КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между трудовым коллективом и Работодателем акционерное общество «Белгородская сбытовая компания» на 2021-2023 годы

Администрация города Белгорода
Управление по труду
и социальному партнёрству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 06/20-прим от 29.12 2020 г.
М. Мешкова
(подпись)

Принят на конференции трудового
коллектива АО «Белгородэнергосбыт»
«17» декабря 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между трудовым коллективом и
Работодателем акционерного общества «Белгородская сбытовая компания»
на 2021-2023 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен на основании законодательства Российской Федерации, Устава Белгородской областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» (БелОО ВЭП) на 2021-2023 годы между работодателем – АО «Белгородэнергосбыт» (далее по тексту – Работодатель, Общество) и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее по тексту - Работники), в лице их представителей:

работодатель, в лице генерального директора АО «Белгородэнергосбыт» Тимофеева Макара Андреевича;

работники, в лице представителя работников – первичной профсоюзной организации АО «Белгородэнергосбыт» (далее по тексту – Профсоюзная организация, Профсоюзный комитет) в составе: председатель первичной профсоюзной организации Стерлев Анатолий Михайлович, заместитель председателя первичной профсоюзной организации Каменева Ольга Сергеевна.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в Обществе, устанавливающим общие условия оплаты труда, основные гарантии, компенсации и льготы работникам, права и обязанности сторон социального партнерства Общества, а именно: работодателя, работников и их представителя.

1.3. Целями настоящего Договора являются:

- установление гарантий работникам Общества, обеспечение их предоставления, исходя из финансовых возможностей Общества;
- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства Общества;
- согласование интересов сторон социального партнерства Общества при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством Российской Федерации;
- повышение эффективности производства, конкурентоспособности Общества, стимулирование работников Общества к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.4. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и устанавливающим права и обязанности сторон социального партнерства Общества, а именно: работодателя, работников и их представителя.

1.5. Нормы настоящего Договора распространяются на всех работников Общества, освобожденных работников профсоюзных органов и обязательны к исполнению для сторон социального партнерства.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на:

а) неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию по старости из Общества;

б) неработающих инвалидов Общества, получивших инвалидность в результате увечья по вине работодателя (далее – Неработающие инвалиды);

в) детей работников, а также детей (иждивенцев) работников, чьи родители погибли на производстве (или получили инвалидность в результате увечья по вине работодателя);

г) лиц, организовавших похороны умерших пенсионеров (инвалидов) Общества.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года включительно. До окончания срока действия настоящего Договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

1.7. Профсоюзная организация при проведении коллективных переговоров представляет интересы работников Общества. При реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших в установленном порядке Профсоюзную организацию выступать от их имени.

1.8 Трудовые договоры, заключаемые с работниками Общества, не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Договором.

1.9. Обязательства сторон социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с предоставлением льгот, гарантий и компенсаций, обеспечиваются в зависимости от финансового и экономического состояния Работодателя, социальных, экономических и производственных факторов.

1.10. Каждый работник Общества обязуется:

- неукоснительно соблюдать требования по охране труда, Правила техники безопасности и технической эксплуатации, производственной санитарии и противопожарной охраны, предусмотренные инструкциями, в зависимости от профиля деятельности (специализации) работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами защиты;

- содержать рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в структурных подразделениях и на территории предприятия;

- не допускать нарушений трудовой и производственной дисциплины, должностных и производственных инструкций, внутриобъектового и пропускного режимов;

- бережно относиться к имуществу Общества и имуществу других работников, не допускать его хищения и умышленной порчи;

- не разглашать ставшие известными в процессе трудовой деятельности сведения, составляющие коммерческую тайну Общества.

При невыполнении одного из обязательств по совместному решению Работодателя и Профсоюзной организации работнику могут быть отменены либо уменьшены льготы и гарантии, предусмотренные Договором.

1.11. В случае реорганизации Общества выполнение обязательств по Договору возлагается на правопреемников до заключения нового Коллективного договора.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников АО «Белгородэнергосбыт», которые утверждаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

2.2 В Обществе устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы - 8 ч 00 мин., время окончания работы - 17 ч 00 мин

2.3 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.2. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней. В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков.

2.2.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.2.2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

2.2.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.2.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.3. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей, поступающих в первый класс 1-го сентября – 1 рабочий день; Отпуск по основанию предусмотренному настоящим пунктом, предоставляется работнику, если день соответствующего события является рабочим для данного работника.

б) одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей, в день последнего звонка выпускника школы (11 класс) – 1 рабочий день;

в) отцу – при рождении ребенка – 1 рабочий день в течение одного месяца с даты рождения ребенка;

г) вступление в брак работника или его детей (во всех случаях, если брак заключается впервые – 3 рабочих дня; при повторном браке – 1 день);

д) смерть членов семьи (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев и сестер – 3 рабочих дня;

е) смерть родителей супруга (супруги) – 1 рабочий день;

ж) в случае призыва на службу в Российскую Армию или альтернативную гражданскую службу сына (дочери) работника – 1 рабочий день.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми. В случае если дополнительный отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском работника, последний продлению не подлежит.

2.4. Работники имеют право на освобождение от работы 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, 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.

2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

2.6. Профессиональный праздник - День энергетика - ежегодно отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем. В указанный день Работодатель совместно с Профсоюзной организацией проводят торжественные мероприятия, концерты, иные праздничные мероприятия, подводят итоги и награждают победителей различных конкурсов, исходя из финансовых возможностей Общества.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Определение системы оплаты труда, структуры заработной платы размеров и форм материального стимулирования, регулируются утвержденными Работодателем Положениями с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации АО «Белгородэнергосбыт».

