Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
электроэнергетики
«Энергетическая работодательская
ассоциация России»

_____ А.В. Замосковный

«25» декабря 2024 года

М.П.

Председатель
Общественной организации
«Всероссийский
Электропрофсоюз»

_____ Ю.Б. Офицеров

«25» декабря 2024 года

М.П.

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в электроэнергетике Российской Федерации
на 2025 – 2027 годы

Москва, 2024 год

1. Общие положения

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

– Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» (далее – Ассоциация «ЭРА России»), ОГРН 1037729032262, действующим на основании законодательства Российской Федерации, Устава Ассоциации;

– Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП), ОГРН 1027739480130, действующей на основании законодательства Российской Федерации, Устава ВЭП.

1.2. Соглашение действует в отношении работодателей:

– являющихся членами Ассоциации «ЭРА России»;

– не являющихся членами Ассоциации «ЭРА России», но уполномочивших Ассоциацию участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

– являющихся членами других объединений работодателей в соответствии с соглашениями о присоединении к нормам настоящего Соглашения, которые подписаны Сторонами Соглашения и этими объединениями работодателей;

– присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном разделом 10 настоящего Соглашения.

Перечень организаций, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, приведен в Реестре участников Соглашения (Приложение № 1 к Соглашению) – неотъемлемой составляющей Соглашения.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в Приложении № 1 к Соглашению, а также выборных работников профсоюзных организаций ВЭП, действующих в Организациях, на которые распространяется настоящее Соглашение.

1.3. Настоящее Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Организациях[1] и устанавливающий общие принципы

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

регулирования связанных с ними экономических отношений, общие условия оплаты труда, основные гарантии, компенсации и льготы работникам.

В части регулирования указанных экономических отношений общими принципами являются:

– уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций, в том числе с учетом системы государственного регулирования и контроля в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе регулирования цен (тарифов) на продукцию (услуги) субъектов электроэнергетики;

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

– 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, настоящего Соглашения;

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

– конструктивность взаимодействия, направленная на безусловное обеспечение социального мира и социальной стабильности в Организациях, поддержание благоприятного климата в трудовых коллективах.

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, Ассоциация «ЭРА России»).

1.4. Регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях осуществляется с учетом особого положения Организаций электро- и теплоэнергетики, деятельность которых является основой функционирования экономики и жизнеобеспечения в Российской Федерации.

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

1.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации одним из ключевых принципов государственного регулирования цен (тарифов) является учет отраслевых тарифных соглашений, отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, при установлении регулируемых цен (тарифов), а в случаях, предусмотренных отраслевым законодательством – иных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства.

С учетом этого в отношении Организаций, указанных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению, в соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, в полном объеме учитываются при установлении цен (тарифов) Федеральной антимонопольной службой, органами исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в том числе органами исполнительной власти, уполномоченными в области государственного регулирования цен (тарифов), органами местного самоуправления.

1.6. Цели Соглашения:

– формирование единого отраслевого стандарта регулирования социально-трудовых отношений и отношений в сфере социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации, привлечение организаций электроэнергетики к участию в единой отраслевой системе социального партнерства;

– установление минимального отраслевого уровня гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;

– привлечение и закрепление в Организациях работников необходимого уровня квалификации;

– 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) на продукцию (услуги) организаций электроэнергетики;

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

– развитие социального партнерства, обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;

– формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в различных Организациях.

1.7. 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.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в электроэнергетике Российской Федерации до 31 декабря 2027 года включительно.

1.9. Организации осуществляют регулирование социально-трудовых отношений в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций в течение срока их действия.

Положения настоящего Соглашения применяются в Организациях при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Содержание коллективных договоров, заключаемых в Организациях, а также локальных нормативных актов Организаций не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора или иного локального нормативного акта, утверждающего перечень и порядок предоставления льгот, гарантий и компенсаций, Соглашение имеет прямое действие.

1.10. Иные вопросы социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях регулируются коллективными договорами, локальными нормативными актами или отдельными соглашениями в сфере социального партнерства, заключаемыми между работодателем и полномочными представителями работников.

Сфера действия указанных соглашений, в том числе категории лиц, на которые они распространяются, устанавливается непосредственно в этих соглашениях.

В случае если уровень льгот и гарантий работникам Организации, которая присоединилась к нормам Соглашения в период его действия, не соответствует уровню, установленному Соглашением, факт присоединения Организации к нормам Соглашения не является основанием для пересмотра размера льгот и гарантий, установленных в Организации (до окончания срока действия коллективного договора и (или) локальных нормативных актов, которыми они установлены).

2. Рабочее время и время отдыха. Дистанционная работа

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

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим законодательством, Соглашением, коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Организаций.

2.3. Рабочее время.

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

2.3.2. При использовании в Организации суммированного учета рабочего времени (в том числе при вахтовом методе работ) продолжительность рабочего времени за учетный период в соответствии с утверждаемыми в Организации графиками рабочего времени и времени отдыха работников не должна превышать нормальное число рабочих часов, установленное в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность учетного периода для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также водителей автомобилей, не может превышать три месяца. В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для таких категорий работников установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, период учета рабочего времени таких работников может быть увеличен до одного года.

2.3.3. В случае если это предусмотрено коллективным договором Организации, работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3, 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:

а) сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с установлением отдельной

ежемесячной компенсации в порядке, размерах и на условиях, установленных коллективным договором;

б) максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена: при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов, при 30- часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

2.3.4. 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.

2.3.5. Особенности регулирования вопросов направления для прохождения медицинских осмотров в нерабочие дни работников, работающих по графику сменности, устанавливаются непосредственно в Организациях.

2.4. Время отдыха.

2.4.1. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха[2] (не менее одного дня) по следующим основаниям:

а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1 – 4 класс), в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года);

б) отцу при рождении ребенка, а также работнику – однократно при передаче в его семью на воспитание (усыновление (удочерение), под опеку или попечительство) ребенка (детей), оставшихся без попечения родителей;

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, полнородных и неполнородных братьев и сестер);

[2] На период дополнительных оплачиваемых дней отдыха за работником сохраняется средний заработок, при этом сроки оплаты, предусмотренные статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, не распространяются на оплату дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предусмотренных настоящим пунктом.

д) призыв на военную службу детей работника;

е) для прохождения тестирования по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (в случае организации данного мероприятия Работодателем) – 1 (Один) календарный день (в день прохождения тестирования).

Дни отдыха по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, предоставляются работнику, если дни соответствующих событий являются рабочими для данного работника, а также при условии возможности соблюдения работодателем требований о сроках оплаты дня отдыха, установленных трудовым законодательством.

Право работника на получение дополнительных дней отдыха, предусмотренных подпунктами «б» – «г» настоящего пункта, сохраняется в течение 15 (Пятнадцати) календарных дней со дня наступления соответствующего события.

2.4.2. 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;

д) уполномоченным по охране труда – по результатам деятельности за календарный год.

2.4.3. Работникам, условия труда которых на их рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2 – 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4), предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 (Семи) календарных дней. Конкретная продолжительность указанного отпуска зависит от времени, фактически отработанного на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае если продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска превышает семь календарных дней, часть отпуска, превышающая семь календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

2.4.4. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха (отпусков), предусмотренных пунктами 2.4.1 – 2.4.3 настоящего Соглашения, устанавливаются непосредственно в Организациях.

2.4.5. 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.

2.5. До принятия Минэнерго России соответствующего нормативного правового акта 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.

2.6. Гарантии работникам, связанные с направлением в служебные командировки, другие служебные поездки, а также гарантии работникам, работающим вахтовым методом, устанавливаются непосредственно в Организациях.

2.7. В Организациях в соответствии с трудовым законодательством может предусматриваться выполнение отдельными категориями работников трудовой функции дистанционно – на постоянной основе или временно (в том числе периодически).

Режим рабочего времени дистанционного работника, а также условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяется непосредственно в Организациях.

2.8. Временный перевод работника на дистанционную работу.

2.8.1. В исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работники Организации по инициативе работодателя могут быть временно переведены без их согласия на дистанционную работу на период наличия соответствующих обстоятельств (случаев).

2.8.2. При временном переводе работника на дистанционную работу (полностью или частично) работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимается локальный нормативный акт, регулирующий особенности социально-трудовых отношений в условиях

временного перевода, содержание которого должно соответствовать требованиям трудового законодательства.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу (полностью или частично), должен быть ознакомлен с указанным в абзаце 1 настоящего пункта локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта[3].

2.8.3. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2.8.1, в соответствии с частью 5 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.8.4. В условиях реализации противоэпидемиологических мероприятий работодатель с учетом своих фактических возможностей и мнения полномочных представителей работников, а также решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить в локальном нормативном акте категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

К таким категориям, в частности, могут быть отнесены: беременные женщины; работающие пенсионеры и работники, имеющие хронические заболевания; работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет; работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; инвалиды.

2.8.5. В случае отказа работника от временного перевода на дистанционную работу при условии, что работодатель обеспечил его необходимыми для этого оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно, а также обучил работника их применению, работодатель может оформить простой по вине работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

[3] Например, вручение лично под роспись, путем обмена электронными документами, направление регистрируемым почтовым отправлением по известным адресам места жительства и (или) места пребывания, курьерской доставкой либо иным способом.

2.9. В случае если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника), трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя.

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

С учетом этого сторонам социального партнерства Организаций рекомендуется проводить заблаговременные консультации относительно даты, времени, формата и порядка проведения ежегодных торжественных мероприятий. Стороны социального партнерства на локальном уровне также вправе выдвигать предложения о реализации совместных мероприятий в рамках празднования профессионального праздника.

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 другие расходы работодателей в пользу работников, предусмотренные настоящим Соглашением, а также коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, 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) повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

б) связь оплаты труда работников с результатами труда;

в) доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) совершенствование нормирования труда.

