

«Согласован» в Федерации профсоюзов РБ

Регистрационный № 94
2023 г.

дата регистрации коллективного договора

Руководитель вышестоящего профоргана

Г.Ф. Мирошниченко

Филиал ГКУ РЦЗН по Кировскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

28» декабря 2023 г.

Регистрационный номер 84

Подпись (Якупов Т.Р.)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Публичного акционерного общества
«Башинформсвязь»
на 2024-2025 год

Председатель Республиканской
организации Башкортостана
Общественной организации
Профсоюза работников связи России

(Подпись) Н.А. Соколова
26.12.2023

Генеральный директор
ПАО «Башинформсвязь»

(Подпись) С.К. Нищев
26.12.2023

УТВЕРЖДЕНО протоколом
конференции трудового коллектив
публичного акционерного общества
«Башинформсвязь»
(Протокол № 1 от 08.12.2023 г.)

г. Уфа
2023 г.

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2024-2025 годы.

Термины, определения и сокращения

Близкие родственники – супруги, родители и дети, в том числе усыновители и усыновленные, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

Гарантия — совокупность средств, способов и условий, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам Общества прав в области социально-трудовых отношений.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Комиссия по ведению коллективных переговоров – двусторонняя комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения и изменения коллективного договора и для организации контроля за выполнением коллективного договора.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам Общества затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей в Обществе.

Льгота — предоставление отдельным категориям Работников Общества определенных преимуществ, выраженное в частичном освобождении от выполнения установленных Обществом правил, обязанностей или в облегчении условий их выполнения, либо в наделении отдельных групп Работников Общества дополнительными правами.

Малоимущая семья - семья, среднедушевой доход которой ниже величины прожиточного минимума, установленного в Республике Башкортостан.

МРОТ — минимальный размер оплаты труда в Республике Башкортостан.

Непрерывный стаж работы в Обществе — продолжительность работы в Обществе без перерыва. Для целей настоящего Коллективного договора

непрерывный стаж работы в Обществе сохраняется в случае увольнения Работника из Общества по любому основанию и последующего приема его на работу в Общество, если перерыв между днем увольнения и днем приема не превысил 30 календарных дней, при увольнении по сокращению численности 3 или штата работников 90 календарных дней, при отсутствии во время перерыва другой работы. Указанное определение применяется ко всем Работникам Общества независимо от их места работы и постоянного места проживания.

Несовершеннолетние дети – дети до достижения возраста 18 лет.

Нетрудоспособный супруг (супруга) — неработающий супруг (супруга), достигший пенсионного возраста либо являющийся инвалидом.

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией соответствующего уровня в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Общество или Работодатель — ПАО «Башинформсвязь».

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Работник Общества – лицо, осуществляющее трудовую функцию на основе заключенного с Обществом трудового договора и подчиняющееся Правилам внутреннего трудового распорядка.

Молодой работник - работник в возрасте до 35 лет.

Социальное партнерство в сфере труда (далее социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Стороны (Сторона) - имеет значение, указанное в Разделе 1 настоящего Коллективного договора.

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации.

Член семьи работника — супруг(а), родители (усыновители), дети (в том числе усыновленные) Работника Общества.

Фонд оплаты труда (ФОТ) — фактически расходуемые на оплату труда Работников денежные средства с учетом всех выплат, включенных в понятие «Заработная плата (оплата труда работника)».

Юбилейные даты — 50, 55, 60, 65 лет.

1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники ПАО «Башинформсвязь», именуемые в дальнейшем «Работники», представляемые

«Республиканской организацией Башкортостана Общественной организации Профсоюза работников связи России» (далее - «Профсоюз»), объединившиеся в первичную профсоюзную организацию ПАО «Башинформсвязь», входящую в Профсоюз, в лице Председателя Профсоюза Натальи Анатольевны Соколовой, действующего на основании Устава Общественной организации Профсоюза работников связи России, и ПАО «Башинформсвязь», именуемое в дальнейшем «Работодатель» или «Общество», в лице Генерального директора ПАО «Башинформсвязь» Сергея Константиновича Нищева, действующего на основании Устава Общества, именуемые в дальнейшем «Стороны».

2. Статус и цели коллективного договора

2.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, определяющим согласованные позиции Работников и Работодателя по регулированию социально-трудовых и связанных с ними отношений, оплаты и условий труда, занятости, социальных и трудовых гарантий и льгот Работников Общества.