3.2. Минимальный размер оплаты труда работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, с 1 января 2021 года устанавливается в размере 12800 рублей в месяц. Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

3.3. Индексация заработной платы работников Общества производится один раз в год. Размер индексации заработной платы учитывается в размере величины, учтенной при определении расходов на оплату труда соответствующим уполномоченным органом исполнительной власти при установлении цен (тарифов) на очередной год.

3.2. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца.

Конкретными датами выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца (аванс) – 20-е число текущего месяца;
- за вторую половину месяца (окончательный расчет) -5-е число следующего месяца.

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

3.3. Выплата заработной платы может осуществляться путем перечисления денежных средств на лицевые (карточные) счета работников в соответствующем кредитном учреждении в рамках открытых зарплатных проектов. Расходы, вызванные перечислением заработной платы в кредитные учреждения, несет Общество.

4. ЗАНЯТОСТЬ

4.1. При выстраивании отношений по вопросам занятости стороны социального партнерства Общества соблюдают нормы и принципы, установленные действующим законодательством.

4.2. Работодатель обеспечивает:

4.2.1. организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям;

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

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

4.2.4. предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными трехсторонними (Работник, Работодатель, Учебное заведение) договорами на обучение;

4.2.5. 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.

4.3. Общество проводит работу по:

4.3.1. прогнозированию, анализу и учету численности высвобождаемых работников;

4.3.2. оказанию структурным подразделениям помощи в комплектовании специалистами по их заявкам, а также в переподготовке и повышении квалификации высвобождаемых работников.

4.4. Работодатель обязуется при изменении структуры Общества и его подразделений, которое может повлечь за собой необходимость сокращения рабочих мест, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ обеспечить преимущество на оставление на работе работников), имеющих более высокую квалификацию, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

4.5. Работодатель может содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, необходимую для Общества.

4.6. При наличии финансовой возможности Общество обеспечивает:

- заключение договоров с учебными заведениями на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих;
- предоставление на период не менее 3-х лет работы по специальности выпускникам учебных заведений, поступившим на предприятие по предварительным заявкам;
- реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работниками обучения;
- оплату в размере 50% за обучение работников Общества в высших и средних специальных учебных заведениях, обучающихся необходимым Обществу специальностям и (или) направленных на обучение Обществом. Оплата производится по решению социальной комиссии. В случае отчисления учащегося из-за неуспеваемости или по другим причинам он обязан возместить Обществу затраченные на его обучение средства.

Работник обязан возместить все затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение (ст. 173 - 174 ТК РФ), профессиональную подготовку, в том числе - подготовку (обучение) для получения лицензий, переподготовку, включая обучение новым профессиям, ученичество (ст. ст. 196 – 208, 249 ТК РФ) за счет средств Работодателя, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, в случае увольнения без уважительных причин до истечения 5 лет со дня окончания обучения.

4.7. В случае реорганизации Общества и принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязуется:

4.7.1. В письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.7.2. Предоставлять увольняемым работникам информацию о вакансиях в структурных подразделениях Общества.

4.7.3. При равной производительности труда и квалификации отдавать предпочтение в оставлении на работе:

- лицам, имеющим иждивенцев и в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в Обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

4.7.4. Предоставлять увольняемым работникам оплачиваемое время - два часа в неделю - для поиска работы, за исключением работников, увольняемых по соглашению сторон.

4.7.5. При угрозе массового увольнения работников принимать, с учетом мнения Профсоюзной организации, необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

Критериями массового увольнения работников, сокращения численности или штата работников Общества являются:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.8. Профсоюзная организация обязуется:

4.8.1. разъяснять работникам особенности процедуры реорганизации Общества и продолжения трудовых отношений;

4.8.2. содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованном Обществе;

4.8.3. проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости;

4.8.4. содействовать повышению производительности и мотивации труда работников;

4.8.5. содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации Общества, по социальной и трудовой адаптации работников Общества и оказанию им психологической поддержки;

4.8.6. оказывать консультационную помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

а) правами работников в сфере труда и занятости, в том числе - с назначением досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;

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

в) действующими в регионе программами содействия занятости;

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

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. своевременную разработку и пересмотр необходимой документации по охране труда (положение, инструкция и др.);

5.1.2. приобретение новых типов оборудования, машин, механизмов, технологий, обеспечивающих безопасное ведение работ и снижение влияния вредных производственных факторов, воздействующих на работающих, с целью улучшения условий и охраны труда;

5.1.3. создание здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте и объекте работ в соответствии с действующим законодательством.