3.3. Настоящее Соглашение определяет размер Минимальной месячной тарифной ставки 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), и динамику ее изменения – в целях содействия повышению уровня реального содержания заработной платы работников электроэнергетики в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Учитывая текущую ситуацию в российской экономике, исторические минимумы регистрируемой безработицы, резкий рост напряженности на рынке труда, а также проблемную демографическую ситуацию, в качестве экстраординарной единомоментной меры по повышению конкурентоспособности Организаций на рынках труда в регионах присутствия с целью привлечения и

закрепления в Организациях высококвалифицированного персонала, в период действия Соглашения устанавливается следующий порядок определения размера ММТС и ее дальнейшей индексации:

– с 1 июля 2025 года ММТС увеличивается на 10 (Десять) процентов, до уровня 13 580 (Тринадцать тысяч пятьсот восемьдесят) рублей (но не ниже чем на фактический индекс потребительских цен за период с момента предыдущей индексации);

– с 1 июля 2026 года ММТС увеличивается на 15,5 (Пятнадцать целых пять десятых) процента, до уровня 15 685 (Пятнадцать тысяч шестьсот восемьдесят пять) рублей (но не ниже чем на фактический индекс потребительских цен за период с момента предыдущей индексации);

– с 1 июля 2027 года ММТС устанавливается на следующий годичный период путем ее индексации на величину фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за период с момента предыдущей индексации.

В случае наличия финансовых возможностей, в целях усиления позиций Организаций на соответствующих региональных рынках труда работодателям рекомендуется произвести в I квартале 2025 года внеплановую упреждающую индексацию тарифных ставок рабочих первого разряда соответствующих Организаций в размере 5 (Пяти) процентов.

При наличии соответствующих финансовых условий Стороны социального партнерства Организаций вправе принимать решения об изменении параметров индексации тарифных ставок первого разряда соответствующих Организаций в пределах предусмотренной абзацами 3 и 4 настоящего пункта совокупной индексации ММТС от уровня, установленного на момент заключения настоящего Соглашения.

В Организациях, не использующих показатель ММТС в системах оплаты труда, реализация государственных гарантий по повышению уровня реального содержания заработной платы производится по решению сторон социального партнерства Организации.

3.4. В целях координации действий работодателей, обеспечения права Организаций предъявлять в тарифорегулирующие органы затраты на персонал в соответствии с Соглашением Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в течение месяца с момента изменения размера ММТС в период действия Соглашения доводят

совместными адресными (индивидуальными) информационными письмами информацию о новом размере ММТС, а также справочную информацию о размере индекса потребительских цен за соответствующий период до сведения сторон социального партнерства Организаций, указанных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

В целях информирования органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченных в области установления тарифов (цен), Ассоциация «ЭРА России» с периодичностью два раза в год доводит до сведения руководителей указанных органов сведения о размере ММТС в электроэнергетике и актуальном перечне Организаций.

3.5. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации, а также социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе:

а) устанавливать тарифную ставку рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере, превышающем ММТС;

б) устанавливать в Организации другой порядок индексации тарифной ставки первого разряда промышленно-производственного персонала (полугодовой, ежеквартальный и иной).

3.6. В целях установления в Организациях тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере, превышающем ММТС, работодатели при участии первичных профсоюзных организаций ВЭП могут осуществлять:

– пересмотр систем оплаты труда, включая изменение положений об оплате труда и материальном стимулировании работников;

– реализацию программ управления издержками;

– реализацию мероприятий по обеспечению учета регулятором экономически обоснованных расходов, понесенных Организацией;

– реализацию программ по повышению производительности труда, ликвидации неэффективных рабочих мест;

– реализацию мер по повышению энергоэффективности производства.

3.7. Работодатели вправе разрабатывать и утверждать с учетом мнения полномочных представителей работников:

а) программы по поэтапному сближению размера (по поэтапному доведению) тарифной ставки рабочих первого разряда Организации и величины

минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного соответствующим федеральным законом;

б) программы по поэтапному доведению размера тарифной ставки первого разряда до уровня ММТС в электроэнергетике, установленного настоящим Соглашением.

В случае если в Организациях в соответствии с пунктом 10.3 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы были разработаны и согласованы сторонами комплексы мероприятий по доведению размера тарифной ставки первого разряда до уровня ММТС в электроэнергетике, действие данных комплексов мероприятий продолжается до окончания определенных в них сроков.

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

3.9. С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда работников работодатели могут применять отраслевые Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам)[4].

3.10. В целях обеспечения поступательного развития энергокомпаний, доведения размеров минимальных тарифных ставок до величин, предусмотренных разделом 3 настоящего Соглашения, стороны социального партнерства Организаций признают приоритетность следующих направлений:

– повышение производительности труда;

– обеспечение полного и своевременного учета в тарифах затрат на персонал, рассчитанных в соответствии с настоящим Соглашением.

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

3.11.1. Работодатели и первичные организации ВЭП:

а) выявляют неэффективные рабочие места в Организациях и принимают меры по повышению эффективности их использования;

[4] С 1 января 2025 года в отношении затрат электросетевых компаний применяются исключительно Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электросетевого комплекса Российской Федерации, утвержденные Ассоциацией «ЭРА России» и ВЭП 12 ноября 2024 года.

б) вовлекают работников в реализацию мероприятий по управлению издержками;

в) вырабатывают согласованные подходы в прогнозировании потребностей Организаций в человеческом капитале;

г) совершенствуют структуру оплаты труда;

д) совершенствуют систему мотивации труда.

3.11.2. Работодатели вправе:

а) устанавливать дополнительные дифференцированные коэффициенты (не менее 1,0) к действующему (в соответствии с принятой в Организации системой оплаты труда, 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 независимую 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.

3.11.3. Первичные организации ВЭП:

а) разъясняют работникам необходимость мероприятий по повышению производительности труда, вовлекают работников в такие мероприятия;

б) содействуют формированию инициативной позиции работников, направленной на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организаций, их структурных подразделений;

в) осуществляют анализ и обобщение поступающих от работников предложений по улучшению работы Организации;

г) вносят предложения по совершенствованию структуры оплаты труда и системы мотивации труда.

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

а) отсутствие аварий[5] в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;

б) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с предыдущим календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) своевременное получение паспорта готовности Организации к работе в отопительный сезон;

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

е) достижение в отчетном году Организацией намеченных финансовых результатов;

ж) повышение производительности труда.

До принятия федеральным законодателем изменений в действующее правовое регулирование в соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 года №32-П при начислении стимулирующих (премиальных) выплат, входящих в состав заработной платы, снижение размера указанных выплат в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания (за весь срок действия дисциплинарного взыскания) не должно приводить к уменьшению месячной заработной платы работника более чем на 20 (Двадцать) процентов по сравнению с размером месячной заработной платы, начисленной без учета вышеуказанного снижения.

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

[5] Под аварией понимаются технологические нарушения на объекте электроэнергетики и (или) энергопринимающей установке, приведшие к разрушению или повреждению сооружений и (или) технических устройств (оборудования) объекта электроэнергетики и (или) энергопринимающей установки, неконтролируемому взрыву и (или) выбросу опасных веществ, отклонению от установленного технологического режима работы объектов электроэнергетики и (или) энергопринимающих установок, полному или частичному ограничению режима потребления электрической энергии (мощности), возникновению или угрозе возникновения аварийного электроэнергетического режима работы энергосистемы (в соответствии с положениями Постановления Правительства Российской Федерации от 28 октября 2009 года № 846 «Об утверждении правил расследования причин аварий в электроэнергетике» с последующими изменениями и дополнениями).

3.13. При применении тарифных систем оплаты труда работодатели обеспечивают тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам с учетом утвержденных в установленном порядке профессиональных стандартов, а также 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.

Положения ЕТКС и ТКС действуют до вступления в силу разработанных в установленном порядке профессиональных стандартов по соответствующим видам профессиональной деятельности.

3.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются размеры компенсаций в порядке, предусмотренном законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами Организаций.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения Организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается вместо суточных надбавка за вахтовый метод работы в порядке и размерах, установленных в Организации.

3.16. Оплата времени простоя не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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

3.17. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства, настоящего Соглашения.

3.18. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 (Сорок) процентов часовой тарифной ставки (оклада

(должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Сторонам социального партнерства Организаций рекомендуется сохранить достигнутый уровень преференций работникам за работу в многосменном режиме.

3.19. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объемов выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема и сложности дополнительно возлагаемой работы в размере не менее 5 (Пяти) процентов тарифной ставки (должностного оклада) работника.

3.20. 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. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала

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;

– совершенствовании механизмов привлечения и закрепления в отрасли специалистов высокого уровня квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

– 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:

– распространение форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников, в том числе поддержку деятельности энергоклассов, летних энергетических школ, проведение энергетических олимпиад;

– проведение профориентационной работы среди студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в том числе: развитие движения студенческих строительных отрядов, экспертизу образовательных программ, предоставление возможности прохождения производственной практики, участие в защите дипломных работ выпускников вузов, участие в ярмарках вакансий, организация профессионального туризма;

– проведение дней открытых дверей в Организациях;

– популяризацию здорового образа жизни среди работников;

– проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;

– публичное признание заслуг наиболее отличившихся работников путем представления к наградам различного уровня (корпоративным, ведомственным, отраслевым, а также наградам Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП);

– организация и проведение (содействие в проведении) отраслевых, региональных и корпоративных соревнований и конкурсов профессионального мастерства, а также направление лучших работников для участия во Всероссийском конкурсе Правительства Российской Федерации «Лучший по профессии» в электроэнергетических номинациях;

– 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. Нормирование труда в соответствии с действующим законодательством;

4.3.2. Разработку и реализацию стратегий и программ в области управления персоналом, обеспечивающих повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал, удержание лучших кадров, высокий уровень мотивации работников;

4.3.3. Предоставление работникам возможностей для развития и обучения, в том числе с учетом информирования о перспективах карьерного роста в зависимости от приобретения новых навыков (освоения новых компетенций);

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

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

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

4.3.7. 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;

4.3.8. Предоставление работы по специальности выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в соответствии с заключенными трехсторонними (работник, работодатель, учебное заведение) договорами на обучение, а также договорами о целевом обучении;

4.3.9. 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;

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

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

4.3.10. Создание и развитие 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;

4.3.11. Предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Организации в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях, имеющихся в данной местности. Информация о вакансиях в других регионах присутствия Организации предоставляется при наличии соответствующей договоренности сторон социального партнерства локального уровня;

4.3.12. 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;

4.3.13. 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 выходом на пенсию;

4.3.14. 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. С целью закрепления молодых работников и специалистов может осуществляться их поддержка в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организации, с учетом положений раздела 7 настоящего Соглашения.

