



Представитель Работников
ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик»


И.П. Зверева
«30» декабря 2021г.

Директор
ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик»


Н.Ф. Сиротин
«30» декабря 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
ЧАСТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЛАДИМИРСКИЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ЭНЕРГЕТИК»
на 2022 - 2024 годы

Настоящий Коллективный договор
одобрен Правлением ПАО «Россети Центр и Приволжье»
«30» декабря 2021 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Департамент труда и занятости населения Владимирской области	
Рег.№	11594 от 25.01.2022
Подпись	
ФИО	П.М. Романов

г. Владимир
2021

СОДЕРЖАНИЕ:

1	Общие положения.....	3
2	Рабочее время и время отдыха.....	4
3	Оплата труда.....	5
4	Занятость.....	6
5	Охрана труда.....	7
6	Дополнительные льготы, гарантии и компенсации.....	8
7	Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства Учреждения.....	10
8	Заключительные положения.....	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» заключен на основании законодательства Российской Федерации между Работодателем – ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» (далее по тексту Учреждение) и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее по тексту Работники), в лице их представителей:

- представитель Работодателя - директор ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» Сиротин Николай Фёдорович, действующий на основании Устава;

- представитель Работников - старший преподаватель ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» Зверева Ирина Петровна, уполномоченная в соответствии с нормами ст. 31 Трудового кодекса Российской Федерации и решением общего собрания трудового коллектива (Протокол от «23» декабря 2021 года №4) (далее по тексту – Представитель Работников).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим права и обязанности сторон социального партнерства Учреждения, а именно: Работодателя, Работников и их представителей.

1.3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Учреждения;

- согласование интересов сторон социального партнерства Учреждения при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;

- обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации;

- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;

- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, промышленной и пожарной безопасности;

- обеспечение и поддержание социальной стабильности Учреждения;

- привлечение и закрепление квалифицированных работников.

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

1.5. Нормы настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства. В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, его нормы распространяются на:

а) неработающих пенсионеров, состоящих на учете в Учреждении, впервые уволившихся после достижения пенсионного возраста или назначения пенсии за особый характер работы или условия труда из Учреждения, при условии, что на момент назначения таких пенсий Работник работал в данном Учреждении (далее - неработающих пенсионеров);

б) неработающих инвалидов, в том числе получивших увечье на производстве, состоящих на учете в Учреждении, впервые уволившихся после установления пенсии по инвалидности из Учреждения, при условии, что после увольнения из Учреждения до момента достижения им возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, либо установления

бессрочной инвалидности данный Работник не состоял в трудовых отношениях с каким-либо работодателем (далее - неработающие инвалиды);

в) лиц, осуществляющих погребение Работников, неработающих пенсионеров и инвалидов Учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно. До окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. До подписания нового Коллективного договора нормы настоящего Коллективного договора носят обязательный характер.

1.7. Представитель Работников при проведении коллективных переговоров представляет интересы Работников Учреждения.

1.8. Настоящий Коллективный договор не может ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.9. Предусмотренные настоящим Коллективным договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Работодателя.

1.10. При реорганизации Учреждения нормы настоящего Коллективного договора продолжают действовать в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, являющимся локальным нормативным актом, который прикладывается к Коллективному договору в информационных целях. Изменение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения осуществляется Работодателем с учетом мнения Представителя Работников в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, право на установление Работодателем неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели предоставляется также лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Порядок и условия реализации данного права устанавливаются приказом Работодателя.

2.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели, если иная продолжительность отпуска не установлена действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Отступление от графика отпусков допускается при обоюдном согласии Работодателя и Работника.