2.2. Основной целью настоящего Коллективного договора является обеспечение взаимодействия Сторон на основе принципов социального партнерства, направленного на повышение эффективности деятельности ПАО «Башинформсвязь» и защиты социально-трудовых и связанных с ними интересов Работников и Работодателя. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности обеспечения их выполнения.

3. Срок действия коллективного договора

3.1. Настоящий Коллективный договор действует с 1 января 2024 по 31 декабря 2025 года.

3.2. Стороны договорились об обсуждении вопроса о принятии нового Коллективного договора за 3 (три) месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

4. Сфера действия и порядок реализации Коллективного договора

4.1. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на Работников, Работодателя и их представителей. При этом Профсоюзные организации осуществляют индивидуальную защиту прав и интересов членов профсоюза.

4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа в случаях и порядке, установленных действующим законодательством, и не могут содержать положения, ухудшающие условия настоящего Коллективного договора.

4.3. Источником оплаты труда, гарантии социальной защищенности Работников, выделения средств на охрану труда является бюджет ПАО «Башинформсвязь».

4.4. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

4.5. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор рассматриваются на заседаниях двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров. Достиженные договоренности оформляются Дополнительным соглашением к Коллективному договору.

4.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Общества, реорганизации Общества в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Общества.

При смене формы собственности Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации Общества в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Общества любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора.

При ликвидации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

5. Обязательства сторон

5.1. В целях реализации настоящего Коллективного договора Стороны обязуются совместными усилиями добиваться стабильности и динамичного развития ПАО «Башинформсвязь», обеспечения его конкурентоспособности на рынке телекоммуникаций, укрепления финансового положения ПАО «Башинформсвязь», осуществляя следующие меры:

- проведение политики, направленной на повышение эффективности труда, качества предоставляемых услуг связи, выраженных соответствующими показателями;
- повышение уровня жизни и реальных доходов Работников, предоставление им социальных и трудовых гарантий;
- создание позитивной трудовой мотивации, благоприятного психологического климата в коллективах.

5.2. Стороны признают, что основным условием постоянного роста и достижения достойного уровня жизни Работников Общества является стабильная, высокоэффективная работа каждого Работника и Общества в целом.

5.3. Работодатель и Работники Общества обеспечивают реализацию производственных планов, безаварийную и высококачественную работу средств связи и выполнение договорных обязательств.

5.4. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

5.5. Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, не вошедшим в настоящий Коллективный договор.

5.6. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства Стороны обязуются предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, включая изучение сложившейся практики досудебного и внесудебного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим труда и отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Стороны обеспечивают:

- нормальную, не более 40 часов в неделю, продолжительность рабочего времени Работников, занятых в основном и вспомогательном производстве, за исключением Работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- 36-часовую рабочую неделю для женщин, работающих в сельской местности, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Дополнительно разрабатывают и осуществляют систему мер по переводу женщин с работ с тяжелыми условиями труда, сокращению занятости женщин в ночное время.

6.3. Привлечение Работников к сверхурочным работам производится в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, с учетом требований «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» (Приказ Минсвязи России от 08.09.2003 № 112), с письменного согласия Работников. В других случаях привлечение Работников к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

6.4. Для отдельных категорий Работников, которые по распоряжению Работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может устанавливаться режим работы с ненормированным рабочим днем.

Перечень должностей (профессий) Работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, приводится в приложении к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Условие о ненормированном рабочем дне для конкретного Работника соответствующей должности (профессии) устанавливается трудовым договором.

6.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в случаях и порядке, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

6.6. При применении суммированного учета рабочего времени в соответствии со статьей 104 ТК РФ продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.7. Работникам может устанавливаться режим неполной рабочей недели или неполного рабочего дня по соглашению между Работодателем и Работником с оплатой пропорционально отработанному времени.

6.8. На постоянных или временных работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, а также перечень мест и времени для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми представителями Работодателя с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

Графики отпусков являются локальными нормативными актами, обеспечивающими непрерывность производственного цикла, и обязательны как для Работодателя, так и для Работников.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера 16 календарных дней.

Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством Российской Федерации, сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 116, 117 ТК РФ);

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- работникам, подвергавшимся воздействию радиации (Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1);
- работникам, совмещающим работу с обучением (с сохранением и без сохранения заработной платы) (ст. 173-177 ТК РФ);
- иным категориям Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день;
- работникам-инвалидам продолжительностью 30 календарных дней;
- работникам мобилизационных, режимно-секретных, шифровальных подразделений и подразделений гражданской обороны - продолжительностью один календарный месяц;
- иным категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

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

По соглашению между Работодателем и Работником по письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

6.10. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

Указанный отпуск по его желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям).