4.5. Работодатели, в целях повышения качества профессионального образования (обучения) работников, с учетом финансовых и материально-технических возможностей Организации:

а) предоставляют профессиональным образовательным организациям и образовательным организациям высшего образования возможность проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе;

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

в) организуют производственную (технологическую) практику учащихся и студентов образовательных организаций, при наличии возможности заключают с ними трудовые договоры;

г) развивают сотрудничество с образовательными организациями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе;

д) организовывают и развивают практику дуального обучения студентов образовательных организаций;

е) участвуют в развитии материально-технической базы образовательных организаций для реализации образовательного процесса по наиболее востребованным специальностям (на основании отдельных соглашений);

ж) отдают предпочтение при трудоустройстве на работу выпускникам образовательных организаций, обучавшимся по образовательным программам, которые прошли профессионально-общественную аккредитацию, и успешно

прошедшим итоговую государственную аттестацию, совмещенную с независимой оценкой квалификации.

4.6. Помимо предусмотренных трудовым законодательством случаев, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (при равной производительности труда и квалификации) предоставляется работникам, которые имеют действующее свидетельство о квалификации (успешно сдавшие профессиональный экзамен в формате независимой оценки квалификации в порядке, определенном Федеральным законом № 238-ФЗ от 03 июля 2016 года «О независимой оценке квалификации»).

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 развитию различных форм работы с молодыми работниками и специалистами;

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

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

а) правами работников в сфере труда и занятости, в том числе на назначение досрочных пенсий, государственных социальных пособий;

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

4.7.6. Осуществлять взаимодействие и поддержку работавших в Организациях лиц, с которыми были прекращены трудовые договоры в связи с их призывом на военную службу, в том числе по мобилизации, в период прохождения ими военной службы.

4.8. Работодатели и первичные организации ВЭП при проведении конкурсов профессионального мастерства, в том числе, отмечают лучших молодых работников.

4.9. Стороны социального партнерства Организаций проводят взаимные консультации по вопросам применения дистанционного труда и поэтапного внедрения электронного кадрового документооборота.

4.10 Критериями массового увольнения работников являются:

За период времени	30 дней	60 дней	90 дней
Доля увольняемых от среднесписочной численности работников	свыше 7%, но не менее 25 чел.	свыше 11,5%, но не менее 50 чел.	свыше 20%, но не менее 100 чел.

4.11. В случае реорганизации Организации:

4.11.1. Работодатели обязуются:

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

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

4.11.2. 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.

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

4.12.1. 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 четырехкратного среднего месячного заработка;

б) увольняемым работникам градообразующих предприятий – в размере не менее пятикратного среднего месячного заработка (к градообразующим предприятиям относятся предприятия, на которых занято не менее 30 (Тридцати) 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 пятикратного среднего месячного заработка или по желанию работника – не менее 20 (Двадцати) процентов среднего месячного заработка ежемесячно до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

г) работникам пенсионного возраста – в размере не менее пятикратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – не менее восьмикратного среднего месячного заработка;

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

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

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

Выплаты, указанные в настоящем пункте, включаются в сумму выплат, предусмотренных законодательством.

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

4.12.2. По желанию работника выплаты, предусмотренные пунктом 4.12.1 настоящего Соглашения, могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не выше указанного размера выплат.

4.13. Стаж работы в электроэнергетической отрасли – совокупность периодов трудовой деятельности работника в организациях, осуществляющих выработку, передачу и сбыт электро- и теплоэнергии, оперативно-диспетчерское управление в электроэнергетике (в том числе в акционерных обществах

энергетики и электрификации до их разделения по видам бизнеса в рамках энергетической реформы 2003 – 2008 годов), а также в специализированных энергоремонтных и энергосервисных организациях – вне зависимости от формы собственности и (или) эксплуатируемого оборудования, в проектных и научно-исследовательских институтах, профильных образовательных и научных центрах, а также в профильных органах государственной власти федерального и регионального уровня, некоммерческих и общественных организациях, осуществляющих свою деятельность в интересах электроэнергетической отрасли.

При этом:

а) для целей представления работников к наградам различного уровня учитывается общий стаж работы в электроэнергетической отрасли;

б) для целей расчета и выплаты надбавок за выслугу лет (при наличии) учитывается непрерывный трудовой стаж работника в конкретной организации на условиях, предусмотренных коллективными договорами (локальными нормативными актами).

5. Охрана труда

5.1. Работодатели обеспечивают:

5.1.1. Реализацию мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, предусмотренных законодательством, в зависимости от состояния условий и охраны труда в Организации;

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

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

5.1.4. Проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» совместно работодателем и организацией (-ями), проводящей (-ими) специальную оценку условий труда, внесенной (-ыми) в Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, разработку перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

5.1.5. Проведение в установленном порядке за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности в данной Организации медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации;

5.1.6. Проведение вводного инструктажа до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию (подразделение организации), лица, проходящие производственную практику);

5.1.7. Проведение в установленные законодательством сроки для отдельных категорий работников Организации инструктажей по охране труда:

– инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый);
– целевой инструктаж по охране труда;

5.1.8. Обучение отдельных категорий работников Организаций в установленные законодательством сроки и объеме:

– по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда;

– безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

– безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

5.1.9. Обучение отдельных категорий работников Организаций по оказанию первой помощи пострадавшим, практические занятия по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим в установленные законодательством сроки и объеме с привлечением работников или иных специалистов, имеющих подготовку по оказанию первой помощи и применением технических средств обучения и наглядных пособий;

5.1.10. Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты отдельных категорий работников Организаций, применяющих средства индивидуальной защиты, использование которых требует практических навыков;

5.1.11. Проведение стажировки по охране труда на рабочем месте для отдельных категорий работников Организации, успешно прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда по соответствующим программам;

5.1.12. Проведение в установленные законодательством сроки проверки знаний для отдельных категорий работников Организаций после прохождения обучения по вопросам: требований охраны труда; оказания первой помощи пострадавшим; использования (применения) средств индивидуальной защиты;

5.1.13. Приобретение и выдачу за счет средств Организации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением,

прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.1.14. Разработку и утверждение локальным нормативным актом Норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам Организации на основании Единых типовых норм, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.1.15. Разработку локального нормативного акта, устанавливающего порядок обеспечения работников СИЗ и сроки их использования с учетом специфики Организации и требований Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами;

5.1.16. Распределение обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений Организации и обеспечение функционирования процесса обеспечения работников СИЗ с учетом специфики Организации;

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

5.1.18. Обеспечение работников, при выполнении отдельных видов работ, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами и перечнем таких видов работ, утвержденными соответствующим федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном законодательством;

5.1.19. Обеспечение работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с нормами и перечнем вредных производственных факторов на указанных рабочих местах, утвержденными соответствующим федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном законодательством;

5.1.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств

событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда;

5.1.21. Разработку и осуществление мероприятий, направленных на предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.1.22. Возможность проведения совместно с полномочными представителями работников конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» при условии включения соответствующего обязательства в коллективный договор;

5.1.23. Эффективное использование средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.1.24. Представление в Ассоциацию «ЭРА России» (не позднее чем в десятидневный срок со дня происшествия) оперативных сообщений о несчастных случаях с работниками, а также с работниками подрядных организаций и сторонними лицами, произошедших на объектах электроэнергетики – для формирования отраслевых Обзоров состояния производственного травматизма;

5.1.25. Обучение уполномоченных по охране труда, в том числе за счет средств работодателей – при условии возможности компенсации данных затрат за счет средств, перечисленных работодателями в государственный внебюджетный фонд, уполномоченный в сфере социального страхования;

5.1.26. Предоставление в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях, уполномоченным по охране труда специально выделенного времени для выполнения возложенных на них обязанностей в целях обеспечения безопасных условий труда в Организациях;

5.1.27. Разработку и реализацию с учетом предложений полномочных представителей работников комплексных планов (программ) в сфере улучшения условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма, промышленной и пожарной безопасности, санитарно-оздоровительных мероприятий, периодическое подведение итогов реализации указанных планов (программ).

5.2. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, стороны социального

партнерства Организации могут разрабатывать конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Организаций.

5.3. В целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях работодателям рекомендуется использовать в производственной деятельности нормативно-технические документы, включенные в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра действующих в электроэнергетике НТД, утвержденного приказом ОАО РАО «ЕЭС России» от 14 августа 2003 года № 422 «О пересмотре нормативно-технических документов (НТД) и порядке их действия в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании».

Указанные документы в сфере охраны труда действуют до принятия новых нормативно-технических документов федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда.

5.4. При необходимости работодатели организуют освидетельствования в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения.

5.5. При определении штатной численности службы надежности, промышленной, пожарной безопасности и охраны труда рекомендуется определять численность специалистов по охране труда с учетом Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда, утвержденных приказом Минтруда России от 31 января 2022 года № 37.