5.1.4. организацию ведомственного контроля за обеспечением безопасных условий труда;

5.1.5 информирование коллектива о произошедших несчастных случаях, а также обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Принятие мер с целью их предотвращения;

5.1.6. разработку и согласование с Профсоюзной организацией и структурными подразделениями годовых планов по охране труда и их финансирование;

5.1.7. ежегодное ознакомление сотрудников с правилами техники безопасности;

5.1.8. проведение поэтапной специальной оценки рабочих мест; разработку и реализацию по ее результатам мероприятий по улучшению условий труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков;

5.1.9. информирование работников о результатах специальной оценки рабочих мест, проводимых профилактических мероприятиях, льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

5.1.10. проведение в установленном порядке за счет средств Общества обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством;

5.1.11. приобретение и выдачу работникам в соответствии с действующими Типовыми нормами специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты. Дополнительно к действующему списку профессий и должностей, предусмотренных в Типовых отраслевых нормах, работникам выдаются средства индивидуальной защиты (спецодежда, спецобувь) (Приложение №1);

5.1.12. приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств;

5.1.13. обучение вновь поступившего на работу электротехнического персонала и персонала, выполняющего потенциально опасные работы, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим со сдачей экзаменов и проверкой знаний по требованиям охраны труда в период работы;

5.1.14. организацию контроля за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2. Работодатель и Профсоюзная организация организуют работу совместных комиссий по охране труда, уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, их обучение,

обеспечение нормативно – технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.3. Уполномоченный по охране труда представляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях и выявленных недостатках.

5.4. Профсоюзная организация имеет право выдвигать требования об отмене, приостановке действия или внесении изменений в решения работодателя, нарушающие права и интересы трудящихся, ухудшающие условия и безопасность труда.

5.5. Представители Профсоюзной организации участвуют:

-в приеме в эксплуатацию строящихся и реконструируемых объектов в части охраны труда и защиты окружающей среды;

-в проверках выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором.

5.6. Общество сохраняет за Работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни до устранения данной опасности не влечет для него каких-либо правовых, экономических и других санкций. Работник обязан письменно сообщить руководителю подразделения о своем отказе.

5.7. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями, при наличии профильной работы в Обществе может предоставляться возможность переподготовки.

5.8. Запрещается привлечение или допуск работников, в том числе - с их согласия, к работе, которая по заключению медицинских органов противопоказана им по состоянию здоровья.

5.9. Работники, имеющие медицинские противопоказания, а также работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются.

5.10. Работник обязан:

5.10.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.10.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.10.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку на знание требований охраны труда;

5.10.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе - о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.10.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.11. Профсоюзная организация способствуют формированию:

5.11.1 ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью;

5.11.2. нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков для безопасности и здоровья коллег по работе.

6. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с предоставлением льгот, гарантий и компенсаций, обеспечиваются в зависимости от финансового и экономического состояния Работодателя, социальных, экономических и производственных факторов. Превышение средств возможно по решению Работодателя, исходя из финансовых возможностей Общества. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующие льготы, гарантии и компенсации:

6.1. Льготы, связанные с потерей трудоспособности

6.1.1 выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве по вине работодателя на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего (на момент гибели);

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

- инвалидам 1 группы – 75 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы – 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы – 30 процентов годового заработка.

Размер годового заработка определяется на момент установления инвалидности.

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

в) работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливаются льготные условия и режим работы;

6.1.2. выплату ежемесячной материальной помощи в размере 2 000 (две тысячи) рублей к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя, на каждого иждивенца до 18 лет включительно, а в случае продолжения иждивенцем учебы - до 23 лет включительно.

6.2. Выплаты, связанные с оздоровительными и профилактическими мероприятиями

6.2.1. В целях организации услуг туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории Российской Федерации Общество производит работнику частичную оплату один раз в 2 года санаторно-курортной путевки, туризма и отдыха по представленным не менее, чем за 30 календарных дней до даты начала санаторно-курортного лечения, туризма или отдыха документам: заявление сотрудника, счет на оплату, договор о реализации санаторно-курортного продукта, договора заключенного в целях организации отдыха сотрудника, или договора туристических услуг заключенного Обществом с туроператором или турагентом.

В случае не предоставления документов, подтверждающих целевое использование средств на услуги указанные в 6.2.1. (договор, акт выполненных услуг/УПД, акт сверки), Общество оставляет за собой право удержания величины выплат по данным услугам.

Размеры частичной оплаты санаторно-курортного лечения (суммарная единоразовая выплата):

а) работнику Общества в размере не более 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей;

б) детям с ограниченными возможностями работников Общества в размере не более 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей;

в) детям в возрасте до 14 лет из многодетных семей работников общества в совокупности не более 20 000 (двадцать тысяч) рублей;

Размеры частичной оплаты услуг по организации туризма и отдыха:

- Работнику Общества в размере не более 20 000 (двадцать тысяч) рублей.

6.2.2. в целях проведения коллективных оздоровительных мероприятий Общество производит один раз в 2 года за работника Общества оплату стоимости путевки в размере не более 20 000 (двадцать тысяч) рублей;

6.2.3. работникам Общества, за которых была произведена оплата санаторно-курортного лечения, туризма, отдыха или коллективных оздоровительных мероприятий, оплата пребывания ребенка в детских оздоровительных лагерях не производится;

6.2.4. добровольное медицинское страхование работников;

6.2.5. выплату материальной помощи для работников и их детей, по ходатайству Работника или руководителя структурного подразделения;

6.2.6. выделение транспорта по заявкам Профсоюзной организации для коллективных культурно-массовых мероприятий, доставки детей к местам сбора групп при их отправке и обратно в детские оздоровительные лагеря (турбазы), а также, по возможности, для доставки на работу и с работы работников Общества по утвержденным в Обществе маршрутам.