6.11. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

6.12. Нормы расходов на выплату суточных за каждый день нахождения Работников в служебной командировке на территории Российской Федерации устанавливаются в размере 250 (Двести пятьдесят) рублей.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны согласились, что для обеспечения роста уровня жизни Работников и создания позитивных трудовых мотиваций приоритетное значение имеет повышение уровня оплаты труда в Обществе. Уровень оплаты труда в Обществе зависит от производительности труда каждого Работника, а также от эффективности деятельности Общества в целом.

7.2. Работодатель осуществляет комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня реального содержания заработной платы Работников Общества, в порядке и на условиях, определенных действующими Положениями об оплате труда работников ПАО «Башинформсвязь», в пределах утвержденного Советом директоров Общества бюджета фонда оплаты труда с учетом экономических возможностей Общества, в том числе:

- производит ежегодную индексацию заработной платы Работников Общества. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном локальными нормативными актами (Положением об оплате труда работников ПАО «Башинформсвязь») в соответствии со статьей 134 ТК РФ. При этом Общество обеспечивает приоритетное повышение оплаты труда работникам низкооплачиваемых категорий;

- производит пересмотр в сторону повышения размеров заработных плат Работников Общества по результатам индивидуальной оценки и в иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами. Сроки пересмотра заработной платы определяются Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работодатель обеспечивает информирование выборного профсоюзного органа о принципах и подходах к повышению заработной платы.

Увеличение средней заработной платы по Обществу производится в рамках реализации вышеуказанных мероприятий и при условии положительной динамики показателя эффективности деятельности «Выручка на работника».

7.3. Система оплаты и стимулирования труда построена на единых принципах и регламентируется Положениями об оплате труда и другими локальными нормативными актами, которые утверждаются Работодателем в установленном законодательством порядке с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

7.4. Оплата труда в Обществе осуществляется Работодателем с учетом:

- целей и задач, стоящих перед Обществом;
- экономических возможностей Общества;
- удовлетворения потребностей Работников и создания позитивных трудовых мотиваций к достижению максимальных индивидуальных и коллективных результатов труда;
- квалификации Работников;

- сложности, ответственности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- требований действующего законодательства, регулирующего данную область.

7.5 Стороны обязуются в течение срока действия настоящего Коллективного договора осуществлять, с учетом экономических возможностей Общества, мероприятия по достижению размера оплаты труда в минимуме 1-го грейда уровня минимального размера заработной платы, установленного в регионе, если размер оплаты труда в минимуме 1-го грейда ниже уровня региона.

7.6. Работники предупреждаются об изменении системы оплаты и нормирования труда не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты введения соответствующего изменения.

7.7. В Обществе действуют социальные программы, под которыми понимается система выплат (гарантии, компенсации, льготы), предусмотренных действующим законодательством, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Общества. Основные социальные программы, действующие в Обществе, перечислены в Разделе 10 настоящего Коллективного договора.

7.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы Работникам отдельных структурных подразделений Общества определены соответствующими Правилами внутреннего распорядка ПАО «Башинформсвязь». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.9. Выплата заработной платы осуществляется:

- посредством перечисления денежных средств на зарплатную банковскую пластиковую карту;
- посредством перечисления на лицевой банковский счет, указанный Работником, а для районов, где отсутствуют отделения банков, почтовым переводом.

Оплата почтовых переводов и услуг по перечислению Работнику заработной платы на зарплатную банковскую пластиковую карту или банковский счет и обслуживание зарплатных банковских карт осуществляется за счет Работодателя.

7.10. Работодатель производит оплату вынужденных простоев не по вине Работника из расчета 100 % средней заработной платы Работника. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.11. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический

медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

7.12. Работодатель оплачивает работу в сверхурочное время за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. Правила настоящего пункта не распространяются на Работников с ненормированным рабочим днем.

7.13. Работодатель производит оплату труда за работу в ночное время в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

7.14. Работодатель устанавливает доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

7.15. Оплата труда Работника при переводах в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72² ТК РФ (в случаях: а) катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; б) простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2-й ст. 72² ТК РФ) производится Работодателем по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

7.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится Работодателем в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в день увольнения Работника выплатить не оспариваемую им сумму.

