



**Генеральный директор
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
электроэнергетики**



О.В. Куликов
«27» июня 2008 года



**Председатель
Общественного объединения –
«Всероссийский
Электропрофсоюз»**



В.Н. Вахрушкин
«27» июня 2008 года

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в электроэнергетике Российской Федерации
на 2009 – 2011 годы**

Москва
2008



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства между полномочными представителями работников и работодателей отрасли электроэнергетики:

– Общественным объединением – «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП), действующим на основании законодательства Российской Федерации, Устава ВЭП;

– Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (далее – Объединение РаЭл), действующим на основании законодательства Российской Федерации, Устава Объединения РаЭл.

1.2. Настоящее Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Организациях¹ и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. В рамках настоящего Соглашения также определяются права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в Организации (работодателей, работников и их полномочных представителей), а также сторон социального партнерства в электроэнергетике (ВЭП, Объединения РаЭл).

В части регулирования указанных экономических отношений общими принципами являются:

– уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций, в т.ч. с учетом особенностей государственного регулирования в электроэнергетике Российской Федерации;

– добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств;

– 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 Российской Федерации;

¹ Под Организацией (Организациями) в настоящем Соглашении понимается юридическое лицо (юридические лица), указанное (указанные) в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.



– содействие повышению эффективности деятельности Организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда.

Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях осуществляется с учетом особого положения отрасли электроэнергетики, являющейся основой функционирования экономики и жизнеобеспечения Российской Федерации.

1.3. Соглашение действует в отношении работодателей:

- являющихся членами Объединения РаЭл;
- не являющихся членами Объединения РаЭл, но уполномочивших Объединение РаЭл участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение;
- присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном п.9.4 настоящего Соглашения.

Перечень работодателей, в отношении которых действует Соглашение, устанавливается в Приложении № 1 к Соглашению.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

Стороны социального партнерства в электроэнергетике отмечают важность развития эффективного и ответственного социального партнерства на локальном уровне.

1.4. При реализации норм настоящего Соглашения в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях ВЭП представляет интересы членов ВЭП и работников, не являющихся членами ВЭП, но уполномочивших его выступать от их имени.

1.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются при установлении цен (тарифов) органами исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в том числе органами исполнительной власти в области государственного регулирования цен (тарифов), органами местного самоуправления.

1.6. Цели Соглашения:

- обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;
- гармоничное развитие социального партнерства в Организациях, инициативы и соревнования в трудовых коллективах;



- установление минимального отраслевого уровня гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;
- привлечение и закрепление квалифицированных работников;
- повышение эффективности производства, конкурентоспособности Организаций, стимулирование работников Организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в Организациях при формировании цен (тарифов) в электроэнергетике Российской Федерации;

– создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2009 года и действует по 31 декабря 2011 года включительно.

1.8. Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. При установлении режима рабочего времени и времени отдыха для работников электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций может использоваться «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России» от 30 сентября 1993 года в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации.

2.3. В условиях непрерывного производства ночной сменой признается смена, не менее 50 процентов которой приходится на ночное время; вечерней сменой считается смена, непосредственно предшествующая ночной при трех- и более сменном режиме работы.

2.4. Гарантии работникам, связанные с направлением в служебные командировки, другие служебные поездки, устанавливаются непосредственно в Организации.



2.5. Работодатели предоставляют ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников Организаций:

- а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) имеющим особый характер работы;
- в) работникам с ненормированным рабочим днем;
- г) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

С учетом производственных и финансовых возможностей в Организациях могут устанавливаться иные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе за сменный режим работы, в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.

2.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

До утверждения Правительством Российской Федерации порядка установления сокращенного рабочего времени, а также определения минимальной продолжительности и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, данные льготы предоставляются по Списку, установленному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда.

2.7. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1– 4 класс), в День знаний (1 сентября);
- б) отцу – при рождении ребенка;
- в) вступление в брак работника или его детей (во всех случаях, если брак заключается впервые);
- г) смерть членов семьи (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев и сестер).



2.8. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных пунктами 2.5 – 2.7 настоящего Соглашения, устанавливаются непосредственно в Организациях.

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

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

2.10. Профессиональный праздник – День энергетика – ежегодно отмечается в Организациях 22 декабря.

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 Организациях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Расходы на оплату труда и иные расходы работодателя, предусмотренные настоящим Соглашением, производятся в пределах средств, рассчитанных в соответствии с положениями раздела 8 настоящего Соглашения и утвержденных соответствующими уполномоченными органами исполнительной власти, при установлении цен (тарифов).

3.2. Работодатели обеспечивают:

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

3.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организациях, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших



свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем (далее – ММТС), устанавливается с 1 января 2009 года в размере 3554 (трех тысяч пятисот пятидесяти четырех) рублей.