2.4. Работникам (по их заявлению) предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением средней заработной платы по следующим основаниям:

а) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-учащегося младших классов (1-4 класс), в День знаний 1 сентября (либо иной первый день учебного года) - 1 рабочий день;

б) отцу в случае рождения ребенка - 1 рабочий день (в день выписки ребенка или в течение 3 (трех) месяцев с даты рождения ребенка, при условии предоставления свидетельства о рождении ребенка);

в) в случае вступления Работника в брак - 2 рабочих дня (если брак регистрируется впервые). Один из дней отдыха должен приходиться на день регистрации брака. Если день регистрации брака выпадает на выходной день, то предоставляются 2 рабочих дня непосредственно до или после регистрации брака;

г) в случае вступления в брак детей Работника - 1 рабочий день (если брак регистрируется впервые);

д) в случае смерти супруга(и) Работника, членов его семьи (детей, родителей, родителей супруга(и), опекуна, попечителя, родных братьев и сестер) - 3 рабочих дня в течение 40 дней со дня смерти.

Заявление о предоставлении дополнительных дней отдыха по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «б» и «д»), должно быть подано Работником не позднее, чем за 5 дней до предполагаемой даты предоставления дней отдыха.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные подпунктами «а» - «д» настоящего пункта, являются строго целевыми. В случае если данные дополнительные оплачиваемые дни отдыха совпадают по срокам с ежегодным основным оплачиваемым отпуском Работника, данные дни не предоставляются.

2.5. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работники, по согласованию с Работодателем, имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- а) со свадьбой (собственной или свадьбы детей);
- б) смертью родственников;
- в) рождением ребенка;
- г) по другим уважительным причинам.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты и стимулирования труда Работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик», которое утверждается Учредителем с учетом мнения Представителя Работников.

3.2. Работодатель обеспечивает:

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

3.3. Размеры должностных окладов Работников индексируются путем увеличения на фиксированную величину равную 1000 (Одна тысяча) рублей с 01 июля 2022 года, с 01 июля 2023 года, с 01 июля 2024 года.

В дальнейшем размеры должностных окладов увеличиваются с учетом роста потребительских цен в Российской Федерации в порядке, согласованном с Представителем Работников, исходя из финансовых возможностей Работодателя, но не менее чем на 1000 рублей ежегодно.

3.4. Расходы на оплату труда и иные расходы Работодателя, предусмотренные настоящим разделом, определяются в пределах средств, утвержденных в финансовом плане Учреждения.

3.5. Учреждение обеспечивает присвоение категорий специалистам и техническим исполнителям по действующим Общеотраслевому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования», с учетом утвержденных в установленном порядке профессиональных стандартов.

3.6. Оплата простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном

Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства Российской Федерации, настоящего Коллективного договора.

3.8. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- первая часть заработной платы - в размере, рассчитанном исходя из должностного оклада, доплат и надбавок (за увеличенный объем работ и расширенную зону обслуживания, за совмещение должностей), нормы рабочего времени за текущий месяц по производственному календарю и фактически отработанного времени в первой половине месяца (до 15 числа включительно) - 25 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Работнику, принятому на работу после 16 (включительно) числа текущего месяца, при осуществлении выплаты заработной платы за первый месяц работы, в сроки выплаты первой части заработной платы остальным сотрудникам (25 число расчетного месяца), осуществляется выплата 50% заработной платы пропорционально фактически отработанному времени за период с 16 (включительно) по 25 число (включительно) текущего месяца на основании табеля учета рабочего времени работника. Окончательный расчет с вышеуказанным работником осуществляется 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем;

Работнику, принятому на работу до 10 (включительно) числа текущего месяца, при осуществлении выплаты заработной платы за первый месяц работы, в сроки осуществления окончательного расчета за предшествующий месяц с остальными сотрудниками (10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем), осуществляется выплата заработной платы пропорционально фактически отработанному времени за период с начала текущего месяца до 10 (включительно) числа текущего месяца данному работнику выплачивается заработная плата пропорционально фактически отработанному времени за период с 11 (включительно) по 15 число (включительно) текущего месяца на основании табеля учета рабочего времени работника. Окончательный расчет с вышеуказанным работником осуществляется 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется путем безналичного перечисления денежных средств на их счета в банках.

Работник самостоятельно выбирает кредитную организацию, в которую должна быть переведена его заработная плата.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.9. Расходы, вызванные перечислением заработной платы в кредитные учреждения, несет Учреждение.

