при награждении Работников государственными, ведомственными и отраслевыми наградами; почетными грамотами; при занесении на Доску Почёта и в Книгу Почёта; объявлении благодарности.

7.1.1. Размер вознаграждения определяется в количествах минимальной тарифной ставки (ММТС) рабочего 1 разряда, установленной в Обществе в период награждения и выплачивается в следующих размерах:

Наименование награждения	По Обществу, кол-во ММТС	По филиалу, кол-во ММТС
Благодарность Общества, филиала	1,0	0,5
Благодарность Минпромэнерго	2,0	х
Почетная грамота Общества, филиала	1,5	1,0
Почетная грамота Минпромэнерго, ОАО РАО «ЕЭС России»	2,0	х
Доска Почета Общества, филиала	3,0	1,5
Книга Почета Общества, филиала	4,0	2,0
Звание «Заслуженный работник Единой энергетической системы России», «Почетный работник ТЭК», «Почётный энергетик»	5,0	х
Почетный знак «За заслуги перед российской энергетикой», Почетное звание «Ветеран энергетики»	6,0	х
Государственные награды РФ	7,0	х
Награды Правительства и Губернатора субъекта РФ	2,0	х
Награды органов местного самоуправления	х	1,0

7.1.2. Данные выплаты осуществляются в пределах утвержденного в бизнес-плане Общества (филиала) фонда оплаты труда по статье «единовременное вознаграждение» и оформляются приказом по Обществу (филиалу).

7.1.3. На сумму вознаграждения не начисляются выплаты, обусловленные районным регулированием, дальневосточная (северная) надбавка.

7.2. В особых случаях Работникам Общества может выплачиваться премия за выполнение особо важных производственных заданий (приложение № 17 к настоящему положению).

7.3. Ежемесячно Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет (приложение № 18 к настоящему положению).

7.4. По итогам работы за год Работникам выплачивается единовременное вознаграждение (приложение № 19 к настоящему положению).

7.5. Работникам могут выплачиваться премии по дополнительным положениям о премировании, разработанных в филиалах (представительстве) и утвержденных генеральным директором Общества.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

**10.4.1. Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников Общества
Ступени оплаты труда персонала, занятого в основном виде деятельности и
строительстве**

Ступень оплаты	Тарифный коэффициент	Минимальный должностной оклад на 25.07.2007 г.	Максимальный должностной оклад на 25.07.2007 г.
1	1,16	2854	3311
2	1,352	3311	3859
3	1,668	3859	4760
4	1,909	4760	5448
5	2,175	5448	6207
6	2,48	6207	7078
7	2,83	7078	8077
8	3,22	8077	9190
9	3,67	9190	10474
10	4,19	10474	11958
11	4,77	11958	13614
12	5,35	13614	15269
13	5,99	15269	17095
14	6,71	17095	19150
15	7,51	19150	21434
16	8,41	21434	24002
17	9,42	24002	26885
18	10,55	26885	30110
19	11,82	30110	33734
20	13,24	33734	37787
21	14,82	37787	42296
22	16,60	42296	47376

10.4.2. Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Общества Ступени оплаты труда непромышленного персонала, медицинских работников

Степень оплаты	Тарифный коэффициент	Минимальный должностной оклад на 25.07.2007 г.	Максимальный должностной оклад на 25.07.2007 г.
1	1	2261	2540
2	1,2	2540	3048
3	1,42	3048	3607
4	1,71	3607	4343
5	2	4343	5080
6	2,31	5080	5867
7	2,77	5867	7036
8	3,16	7036	8026
9	3,48	8026	8839
10	3,86	8839	9804
11	4,33	9804	10998
12	4,85	10998	12319
13	5,57	12319	14148
14	6,24	14148	15850

10.4.3. Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников Общества Распределение профессий рабочих по ступеням оплаты труда

Ступень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должности
1	1,16	Рабочие 1 разряда по ЕТКС, уборщик помещений (служебных).
2	1,352	Рабочие 2 разряда по ЕТКС, уборщик помещений (производственных), кладовщик 1 разряда, контролер водопроводного хозяйства, рабочие производственных бань 1 разряда.
3	1,668	Рабочие 3 разряда по ЕТКС, приемосдатчик груза и багажа 2 разряда, грузчик 2 разряда, кладовщик 2 разряда, грузчик при погрузке (разгрузке) грузов, на внутрискладской переработке грузов, водители мототранспортных средств 3 разряда.
4	1,909	Рабочие 4 разряда по ЕТКС, помощник машиниста тепловоза при выполнении маневровых работ на решающих участках производства; грузчики при погрузке (разгрузке) в железнодорожные вагоны, автомобили и другой подвижной состав вредных для здоровья грузов, смерзшихся грузов и грузов с весом одного места свыше 50 кг.
5	2,175	Рабочие 5 разряда по ЕТКС, грузчики на разгрузке сильно пылящих углей.
6	2,48	Рабочие 6 разряда по ЕТКС, машинист тепловоза при выполнении маневровых работ на экипировке локомотивов и других вспомогательных работах.
7	2,83	Рабочие 7 разряда по ЕТКС.
8	3,22	Рабочие 8 разряда по ЕТКС.
9	3,67	<p>Машинист центрального теплового щита управления котлами производительностью свыше 1650 т/ч на твердом топливе;</p> <p>Машинист блочной системы управления агрегатами (котел-турбина) – турбины типа Т и ПТ мощностью свыше 120 тыс. кВт, котлы на твердом топливе;</p> <p>Машинист энергоблока мощностью: свыше 240 тыс. до 500 тыс. кВт на твердом топливе; энергоблоки свыше 500 тыс. кВт на газе и мазуте; парогазовые установки свыше 250 тыс. кВт;</p> <p>Старший машинист энергоблоков: энергоблоки мощностью до 240 тыс. кВт на твердом топливе; энергоблоки мощностью свыше 240 тыс. до 500 тыс. кВт на газе и мазуте; парогазовые установки мощностью до 250 тыс. кВт;</p> <p>Старший машинист котлотурбинного цеха: турбины типа Т и ПТ свыше 45 тыс. до 120 тыс. кВт, котлы на твердом топливе; турбины типа Т и ПТ свыше 120 тыс. кВт; энергоблоки до 240 тыс. кВт на газе и мазуте.</p>
10	4,19	Машинист энергоблока: энергоблоки мощностью свыше 500 тыс. кВт на твердом топливе;

		<p>Старший машинист энергоблока: энергоблоки мощностью свыше 240 до 500 тыс. кВт на твердом топливе; энергоблоки свыше 500 тыс. кВт на газе и мазуте; парогазовые установки свыше 250 тыс. кВт;</p> <p>Старший машинист котлотурбинного цеха: энергоблоки мощностью до 240 тыс. кВт на твердом топливе; энергоблоки мощностью свыше 240 до 500 тыс. кВт на газе и мазуте; парогазовые установки до 250 тыс. кВт.</p>
11	4,77	<p>Старший машинист энергоблоков: энергоблоки мощностью свыше 500 тыс. кВт на твердом топливе;</p> <p>Старший машинист котлотурбинного цеха: энергоблоки мощностью свыше 240 до 500 тыс. кВт на твердом топливе; энергоблоки мощностью свыше 500 тыс. кВт на газе и мазуте; парогазовые установки свыше 250 тыс. кВт.</p>
12	5,35	<p>Старший машинист котлотурбинного цеха: энергоблоки мощностью свыше 500 тыс. кВт на твердом топливе.</p>

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Тарифные ставки для рабочих сдельщиков устанавливаются исходя из окладов рабочих-повременщиков соответствующих профессий и разрядов.
2. Тарифные ставки (оклады) для рабочих служб (подразделений) релейной защиты и автоматики могут устанавливаться на одну ступень выше.

**10.4.4. Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей служащих (технических исполнителей) по
ступеням оплаты труда**

Степень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должностей служащих - технических исполнителей, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и контролем
2	1,352	Дежурный бюро пропусков, копировщик, табельщик, учетчик, экспедитор, агент по снабжению, нарядчик, чертежник, машинистка 2 категории, статистик.
3	1,668	Агент по сбыту энергии, экспедитор по перевозке грузов, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель, чертежник, счетовод, архивариус, паспортист, стенографистка 2 категории, кодификатор, машинистка 1 категории.
4	1,909	Старший агент по сбыту энергии, калькулятор, кассир, статистик по учету технико-экономических показателей работы энергетического оборудования, комендант, администратор, оператор, диспетчер движения и погрузочно-разгрузочных работ, инкассатор, стенографистка 1 категории, лаборант, секретарь (управляющего подразделения).
5	2,175	Старший лаборант, старший кассир, старший администратор, охранник 1 класса.
6	2,48	Комендант здания.

10.4.5. Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников Общества Распределение должностей специалистов по ступеням оплаты труда /1/

Ступень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должностей специалистов
4	1,909	Техники всех специальностей, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор по противопожарной профилактике 2 класса, инспектор.
5	2,175	Техники всех специальностей 2 категории, инструктор по противопожарной профилактике 1 класса, старший инспектор.
6	2,48	Техники всех специальностей 1 категории, товаровед. Дежурный по железнодорожной станции.
7	2,83	Специалисты всех должностей: Без категории 2 категории 1 категории Ведущий
8	3,22	
9	3,67	
10	4,19	
7	2,83	Диспетчер района тепловых сетей: 3 группы 2 группы 1 группы
8	3,22	
9	3,67	
10	4,19	
8	3,22	Диспетчер района электрических сетей, электроподстанции: 3 группы 2 группы 1 группы
9	3,67	
10	4,19	
8	3,22	Диспетчер тепловых сетей: 3 группы 2 группы 1 группы
9	3,67	
10	4,19	
11	4,77	

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Категории специалистам устанавливаются в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики, утвержденным постановлением Минтруда России от 29.01.2004 г. № 4 и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37 с дополнениями.

2. Должностные оклады для специалистов служб релейной защиты и автоматики могут устанавливаться на одну ступень выше.

3. Диспетчер автотранспорта тарифицируется при количестве автомобилей:

- менее 50 ед. – на уровне техника;
- 50 – 100 ед. – на уровне техника 2 категории;
- свыше 100 ед. – на уровне техника 1 категории.

4. Районы тепловых сетей относятся к группам по оплате труда по объемам в условных единицах:

Группа по оплате труда	Городские тепловые сети (усл.ед.)	Другие тепловые сети (усл.ед.)
1	Свыше 4000	Свыше 3500
2	Свыше 2500 до 4000	Свыше 2000 до 3500
3	Свыше 1000 до 2500	Свыше 1000 до 2000

5. Тарификация отдельных должностей может быть изменена по сравнению с действующей схемой оплаты труда по факту выполняемых работ по согласованию с ППО филиала.

**10.4.6. Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей работников тепловых электростанций по
ступеням оплаты труда /1/**

Степень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должностей
8	3,22	Мастер производственного участка 3 группы.
9	3,67	Мастер производственного участка 2 группы. Старший мастер производственного участка 3 группы. Начальники смены цехов: пылеприготовления (по размолу топлива), топливоподачи, химического ТЭС 3 группы. Старшие инспектора: по эксплуатации, по охране труда и технике безопасности ТЭС 3 группы. Начальники: отдела гражданской обороны, специальной и мобилизационной работы, службы эксплуатации зданий и территории ТЭС 3, 2, 1 группы.
10	4,19	Мастер производственного участка 1 группы. Старший мастер производственного участка 2 группы. Начальник производственной лаборатории ТЭС 3 группы. Начальники смены цехов: топливно-транспортного, котельного, турбинного ТЭС 3, 2, 1 группы. Начальники смен цехов: химического, пылеприготовления (по размолу топлива), топливоподачи ТЭС 2, 1 группы. Начальник смены цеха тепловой автоматики и измерений ТЭС 3, 2 группы. Начальник смены электрического цеха ТЭС 3 группы. Начальники цехов: ремонтно-строительного, гидротехнического ТЭС 3, 2, 1 группы. Начальники цехов: теплоснабжения и подземных коммуникаций ТЭС 3, 2 группы. Старшие инспектора: по эксплуатации, по охране труда и технике безопасности ТЭС 2, 1 группы. Начальники участков, производители ремонтных работ электростанций и предприятий по ремонту и наладке энергетического оборудования ТЭС 3 группы. Начальник отдела кадров, социального развития ТЭС 3, 2 групп. Начальники смен котлотурбинных цехов неблочных станций.
11	4,77	Старший мастер производственного участка 1 группы. Начальник производственной лаборатории ТЭС 2, 1 группы. Начальник смены цеха тепловой автоматики и измерений ТЭС 1 группы. Начальник смены электрического цеха ТЭС 2, 1 группы. Начальники цехов теплоснабжения и подземных коммуникация ТЭС 1 группы.
		Начальники цехов: химического, топливно-транспортного (при сжигании жидкого топлива), пылеприготовления (по размолу топлива) ТЭС 3 группы.

		<p>Начальники участков, производители ремонтных работ электростанций и предприятий по ремонту и наладке энергетического оборудования ТЭС 2 группы.</p> <p>Начальники отделов: оборудования, капитального строительства (технического перевооружения), материально-технического снабжения, реализации энергии, планово-экономического, организации труда и заработной платы, надежности и охраны труда, технического аудита потребителей энергии, юридического, технического инструктажа, инспектирования, охраны окружающей среды ТЭС 3, 2 группы.</p> <p>Начальник железнодорожного цеха 2 группы.</p> <p>Начальник отдела кадров, социального развития ТЭС 1 группы.</p> <p>Начальник дизельной электростанции.</p>
12	5,35	<p>Начальники цехов: топливно-транспортного (при сжигании твердого топлива), тепловой автоматики и измерений, котельного, турбинного ТЭС 3 группы.</p> <p>Начальники цехов: наладки и испытания оборудования, экологического оборудования ТЭС 3, 2 группы.</p> <p>Начальники цехов: химического, топливно-транспортного (при сжигании жидкого топлива), пылеприготовления (по размолу топлива), ТЭС 2, 1 группы.</p> <p>Начальник смены котлотурбинного (газотурбинного) цеха ТЭС 3 группы.</p> <p>Начальники участков, производители ремонтных работ электростанций и предприятий по ремонту и наладке энергетического оборудования ТЭС 1 группы.</p> <p>Начальники отделов: производственно-технического, подготовки и проведения ремонта ТЭС 3 группы.</p> <p>Начальники отделов: оборудования, капитального строительства (технического перевооружения), материально-технического снабжения, планово-экономического, организации труда и заработной платы, юридического, охраны окружающей среды, энергосбытовой деятельности тепловой энергии, надежности и охраны труда, технического аудита потребителей энергии, технического инструктажа, инспектирования ТЭС 1 группы.</p>
13	5,99	<p>Начальник смены котлотурбинного (газотурбинного) цеха ТЭС 2 группы.</p> <p>Начальник смены ТЭС 3 группы.</p> <p>Начальники цехов: топливно-транспортного (при сжигании твердого топлива), тепловой автоматики и измерений, котельного, турбинного ТЭС 2 группы.</p> <p>Начальники цехов: наладки и испытания оборудования, экологического оборудования ТЭС 1 группы.</p> <p>Начальники отделов: производственно-технического, подготовки и проведения ремонта ТЭС 2 группы.</p> <p>Начальники котлотурбинных цехов неблочных станций.</p>
		Начальник экономического департамента, управления ТЭС 2 группы.
14	6,71	Начальник смены котлотурбинного (газотурбинного) цеха

		ТЭС 1 группы. Начальник смены ТЭС 2 группы. Начальники цехов: электрического, централизованного ремонта оборудования, начальник производства ремонтных и наладочных работ электростанций и предприятий по ремонту энергетического оборудования ТЭС 3, 2 группы Начальники цехов: котельного, турбинного, топливно-транспортного (при сжигании твердого топлива), тепловой автоматики и измерений; начальники отделов: по подготовке и проведению ремонта, производственно-технического ТЭС 1 группы. Начальник экономического департамента, управления ТЭС 1 группы.
15	7,51	Начальник смены ТЭС 1 группы. Начальники цехов: электрического, централизованного ремонта оборудования; начальник производства ремонтных и наладочных работ электростанций и предприятий по ремонту энергетического оборудования ТЭС 1 группы.
16	8,41	Начальник котлотурбинного (газотурбинного) цеха ТЭС 3 группы. Начальник станции.
17	9,42	Начальник котлотурбинного (газотурбинного) цеха ТЭС 2 группы.
18	10,55	Начальник котлотурбинного (газотурбинного) цеха ТЭС 1 группы. Директор, главный инженер электростанции ТЭС 3 группы.
19	11,82	Директор, главный инженер электростанции ТЭС 2 группы.
20	13,24	Директор, главный инженер электростанции ТЭС 1 группы.

