

Генеральный директор  
АО «Томская генерация»



О.А.Пельмский

«25» декабря 2025 г.

Генеральный директор  
АО «ТомскРТС»



С.Я.Панасюк

«25» декабря 2025 г.

Председатель  
ТомскоО ВЭП



Л.Т.Теркина

«25» декабря 2025 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**в Акционерном обществе «Томская генерация» и**  
**Акционерном обществе «ТомскРТС»**  
**на 2026-2028 годы**

Соглашение заключено в соответствии с  
законодательством Томской области  
Коллективный договор (соглашение)  
регистрационный № 42  
19 01 20 26

Томск, 2025 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в Акционерном обществе «Томская генерация» и Акционерном обществе «ТомскРТС» (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнёрства в сфере труда в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий (далее по тексту - Организации, Работодатели), в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) и направлено на обеспечение баланса интересов Работников и Работодателей, на рост реальных доходов Работников.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1.2.1. Работодатели – в лице их представителей:

- Акционерное общество «Томская генерация» (АО «Томская генерация»),
- Акционерное общество «ТомскРТС» (АО «ТомскРТС»), действующие на основании своих Уставов.

1.2.2. Работники – в лице их представителя – Томской областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» (ТомскОО ВЭП), далее по тексту – Профсоюз, которая объединяет:

- Профсоюз Работников первичной профсоюзной организации АО «Томская генерация»;
- Профсоюз Работников первичной профсоюзной организации АО «ТомскРТС», действующие на основании Устава Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».

1.3. Действие Соглашения распространяется на Работодателей и Работников, состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах, которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.4. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Организационных и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, общие условия оплаты труда, основные гарантии, компенсации и льготы Работникам. В части регулирования указанных экономических отношений общими принципами являются:

- уважение и учёт прав и законных интересов Работодателей и Работников Организаций, в том числе, с учётом особенностей государственного регулирования в энергетике РФ;
- добровольность и полномочность принятия на себя обязательств Работодателями, Работниками и их представителями;
- реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя Работодателями, Работниками и их полномочными представителями;
- целесообразность и эффективность расходов, производимых Работодателями в рамках социально-трудовых отношений в части, превышающей требования законодательства РФ, настоящего Соглашения;
- содействие повышению эффективности деятельности Организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учётом особенностей рынков труда.

В рамках настоящего Соглашения также определяются права, обязанности и ответственность сторон социального партнёрства в Организационных (Работодателей, Работников и их полномочных представителей).

1.5. Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях осуществляется с учётом особого положения организаций, деятельность которых является основой функционирования экономики и жизнеобеспечения в городе Томске.

Стороны социального партнёрства отмечают важность развития эффективного и ответственного социального партнёрства на локальном и других уровнях.

#### 1.6. Цели Соглашения:

- формирование единого отраслевого стандарта регулирования социально-трудовых отношений и отношений в сфере социального партнёрства, привлечение Организаций к участию в единой отраслевой системе социального партнёрства;
- установление минимального отраслевого уровня гарантий Работникам Организаций, обеспечение их предоставления;
- привлечение и закрепление квалифицированных Работников;
- повышение эффективности производства, конкурентоспособности, стимулирование Работников Организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;
- обеспечение интересов сторон социального партнёрства при формировании цен (тарифов) на продукцию (услуги) Организаций;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства РФ;
- развитие социального партнёрства, обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;
- формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в Организациях, с учётом их финансовых возможностей, ситуации на региональных рынках труда, степени развития отношений в системе социального партнёрства на локальном уровне.

1.7. При реализации норм настоящего Соглашения в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза и Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени и уплачивающих взносы.

1.8. Работодатели и ППО могут заключать коллективные договоры и соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных льгот и гарантий только на членов ППО, а также на Работников, не являющихся членами ППО, но уполномочивших ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателями по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной ППО.

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания, распространяет свое действие на отношения Сторон, возникшие с 01 января 2026 года, и действует по 31 декабря 2028 года включительно. Если по истечении указанного срока не заключено новое Соглашение, настоящее Соглашение имеет силу и действует до заключения нового Соглашения.

1.10. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

1.11. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях осуществляется на основании коллективного договора. В случае заключения в Организациях коллективного договора на основании настоящего Соглашения нормы Соглашения действуют в отношении сторон социального партнёрства в полном объёме.

1.12. Содержание коллективных договоров, заключенных в Организациях, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством РФ, настоящим Соглашением.