6.3. Выплаты, направленные на улучшение демографической ситуации

6.3.1. выплату единовременной материальной помощи при рождении ребенка (двойни, тройни и т. д.), усыновлении в размере 12 000 (двенадцать тысяч) рублей на каждого ребенка. В случае, если оба родителя являются работниками Общества, материальная помощь предоставляется каждому из них по 9 000 (девять тысяч) рублей на каждого ребенка. Выплата материальной помощи производится при условии представления Работодателю свидетельства о рождении ребенка не позднее 3-х месяцев с момента рождения ребенка;

6.3.2. ежемесячную выплату материальной помощи работникам Общества (матерям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, с учетом стажа работы в АО «Белгородэнергосбыт» на момент ухода в отпуск по беременности и родам:

Имеющим на иждивении одного ребенка:

Стаж работы сотрудника, (лет)	Возраст ребенка от 0 до 1,5 лет	Возраст ребенка от 1,5 до 3-х лет
	Размер выплаты (руб.)	Размер выплаты (руб.)

Имеющим на иждивении двух и более детей:

Стаж работы сотрудника, (лет)	Возраст ребенка от 0 до 1,5 лет	Возраст ребенка от 1,5 до 3-х лет
	Размер выплаты (руб.)	Размер выплаты (руб.)

до 3-х лет	2500	2500
от 3-х до 5 лет	4000	4000
свыше 5-ти лет	4500	4500

до 3-х лет	2500	5000
от 3-х до 5 лет	4000	8000
свыше 5-ти лет	4500	9000

6.3.3. ежемесячную выплату материальной помощи:

а) одиноким матерям (отцам), имеющим в семье одного ребенка в возрасте до 14 лет включительно - в размере 2 000 (две тысячи) рублей;

б) одиноким матерям (отцам), в том числе находящимся в официальном разводе, имеющим в семье двоих детей в возрасте до 14 лет включительно – 2 600 (две тысячи шестьсот) рублей;

в) ежегодная компенсация на приобретение товаров (услуг), в том числе медицинских для ребенка-инвалида (инвалида с детства) на основании заявления работника и приложения подтверждающих документов в сумме не более 40 000 руб., при этом если оба родителя являются работниками Общества, выплата по данному основанию производится одному из них.

Выплата по пп. а), б) пункта 6.3.3 производится при условии ежегодного представления Работодателю пакета документов, подтверждающих право на материальную помощь (на следующий год - до 31 декабря текущего года);

6.3.4. ежемесячно частичную или полную компенсацию затрат, но не более 1 500 (одной тысячи пятисот) рублей на одного ребенка на содержание детей работников Общества в детских дошкольных учреждениях работникам, имеющим 8-11 грейды, в семьях которых имеются двое и более детей в возрасте до 14 лет включительно. Если оба родителя являются работниками Общества и имеют грейды от 8 до 11, компенсация производится одному из родителей при наличии подтверждающих документов;

6.3.5. выплату пособия одному из работающих сотрудников Общества при поступлении ребенка работника в школу - в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей;

6.3.6. оплату отдыха в детских оздоровительных лагерях (турбазах) на территории Российской Федерации детей школьного возраста в размере не более 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей на каждого ребенка.

За детей работников Общества, получивших оплату санаторно-курортного лечения, оплата отдыха в детских оздоровительных лагерях не производится;

6.3.7. приобретение новогодних подарков для детей работников Общества в возрасте до 14 лет (включительно) в размере 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей. Превышение стоимости возможно по решению Работодателя исходя из финансовых возможностей Общества;

6.3.8 выплата иной материальной помощи по решению Генерального директора и социальной комиссии.

6.4. Выплаты, связанные с изменением социального статуса

6.4.1. выплату единовременной материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере 7 000 (семь тысяч) рублей. Выплата производится при условии представления Работодателю свидетельства о браке не позднее 3-х месяцев с момента регистрации брака. Если регистрация брака состоялась между сотрудниками Общества, каждому из них предоставляется материальная помощь в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

6.4.2. выплату материальной помощи в сумме 10 000 (десять тысяч) рублей при увольнении работника в связи с призывом на срочную военную службу в Российскую Армию.

6.5. Компенсации, связанные с улучшением жилищных условий

6.5.1. Работникам, не имеющим своего жилья и проживающим в семейных общежитиях, ежемесячно компенсируется не более 50% стоимости проживания за вычетом размера компенсации за потребленные энергоресурсы, выплачиваемой в соответствии с п. 6.12.1. настоящего Договора. Выплата компенсации производится при условии ежегодного представления Работодателю пакета документов, подтверждающих право на материальную помощь (на следующий год - до 31 декабря текущего года);

6.5.2. Работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, выплаты производятся в соответствии с утвержденным в Обществе Положением (Приложение № 2);

6.5.3. Работникам Общества производится ежемесячная компенсация за электроэнергию при условии передачи показаний с 28 по 30 (31) число каждого месяца и наличии оплаты по переданным показаниям. Компенсация производится по фактически понесенным расходам по оплате электроэнергии, но не более 400 (четыреста) рублей в месяце, следующим за расчетным. Компенсация за электроэнергию не производится работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет (до достижения ребенком возраста полутора лет). Компенсация расходов на оплату электрической энергии, работникам Общества, состоящим в браке и проживающим совместно в одном жилом помещении, производится в равных долях, исходя из стоимости оплаченной в текущем месяце электроэнергии, с учетом условия, что сумма компенсации на обеих работников не превышает 400 руб. каждому;

6.5.4. Выплата материальной помощи при переезде работника на новое место работы (в другой район области) в связи с назначением на иную должность по инициативе работодателя:

а) единовременная выплата «подъемного пособия» в размере не более одного месячного оклада сотрудника;

б) выделение транспорта компании для помощи в осуществлении переезда работника.