3.10. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками Работников Учреждения, устанавливается в соответствии с Положением о порядке направления в служебные командировки работников ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик», которое утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя Работников и является локальным нормативным актом.

3.11. Форма расчетного листка Работника утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя Работников.

4. ЗАНЯТОСТЬ

4.1. При выстраивании отношений по вопросам занятости стороны социального партнерства Учреждения соблюдают политику занятости, считают приоритетной работу по привлечению и закреплению в Учреждении высококвалифицированных Работников.

4.2. Работодатель обеспечивает:

4.2.1. Организацию подготовки (профессионального образования и

профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования Работников, в том числе с учётом положений отраслевых документов.

4.2.2. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

4.2.3. Предоставление работы по специальностям выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

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

а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Учреждения.

4.2.5. Предоставление Работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.6. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, оплачиваемого времени для поиска работы общей продолжительностью не более 4-х часов в неделю.

4.2.7. 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.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются:

а) Работники, награжденные государственными, ведомственными, отраслевыми и корпоративными наградами ОАО РАО «ЕЭС России», ОАО «Холдинг МРСК», ПАО «Россети», ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье»;

б) Работники, имеющие более высокую текущую оценку профессиональных качеств.

4.4. Работодатель рассматривает возможность организации кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Учреждении, проводит необходимые мероприятия по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Соблюдать законодательные требования в сфере профессиональной безопасности и сохранения здоровья, а также применимые требования международных и корпоративных стандартов в этой области.

5.1.2. Постоянно совершенствовать систему профессиональной безопасности и здоровья путем проведения периодического анализа опасных производственных факторов, регулярно проводимых аудитов.

5.1.3. Внедрять современное оборудование (безопасное, требующее минимального обслуживания), применение передовых технологий и материалов (оказывающих минимальное воздействия на здоровье человека).

5.1.4. При осуществлении инвестиционной деятельности, выбирать проекты оптимальные с точки зрения обеспечения безопасности жизни и здоровья.

5.1.5. Повышать вовлеченность и компетентность персонала, обеспечивать его готовность к действиям в аварийных ситуациях и смягчению их последствий, в том числе путем

организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, а также других форм работы с персоналом.

5.1.6. Улучшать условия труда Работников в соответствии с Планами мероприятий по охране труда и сохранения здоровья персонала.

5.1.7. Осуществлять поэтапную замену применяемых средств защиты и приспособлений для безопасного производства работ, инструмента и вспомогательных механизмов на более современные.

5.1.8. Обеспечивать открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами (Работниками, общественностью, подрядчиками и др.), периодическое информирование о результатах (включая информацию о травматизме) и намерениях в области профессиональной безопасности и сохранения здоровья.

5.1.9. При превышении допустимой температуры в производственных помещениях и на рабочих местах в летний период организовывать производственный процесс с учетом необходимости снижения воздействия вредных факторов на здоровье персонала.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Ознакомление Работника с условиями и охраной труда на его рабочем месте, а также своевременное информирование Работников об изменении условий труда на конкретных рабочих местах.

Периодическое проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством, а при отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону – разработку и выполнение мероприятий по снижению уровня вредных воздействий.

5.2.2. Сохранение за Работником места работы, должности и средней заработной платы на время приостановки работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник письменно сообщает непосредственному руководителю либо Работодателю о своем отказе.

5.2.3. Организацию проведения в установленном порядке предварительных, периодических, а в необходимых случаях внеочередных медицинских осмотров.

5.2.4. Сохранение за Работником места работы, должности и средней заработной платы за время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров.

5.2.5. Запрет привлечения или допуска Работников, в том числе с их согласия, к работе, которая, по заключению медицинских органов, противопоказана им по состоянию здоровья или на выполнение которой отсутствует медицинское заключение.

Работники, имеющие медицинские противопоказания, выявленные по результатам соответствующих осмотров и обследований, а также Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются.

Если периодический медицинский осмотр не пройден не по вине Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.2.6. Предоставление возможности переподготовки Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием (в соответствии с медицинскими рекомендациями).