1.13. В случае отсутствия в Организациях коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.14. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не участвовавших в Соглашении и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению. Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза с уведомлением о присоединении к Соглашению, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

1.15. Иные вопросы социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях регулируются коллективными договорами, локальными нормативными актами или отдельными соглашениями в сфере социального партнерства.

## **2. Рабочее время и время отдыха**

2.1. Работникам Организаций гарантируется соблюдение норм регулирования рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка Организаций, принимаемых с учетом мнений выборных органов первичных профсоюзных организаций (далее – ППО), графиках сменности, графиках отпусков, трудовых договорах.

2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в Организациях устанавливается 40 часов в неделю.

2.4. Для сменного персонала, включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по причине технологического характера, связанного с непрерывным процессом производства, а также для водителей автомобиля(дежурного) устанавливается суммированный учёт рабочего времени, продолжительность учётного периода - 1 календарный год.

2.5. Время, затраченное на проведение специальной подготовки Работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением, включается в состав рабочего времени. Особенности регулирования труда указанных Работников, учитывающие специфику их трудовой функции, устанавливаются трудовыми договорами, должностными инструкциями, локальными нормативными актами Организаций, принимаемыми с учетом мнений выборных органов ППО.

2.6. Время для прохождения предсменного контроля и приемки смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается общей продолжительностью 30 минут, оплачивается, в рабочее время не включается.

2.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, независимо от продолжительности рабочей недели.

2.8. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и иные формы гарантий и компенсаций.

2.10. Ежегодный дополнительный отпуск за вредные условия труда предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании коллективных договоров и настоящего Соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда и не может быть менее 7 календарных дней, если Работник в рабочем году фактически отработал в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), по письменному заявлению Работника с оформлением соглашения к трудовому договору может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего заработка, выплачиваемой одновременно с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.11. Отпуска за многосменный режим работы предоставляются на основании коллективных договоров и локальных нормативных актов, действующих в Организациях, принимаемых с учетом мнений выборных органов ППО.

2.12. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 3 календарных дней. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций, принимаемыми с учетом мнений выборных органов ППО.

2.13. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности Работников, но могут быть дополнены в коллективном договоре.

2.14. По просьбе беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, Работодатели могут установить режим рабочего времени в виде неполного рабочего дня (недели).

2.15. Работодатели предоставляют Работникам следующие дни отдыха с сохранением средней заработной платы:

а) Матерям, отцам либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей, поступающих в 1 и 5 класс в День знаний (1 сентября), а также на последний звонок детей, учащихся в 9 и 11 классе - один календарный день;

б) При рождении/усыновлении ребенка (отцу, а матери при усыновлении) - один календарный день;

в) В случае смерти членов семьи и близких родственников Работника - три календарных дня;

- г) При регистрации брака впервые – три календарных дня;
- д) В случае регистрации брака детей Работников впервые – один календарный день;
- ж) В случае призыва детей Работника на военную службу в Вооруженные силы РФ (за исключением призыва на военную службу по мобилизации) – один календарный день.

Указанные дополнительные оплачиваемые дни отдыха являются строго целевыми и предоставляются согласно заявлениям и подтверждающим документам. В случае если предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый день отдыха совпадает по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, последний продлению не подлежит.

2.16. Работникам, направленным на обучение Работодателями или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатели предоставляют дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.17. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №1396 от 21 декабря 2015 года, принятым по инициативе Минэнерго России на основании ходатайства Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики и Всероссийского Электропрофсоюза, датой отраслевого профессионального праздника – Дня энергетика – является 22 декабря.

В рамках подготовки к празднованию Дня энергетика стороны социального партнёрства заблаговременно разрабатывают предложения по перечню мероприятий, которые могут быть проведены (концерты, конкурсы и иные мероприятия). Данные мероприятия организуются и финансируются сторонами социального партнёрства на согласованных условиях.

### 3. Оплата труда

3.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются непосредственно в Организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. В области оплаты труда стороны договорились:

3.2.1. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), не реже, чем каждые полмесяца, путем перечисления на указанный Работником счет в банке на условиях и сроках, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.2.2. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе, повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения выборных органов ППО.

3.2.3. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, проводя индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.2.4. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Соглашением и законодательством РФ.

3.3. В целях обеспечения справедливой и понятной системы оплаты труда для Работников используется система грейдов.

3.4. С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда на основе системы грейдов в Организациях устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования и мотивации, согласованные с ППО в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Работодатели обеспечивают минимальную заработную плату Работникам на уровне не ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области. Размер минимальной заработной платы в Томской области, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области, не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

3.6. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, квалификационных категорий специалистам производится по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональным стандартам.

3.7. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборных органов ППО.