6.6. Выплаты пенсионерам АО «Белгородэнергосбыт», не состоящим в трудовых отношениях с Обществом

6.6.1. при прекращении трудового договора в течение 1-го месяца после достижения пенсионного возраста по старости и выходом на пенсию) работнику производится выплата единовременного выходного пособия согласно Положению о единовременных пособиях работникам в связи с выходом на пенсию, являющемся неотъемлемой частью Договора;

6.6.2. пенсионерам Общества производится выплата единовременной материальной помощи к юбилейной дате рождения в размере 3 000 (три тысячи) рублей. Юбилейными датами считаются – 55,60,65,70,75 и далее каждые 5 лет;

6.6.3. Общество производит оплату путевок на санаторно-курортное лечение неработающим пенсионерам в соответствии с п.6.2.), но не более 7% от средств, выделенных на эти цели;

6.6.4. Общество выплачивает ежемесячную материальную помощь пенсионерам АО "Белгородэнергосбыт»", не находящимся в период назначения выплаты в трудовых отношениях с Обществом:

- при стаже работы в Обществе до 5 лет – 1 000 рублей;
- от 5 до 10 лет – 1 100 рублей;
- свыше 10 лет – 1 200 рублей;

Пенсионерам АО "Белгородэнергосбыт", состоявшим в трудовых отношениях с Обществом в период с 01.10.2004 г. до даты увольнения свыше 15 лет и уволившимся из Общества по собственного желанию (в связи с выходом на пенсию) или по иным основаниям (по истечении срока трудового договора, по соглашению сторон) – 5 000 рублей;

6.6.5 выплату единовременной материальной помощи по заявлению неработающего пенсионера Общества исходя из финансовых возможностей Общества.

6.7. Выплаты, связанные с наградами, поощрениями, конкурсами

6.7.1. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным ведомственных наград и почетных званий, в соответствии с перечнем и на условиях, определенных непосредственно в Обществе (Приложение №4);

6.7.2. работодатель совместно с Профсоюзной организацией проводит ежегодные конкурсы на звание «Лучший участок по сбыту электроэнергии» (Приложение №5);

6.7.3. работникам Общества, отмеченным профсоюзными наградами, выплачивается вознаграждение в установленных размерах из средств Профсоюзной организации:

- знак «За активную работу в профсоюзе» Всероссийского Электропрофсоюза – 3 000(три тысячи) рублей;
- Почетная грамота ФНПР – 4 000 (четыре тысячи) рублей;
- Нагрудный знак ФНПР «За активную работу в профсоюзах» - 5 000 (пять тысяч) рублей;
- Почетная грамота Всероссийского Электропрофсоюза - 2 500 (две тысячи пятьсот) рублей;
- Благодарность Всероссийского Электропрофсоюза – 2 000 (две тысячи) рублей;
- Почетная грамота обкома Электропрофсоюза – 2 000 (две тысячи) рублей;
- Почетная грамота Белгородского областной организации профсоюзов – 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей;
- Благодарность Белгородского обкома Электропрофсоюза – 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей;
- Почетная грамота профкома АО «Белгородэнергосбыт» - 1 000 (одна тысяча) рублей.

6.7.4 Работникам Общества, удостоенных знакам отличия «Готов к труду и обороне» (ГТО) выплачивается вознаграждение в установленных размерах соответствующим золотому – 5 000 (пять тысяч) рублей, серебряному -3 000 (три тысячи) рублей, и бронзовому – 2 000 (две тысячи) рублей.

Выплата и поздравление работников Общества, удостоенных знакам отличия ГТО производится совместно с торжественным поздравлением сотрудников Общества приуроченного к профессиональному празднику «День Энергетика», единожды в год получения знака отличия при условии подачи документов (удостоверение к знаку отличия, заявление) не позднее 1 декабря в году получения знака ГТО. В случае подачи заявки позднее 1 декабря выплата переносится на следующий год.

6.8. Выплаты к юбилейным и праздничным датам

6.8.1. выплату разового вознаграждения в связи с 50-летием (женщины и мужчины), 55-летием (женщины), 60-летием (мужчины) со дня рождения в зависимости от трудового стажа на предприятиях электроэнергетики в следующих размерах к должностному окладу:

1-5 лет – 25%;

5-15 лет – 50%;

15-25 лет - 75%;

25 лет и выше - 100%.

6.8.2. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией организует поздравление юбиляров цветами, ценными подарками.

6.8.3. выплату единовременного поощрения к праздникам 23 февраля (мужчинам в День защитника Отечества), 8 марта (женщинам в Международный женский день), 1 октября (День образования Общества), 22 декабря (День энергетика)

6.9. Предоставление займов работникам Общества

6.9.1 С целью проведения целенаправленной и адресной политики по усилению социальной поддержки работников, Общество предоставляет денежные займы.

Условия и порядок предоставления займов работникам Общества производятся в соответствии Положением, являющемся неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение № 5).

6.10. Выплаты, связанные с похоронами

6.10.1. Компенсацию расходов, связанных с похоронами работника (погребение, поминальный обед (за исключением спиртных напитков), на общую сумму не более 30 000 (тридцать тысяч) рублей. Компенсация производится одному из родственников умершего при условии представления свидетельства о смерти работника, документа, подтверждающего степень родства, документов, подтверждающих расходы на похороны и поминальный обед;

6.10.2. Компенсацию расходов, связанных с погребением умерших пенсионеров Общества, а также поминальный обед (за исключением спиртных напитков) на общую сумму не более 30 000 (тридцать тысяч) рублей. Компенсация производится одному из родственников при условии предоставления свидетельства о смерти пенсионера Общества и документа, подтверждающего степень родства, документов, подтверждающих расходы на похороны и поминальный обед.