5.2.7. Надлежащее санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работника, заболевшего на рабочем месте, в медицинское учреждение, в случае необходимости оказания ему неотложной медицинской помощи. В рамках этого Работодатель:

- обеспечивает наличие в подразделениях санитарно-бытовых помещений согласно действующим нормативам, обеспечивает санитарно-бытовые помещения туалетными принадлежностями;
- обеспечивает Работников питьевой водой;
- обеспечивает наличие укомплектованных аптечек первой помощи.

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам, для которых место работы в Учреждении является основным, (а в предусмотренных случаях и категориям, указанным в подпунктах «а»-«в» пункта 1.5 настоящего Коллективного договора), при наличии финансовой возможности и в пределах сумм, утвержденных в финансовом плане, следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели Работника на производстве в результате несчастного случая - на каждого его иждивенца в размере годового, из расчета предшествующих 12 месяцев, заработка погибшего;

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

- инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности (3 степень ограничения способности к трудовой деятельности), - 75 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности (2 степень ограничения способности к трудовой деятельности), - 50 процентов годового заработка;

- инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности (1 степень ограничения способности к трудовой деятельности), - 30 процентов годового заработка.

Размер годового заработка определяется на момент установления инвалидности.

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. Выплату единовременной материальной помощи:

а) семье умершего Работника сверх норм, установленных законодательством, - в размере 21 300 (Двадцать одна тысяча триста) рублей;

б) на организацию похорон неработающих пенсионеров и неработающих инвалидов - в размере 13 100 (Тринадцать тысяч сто) рублей.

Выплата материальной помощи производится по факту предоставления Работодателю свидетельства о смерти или другого документа, подтверждающего факт смерти.

6.1.3. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при уходе Работника в основной оплачиваемый отпуск (продолжительностью не менее 14 календарных дней) один раз в календарный год в размере:

- при стаже работы в Учреждении до 5 лет - 0,35 должностного оклада;

- при стаже работы в Учреждении от 5 до 15 лет – 0,60 должностного оклада;

- при стаже работы в Учреждении свыше 15 лет – 0,85 должностного оклада.

При определении стажа Работника в Учреждении также учитывается стаж работы на предприятиях энергетики, производящих и передающих электроэнергию.

Материальная помощь выплачивается при условии отсутствия у Работника дисциплинарных взысканий на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Для определения размера единовременной материальной помощи учитывается общий стаж работы в Учреждении на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

б) при прекращении трудового договора с Работником:

- в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в

соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

- в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы.

При стаже работы в Учреждении (также учитывается стаж работы на предприятиях энергетики, производящих и передающих электроэнергию) в размере:

5-10 лет	-1,0 должностной оклад;
10-20 лет	-1,5 должностного оклада;
свыше 20 лет	-2,0 должностных оклада;

в) при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка - в размере 8 000 (Восемь тысяч) рублей. В случае если оба родителя ребёнка являются Работниками Учреждения, материальная помощь предоставляется каждому из них. В случае рождения, усыновления (удочерения) двух и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка. Выплата материальной помощи производится при условии, что на дату рождения, усыновления (удочерения) ребенка родитель являлся Работником Учреждения, с обязательным представлением Работодателю свидетельства о рождении ребенка или документов об усыновлении (удочерении), которые должны быть представлены в срок не позднее трех месяцев с момента рождения, усыновления (удочерения) ребенка;

г) при регистрации брака Работника (если брак регистрируется впервые) – в размере 6 900 (Шесть тысяч девятьсот) рублей. В случае, если брак регистрируют оба Работника Учреждения, материальная помощь предоставляется каждому из них. Выплата материальной помощи производится при условии, что на момент заключения брака брачующийся являлся Работником Учреждения, с обязательным предоставлением Работодателю свидетельства о регистрации брака, которое должно быть предоставлено в срок не позднее трех месяцев с даты регистрации брака;

д) Работникам - мужчинам ко Дню защитников Отечества, Работникам - женщинам к Международному женскому дню 8-е Марта - в размере 500 рублей;

е) Работникам, ко Дню Энергетика, состоящим в штате Учреждения на момент выплаты и проработавшим в текущем году не менее 3 месяцев, в размере 500 рублей.