3.8. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В условиях непрерывного производства ночной признается смена, не менее 50 процентов которой приходится на ночное время. Повышенная оплата за работу в ночное время устанавливается в виде доплаты в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.10. Время приостановки работы ввиду задержки Работодателями выплаты Работнику заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается в размере не менее средней заработной платы Работника.

3.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатели выплачивают денежную компенсацию не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечивают её выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

3.12. В Организациях устанавливаются системы материального стимулирования работников, в том числе учитывающие:

- а) отсутствие аварий в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;
- б) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;
- в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- г) своевременное получение паспорта готовности Организации к работе в отопительный сезон;
- д) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;
- е) достижение в отчетном году Организацией намеченных финансовых результатов;
- ж) повышение производительности труда.

До принятия федеральным законодателем изменений в действующее правовое регулирование в соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 года N 32-П при начислении стимулирующих (премиальных) выплат, входящих в состав заработной платы, снижение размера указанных выплат в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания (за весь срок действия дисциплинарного взыскания) не должно приводить к уменьшению месячной заработной платы работника более чем на 20 (Двадцать) процентов по сравнению с размером месячной заработной платы, начисленной без учета вышеуказанного снижения.

При этом работодатель не лишается права дифференцировать размеры стимулирующих выплат в зависимости от выполнения конкретным работником, его структурным подразделением, а также Организацией в целом установленных в Организации показателей, влияющих на расчет и выплату стимулирующих выплат.

#### **4. Охрана труда, пожарная и экологическая безопасность**

4.1. В целях сохранения человеческого капитала и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, ликвидации причин производственного травматизма и улучшения экологической ситуации Работодатели обеспечивают:

4.1.1. Безопасность Работников при эксплуатации технических устройств, зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, а также при комплектации применяемыми в производстве инструментами, сырьем и материалами.

4.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

4.1.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.5. Приобретение за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, имеющих (если это предусмотрено действующим законодательством РФ) действующие документы, подтверждающие их соответствие требованиям технических регламентов, или прошедших

добровольную сертификацию или декларирование соответствия, и своевременную их выдачу Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами.

4.1.6. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, подготовке по новой должности (в объеме, необходимом для конкретной категории Работника), в том числе, стажировке на рабочем месте, проверке знаний требований необходимого объема нормативных документов и охраны труда, дублирования, допуска к самостоятельной работе, специальной подготовки и повышения квалификации.

4.1.7. Недопущение к самостоятельной работе лиц, не прошедших в установленном порядке и в объеме, необходимом для конкретной категории Работника, инструктажи по охране труда, обучение, стажировку, проверку знаний и дублирование.

4.1.8. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.9. Соблюдение требований законодательства РФ о специальной оценке условий труда.

4.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, организовывать за счёт собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, в соответствии с утвержденным перечнем контингента (профессий), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству РФ.

4.1.11. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

4.1.13. Учет и расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний.

4.1.14. Наличие, укомплектованность и работу кабинетов и уголков охраны труда, в соответствии с требованиями НТД к организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда.

4.1.15. Разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборных органов ППО.

4.1.16. Соблюдение требований пожарной безопасности в зданиях, сооружениях и на территории Организаций.

4.1.17. Разработку и реализацию мер по обеспечению в организациях пожарной безопасности.

- 4.1.18. Обучение своих Работников мерам пожарной безопасности.
- 4.1.19. Содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, и их использование по назначению
- 4.1.20. Выполнение иных требований, установленных федеральными законами РФ, иными нормативными правовыми актами РФ в области пожарной безопасности.
- 4.2. Технический инспектор Профсоюза участвует:
- 4.2.1. В расследовании несчастных случаев на правах членов комиссии.
- 4.2.2. В проверках выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а также законодательством РФ (по согласованию).
- 4.3. Технический инспектор Профсоюза имеет право посещать (в сопровождении ответственных лиц от Работодателей) Организации, входящие в настоящее соглашение, и их структурные подразделения для осуществления контроля соблюдения законодательства РФ в области охраны труда.
- 4.4. Представления технического инспектора Профсоюза в обязательном порядке подлежат рассмотрению Работодателями.
- 4.5. За время приостановки работ вследствие нарушения требований законодательства по охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работника, Работодатели сохраняют за Работником место работы, должность и средний заработок. Отказ Работников от выполнения работ в случае возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью, не влечет для него каких-либо правовых, экономических и других последствий.
- 4.6. Работодатели и Профсоюз:
- обеспечивают выборы (перевыборы) уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда на срок полномочий выборного органа, их обучение за счет средств Работодателя и оказывают необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей;
  - организует проведение мероприятий по продвижению основных принципов «нулевого» травматизма у Работодателей основных видов экономической деятельности в целях совершенствования принципов управления охраной труда;
  - создают на паритетных началах комитеты(комиссии) по охране труда и условия их эффективной работы.