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Должностные оклады отдельных руководителей аппаратов управлений филиалов могут быть увеличены на одну ступень выше.

2. Для Работников участков в составе тепловых электростанций: начальников участков, производителей ремонтных работ, старших мастеров и мастеров тепловых электростанций, группы по оплате труда устанавливаются по следующим показателям:

Группы по оплате труда	Показатели
1	Ремонт оборудования: котельного, турбинного, электротехнического, дизельного, компрессорного, топливоподдачи, пылеприготовления, тепловой автоматики и измерений, средств диспетчерского и технологического управления, вычислительной техники, сварочные работы.
2	Ремонт оборудования: химического, гидротехнического, теплоснабжения и подземных коммуникаций, водоочистительных установок, железнодорожного, дымовых труб, градирен, тепловой изоляции и обмуровки, котлоочистительные работы и работы по антикоррозионному покрытию.
3	Механическое производство, ремонтно-строительные работы, выполнение других работ.

3. Тарификация отдельных должностей может быть изменена по сравнению с действующей схемой оплаты труда по факту выполняемых работ по согласованию с ППО филиала.

10.4.7. Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Общества Распределение должностей работников электрических и тепловых сетей (Э и ТС) по ступеням оплаты труда /1/

Ступень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должностей
8	3,22	Мастер производственного участка 3 группы.
9	3,67	Мастер производственного участка 2 группы. Старший мастер производственного участка 3 группы. Начальник отдела гражданской обороны, специальной и мобилизационной работы сетей 1, 2, 3 группы.
10	4,19	Мастер производственного участка 1 группы. Старший мастер производственного участка 2 группы. Начальник котельной 3 группы.
11	4,77	Старший мастер производственного участка 1 группы. Начальник производственной лаборатории сетей 1, 2, 3 группы. Начальник котельной 2, 1 группы. Начальник электроподстанции (группы электроподстанций) 3 группы. Начальники отделов (службы): сбыта энергии и тепловой инспекции, реализации, организации труда и зарплаты сетей 2, 3 группы. Начальник отделения теплосбыта 3 группы. Начальник цеха по ремонту оборудования сетей 3 группы. Начальник отдела кадров сетей 1, 2, 3 группы. Начальники группы (сектора): по договорной работе, развитию и управлению цифровых сетей 2, 3 группы.
12	5,35	Начальник цеха по ремонту оборудования сетей 2 группы. Начальник электроподстанции (группы электроподстанций) 1, 2 группы. Начальник, главный инженер района 2, 3 группы. Начальники: производственно-технического отдела, производственной службы сетей 2, 3 группы. Начальники отделов: капитального строительства (технического перевооружения), материально-технического снабжения, планово-экономического сетей 1, 2, 3 группы. Начальники отдела сбыта энергии и тепловой инспекции сетей 1 группы. Начальник группы договорной работы сетей 1 группы. Начальник отделения теплосбыта 2 группы. Начальник отдела (службы) организации труда и зарплаты 1 группы. Начальник оперативно-диспетчерской службы 1, 2, 3 группы.
		Начальник отдела маркетинга 1 группы. Начальник сектора развития и управления цифровых сетей 1 группы.

13	5,99	Начальник, главный инженер района 1 группы. Начальники: производственно-технического отдела, производственной службы сетей 1 группы. Начальник экономического департамента, управления ТЭС 1 группы Начальник цеха по ремонту оборудования сетей 1 группы. Начальник отделения теплосбыта 1 группы.
16	8,41	Директор, главный инженер 3 группы.
17	9,42	Директор, главный инженер 2 группы.
18	10,55	Директор, главный инженер 1 группы.

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Должностные оклады отдельных руководителей аппаратов управлений филиалов могут быть увеличены на одну ступень выше.

2. Для работников участков в составе тепловых сетей: старших мастеров и мастеров группы по оплате труда устанавливаются по следующим показателям:

Группы по оплате труда	Показатели
1	Оперативное и техническое обслуживание и ремонт подземных и надземных теплопроводов, теплофикационных вводов и насосных станций, автоматических регуляторов и приборов телемеханики, ремонт тепловых сетей и оборудования котельных.
2	Оперативное и техническое обслуживание и ремонт электрооборудования и приборов теплового контроля.
3	Ремонт вспомогательного оборудования и механизмов, ремонтно-строительные работы и механическое производство.

3. Районные котельные относятся к группам по оплате труда по суммарной приведенной паропроизводительности котлов (исходя из условия, что 1 гигакалория в час теплопроизводительности равна 0,85 т/час паропроизводительности):

Группа по оплате труда	Суммарная приведенная паропроизводительность котельной т/час.
1	Свыше 400
2	Свыше 100 до 400
3	До 100

4. Тарификация отдельных должностей может быть изменена по сравнению с действующей схемой оплаты труда по факту выполняемых работ по согласованию с ППО филиала.

**10.4.8. Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Общества
Распределение должностей работников вспомогательных служб, отделов по
ступеням оплаты труда**

Степень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должностей
3	1,668	Заведующий камерой хранения.
4	1,909	Заведующие: архивом, хозяйством, складом, копировально-множительным бюро.
5	2,175	Заведующая машинописным бюро. Начальник группы (караула), бюро пропусков, сторожевой охраны.
6	2,48	Заведующие: канцелярией, центральным складом. Мастер автотранспортного участка. Начальник охраны участка (сторожевая охрана).
7	2,83	Мастер, механик автоколонны 3 группы. Заведующий производством. Начальник подразделения охраны объекта. Начальник пожарной охраны 3 группы.
8	3,22	Мастер, механик автоколонны 2 группы. Начальник участка, старший мастер, старший механик автоколонны 3 группы.
9	3,67	Мастер, механик автоколонны 1 группы. Начальник участка, старший мастер, старший механик автоколонны 2 группы. Начальник части. Начальник автоколонны 3 группы. Начальник пожарной охраны 2 группы.
10	4,19	Начальник автоколонны 2 группы. Начальник участка, старший мастер, старший механик автоколонны 1 группы.
11	4,77	Начальник автоколонны 1 группы. Начальник пожарной охраны 1 группы.

10.4.9. Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников Общества Распределение профессий медицинских работников, непромышленного персонала по ступеням оплаты труда

Ступень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должностей
1	1	Швейцар, администратор спортивно-оздоровительного комплекса.
2	1,2	Медсестра.
3	1,42	Повар, кондитер, буфетчик, машинист моечных машин, медицинская сестра (физиокабинета), заведующий хозяйством хоккейного корта.
4	1,71	Фельдшер, дежурный фельдшер, старшая медсестра высшей категории, продавец, сестра-хозяйка ЦПФЛ, врач -стоматолог, тренер-преподаватель по спорту.
5	2	Заведующий здравпунктом, товаровед 1 категории, электромеханик по торговому и холодильному оборудованию, врач (терапевт), медицинская сестра ЦПФЛ, главный врач (НГРЭС), директор хоккейного корта.
6	2,31	Заведующий столовой.
7	2,77	Заведующий общежитием, врач ЦПФЛ, администратор ЦПФЛ.
8	3,16	Начальник смены цеха по разведению и переработке рыбы.
13	5,57	Начальник цеха по разведению и переработке рыбы, Главный врач ЦПФЛ.

10.4.10. Приложение № 10 к Положению об оплате труда работников Общества Распределение должностей руководителей Представительства в г. Хабаровске по ступеням оплаты труда

Ступень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Должность	Наименование выполняемой функции
9	3,67		Мастер погрузо-разгрузочных работ; начальник группы.
10	4,19		Начальник сектора.
11	4,77		Главный специалист.
12	5,35	Начальник отдела	Организация ГО, ликвидации чрезвычайных ситуаций, мобилизационная работа; обеспечение экономической и информационной безопасности, секретной работы и режима; общее делопроизводство (включая секретарские работы у первых руководителей); организация работы со средствами массовой информации.
		Начальник	Узел (связи).
14	6,71	Начальник управления	Обеспечение экономической и информационной безопасности, секретной работы и режима.
		Начальник отдела	Управление строительством (включая инвестиционную деятельность, перспективное развитие, менеджмент); оптимизация теплоэнергетических режимов, составление балансов электроэнергии и мощности, организация работы на ОРЭЭ; казначейство; сметно-договорная работа; информационно-диспетчерская работа; работа по охране окружающей среды; подразделение автоматизации и информационного обеспечения; организация учета, обеспечения и использования топлива; управление центральной базой производственно-технической комплектации; организация работы по механизации, обеспечению транспортом и спец. механизмами; организация работы по обучению и развитию персонала; организация работы по социальному развитию коллектива (с учетом работы по физкультуре и спорту); управление сбытом энергии и диспетчеризации потребителей; административно-хозяйственное обслуживание.
15	7,51	Начальник отдела	Организация сводной отчетности и анализа бизнес-плана Общества; финансовая и кредитная деятельность; надзор за надежностью и охраной труда; работа с ценными бумагами; корпоративная деятельность и стратегическое развитие (с

			учетом работы по связям с органами власти); страховая деятельность; бухгалтерский и налоговый учет, отчетность и анализ; работа с персоналом; организация сводной отчетности и анализа сбытовой деятельности; представительского.
16	8,41	Начальник Департамента	Правовое обеспечение.
		Начальник отдела	Прогнозирование, расчет и анализ бюджета; организация экономики производства и ТЭП; ценообразование и тарифообразование; организация и контроль за эксплуатацией, ремонтом и обслуживанием оборудования; прогнозирование, расчет и анализ ТЭП (производственно-техническая работа); организация и проведение конкурсных торгов; управление капиталом; организация труда, оплаты и управления.
17	9,42	Начальник Департамента	Финансовая деятельность; корпоративная политика; управление собственностью; инвестиционная деятельность; управление сбытовой деятельностью и диспетчеризацией потребителей.
		Начальник Управления	Контрольно-ревизионная деятельность.
18	10,55	Начальник Департамента	Планово-экономическая работа; оптимизация теплоэнергетических режимов, составление балансов электроэнергии и мощности, организация работы на ОРЭЭ; ценообразование и тарифообразование; автоматизация и информационное обеспечение; бухгалтерский и налоговый учет, отчетность и анализ.
		Начальник Управления	Телекоммуникации; организация учета, обеспечения и использования топлива; организация обеспечения материальными ресурсами и комплектация оборудования;
		Начальник	Казначейство.
22	16,6		Генеральный директор, главный инженер.

ПРИМЕЧАНИЕ:

В соответствии с Общероссийским классификатором должность главного специалиста относится к категории «руководитель». Должность главного специалиста может вводиться либо вместо должности руководителя самостоятельного структурного подразделения, либо в случае, когда высококвалифицированному специалисту поручается самостоятельный участок работы, связанный с руководством отдельной особо ответственной функцией.

10.4.11. Приложение № 11 к Положению об оплате труда работников Общества Распределение профессий руководителей, специалистов, рабочих по ступеням оплаты труда участка холодного водоснабжения структурного подразделения Партизанская ГРЭС филиала ОАО «ДГК» «Приморская генерация» /1/

Ступень оплаты	Тарифный коэффициент максимальный	Наименование должности
1	1,16	- контролер водопроводного хозяйства - машинист насосных установок - оператор хлораторной установки
2	1,352	- слесарь аварийно-восстановительных работ 4 разр. - электрогазосварщик 5 разр.
3	1,668	- слесарь аварийно-восстановительных работ 5 разр. - машинист экскаватора 5 разр.
4	1,909	- инженер 1 категории - бухгалтер
5	2,175	
6	2,48	
7	2,83	Начальник участка

10.4.12. Приложение № 12 к Положению об оплате труда работников Общества Группы по оплате труда филиалов (структурных подразделений) /1/

№ п/п	Структурные подразделения	Группа по оплате труда
1	филиал Амурская генерация	2
	СП Райчихинская ГРЭС	3
	СП Благовещенская ТЭЦ	3
2	филиал Нерюнгринская ГРЭС	2
	Нерюнгринская ГРЭС	2
	тепловые сети г. Нерюнгри	2
	водогрейная котельная	3
	Чульманская ТЭЦ	3
3	филиал Приморская генерация	1
	СП Владивостокская ТЭЦ-2	2
	СП Артемовская ТЭЦ	3
	СП Партизанская ГРЭС	3
4	филиал ЛуГЭК	1
	СП Приморская ГРЭС	1
5	филиал Хабаровская генерация	1
	СП Хабаровская ТЭЦ-1	2
	СП Хабаровская ТЭЦ-3	2
	СП Комсомольская ТЭЦ-2	3
	СП Комсомольская ТЭЦ-3	3
	СП Амурская ТЭЦ-1	3
	СП Майская ГРЭС	3
	СП Николаевская ТЭЦ	3
6	филиал Приморские тепловые сети	1
	тепловые сети	2
	котельная ТЭЦ-1	3
	котельная Северная-1	3
	котельная Северная-2	3
	котельная Снеговая	3
7	филиал Хабаровская теплосетевая компания	1
	СП Биробиджанская ТЭЦ	3
	СП Хабаровская ТЭЦ-2	3

СП КТС	1
СП ХТС	1

10.4.13. Приложение № 13 к Положению об оплате труда работников Общества ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ ППП /1/

1. Настоящее Положение распространяется как на Работников не списочного состава, так и на Работников филиалов, привлекаемых к профессиональному обучению Работников промышленно-производственного персонала, связанному с технологическим процессом производства.

2. Оплата труда данных Работников, производится в пределах планового фонда заработной платы, на условиях почасовой оплаты с начислением выплат обусловленных районным регулированием. Ставка почасовой оплаты определяется по формуле:

$$C = C_p * K, \text{ где}$$

C - ставка почасовой оплаты;

C_p - часовая минимальная тарифная ставка рабочего первого разряда, занятого в нормальных условиях труда, установленная в Обществе в период проведения занятий;

K = 3,5 - поправочный коэффициент для оплаты преподавателям.

2.1. Оплата производится по окончании учебного периода, после проведения итоговых зачетных занятий в группах.

2.2. Основанием для оплаты является договор и акт выполненных работ (для лиц не списочного состава), дополнительный табель учета рабочего времени для Работников филиала.

3. По указанным ставкам почасовой оплаты производится так же оплата труда членов квалификационных комиссий за участие в проведении экзаменов и зачетов в Обществе. /3/

4. Источник выплаты - ФЗП в составе затрат на производство продукции

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.4.14. Приложение № 14 к Положению об оплате труда работников Общества ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРАХ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАБОТНИКАМ РАСХОДОВ ПО КОМАНДИРОВКАМ /1/

1. Служебной командировкой считается поездка Работника по распоряжению Работодателя для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При этом командировочное удостоверение не выписывается, если Работник должен возвратиться из командировки в тот же день, в который он был командирован.

2. Оплата командировочных расходов (суточных) производится в зависимости от продолжительности командировки в следующих размерах:

2.1. При командировках в г. Москва для решения производственных, финансовых и экономических вопросов – 600 рублей за каждый день нахождения в командировке.

2.2. При командировках в прочие населенные пункты на территории РФ и в г. Москва по прочим вопросам – 300 рублей за каждый день нахождения в командировке.

3. Возмещаются расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы: /2/

3.1. Для Работников, отнесенных решением Совета директоров Общества к Высшим менеджерам, начальникам департаментов представительства в г. Хабаровске – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. /2/

3.2. Для остальных категорий персонала – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси). /2/

4. Возмещаются расходы по найму жилого помещения: /2/

4.1. Для Работников, отнесенных решением Совета директоров Общества к Высшим менеджерам, начальникам департаментов представительства в г. Хабаровске – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. /2/

4.2. Для остальных категорий персонала – в размере фактических расходов, но не более 5000 рублей в сутки при командировках в г. Москва, и не более 3500 рублей в сутки при командировках в прочие населенные пункты на территории РФ. /2/

10.4.15. Приложение № 15 к Положению об оплате труда работников Общества ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО И ВЫСОКУЮ КВАЛИФИКАЦИЮ /1/

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности Работников Общества во внедрении передовых приемов и методов труда, в повышении уровня профессиональной подготовки, усилении воздействия на рост производительности труда, повышения интенсивности труда и эффективности производства.

1. Надбавка за высокую квалификацию руководителям, специалистам, служащим:

1.1. Надбавки устанавливаются за готовность выполнения работ во внеурочное время, за повышенные требования к профессиональным качествам, за повышенную интенсивность работ.