5.6. ВЭП, территориальные и первичные организации ВЭП в пределах своих полномочий способствуют формированию ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда.

5.7. Работодатели и первичные организации ВЭП:

5.7.1. Способствуют реализации государственных программ по профилактике социально-значимых заболеваний в Организациях;

5.7.2. Обеспечивают повышение эффективности работы комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда,

проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах в Организациях;

5.7.3. Проводят совместную работу по пропаганде здорового образа жизни.

5.7.4. Проводят совместную работу по выявлению опасностей и профессиональных рисков, их регулярному анализу и оценке, разработке мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценке уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

5.8. Полномочные представители работников Организации, наделенные в установленном порядке статусом уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, осуществляют в Организациях контроль за соблюдением требований законодательства в сфере охраны труда.

5.9. Сторонам социального партнерства в Организациях рекомендуется обеспечивать формирование и организацию работы комитетов (комиссий) по охране труда с участием полномочных представителей работодателей и работников.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам электроэнергетики

6.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке, определяемом сторонами социального партнерства непосредственно в Организациях:

6.1.1. Выплату единовременного пособия (единовременной материальной помощи) в случаях:

а) гибели работника в результате несчастного случая, связанного с производством, не по вине работника – на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

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

– инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности, – не менее 75 (Семидесяти пяти) процентов годового заработка;

– инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности, – не менее 50 (Пятидесяти) процентов годового заработка;

– инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности, – не менее 30 (Тридцати) процентов годового заработка.

В случае если жизнь и здоровье работника были застрахованы по договору добровольного страхования, единовременное пособие (единовременная материальная помощь) подлежит уменьшению соразмерно выплате (-ам), произведенной (-ым) страховой компанией.

Если работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в момент наступления несчастного случая, а также если гибель наступила по вине работника, выплаты, указанные в настоящем подпункте, не производятся.

При судебном разбирательстве информация о добровольно выплаченных средствах работнику в соответствии с настоящим пунктом представляется суду для учета этих выплат в решении суда в качестве компенсации ущерба;

6.1.2. Доплату к страховой пенсии:

а) по инвалидности – неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя или профессионального заболевания;

б) по случаю потери кормильца – детям погибшего на производстве работника (несовершеннолетним детям, а также детям, обучающимся по очной

форме в образовательных организациях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет);

6.1.3. Выплату единовременной материальной помощи:

а) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – не менее 8 410 (Восьми тысяч четырехсот десяти) рублей. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о регистрации брака – при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение трех месяцев с момента регистрации брака и что на дату регистрации брака работник состоял в трудовых отношениях с Организацией;

б) при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка – не менее 10 311 (Десяти тысяч трехсот одиннадцати) рублей. В случае рождения и (или) усыновления (удочерения) двух и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка. В случае если оба родителя являются работниками Организации, материальная помощь по данному основанию предоставляется одному из них. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления работодателю свидетельства о рождении ребенка не позднее трех месяцев с момента рождения ребенка и при условии, что на дату события работник состоял в трудовых отношениях с Организацией;

в) семье работника в связи со смертью работника Организации от общего заболевания или несчастного случая в быту – не менее 12 359 (Двенадцати тысяч трехсот пятидесяти девяти) рублей;

г) на организацию похорон ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях) по факту предоставления работодателю свидетельства о смерти не позднее трех месяцев с даты – не менее 12 359 (Двенадцати тысяч трехсот пятидесяти девяти) рублей;

д) работнику в связи со смертью его близких родственников (супруга (-и), детей, родителей) – по факту предоставления работодателю свидетельства о смерти не позднее трех месяцев с даты события и при условии, что на дату события работник состоял в трудовых отношениях с Организацией, – не менее 9 580 (Девяти тысяч пятисот восьмидесяти) рублей;

6.1.4. Предоставление единовременной выплаты при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию производится один раз в год в размере не менее ММТС;

6.1.5. Добровольное медицинское страхование работников;

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

6.1.7. Выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию в связи с выходом на пенсию после установления страховой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста).

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 дошкольных образовательных организациях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8 775 (Восьми тысяч семисот семидесяти пяти) рублей;

б) на содержание детей в дошкольных образовательных организациях семьям, имеющим троих и более детей;

в) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8 775 (Восьми тысяч семисот семидесяти пяти) рублей;

г) на содержание детей-инвалидов в дошкольных образовательных организациях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

6.2.2. Выплату единовременной материальной помощи:

а) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и являющимся участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, – в связи с празднованием Дня Победы и иным категориям неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из Организации, в соответствии с перечнем и на условиях, определенных непосредственно в Организациях;

б) ветеранам боевых действий – в соответствии с перечнем, в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях;

в) при возобновлении трудовых отношений после прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по призыву, а также по мобилизации – в случае возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после окончания службы;

г) вместо выплаты, предусмотренной подпунктом «в» пункта 6.1.3, сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере 22 669 (Двадцати двух тысяч шестисот шестидесяти девяти) рублей;

6.2.3. Страхование жизни работников на производстве;

6.2.4. Предоставление ежемесячной компенсационной выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком, в размере, установленном непосредственно в Организациях. Размер выплаты не зависит от количества детей, за которыми осуществляется уход.

В случае если работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, трудится на условиях неполного рабочего времени, возможность сохранения данной выплаты определяется непосредственно в Организациях;

6.2.5. Выплату единовременного вознаграждения (материальной помощи) работникам, удостоенным государственных, ведомственных, отраслевых, корпоративных наград и почетных званий (в том числе наград Отраслевого сообщества работодателей электроэнергетики, объединенного на базе Ассоциации «ЭРА России»), в соответствии с перечнем и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях;

6.2.6. Корпоративная поддержка в улучшении жилищных условий работников на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.

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.

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

6.4. В части содействия реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения:

6.4.1. Работодатели содействуют участию работников в корпоративных программах негосударственного пенсионного обеспечения (если такие программы предусмотрены в отношении работников Организации) – с учетом приоритетности программ, реализуемых негосударственным пенсионным фондом – правопреемником «НПФ электроэнергетики»;

6.4.2. Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП осуществляют общественный контроль деятельности правопреемника «НПФ электроэнергетики» – АО НПФ

ВТБ Пенсионный фонд путем выдвижения своих полномочных представителей в состав Попечительского совета Фонда и участия в его работе;

6.4.3. Работодатели при поддержке профсоюзных организаций ВЭП организуют информационно-разъяснительную работу о возможностях и преимуществах участия работников Организаций в государственной Программе долгосрочных сбережений.

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

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

При формировании социальной политики Организаций сторонам социального партнерства локального уровня рекомендуется предусматривать возможность реализации отдельных положений Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (протокол заседания РТК №9пр от 29 ноября 2024 года).

7. Меры по содействию реализации государственной политики, направленные на привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, совершенствование системы образования, а также внедрение Национальной системы квалификаций и ее отраслевого сегмента

7.1. В целях настоящего Соглашения молодыми работниками (специалистами) в течение 3 лет с момента заключения трудового договора считаются работники профильных специальностей в возрасте до 35 лет включительно, принятые на работу в Организацию и соответствующие квалификационным требованиям по данной должности, в том числе установленным с учетом положений профессиональных стандартов.

7.2. В целях содействия достижению оптимального баланса по возрастным категориям и уровню квалификации работников, реализации эффективной политики по привлечению в Организации молодых специалистов, их скорейшей адаптации и успешному закреплению в трудовых коллективах, содействию самореализации и выстраиванию долгосрочных планов по профессиональному и карьерному росту:

7.2.1. Работодатели:

а) проводят профориентационную работу во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования;

б) содействуют повышению профессиональной квалификации, формированию и реализации индивидуальных и групповых планов (программ) профессионального роста (карьерограмм);

в) реализуют программы наставничества, мотивируют молодых работников (специалистов) к участию в конкурсах профессионального мастерства, включая региональные и отраслевые соревнования профессионального мастерства, а также проекты Автономной некоммерческой организации «Агентство развития профессионального мастерства»;

г) содействуют реализации творческой активности и перспективных идей молодых работников (специалистов) путем поддержки инициатив по созданию и развитию молодежных советов Организаций, иной общественно полезной деятельности молодых работников (специалистов), включая предоставление руководителям молодежных советов Организаций оплачиваемого времени для

выполнения общественных обязанностей в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях;

д) разрабатывают и реализуют программы кадрового резерва, предусматривая возможности для включения в кадровый резерв, в том числе, молодых работников (специалистов);

е) предусматривают привлечение молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций (при наличии);

ж) проводят консультации с образовательными организациями по вопросам проведения профессиональных экзаменов в формате независимой оценки квалификации для студентов профильных специальностей в области электро- и теплоэнергетики, в том числе поступающих на целевое обучение и (или) направляемых в Организации для прохождения преддипломной практики;

7.2.2. Профсоюзные организации ВЭП:

а) выявляют у молодых работников (специалистов) возможные психологические барьеры и другие проблемы в течение адаптационного периода, содействуют их преодолению и разрешению, знакомят с традициями Организации, нацеливают на скорейшую интеграцию в трудовой коллектив, на успешный производительный труд;

б) разъясняют преимущества ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики;

в) проводят разъяснительную работу по вовлечению молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах Организации, культурно-досуговые и спортивные мероприятия;

г) содействуют повышению профессиональной квалификации молодых работников (специалистов), привлечению работников к участию в конкурсах профессионального мастерства, разъясняют преимущества и возможности механизмов независимой оценки квалификации;

д) осуществляют взаимодействие с работниками, призванными на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, в целях последующего возобновления трудовых отношений с Организацией после их демобилизации из рядов Вооруженных Сил;

е) собирают, анализируют и обобщают лучшие практики в сфере работы с молодежью, доводят соответствующую информацию до сведения работодателей и молодежных советов различного уровня;

7.2.3. Работодатели и профсоюзные организации ВЭП разрабатывают и реализуют комплексные программы, направленные на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов, осуществляют поддержку общественной активности молодых работников (специалистов), в том числе молодежных советов Организаций.