В случае смерти Работника его заработная плата, не полученная ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

7.17. Применение систем нормирования труда определяется Работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

Нормы выработки, времени, нормативы численности и иные нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены Работодателем по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

8. Развитие кадрового потенциала и занятость работников

8.1. Работодатель обеспечивает занятость Работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором. Совместно с выборным профсоюзным органом Работников Работодатель осуществляет политику занятости Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», действующими нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

Общество финансирует программы обучения и образования Работников. Работодатель проводит профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работников, а при необходимости - профессиональное образование.

8.2. В рамках программы развития кадрового потенциала Работодатель обязуется предоставить следующие гарантии:

- при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, образовательным программам среднего профессионального образования или образовательным программам основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставляется дополнительный отпуск для промежуточной и итоговой аттестаций (ст.ст. 173—177 ТК РФ);

– работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, на период до десяти учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 173 ТК РФ);

– работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение десяти учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ);

– работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 176 ТК РФ); – работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей учебную деятельность, и обратно (ст. 173 ТК РФ);

– работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ).

Указанные в настоящем пункте Коллективного договора гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

8.3. Работникам Общества, получившим предупреждение о предстоящем сокращении, гарантируется предоставление свободного времени для поисков новой работы (один рабочий день или одна рабочая смена в неделю, кроме ночной) с сохранением среднего заработка. Свободное время для поиска новой

работы предоставляется Работникам Общества по их письменному заявлению, дата определяется по соглашению с Работодателем.

8.4. При переезде Работника по предварительной договоренности с Работодателем на работу в другую местность (для случаев работы в обособленных структурных подразделениях Общества) Работодатель возмещает Работнику:

- расходы по переезду Работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда Работодатель предоставляет Работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением Работодателя и Работника.

8.5. Расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.6. Высвобождение Работников при сокращении численности или штата Работников осуществляется с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 82 ТК РФ. Работодатель привлекает выборные профсоюзные органы к решению социально-трудовых вопросов в период проведения мероприятий по ликвидации, реорганизации и реструктуризации.

8.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

8.8. Стороны договорились о возможном недопущении массовых сокращений персонала. Массовым высвобождением работников в Обществе считается одновременное сокращение более пяти процентов от общей численности работников Общества в течение 90 календарных дней.

8.9. Профсоюз вправе запрашивать дополнительную информацию у Работодателя, связанную с увольнением Работников, а Работодатель обязан предоставить запрашиваемую информацию в установленные запросом сроки.

8.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Общества Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Увольнение Работников в случае сокращения численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 81, ст. 180 ТК РФ).

В случае невозможности трудоустроить Работников, предупрежденных о предстоящем увольнении, в структурном подразделении Общества в данной местности, Работодатель оказывает содействие Работникам в поисках новой работы в структурных подразделениях Общества за пределами данной местности, а также в дочерних обществах и в сторонних организациях.

8.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Общества, сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

8.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Общества (пункт 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Общества (пункт 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работнику, увольняемому из подразделения Общества, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией Общества (пункт 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Общества (пункт 2 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным Работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.13. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 ст. 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 ст. 77 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 ст. 77 ТК РФ);

- при прекращении трудового договора с Работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников (ст. 296 ТК РФ).

8.14. При сокращении численности или штата Работников Общества преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) (ст. 179 ТК РФ);

- лицам, в семье которых нет других Работников, непосредственно или косвенно занимающихся деятельностью, направленной на получение заработка или дохода (ст. 179 ТК РФ);

- работникам, получившим в Обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст. 179 ТК РФ); – инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 ТК РФ);

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);

- пострадавшим вследствие катастрофы на ЧАЭС (подпункт 7 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1);

- подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 10 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ),

- допущенным к государственной тайне на постоянной основе (часть 5 ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1);

- Героям Советского Союза, Героям России и полным кавалерам ордена Славы (пункт 1 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1);
- изобретателям (пункт 5 ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1);
- работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей (пункт 6 ст. 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ);
- работникам, занимающим выборные должности в профсоюзной организации (председатель и члены комитета объединенной первичной профсоюзной организации).

8.15. При сокращении численности или штата Работников Общество стремится не допускать одновременного сокращения двух Работников из одной семьи в течение 12 месяцев с момента увольнения первого члена семьи.

9. Молодежная политика

9.1. Стороны договорились:

9.1.1 Содействовать созданию и работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов в целях активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности организаций отрасли.

9.1.2. Реализовывать комплексные мероприятия по работе с молодыми специалистами, развитию наставничества, профессиональному росту и адаптации молодых работников на производстве.