1.2. Надбавки устанавливаются на текущий год приказом директора филиала (представительства), по представлению руководителя подразделения, в пределах средств фонда оплаты труда. /3/

1.3. Надбавка устанавливается к должностному окладу в размере до 25%.

1.3.1. Надбавки за квалификацию начисляются в процентах к должностным окладам за фактически отработанное время.

1.3.2. В случае производственных упущений, связанных с проявлением непрофессионализма, снижением квалификации Работника, при нарушении трудовой и производственной дисциплины, надбавка может быть снижена или снята.

1.3.3. Снижение или снятие надбавки производится приказом директора филиала (представительства). /3/

2. Надбавка за профессиональное мастерство квалифицированным рабочим:

2.1. Надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются квалифицированным рабочим, постоянно выполняющим в течение года следующие условия:

- качественное и своевременное выполнение заданий;
- соблюдение ПТБ, ПТЭ и инструкций;
- отсутствие аварий и отказов по вине рабочего;
- освоение смежных профессий;
- участие в рационализаторской работе;
- соблюдение трудовой дисциплины и общественного порядка.

2.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается к тарифной ставке (окладу) в размере до 15%.

2.2.1. Надбавки за профессиональное мастерство начисляются к тарифным ставкам (окладам) пропорционально отработанному времени.

2.2.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается приказом по филиалу на основании служебной записки начальника цеха (службы), по согласованию с ППО. /3/

2.2.3. Надбавки за профессиональное мастерство отменяются при выявлении снижения качества выполняемых работ, при невыполнении заданий, при нарушении трудовой и производственной дисциплины приказом по филиалу (структурному подразделению).

2.2.4. Надбавки отменяются также при переходе Работника в другой цех, перемене профессии, при повышении разряда.

2.2.5. При перерасходе фонда оплаты труда по цеху (службе) ранее установленные надбавки не отменяются, если рабочий не ухудшил свои показатели, но новые надбавки за профессиональное мастерство не устанавливаются до погашения перерасхода.

2.3. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается победителям

ежегодных соревнований профессионального мастерства Общества, проводимого в соответствии со Стандартом организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала (СО ЕЭС – ПП-1-2005) и иными нормативными актами ОАО РАО «ЕЭС России».

2.3.1. Основанием для установления Работнику надбавки является приказ по Обществу о подведении итогов соревнования (для победителей 3 этапа) и приказ по филиалу (структурному подразделению) о подведении итогов соревнования (для победителей 2 – 1 этапа).

2.3.2. Надбавка победителям соревнования за профессиональное мастерство устанавливается приказом по филиалу (структурному подразделению) и начисляется Работникам до подведения итогов следующих соревнований (но не более 12 месяцев).

2.3.3. Надбавка победителям соревнования за профессиональное мастерство может быть снижена или отменена раньше, если Работником не выполняются условия по п. 2.1 настоящего положения.

2.3.4. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается Работникам в следующих размерах:

- победители 1 этапа – 5% тарифной ставки (оклада);
- победители 2 этапа – 10% тарифной ставки (оклада);
- победители 3 этапа – 15% тарифной ставки (оклада).

Источник выплат - фонд заработной платы.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.4.16. Приложение № 16 к Положению об оплате труда работников Общества РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ /1/

1	Выполнение диспетчерского графика нагрузки.
2	Выполнение плана по рабочей мощности.
3	Непревышение фактической себестоимости 1 кВтч и 1 Гкал по отношению к плановой.
4	Выполнение планового удельного расхода условного топлива на отпущенную электроэнергию по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.
5	Выполнение планового удельного расхода условного топлива на отпущенную тепловую энергию по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.
6	Выполнение задания по уровню потерь тепловой энергии, установленного ТЭП.
7	Выполнение задания по уровню потерь электрической энергии, утвержденного ГД.
8	Отсутствие перерасхода показателя «Топливо» бюджета Общества.
9	Отсутствие перерасхода показателя «Материально – технические ресурсы» бюджета Общества.
10	Выполнение нормативных заданий по созданию и поддержанию запасов топлива (по состоянию на 01 число месяца, следующего за отчетным периодом).
11	Недопущение роста числа технологических нарушений (инцидентов) на электростанциях, относительно соответствующего периода прошлого года.
12	Снижение коэффициента способности генерирующего оборудования к несению нагрузки.
13	Выполнение плана по формированию доходной части бюджета за реализацию тепловой энергии потребителям.
14	Выполнение плана товарной продукции.
15	Рентабельность продаж.
16	Выполнение графика проведения корпоративных мероприятий Общества.
17	Выполнение графика аудиторских проверок подразделений Общества.
18	Проведение мероприятий по устранению нарушений на основе материалов проверок и контроль за их выполнением.
19	Отсутствие случаев нарушений, не выявленных работниками КРУ в результате проверок, но выявленных внешними контролирующими органами.
20	Выполнение плана обеспечения Общества заемными денежными средствами.
21	Выполнение показателей кредитного плана Общества и ПНДП.
22	Непревышение планового ФЗП в себестоимости, утвержденного в БП.
23	Непревышение плановых расходов по затратам социального характера.
24	Отсутствие роста уровня текучести кадров по сравнению с прошлым годом.
25	Выполнение условий коллективного договора, отсутствие трудовых конфликтов.
26	Отсутствие случаев нарушения трудового законодательства.

27	Отсутствие случаев нарушения трудового законодательства в части оплаты труда.
28	Отсутствие случаев нарушения трудового законодательства в части работы с персоналом.
29	Выполнение плана по подготовке кадров, оценке и аттестации персонала, не превышение плановых затрат на эти цели.
30	Выполнение плана проведения спортивно-массовых и культурно-оздоровительных мероприятий в пределах плановых затрат.
31	Недопущение роста просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по отношению к предыдущему месяцу.
32	Снижение дебиторской задолженности по отношению к предыдущему месяцу (без учета списания дебиторской задолженности).
33	Снижение кредиторской задолженности по отношению к предыдущему месяцу.
34	Формирование ежемесячного бюджета и доведение его до подразделений в установленные сроки.
35	Непревышение расходной части бюджета.
36	Выполнение качества бюджетного процесса за отчетный месяц.
37	Своевременное и правильное оформление платежных документов, отсутствие случаев принудительного списания.
38	Своевременное представление расчетов, отчетов и защита тарифов в регулирующих органах.
39	Непревышение материальных запасов на складах относительно норматива нарастающим итогом по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.
40	Отклонение от плана ремонтных затрат нарастающим итогом, утвержденных бизнес-планом.
41	Отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности по затратам на ремонты.
42	Выполнение плана капитального строительства, реконструкции и модернизации по номенклатуре в установленные сроки и с надлежащим качеством.
43	Отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности по затратам по инвестициям.
44	Выполнение инвестиционной программы Общества.
45	Отсутствие перерасхода по статье «Инвестиции» бизнес-плана Общества.
46	Отсутствие штрафных санкций, сверхлимитных платежей за сверхнормативные выбросы.*
47	Выполнение плана мероприятий по промышленной безопасности.
48	Отсутствие аварий, инцидентов, пожаров по причине ошибочных действий персонала, вследствие недостатков при проведении инструктажа.*
49	Контроль за выполнением предписаний надзорных органов по промышленной безопасности.
50	Отсутствие технологических отказов обслуживаемого оборудования по вине персонала.*
51	Выполнение утвержденного плана работ по обеспечению бесперебойной и надежной работы комплекса средств технологического управления и связи.
52	Выполнение плана мероприятий по охране труда и надежности.

53	Своевременная и качественная разработка энергобалансов по теплоэнергии.
54	Отсутствие штрафных санкций по ОРЭ.*
55	Непревышение планового тарифа на покупную электроэнергию.
56	Отсутствие проигранных в суде дел. *
57	Отсутствие замечаний по несвоевременной подаче исковых заявлений по претензиям в Арбитражный суд. *
58	Отсутствие случаев принудительного изъятия имущества Общества службой судебных приставов.
59	Обеспечение преобладания удовлетворенных и оплаченных претензий и исков Общества в результате претензионно-исковой работы.
60	Непревышение средств бюджета в соответствии с утвержденной сметой затрат по статье «Материалы» (эксплуатация, ремонт, инвестиции).
61	Обеспечение запланированных доходов от проведения торгов.
62	Своевременная поставка всех необходимых материалов, оборудования, других ТМЦ в соответствии с утвержденными планами.
63	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников конкурса и проверяющих органов по организации и проведению регламентированных закупок.
64	Выполнение графика проведения закупок согласно утвержденной годовой комплексной программе.
65	Выполнение плана мероприятий по ГО и ЧС и мобилизационной работе, спецсвязи и СДП.
66	Отсутствие случаев чрезвычайных ситуаций на предприятии.*
67	Обеспечение сохранности и наличия мобилизационного резерва материалов и имущества.
68	Выполнение плана работ по осуществлению воинского учета персонала.
69	Организация и проведение мероприятий по корпоративным событиям Общества, предусмотренных законодательством РФ и ОРД.
70	Выполнение плана - графика по землеустроительным работам, по регистрации земельных участков и по учету реализации имущества.
71	Выполнение целевых PR –программ, инициированных ОАО РАО «ЕЭС России».
72	Оперативное освещение в СМИ деятельности АО, филиалов и ДЗО Общества в рамках единой информационной и PR – стратегии ОАО «ДГК».
73	Отсутствие недостоверной информации, представленной в публикациях.*
74	Выполнение плана мероприятий по экономической безопасности деятельности общества и безопасности энергообъектов.
75	Отсутствие ущерба от хищений имущества Общества.
76	Отсутствие фактов нарушений защиты государственной тайны и конфиденциальной информации Общества.
77	Отсутствие фактов диверсионных и террористических проявлений.
78	Своевременная выплата заработной платы.
79	Отсутствие случаев несвоевременного представления установленной отчетности в налоговые инспекции, государственные органы управления и другие организации.

80	Отсутствие замечаний по своевременной и качественной обработке входящей и исходящей корреспонденции.*
81	Своевременное вынесение на Совет Директоров вопросов согласно Устава Общества.
82	Выполнение плана мероприятий по технической инвентаризации и регистрации.
83	Соответствие сметы расходов и бюджета по статье «Отчисление в страховой фонд» утвержденному плановому значению.
84	Соответствие сметы затрат по статье «Охрана труда» утвержденному плановому значению.
85	Своевременное обеспечение отделов и служб канцелярскими товарами, типографской продукцией, мебелью согласно утвержденного плана.
86	Обеспечение содержания помещений (кабинетов) в надлежащем состоянии соответствии с санитарными нормами.
87	Отсутствие замечаний к качеству работы (рабочие).*
88	Отсутствие снижения мощности при изменении параметров генерирующего оборудования без отключения ТГ, оформленное диспетчерской заявкой позднее, чем за 4 часа до часа снижения.
89	Отсутствие фактов отключения генерирующего оборудования по вине персонала.

*подтвержденный документально.

СОДЕРЖАНИЕ

10.4.17. Приложение № 17 к Положению об оплате труда работников Общества ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНОГО ЗАДАНИЯ /1/

1.1. Настоящее Положение вводится с целью материального поощрения Работников Общества за творческую активность и достигнутые высокие производственные показатели в труде, оперативное решение задач по улучшению качества и сокращения сроков выполнения особо важных работ, выполнение мероприятий, направленных на повышение эффективности предприятия.

1.2. К особо важным заданиям относятся работы:

- ликвидация аварийных ситуаций в регионе деятельности Общества;
- содействие в обеспечении своевременного (в т.ч. досрочного) ввода в эксплуатацию энергетических объектов (при наличии обстоятельств, затрудняющих плановый ввод);
- выполнение работ, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству выполнения;
- достижение значительных положительных результатов при выполнении работ, мероприятий по защите интересов Общества.

1.3. Конкретные размеры единовременных поощрений определяются в зависимости от финансовых возможностей Общества:

1.3.1. Предельная сумма единовременного премирования за выполнение особо важного задания не может превышать трех должностных окладов за одно задание и шести должностных окладов в год.

1.4. При перерасходе фонда оплаты труда единовременное поощрение не производится.

1.5. Основанием для начисления Работникам премии за выполнение особо важного задания является приказ по Обществу.

1.6. Данный приказ является основанием и для корректировки планового фонда заработной платы филиала (представительства).

1.7. Источником выплаты премии является ФОТ в составе затрат на производство продукции.

10.4.18. Приложение № 18 к Положению об оплате труда работников Общества ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ /1/

Настоящим положением определяется порядок выплаты и размеры вознаграждения Работникам Общества за выслугу лет в зависимости от непрерывного трудового стажа.

1. Размер вознаграждения за выслугу лет:

1.1. Вознаграждение за выслугу лет в соответствии с настоящим положением выплачивается Работникам Общества в зависимости от стажа работы (п. 2.1 приложение № 13 к настоящему Договору) в следующих размерах:

При стаже работы, дающем право на получение вознаграждения за выслугу лет тарифной ставки (оклада)	Размер годового вознаграждения в долях месячной тарифной ставки (оклада)	Размер месячного вознаграждения в долях месячной тарифной ставки (оклада)
от 1 до 3 лет	0,6	0,05
от 3 до 5 лет	0,8	0,067
от 5 до 10 лет	1,0	0,083
от 10 до 15 лет	1,2	0,1
свыше 15 лет	1,5	0,125

1.2. Выплата вознаграждения за выслугу лет производится ежемесячно за месяц предшествующий отчетному.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет:

2.1. Стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения, определяется в соответствии с пунктом 2 приложения № 13 к настоящему Договору. /3/

3. Порядок начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет:

3.1. Вознаграждение за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки (должностного оклада) Работника без учёта доплат и надбавок к ней в расчетном периоде с учетом районного коэффициента и дальневосточной (северной) надбавки.

3.1.1. При временном замещении это вознаграждение начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) по основной работе.

3.1.2. При переводе Работника на неполное рабочее время по инициативе Работодателя вознаграждение начисляется исходя из полной установленной тарифной ставки (должностного оклада).

3.1.3. Вознаграждение за выслугу лет не выплачивается Работникам, работающим по договорам гражданско-правового характера, совместительству.

3.1.4. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается за период, установленный настоящим положением (пункт 1.2 настоящего положения) одновременно с заработной платой. /3/

3.2. Впервые право на получение вознаграждения за выслугу лет возникает у Работника при непрерывном стаже работы более одного года.

В этом случае вознаграждение выплачивается, если в исчисленном стаже работы количество дней после одного года равно или более 15 календарных дней. /3/

3.2.1. Это же правило применяется и при переходе из одной стажевой группы в другую в течение месяца, за который начисляется вознаграждение.

3.3. За Работниками, получающими вознаграждение за выслугу лет и временно переведенными в установленном порядке в случаях производственной необходимости или

простоя на другую работу, где такое вознаграждение не выплачивается или выплачивается в меньших размерах, сохраняется право на получение вознаграждения за выслугу лет за данные периоды в прежних размерах. Право на получение вознаграждения за выслугу лет в прежних размерах сохраняется также за женщинами при переводе их на другую работу в период беременности и кормления грудного ребенка. /3/

3.4. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается за время, отработанное в данном месяце, включая время оплачиваемых отпусков, а также время, в течение которого за Работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата.

3.4.1. Вознаграждение за выслугу лет не выплачивается за период временной нетрудоспособности.

3.5. За время отбывания исправительных работ по месту работы, время нахождения под административным арестом, а также за время работы, не дающей право на получение вознаграждения за выслугу лет, на которую Работник переведен в порядке дисциплинарного взыскания, данное вознаграждение не начисляется.

3.6. Работникам, уволившимся в порядке перевода к другому Работодателю, а также прекратившим трудовые отношения в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности, переходом на другую работу по заключению ВТЭК или ВКК, призывом (поступлением) на военную службу в Вооруженные Силы РФ, избранием на выборную должность, поступлением на учебу, направлением на работу по организованному набору либо по общественному призыву или для участия в сооружении и реконструкции важнейших народнохозяйственных объектов, увольнением в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата Работников, а также семьям умерших Работников, имеющих право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, выплата вознаграждения производится при окончательном расчете по заработной плате пропорционально времени, отработанному в данном месяце на работах, дающих право на получение этого вознаграждения. /3/

3.6.1. В таком же порядке производится выплата единовременного вознаграждения за выслугу лет при увольнении в связи с заключением срочного трудового договора о работе в организациях электроэнергетики (пункт 2.1.2 приложения № 13 к настоящему Договору), расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, а также в других районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате при увольнении из этих предприятий по окончании срока действия указанного договора и женщинам, за которыми сохранено рабочее место в связи с рождением ребенка. /3/

3.6.2. Работникам, уволившимся из Общества до окончания расчетного месяца по другим причинам, выплата вознаграждения не производится.