7.3. Стороны социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом, территориальном и локальном уровнях содействуют развитию Национальной системы квалификаций, включая разработку (актуализацию) профессиональных стандартов, предпринимают усилия по внедрению отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций, включая внедрение профессиональных стандартов в практику управления персоналом Организаций, формирование прогнозов потребности в квалифицированных кадрах, приведение федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами, профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ (в том числе корпоративных образовательных программ), независимую оценку квалификации работников. Для этого:

7.3.1. Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП содействуют:

а) мониторингу отраслевого (межотраслевого) сектора рынка труда на предмет выявления перспективных профессий, потребности в кадрах и формирования перспективного прогноза потребности в кадрах и участвуют в подготовке предложений, направленных на заблаговременное преодоление выявленных проблем;

б) созданию условий для учета мнения работодателей и работников при разработке (актуализации) профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, разработке оценочных средств, применяемых в ходе профессиональных экзаменов в формате независимой оценки квалификации в центрах оценки электроэнергетических квалификаций;

в) корректному внедрению профессиональных стандартов в практику управления персоналом Организаций;

г) повышению качества профессиональной подготовки работников, в том числе с применением механизмов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ образовательных организаций и корпоративных учебных центров на соответствие профессиональным стандартам и иным требованиям к квалификации, сопряжения государственной промежуточной или

итоговой аттестации выпускников вузов и ссузов и независимой оценки квалификации, а также экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов;

д) развитию отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций, сети центров оценки электроэнергетических квалификаций в целях подтверждения соответствия квалификации работников отрасли профильным профессиональным стандартам;

е) выявлению и поддержке лучших практик применения профессиональных стандартов, инструментов и механизмов независимой оценки квалификации – для достижения целевых отраслевых ориентиров по количеству проведенных профессиональных экзаменов в формате независимой оценки квалификации и их периодичности;

7.3.2. Стороны социального партнерства в Организациях формируют на локальном уровне систему преференций для работников, подтвердивших уровень своей профессиональной квалификации по итогам профессионального экзамена и получивших свидетельство о квалификации, которая может включать:

– преимущественное право приема на работу данной категории соискателей на вакантные места;

– дополнительные гарантии продолжения трудовых отношений при сокращении штата или численности работников Организации, переводе на другую работу или помощи в трудоустройстве к другому работодателю;

– зачет имеющегося у работника свидетельства о прохождении независимой оценки квалификации по профильной профессии (специальности) при проведении аттестации персонала;

– право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска для подготовки к профессиональному экзамену, проводимому по инициативе работодателя, или неоплачиваемого отпуска – для прохождения профессионального экзамена по инициативе работника;

7.3.3. Работодатели:

а) учитывают положения профессиональных стандартов и требования к профессиональным квалификациям, согласованные Советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (далее – ЭСПК), при разработке положений о структурных подразделениях и должностных инструкций, формировании требований к рабочим местам и

работникам, тарификации работ, формировании корпоративных образовательных программ;

б) по мере необходимости формируют и направляют в ЭСПК предложения по актуализации отраслевой рамки квалификации, разработке (актуализации) и внедрению профессиональных стандартов, разработке требований к профессиональным квалификациям в сфере электроэнергетики;

в) участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов и требований к профессиональным квалификациям в сфере электроэнергетики;

г) оказывают содействие деятельности ЭСПК;

д) предоставляют работникам возможность подтверждения их уровня квалификации в аккредитованных ЭСПК центрах оценки электроэнергетических квалификаций;

е) учитывают уровень профессиональной квалификации работников, подтвержденный свидетельствами о профессиональной квалификации, выданными аккредитованными центрами оценки квалификации, при установлении им разрядов (ступеней оплаты труда), установлении тарифных ставок (должностных окладов);

ж) в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях, могут устанавливать работникам, успешно сдавшим профессиональный экзамен в формате независимой оценки квалификации в центре оценки электроэнергетических квалификаций по направлению работодателя, персональную надбавку к должностному окладу в размере не менее 5 (Пяти) процентов – на период действия свидетельства о квалификации;

з) используют факт успешной сдачи профессионального экзамена в формате независимой оценки квалификации как основание для присвоения повышенного тарифного коэффициента в пределах одной ступени оплаты труда, повышения ступени оплаты труда, перевода на вышестоящую должность, соответствующую профессиональным квалификациям в сфере электроэнергетики;

и) предусматривают в локальных нормативных актах, трудовых договорах порядок и условия временного отстранения от работы работников, занятых на рабочих местах с высокими профессиональными рисками, не прошедших независимую оценку квалификации по направлению работодателя (в случаях если требования к квалификации установлены Трудовым кодексом Российской

Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации);

к) участвуют в проведении отраслевых обзоров рынка труда;

л) реализуют планы, предусматривающие ежегодную оценку профессиональной квалификации в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» до 15 (Пятнадцати) процентов от числа промышленно-производственного персонала Организаций;

м) участвуют во внешней оценке качества подготовки выпускников вузов и ссузов в целях определения соответствия уровня их подготовки требованиям работодателей и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов;

7.3.4. Профсоюзные организации ВЭП:

а) участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, обобщают предложения об актуализации ранее разработанных профессиональных стандартов;

б) разъясняют работникам права, обязанности, возможности и преимущества, связанные с внедрением системы профессиональных квалификаций, использованием инструментов независимой оценки квалификации;

в) содействуют внедрению профессиональных стандартов, отслеживают соблюдение прав работников в ходе соответствующих процедур;

7.3.5. Работники:

а) вправе обращаться к полномочным представителям работодателя с инициативами, направленными на повышение своей квалификации, развитие навыков и компетенций, совершенствование деловых и личностных характеристик как условия последующего профессионального и карьерного роста;

б) в случае получения от работодателя соответствующей инициативы на основании действующего в организации регламента должны проходить независимую оценку квалификации с периодичностью, соответствующей сроку действия свидетельства о квалификации.

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

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

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

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

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

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

а) расходов (средств) на оплату труда (пункт 8.4 настоящего Соглашения);

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг (пункт 8.5 настоящего Соглашения);

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения (пункт 8.6 настоящего Соглашения);

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (пункт 8.7 настоящего Соглашения).

8.4. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются, исходя из численности работников списочного состава и числа вакантных рабочих мест (но не выше нормативной численности) с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, размера ММТС, среднего тарифного коэффициента по Организации и состоят из:

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

8.4.1.1. ММТС, установленной в соответствии с настоящим Соглашением на соответствующий период регулирования (с учетом ее индексации в течение периода регулирования);

8.4.1.2. Регионального повышающего коэффициента к ММТС, рассчитанного в установленном порядке;

8.4.1.3. Среднего тарифного коэффициента по Организации, который рассчитывается с учетом отраслевых Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам)[6];

8.4.1.4. Затрат на реализацию разработанной и утвержденной, с учетом мнения полномочных представителей работников, программы (при наличии) по сближению размера (по поэтапному доведению) тарифной ставки рабочих 1-го разряда Организации и величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного соответствующим федеральным законом.

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

8.4.2.1. Доплат, надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда, в размере не менее 14,5 (Четырнадцати целых пяти десятых) процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на

[6] С 1 января 2025 года в отношении затрат электросетевых компаний применяются исключительно Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электросетевого комплекса Российской Федерации, утвержденные Ассоциацией «ЭРА России» и ВЭП 12 ноября 2024 года.

оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки, компенсации):

а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;

б) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

в) за разъездной характер работы;

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

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

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

з) за сверхурочную работу;

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

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

л) за дополнительный отпуск, превышающий 7 (Семь) календарных дней, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (подклассы 3.2 – 3.4, класс 4);

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

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

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

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство;

б) персональные надбавки специалистам за высокий уровень квалификации;

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

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

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

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

8.4.2.3. Премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности – в размере не менее 80 (Восьмидесяти) процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, с учетом сумм доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда;

8.4.2.4. Вознаграждения по итогам работы за год – в размере не менее 1/3 (Одной трети) тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 4 (Четырех) должностных окладов за полный год);

8.4.2.5. Вознаграждения за выслугу лет – в размере не менее 1/6 (Одной шестой) тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 2 (Двух) должностных окладов за полный год);

8.4.2.6. Иных видов премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 3.12 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 именно:

а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях, где он применяется в силу особенностей организации производственного процесса);

б) суммы, начисленные в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом), предусмотренные коллективными

договорами, за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

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

– надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размерах не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

– надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

– расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа названных категорий лиц);

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

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

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

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

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

8.5.3. Платежей (взносов) работодателей, выплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного

пенсионного страхования (в Организациях, где применяются данные виды страхования) и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых не превышает 12 (Двенадцати) процентов от суммы расходов на оплату труда;

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

8.5.4.1. По договорам добровольного медицинского страхования работников;

8.5.4.2. По договорам страхования жизни и здоровья работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5.6.1. Расходов на служебные командировки;

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

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

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

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

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

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

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

8.5.10. Расходов на возмещение затрат работников по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения в размере, не превышающем 3 (Трех) процентов от суммы расходов на оплату труда;

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

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

8.6.1. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 4 настоящего Соглашения, в том числе расходов на содействие занятости и развитие кадрового потенциала, а также расходов, связанных с реорганизацией Организации, выводом из эксплуатации производственных мощностей;

8.6.2. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств

работодателя, предусмотренных разделом 5 настоящего Соглашения, в том числе расходов на обеспечение обучения работников служб охраны труда, а также уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

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

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

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

8.6.3.3. Расходов, связанных с предоставлением работникам права на 50-процентную компенсацию установленной платы за электрическую и тепловую энергию в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях (или другую равноценную льготу – в случае, если стороны социального партнерства Организации приняли соответствующее решение).