9.1.3. Содействовать развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулированию ее инновационной деятельности, участию проектной деятельности предприятия.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Для обеспечения социальной защищенности Работников ПАО «Башинформсвязь», для которых работа в Обществе является основным местом работы, членов их семей, неработающих пенсионеров и инвалидов. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляет следующие гарантии, льготы и компенсации:

10.1. Льготы и гарантии, связанные с досугом, отдыхом и поддержанием здоровья Работников и членов их семей:

10.1.1. Общество выделяет средства на организацию отдыха и лечения для детей Работников в возрасте от 7 до 15 лет включительно в санаторно-курортных организациях, в детских оздоровительных учреждениях, пришкольных лагерях, расположенных на территории Республики Башкортостан и Российской Федерации, из расчета оплаты не менее 50% фактической стоимости одной путевки в год, но не более 20 000 (Двадцать тысяч) рублей, на каждого ребенка. Родителям малоимущих семей, родителям, имеющим детей-инвалидов до 18-ти лет компенсация путевки в детские оздоровительные учреждения, пришкольные лагеря производится в размере 100% стоимости одной путевки в год на каждого ребенка (путевка предоставляется бесплатно). Выделение указанных средств осуществляется в

рамках бюджета Общества. В случае если оба родителя являются работниками Общества, компенсация предоставляется одному из родителей.

10.1.2. Общество предоставляет Работникам, чьи должности оценены в 1-8 грейдах в соответствии с внутренними документами Общества, имеющим общий стаж работы в Обществе не менее 2-х лет на дату обращения, право на получение материальной помощи к отпуску в размере 4 500 (Четыре тысячи пятьсот) рублей. Указанный вид материальной помощи оказывается не более одного раза в год на основании личного заявления Работника при предоставлении Работнику очередного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Не использованное Работником в течение текущего календарного года право на получение материальной помощи к отпуску не может быть перенесено на следующие за текущим периоды.

10.1.3. Общество предоставляет Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам продолжительностью:

- 3 календарных дня по случаю рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. Указанный отпуск предоставляется не позднее двух недель с даты наступления события. В случае необходимости по заявлению Работника дополнительно предоставляется 2 календарных дня отпуска без сохранения заработной платы.

- 1 календарный день в связи с поступлением ребенка в 1 класс общеобразовательного учреждения (1 сентября — «День знаний») одному из родителей.

10.1.4. Общество предоставляет Работникам, имеющим общий стаж работы в Обществе не менее 2-х лет на дату обращения, материальную помощь по случаю рождения ребенка в виде единовременной выплаты в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей на каждого ребенка не позднее 6 месяцев с даты рождения ребенка (детей). В случае если оба родителя являются Работниками Общества, указанная выплата производится каждому родителю.

10.1.5. Общество вправе осуществлять добровольное медицинское страхование Работников Общества.

10.1.6. Общество выделяет средства на приобретение новогодних подарков для детей Работников из расчета не менее 700 (Семьсот) рублей за подарок на каждого ребенка старше полугода и не достигшего возраста 15 лет на 31 декабря текущего года. В случае если оба родителя являются Работниками Общества, новогодний подарок для ребенка предоставляется каждому родителю.

10.1.7. Общество вправе в рамках утвержденного бюджета на корпоративные социальные программы выделять средства на организацию отдыха и лечения Работников в санаторно-курортных учреждениях, пансионатах, домах и базах отдыха Российской Федерации. Порядок, очередность, размер оплаты либо компенсации стоимости путевок Работникам определяется Комиссией по компенсациям и гарантиям.

10.2. Общество выплачивает единовременное вознаграждение Работнику в связи с присвоением званий и вручением наград:

- «Заслуженный работник связи Российской Федерации» - 10 000 (Десять тысяч) рублей;
- «Заслуженный связист Республики Башкортостан» - 8 000 (Восемь тысяч) рублей
- «Мастер связи» - 7 000 (Семь тысяч) рублей;
- «Почетный радист» - 5 000 (Пять тысяч) рублей;
- Почетная грамота Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации 5 000 (Пять тысяч) рублей;
- Почетная грамота Республики Башкортостан 5 000 (Пять тысяч) рублей;
- Благодарность Министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации — 2 500 (Две тысячи пятьсот) рублей;
- Почетная грамота ПАО «Башинформсвязь» - 3 000 (Три тысячи) рублей.

В связи с юбилейными датами Работников по согласованию Сторон рассматриваются предложения по представлению Работников к присвоению званий и наград.

10.3 Общество производит выплату материальной помощи в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей Работникам и бывшим Работникам Общества, являющимся ветеранами Великой Отечественной войны, узниками концлагерей и тружениками тыла и жителям блокадного Ленинграда, ко Дню Победы 9 мая.