ММТС ежеквартально изменяется в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

В целях координации действий работодателей Объединение РаЭл один раз в квартал рассчитывает, с учетом роста индекса потребительских цен в Российской Федерации, размер ММТС, после чего Объединение РаЭл и Всероссийский комитет ВЭП доводят ее совместным информационным письмом до работодателей, указанных в Приложении № 1, и полномочных представителей работников.

В зависимости от финансового и экономического состояния Организации, а также социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе устанавливать в Организации тарифную ставку рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим пунктом.

3.4. В целях установления тарифной ставки рабочих первого разряда Организаций в размере, превышающем ММТС, работодатели и первичные организации ВЭП осуществляют пересмотр системы оплаты труда Организации, в том числе за счет:

- изменения положений об оплате труда и материальном стимулировании работников каждой Организации, обеспечивая увеличение постоянной части заработной платы за счет сокращения переменной ее части;
- реализации программ управления издержками;
- учета регулятором экономически обоснованных расходов, понесенных Организацией;
- ликвидации неэффективных рабочих мест и других ресурсов.

3.5. В целях настоящего Соглашения к постоянной части заработной платы относятся:

- повременная заработная плата по тарифным ставкам (должностным окладам), зарплата по сдельным расценкам;
- вознаграждения (надбавки) за выслугу лет (стаж работы);
- доплата за вредные условия труда, за многосменный режим работы и работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни;
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков, материальная помощь, включая дополнительные суммы к отпуску;



– прочие виды оплаты труда, определенные в Организации, которые не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке.

К переменной части заработной платы относятся: премии за счет всех источников, вознаграждение (премия) по результатам работы за год.

3.6. Минимальный средний размер постоянной части оплаты труда работников электроэнергетики², полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, не может быть меньше 4600 (четыре тысяч шестисот) рублей в месяц.

3.7. С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда работников работодатели могут применять «Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», утвержденные Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года, с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года.

3.8. Размер тарифных ставок (должностных окладов) непромышленного персонала изменяется соответственно изменению тарифных ставок (должностных окладов) работников, занятых в производственной деятельности.

3.9. В целях обеспечения поступательного развития энергокомпаний стороны социального партнерства в Организациях признают приоритетность следующих направлений:

- повышение производительности труда;
- выявление неэффективных рабочих мест и оптимизация их количества.

3.10. Для реализации приоритетных направлений по повышению производительности труда, уровня оплаты труда работников:

3.10.1. Работодатели и первичные организации ВЭП:

- а) выявляют неэффективные рабочие места в Организациях и принимают меры по их рационализации;
- б) организуют работу по вовлечению работников в реализацию мероприятий по управлению издержками;
- в) вырабатывают согласованные подходы в прогнозировании потребностей Организаций в человеческом капитале;
- г) совершенствуют структуру оплаты труда;

² Рассчитывается, исходя из суммы выплат, отнесенных к постоянной части заработной платы и произведенных работодателем в течение календарного года.



3.10.2. Работодатели вправе:

- а) устанавливать дифференцированные коэффициенты (не менее 1,0) к действующему (в соответствии с принятой в Организации системой оплаты труда и обеспечивающей выполнение минимальных гарантий, предусмотренных настоящим Соглашением) фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений Организации и региональных особенностей рынка труда;
- б) производить оценку профессиональных качеств работников и устанавливать повышенный размер оплаты труда работникам ключевых профессий Организаций;
- в) устанавливать связь оплаты труда с достижением показателей, характеризующих деятельность Организации, и их превышением;
- г) совершенствовать систему стимулирования и мотивации труда;
- д) совершенствовать нормирование труда;
- е) разрабатывать программы управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

3.10.3. Первичные организации ВЭП обязуются:

- а) содействовать выявлению неэффективных рабочих мест, вносить предложения по рационализации их использования;
- б) разъяснять работникам необходимость и вовлекать их в мероприятия по повышению производительности труда;
- в) принимать участие в разработке программ управления издержками в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- г) содействовать и поощрять инициативную позицию работников, направленную на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организаций, их структурных подразделений;
- д) вносить предложения по совершенствованию структуры оплаты труда.

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

- а) отсутствие аварий³ и роста инцидентов⁴ в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;

³ Авария – разрушение сооружений и (или) технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте; неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ. Классификация технологических нарушений на аварии проводится в соответствии с «Инструкцией по расследованию и учету технологических нарушений в работе энергосистем, электростанций, котельных, электрических и тепловых сетей» (СО 153-34.20.801-00). В случае, если в разделе 3 акта расследования аварии классификационным признаком организационных причин нарушения явилось воздействие посторонних лиц и организаций и (или) воздействие стихийных явлений, факт аварии не учитывается.