3.7. За Работниками, заболевшими профессиональными заболеваниями на предприятиях и переведенными в связи с этим на работы, не дающие право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, сохраняется в случаях, предусмотренных действующим законодательством, право на его получение.

3.8. Месячная тарифная ставка для подсчета суммы вознаграждения за выслугу лет определяется путем умножения часовой тарифной ставки на месячную норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе.

3.9. Вознаграждение за выслугу лет включается в заработок, из которого начисляются пенсии, пособие по временной нетрудоспособности и возмещение ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с их работой в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Источник выплаты вознаграждения за выслугу лет – фонд заработной платы в составе затрат на производство продукции.

4. Выплата вознаграждения за выслугу лет производится на основании приказа по филиалу (представительству). Списки работников, имеющих право на получение

вознаграждения за выслугу лет, ежемесячно корректируются кадровой службой филиала (представительства). /3/

4.1. В спорных случаях, определение стажа Работников рассматривает комиссия по социально-трудовым отношениям филиала (представительства). /3/

4.2. Жалобы на решение комиссии по социально-трудовым отношениям филиала (представительства) рассматриваются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы. /3/

4.3. Решение комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и контролю исполнения коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы является окончательным. /3/

5. Порядок снижения вознаграждения за выслугу лет:

5.1. За прогул без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного и наркотического опьянения Работодатель имеет право снизить в текущем месяце размер вознаграждения за выслугу лет до 50%.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.4.19. Приложение № 19 к Положению об оплате труда работников Общества ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД /1/

Настоящее положение разработано в целях создания коллективной и личной материальной заинтересованности Работников в достижении установленных Обществу КПЭ, высоких результатов финансово - экономической и производственной деятельности.

1. Общие положения:

1.1. Выплата вознаграждения за общие результаты работы по итогам года производится за счет и в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бизнес-плане.

1.2. Вознаграждение выплачивается после подведения итогов финансово – экономической и производственной деятельности Общества за год.

1.3. Основные условия выплаты вознаграждения:

1.3.1. Выполнение за отчетный год установленных Обществом ключевых показателей эффективности (КПЭ).

1.3.2. Выполнение плана прибыли по итогам работы за отчетный год.

1.3.3. Наличие в утвержденном бизнес-плане текущего года планового фонда оплаты труда для данного вознаграждения.

1.4. При невыполнении основных условий вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

2. Распределение вознаграждения по филиалам:

2.1. По итогам работы за отчетный год на основании данных бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета производится расчет суммы вознаграждения, подлежащей распределению между филиалами (представительством) Общества, в зависимости от выполнения ими дополнительных показателей.

2.2. Оценка выполнения результатов финансово - экономической и производственной деятельности филиалов Общества производится по следующим показателям:

	Показатели	Доля показателя
1	Лимит эксплуатационных затрат	0,4
2	Строка 140 (формы 2 «Отчет о прибылях и убытках)	0,4
3	Снижение технологических нарушений в отчетном году	0,2

2.3. Распределение премии между филиалами производится по следующему алгоритму:

$$Пф = Ч * К1 * П / \sum (Ч * Оср * К1), \text{ где}$$

Пф – сумма вознаграждения филиала;

Ч – среднесписочная численность персонала филиала за отчетный год;

К1- коэффициент, определяемый по каждому филиалу в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения. В зависимости от выполнения показателей значение К1 варьирует от 0 до 1;

Оср – средний оклад персонала филиала, рассчитывается исходя из плановой ступени оплаты труда по категориям персонала филиала за отчетный год;

П – общий фонд, запланированный к распределению по итогам работы за год.

При расчете Пф по представительству в г. Хабаровске К1 рассчитывается по показателям Общества в целом.

2.4. Размер вознаграждения по филиалам (представительству) для премирования персонала по итогам работы за год утверждается приказом по Обществу.

2.5. Распределение вознаграждения в филиалах «Хабаровская генерация», «Приморская генерация», «Амурская генерация», «ХТСК», «ЛуТЭК» по структурным подразделениям утверждается приказом по филиалу и производится по алгоритму пп. 2.2 - 2.3 настоящего Положения.

2.6. Распределение вознаграждения между Работниками производится пропорционально приведенной заработной плате с учетом стажа работы, в пределах утвержденной филиалу (структурному подразделению) суммы.

3. Право на получение вознаграждения и исчисление непрерывного стажа работы, в зависимости от которого определяется вознаграждение:

3.1. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам за год выплачивается Работникам, состоящим в штате (списочном составе) Общества.

3.2. Вознаграждение выплачивается в полном объеме Работникам, которые проработали полностью календарный год.

3.3. Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время Работникам, которые проработали неполный расчетный период в случае:

- перевода в течение расчетного периода на другие (с других) организации электроэнергетики (пункт 2.1.2 приложения № 13 к настоящему Договору);
- увольнения в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ;
- увольнения в связи с выходом на пенсию (по возрасту, инвалидности);
- рождением ребенка, поступлением в ВУЗ, техникум или на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению предприятия;
- переводом на выборную должность, направлением в загранкомандировку;
- увольнения Работника в связи с сокращением численности или штатов;
- возвращения в Общество из рядов Вооруженных Сил РФ;
- после обучения в учебном заведении по направлению предприятия;
- окончания работы на выборных должностях;
- окончания отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет. /3/

3.4. Стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения, определяется в соответствии с Приложением № 13 к настоящему Договору.

3.4.1. Не включается в стаж работы для расчета годового вознаграждения, но не прерывает его:

- время учебы в высших и средне-специальных учебных заведениях, если после окончания учебного заведения Работник вернулся для продолжения работы на предприятие в течение трех месяцев;
- временная инвалидность, вызвавшая увольнение, если после снятия ее перерыв в работе не превышал трех месяцев (при условии, если Работник до повторного поступления не работал на других предприятиях);
- командировка за границу по направлению предприятия или вышестоящей организации. /3/

3.5. Стаж работы, который учитывается для начисления вознаграждения, определяется на конец расчетного периода, за который выплачивается вознаграждение. Стаж работы устанавливается на основании данных по трудовым книжкам.

4. Состав заработной платы для начисления вознаграждения:

4.1. В состав заработной платы, на которую начисляется вознаграждение, включаются тарифная часть заработной платы за фактически отработанное время в отчетном году.

5. Определение размеров вознаграждения:

5.1. Размер вознаграждения за общие результаты работы по итогам года определяется в зависимости от стажа работы:

Непрерывный стаж работы	Коэффициент
1 – 3 года	1,0
3 – 5 лет	1,3
5 – 10 лет	1,6
свыше 10 лет	2,0

5.2. Размер вознаграждения каждому Работнику устанавливается комиссией по социально-трудовым отношениям филиала (представительства), созданной в филиалах (представительстве). /3/

5.3. В исключительных случаях отдельным Работникам, размер вознаграждения, начисленный по указанной выше шкале, может быть увеличен по решению генерального директора или директора филиала (директора структурного подразделения), но не более чем на 25% (приложение № 1 к настоящему положению).

5.4. Работники, допустившие производственные упущения, нарушения производственной и трудовой дисциплины, лишаются вознаграждения частично или полностью (приложение № 2 к настоящему положению).

5.5. При выплате вознаграждения устанавливается следующий порядок оформления документов:

5.5.1. На всех Работников, которым полагается вознаграждение, составляются списки по установленной форме (приложение № 3 к настоящему положению).

5.5.2. Составляется протокол комиссии по социально-трудовым отношениям филиала (представительства) с установлением каждому Работнику итогового коэффициента трудового вклада в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению. /3/

5.6. Приказ о выплате вознаграждения издается по филиалу (структурному подразделению, представительству) и доводится до сведения всех Работников.

5.7. На вознаграждение по итогам работы за год не начисляется районный коэффициент и дальневосточная (северная) надбавка.

5.8. При определении среднего заработка учитывается вознаграждение по итогам работы за год, начисленное за предшествующий календарный год, - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения в порядке, установленном п.14 положения «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (№ 213 от 14.04.2003 г.).

СОДЕРЖАНИЕ

Приложение № 1 к Положению о выплате вознаграждения работникам Общества по итогам работы за год ПЕРЕЧЕНЬ личных достижений работников, учитываемых при повышении размера вознаграждения за общие результаты работы по итогам работы за год

Наименование	Размер увеличения
Достижение высоких производственных показателей в течение года. Перевыполнение годовых заданий, планов (суммированный по месяцам). /3/	до 10 %
Разработка и внедрение мероприятий, предложений, способствовавших значительной реализации производственно – технического потенциала, снижению затрат (издержек), (внедрение рационализаторских предложений, экономия энергии, топлива, материалов и т.п.).	до 10 %
Победа в конкурсах за звание «Лучшая бригада», «Лучший по профессии» в отчетном году.	до 5 %

Приложение № 2 к Положению о выплате вознаграждения работникам Общества по итогам работы за год ПЕРЕЧЕНЬ нарушений производственной и трудовой дисциплины, учитываемых при уменьшении размера вознаграждения за общие результаты работы по итогам работы за год

Наименование	Размер снижения
Несвоевременное и некачественное выполнение производственных заданий.	от 25 до 50 %
Нарушение производственных инструкций, правил ТБ, ТЭ, приведшим к авариям, простоям оборудования, несчастным случаям.	от 50 до 100 %
Нанесение предприятию не возмещенного материального ущерба.	100 %
Совершение мелкого хищения государственного или общественного имущества.	100 %
Нарушение пропускного режима.	25 %
Нарушение трудовой дисциплины (прогул; появление на работе, в т.ч. в нерабочее время, в состоянии алкогольного, наркотического опьянения).	100 %

Приложение № 3 к Положению о выплате вознаграждения
работникам Общества по итогам работы за год

Формы расчета размеров вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год

№ п.п.	Ф.И.О. работника, имеющего право на получение вознаграждения	Профессия или должность	Продолжительность непрерывного стажа работы, количество лет	Исходный коэффициент трудового вклада в зависимости от стажа	Дополнительный коэффициент трудового вклада в зависимости от личных результатов труда: + достижения - нарушения		Фактический коэффициент трудового вклада работника	Зарботная плата работника за отчетный период	Приведенная заработная плата работника (гр 8* 9 гр) (руб.)	Величина вознаграждения на 1 руб. привед. зар. платы (руб.)	Размер вознаграждения работника за год (гр 10* 11 гр)
					в %	в долях единиц					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Примечание: Величина вознаграждения на один руб. приведенной заработной платы (гр.11) определяется путем деления суммы годового вознаграждения, причитающейся филиалу (структурному подразделению) на общую сумму приведенной заработной платы соответственно Работников, которым намечена выплата вознаграждения.

10.5. ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ УПОЛНОМОЧЕННОГО ЛИЦА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения:

1.1. Настоящее положение разработано во исполнение приказа ОАО РАО «ЕЭС России» от 31.07.2001 г. № 390; в соответствии с гл. 58 Федерального Закона «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ в ред. ФЗ-90 и на основе Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза, утвержденного постановлением Министерства труда РФ 08.04.1994 г. № 30, Типового положения ФНПР об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

1.2. Уполномоченное лицо по охране труда (далее – уполномоченный) является представителем профсоюзного комитета предприятия и осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда.

1.3. Численность уполномоченных устанавливается комиссией по социально-трудовым отношениям филиала (представительства) в зависимости от конкретных условий производства в тех, или иных подразделениях. /3/

1.4. Уполномоченный избирается открытым голосованием на общем профсоюзном собрании Работников предприятия или структурного подразделения на срок полномочий выборного профсоюзного органа.

1.4.1. Уполномоченные избираются по каждому структурному подразделению и, как правило, входят в состав комитета (комиссии) по охране труда.

1.4.2. На предприятии из членов профсоюзного комитета избирается старший уполномоченный по охране труда. Старший уполномоченный профсоюзного комитета координирует работу уполномоченных по структурным подразделениям.

1.5. Старшим уполномоченным не может быть избран Работник, который по занимаемой должности несет ответственность за состояние условий и охраны труда на предприятии.

1.6. Работа уполномоченных должна организовываться во взаимодействии с руководителями структурных подразделений, службой охраны труда предприятия, профсоюзными организациями и технической инспекцией труда Всероссийского «Электропрофсоюза». С этой целью Работодатель и профком предприятия оказывают уполномоченным необходимую помощь.

1.7. Уполномоченные лица по охране труда в своей деятельности должны руководствоваться Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим Договором предприятия, инструкциями по охране труда и другой нормативно-технической документацией предприятия.

1.8. Уполномоченный ежеквартально отчитывается о своей работе перед профсоюзной организацией, избравшей его, и по решению этой организации может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенных функций и не проявляет необходимой требовательности по защите прав Работников на охрану труда. /3/

1.9. Уполномоченным по охране труда, при отсутствии несчастных случаев на производстве по вине персонала, за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве, контролю за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда по представлению Работодателя согласованного с профсоюзной организацией, ежеквартально может выплачиваться единовременное вознаграждение в размере 50% минимальной тарифной ставки рабочего 1 разряда установленной в Обществе.

1.9.1. Руководитель филиала ежеквартально подводит итоги работы уполномоченных лиц на основании справки начальника службы охраны труда и

надежности, согласованной с председателем профсоюзного комитета и приказом по филиалу утверждает ведомость выплаты премии лучшим уполномоченным лицам по охране труда (приложение № 3 к настоящему положению). /3/

1.9.2. Премированию подлежат уполномоченные при условии выполнения следующих показателей премирования:

№ п/п	Показатели премирования	Доля премии	Ответственный за показатели
1	Проведение не менее 4-х проверок в месяц, с оформлением результатов проверок в «Журнале учета нарушений и замечаний уполномоченного по охране труда».	0,2	Председатель профкома
2	Осуществление контроля по устранению выявленных замечаний и нарушений.	0,2	--/--
3	Участие в комиссии по проведению Дней ОТ, экзаменационных комиссиях подразделений.	0,2	Начальник службы охраны труда и надежности
4	Отсутствие нарушений при применении СИЗ, инструмента и приспособлений, выявленных в подразделении при взаимопроверках и проверках административным персоналом и инспектирующими органами.	0,2	--/--
5	Ведение кабинета (уголка) по охране труда.	0,2	Председатель профкома
6	Всего.	1,0	

1.9.3. При не выполнении одного или нескольких показателей премирования по итогам работы за квартал, премия за эти показатели уполномоченным по ОТ и ТБ не начисляется.

1.9.4. Обязательным условием премирования за показатели уполномоченных по ОТ и ТБ является отсутствие несчастных случаев (травматизма) в подразделениях филиалов.

1.9.5. Размер фонда премирования уполномоченных лиц филиала определяется количеством минимальных тарифных ставок рабочего 1 разряда, установленной в Обществе, и составляет в филиалах: «Хабаровская генерация» - не более 4,5; «Приморская генерация» - не более 2,5; «Амурская генерация» - не более 3; «Хабаровская теплосетевая компания» - не более 3, «Приморские тепловые сети» - не более 2,5; «Нерюнгринская ГРЭС» - не более 1,5; «Лучегорский топливно-энергетический комплекс» - не более 3.

1.9.6. Копию приказа и ведомости направлять в СОТиТА Общества до 15 числа следующего за отчетным кварталом месяца.

2. Основными задачами уполномоченного лица по охране труда являются:

2.1. Содействие созданию на предприятии (в структурном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление контроля состояния охраны труда на рабочих местах и за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда. /3/

2.3. Представление интересов Работников в государственных, акционерных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда и выполнением обязательств по Договору Общества.

2.4. Разъяснение, информирование и консультации по вопросам охраны труда среди коллектива структурного подразделения.

3. Функции уполномоченного лица по охране труда:

3.1. В соответствии с поставленными задачами на уполномоченного возлагается функция контроля:

3.1.1. Выполнения администрацией требований охраны труда на рабочих местах.

3.1.2. Соблюдения Работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

3.1.3. Правильного применения Работниками средств коллективной и индивидуальной защиты.

3.1.4. Соблюдения норм законодательства о рабочем времени и времени отдыха, предоставления компенсаций и льгот за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда.

3.1.5. Своевременного сообщения руководителем подразделения Работодателю о происшедших на производстве несчастных случаях.