10.4 Льготы и гарантии малоимущим семьям и Работникам, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации:

10.4.1. Общество компенсирует малоимущим семьям оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях в пределах размера ежемесячного родительского взноса, установленного в муниципальных дошкольных учреждениях, за вычетом полагающейся компенсации из федерального бюджета, на основании соответствующих платежных документов, подтверждающих фактические затраты, в размере, не превышающем 7 000 (Семь тысяч) рублей в год на каждого ребенка в малоимущей семье.

10.4.2. Общество в случае необходимости производит единовременную денежную выплату Работникам Общества на лечение, приобретение дорогостоящих медикаментов, в иных обоснованных случаях в размере до 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей на одного Работника Общества в течение одного календарного года.

10.4.3. Общество в случае необходимости производит единовременную денежную выплату Работникам Общества, оказавшимся в тяжелом материальном положении в связи со стихийным бедствием или другим

чрезвычайным обстоятельством, в размере до 200 000 (Двести тысяч) рублей, но не более причиненного ущерба.

10.5. Общество предоставляет один раз в год ко Дню пожилого человека по обращениям материальную помощь в размере 1 000 (Одна тысяча) рублей бывшим Работникам-пенсионерам, имеющим непрерывный стаж работы в Обществе не менее 10 лет до увольнения по следующим основаниям:

- по собственному желанию при достижении пенсионного возраста;
- в связи с получением инвалидности;
- по сокращению численности или штата работников организации в течение двух лет до наступления законодательно установленного пенсионного возраста и не трудоустроившимся в этот период.

10.6. Общество оказывает единовременную материальную помощь для оплаты ритуальных услуг в случае смерти:

- работника - в размере до 100 % затрат на оплату ритуальных услуг, но не более 30 000 (Тридцать тысяч) рублей родственникам умершего Работника либо третьим лицам, фактически производящим расходы по оплате ритуальных услуг;
- члена семьи Работника - в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей. Право на получение данной материальной помощи у работника возникает после прохождения испытательного срока;
- пенсионера (инвалида) - бывшего работника Общества, ушедшего на пенсию из Общества по возрасту или по инвалидности (5 000 Пять тысяч) рублей.

Указанные выплаты производятся не позднее 3 месяцев с даты наступления события.

10.7. Льготы и гарантии жителям Крайнего Севера и приравненных к ним местностей:

10.7.1. Один раз в два года Работникам Общества, проживающим и работающим в структурных подразделениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Обществом предоставляется оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплачивается стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. При этом компенсация проезда личным транспортом осуществляется по фактическим расходам, подтвержденным документально, в размере, не превышающем 20000 (Двадцать тысяч) рублей на Работника вместе с членами его семьи. В случае если Работник Общества проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору Работника Общества), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту

следования) или на основании справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов. Общество также оплачивает один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно нетрудоспособному супругу (супруге) и несовершеннолетним детям Работника Общества, фактически проживающим с Работником Общества, независимо от времени и места использования отпуска Работником.

11. Охрана труда

11.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми, целевыми и другими программами, Соглашениями по охране труда.

11.2. Работодатель обеспечивает разработку Соглашений по охране труда, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий, и согласовывает их с соответствующим выборным профсоюзным органом.

11.3. Работодатель выделяет денежные средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

11.4. Работодатель регулярно в сроки, определенные Соглашениями по охране труда, но не реже одного раза в пять лет, проводит с участием представителя (-ей) Профсоюза специальную оценку рабочих мест по условиям труда и информирует Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

11.5. Работодатель проводит с участием представителя (-ей) Профсоюза оценку профессиональных рисков на рабочих местах и информирует Работников об условиях труда на рабочих местах.

11.6. Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда.

11.7. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, необеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.

11.8. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативно-правовым актам по охране труда.

11.9. Работодатель информирует принимаемых на работу Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных

неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация предоставляется по просьбе Работника и в процессе его труда.

11.10. Работодатель и профсоюзная организация формируют совместные комитеты (комиссии) по охране труда из числа уполномоченных по охране труда профсоюзной организации, представителей Работодателя и обеспечивают их эффективную работу.

11.11. Уполномоченным по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое время в размере среднего заработка не менее 2-х часов в неделю. Работодатель обеспечивает обучение:

- уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в год, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда. Уполномоченным по охране труда на время обучения сохраняется средний заработок;

- членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда, членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда организации.