⁴ Инцидент – отказ или повреждение технических устройств, применяемых на опасном



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 Организаций к периоду осенне-зимнего максимума нагрузок;

д) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;

е) достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов;

ж) повышение производительности труда.

3.12. Повышенный размер заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работодателем с учетом специфики их труда по результатам аттестации рабочих мест в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организации.

3.13. Работодатели обеспечивают тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики.

3.14. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в большем размере.

3.15. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего Соглашения.

производственном объекте, отклонение от режима технологического процесса, нарушение положений Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также нормативных технических документов, устанавливающих правила ведения работ на опасном производственном объекте (если они не содержат признаков аварии). Классификация технологических нарушений на инциденты проводится в соответствии с «Инструкцией по расследованию и учету технологических нарушений в работе энергосистем, электростанций, котельных, электрических и тепловых сетей» (СО 153-34.20.801-00).



3.16. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме устанавливаются в размере 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40 процентов 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 кодексом Российской Федерации.

3.17. Время для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях.

4. ЗАНЯТОСТЬ.

4.1. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости, основанную на:

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственных процессов;
- результативности профессиональной деятельности и постоянном росте профессионально-квалификационного уровня каждого работника;
- использовании эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Организации;
- повышении трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство);
- развитии и сохранении кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах;
- содействии занятости высвобождаемых работников.

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

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;
- проведение дней открытых дверей в Организациях;
- популяризацию здорового образа жизни среди работников;



- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
- формирование специализированных разделов на сайтах Организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям с учетом положений отраслевых документов⁵;

4.3.2. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

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

4.3.4. Поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организациях;

4.3.5. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными трехсторонними (работник, работодатель, учебное заведение) договорами на обучение;

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

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

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

⁵ Например, «Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденный решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.2005 № 1340пр/2.



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

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

4.3.7. Рассмотрение возможности организации системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается соответствующим локальным нормативным актом Организации;

4.3.8. Предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Организации в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной Организации;

4.3.9. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, частично или полностью оплачиваемого времени для поиска работы в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях;

4.3.10. Предоставление работнику, увольняемому по сокращению численности или штата за два и менее года до наступления пенсионного возраста, единовременной материальной помощи, выплачиваемой в Организации в связи с уходом на пенсию;

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

4.4. В целях сохранения преемственности кадров в Организации может быть организована система наставничества в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организации.

4.5. С целью закрепления молодых работников и специалистов может осуществляться их поддержка в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организации.

4.6. В целях повышения качества профессионального обучения работодатели с учетом финансовых и материально-технических возможностей Организации:



а) предоставляют образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможность проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе;

б) предоставляют возможность прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений;

в) организуют производственную практику учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, при необходимости заключают с ними трудовые договоры;

г) развивают сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе (по заявкам).

4.7. Первичные профсоюзные организации обязуются:

4.7.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости;

4.7.2. Содействовать повышению производительности и мотивации труда работников;

4.7.3. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Организаций, по социальной и трудовой адаптации работников Организаций и оказанию им психологической поддержки;

4.7.4. Оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с:

а) правами работников в сфере труда и занятости, в т.ч. на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;

б) порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условия регистрации в качестве безработного;

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

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

4.8. Работодатели и первичные организации ВЭП при проведении конкурсов профессионального мастерства отдельно отмечают лучших молодых работников.



4.9. В случае реорганизации Организации:

4.9.1. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

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

4.9.2. Первичные организации ВЭП обязуются:

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

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

4.10. Особенности урегулирования отношений с работниками при расторжении трудовых договоров в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей:

4.10.1. В случае расторжения по соглашению сторон трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях:

а) увольняемым работникам – не менее 4-кратного среднего месячного заработка;

б) увольняемым работникам градообразующих предприятий – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка (к градообразующим предприятиям относятся предприятия, на которых занято не менее 30 процентов от общего числа работающих в городе (поселке));

в) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка или по желанию работника – не менее 20 процентов среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

г) работникам пенсионного возраста – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, располо-



женных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – не менее 9-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

е) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, – в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

ж) работникам, увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – в размере не менее 8-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника;

4.10.2. По желанию работника выплаты, предусмотренные пунктом 4.10.1 настоящего Соглашения, могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Соответствие нормативно-технической документации Организации в части вопросов охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.1.2. Своевременную разработку правил и инструкций по охране труда для работников с учетом в установленном порядке мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

5.1.3. Проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569), разработку по ее результатам плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

5.1.4. Проведение в установленном порядке за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с



медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации;

5.1.5. Проведение для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажа по охране труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.6. 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, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5.1.7. Обучение работников Организаций в установленные законодательством сроки оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей и применением современных обучающих средств;

5.1.8. Приобретение и выдачу работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными нормами сертифицированных средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

5.1.9. Организацию контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.10. Совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственно обусловленных заболеваний при условии включения этого обязательства в коллективный договор Организации;

5.1.11. Возможность проведения совместно с первичными профсоюзными организациями конкурсов на звание «Лучший по профессии», «Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза» в Организации при условии включения соответствующего обязательства в коллективный договор;

5.1.12. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, стороны социального партнерства в Организации могут разрабатывать конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Организаций.