## **5. Льготы, гарантии, компенсации**

- 5.1. Работодатели обеспечивают:
- 5.1.1. Предоставление Работникам предусмотренных настоящим Соглашением льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях, в соответствии с действующими локальными нормативными актами.
- 5.1.2. Качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработной плате своих Работников для государственного Пенсионного обеспечения, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

5.1.3. Подготовку сведений на досрочное назначение страховой пенсии по старости отдельным категориям граждан на льготных условиях, установленных законодательством РФ.

5.1.4. Санаторно-курортное лечение Работников и пенсионеров Организаций в соответствии с коллективными договорами и действующими локальными нормативными актами Организаций по рекомендации врачей и соответствующего медицинского заключения в пределах утвержденного бюджета.

5.1.5. Заключение договоров с учебными заведениями на подготовку, переподготовку, повышение квалификации специалистов и рабочих в соответствии с планом подготовки кадров.

5.1.6. Организацию и финансирование прохождения работниками независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации).

5.1.7. Поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда.

5.1.8. Сохранение за Работником средней заработной платы по основному месту работы при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от производства.

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

5.1.10. Приоритет в трудоустройстве по специальности выпускникам учебных заведений, поступающим в организации по предварительным заявкам.

5.1.11. Выделение средств на приобретение детских новогодних подарков для детей Работников Организаций в возрасте до 14 лет включительно на основании утвержденной сметы.

5.1.12. Выделение средств на организацию культурно-массовой и спортивной работы, а также оздоровление Работников, членов их семей и неработающих пенсионеров в Организациях согласно утвержденной смете на основании коллективных договоров Организаций.

5.1.13. Выделение средств для выплаты материальной помощи неработающим пенсионерам в размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах Организаций, принимаемых с учетом мнений выборных органов ППО.

5.1.14. Частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами, связанных с погребением умерших Работников, близких родственников Работников, неработающих пенсионеров Организаций.

5.2. Работодатели, исходя из финансовых возможностей Организаций, могут предусматривать дополнительные иные льготы, гарантии и компенсации Работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых в коллективных договорах, локальных нормативных актах непосредственно в Организациях, принимаемых с учетом мнений выборных органов ППО.

5.3. Работодатели обеспечивают страхование Работников Организаций по следующим видам страхования:

- обязательное медицинское страхование (ОМС);
- страхование Работников от несчастных случаев и болезней (НС);
- добровольное медицинское страхование Работников (ДМС).

5.4. В связи с технологическими особенностями производства (режимом работы энергетических объектов, обусловленным непрерывностью производственного процесса) и территориальной удаленностью структурных подразделений от общественного пассажирского транспорта, Работодатель обеспечивает доставку Работников к месту работы и обратно в соответствии с коллективным договором.

5.5. Работникам отрасли предоставляется право на 50-процентную скидку установленной платы за электрическую и тепловую энергию в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.

Стороны социального партнерства Организации вправе принять решение о замене данной льготы на другую равноценную.

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

В Организациях могут быть предусмотрены иные льготы, гарантии и компенсации отдельным категориям работников, закрепленные, в том числе, в отдельных положениях (соглашениях).

## **6. Условия труда и гарантии молодым специалистам**

6.1. Молодыми специалистами являются Работники Организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющие высшее или среднее-специальное образование по профилю деятельности.

6.2. В целях социальной защищенности, реализации и развития интеллектуального потенциала молодых специалистов Работодатели обязуются:

6.2.1. Создать условия для повышения квалификации.

6.2.2. Способствовать быстрой адаптации молодых Работников, организовать работу с резервом молодых кадров, создать условия для профессионального роста.

6.2.3. С целью обмена опытом и развития творческого потенциала периодически проводить семинары, конкурсы и Слёты молодых специалистов.

6.3. ППО проводят работу по привлечению молодежи в ряды членов Профсоюза, оказывают финансовую поддержку молодежным комиссиям.

## **7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнёрства. Порядок осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения**

7.1. Работодатели и Профсоюз:

7.1.1. Осуществляют непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях на отраслевом уровне, реализуют на паритетной основе совместные проекты в интересах Работодателей и Работников.

7.1.2. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения

в порядке, предусмотренном действующим законодательством, а также пунктами 7.1.3 - 7.1.5. Соглашения.