В случае отсутствия родственников Общество оплачивает расходы, связанные с похоронами, лицу, организовавшему похороны, по предоставленному счету, не более 30 000 (тридцать тысяч) рублей.

6.10.3. Выделение транспорта Общества для похорон близких родственников работника (мужа, жены, детей, его родителей);

6.10.4. Выплату единовременной материальной помощи в размере 12 000 (двенадцать тысяч) рублей в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту

одному из членов семьи умершего работника, представившему свидетельство о смерти работника и документ, подтверждающий степень родства.

6.10.5. Выплату единовременной материальной помощи работнику в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей в связи с похоронами членов семьи (родителей работника и членов его семьи - мужа, жены, детей) при подтверждении расходов соответствующими документами, представлении свидетельства о смерти и документа, подтверждающего степень родства. В случае, если несколько работников являются родственниками умершего, выплата производится одному из них.

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

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. заключать трудовые договоры с работниками на условиях, не ухудшающих их положение по сравнению с условиями действующего Коллективного договора;

7.1.2. формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

7.1.3. исходя из финансовых возможностей Общества предусмотреть ежемесячное выделение средств в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда Общества для культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы и обеспечить проведение данных мероприятий совместно с Профсоюзной организацией (Приложение № 5);

7.1.4. обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное ежемесячное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы):

а) работающих членов профсоюза - в размере 1% месячного заработка, начисленного по всем основаниям в расчетном месяце, на счет Профсоюзной организации в размере 70% и территориального профоргана в размере 30 % от общей суммы перечисления полученных членских профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность (согласно Уставу Белгородской областной организации Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз», часть IX «Имущество и финансовая деятельность Профсоюза», пункт 9.9.).

7.1.5. предоставлять в бесплатное пользование оборудованные помещения, транспортные средства и средства связи, множительную и иную технику, необходимую для деятельности Профсоюзной организации Общества;

7.1.6. обеспечивать возможность доведения разработанных Профсоюзной организацией проектов Коллективного договора и других документов до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, помещения для проведения собраний, консультаций, место для размещения стендов;

7.1.7. для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы Общество предоставляет неосвобожденным 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 по представлению Профсоюзной организации;

7.1.8. распространять за счет средств Работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган Профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (выключая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Общества;

7.1.9. при приеме на работу Работодатель направляет принимаемого в Профсоюзную организацию для собеседования, оформления необходимых документов о приеме на учет, по уплате членских профсоюзных взносов;

7.1.10. работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания их на выборные должности в органы Электропрофсоюза, после окончания их выборных полномочий предоставляется любая вакантная должность соответствующая уровню их квалификации.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. соблюдать положения настоящего Договора, обеспечивать их соблюдение членами профсоюза и содействовать их выполнению другими работниками Общества;

7.2.2. оказывать содействие Работодателю по реализации в Обществе:

а) программ управления издержками;

б) оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости работников;

в) инициатив Работодателя по формированию нетерпимого отношения работников к курению, пьянству, наркомании;

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

7.2.3. не вмешиваться в экономическую и хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников;

7.2.4. проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, установленных в Обществе режимов рабочего времени и времени отдыха, требований охраны труда;

7.2.5. оказывать помощь в организации погребения работников и пенсионеров Общества;

7.2.6. участвовать в разработке и реализации мероприятий, способствующих росту производительности труда с целью получения дополнительных средств для улучшения материального положения работников;

7.2.7. контролировать установленный законодательством порядок рассмотрения трудовых споров (конфликтов), и совместно с работодателем осуществлять меры по разрешению возникших трудовых споров через переговоры;

7.2.8. выдвигать требования об отмене, приостановке действий или внесении изменений в решения Общества, нарушающие права и интересы работников и трудовых коллективов, ухудшающие условия и безопасность труда;

7.2.9. своими действиями отстаивать интересы работников в сфере социального и пенсионного обеспечения;

7.2.10. содействовать выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.);

7.2.11. не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайне, полученной для ведения переговоров и

заключения Коллективного договора, соглашений и осуществления контроля за их выполнением;

7.2.12. содействовать адаптации персонала к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях при реорганизации Общества;

7.2.13. представлять Работодателю необходимые предложения по организации и проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. При получении средств, предусмотренных п. 7.1.3., п.7.1.2 представлять Работодателю отчет об их расходовании (в формате, согласованном сторонами социального партнерства);

7.2.14. при условии выполнения всех обязательств и положений настоящего Коллективного договора Профсоюзная организация воздерживается от объявления забастовок и вовлечения в них членов профсоюза;

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

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

7.3. СТОРОНЫ обязуются:

7.3.1. в ходе реализации настоящего Коллективного договора строить отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации на условиях социального партнерства;

7.3.2. предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Коллективного договора, а также в случае подготовки предложений по изменению действующего Коллективного договора;

7.3.3. строго соблюдать установленный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7.3.4. по инициативе любой из сторон рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Коллективный договор, проводить консультации, переговоры и заключать иные соглашения.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.2. В период действия Коллективного договора в него могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договоренности сторон. Финансирование изменений и дополнений, вносимых в настоящий Коллективный договор, осуществляется в пределах имеющихся средств.

8.3. Споры, возникающие между сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, в период его действия разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными и нормативными документами, действующими в Российской Федерации.