5.2. В целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях работодателям рекомендуется использовать в производственной деятельности научно-технические документы, включенные в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра действующих в электроэнергетике НТД, утвержденного приказом ОАО РАО «ЕЭС России» от 14.08.2003 № 422 «О пересмотре нормативно-технических документов (НТД) и порядке их действия в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании».

5.3. ВЭП, первичные организации ВЭП способствуют формированию:

5.3.1. Ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью;

5.3.2. Нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях:

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, в размерах:

– инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 75 процентов годового заработка;

– инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 50 процентов годового заработка;

– инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, – не менее 30 процентов годового заработка.

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



6.1.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника;

6.1.3. Единовременную материальную помощь в размере не менее 4320 (Четырех тысяч трехсот двадцати) рублей, оказываемую в связи со смертью:

а) работников Организации;

б) близких родственников (супруга(и), детей, родителей) работников Организации;

в) ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях);

6.1.4. Добровольное медицинское страхование работников;

6.1.5. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее ММТС (выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год);

б) при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка – не менее 2880 (Двух тысяч восьмисот восьмидесяти) рублей;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – не менее 2880 (Двух тысяч восьмисот восьмидесяти) рублей;

6.1.6. Негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Организации.

6.2. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:

6.2.1. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

а) на содержание в детских дошкольных образовательных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 (Трех тысяч) рублей в месяц;

б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 (Трех тысяч) рублей в месяц;



в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

г) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей;

6.2.2. Единовременную материальную помощь сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее 9000 (Девяти тысяч) рублей;

6.2.3. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий, в соответствии с перечнем и на условиях, определенных непосредственно в Организациях;

6.2.4. Выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную военную службу;

6.2.5. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования;

6.2.6. Осуществление ежемесячной компенсационной выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком, в размере, установленном непосредственно в Организациях;

6.2.7. Страхование жизни работников на производстве.

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

6.4. В целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников ВЭП и первичные организации ВЭП проводят разъяснительную работу среди работников о порядке и условиях реализации работниками прав, предусмотренных Федеральным законом от 30.04.2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

Работодатели содействуют в реализации прав работников на добровольное вступление в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в соответствии с настоящим пунктом.

6.5. Организации, исходя из финансовых возможностей, могут предусматривать дополнительно иные льготы, гарантии и компенсации работникам.



7. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОТРАСЛЕВОМ И ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЯХ.

7.1. Объединение РаЭл и ВЭП:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения;

7.1.2. 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;

7.1.3. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят по ним взаимные консультации в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации;

7.1.4. По запросам сторон социального партнерства в Организации – участниках Соглашения дают разъяснения по применению настоящего Соглашения, отдельных его положений;

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

7.1.6. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе поиск новых форм развития социального партнерства в отрасли;

7.1.7. Обобщают практику деятельности Организаций по реализации положений Соглашения, ежегодно подготавливают публичный отраслевой отчет об исполнении Соглашения.

7.2. Объединение РаЭл:

7.2.1. Получает от Организаций информацию о размерах месячных тарифных ставок рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, установленных в Организациях, иную информацию, необходимую для контроля исполнения настоящего Соглашения, анализирует и обобщает полученную информацию;

7.2.2. Проводит среди организаций – членов Объединения РаЭл работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, если она не нарушает законодательство Российской Федерации, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации;



7.2.3. Оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения;

7.2.4. Исследует изменения социально-трудовых отношений в Организациях, которые произошли в ходе реформирования электроэнергетики Российской Федерации, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в период реорганизации Организаций;

7.2.5. В рамках реализации целей настоящего Соглашения осуществляет организацию и проведение в интересах работодателей обучающих семинаров и совещаний;

7.2.6. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.3. ВЭП:

7.3.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство структурных подразделений ВЭП, входящих в его состав, в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения;

7.3.2. Содействует адаптации работников к работе в условиях реорганизации Организаций, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных Организациях;

7.3.3. Предоставляет структурным подразделениям ВЭП консультационную и иную помощь по вопросам труда и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров;

7.3.4. Своими действиями отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также в сфере социального страхования работников;

7.3.5. Содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников;

7.3.6. 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 работодателем и (или)



Объединением РаЭл предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения;

7.3.7. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

7.3.8. 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 ВЭП, его представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

7.3.9. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

7.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;

7.4.3. Не вмешиваться в деятельность первичных организаций ВЭП, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации;

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации;

7.4.5. Предусмотреть выделение средств в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда на культурно-массовую работу и не менее 0,15 процента фонда оплаты труда на физкультурно-оздоровительную работу и обеспечить проведение данных мероприятий совместно с первичной профсоюзной организацией.

Порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счет первичной профсоюзной организации определяются в коллективном договоре Организации.

При отсутствии в Организации коллективного договора и (или) первичной профсоюзной организации порядок и условия перечисления указанных средств устанавливаются сторонами социального партнерства Организации;

7.4.6. Предоставлять в Объединение РаЭл информацию о размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-произ-



водственного персонала, установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения (по запросам);

7.4.7. Предоставлять первичной профсоюзной организации имеющуюся информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров;

7.4.8. Содействовать доведению до работников Организации содержания коллективного договора, заключенного в Организации;

7.4.9. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы 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.

Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в Организациях;

7.4.10. Распространять за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организаций.

Премирование освобожденных профсоюзных работников производится с учетом выполнения ими показателей положения о премировании освобожденных профсоюзных работников, утвержденного в Организации.

Данная льгота может распространяться на штатных работников первичной профсоюзной организации в случае выполнения ими общественной полезной деятельности в интересах всей Организации.

Порядок и условия предоставления выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организациях;

7.4.11. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность);

7.4.12. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующей в Организации;



7.4.13. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. ВЭП и первичные организации ВЭП:

7.5.1. Оказывают содействие работодателям (в т.ч. посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников) в реализации в Организациях:

а) программ управления издержками;

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

в) мероприятий, направленных на поддержку ветеранов и пенсионеров Организаций;

7.5.2. Предпринимают усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников, по предложению работодателей участвуют в организации и проведении производственных соревнований среди работников, конкурсов профессионального мастерства.

7.6. Первичные организации ВЭП обязуются:

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза и содействовать их выполнению другими работниками Организаций;

7.6.2. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников;

7.6.3. 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 профсоюзные организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

7.6.4. Предоставлять работодателю в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях, информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации, о численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

7.6.5. Нацеливать работников на достижение стратегических целей Организаций, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах



вах; участвовать в доведении до работников действующих и разработке новых стратегических целей Организаций;

7.6.6. Содействовать выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний;

7.6.7. Содействовать повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организаций путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте;

7.6.8. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Организациях режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.6.9. Предпринимать усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди работников;

7.6.10. Предоставлять консультационную помощь работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

7.6.11. Предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы; при получении средств, предусмотренных пунктом 7.4.5 настоящего Соглашения, предоставлять работодателям отчет об их расходовании;

7.6.12. Оказывать содействие работодателям в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов работодателей (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских осмотров и т.п.);

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

7.6.14. Не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста работников Организаций, не вовлекать в них работников Организаций. При наличии оснований для объявления забастовки – заблаговременно информировать об этом работодателей;



7.6.15. В период действия режима высоких рисков обеспечивать реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в Организации.

7.7. Работники обязуются:

7.7.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

7.7.2. Способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение плановых показателей деятельности Организации;

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

7.7.4. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Организации, сохранять лояльность по отношению к ней;

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

7.7.6. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к работодателям, исходя из принципов законности и обоснованности; при соблюдении работодателями положений настоящего Соглашения, коллективного договора – не участвовать в проведении забастовок и массовых протестных акций работников, не вовлекать в них других работников;

7.7.7. Обеспечивать высокую эффективность своего труда, рационально использовать свое рабочее время;

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

7.7.9. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации) и работников, в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности;

7.7.10. Совершенствовать свое профессиональное мастерство;

7.7.11. Выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями в сфере социального партнерства.



8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ (СРЕДСТВ) РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ И ИНЫХ РАСХОДОВ (СРЕДСТВ) РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ОБУСЛОВЛЕННЫХ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

8.1. Настоящий раздел 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, 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.

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

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 чис-



ла вакантных рабочих мест⁶ (но не выше нормативной численности) с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и состоят из:

8.4.1. Тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается, исходя из ММТС и среднего тарифного коэффициента по Организации;

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 12,5 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки):

- а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;
- б) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
- ж) за сверхурочную работу;
- з) за руководство бригадой бригадирам, звеньевым из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;
- и) 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, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:

⁶ Согласно форме федерального государственного статистического наблюдения № П-4.