11.12. Увольнение по инициативе Работодателя уполномоченных по охране труда возможно только с согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

11.13. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, осуществляет совместно с профсоюзной организацией разработку и внедрение профилактических мер по их предупреждению.

11.14. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.15. Работодатель производит единовременную выплату, в том числе в качестве компенсации морального вреда:

- в случае смерти Работника при несчастном случае на производстве по вине Работодателя — в размере 1 000 000 (Один миллион) рублей;

- при утрате профессиональной трудоспособности от 70 % до 100 % в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя или в результате профессионального заболевания в размере 500 000 (Пятьсот тысяч) рублей;

- при утрате профессиональной трудоспособности от 40 % до 70 % в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя или в результате профессионального заболевания в размере 300 000 (Триста тысяч) рублей;

– при утрате профессиональной трудоспособности до 40 % в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя или в результате профессионального заболевания — в размере 100 000 (Сто тысяч) рублей.

Единовременная выплата не производится при утрате профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, если пострадавший в момент несчастного случая находился в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

11.16. Работодатель один раз в три года организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов по охране труда Общества.

Для всех поступающих на работу Работодатель проводит вводный инструктаж по охране труда, обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил охраны труда.

11.17. Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, Работодатель предоставляет компенсации, установленные законодательством.

11.18. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66670).

11.19. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Для должностей и профессий работников, не указанных в типовых нормах, обеспечение спецодеждой специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с наличием опасных, вредных производственных факторов и характером проводимых работ. Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов специальной оценки условий труда и с

учётом мнения соответствующего профсоюзного органа с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников СИЗ.

Привлечение к работе без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты не допускается.

11.20. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных смывающих и обезвреживающих средств Работникам на работах, связанных с загрязнением, в соответствии с установленными нормами, утверждёнными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н, Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)

11.21. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются Работнику бесплатно.

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.

11.22. При выполнении аварийно-восстановительных работ на линиях связи, в случае отсутствия в аварийном комплекте продуктов питания, производится выплата денежных средств на питание работников, занятых на работах по ликвидации последствий аварий в нерабочее время, в случаях, когда продолжительность выполнения аварийных работ составляет или превышает 4 часа в день.

Выплата средств на питание производится в размере 200 (Двести) рублей в расчете на 1 работника в 1 день. Указанная выплата может производиться:

- назначенному ответственному за организацию питания работников, выполняющих аварийные работы, после представления отчета по установленной форме;
- каждому работнику на основании приказа о привлечении работников к сверхурочным работам или работам в выходные и нерабочие праздничные дни для устранения аварий.

11.23. Работодатель обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

11.24. Работодатель разрабатывает необходимую нормативно-техническую документацию, проводит организационно-технические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, предотвращает воздействия вредных факторов производственной среды на Работников, оборудует и обеспечивает работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение материалов

для наглядной агитации по охране труда, промышленной безопасности и безопасности дорожного движения.

Применение нового оборудования, материалов, сырья, не имеющих соответствующих сертификатов, не допускается.

11.25. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, в том числе для организации горячего питания. Также Работодатель вправе оборудовать помещения для оказания медицинской помощи (медпункты, здравпункты), комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

11.26. Профсоюзная организация совместно с Работодателем в согласованные сроки обеспечивают проведение конкурсов по охране труда на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучшая организация условий и охраны труда».

11.27. В целях сохранения и укрепления здоровья Работников, профилактики заболеваемости, сокращения потерь рабочего времени Стороны используют имеющиеся в Обществе оздоровительные учреждения, дома и базы отдыха, пансионаты, спортивные сооружения, детские оздоровительные лагеря и дошкольные учреждения.

11.28. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель организывает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

11.29. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем в порядке, определенном локальным нормативным актом.

12. Гарантии прав представителей выборных профсоюзных органов

12.1. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель содействует деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов путем:

12.1.1. предоставления выборным органам соответствующих профсоюзных организаций в безвозмездное пользование необходимых для их деятельности оборудования; отапливаемых, электрофицированных и охраняемых помещений; транспортных средств в соответствии с установленным порядком; оргтехники; средств и услуг связи; канцелярских товаров; необходимых нормативных правовых документов; предоставления возможности размещения информации в доступном для всех Работников местах; предоставления условий и помещений для проведения собраний (конференций) в рабочее время. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана помещений осуществляется Работодателем;

12.1.2. сохранения непрерывного трудового стажа в Обществе освобожденным профсоюзным Работникам за период осуществления ими своих обязанностей на выборных должностях.