6.1.4. Выделение средств на приобретение новогодних подарков Работникам Учреждения, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно, в размере не менее 1 100 (Одна тысяча сто) рублей на каждого ребенка.

6.1.5. Частичную компенсацию расходов Работникам на приобретение путевок для детей Работников в детские оздоровительные лагеря или учреждения санаторно-оздоровительного типа в размере не более 10 600 (Десять тысяч шестьсот) рублей.

Семья может получить компенсацию расходов на приобретение только одной путевки в год на каждого ребенка.

6.1.6. Выплату материальной помощи Работникам, достигшим 50-летнего возраста, в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении (с учетом стажа работы на предприятиях энергетики, производящих и передающих электроэнергию):

Непрерывный стаж работы в Учреждении, лет	Должностной оклад
более 20 лет	1,00
15-20	0,75
10-15	0,50
5-10	0,25

Для определения размера материальной помощи учитывается непрерывный стаж работы в Учреждении на дату достижения Работником 50-летнего возраста.

6.1.7. При наличии источника финансирования добровольное медицинское страхование Работников в соответствии с Положением об обеспечении страховой защиты Учреждения,

которое утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя работников и является локальным нормативным актом.

6.2. Работникам, работающим на условиях неполной занятости (неполное рабочее время, неполная ставка), выплаты, предусмотренные подпунктами «а» и «б» пункта 6.1.3 и пункта 6.1.6, начисляются пропорционально занятости Работника за последний полный месяц работы, предшествующий месяцу осуществления выплаты.

Данный пункт не распространяется на работающих на условиях неполной занятости беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также на лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством.

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

7.1. Работодатель и Представитель работников:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль исполнения настоящего Коллективного договора.

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих Коллективных договоров.

7.1.3. Строго соблюдают установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

7.1.4. Вправе рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Коллективный договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения в области трудовых и связанных с ними отношений.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

7.2.2. Создает условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации трудовой деятельности.

7.2.3. Обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.4. Поощряет лучших Работников, которые вносят вклад в развитие Учреждения.

7.2.5. Соблюдает права и гарантии деятельности Представителя Работников, установленные действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.2.6. Не вмешивается в законную деятельность Представителя Работников, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.2.7. Предоставляет Представителю Работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима конфиденциальности информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне.

7.2.8. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

7.3.2. Качественно, своевременно, в полном объеме выполнять трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами.

7.3.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.

7.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в соответствии со своими

должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

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

7.3.6. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила, инструкции по пожарной и промышленной безопасности.

7.3.7. Стремиться к поддержанию деловой репутации, престижа Учреждения, к сохранению лояльности по отношению к нему.

7.3.8. Совершенствовать свое профессиональное мастерство.

7.3.9. Обеспечивать высокую эффективность производственных процессов. При выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Учреждения. Рационально использовать рабочее время.

7.3.10. Содействовать обеспечению надежности функционирования Учреждения.

7.3.11. Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Немедленно сообщать Работодателю (непосредственному руководителю) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

7.3.12. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

7.3.13. Поддерживать общественный порядок на территории Учреждения.

7.3.14. В аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в их предупреждении и ликвидации последствий.

7.3.15. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к Работодателю с учетом его возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности.

7.3.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

8.2. В течение 15 дней с момента подписания Работодатель совместно с Представителем Работников обеспечивает информирование Работников Учреждения о содержании заключенного Коллективного договора.

8.3. Надлежащее исполнение условий настоящего Коллективного договора является обязательным для всех его участников. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Коллективного договора стороны социального партнерства Учреждения, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. В период действия настоящего Коллективного договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства Учреждения разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, Уставом Учреждения.

8.6. Ответы на запросы по толкованию положений Коллективного договора направляются за подписью представителей сторон Коллективного договора.

Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Владимирский учебный центр «Энергетик»
(ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик»)

ПРОТОКОЛ

общего собрания трудового коллектива
об утверждении Коллективного договора между работниками и работодателем
ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» на 2022-2024 годы

от 23.12.2021 № 4

Председатель: И.П. Зверева

Секретарь: С.Б. Романова

Списочный состав: 10 чел.,

Штатные: 10 чел., в том числе:

Внешние совместители: 2 чел.

Присутствовало: 8 чел.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Возложение полномочий представителя трудового коллектива ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» на Звереву И.П.

2. Утверждение Коллективного договора между работниками и работодателем ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» на 2022-2024 годы.

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу, инженер-программист 2 категории В.Л. Петухов предложил возложить полномочия представителя трудового коллектива ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» на Звереву И.П.

По второму вопросу, методист Е.Н. Николаева сообщила, что срок действия Коллективного договора истекает 31.12.2021 г. и внесла предложение об утверждении Коллективного договора на 2022-2024 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

"За" – 8 чел., "против" – 0 чел., "воздержавшихся" – 0 чел.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Возложить полномочия представителя трудового коллектива ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» на Звереву И.П.

2. Утвердить Коллективный договор между работниками и работодателем ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик» на 2022-2024 годы.

Председатель:



И.П. Зверева

Секретарь:



С.Б. Романова

Публичное акционерное общество
«Россети Центр и Приволжье»
Россия, г. Нижний Новгород

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 52/734
заседания Правления ПАО «Россети Центр и Приволжье»
(путём заочного голосования)

Место и дата г. Нижний Новгород, ул. Рождественская, 33
подведения итогов голосования: 30.12.2021
Дата составления протокола: 30.12.2021
Количественный состав членов Правления: 5 человек
Члены Правления, участвовавшие в заочном голосовании: Маковский И.В., Алёшин А.Г., Даньшина О.А., Егорычев А.В., Резакова В.В.
Не принимали участие в голосовании: нет
Кворум имеется.
Председатель Правления: Маковский И.В.
Секретарь Правления – лицо, ответственное за подсчёт голосов: Гусева Ю.С.

Повестка дня:

Вопрос 1. О предварительном одобрении проектов Коллективных договоров между работниками и работодателями учебных центров ПАО «Россети Центр и Приволжье» на 2022-2024 годы.

РЕШЕНИЕ:

1. Предварительно одобрить проект Коллективного договора между работниками и работодателем Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Владимирский учебный центр «Энергетик» на 2022-2024 годы в соответствии с Приложением 1 к настоящему решению.

2. Предварительно одобрить проект Коллективного договора между работниками и работодателем Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ивановский учебный центр «Энергетик» на 2022-2024 годы в соответствии с Приложением 2 к настоящему решению.

3. Предварительно одобрить проект Коллективного договора между работниками и работодателем Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Калужский учебный центр «Энергетик» на 2022-2024 годы в соответствии с Приложением 3 к настоящему решению.

4. Предварительно одобрить проект Коллективного договора между работниками и работодателем Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский учебный центр «Энергетик» на 2022-2024 годы в соответствии с Приложением 4 к настоящему решению.

5. Предварительно одобрить проект Коллективного договора между работниками и работодателем Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Тульский учебный центр «Энергетик» на 2022-2024 годы в соответствии с Приложением 5 к настоящему решению.

6. Предварительно одобрить проект Коллективного договора между работниками и работодателем Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ижевский учебный центр «Энергетик» на 2022-2024 годы в соответствии с Приложением 6 к настоящему решению.

Итоги голосования:

«ЗА» - Маковский И.В., Алёшин А.Г., Даньшина О.А., Егорычев А.В., Резакова В.В.

«ПРОТИВ» - нет

«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - нет

Решение принято

Секретарь Правления



Ю.С. Гусева

Пронумеровано, прошнуровано и

скреплено печатями

15 (Пятнадцать) листов.

Директор ЧОУ ДПО «Владимирский УЦ «Энергетик»

Н.Ф. Сиротин

М.П.