- 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) 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 размере не менее 75 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, с учетом суммы доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда;

8.4.2.4. Вознаграждения по итогам работы за год – в размере не менее 33 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 3,96 должностного оклада за полный год);

8.4.2.5. Вознаграждения за выслугу лет – в размере не менее 15 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 1,8 должностного оклада за полный год);

8.4.2.6. Иные виды премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 3.11 настоящего Соглашения;

8.4.2.7. Выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях, где он применяется);

- б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

- выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;



– надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

– расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

– расходы на оплату проезда работников к месту учебы и обратно (при направлении работника на обучение работодателем);

– иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

8.5.1. Обязательных платежей работодателя по единому социальному налогу;

8.5.2. Платежей (взносов) 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 процентов от суммы расходов на оплату труда;

8.5.4. Взносов по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов застрахованных работников, в размере не менее 3 процентов от суммы расходов на оплату труда;

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

8.5.5.1. Расходы, связанные с приобретением (изготовлением) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходы, связанные с приобретением (из-



готовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной Организации;

8.5.5.2. Расходы, связанные 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. Расходы, связанные с проведением мероприятий по аттестации рабочих мест;

8.5.5.4. Расходы, связанные с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение безопасности рабочих мест;

8.5.5.5. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников;

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

8.5.5.7. Иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников;

8.5.6. Расходов на служебные командировки;

8.5.7. Расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в размере не менее 1,5 процента от фонда оплаты труда, включая не менее 0,75 процента от фонда оплаты труда – на подготовку производственно-технологического персонала;

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

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

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

8.6.1. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 5 настоящего Соглашения, в том числе расходы на обеспечение обучения 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. Частичная или полная компенсация расходов, связанных с погребением;

8.6.2.2. Выплата 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. Расходы, связанные с предоставлением работникам права на 50-процентную компенсацию установленной платы за электрическую и тепловую энергию в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях;

8.6.3. Расходов (средств), направляемых работодателем на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

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

8.6.4.1. Расходы в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы) в отраслевое объединение работодателей;

8.6.4.2. 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 (пункт 7.4.10 настоящего Соглашения);

8.6.5. 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, включая отраслевые соглашения на региональном уровне;

8.7.2. Коллективным договором и локальными нормативными актами Организации;

8.7.3. Трудовыми договорами, заключенными с работниками.

8.8. Установление конкретного перечня расходов из числа предусмотренных настоящим разделом и определение конкретных размеров данных расходов относятся к компетенции работодателя.



9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. В течение пяти дней с момента подписания настоящего Соглашения Объединение РаЭл направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

9.2. В течение 30 дней с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения в соответствующем федеральном органе исполнительной власти Объединение РаЭл и ВЭП совместно публикуют текст настоящего Соглашения в газете «Энергетика и промышленность России» и размещают текст Соглашения на собственных интернет-сайтах.

9.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Соглашение в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом предварительного обсуждения Комиссией по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации.

9.4. Работодатели электроэнергетики, в отношении которых не действует настоящее Соглашение, вправе присоединиться к нему. Для этого соответствующие полномочные представители работодателя и работников направляют в адрес ВЭП и Объединения РаЭл письмо о желании присоединиться к настоящему Соглашению. На основании данного письма Объединение РаЭл и ВЭП вправе в течение одного месяца внести соответствующие дополнения в Приложение № 1 к настоящему Соглашению.

При приеме в состав членов Объединения РаЭл новой организации Генеральный директор Объединения РаЭл информирует об этом ВЭП, после чего Объединение РаЭл и ВЭП в течение семи дней вносят соответствующие дополнения в Приложение № 1 к настоящему Соглашению.

9.5. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства в электроэнергетике разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.



Приложение № 1
к Отраслевому тарифному соглашению
в электроэнергетике Российской Федерации
на 2009–2011 годы

**Список Организаций, на которые распространяется действие
Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике
Российской Федерации на 2009–2011 годы**

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
1	Российское открытое акционерное общество энергетики и электрификации «ЕЭС России»	ОАО РАО «ЕЭС России»	7705018828	119526, г. Москва, пр-т Вернадского, д.101, к. 3
2	Негосударственный пенсионный фонд электроэнергетики	НПФ электроэнергетики	7705001599	115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23
3	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Самараэнерго»	ОАО «Самараэнерго»	6315222985	РФ, г. Самара, ул. Маяковского, 15
4	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Магаданэнерго»	ОАО «Магаданэнерго»	4909047148	Российская Федерация, г. Магадан, ул. Советская, дом 24
5	Открытое акционерное общество «Корпоративные сервисные системы»	ОАО «КорСсис»	3125008321	г. Белгород, Белгородская область
6	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Янтарьэнерго»	ОАО «Янтарьэнерго»	3903007130	Российская Федерация, г. Калининград, ул. Театральная, 34
7	Открытое акционерное общество Акционерная компания «Якутскэнерго»	ОАО АК «Якутскэнерго»	1435028701	Российская Федерация, Республика Саха (Якутия), г. Якутск, ул. Федора Попова, 14