12.2. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Обществе, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в созываемых профессиональными союзами съездах, конференций, для участия в работе выборных органов профессиональных союзов, а также на период прохождения краткосрочной профсоюзной учебы. В течение всего времени освобождения от работы в связи с участием в указанных мероприятиях Работнику возмещаются расходы, связанные с командировкой, и сохраняется средний заработок за счет средств Общества.

12.3. Перевод на другую работу по инициативе Работодателя, наложение дисциплинарных взысканий, увольнение по инициативе Работодателя выборных профсоюзных работников (председателей профсоюзных организаций и их заместителей), не освобожденных от производственной деятельности, производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.4. Работодатель трудоустраивает Работников, прекративших свои полномочия на выборных освобожденных должностях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.5. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации Общества и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.6. Работодатель обеспечивает свободный доступ представителей Профсоюза к рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.7. Работодатель обеспечивает:

12.7.1. при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, и Работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов указанных Работников одновременно с выплатой заработной платы в размере 1 % от суммы начисленной заработной платы Работника путем безналичного перечисления денежных средств. Переход Работников из одного структурного подразделения Общества в другое не является основанием прекращения членства в профсоюзе;

12.7.2. перечисление не менее 0,3 % фонда начисленной заработной платы (по данным формы П-4) на счет профсоюзной организации для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей (и осуществления уставной и иной деятельности).

12.7.3. перечисление денежных средств на счёт Профсоюза для оплаты труда председателя Профсоюза в соответствии с утвержденной сметой и

Положением об оплате труда Председателя Профсоюза. Перечисление осуществляется равными долями два раза в месяц в сроки выплаты заработной платы в Обществе.

Перечисление вышеуказанных средств производится ежемесячно до 25 числа следующего месяца.

12.8. Время работы освобожденных профсоюзных работников на выборной должности в выборном органе профсоюзных организаций Общества засчитывается в их общий и специальный трудовой стаж и не прерывает трудовой стаж в Обществе, дающий право на льготы, предусмотренные Коллективным договором и локальными нормативными актами ПАО «Башинформсвязь».

12.9. Освобожденным профсоюзным работникам предоставляются социальные гарантии, льготы и компенсации, аналогичные действующим в отношении Работников Общества.

12.10. Работнику, освобожденному от работы в Обществе в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзную организацию Общества, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) в Обществе.

12.11. Председателям, заместителям председателя выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы в Обществе, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве трех календарных дней в случае, если им не предоставлено право на указанный отпуск по занимаемой должности, а так же ежемесячная выплата в размере 1000 (Одна тысяча)руб.

13. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

13.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о социальном партнерстве в отрасли информационных технологий и связи Российской Федерации, Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2010 год.

13.2. Рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- укрепления дисциплины труда;
- выделения средств на социальные нужды;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;

- установления социальных гарантий для Работников Общества;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- другие вопросы социально-экономического характера.

14. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

14.1. Стороны обязуются обеспечивать постоянный контроль за исполнением обязательств по Коллективному договору.

14.2. Итоги реализации настоящего Коллективного договора рассматриваются Сторонами не реже одного раза в год на заседаниях двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров.

14.3. Текст настоящего Коллективного договора после его подписания доводится до сведения всех Работников Общества.

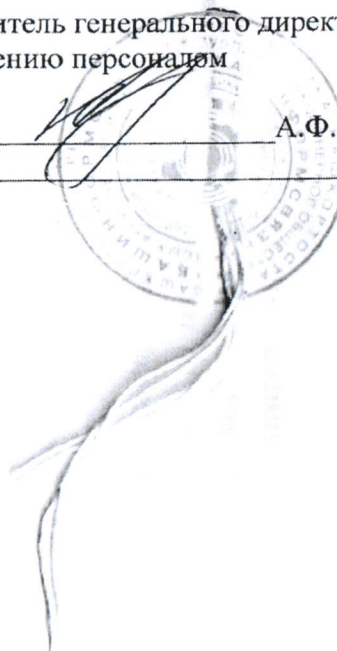
14.4. Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим Коллективным договором всех вновь принимаемых Работников.

14.5. Каждая из Сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений, руководствуясь принципами социального партнерства.

Прошито и пронумеровано на 18 листах

Заместитель генерального директора по
управлению персоналом

А.Ф. Коннова

A circular official stamp of the Federal Penitentiary Service of Russia (ФСИН России) is visible behind the signature line. The stamp contains the text "ФЕДЕРАЛЬНОЕ ПЕНИТЕНЦИАРНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" and "ФСИН РОССИИ". A handwritten signature in dark ink is written over the stamp and extends downwards.