3.2. На уполномоченного возлагается участие в работе комиссий (в качестве представителя от Работников):

3.2.1. Проведения проверок технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на предмет их безопасной эксплуатации.

3.2.2. Проведения проверок эффективности работы кондиционеров, вентиляционных и отсасывающих систем.

3.2.3. Проведения проверок на предмет качественного обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

3.2.4. Проверка содержания и исправности санитарно-бытовых помещений и санитарно-технического оборудования.

3.2.5. Приемка на своем участке работ вводимого в эксплуатацию оборудования машин и механизмов.

3.2.6. Расследования (по поручению профсоюзного комитета) происшедших на производстве несчастных случаев.

3.3. Участие в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и подготовке к сертификации работ по охране труда в организации и (или) структурного подразделения.

3.4. Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда.

3.5. Участие в защите интересов пострадавшего от несчастного случая на производстве при рассмотрении дел в суде и других инстанциях.

4. Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных лиц по охране труда, им предоставляются следующие права:

4.1. Контролировать соблюдение в подразделениях законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда.

4.2. Участвовать в комиссиях, перечисленных в пункте 3.2. настоящего положения.

4.3. Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, соглашениями по охране труда и актами расследования несчастных случаев на производстве.

4.4. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия по вопросам условий и охраны труда.

4.5. Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья Работников.

4.6. Выдавать руководителям подразделений обязательные к рассмотрению представления (приложение № 1 к настоящему положению) об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

4.7. Обращаться к Работодателю и первичную профсоюзную организацию филиала (представительства), территориальную государственную инспекцию труда с

предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований законодательства об охране труда.

4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменениями условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных Договором Общества и соглашениями по охране труда.

4.9. Участвовать в разработке соглашения по охране труда. /3/

5. Для осуществления своей деятельности уполномоченные пользуются следующими гарантиями:

5.1. Обеспечение за счет средств предприятия правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.2. Предоставление для выполнения возложенных на него функций не менее четырех часов рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы.

5.3. Обучение по специальным программам в органах по труду (в других организациях) за счет средств филиала (представительства) не реже 1 раза в год. /3/

6. В соответствии со статьями 25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» уполномоченным лицам по охране труда предоставляются следующие социальные гарантии:

6.1. Уполномоченный, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе Работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия профсоюзного комитета.

6.2. Уполномоченный, освобожденный от основной работы или являющийся членом профсоюзного комитета, не может быть переведен на другую работу и уволен без согласования с территориальным профсоюзным комитетом.

6.3. Уполномоченному предоставляется право после окончания срока полномочий занять прежнее или равноценное место работы (должность). /3/

6.4. Уполномоченный может быть материально и морально поощрен из средств Общества или профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний. /3/

6.5. Для осуществления своей деятельности уполномоченному лицу по охране труда выдается соответствующее удостоверение (приложение № 2 к настоящему положению).

6.6. Работодатель и должностные лица Общества несут ответственность за нарушение прав уполномоченных лиц по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством. /3/

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

**10.5.1. Приложение № 1 к Положению по организации работы
уполномоченного лица по охране труда**

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ № _____
уполномоченного лица по охране труда

« ____ » _____ 200__ г.

КОМУ _____
(должность, Ф. И. О.)

(наименование структурного подразделения)

Копия: Председателю профсоюзного
комитета филиала (представительства)

В соответствии со ст.170, 370 Трудового Кодекса Российской Федерации и ст. 20
Федерального закона «О профессиональных союзах» предлагаю устранить следующие
нарушения требований охраны труда:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Срок устранения

Уполномоченное лицо по охране труда _____
(дата, подпись, Ф.И.О.)

О результатах рассмотрения настоящего представления прошу письменно сообщить в
профсоюзный комитет предприятия. Представление получил _____
(дата, подпись)

**10.5.2. Приложение № 2 к Положению по организации работы
уполномоченного лица по охране труда**

лицевая сторона

У Д О С Т О В Е Р Е Н И Е
уполномоченного лица по охране труда

внутренняя сторона, левая часть

(наименование предприятия, организации)

(фамилия, имя, отчество)

является уполномоченным лицом по охране труда.

Руководитель филиала _____
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета _____
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 200__ г.

внутренняя сторона, правая часть

ФОТО _____
(личная подпись)

печать

Действителен до _____ 200__ года.

Предъявитель удостоверения имеет право проверять состояние охраны труда в

(наименование подразделения)

и выдавать их руководителям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Примечание: 1. Рекомендуемый размер удостоверения в сложенном виде 90х65 мм.
2. Размер фотокарточки 3х4 см. с уголком для печати.

10.5.3. Приложение № 3 к Положению по организации работы уполномоченного лица по охране труда

"УТВЕРЖДАЮ"

ВЕДОМОСТЬ

Директор филиала

**выплаты премии
уполномоченным лицам по ОТ за ___ квартал 200__ года**

(Ф.И.О.)

№	Структурное подразделение	Фамилия, Имя, Отчество	Табельный номер	Должность	% премии от МРОТ	Статья расхода	Сумма премии, руб	Примечание

Начальник службы ОТ

(Ф.И.О.)

Начальник ОТиЗ

(Ф.И.О.)

10.6. Приложение № 6 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НА УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА

1. Материальная помощь на укрепление здоровья выплачивается в пределах средств, утвержденных бизнес-планом, при уходе в очередной отпуск Работникам. Материальная помощь выплачивается:

- при стаже непрерывной работы в Обществе менее одного года в размере минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной на момент ухода в отпуск;

- при стаже непрерывной работы в Обществе более одного года в размере месячного должностного оклада (тарифной ставки), установленного на момент ухода в отпуск, но не более 12000 рублей.

2. При совмещении отпусков за несколько лет материальная помощь на укрепление здоровья выплачивается в одинарном размере.

2.1. При использовании нескольких отпусков в течение календарного года материальная помощь на укрепление здоровья выплачивается один раз к части отпуска, которая составляет не менее 14 календарных дней. /1/

3. При переводе Работника на неполное рабочее время по инициативе Работодателя материальная помощь к отпуску выплачивается в размере полного должностного оклада (тарифной ставки), но не более 12000 рублей.

3.1. При переводе на неполное рабочее время по инициативе Работника материальная помощь к отпуску выплачивается от оклада, пропорционально уменьшенного в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени на момент ухода в отпуск.

4. Работникам, принятым на работу по совместительству и Работникам не списочного состава (кроме выборных, освобожденных штатных работников ППО), материальная помощь к отпуску не выплачивается. /3/

5. В случае предоставления Работнику реабилитационно-восстановительного лечения материальная помощь в течение текущего календарного года на укрепление здоровья не выплачивается. /3/

5.1. Специалист, оформляющий реабилитационно-восстановительное лечение в филиале (представительстве), ежемесячно предоставляет справку (список Работников) в отдел по работе с персоналом о предоставляемом реабилитационно-восстановительном лечении. /3/

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

**10.7. ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 к Коллективному договору ОАО «ДГК»
ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ИНВАЛИДАМ,
ВETERANAM BOB, ТРУЖЕНИКАМ ТЫЛА И НЕРАБОТАЮЩИМ
ПЕНСИОНЕРАМ /3/**

1. Настоящее положение распространяется на бывших Работников, зарегистрированных в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ (неработающих пенсионеров), не включённых в программу негосударственного пенсионного обеспечения. Пункты 2.3, 2.4, 2.6 настоящего положения распространяются и на бывших Работников, зарегистрированных в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ (неработающих пенсионеров), включённых в программу негосударственного пенсионного обеспечения.

2. Работодатель производит выплату:

2.1. Ежемесячной материальной помощи неработающим пенсионерам:

2.1.1. Уволенным по соглашению сторон (ст. 78 Трудового кодекса РФ), по инициативе Работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ), по сокращению численности или штата Работников (п. 2, ст. 81 Трудового кодекса РФ) в размере 600 рублей.

2.1.2. Удостоенным звания «Ветеран Хабаровскэнерго», ветеран «Якутскэнерго» в размере 700 рублей.

2.1.3. Занесённым в Книгу Почёта реорганизованных Обществ в размере 1000 рублей.

2.2. При возникновении права у неработающего пенсионера на льготы пунктов 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3 настоящего положения, производится выплата наибольшей суммы материальной помощи.

2.3. Ежемесячной материальной помощи Ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла продуктовым пайком продукции ОАО «Сельскохозяйственный комплекс «Агроэнерго» на сумму 500 рублей или денежными средствами в случае невозможности доставки пайка.

2.4. Единовременной материальной помощи Ветеранам ВОВ и труженикам тыла ко Дню победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов в размере 3000 рублей.

2.5. Единовременной материальной помощи инвалидам ко Дню инвалида в размере 1000 рублей.

2.6. Материальной помощи в пределах средств, утвержденных бизнес-планом Общества.

10.8. ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ К ЮБИЛЕЙНЫМ ДАТАМ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ

1. Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь Работнику к юбилею со дня рождения:

- женщинам при достижении 50 лет и далее через 5 лет;

- мужчинам при достижении 50 лет, 60 лет и далее через 5 лет, работающим мужчинам в 55 лет только по списку № 2 к Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

1.1. При стаже работы от 2 до 5 лет в размере 600 рублей.

1.2. При стаже работы 5 лет в размере 0,5 месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки).

1.3. Размер материальной помощи увеличивается на 0,1 должностного оклада (месячной тарифной ставки), за каждый год работы свыше 5 лет. Максимальный размер помощи не должен превышать должностного оклада (месячной тарифной ставки).

2. Стаж работы, дающий право на выплату единовременной материальной помощи исчисляется на основании пункта 4 положения «О порядке исчисления стажа Работников Общества для предоставления льгот, гарантий, компенсаций, выплаты материальной помощи и вознаграждений» Приложение № 13 к настоящему Договору. /3/

3. Основным документом при определении стажа работы является трудовая книжка. В отдельных случаях стаж может быть подтвержден справками.

4. Данные о стаже работы, дающем право на материальную помощь, предоставляются отделом кадров филиала (представительства).

5. По решению комиссии по социально-трудовым отношениям филиала (представительства) в филиале (представительстве) материальная помощь может быть уменьшена или не выплачиваться полностью за личную недисциплинированность и недобросовестное отношение к работе. /3/

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.9. Приложение № 9 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИИ ЗА ОПЛАЧЕННУЮ ЭЛЕКТРИЧЕСКУЮ И ТЕПЛОВУЮ ЭНЕРГИЮ

1. Компенсация предоставляется на основании «Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы».

2. К лицам, пользующимся компенсацией, относятся:

2.1. Работники Общества независимо от стажа работы. /3/

2.2. Инвалиды труда (независимо от группы), утратившие трудоспособность в период работы в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ, состоящих на учёте в Обществе независимо от стажа работы.

2.3. Семьи погибших на производстве в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ, если жена, родители, дети или другие нетрудоспособные иждивенцы получают пенсию по случаю потери кормильца.

2.4. Пенсионеры, состоящие на учёте в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ, последним местом работы которых перед уходом на пенсию являлось это предприятие, имеющие общий стаж работы в отрасли не менее 15 лет независимо от года выхода на пенсию.

2.5. Выборные, освобождённые штатные работники ППО, при условии, что до этого они работали в реорганизованных Обществах.

2.6. Члены семей, проживающие совместно с вышеупомянутыми лицами в п.п. 2.1 - 2.5 настоящего положения.

3. Компенсация производится в следующем порядке:

3.1. Работники обязаны ежемесячно производить оплату за потребленную электрическую и тепловую энергию на основании счетов - квитанций, выданных расчетными центрами энергосбытовых подразделений за потребленную энергию.

3.2. Энергосбытовые подразделения начисления за потребленную энергию Работникам Общества обязаны производить по полному тарифу, утвержденному региональной энергетической комиссией.

3.3. Для получения компенсации Работник представляет оригинал оплаченной счет - квитанции за электрическую и тепловую энергию. Для проведения сверки расчетов себе Работник оставляет копию квитанции.

3.4. На основании представленных счет - квитанций бухгалтерия формирует ведомость на компенсацию.

4. Компенсация за электроэнергию и тепловую энергию: /1/

4.1. При отсутствии иных льгот и субсидий: Общество возмещает 50% общего потребления (руб.), но не более 1500 рублей за каждый месяц. /1/

4.2. При наличии субсидии без иных льгот: от общего потребления (руб.) вычитается субсидия (руб.). Общество возмещает 50% получившейся суммы. /1/

4.3. При наличии иной льготы без субсидии: Общество возмещает сумму, полученную путем вычета иной льготы (руб.) от 50% общего потребления (руб.). /1/

4.4. При наличии иной льготы и субсидии: от общего потребления (руб.) вычитается субсидия (руб.), из 50% полученной суммы вычитается иная льгота, (руб.). Общество возмещает получившуюся сумму. /1/

5. Работодатель компенсирует гражданам, указанным в п.п. 2.1 - 2.6 настоящего положения проживающим в домах, не имеющих центрального отопления 50% стоимости оплаченного топлива, но не более 10000 рублей в год.

6. Оплаченные квитанции принимаются к возмещению не более чем за три месяца предшествующих месяцу начисления заработной платы. /1/

7. Компенсация производится ежемесячно одновременно с заработной платой. При этом бухгалтерией производится удержание подоходного налога с Работника.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.10. Приложение № 10 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О СОВМЕСТНОМ ПРОВЕДЕНИИ С ПЕРВИЧНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ СПОРТИВНЫХ, КУЛЬТУРНО-МАССОВЫХ И КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ /3/

1. Основные цели настоящего положения:

1.1. Укрепление здоровья Работников и создание условий побуждающих их к здоровому образу жизни, занятиям спортом.

1.2. Организация спортивно-оздоровительной работы в Обществе и приобщение Работников к занятиям спортом.

1.3. Обеспечение культурно-массовой работы, реализация творческого потенциала сотрудников; развитие и поддержка корпоративной культуры.

1.4. Оказание содействия в организации отдыха Работников и их детей.

2. Организация спортивной, культурно-массовой и корпоративной работы строится по следующим уровням:

- цеха, структурные подразделения;
- филиалы;
- Общество;
- регион (Дальнего Востока - между компаниями);
- ОАО РАО «ЕЭС России».

2.1. Спортивная работа:

- спортивные соревнования;
- туристические слёты.

На уровне Общества спортивная работа включает в себя:

Мероприятия	Организаторы проведения			Финансирование
	Общество	Филиал	СП	
1. Организация работы спортивных секций.	-	+	+	ППО Общество
2. Организация и проведение спортивных соревнований на уровне цеха, структурного подразделения.	-	+	+	ППО Общество
3. Организация и проведение отборочных соревнований к летней и зимней спартакиаде, туристическому слёту.	-	+	-	Общество
4. Формирование сборных команд на летнюю и зимнюю спартакиаду, туристический слёт.	-	+	-	Общество
5. Организация и проведение спортивных турниров, праздников (по утверждённому плану).	+	-	-	
6. Организация и проведение летней и зимней спартакиады, туристического слёта.	+	-	-	Общество

Формирование сборных команд на соревнования регионального уровня и ОАО РАО «ЕЭС России» осуществляется отделом социально-трудовых отношений Общества по принципу отбора сильнейших.

2.2. Культурно-массовая работа включает в себя:

Мероприятия	Организаторы проведения			Финансирование
	Общество	Филиал	СП	
1. Организация и проведение конкурсов на уровне цеха, структурного подразделения филиала.	-	-	+	ППО
2. Организация и проведение конкурсов на уровне филиала.	-	+	-	Общество
3. Организация и проведение конкурсов на уровне Общества.	+	-	-	Общество
4. Выявление талантов самодеятельного творчества в структурном подразделении филиала.	-	-	+	ППО
5. Организация и проведение смотров художественной самодеятельности.	-	+	-	Общество
6. Организация и проведение фестиваля художественного творчества энергетиков.	+	-	-	Общество
7. Организация участия в проведении общегосударственных праздников.	+	+	+	ППО Общество
8. Организация работы с ветеранами, пенсионерами.	+	+	+	Общество
9. Организация и проведение культурно-просветительных мероприятий.	-	-	+	Общество
10. Организация отдыха Работников и членов их семей.	-	-	+	ППО

2.3. Организация и проведение корпоративных мероприятий включает в себя:

Мероприятия	Организаторы проведения			Финансирование
	Общество	Филиал	СП	
1. Организация и проведение юбилеев, профессиональных праздников и других корпоративных мероприятий в структурных подразделениях филиала, филиалах.	-	+	+	Общество ППО
2. Организация и проведение юбилеев, профессиональных праздников и других корпоративных мероприятий в Обществе.	-	+	-	Общество
3. Организация работы с ветеранами.	+	+	+	Общество

3. Порядок проведения:

3.1. Принятие совместного решения Работодателя и ППО о проведении мероприятий.