7.1.3. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих Соглашений.

7.1.4. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в Организациях.

7.1.5. Осуществляют совместный мониторинг исполнения, обобщают практику деятельности Организаций по реализации положений Соглашения, ежегодно подготавливают отчет об исполнении норм Соглашения.

7.1.6. Предпринимают действия, направленные на предотвращение случаев массового увольнения Работников, которые могут быть только крайней и вынужденной мерой. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников Общества являются:

- увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 100 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство ППО в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства РФ и настоящего Соглашения.

7.2.2. Предоставляет ППО консультационную и иную помощь в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений.

7.2.3. Своими действиями отстаивает интересы Работников Организаций в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также в сфере социального страхования Работников.

7.2.4. Способствует сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, содействует укреплению трудовой и производственной дисциплины, производительности труда Работников.

7.2.5. При соблюдении Работодателями норм трудового законодательства, а также настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста Работников. При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с Работодателями конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения.

7.2.6. Обеспечивает своевременные выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.2.7. Принимает меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и осуществлению контроля за их выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны несёт ответственность, установленную законодательством РФ.

7.2.8. Осуществляет контроль за соблюдением ППО требований настоящего Соглашения.

7.2.9. Оказывает консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

- правами Работников в сфере труда и занятости, в т.ч. назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;
- порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного;
- действующими в регионе программами содействия занятости.

7.2.10. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством РФ, настоящим Соглашением.

7.3. Работодатели обязуются:

7.3.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза и ППО Организаций, установленные законодательством РФ и настоящим Соглашением.

7.3.3. Не вмешиваться в деятельность полномочных представителей Работников, если она не противоречит положениям законодательства РФ.

7.3.4. Сохранять в структурных подразделениях Организаций действующую систему безналичного удержания профсоюзных взносов в соответствии со ст. 377 ТК РФ, а также перечислять их на счета ППО и Профсоюз в день выдачи заработной платы.

7.3.5. Предоставлять ППО имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.3.6. Обеспечивать доведение до Работников Организаций содержания коллективных договоров, заключенных в Организациях.

7.3.7. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов, а также на время профсоюзной учёбы предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным Работникам, в том числе, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

7.3.8. Распространять на освобожденных Работников профсоюзных организаций в связи с избранием в выборный орган ППО в соответствии со ст. 375 ТК РФ льготы, установленные для Работников Организаций.

7.3.9. Предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в Организациях вследствие избрания на выборные профсоюзные должности, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при её отсутствии - другую равноценную работу (должность).

7.3.10. Обеспечивать представителям ППО и Профсоюзу доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускных систем, действующих в Организациях.

7.3.11. Обеспечивать использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата Работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);
- переподготовка кадров, их перемещение внутри Общества;
- установление Работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод на постоянную работу к другому Работодателю, перемещение Работников внутри Общества.

7.3.12. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.4. ППО обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза и содействовать их выполнению другими Работниками Организаций.

7.4.2. Оказывать содействие Работодателям (в том числе посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди Работников) по реализации в Организациях:

а) мероприятий по повышению эффективности деятельности Организаций и росту производительности труда;

б) оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости Работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту;

в) инициатив Работодателя по формированию нетерпимого отношения Работников к пьянству, наркомании и коррупции;

г) мероприятий, направленных на поддержку ветеранов и пенсионеров Организаций.

7.4.3. Предпринимать усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди Работников, по предложению Работодателей участвовать в организации и проведении производственных соревнований среди Работников, конкурсов профессионального мастерства.

7.4.4. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны полномочные представители Работников несут ответственность, установленную законодательством РФ.

7.4.5. Предоставлять Работодателям в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации, информацию о составе выборных органов ППО (при её наличии), о численности и персональном составе членов Профсоюза, работающих в Организациях, о принятых решениях в сфере социального партнёрства.

7.4.6. Нацеливать Работников на достижение стратегических целей Организаций, выполнение объёмных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах; участвовать в доведении до Работников действующих и разработке новых стратегических целей Организаций.

7.4.7. Проводить среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Организациях режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.4.8. Предоставлять консультационную помощь Работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

7.4.9. Содействовать реализации социальных программ Организаций.

7.4.10. Оказывать поддержку молодым специалистам Организаций.

7.4.11. Оказывать содействие в организации похорон Работников и ветеранов Организаций.

7.4.12. Предоставлять Работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. При получении средств, предусмотренных пунктом 5.1.12. настоящего Соглашения, предоставлять Работодателям отчёт (информацию) об их расходовании (в формате, согласованном сторонами социального партнёрства).