п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
8	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации Кубани	ОАО «Кубаньэнерго»	2309001660	Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 2
9	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Мосэнерго»	ОАО «Мосэнерго»	7705035012	г. Москва, Раушская набережная, д.8
10	Открытое акционерное общество «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы»	ОАО «ФСК ЕЭС»	4716016979	187000, Ленинградская обл., г. Тосно, ПС «Ленинградская»
11	Кузбасское открытое акционерное общество энергетики и электрификации	ОАО «Кузбассэнерго»	4200000333	Россия, г. Кемерово, ГСП-2, пр. Кузнецкий, 30
12	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Ленэнерго»	ОАО «Ленэнерго»	7803002209	г. Санкт-Петербург
13	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Камчатскэнерго»	ОАО «Камчатскэнерго»	4100000668	Российская Федерация, г. Петропавловск- Камчатский, ул. Набережная, дом 10
14	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Саратовэнерго»	ОАО «Саратовэнерго»	6450014808	Российская Федерация, г. Саратов, ул. Чернышевского, д. 124
15	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Тюменьэнерго»	ОАО «Тюменьэнерго»	8602060185	г. Сургут, Тюменская область, ул. Университетская, д. 4
16	Кабардино-Балкарское открытое акционерное общество энергетики и электрификации	ОАО «Каббалкэнерго»	0711008455	КБР, г. Нальчик, ул. Щорса, 6



п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
17	Открытое акционерное общество «Карачаево-Черкесскэнерго»	ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»	0901000327	Карачаево-Черкесская республика, г. Черкесск, ул. Османа Касаева, дом 3
18	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Севкавказэнерго»	ОАО «Севкавказэнерго»	1502002701	РСО - Алания, г. Владикавказ
19	Открытое акционерное общество «Новосибирскгортеплоэнерго»	ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»	5406268216	Российская Федерация, г. Новосибирск, ул. Серебrenниковская, 4
20	Закрытое акционерное общество «Новосибирскэнергосбыт»	ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»	5406260658	630099, г. Новосибирск, ул. Орджоникидзе, 32
21	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Новосибирскэнерго»	ОАО «Новосибирскэнерго»	5411100018	Российская Федерация, г. Новосибирск, ул. Свердлова, дом 7
22	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Сахалинэнерго»	ОАО «Сахалинэнерго»	6500000024	Российская Федерация, г. Южно-Сахалинск, Коммунистический пр-т, 43
23	Открытое акционерное общество «Владимирские коммунальные системы»	ОАО «Владимирские коммунальные системы»	3327329166	600015, Российская Федерация, г. Владимир, ул. Чайковского, д. 38 «б»
24	Закрытое акционерное общество «Братские электрические сети»	ЗАО «БЭС»	3803100520	Российская Федерация, Иркутская обл., 665710, г. Братск-10, ул. Дружбы, 45
25	Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Производственно-энергетическая компания Колымы»	ОАО «Колымаэнерго»	4908000718	РФ, г. Магадан, ул. Пролетарская, д. 84, корп. 2



п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
26	Закрытое акционерное общество «Региональные электрические сети»	ЗАО «РЭС»	5406291470	г. Новосибирск, ул. С. Шамшиных, 80
27	Открытое акционерное общество «Системный оператор Единой энергетической системы»	ОАО «СО ЕЭС»	7705454461	г. Москва, Китайгородский проезд, д.7, стр.3
28	Закрытое акционерное общество «Новосибирский региональный диспетчерский центр»	ЗАО «Новосибирский региональный диспетчерский центр»	5407270810	Российская Федерация, г. Новосибирск, ул. Свердлова, д. 5
29	Открытое акционерное общество «Донэнерго»	ОАО «Донэнерго»	6163089292	Российская Федерация, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 162
30	Открытое акционерное общество «Геотерм»	ОАО «Геотерм»	4101023932	Россия, г. Петропавловск-Камчатский, ул. Степная, д.50
31	Государственное унитарное предприятие «Производственно-энергетическое объединение «Байконурэнерго»	ГУП ПЭО «Байконурэнерго»	9901000235	468320, г. Байконур, ул. Гвардейская, 3
32	Открытое акционерное общество «Калининградская ТЭЦ-2»	ОАО «Калининградская ТЭЦ-2»	3907021618	г. Калининград, пер. Энергетиков, 2
33	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания №1»	ОАО «ТГК-1»	7841312071	191166, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, Марсово поле, д. 1
34	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания №11»	ОАО «ТГК-11»	5406323202	г. Новосибирск, ул. Ольги Жилиной, дом 60