3.2. Разработка календарного плана культурно-массовых мероприятий по направлениям (срок – август месяц года предшествующего планируемому).

3.3. Разработка положений по направлениям (срок - два месяца до проведения спортивных соревнований, 3 месяца до проведения фестиваля и корпоративных мероприятий).

3.4. Сбор заявок (срок – месяц до начала мероприятия).

3.5. Планирование затрат и финансирование мероприятий по направлениям (срок - 4 квартал года предшествующего планируемому).

3.6. Проведение мероприятий.

3.7. Анализ проведённых мероприятий (срок – в течение 10 дней после проведения мероприятия).

3.8. Отчёт о проведённом мероприятии (размещение информации в корпоративной газете, изготовление фотографий, видеофильма, подготовка приказа по результатам проведённого мероприятия).

4. Особые условия:

4.1. Работа проводится Работодателем и первичными профсоюзными организациями совместно.

4.2. Финансирование указанных мероприятий производится за счет средств Работодателя и средств, перечисляемых ППО на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Конкретная сумма и порядок финансирования определяется для каждой профсоюзной организации на основании согласованного Положения и утвержденной сметы расходов.

4.3. Работодатель предоставляет бесплатно помещения, находящиеся в его собственности, а в случае их отсутствия или не приспособленности - арендует их для организации и проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

4.4. Работодатель организует доставку Работников за счёт средств Общества на спортивные и культурно-массовые мероприятия.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.11. Приложение № 11 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ФИЛИАЛОВ (ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА) ОБЩЕСТВА

Настоящее положение разработано в соответствии с Типовым положением о Комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным Фондом социального страхования Российской Федерации 15.07.1994 г. № 556а и Трудовым кодексом РФ.

Комиссия по социальному страхованию является органом социального партнерства сторон трудовых отношений.

Комиссия по социальному страхованию структурного подразделения, филиала (представительства) Общества осуществляет свою деятельность в соответствии действующим законодательством Российской Федерации, решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

1. Общие положения:

1.1. Комиссия по социальному страхованию (далее – Комиссия) создается приказом руководителя Общества, филиала, структурного подразделения и состоит из равного количества представителей Работодателя и профсоюзов. Члены Комиссии со стороны Общества назначаются руководителем Общества, филиала, структурного подразделения. Члены комиссии со стороны Работников вводятся в состав Комиссии по представлению первичной профсоюзной организации структурного подразделения, филиала (представительства).

1.2. Комиссия состоит из 6 членов. Председатель комиссии избирается из числа членов комиссии большинством голосов.

1.3. Комиссия избирается на срок действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора ее состав может быть пересмотрен.

2. Функции Комиссии:

2.1. Решение вопросов приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и отдых Работников и их детей (далее – путевок) за счет прибыли Общества и за счет средств обязательного социального страхования.

2.2. Ведение общего учета Работников и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе.

2.3. Контроль правильности начисления и своевременности выплаты Работодателем пособий по социальному страхованию.

2.4. Проверка правильности определения Работодателем права на пособие, обоснованности лишения или отказа в пособии.

2.5. Рассмотрение спорных вопросов по обеспечению путевками и пособиями по социальному страхованию между Работниками и Работодателем по филиалу (представительству) Общества.

2.6. Проведение анализа использования средств филиала (представительства) и средств социального страхования, выделенных ФСС, и внесение предложений Работодателю и первичной профсоюзной организации филиала (представительства) о мероприятиях по снижению заболеваемости и оздоровлению Работников и их детей.

3. Права комиссии:

3.1. Проведение проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию, как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) Работников предприятия.

3.2. Запрашивает у Работодателя, органов государственного надзора и контроля, и органов общественного контроля охраны труда материалы и сведения, необходимые для

рассмотрения вопросов, входящих в компетенцию комиссии, выносит соответствующие решения, но не составляющие коммерческую тайну Общества.

3.3. Принятие участия в расследовании Работодателем, органами государственного надзора и контроля, и органами общественного контроля охраны труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.

3.4. Участие в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования.

3.5. Участие в осуществлении органами управления здравоохранения контроля выдачи листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими Работников филиала (представительства) Общества.

3.6. Обращение в отделение (филиал отделения) Фонда государственного социального страхования, зарегистрировавшее страхователя (далее – отделение (филиал отделения) Фонда), при возникновении спора между комиссией и Работодателем, а также в случаях неисполнения Работодателем решений комиссии.

3.7. Получение в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию.

3.8. Прохождение учебы по вопросам социального страхования на курсах и семинарах, организуемых отделением (филиалом отделения) Фонда.

3.9. Внесение в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию в Обществе.

3.10. Участие в развитии добровольных форм социального страхования Работников.

4. Комиссия обязана:

4.1. В случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать Работодателя (представителя Работодателя) и отделение (филиал отделения) Фонда.

4.2. Представлять материалы о работе комиссии по запросам Работодателя (представителя Работодателя) и отделения (филиала отделения) Фонда.

4.3. Представлять сторонам социального партнёрства отчет о своей деятельности ежеквартально и по истечении срока полномочий.

4.4. Рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) Работников структурного подразделения, филиала (представительства) по вопросам социального страхования.

5. Порядок работы комиссии:

5.1. Состав Комиссии может быть изменен в порядке, установленном пунктом 1.1 настоящего положения. Инициатором изменения состава Комиссии может выступать и отделение (филиал отделения) Фонда.

5.2. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости. Решения комиссии по социальному страхованию оформляются протоколом.

5.3. Комиссия вправе принимать решение, если на заседании присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии считается принятым при согласовании решения сторонами комиссии.

5.4. На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, Работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. По решению Работодателя членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Общества в размере минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда. Источник вознаграждения – себестоимость продукции в составе бизнес-плана Общества.

6. Контроль работы комиссии осуществляют стороны социального партнёрства (представитель Работодателя и первичная профсоюзная организация) и отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования. /3/

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.12. Приложение № 12 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ДОСКЕ ПОЧЁТА И КНИГЕ ПОЧЁТА

1. Общие положения:

1.2. Доска Почёта Общества организуется в каждом структурном подразделении, филиале (представительстве).

1.3. Книга Почёта формируется в Представительстве Общества в г. Хабаровске. /3/

2. Занесение на Доску Почёта и Книгу Почёта Общества:

2.1. Занесение Работников на Доску Почёта и в Книгу Почёта Общества производится один раз в году к профессиональному празднику - День энергетика.

2.2. Доска Почёта представляет собой художественно оформленный стенд, на котором размещаются цветные фотографии 18x24 см. лучших Работников, удостоенных права быть занесенными на Доску Почёта. Общее количество фотографий определяется руководителем подразделения по согласованию с ППО исходя из выделенных средств, но не более 10 человек.

2.3. Доска Почёта располагается на видном месте и является объектом охраны.

2.4. Работник, занесенный на Доску Почёта филиала, становится претендентом на занесение в Книгу Почёта Общества. /3/

2.5. На Доску Почёта заносятся Работники, достигшие наилучших результатов в труде, победители соревнований на звание «Лучший по профессии», и отработавшие в реорганизованных Обществах не менее 5 лет.

2.6. Выдвижение кандидатур на Доску Почёта (Общества, филиала) производится до 1 декабря текущего года по представлению руководителя подразделения, согласованному с ППО. Представление должно содержать: /3/

2.6.1. Характеристику, в которой указываются - фамилия, имя, отчество, год рождения, профессия (должность), стаж работы в реорганизованных Обществах и Обществе.

2.6.2. Обоснование выдвижения, в т.ч. - описание методов работы, предложений, мероприятий, внесенных Работником в технологию, организацию труда и производства и т.д., повышение образовательного уровня.

2.6.3. Перечень государственных наград, званий, дипломов, грамот и других отличий, которыми награжден Работник.

2.6.4. Одну цветную фотографию размером 18x24 см.

2.7. Решение о занесении на Доску Почёта выносится на совместном заседании соответствующего уровня Работодателя и ППО.

2.8. Книга Почёта представляет собой художественно оформленный альбом размером 30x36 см. (ориентировочно), где постранично размещаются цветные фотографии 9x12 см. и основные данные Работников, занесенных в Книгу Почёта. Занесение в Книгу Почёта носит постоянный характер, исключение (изъятие) из Книги Почёта может, осуществлено только специальным решением генерального директора и Совета представителей ППО при наличии достаточных на то оснований с соответствующей мотивировкой в протоколе. Ежегодная квота занесения в Книгу Почёта не может превышать - 1 человека от филиала (представительства). /3/

2.8.1. Книга Почёта хранится в отделе учёта персонала Представительства Общества в г. Хабаровске и доступна для любого, пожелавшего с ней ознакомиться.

2.8.2. Ответственность за оформление и хранение Книги Почёта в надлежащем состоянии, и ее доступность несет руководитель отдела учёта персонала Представительства Общества в г. Хабаровске. /3/

2.9. Решение о занесении в Книгу Почёта Общества принимается генеральным директором Общества и советом представителей ППО.

2.10. Работникам, занесённым на Доску Почёта и в Книгу Почёта, выдаётся свидетельство. /3/

2.11. За Работниками, занесенными в Книгу Почёта, реформированных Обществ, получавшими надбавку до реформирования Обществ сохраняется 15%-ная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за фактически отработанное время на весь последующий период трудовой деятельности. Источником выплаты является фонд заработной платы в составе затрат на производство продукции. /1/

10.13. Приложение № 13 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЛЬГОТ, ГАРАНТИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ, ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

1. Общие положения:

1.1. Настоящее положение определяет единый порядок исчисления стажа Работников Общества для предоставления льгот, гарантий, компенсаций выплаты материальной помощи и вознаграждений, предусмотренных настоящим Договором Общества. /З/

1.2. Основными видами стажа, применяемых для предоставления льгот, гарантий, компенсаций выплаты материальной помощи и вознаграждений являются:

1.2.1. Суммированный стаж работы – стаж, в который включены все периоды работы в реорганизованных Обществах и работы в Обществе за исключением стажа в связи с увольнением Работников по следующим основаниям:

1.2.1.1. Неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

1.2.1.2. Однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей.

1.2.1.3. Совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

1.2.1.4. Принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу.

1.2.1.5. Представление Работником Работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

1.2.1.6. Осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

1.2.2. Непрерывный стаж работы – время непрерывной работы, исчисленное с последней даты приема Работника на работу в реорганизованные Общества или на работу в Общество. /З/

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет:

2.1. В стаж работы дающей право на получение вознаграждения за выслугу лет включается:

2.1.1. Суммированный стаж работы в реорганизованных Обществах и работы, в Обществе включая периоды, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

2.1.2. Непрерывный стаж работы в организациях электроэнергетики Минэнерго СССР, Минтопэнерго РФ, Минатомэнерго РФ, Минпромэнерго РФ (далее – в Организациях электроэнергетики), если Работник принят в Общество в порядке перевода, и до перевода имел право на получение вознаграждения за выслугу лет, которое подтверждено справкой. /З/

2.1.3. Непрерывный стаж работы в организациях электроэнергетики, если Работник уволен в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата Работников и не позднее трёх месяцев с даты увольнения, принят на работу в Общество, и до увольнения имел право на получение вознаграждения за выслугу лет, которое подтверждено справкой. /З/

2.1.4. Непрерывный стаж работы в дирекциях строящихся предприятий электроэнергетики, если Работник после окончания строительства принят на работу в Организацию введенного в действие предприятия электроэнергетики.

2.1.5. Непрерывный стаж работы на выборных должностях, если до избрания Работник работал в Обществе и после окончания срока полномочий, не позднее трёх месяцев, с даты окончания полномочий, принят на работу в Общество.

2.1.6. Время действительной срочной военной службы в рядах Российской Армии, если до призыва на службу Работник работал в Обществе и не позднее трёх месяцев с даты увольнения в запас принят на работу в Общество.

2.1.7. Время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы: по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограничению состояния здоровья, если перерыв между днём увольнения со службы и днём приема на работу в Общество не превышает одного года.

2.1.8. Время нахождения на действительной военной службе ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполнявших обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва между днём увольнения со службы и днём приема на работу в Общество.

2.2. Работникам, состоящим в трудовых отношениях с Работодателем, на дату вступления в силу Договора Общества, продолжительность стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет, исчисленного, на основании положений, действующих в реорганизованных Обществах, закрепляется в списках, утверждённых директорами представительств, филиалов, структурных подразделений Общества, далее исчисление стажа, осуществляется согласно настоящему положению.

2.3. Стаж работы, который учитывается для начисления вознаграждения, определяется на конец расчетного периода, за который выплачивается вознаграждение.

3. Исчисление стажа работы, дающего право на получение вознаграждения по итогам работы за год:

3.1. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения по итогам работы за год включается:

3.1.1. Непрерывный стаж работы в реорганизованных Обществах и непрерывный стаж работы в Обществе.

3.1.2. Непрерывный стаж работы в Организациях электроэнергетики, если Работник из этих Организаций принят на работу в Общество переводом.

3.1.3. Непрерывный стаж работы на выборных должностях, если до избрания Работник работал в Обществе и после окончания срока полномочий, не позднее трёх месяцев, с даты окончания полномочий, принят на работу в Общество.

3.1.4. Время действительной срочной военной службы в рядах Российской Армии.

3.2. В непрерывный стаж работы, дающий право на получение вознаграждения по итогам работы за год не включается, но и не прерывает его:

3.2.1. Время учебы в высших или средних специальных учебных заведениях, если до поступления в учебное заведение Работник работал в Обществе и не позднее трёх месяцев, с даты его окончания, принят на работу в Общество.

3.2.2. Время нахождения на пенсии по возрасту, если Работник уволен из Общества в связи с уходом на пенсию и вновь принят на работу в Общество, при условии, что он до возвращения не работал в других Организациях.

3.2.3. Время нетрудоспособности, в связи с инвалидностью, если до ее установления Работник работал в Обществе и после ее снятия, не позднее трёх месяцев, с даты её окончания, принят на работу в Общество при условии, что он до возвращения не работал в других Организациях.

3.3. Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения по итогам работы за год, исчисляется по состоянию на 31 декабря включительно.

4. Исчисления стажа для предоставления льгот, гарантий, компенсаций, выплаты материальной помощи и единовременных вознаграждений:

4.1. В стаже работы, дающем право Работнику, на получение льгот, гарантий, компенсаций, выплаты материальной помощи и единовременных вознаграждений, предусмотренных Договором Общества, учитывается:

4.1.1. Для занесения на Доску Почёта – непрерывный стаж работы, в реорганизованных Обществах и непрерывный стаж работы в Обществе, общей продолжительностью пять лет, исчисленный с даты приема Работника на работу, до даты выдвижения кандидатур для занесения на Доску Почёта. /3/

4.1.2. Для получения услуг по добровольному медицинскому страхованию и страхованию от несчастных случаев на производстве – непрерывный стаж работы, в реорганизованных Обществах и непрерывный стаж работы в Обществе, общей продолжительностью один год, исчисленный с даты приема Работника на работу, до даты формирования Программы страховой защиты Общества.

4.1.3. В стаж работы, дающий право на выплату единовременной материальной помощи Работнику к юбилею со дня рождения, включается суммированный стаж работы в реорганизованных Обществах. /2//3/

5. Заключительные положения:

5.1. Документом для исчисления стажа работы, для предоставления льгот, гарантий, компенсаций выплаты материальной помощи и вознаграждений, предусмотренных Договором Общества, является трудовая книжка.

5.2. В филиалах (представительстве) спорные вопросы при определении стажа Работников рассматривает комиссия по социально-трудовым отношениям филиала (представительства). /3/

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.14. Приложение № 14 к Коллективному договору ОАО «ДГК» ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ВЫСШИХ И СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ДЛЯ ОАО «ДГК»

1. Общие положения:

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок подготовки кадров в высших и средних специальных учебных заведениях (в дальнейшем учебные заведения) с целью:

- обеспечения Общества квалифицированными кадрами путём обучения студентов согласно плану подготовки кадров за счет средств Общества, необходимым в технологии энергопроизводства.

1.2. Подготовка специалистов в учебных заведениях осуществляется по ежегодному плану. Контроль составления и исполнения плана возлагается на заместителя генерального директора, ответственного за работу с персоналом.