8.4. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

8.5. В течение 7 (семь) дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

8.6. За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Договора стороны социального партнерства Общества, иные лица, на которых лежит обязанность по соблюдению норм настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения Коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

Председатель профсоюзного комитета АО «Белгородэнергосбыт».	Генеральный директор АО «Белгородэнергосбыт»
_____ А.М. Стерлев «17» декабря 2020 г.	_____ М.А. Тимофеев «17» декабря 2020 г.

Приложение № 1

Мотивированное мнение
Профсоюзного комитета
АО «Белгородэнергосбыт»
учтено. (протокол от
«17» декабря 2020 г. № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Белгородэнергосбыт»
_____ М.А. Тимофеев
«17» декабря 2020 г.

НОРМЫ
выдачи бесплатной форменной и специальной одежды и обуви (обеспечиваются в зависимости от финансового и экономического состояния Работодателя, социальных, экономических и производственных факторов)

№ п/п	Наименование профессия или должность	Наименование нормативного документа	Наименование специальной одежды, специальной обуви или других средств защиты	Норма выдачи (штуки, пары, комплекты
1.	2.	3.	4.	5.
2.	Начальник автотранспортного отдела, механик	Коллективный договор п.5.1.11.	Перчатки хлопчатобумажные	2 пары на год
3.	Уборщик служебных помещений	Коллективный договор 5.1.11.	Перчатки резиновые или из полимерных материалов Туфли кожаные на нескользящей подошве	12 пар на год 1 пара на год
4.	Слесарь по ремонту автомобилей	Коллективный договор 5.1.11.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на год
5.	Электромонтер по обслуживанию оборудования	Коллективный договор 5.1.11.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (исходя из финансовых возможностей Общества)	1 на год
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Коллективный договор 5.1.11.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (исходя из финансовых возможностей Общества)	1 на год
7.	Контролер, поста № 1,2,3,4,5,6.	Коллективный договор п.5.1.11.	Костюм охранника Туфли кожаные Рубашка голубого цвета: - с длинным рукавом - с коротким рукавом Галстук На наружных работах зимой дополнительно: Куртка утепленная (дежурная)	1 на 2 года 1 пара на 2 года 1 на год 1 на год 1 на год 1 на пост на 3 года

8.	Кассир, менеджер (по работе с юридическими и физическими лицами), старший менеджер, руководитель направления очного обслуживания клиентов.	Коллективный договор п.5.1.11.	Платок (галстук) с символикой Общества.	1 на год

Примечание: Климатический пояс I-й, Белгородская область

Приложение № 2

Мотивированное мнение
Профсоюзного комитета
АО «Белгородэнергосбыт»
учтено.(протокол от
«17 декабря 2020 г. № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Белгородэнергосбыт»

_____М.А. Тимофеев
«17 » декабря 2020 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

о субсидировании процентной ставки банковского кредита
работникам АО «Белгородэнергосбыт», нуждающимся в жилых помещениях

I. Общие положения

1. Положение о субсидировании процентной ставки банковского кредита работникам АО «Белгородэнергосбыт» (далее – Общество), нуждающимся в жилых помещениях (далее - Положение) определяет порядок финансовой поддержки работников АО «Белгородэнергосбыт», нуждающихся в жилых помещениях.

2. Положение носит открытый характер и является обязательным в регулировании отношений Общества и работника в вопросах улучшения жилищных условий.

3. Общество проводит разъяснительную работу с заинтересованными в строительстве индивидуального жилья и приобретении жилых помещений работниками.

4. Правом участия в реализации данного положения о субсидировании процентной ставки банковского кредита обладают работники, для которых Общество является основным местом работы.

5. Ответственным за реализацию Положения определить Комиссию по социально-трудовым отношениям (далее – Комиссия).

6. Реализация настоящего Положения определяется исходя из финансовой возможности Общества

II. Порядок и условия участия Общества в субсидировании процентной ставки банковского кредита

1. Работник Общества имеет право на субсидирование части расходов на выплату процентов по ипотечному кредиту, полученного с целью улучшения жилищных условий в случае, если он удовлетворяет всем нижеперечисленных условиям:

а) имеет стаж работы в Обществе не менее одного года;

б) трудовой договор с работником является бессрочным;

в) работник не имеет неснятых дисциплинарных взысканий;

г) работник признан нуждающимся в улучшении жилищных условий, т.е. до момента приобретения в собственность (совместную собственность) жилого помещения не являлся правообладателем иных объектов недвижимости, либо имеющийся в собственности объект недвижимости по площади и иным параметрам, влияющим на качество жизни в нем, не соответствовал требованиям, предъявляемым к жилым помещениям, для проживания в нем в удовлетворительных условиях;

д) работник на момент подачи заявления о предоставлении ему субсидирования процентной ставки по ипотечному кредиту, не имеет непогашенного займа, выданного ему

Обществом в соответствии с Положением об условиях и порядке предоставления займов работникам акционерного общества «Белгородская сбытовая компания», являющемся неотъемлемой частью Коллективного договора.

2. Взаимоотношения с финансово-кредитными и специализированными организациями по оформлению кредитов и займов на строительство и приобретение жилья осуществляется работником самостоятельно.

3. Работник самостоятельно гарантирует своим имуществом или иными обязательствами возврат займа.