п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
35	Открытое акционерное общество «Первая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии»	ОАО «ОГК-1»	7203158282	Российская Федерация, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Одесская, д. 1, корп. 1
36	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания №5»	ОАО «ТГК-5»	2128701733	Российская Феде- рация, Республика Чува- шья, г. Чебоксары, пр. Яковлева, д. 4/4
37	Открытое акционерное общество «Четвертая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии»	ОАО «ОГК-4»	8602067092	Российская Феде- рация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, г. Сургут, Сургутская ГРЭС-2
38	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания № 9»	ОАО «ТГК-9»	5904119383	Российская Феде- рация, г. Пермь, Комсомольский проспект, 48
39	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания № 4»	ОАО «ТГК-4»	6829012680	Российская Федера- ция, 392030, г. Тамбов, проезд Энергети- ков, 7
40	Открытое акционерное общество «Федеральная гидрогенерирующая компания»	ОАО «ГидроОГК»	2460066195	Красноярский край, г. Красноярск, ул. Республики, д. 51
41	Иркутское открытое акционерное общество энергетики и электрификации	ОАО «Иркутскэнерго»	3800000220	664025, Российская Федерация, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Сухэ-Батора, 3
42	Открытое акционерное общество «Волжская территори- альная генерирующая компания»	ОАО «Волжская ТГК», ОАО «ТГК-7»	6315376946	Российская Федерация, г. Самара, ул. Маяковского, 15



п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
43	Открытое акционерное общество «Тамбовская энергосбытовая компания»	ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»	6829010210	Российская Федерация, 392680, г. Тамбов, Моршанское шоссе, 23
44	Открытое акционерное общество «Шестая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии»	ОАО «ОГК-6»	6164232756	344007, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая, 49
45	Открытое акционерное общество «Карельская энергосбытовая компания»	ОАО «Карельская энергосбытовая компания»	1001012875	г. Петрозаводск
46	Открытое акционерное общество «Вторая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии»	ОАО «ОГК-2»	2607018122	Российская Федерация, Ставропольский край, Изобильненский район, поселок Солнечнодольск
47	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания № 2»	ОАО «ТГК-2»	7606053324	Российская Федерация, 150040, Ярославская обл., г. Ярославль, проспект Октября, д. 42
48	Открытое акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания»	ОАО «ДРСК»	2801108200	Российская Федерация, Амурская область, г. Благовещенск, ул. Шевченко, д. 28
49	Открытое акционерное общество «Енисейская территориальная генерирующая компания (ТГК-13)»	ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	1901067718	660021, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Бограда, 144А
50	Открытое акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания»	ОАО «ДГК»	1434031363	678995, Россия, Республика Саха (Якутия), г. Нерюнгри, пгт. Серебряный Бор



п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения
51	Открытое акционерное общество «Дальневосточная энергетическая компания»	ОАО «ДЭК»	2723088770	680030, г. Хабаровск, ул. Слободская, 12
52	Открытое акционерное общество «Южная генерирующая компания - ТГК-8»	ОАО «ЮГК ТГК-8»	3015068092	Российская Федерация, г. Астрахань, ул. Красная Набережная, 32
53	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания № 6»	ОАО «ТГК-6»	5257072937	Российская Федерация, г. Нижний Новгород
54	Открытое акционерное общество «Владимирская энергосбытовая компания»	ОАО «Владимирэнергос- быт»	3302021309	Россия, г. Владимир, ул. Комиссарова, 24
55	Открытое акционерное общество «Территориальная генерирующая компания № 10»	ОАО «ТГК-10»	7203162698	454077, Российская Федерация, г. Челябинск, Бродокалмакский тракт, 6
56	Открытое акционерное общество «Пятая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии»	ОАО «ОГК-5»	6671156423	Российская Федерация, Свердловская обл., г. Екатеринбург, пр. Ленина, д. 38
57	Общество с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Энергобаланс»	ООО «УК «Энергобаланс»	7726566818	115191, РФ, город Москва, ул. Большая Тульская, д.43



Министерство здравоохранения и
социального развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(РОСТРУД)

Биржевая пл., д.1, Москва, 109012
Тел.: 698-84-14 Факс 628-74-14

07.08.08 № 4266-ТЗ

На № _____ от _____

Генеральному директору
Общероссийского
отраслевого объединения
работодателей
электроэнергетики

О.В. Куликову

ул. Автозаводская,
дом 14/23, г. Москва,
115280

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике
Российской Федерации на 2009-2011 годы

Роструд сообщает, что Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы зарегистрировано 7 августа 2008 года.

Регистрационный номер № 104/09-11.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель

 Ю.В. Герций