2. Порядок формирования плана подготовки кадров в высших и средних специальных учебных заведениях:

2.1. Кадровые подразделения филиалов, исходя из потребности филиалов в дипломированных специалистах с высшим и средним специальным образованием для замены выбывающих Работников (уход на пенсию, длительная болезнь, профессиональная непригодность, расширение производства и др.) определяют количество необходимых специалистов по профессиям (профилям), учебные заведения и форму обучения. Не позднее 15 июня текущего года предложения направляются в Отдел обучения и развития персонала Представительства в г. Хабаровске Общества.

2.2. Отдел обучения и развития персонала обобщает предложения филиалов и формирует проект «Плана подготовки кадров для ОАО «ДГК» по профильным специальностям, необходимым в технологии энергопроизводства в высших и средних учебных заведениях». План подготовки кадров утверждается генеральным директором Общества.

3. Требования к оформлению документов при обучении в учебных заведениях:

3.1. Обучающиеся за счет средств Общества согласно плану подготовки персонала:

- обучаются на основании договора подготовки специалиста между учебным заведением, филиалом и студентом, в котором отражаются условия обучения (форма обучения, стоимость обучения, сроки оплаты за обучение), права, обязанности сторон и другие существенные условия;

- дают письменное обязательство отработать в соответствующих филиалах Общества не менее 5 лет после окончания учебного заведения и обязательство возместить расходы в случае отчисления из учебного заведения по неуважительной причине, либо неявки в филиал (представительство) после окончания учебного заведения.

3.2. Работники Общества, нуждающиеся в оказании помощи при обучении детей:

- обращаются с заявлением о предоставлении займа на возвратной основе сроком до 1 года согласно приложению № 1 к настоящему положению при условии, что сумма займа составит не более 70% от среднегодового заработка Работника.

3.3. Общество производит оплату за обучение учебному заведению согласно договору.

**10.14.1. Приложение № 1 к Положению о порядке подготовки кадров в высших и средних специальных учебных заведениях для ОАО «ДГК»
ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЗАЙМА НА ВОЗВРАТНОЙ ОСНОВЕ**

Генеральному директору
ОАО «ДГК»
Левиту В.М

от _____
(Фамилия, Имя, Отчество работающего)

(Должность, подразделение)

Заявление

Прошу произвести оплату за обучение в 20__—20__ учебном году моего сына (дочери) _____

(Фамилия, Имя, Отчество)

в _____
(полное наименование учебного заведения)

обучающегося на _____ курсе факультета _____

для чего прошу заключить со мной договор займа на сумму _____ рублей, с удержанием указанной суммы в течение 1 года.

« ____ » _____ 20__ г.

(Ф.И.О, подпись работника)

Виза руководителя филиала:

Приложение № 2
к Положению о порядке
подготовки кадров в высших и

**ДОГОВОР
беспроцентного займа**

г. Хабаровск

«_____» _____ 20__ г.

ОАО «ДГК», именуемое в дальнейшем «Займодавец», в лице генерального директора Левита В. М., действующего на основании «Устава» с одной стороны, и гражданин

именуемый в дальнейшем «Заемщик», проживающий по адресу _____

паспорт серии _____ № _____, выдан _____

заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. По настоящему договору «Займодавец» предоставляет «Заемщику» беспроцентный заем на обучение в высшем (среднеспециальном) учебном заведении в 20__—20__ учебном году сына (дочери) на сумму _____ рублей,

(сумма прописью)

а «Заемщик» обязуется вернуть указанную сумму займа в установленный договором срок.

2. Права и обязанности сторон

2.1. «Займодавец» обязан перечислить на банковский счет учебного заведения указанную сумму займа в срок до _____.

2.2. Возврат займа (п. 1.1) производится ежемесячным удержанием части суммы из заработной платы или внесением в кассу наличных денежных средств с полным погашением займа в течение одного года с момента перечисления средств.

2.3. Указанная сумма беспроцентного займа может быть возвращена «Заемщиком» досрочно.

2.4. В случае невозвращения средней ежемесячной возвратной суммы «Заемщик» уплачивает пеню в размере 1/365 ставки рефинансирования Центробанка РФ от суммы займа за каждый день просрочки до дня ее фактического возврата Займодавцу.

3. Заключительные положения

3.1. Условия настоящего договора конфиденциальны и не подлежат разглашению.

3.2. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по исполнению настоящего договора разрешаются в установленном законом порядке.

3.3. Любые изменения и дополнения к настоящему договору действительны при условии, если они совершены в письменной форме.

3.4. Настоящий договор вступает в силу с момента перечисления суммы займа, указанной в п. 1.1 договора.

3.5. Настоящий договор будет считаться исполненным при выполнении сторонами взаимных обязательств.

3.6. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

4. Адреса и реквизиты сторон

«Займодавец»: ОАО «ДГК».

Юридический адрес: 678995, Россия, Республика Саха (Якутия) г. Нерюнгри, пгт. Серебряный Бор.

Почтовый адрес: 680000 г. Хабаровск, ул. Фрунзе, 49.

ОГРН 1051401746769, ИНН 1434031363, КПП 272105001

р/с 40702810402000006666 в Филиале

ОАО Внешторгбанк в г. Хабаровске, ул. Московская, 7

к/с 30101810400000000727

БИК 040813727 в АКБ «Региобанк», Амурский б-р, 18

«Заемщик»: _____

(Ф.И.О., паспортные данные, ИНН)

Подписи сторон:

Займодавец:

Заемщик:

М.П.

10.15. ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГЕНЕРИРУЮЩАЯ КОМПАНИЯ»

10.15.1. ПОЛОЖЕНИЕ О ДОБРОВОЛЬНОМ МЕДИЦИНСКОМ СТРАХОВАНИИ И СТРАХОВАНИИ РАБОТНИКОВ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

1. Работник, имеющий стаж работы в Обществе один год на момент формирования Программы страховой защиты Общества (01 января) имеет право на получение услуг по добровольному медицинскому страхованию и страхованию от несчастных случаев.
2. Добровольное медицинское страхование дает Работникам Общества возможность получать квалифицированную медицинскую помощь в медицинских учреждениях Российской Федерации.
3. Объем добровольного медицинского страхования определяется утвержденной Программой страховой защиты Общества.
4. Медицинские услуги представляются Работникам через страховые компании.
5. Застрахованный Работник имеет право на получение:
 - 5.1. Амбулаторно-поликлинического обслуживания в составе: приемы врачей различных специальностей, на дому, проведение лечебных и диагностических процедур, инструментальные и лабораторные методы исследования, физиотерапевтические процедуры.
 - 5.2. Стационарное обследование и лечение (плановые и экстренные госпитализации).
 - 5.3. Профилактические осмотры и вакцинация.
 - 5.4. Реабилитационно-восстановительное лечение, за счет средств страховых компаний в размере 20% от стоимости РВЛ. Работнику обеспечивается место в двухместном номере.
6. Страхование от несчастных случаев и болезней обеспечивает выплату Работникам Общества дополнительной материальной компенсации в случае травмы, несчастного случая, либо потери трудоспособности в связи с перенесенным заболеванием.
7. Страховая защита действует на время исполнения служебных обязанностей, включая время пути к месту их исполнения и обратно.
8. Страховое покрытие при страховании от несчастных случаев и болезней по категориям застрахованных включает:
 - 8.1. Частичная потеря застрахованным трудоспособности в результате несчастного случая.
 - 8.2. Постоянная полная потеря застрахованным общей трудоспособности в результате несчастного случая.
 - 8.3. Смерть застрахованного в результате несчастного случая.
9. Размер страховой суммы на одного застрахованного по каждому риску, исключая риск «смерть застрахованного в результате несчастного случая» составляет не менее 50000 рублей, по риску «смерть застрахованного в результате несчастного случая» устанавливается в размере не менее 100000 рублей.
10. Ежегодно после заключения договоров по добровольному медицинскому страхованию и страхованию от несчастных случаев каждому Работнику Общества выдается полис добровольного медицинского страхования и полис страхования от несчастного случая. Полисы является именованным, срок действия полиса составляет один год с даты заключения договора.
11. Полис добровольного медицинского страхования содержит данные застрахованного Работника, программу медицинского обслуживания, страховую сумму по амбулаторно-поликлиническому и стационарному обслуживанию.
12. Полис страхования от несчастного случая содержит данные застрахованного Работника, время действия страховой защиты, страховую сумму.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

10.15.2. ПОЛОЖЕНИЕ О НЕГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

1. Общие положения:

1.1. Настоящее положение является основным документом, регулирующим вопросы негосударственного пенсионного обеспечения (далее по тексту – НПО) в Обществе и определяет принципы, цели, основные условия и общий порядок негосударственного пенсионного обеспечения Работников (далее – Участников).

1.2. Под негосударственным пенсионным обеспечением понимаются дополнительные к государственному пенсионному обеспечению выплаты, производимые как Обществом за счет собственных средств в пользу Участников, так и Участниками за счет собственных средств в соответствии с условиями настоящего положения.

1.3. Порядок организации негосударственного обеспечения определяется приказом генерального директора Общества.

1.4. Настоящее положение реализуется путем заключения договора Общества (далее - Договор) с Негосударственным пенсионным фондом электроэнергетики¹ (далее – Фонд) и договора негосударственного пенсионного обеспечения Фонда с Участниками.

1.5. Общий размер годового пенсионного взноса Общества для финансирования НПО устанавливается в Программе негосударственного пенсионного обеспечения Общества (далее – Программа) на текущий год и утверждается Советом директоров Общества.

1.6. Все вопросы, связанные с включением Работников в состав Участников, решаются Комиссией по негосударственному пенсионному обеспечению (далее – Комиссия) филиала Общества.

2. Цели и принципы негосударственного пенсионного обеспечения:

2.1. НПО Работников Общества предназначено для достижения следующих целей:

2.1.1. Создание благоприятных условий для финансирования Работниками своих пенсионных накоплений.

2.1.2. Развитие корпоративной культуры Общества и мотивация Работников к эффективному труду.

2.1.3. Удержание квалифицированных специалистов и привлечение Работников дефицитных для Общества специальностей.

2.1.4. Содействие экономической стабильности и повышению социальной защищенности Работников Общества при достижении ими пенсионных оснований и расторжении трудового договора.

2.2. Принципами НПО являются:

2.2.1. Солидарное участие Работника и Общества в финансировании НПО Работника.

2.2.2. Зависимость финансирования программ НПО от финансового состояния Общества.

2.2.3. Зависимость условий участия Работника в финансировании своего НПО от темпов роста заработной платы.

2.2.4. Зависимость размера негосударственной пенсии от объемов накоплений Работника.

2.2.5. Единый подход к определению общего размера средств, выделяемых Обществом для финансирования системы НПО.

2.2.6. Учет избыточности/дефицитности специалистов различных профессий в Филиалах и на рынке труда.

2.2.7. Использование единых методических подходов для обеспечения стандартных действий участников НПО и осуществления пенсионных выплат Работникам реорганизованных Обществ, вне зависимости от места работы и проживания Работника.

¹ Основные понятия и термины, используемые в целях настоящего Положения, приведены в Приложении №1 Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «ДГК».

3. Финансирование пенсионных программ:

3.1. Общество перечисляет в Фонд пенсионные взносы в размерах, с периодичностью и продолжительностью, которые определяются договорами с Фондом. Фонд, размещая (инвестируя) поступающие средства, обеспечивает их прирост (получение дохода от размещения пенсионных резервов) и, после окончания накопительного периода, - выплаты негосударственных пенсий (далее - пенсия) Участникам в соответствии с Правилами Фонда.

3.2. Средства, перечисленные в качестве пенсионных взносов, аккумулируются в Фонде на солидарном счете Общества, на котором отражается их поступление, изменение пенсионных обязательств перед Участниками за счет дохода от размещения пенсионных резервов Фонда и на именных пенсионных счетах Участников в соответствии с распорядительным письмом филиала (представительства) Общества (далее - филиала (представительства)).

3.3. Общество, в зависимости от финансового состояния, вправе частично или полностью прекратить перечисление пенсионных взносов в Фонд на солидарный счёт, а также с солидарного счёта в пользу конкретного Участника.

4. Право на негосударственное пенсионное обеспечение:

4.1. Право на негосударственное пенсионное обеспечение имеют Работники (Участники), состоящие в трудовых отношениях с Обществом, для которых место работы в Обществе считается постоянным, за исключением Работников уже получающих негосударственную пенсию через Фонд.

4.2. Вновь принятый Работник получает право на участие в системе НПО в Обществе при условии прохождения испытательного срока.

4.3. Право на получение негосударственной пенсии приобретают Работники Общества на основании распорядительных писем филиала (представительства) в Фонд, при условии прекращения трудовых отношений, фактического выхода на пенсию из Общества и достижения пенсионных оснований, предусмотренных Федеральным законом от 17.12.2001 г. № 173 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

5. Лишение Работника права на негосударственное пенсионное обеспечение:

5.1. В случае расторжения трудового договора и увольнения у Работника сохраняются пенсионные накопления, сформированные в его пользу на именных пенсионных счетах.

5.2. Работник утрачивает право на негосударственное пенсионное обеспечение за счёт средств Общества в случае увольнения из Общества по инициативе Работодателя по следующим основаниям:

5.2.1. «Неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание», пункт 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2. «Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей», пункт 6 статьи 81 ТК РФ:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушение Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

5.2.3. «Совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя», пункт 7 статьи 81 ТК РФ.

5.2.4. «Совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы», пункт 8 статьи 81 ТК РФ.

5.2.5. «Принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации», пункт 9 статьи 81 ТК РФ.

5.2.6. «Однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей», пункт 10 статьи 81 ТК РФ.

5.2.7. «Представление Работником Работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора», пункт 11 статьи 81 ТК РФ.

5.2.8. «Осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу», пункт 4 статьи 83 ТК РФ.

5.3. Основанием для лишения Работника права на негосударственное пенсионное обеспечение и исключения Работника из состава Участников Фонда является приказ об увольнении Работника из Общества по причинам, перечисленным в п. 5.2 настоящего Положения.

5.4. В случае наличия у увольняемого Работника пенсионных накоплений, сформированных на его именном пенсионном счете за счёт средств Общества, данные пенсионные накопления на основании распорядительного письма филиала (представительства) зачисляются Фондом на солидарный счёт Общества.

5.5. В случае нарушения Работником трудовой и (или) производственной дисциплины, филиал (представительство) может приостановить уплату за него пенсионных взносов за счет Филиала на срок, установленный соответствующим приказом.

6. Структура негосударственного пенсионного обеспечения Общества включает:

6.1. Паритетный план:

6.1.1. Паритетный план представляет собой разновидность НПО, при котором Работник и Общество совместно в определенной пропорции и по определенным правилам финансируют пенсионное обеспечение Работника.

6.1.2. Паритетный план распространяется на всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с Обществом, место работы для которых является постоянным (штатная численность).

6.1.3. Финансирование паритетного плана осуществляется за счет пенсионных взносов Общества в пользу Работника и пенсионных взносов Работника, который выступает вкладчиком в свою пользу.

Для реализации паритетного плана в Филиалах заключается два договора:

- договор НПО Фонда с Обществом (далее по тексту – «Договор 1»), которые выступают вкладчиками в пользу своих Работников;

- договор НПО Работника, (далее по тексту – «Договор 2»), который выступает вкладчиком в свою пользу.

6.1.4. Обязательным условием для перечисления Обществом пенсионных взносов с солидарного пенсионного счета на именной пенсионный счет, открытый в пользу работника, является перечисление Работником пенсионного взноса в размере не менее 3%

от заработной платы на свой именной пенсионный счет из собственных средств. Работник имеет право перечислять фиксированный пенсионный взнос в размере 1000 рублей.

6.1.5. Работник имеет право перечислять в свою пользу сумму взносов, превышающую 3% заработной платы. Размер взноса работодателя равен пенсионному взносу Работника, но не более 1000 рублей в месяц.

6.1.6. Дополнительным условием для перечисления Обществом пенсионных взносов на именной пенсионный счет, открытый в пользу Работника, является перевод накопительной части трудовой пенсии Участника в НПФ электроэнергетики.

6.1.7. Работник перечисляет пенсионные взносы в свою пользу по Договору 2, Общество перечисляет пенсионные взносы в пользу Работника по Договору 1 ежемесячно.