7.4.13. Оказывать содействие Работодателям в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Работодателей (в том числе на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию Работников, проведение углубленных медицинских осмотров и т.п.).

7.4.14. Принимать в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения, своевременно информировать об этом Работодателей.

7.4.15. При выполнении трудового законодательства, настоящего Соглашения не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста Работников, не вовлекать в них Работников Организаций. При наличии оснований для объявления забастовки - заблаговременно информировать об этом Работодателей и далее действовать в соответствии с трудовым законодательством.

7.4.16. Принимать меры по предупреждению возникновения в Организациях коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров с учетом приоритетного использования возможностей двухсторонних переговоров, в том числе в рамках Комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Организациях.

## **8. Порядок определения расходов (средств) работодателей на оплату труда работников и иных расходов (средств) работодателей, обусловленных трудовыми отношениями**

8.1. Настоящий раздел в рамках реализации положений законодательства о тарифном регулировании определяет совокупность затрат (расходов) работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы Организаций при проведении расчета тарифов (цен) на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

8.2. Положения настоящего раздела используются при формировании тарифов (цен) на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

Сумма расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, включаемых в необходимую валовую выручку, учитываемая в тарифах (ценах) на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность, не может быть ниже суммы, определенной в соответствии с настоящим разделом с учетом прогнозного индекса потребительских цен. При этом работодатель обязан включать в тарифную заявку все расходы на оплату труда и иные расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, в том числе расходы на производство выплат компенсационного характера.

Расходы, минимальный размер которых не установлен настоящим разделом, рассчитываются и обосновываются Организациями самостоятельно, в том числе на основании данных предыдущего отчетного периода с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

8.3. Расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, формируются посредством суммирования:

- а) расходов (средств) на оплату труда (пункт 8.4 настоящего Соглашения);
- б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг (пункт 8.5 настоящего Соглашения);
- в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения (пункт 8.6 настоящего Соглашения);
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (пункт 8.7 настоящего Соглашения).

8.4. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются, исходя из численности работников списочного состава и числа вакантных рабочих мест (но не выше нормативной численности) с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, размера минимальной заработной платы в Томской области, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области, среднего тарифного коэффициента по Организации и состоят из:

8.4.1. Тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается, исходя из:

8.4.1.1. Размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на расчетный период регулирования (с учетом ее индексации в течение периода регулирования);

8.4.1.2. Среднего тарифного коэффициента по Организации, который рассчитывается как отношение среднемесячной тарифной ставки по средневзвешенному грейду к МРОТ.

8.4.2. Средств, направляемых на премирование работников, доплат, надбавок и других выплат в составе средств на оплату труда, которые состоят из:

8.4.2.1. Доплат, надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда, в размере не менее 14,5 (Четырнадцать целых пяти десятых) процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки, компенсации):

- а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;
- б) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в) за разъездной характер работы;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);

д) за выполнение работником своих трудовых обязанностей в рамках специальных командировок (и иных служебных поездок) на территории с особыми условиями работы (особыми требованиями к организации работ), в том числе с повышенными рисками;

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

з) за сверхурочную работу;

и) за руководство бригадой бригадирами, звеньевым из числа рабочих, производителями работ, не освобожденными от основной работы;

к) за увеличение продолжительности рабочего времени работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (подклассы 3.3, 3.4, класс 4);

л) за дополнительный отпуск, превышающий 7 (Семь) календарных дней, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (подклассы 3.1 – 3.4, класс 4);

м) доплаты, которые производятся работодателем с целью доведения заработной платы работника до величины минимального размера оплаты труда, действующего в соответствующем регионе Российской Федерации;

н) иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

8.4.2.2. Доплат (надбавок) стимулирующего характера в размере не менее 12,5 (Двенадцати целых пяти десятых) процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки):

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство;

б) персональные надбавки специалистам за высокий уровень квалификации;

в) персональные надбавки другим служащим (техническим исполнителям) за высокие достижения в труде;

г) персональные надбавки руководителям среднего звена за высокий уровень знаний и навыков (компетенций);

д) персональные надбавки работникам, успешно сдавшим профессиональный экзамен в формате независимой оценки квалификации, имеющим действующее свидетельство о квалификации установленного образца;

е) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

8.4.2.3. Премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности – в пределах 50 (Пятидесяти) процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, с учетом сумм доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда. При наличии финансовой возможности работодатель может увеличить размер премии;

8.4.2.4. Вознаграждения по итогам работы за год – в пределах 1/3 (Одной трети) тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 4 (Четырех) должностных окладов за полный год). При наличии финансовой возможности работодатель может увеличить размер премии;

8.4.2.5. Иных видов премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 3.12 настоящего Соглашения;

8.4.3. Затрат на оплату труда, произведенных в предыдущем периоде регулирования и не учтенных в рамках соответствующей тарифной кампании, с обоснованием необходимости их учета в качестве выпадающих доходов в предстоящей тарифной кампании;

8.4.4. Все расходы, направленные на оплату труда, формируются с обязательным учётом регионального районных коэффициентов, установленных законодательством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 13 мая 1992 года №309).