В случае, если стороны социального партнерства Организации воспользовались предусмотренным пунктом 6.5 настоящего Соглашения правом сформировать социальный пакет работников Организации с использованием механизмов предоставления гибких льгот, гарантий и компенсаций, совокупная доля затрат на предоставление такого социального пакета для целей учета в тарифах рассчитывается исходя из объема льгот, гарантий и компенсаций, установленных в соответствии с настоящим Соглашением и коллективным договором Организации, но не менее 6 (Шести) и не более 9 (Девяти) процентов от фонда оплаты труда (без разбивки по статьям затрат);

8.6.4. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 7 настоящего Соглашения, в том числе затрат на реализацию молодежной политики Организации, а также мероприятий по внедрению отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций;

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

8.6.6. Расходов на совершенствование взаимоотношений в сфере

социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

8.6.6.1. Расходы в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные, ежегодные и целевые взносы) в Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики;

8.6.6.2. 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;

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

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

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

8.7.2. Коллективным договором и локальными нормативными актами Организации;

8.7.3. Трудовыми договорами, заключенными с работниками.

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

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

8.10. В целях содействия реализации положений настоящего раздела Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП:

8.10.1. Обеспечивают взаимодействие с Федеральной антимонопольной службой и иными федеральными органами исполнительной власти, в том числе в рамках деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, по вопросам совершенствования законодательства в сфере тарифного регулирования в целях повышения

эффективности учета в тарифах экономически обоснованных затрат работодателей, обусловленных наличием социально-трудовых отношений;

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

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

8.12. В связи с недопустимостью – в соответствии с требованиями трудового законодательства – снижения объема финансовых обязательств в пользу работников, а также нежелательностью ухудшения положения Организаций на соответствующих региональных рынках труда не допускается снижение совокупного объема затрат на персонал, учтенных работодателем в следующем периоде регулирования по отношению к предыдущему аналогичному периоду.

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

9. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства. Порядок осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения

9.1. Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП:

9.1.1. Осуществляют непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации на отраслевом уровне, в том числе в рамках постоянно действующей Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации, реализуют на паритетной основе совместные проекты в интересах работодателей и работников отрасли;

9.1.2. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения в порядке, предусмотренном действующим законодательством, а также пунктами 9.1.3 – 9.1.10 Соглашения. Срок ответа стороны, получившей обращение от другой стороны по вопросу о контроле за исполнением норм Соглашения, – не более 15 (Пятнадцати) календарных дней;

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

9.1.4. Рассматривают вопросы регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе не включенные в настоящее Соглашение, проводят по ним взаимные консультации;

9.1.5. По запросам сторон социального партнерства Организаций дают разъяснения по применению настоящего Соглашения, отдельных его положений;

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

9.1.7. Взаимодействуют на постоянной основе в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации, Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации, в том числе осуществляют поиск новых форм развития социального партнерства в отрасли, а также рассматривают актуальные вопросы развития системы профессиональных квалификаций;

9.1.8. Осуществляют совместный мониторинг исполнения Соглашения, обобщают практику деятельности Организаций по реализации его положений,

ежегодно подготавливают и утверждают публичный отраслевой отчет об исполнении норм Соглашения;

9.1.9. Принимают участие в разработке и адаптации нормативных правовых актов в области регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, в том числе участвуют в разработке профессиональных стандартов в электроэнергетике;

9.1.10. Разрабатывают совместные типовые документы и рекомендации, направленные на развитие социального партнерства и социально-трудовых отношений в Организациях;

9.1.11. Во взаимодействии с тарифорегулирующими органами различного уровня отстаивают необходимость учета экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, при расчете и утверждении цен (тарифов) на продукцию (услуги) организаций электроэнергетики, обеспечивая принятие тарифорегулирующими органами решений о приоритетном учете в тарифах расходов на персонал тех организаций, которые приняли обязательства по соблюдению условий Соглашения в соответствии с Приложением № 1;

9.1.12. Проводят совместные консультации по выработке унифицированных критериев производительности труда в электроэнергетике;

9.1.13. В целях предотвращения (минимизации) негативных последствий распространения коронавирусной инфекции и иных инфекционных заболеваний в Организациях осуществляют оперативное совместное взаимодействие с учетом требований законодательства для реализации соответствующих мер по защите прав и законных интересов работников и работодателей, обеспечения социальной стабильности и социального мира в Организациях;

9.1.14. По запросам Организаций проверяют правомерность расчета регионального коэффициента, произведенного субъектом тарифорегулирования согласно Рекомендациям о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников организаций соответствующих видов деятельности, с последующим заверением корректности произведенного расчета руководителями Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП;

9.1.15. Реализуют иные права и обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

9.2. Ассоциация «ЭРА России»:

9.2.1. Получает от работодателей 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;

9.2.2. Проводит среди Организаций работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность полномочных представителей работников Организаций (если она не нарушает законодательство Российской Федерации), а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации;

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

9.2.4. Исследует состояние социально-трудовых отношений в Организациях, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в том числе в период реорганизации Организаций;

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

9.2.6. Содействует повышению престижности труда в электроэнергетике, привлечению и удержанию квалифицированных работников, соответствующей оценке вклада работников в развитие электроэнергетики, в том числе реализуя наградную политику Ассоциации;

9.2.7. Проводит работу в сфере содействия развитию нефинансовой отчетности среди работодателей;

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

9.3. ВЭП:

9.3.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство территориальных и первичных организаций ВЭП 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;

9.3.2. Содействует адаптации работников к изменениям в сфере электроэнергетики, внедрению новых технологий, реализации государственных стратегий по развитию отрасли, проведению структурных преобразований;

9.3.3. Предоставляет территориальным и первичным организациям ВЭП консультационную и иную помощь в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений;

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

9.3.5. Способствует сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, содействует укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энерго- и теплоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников;

9.3.6. При соблюдении работодателями норм настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок, а также массовых акций протеста по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения, не вовлекать в них работников.

При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем и (или) Ассоциацией «ЭРА России» предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения;

9.3.7. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и общественных инспекторов по промышленной безопасности;

9.3.8. 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 несет ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

9.3.9. Осуществляет контроль за соблюдением территориальными и первичными профсоюзными организациями требований настоящего Соглашения;

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

9.4. Работодатели обязуются:

9.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

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

9.4.3. Не вмешиваться в деятельность полномочных представителей работников, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации;

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

9.4.5. Предусмотреть выделение средств в размере не менее 0,3 (Ноля целых трех десятых) процента фонда оплаты труда на культурно-массовую и 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 и расходования данных средств 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;

9.4.6. Предоставлять в Ассоциацию «ЭРА России» информацию о размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения (по запросам);

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

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

9.4.9. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе для участия в работе Съезда ВЭП, выборных органов территориальной организации ВЭП, 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;

9.4.10. 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 и компенсации, 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 общественно полезной деятельности в интересах всей Организации.

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

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

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

9.4.13. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

9.5. Территориальные и первичные организации ВЭП обязуются:

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

9.5.2. Оказывать содействие работодателям (в том числе посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников) по 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, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний;

в) инициатив работодателей по формированию нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании;

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

9.5.3. Предпринимать усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников, по предложению работодателей участвовать в организации и проведении производственных соревнований среди работников, конкурсов профессионального мастерства;

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

9.5.5. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны полномочные представители работников Организации несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

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

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

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

9.5.9. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Организациях режимов рабочего

времени и времени отдыха, требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

9.5.10. Предоставлять консультационную помощь работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров работникам, уполномочившим ВЭП представлять их интересы во взаимодействиях с работодателем;

9.5.11. Содействовать реализации социальных программ Организаций;

9.5.12. Содействовать деятельности ветеранских организаций, оказывать поддержку молодым специалистам – членам профсоюза;

9.5.13. Оказывать содействие в организации похорон работников и ветеранов Организации;

9.5.14. Предоставлять работодателям необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы; при получении средств, предусмотренных пунктом 9.4.5 настоящего Соглашения, предоставлять работодателям отчетную информацию об их расходовании (в формате, согласованном сторонами социального партнерства Организаций);

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

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

9.5.17. При соблюдении работодателями норм настоящего Соглашения и (или) коллективного договора не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения и (или) коллективного договора, не вовлекать в них работников Организаций. При наличии оснований для возникновения коллективного трудового спора, объявления забастовки, организации иных протестных действий – заблаговременно информировать об этом работодателей, предпринимать все необходимые усилия для конструктивного урегулирования выявленных проблем путем переговоров и действовать в соответствии с трудовым законодательством;

9.5.18. Во время максимумов нагрузок в осенне-зимний период, при возникновении режима с высокими рисками нарушения электроснабжения, возникновении или угрозе возникновения аварийных электроэнергетических режимов обеспечивать реализацию ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в Организации.

9.6. Работники Организаций обязуются:

9.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения;

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

9.6.3. Содействовать обеспечению надежности функционирования Организации при возникновении режима с высокими рисками нарушения электроснабжения, возникновении или угрозе возникновения аварийных электроэнергетических режимов, в аварийных и иных экстремальных ситуациях, принимать активное участие в ликвидации их последствий; уделять особое внимание надежности энергоснабжения во время максимумов нагрузок в осенне-зимний период;

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

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

9.6.6. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формировать требования к работодателям, исходя из принципов законности и обоснованности, не участвовать в проведении забастовок и иных акций протеста по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения и (или) коллективных договоров в Организациях, не вовлекать в них других работников;

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

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

9.6.9. 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;

9.6.10. Совершенствовать свое профессиональное мастерство, стремиться к повышению профессиональной квалификации и ее подтверждению в порядке, установленном действующим законодательством;

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

10. Особенности распространения настоящего Соглашения (отдельных его положений)

10.1. Порядок присоединения к нормам Соглашения новых Организаций.