6.1.8. При увольнении Работника Филиал направляет в Фонд распорядительное письмо о переводе обязательств, сформированных на именном пенсионном счете Участника, открытом в рамках Договора 1 на именной пенсионный счет Участника, открытом в рамках индивидуального Договора 2. Обязательства Общества перед этим Участником считаются выполненными полностью. С момента осуществления указанной операции Участник вправе самостоятельно определять условия своего негосударственного пенсионного обеспечения, в соответствии с индивидуальным договором негосударственного пенсионного обеспечения и Пенсионными Правилами Фонда.

6.1.9. В случае расторжения Работником Договора 2 и получения выкупной суммы, Общество прекращает перечисление по Договору 1 пенсионных взносов на работника, расторгнувшего свой договор. Средства, сформированные в пользу работника на его именном пенсионном счете Договора 1 на момент расторжения Договора 2, остаются на его именном пенсионном счете Договора 1 в Фонде до приобретения им пенсионных оснований для последующих пенсионных выплат.

6.1.10. Взносы, внесенные самим Работником по Договору 2, во всех случаях являются его собственностью и могут быть им получены в соответствии с Правилами Фонда. Выкупная сумма при расторжении пенсионного договора выплачивается Работнику в соответствии с Правилами Фонда.

6.2. Корпоративный план:

6.2.1. Корпоративный план объединяет пенсионные программы, в рамках которых Общество за счет собственных средств организует дополнительное НПО Участников.

6.2.2. Корпоративный план НПО Работников Общества состоит из следующих пенсионных программ, предназначенных для различных групп Работников:

- «Стимулирующая» – целевая пенсионная программа, в рамках которой формируются пенсионные накопления на солидарном пенсионном счете и именных пенсионных счетах в НПФ в целях удержания и привлечения высококвалифицированных специалистов, Работников дефицитных профессий, носителей уникальных знаний и профессиональных навыков (целевая группа). Включение Работников в целевую группу по данной программе осуществляется индивидуально по каждому Работнику по представлению Комиссии решением генерального директора Общества. Программа принимается к реализации в зависимости от финансового состояния Общества;

- «Особые заслуги» – целевая пенсионная программа, в рамках которой Общество формирует резерв пенсионных накоплений на солидарном пенсионном счете в НПФ в целях дополнительного пенсионного обеспечения Работников:

- деятельность, которых оказала особое влияние на развитие электроэнергетики региона;

- принимавших участие в ликвидации чрезвычайных происшествий.

Ежемесячная сумма выплат составляет от 5% до 15% от средней заработной платы, исчисленной за предшествующие 12 месяцев дате ухода на пенсию.

Выплаты рассчитываются на 10 лет.

Включение Работников в целевую группу по данной программе осуществляется индивидуально по каждому Работнику по представлению Комиссии решением генерального директора Общества.

При этом НПО по программе «Особые заслуги» может быть применено только по одному из оснований;

- «Поддерживающая» – пенсионная программа для материального стимулирования следующих Работников:

- имеющих или приобретающих пенсионные основания до 31.12.2007 г. (пенсионные основания, установленные Федеральным законом от 17.12.2001 г. № 173 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Базовая величина размера негосударственной пенсии определяется, исходя из средней заработной платы Работника и стажа работы в реорганизованных Обществах, в том числе:

- от 5 до 10 лет в размере 3% средней заработной платы Работника;

- от 10 до 15 лет в размере в размере 5% средней заработной платы Работника;

- от 15 до 20 лет в размере 10% средней заработной платы Работника;

- свыше 20 лет в размере 10% средней заработной платы Работника, увеличенный на коэффициент за стаж работы в организациях энергетики.

Средняя заработная плата рассчитывается за предшествующие 12 месяцев дате ухода на пенсию.

Для определения размера пенсионных средств начисленных Участнику, базовая величина умножается на повышающие коэффициенты:

$P = 120 \times B \times K_c \times K_n$, где

120 – количество месяцев участия в программе;

P – размер пенсии;

B – базовая часть;

K_c - повышающий коэффициент за трудовой стаж;

K_n – повышающий коэффициент за имеющиеся награды и почетные звания.

Таблица 1

Повышающий коэффициент за стаж работы в организациях энергетики

	Стаж, лет	Повышающий коэффициент
1	От 20 лет до 25 включительно	1,1
2	свыше 25 лет и до 30 лет включительно	1,2
3	свыше 30 лет и до 35 лет включительно	1,3
4	свыше 35 лет и до 40 лет включительно	1,4
5	свыше 40 лет и до 45 лет включительно	1,5
6	свыше 45 лет	1,6

Выплаты рассчитываются на 10 лет.

Размер пенсионных средств, начисленных Участнику, увеличивается при наличии отраслевых и государственных наград.

Таблица 2

Размер увеличения пенсии работникам, имеющим награды

	Наименование награды, почетное звание	Размер увеличения пенсии (в %)
1	Звание «Ветеран энергетики»	1

2	Звание «Заслуженный работник Единой энергетической системы России»	0,5
3	Почетный знак «За заслуги перед российской энергетикой»	2
4	Звание «Почетный энергетик»	0,5
5	Звание «Почетный работник ТЭК»	1
6	Государственные награды за трудовые достижения	5

Если Работник имеет более одной награды, принимается процент, соответствующий более высокой награде.

Условие оформления негосударственной пенсии – прекращение трудовых отношений с Обществом. Участник, решивший оформить негосударственную пенсию в Фонде, обязан заявить о своем намерении не позднее, чем за месяц до начала периода выплат.

- штатных Работников 1966 года рождения и старше, которые в результате реформы системы государственного пенсионного обеспечения не имеют или имеют ограниченную возможность по формированию накопительной части трудовой пенсии.

Размер ежемесячных пенсионных взносов устанавливается в размере 200 рублей в месяц.

Дополнительным условием для перечисления Обществом пенсионных взносов на именной пенсионный счет, открытый в пользу Работника, является перевод накопительной части трудовой пенсии Участника в НПФ электроэнергетики.

7. Реализация условий договора в случае смерти Участника:

7.1. В случае смерти Участника в период пенсионных накоплений (с момента открытия Работнику именного пенсионного счёта до наступления у него пенсионных оснований и увольнения из Общества), право на негосударственное пенсионное обеспечение передается Обществом правопреемнику.

7.2. Решение о передаче правопреемнику прав Участника, умершего в период пенсионных накоплений, принимает директор филиала, которое закрепляется распорядительным письмом в Фонд.

7.3. Перечисление дополнительных пенсионных взносов (к ранее сформированным накоплениям на счёте умершего Участника) на именной пенсионный счёт правопреемника не производится.

7.4. Общество вправе распорядиться пенсионными накоплениями, учтенными на именном пенсионном счёте умершего Участника, по своему усмотрению (зачислить их на солидарный счёт и перераспределить между другими Участниками) в случае отсутствия у умершего Участника лиц, которых можно признать правопреемниками.

8. Пенсионные схемы НПО:

НПО работников Общества осуществляется на основании Договоров Вкладчика и Участника с Фондом с использованием следующих пенсионных схем:

8.1. Пенсионная схема с фиксированными взносами, совместным финансированием пенсий и выплатами пенсий до полного исчерпания средств на счете Участника (продолжительностью не менее пяти лет).

8.2. Пенсионная схема с фиксированными взносами и выплатами пенсий до полного исчерпания средств на счете Участника (продолжительностью не менее пяти лет).

8.3. Характеристика пенсионных схем представлена в Пенсионных Правилах НПФ электроэнергетики.

9. Заключительные положения:

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения его в соответствии с действующими корпоративными процедурами Общества.

9.2. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим положением, Общество и Участники руководствуются законодательством Российской Федерации, нормативными документами Правительства Российской Федерации по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения, Правилами Фонда и договорами о негосударственном пенсионном обеспечении Общества с Фондом.

9.3. Настоящее Положение может быть изменено либо отменено полностью в связи с изменением политической, социально-экономической обстановки в стране, принятия законодательных актов, изменением финансово-экономического положения Общества, наступлением форс-мажорных обстоятельств приказом генерального директора Общества.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

Приложение № 1 к Положению о НПО работников Общества Основные термины и понятия, используемые в целях настоящего Положения

Негосударственный пенсионный фонд - некоммерческая организация негосударственного (дополнительного) пенсионного обеспечения граждан.

Договор о негосударственном пенсионном (далее - договор) обеспечении - соглашение между Вкладчиком и Фондом, в силу которого Вкладчик перечисляет пенсионные взносы в Фонд в пользу Участников - работников, а Фонд при наступлении пенсионных оснований выплачивает Участнику - пенсионеру негосударственную пенсию.

Негосударственная пенсия - денежные средства, регулярно выплачиваемые Участнику - пенсионеру в соответствии с условиями договора и Положения о негосударственном пенсионном обеспечении.

Вкладчик фонда - юридическое или физическое лицо, являющееся стороной договора и осуществляющее внесение целевых (пенсионных) взносов в Фонд в пользу Участников.

Участник - физическое лицо, в пользу которого Вкладчиком в соответствии с договором осуществляются пенсионные взносы и которому должны производиться либо производятся регулярные денежные выплаты (негосударственная пенсия).

Целевые взносы Вкладчика - имущественные взносы, вносимые Вкладчиком в Фонд в соответствии с договором и предназначенные для обеспечения уставной деятельности Фонда.

Пенсионный взнос - денежные средства, вносимые Вкладчиком в пользу Участника в соответствии с условиями договора.

Пенсионная схема - совокупность условий, определяющих порядок уплаты пенсионных взносов и выплат негосударственных пенсий.

Пенсионные основания - основания приобретения Участником права на получение негосударственной пенсии.

Пенсионный счёт - форма аналитического учёта в Фонде, отражающая поступление пенсионных взносов, начисление дохода, начисление выплат негосударственных пенсий и выплат выкупных сумм Участнику (именной пенсионный счёт) или Участникам (солидарный пенсионный счёт), а также начисление выкупных сумм участнику (Участникам) для перевода в другой Фонд при расторжении договора.

Солидарный счёт – счёт Вкладчика – юридического лица, на котором отражаются перечисленные пенсионные взносы, начисленный инвестиционный доход, пенсионные выплаты Участникам и выплаты выкупных сумм.

Накопительный период - срок между датой поступления первого пенсионного взноса и датой начала выплат негосударственной пенсии Участнику.

Пенсионные накопления - сумма пенсионных взносов, собранных в пользу Участника, учтённых на его именном пенсионном счёте и определяющих размер денежных обязательств Фонда перед Участником.

Пенсионные выплаты - денежные средства, регулярно выплачиваемые Участнику Фондом в соответствии с условиями договора.

Пенсионные резервы - совокупность средств, находящихся в собственности Фонда и предназначенных для исполнения Фондом обязательств перед Участниками в соответствии с договором.

Доходы от размещения пенсионных резервов - дивиденды и проценты (доход) по ценным бумагам, а также по банковским депозитам, другие виды доходов от операций по размещению пенсионных резервов, чистый финансовый результат от реализации активов и чистый финансовый результат, отражающий изменение рыночной стоимости пенсионных резервов за счёт переоценки на отчётную дату.

Распорядительное письмо - официально оформленный документ, направляемый Вкладчиком в адрес Фонда и являющийся основанием для открытия работнику именного

пенсионного счёта, оформления негосударственной пенсии Участнику, оформления правопреемства, исключения из состава Участников Фонда в соответствии с условиями договора и Положением о негосударственном пенсионном обеспечении.

Пенсионный полис - документ, подтверждающий право Участника на получение негосударственной пенсии.

Свидетельство - документ, выдаваемый Участнику в подтверждение открытия именного пенсионного счёта, действующий до момента оформления им негосударственной пенсии.

Выкупная сумма - средства, выплачиваемые Фондом Вкладчику или Участнику либо переводимые в другой Фонд при расторжении договора в соответствии с Правилами фонда.

Трудовая пенсия - ежемесячная денежная выплата в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода, которые получали застрахованные лица перед установлением им трудовой пенсии, право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными Федеральным Законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 года №173 – ФЗ.

[СОДЕРЖАНИЕ](#)

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	Общие положения	стр. 2
Раздел 2	Рабочее время и время отдыха	стр. 3

Раздел 3	Оплата труда	стр. 7
Раздел 4	Занятость	стр. 8
Раздел 5	Охрана труда	стр. 11
Раздел 6	Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	стр. 16
Раздел 7	Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства	стр. 20
Раздел 8	Заключительные положения	стр. 23
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка Общества	стр. 25
Приложение № 2	Перечень должностей работников Общества с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	стр. 32
Приложение № 3	Районное отнесение филиалов и структурных подразделений Общества для целей предоставления гарантий и компенсаций работникам, связанных работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях	стр. 33
Приложение № 4	Положение об оплате труда работников Общества	стр. 35
	Приложение № 1 к положению об оплате труда работников Общества. Ступени оплаты труда персонала, занятого в основном виде деятельности и строительстве	стр. 45
	Приложение № 2 к положению об оплате труда работников Общества. Ступени оплаты труда непромышленного персонала, медицинских работников	стр. 46
	Приложение № 3 к положению об оплате труда работников Общества. Разделение профессий рабочих по степеням оплаты труда	стр. 47
	Приложение № 4 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение должностей служащих (технических исполнителей) по степеням оплаты труда	стр. 49
	Приложение № 5 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение должностей специалистов по степеням оплаты труда	стр. 50
	Приложение № 6 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение должностей работников тепловых электростанций по степеням оплаты труда	стр. 52
	Приложение № 7 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение должностей работников электротехнических и тепловых сетей (Э и ТС) по степеням оплаты труда	стр. 56
	Приложение № 8 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение должностей работников вспомогательных служб, отделов по степеням оплаты труда	стр. 58
	Приложение № 9 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение профессий медицинских работников, непромышленного персонала по степеням оплаты труда	стр. 59
	Приложение № 10 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение должностей руководителей Представительства в	

	г. Хабаровске по ступеням оплаты труда	стр. 60
	Приложение № 11 к положению об оплате труда работников Общества. Распределение профессий руководителей, специалистов, рабочих по ступеням оплаты труда участка холодного водоснабжения структурного подразделения Партизанская ГРЭС филиала ОАО «ДГК» «Приморская генерация»	стр. 66
	Приложение № 12 к положению об оплате труда работников Общества. Группы по оплате труда филиалов (структурных подразделений)	стр. 63
	Приложение № 13 к положению об оплате труда работников Общества. Положение об оплате труда за профессиональную подготовку ППП	стр. 65
	Приложение № 14 к положению об оплате труда работников Общества. Положение о порядке и размерах возмещения работникам расходов по командировкам	стр. 66
	Приложение № 15 к положению об оплате труда работников Общества. Положение о порядке установления надбавок за профессиональное мастерство и высокую квалификацию	стр. 67
	Приложение № 16 к положению об оплате труда работников Общества. Рекомендуемые показатели премирования	стр. 69
	Приложение № 17 к положению об оплате труда работников Общества. Положение о дополнительном премировании работников за выполнение особо важного задания	стр. 73
	Приложение № 18 к положению об оплате труда работников Общества. Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет	стр. 74
	Приложение № 19 к положению об оплате труда работников Общества. Положение о выплате вознаграждения работникам Общества по итогам работы за год	стр. 77
Приложение № 5	Положение по организации работы уполномоченного лица по охране труда	стр. 83
Приложение № 6	Положение о выплате материальной помощи на укрепление здоровья работникам Общества	стр. 90
Приложение № 7	Положение о выплате материальной помощи инвалидам, ветеранам ВОВ, труженикам тыла и неработающим пенсионерам	стр. 91
Приложение № 8	Положение о выплате единовременной материальной помощи работникам к юбилейным датам со дня рождения	стр. 92
Приложение № 9	Положение о компенсации за оплаченную электрическую и тепловую энергию	стр. 93
Приложение № 10	Положение о совместном проведении с первичными профсоюзными организациями спортивных, культурно-массовых и корпоративных мероприятий	стр. 95
Приложение № 11	Положение о комиссии по социальному страхованию структурных подразделений, филиалов (представительство) Общества	стр. 98
Приложение № 12	Положение о Доске Почёта и Книге Почёта	стр. 101

Приложение № 13	Положение о порядке исчисления стажа работников Общества для предоставления льгот, гарантий, компенсаций, выплаты материальной помощи и вознаграждений	стр. 103
Приложение № 14	Положение о порядке подготовки кадров в высших и средних специальных учебных заведениях для ОАО «ДГК»	стр. 104
Локальные нормативные акты Общества:		
	Положение о добровольном медицинском страховании и страховании работников от несчастных случаев.	стр. 110
	Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников Общества.	стр. 112