8.5. Иные расходы работодателя, связанные с производством и реализацией продукции и услуг, состоят из:

8.5.1. Предусмотренных законодательством Российской Федерации отчислений, в том числе обязательных платежей в государственные внебюджетные фонды;

8.5.2. Обязательных платежей (взносов) в соответствии с законом и иных платежей работодателей по договорам обязательного страхования;

8.5.3. Платежей (взносов) работодателей, выплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования (в Организациях, где применяются данные виды страхования) и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает 12 (Двенадцати) процентов от суммы расходов на оплату труда;

8.5.4. Взносов по договорам личного страхования в размере 6 (Шести) процентов от суммы расходов на оплату труда, в том числе:

8.5.4.1. По договорам добровольного медицинского страхования работников;

8.5.4.2. По договорам страхования жизни и здоровья работников;

8.5.5. Расходов на обеспечение условий труда, реализацию мер по охране труда и технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

8.5.5.1. Расходов, связанных с приобретением (изготовлением) выдаваемых работникам бесплатно в соответствии с законодательством Российской Федерации средств коллективной, индивидуальной защиты и смывающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходов, связанных с приобретением (изготовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной Организации;

8.5.5.2. Расходов, связанных с приобретением и бесплатной выдачей молока и лечебно-профилактического питания (не менее, чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации);

8.5.5.3. Расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда;

8.5.5.4. Расходов, связанных с выявлением опасностей и профессиональных рисков, их анализом и оценкой в Организации;

8.5.5.5. Расходов, связанных с обучением по охране труда и проверкой знаний требований охраны труда;

8.5.5.6. Расходов, связанных с мероприятиями по расследованию несчастных случаев, выполняемыми за счет собственных средств Организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе:

а) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

б) фотографирование и (или) видеосъемка места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

в) предоставление транспорта, средств связи, а также средств индивидуальной защиты для непосредственного проведения мероприятий, связанных с расследованием несчастного случая;

8.5.5.7. Расходов на страхование от несчастных случаев на производстве, в том числе для целей осуществления предусмотренных настоящим Соглашением выплат в связи с гибелью работника в результате несчастного случая, связанного с производством, либо установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профессионального заболевания;

8.5.5.8. Расходов, связанных с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение безопасности рабочих мест;

8.5.5.9. Расходов, связанных с проведением обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, а также психофизиологических обследований работников;

8.5.5.10. Расходов на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

8.5.5.11. Расходов на дезинфекцию помещений и приобретение приборов, лабораторного оборудования, спецодежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не указанных в подпункте 8.5.5.1 настоящего Соглашения, для выполнения санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований органов государственной власти и органов местного самоуправления, их должностных лиц в связи с реализацией противоэпидемиологических мероприятий;

8.5.5.12. Иных расходов, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;

8.5.6. Расходов на поездки в другую местность, предусматривающие необходимость компенсации затрат работника, в том числе:

8.5.6.1. Расходов на служебные командировки;

8.5.6.2. Расходов на оплату проезда работников к месту учебы и обратно (при направлении работника на обучение работодателем);

8.5.6.3. Расходов на направление работника к месту проведения независимой оценки квалификации (в случае направления работника по инициативе работодателя);

8.5.7. Расходов на обучение и подтверждение квалификации работников, в том числе:

8.5.7.1. Расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в пределах 3,5 (Трех целых пяти десятых) процентов от фонда оплаты труда, в том числе в пределах 2,5 (Двух целых пяти десятых) процентов от фонда оплаты труда – на подготовку промышленно-производственного персонала;

8.5.7.2. Расходов, связанных с разработкой и внедрением профессиональных стандартов и требований к квалификации работников, а также затрат на прохождение работниками независимой оценки квалификации в соответствии Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ с периодичностью не реже одного раза в пять лет – в пределах 1,5 (Одной целой пяти десятых) процента от фонда оплаты труда;