Организации электроэнергетики, в отношении которых не действует настоящее Соглашение, вправе присоединиться к нему. Для этого соответствующие полномочные представители работодателя и работников направляют в адрес Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП письмо о желании присоединиться к настоящему Соглашению. На основании данного письма Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в течение 15 (Пятнадцати) календарных дней вносят соответствующие дополнения в Приложение № 1 к настоящему Соглашению.

При приеме в состав Ассоциации «ЭРА России» новой организации Президент Ассоциации информирует об этом ВЭП, после чего Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в течение 7 (Семи) календарных дней вносят соответствующие дополнения в Приложение № 1 к настоящему Соглашению.

После включения наименования Организации в Приложение № 1 к настоящему Соглашению Ассоциация «ЭРА России» осуществляет письменное уведомление органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области государственного тарифного регулирования, а также Организации, направившей обращение о присоединении к Соглашению.

10.2. Особенности действия норм Соглашения в отношении Организаций, в том числе субъектов электроэнергетики, осуществляющих деятельность в сфере производства электрической, тепловой энергии и мощности.

10.2.1. Организации осуществляют регулирование социально-трудовых отношений в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами Организаций в течение срока их действия.

В случае превышения в коллективном договоре Организации отдельных положений Соглашения работодатели обязуются не пересматривать уровень обязательств, закрепленных ранее в коллективном договоре Организации, вплоть до окончания срока его действия.

10.2.2. При заключении коллективных договоров очередного периода стороны социального партнерства Организаций основываются на параметрах Соглашения, финансово-экономических возможностях Организации с учетом того, что:

– размер ММТС является единым общеотраслевым базовым расчетным показателем, используемым в качестве ориентира в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

– в Организациях, не использующих показатель ММТС в системах оплаты труда, применение данного показателя не является обязательным. В этом случае порядок и условия реализации государственных гарантий по повышению уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги устанавливаются по решению сторон социального партнерства Организаций;

– для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатели обеспечивают индексацию заработной платы работников Организаций в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже одного раза в год в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организациях.

10.2.3. В рамках разработки мероприятий по реализации настоящего Соглашения стороны социального партнерства Организаций принимают во внимание:

– наличие особенностей экономической деятельности в организациях, относящихся к производству (в том числе производству в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии), передаче электрической энергии, оперативно-диспетчерскому управлению в электроэнергетике, сбыту, сервису;

– предельные уровни роста цен (тарифов) на электрическую энергию (мощность), тепловую энергию;

– порядок функционирования рынка электроэнергии (мощности), механизм торговли и формирование цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию;

– зависимость объема финансовых средств энергетических компаний от их конкурентоспособности на рынке мощности и негарантированность объемов выручки, которая является источником для финансирования социальных расходов работодателей, в том числе обязательств по настоящему Соглашению;

– соответствие пересмотра уровня оплаты труда в пределах индекса-дефлятора, установленного для Организаций органами исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в том числе органами исполнительной власти в области государственного регулирования цен (тарифов).

10.3. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения (за исключением пункта 3.3) работодатель и полномочный представитель работников вправе совместно обратиться в письменной форме в Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, созданную на паритетной основе Ассоциацией «ЭРА России» и ВЭП (далее – Комиссия), с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений настоящего Соглашения в отношении данного работодателя.

В случае поступления совместного обращения полномочных представителей сторон социального партнерства Организации – участницы настоящего Соглашения Комиссия обязана принять решение в течение 15 (Пятнадцати) календарных дней с момента поступления совместного обращения.

В решении Комиссии указываются: конкретные пункты настоящего Соглашения, в отношении которых принято решение о приостановке действия, причины данного решения и срок, в течение которого будет действовать данное решение.

В течение 5 (Пяти) календарных дней с момента принятия такого решения Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП направляют соответствующую информацию в адрес сторон социального партнерства Организации, а также в адрес Федеральной службы по труду и занятости.

В случае возникновения ситуаций, которые могут привести к резкому ухудшению финансового положения Организации по сравнению с существующим и к невозможности установить размер тарифной ставки рабочих первого разряда Организации на уровне ММТС в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Соглашения, работодатель инициирует обсуждение данной проблематики с полномочными представителями работников Организации.

Для принятия решения по рассматриваемым вопросам работодатель предоставляет стороне работников:

– мотивированное обоснование причин невозможности установления размера тарифной ставки рабочих первого разряда Организации на уровне ММТС в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Соглашения;

– предложение по размеру тарифной ставки рабочих первого разряда Организации;

– разработанный комплекс мероприятий по ее доведению до уровня ММТС, установленного в соответствии с настоящим Соглашением.

Срок действия комплекса мероприятий по доведению размера тарифной ставки рабочих первого разряда Организации до уровня ММТС, установленного в соответствии с Соглашением, не может превышать срока действия настоящего Соглашения.

Если в рамках обсуждения полномочными представителями работодателя и работников Организации принято совместное решение, работодатель утверждает размер тарифной ставки рабочих первого разряда Организации, комплекс мероприятий по доведению тарифной ставки рабочих первого разряда Организации до уровня ММТС в соответствии с пунктом 3.3 Соглашения и направляет оформленные договоренности в Комиссию.

Если совместные решения по размеру тарифной ставки рабочих первого разряда Организации или по комплексу мероприятий по доведению ее размера до уровня ММТС не приняты, стороны в течение 5 (Пяти) календарных дней обращаются в Комиссию с предложением установления в Организации размера тарифной ставки рабочих первого разряда. Вместе с обращением в Комиссию предоставляются:

– протокол состоявшихся консультаций сторон социального партнерства Организации;

– мотивированное обоснование работодателя причин невозможности установления размера тарифной ставки рабочих первого разряда Организации на уровне ММТС в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Соглашения;

– предложение работодателя по размеру тарифной ставки рабочих первого разряда Организации;

– разработанный работодателем комплекс мероприятий по ее доведению до размера ММТС, установленного настоящим Соглашением;

– мотивированное мнение представительного органа работников на предложения работодателя.

Комиссия в течение 15 (Пятнадцати) календарных дней с момента поступления совместного обращения рассматривает представленные документы и принимает окончательное решение по установлению в Организации размера тарифной ставки рабочих первого разряда и утверждению комплекса мероприятий по ее доведению до размера ММТС, установленного настоящим Соглашением.

Решение Комиссии обязательно для исполнения сторонами социального партнерства Организации.

В течение 5 (Пяти) календарных дней с момента принятия такого решения Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП направляют соответствующую информацию в адрес сторон социального партнерства Организации, а также в адрес Федеральной службы по труду и занятости.

До принятия решения Комиссией в Организации действует ранее установленная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала.

11. Заключительные положения

11.1. В течение 5 (Пяти) рабочих дней с момента подписания настоящего Соглашения Ассоциация «ЭРА России» направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти для прохождения процедуры уведомительной регистрации.

11.2. В течение 30 (Тридцати) календарных дней с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения в соответствующем федеральном органе исполнительной власти Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП совместно публикуют текст настоящего Соглашения в газете «Энергетика и промышленность России» и размещают текст Соглашения на собственных интернет-сайтах, а также доводят его до сведения Организаций, указанных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

11.3. 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.

В случае внесения в установленном порядке в настоящее Соглашение изменений и дополнений, их содержание доводится Ассоциацией «ЭРА России» до сведения работодателей, ВЭП – до сведения работников и их полномочных представителей не позднее 30 (Тридцати) дней с момента принятия этих изменений и дополнений.

11.4. Ответственность за ведение реестра Организаций – участниц настоящего Соглашения (Приложение № 1 к настоящему Соглашению), включая обязательство предоставлять надлежащим образом заверенные выписки по запросам работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления, тарифорегулирующих органов, возлагается на Ассоциацию «ЭРА России».

11.5. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия в сфере социального партнерства в электроэнергетике разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (с учетом ограничений, предусмотренных настоящим Соглашением).

Приложение №1
к Отраслевому тарифному соглашению в
электроэнергетике Российской Федерации
на 2025 – 2027 годы

**Реестр Организаций,
на которых распространяется действие
Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике
Российской Федерации на 2025 – 2027 годы
(по состоянию на 1 января 2025 года)**

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
1.	Акционерное общество «Системный оператор Единой энергетической системы»	АО «СО ЕЭС»	7705454461	г. Москва
2.	Публичное акционерное общество «Федеральная сетевая компания – Россети»	ПАО «Россети»	4716016979	г. Москва
3.	Публичное акционерное общество «Федеральная гидрогенерирующая компания – РусГидро»	ПАО «РусГидро»	2460066195	г. Красноярск
4.	Акционерное общество «Московская областная энергосетевая компания»	АО «Мособлэнерго»	5032137342	Московская область, г. Видное
5.	Публичное акционерное общество «ЭЛ5-Энерго»	ПАО «ЭЛ5-Энерго»	6671156423	г. Екатеринбург
6.	Акционерное общество «Оборонэнерго»	АО «Оборонэнерго»	7704726225	г. Москва
7.	Публичное акционерное общество «Магаданэнерго»	ПАО «Магаданэнерго»	4909047148	г. Магадан
8.	Акционерное общество Негосударственный пенсионный фонд ВТБ Пенсионный фонд	АО НПФ ВТБ Пенсионный фонд	7709445387	г. Москва
9.	Публичное акционерное общество «Россети Центр»	ПАО «Россети Центр»	6901067107	г. Москва