8.5.8. Расходов на выплату пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника;

8.5.9. Расходов на выплату предусмотренных законодательством компенсаций работникам, которые по согласованию с работодателем выполняют трудовую функцию (полностью или частично) в дистанционном режиме;

8.5.10. Иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.6. Иные расходы (средства), направляемые работодателем на выполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, состоят из:

8.6.1. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 4 настоящего Соглашения, в том числе расходов на обеспечение обучения работников служб охраны труда, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

8.6.2. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 6 настоящего Соглашения, в том числе:

8.6.2.1. Расходов на частичную или полную компенсацию расходов, связанных с погребением;

8.6.2.2. Расходов на выплату материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, при рождении ребенка, при регистрации брака;

8.6.2.3. В случае, если стороны социального партнерства Организации воспользовались предусмотренным пунктом 5.5. настоящего Соглашения правом сформировать социальный пакет работников Организации с использованием механизмов предоставления гибких льгот, гарантий и компенсаций, совокупная доля затрат на предоставление такого социального пакета для целей учета в тарифах рассчитывается исходя из объема льгот, гарантий и компенсаций, установленных в соответствии с настоящим Соглашением и коллективным договором Организации, в пределах 9 (Девяти) процентов от фонда оплаты труда (без разбивки по статьям затрат);

8.6.2.4. Расходов (средств), направляемых работодателем на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 1/3 (Одной трети) процента от фонда оплаты труда;

8.6.3. Расходов на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

8.6.3.1. Расходы, связанные с распространением на профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения;

8.6.3.2. Иных расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением и превышающих уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

8.7. В состав расходов, обусловленных наличием трудовых отношений с работниками, включаются также иные расходы работодателя, предусмотренные:

8.7.1. Иными соглашениями в сфере социального партнерства, которые распространяются на работодателя и заключены на межрегиональном, региональном и территориальном уровнях;

8.7.2. Коллективным договором и локальными нормативными актами Организации;

8.7.3. Трудовыми договорами, заключенными с работниками.

8.8. Конкретный перечень расходов из числа предусмотренных настоящим разделом и конкретные размеры данных расходов устанавливаются коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организации.

8.9. Представители ТомскОО ВЭП по предложению работодателей могут участвовать в совместном взаимодействии с тарифорегулирующими органами в целях обеспечения надлежащего учета в тарифах экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных наличием социально-трудовых отношений.

8.10. В целях содействия реализации положений настоящего раздела ТомскОО ВЭП:

8.10.1. Обеспечивают взаимодействие с Федеральной антимонопольной службой и иными федеральными органами исполнительной власти, в том числе в рамках деятельности Областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, по вопросам совершенствования законодательства в сфере тарифного регулирования в целях повышения эффективности учета в тарифах экономически обоснованных затрат работодателей, обусловленных наличием социально-трудовых отношений;

8.10.2. По запросам сторон социального партнерства Организаций оказывают необходимую консультационную и экспертную поддержку в случае оспаривания решений тарифорегулирующих органов об установлении цен (тарифов) в части учета затрат, предусмотренных настоящим Соглашением.

8.11. Средства, полученные работодателями в рамках тарифного регулирования в соответствии с настоящим разделом, имеют целевой характер и расходуются в качестве затрат на персонал в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором и локальными нормативными актами Организаций.

8.12. В связи с недопустимостью – в соответствии с требованиями трудового законодательства – снижения объема финансовых обязательств в пользу работников, а также нежелательностью ухудшения положения Организаций на соответствующих региональных рынках труда не допускается снижение совокупного объема затрат на персонал, учтенных

работодателем в следующем периоде регулирования по отношению к предыдущему аналогичному периоду.

В случае если в течение истекшего периода регулирования работодателем были реализованы мероприятия в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, направленные на повышение эффективности деятельности Организации, достигнутая экономия не подлежит исключению из тарифа и может направляться на усиление финансовой мотивации остальных работников Организации.

## **9. Вступление и силу настоящего Соглашения**

9.1. В течение семи дней с момента подписания настоящего Соглашения Стороны Соглашения направляют его в соответствующий территориальный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся в порядке, установленном законодательством РФ.

9.3. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия в сфере партнёрства в Организациях разрешаются путём переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством РФ.

ПРОШУ, ПРОДУМЕРОВАТЬ И  
ОКРЕПМЕННО ПЕЧАТНО 25 (ВЫДАВАТЬ  
ТРИ) ЛЮДА.  
ПРАВОВОЙ ИНСПЕКТОР ТОМДЮВОО ВЭП  
Н.Ф. МАНДРИК