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
10.	Публичное акционерное общество «Россети Центр и Приволжье»	ПАО «Россети Центр и Приволжье»	5260200603	г. Нижний Новгород
11.	Публичное акционерное общество «Россети Московский регион»	ПАО «Россети Московский регион»	5036065113	г. Москва
12.	Публичное акционерное общество «Россети Ленэнерго»	ПАО «Россети Ленэнерго»	7803002209	г. Санкт-Петербург
13.	Публичное акционерное общество «Россети Северо-Запад»	ПАО «Россети Северо-Запад»	7802312751	г. Санкт-Петербург
14.	Публичное акционерное общество «Россети Северный Кавказ»	ПАО «Россети Северный Кавказ»	2632082033	Ставропольский край, г. Пятигорск
15.	Публичное акционерное общество «Россети Волга»	ПАО «Россети Волга»	6450925977	г. Саратов
16.	Публичное акционерное общество «Россети Юг»	ПАО «Россети Юг»	6164266561	г. Ростов-на-Дону
17.	Публичное акционерное общество «Россети Кубань»	ПАО «Россети Кубань»	2309001660	г. Краснодар
18.	Акционерное общество «Россети Тюмень»	АО «Россети Тюмень»	8602060185	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут
19.	Публичное акционерное общество «Россети Урал»	ПАО «Россети Урал»	6671163413	г. Екатеринбург
20.	Публичное акционерное общество «Россети Сибирь»	ПАО «Россети Сибирь»	2460069527	г. Красноярск
21.	Акционерное общество «Россети Янтарь»	АО «Россети Янтарь»	3903007130	г. Калининград
22.	Акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания»	АО «ДГК»	1434031363	г. Хабаровск

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
23.	Акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания»	АО «ДРСК»	2801108200	г. Благовещенск
24.	Публичное акционерное общество «Дальневосточная энергетическая компания»	ПАО «ДЭК»	2723088770	г. Владивосток
25.	Государственное унитарное предприятие Республики Крым «Крымэнерго»	ГУП РК «Крымэнерго»	9102002878	г. Симферополь
26.	Акционерное общество «Региональные электрические сети»	АО «РЭС»	5406291470	г. Новосибирск
27.	Акционерное общество «Донэнерго»	АО «Донэнерго»	6163089292	г. Ростов-на-Дону
28.	Публичное акционерное общество «Якутскэнерго»	ПАО «Якутскэнерго»	1435028701	г. Якутск
29.	Публичное акционерное общество энергетики и электрификации «Сахалинэнерго»	ПАО «Сахалинэнерго»	6500000024	г. Южно-Сахалинск
30.	Публичное акционерное общество энергетики и электрификации «Камчатскэнерго»	ПАО «Камчатскэнерго»	4100000668	г. Петропавловск-Камчатский
31.	Акционерное общество «Сахаэнерго»	АО «Сахаэнерго»	1435117944	г. Якутск
32.	Акционерное общество «Югорская региональная электросетевая компания»	АО «ЮРЭСК»	8601045152	г. Ханты-Мансийск
33.	Публичное акционерное общество «Колымаэнерго»	ПАО «Колымаэнерго»	4908000718	г. Магадан

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
34.	Акционерное общество «Чукотэнерго»	АО «Чукотэнерго»	8700000339	г. Анадырь
35.	Акционерное общество «Вилюйская ГЭС-3»	АО «Вилюйская ГЭС-3»	1433015048	Республика Саха (Якутия), Мирнинский район, п. Светлый
36.	Акционерное общество «Югорская энергетическая компания децентрализованной зоны»	АО «Юграэнерго»	8601029263	г. Ханты-Мансийск
37.	Акционерное общество «Усть-Среднеканская ГЭС»	АО «Усть-Среднеканская ГЭС»	4909095293	г. Магадан
38.	Муниципальное унитарное предприятие «Сургутские районные электрические сети» муниципального образования Сургутский	МУП «СРЭС» муниципального образования Сургутский район	8617017320	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Сургутский район, п.г.т. Белый Яр
39.	Публичное акционерное общество «Россети Томск»	ПАО «Россети Томск»	7017114672	г. Томск
40.	Общество с ограниченной ответственностью «Якутская генерирующая компания»	ООО «ЯГК»	1435326056	г. Якутск
41.	Акционерное общество «Волгоградские межрайонные электрические сети»	АО «ВМЭС»	3459076049	г. Волгоград
42.	Общество с ограниченной ответственностью «Кузбасская энергосетевая компания»	ООО «КЭнК»	4205109750	г. Кемерово
43.	Акционерное общество «Чеченэнерго»	АО «Чеченэнерго»	0326522595	Чеченская Республика, г. Грозный

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
44.	Общество с ограниченной ответственностью «Городская электросетевая компания»	ООО «ГЭСК»	3525396654	г. Вологда
45.	Общество с ограниченной ответственностью «СИНЕРГИЯ»	ООО «СИНЕРГИЯ»	5038125456	Московская область, Пушкинский район, г. Пушкино
46.	Общество с ограниченной ответственностью «Таганрогская энергетическая компания»	ООО «ТЭК»	6154139772	Ростовская область, г. Таганрог
47.	Кабардино-Балкарское акционерное общество энергетики и электрификации	АО «Каббалкэнерго»	0711008455	г. Нальчик
48.	Акционерное общество «Карачаево-Черкесскэнерго»	АО «Карачаево-Черкесскэнерго»	0901000327	Карачаево-Черкесская республика, г. Черкесск
49.	Акционерное общество энергетики и электрификации «Севкавказэнерго»	АО «Севкавказэнерго»	1502002701	г. Владикавказ
50.	Акционерное общество «Калмэнергосбыт»	АО «Калмэнергосбыт»	0814166090	г. Элиста
51.	Публичное акционерное общество «Дагестанская энергосбытовая компания»	ПАО «Дагестанская энергосбытовая компания»	0541031172	г. Махачкала
52.	Акционерное общество «Дагестанская сетевая компания»	АО «Дагестанская сетевая компания»	2632800485	г. Махачкала
53.	Общество с ограниченной ответственностью «Региональные энергетические системы»	ООО «РЭС»	4902010798	г. Магадан

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
54.	Акционерное общество «Крымэнерго»	АО «Крымэнерго»	6621014889	Республика Крым, г. Симферополь
55.	Государственное унитарное предприятие Рязанской области «Рязанские городские распределительные электрические сети»	ГУП РО «РГРЭС»	6227007428	г. Рязань
56.	Акционерное общество «Екатеринбургская электросетевая компания»	АО «ЕЭСК»	6658139683	г. Екатеринбург
57.	Акционерное общество «Объединенные региональные электрические сети Тольятти»	АО «ОРЭС-Тольятти»	6166071494	г. Тольятти
58.	Пермское краевое государственное унитарное предприятие «Краевые электрические сети»	ПКГУП «КЭС»	5957000504	Пермский край, Чернушинский район, город Чернушка
59.	Общество с ограниченной ответственностью «Майкопская ТЭЦ»	ООО «Майкопская ТЭЦ»	0107019540	г. Майкоп
60.	Общество с ограниченной ответственностью «СПЕЦЭКСПЛУАТА-ЦИЯ»	ООО «СПЕЦЭКСПЛУАТА-ЦИЯ»	5036078240	Московская область, г. Подольск
61.	Акционерное общество «Россети Сибирь Тываэнерго»	АО «Россети Сибирь Тываэнерго»	1701029232	Республика Тыва, г. Кызыл
62.	Акционерное общество «Калининградская генерирующая компания»	АО «КГК»	3905601701	г. Калининград
63.	Акционерное общество «Корякэнерго»	АО «Корякэнерго»	8202010020	г. Петропавловск-Камчатский

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
64.	Акционерное общество «Сахалинская Коммунальная Компания»	АО «СКК»	6501157613	г. Южно-Сахалинск
65.	Акционерное общество «Хабаровская горэлектросеть»	АО «ХГЭС»	2702032110	г. Хабаровск
66.	Акционерное общество «Южные электрические сети Камчатки»	АО «ЮЭСК»	4101101796	г. Петропавловск-Камчатский
67.	Акционерное общество «Электромагистраль»	АО «Электромагистраль»	5407466122	г. Новосибирск
68.	Акционерное общество «Омскэлектро»	АО «Омскэлектро»	5506225921	г. Омск
69.	Муниципальное унитарное предприятие муниципального образования «Город Волгодонск» «Волгодонская городская электрическая сеть»	МУП «ВГЭС»	6143014080	Ростовская область, город Волгодонск
70.	Общество с ограниченной ответственностью «Электросбытовая компания «Ватт-Электросбыт»	ООО «Ватт-Электросбыт»	1328904496	г. Саранск
71.	Общество с ограниченной ответственностью «РегионЭнергоСеть»	ООО «РегионЭнергоСеть»	5948063201	Пермский край, п. Полазна
72.	Акционерное общество «Ногликская газовая электрическая станция»	АО «НГЭС»	6513012267	Сахалинская область, Ногликский р-н, Ноглики пгт.
73.	Акционерное общество «Горэлектросеть»	АО «Горэлектросеть»	7456038645	Челябинская область, г. Магнитогорск

п/п	Полное наименование (по Уставу)	Сокращенное наименование (по Уставу)	ИНН	Место нахождения (по Уставу)
74.	Общество с ограниченной ответственностью «ВОЛГАЭНЕРГО-СЕТЬ-СНТ»	ООО «ВЭС-СНТ»	3443139342	г. Волгоград
75.	Акционерное общество Техническая фирма «Ватт»	АО ТФ «Ватт»	1325002676	г. Саранск
76.	Акционерное общество «Ремонтно-строительное предприятие»	АО «РСП»	5074114756	Московская область, г.о. Подольск, п. Кузнечики
77.	Акционерное общество «МСК Энергосеть»	АО «МСК Энерго»	5018054863	Московская область, г. Королев

Всего прошито, пронумеровано, скреплено печатью

(двенадцать) листов

Президент

Ассоциации «ЭРА России»

_____А.В.Замосковный

Председатель ВЭП

_____ Ю.Б. Офицеров