III. Порядок реализации положения:

1. Субсидирование процентной ставки банковского кредита работника Обществом осуществляется дифференцированно:

- для работников компании, нуждающихся в жилых помещениях – до 40% от суммы уплаченных процентов по ипотечному кредиту в месяц, но **не более 6000 (шести тысяч) рублей ежемесячно,** на срок, ежегодно определяемый Комиссией по социально-трудовым отношениям**;**
- для льготных категорий работников (многодетных семей) – до 70% от суммы уплаченных процентов по ипотечному кредиту в месяц, но **не более 12000 (двенадцати тысяч) рублей ежемесячно,** на срок, ежегодно определяемый Комиссией по социально-трудовым отношениям**.**

Ежегодно до 31 декабря Комиссия пересматривает список сотрудников, которым было предоставлено субсидирование части расходов на выплату процентов по ипотечному кредиту на текущий год и формирует список на очередной год с учетом поступивших заявлений.

В случае изменения утвержденного списка в связи с уменьшением состава участников он подлежит пересмотру в течение года.

Решением генерального директора с учетом мнения Комиссии отдельным работникам может устанавливаться индивидуальный размер субсидирования процентной ставки по банковскому кредиту до 90% от суммы уплаченных процентов по ипотечному кредиту в месяц, но не более 18 000 (восемнадцать тысяч) рублей.

2. Для реализации данного положения, в отношении конкретного работника, работник общества обращается с заявлением на имя генерального директора Общества о предоставлении ему субсидирования процентной ставки по ипотечному кредиту.

К заявлению прикладывается копии договора с финансово-кредитным учреждением и купли-продажи недвижимого имущества (квартиры), адресная справка строящегося жилого дома, иные документы, необходимые для подтверждения работником права на получение субсидирования процентной ставки ипотечного кредитования.

3. В случае, если работник удовлетворяет всем условиям, изложенным в пункте 1 настоящего Положения, Комиссия признает работника Общества нуждающимся в улучшении жилищных условий, решение оформляется в виде протокола заседания Комиссии и прикладывается к заявлению работника.

4. После принятия генеральным директором Общества решения о предоставлении работнику субсидирования процентной ставки по ипотечному кредиту отдел кадрового администрирования оформляет с работником дополнительное соглашение к трудовому договору об условиях субсидирования и возврата выплаченной суммы в случае увольнения.

5. В случае увольнения работника субсидирование процентной ставки по ипотечному кредитованию прекращается.

6. При увольнении из Общества во время реализации настоящего Положения в отношении увольняемого работника, либо в течение года с даты последнего платежа Общества в счет субсидирования ему процентной ставки - работник обязан возвратить компенсированную ему Обществом сумму расходов на выплату процентов по ипотечному кредиту в объеме, выплаченном ему в течение одного года до даты увольнения. Данная норма действует в случае увольнения работника по следующим основаниям:

а) соглашение сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ст. 77 ТК РФ);

в) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);

г) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работ (п.8. ст. 77 ТК РФ);

д) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3. ст. 81 ТК РФ);

е) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5. ст. 81 ТК РФ);

ж) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ст. 81 ТК РФ);

з) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

и) в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны Общества (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ).

IV. Заключительные положения

1. Субсидирование части расходов на выплату процентов по ипотечному кредиту производится на основании предоставления работником банковского документа, подтверждающего уплату процентов по кредиту – ежемесячно, не позднее 28 числа отчетного месяца.

2. Работник не может уступить свои права по участию в реализации положения третьим лицам без согласия Общества.

3. Субсидирование части расходов на выплату процентов по ипотечному кредиту в отношении одного работника производится не более 5-ти лет подряд и не более одного раза в период действия трудовых отношений между работником и Обществом.

4. Все споры, возникающие между работниками и Обществом в связи с исполнением данного Положения, решаются с обязательным соблюдением досудебного (претензионного) порядка. Стороны обязаны принимать необходимые меры для урегулирования всех возникающих споров.

5. Общество оставляет за собой право прекращения субсидиарных выплат при условии отсутствия источника финансирования данных расходов.

Приложение № 3

Мотивированное мнение
Профсоюзного комитета
АО «Белгородэнергосбыт»
учтено. (протокол от
«17» декабря 2020 г. № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Белгородэнергосбыт»

_____ М.А. Тимофеев
«17» декабря 2020г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о единовременных пособиях работникам в связи с выходом на пенсию

1. Настоящее Положение введено в целях повышения социальной защищенности работников АО «Белгородэнергосбыт», достигших пенсионного возраста и в связи с уходом на пенсию.

2. При прекращении договора в связи с достижением пенсионного возраста по старости и выходом на пенсию в течение одного месяца после возникновения права на пенсию работнику выплачивается единовременное выходное пособие в размере фактической среднемесячной зарплаты работника в зависимости от непрерывного стажа работы в АО «Белгородэнергосбыт» с учетом стажа работы на предприятиях Белгородской энергосистемы, умноженному на коэффициент равный:

от	1 до 5 лет	- 1
от	5 до 10 лет	- 3
от	10 до 15 лет	- 4
от	15 до 20 лет	- 5
от	20 до 25 лет	- 7
свыше	25 лет	- 10

3. Единовременное выходное пособие выплачивается из средств Общества.

4. Порядок исчисления среднемесячного заработка

4.1. Для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию.

Если расчетный период отработан не полностью, средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество отработанных рабочих дней по календарно пятидневной рабочей недели, средний месячный заработок определяется путем умножения полученного среднедневного заработка на количество рабочих дней месяца.

4.2. Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключаются начисленные суммы:

- вознаграждение за общие результаты работы по итогам предыдущего года;
- единовременные премии за счет всех источников, единовременные поощрения к праздникам, юбилейным датам, стоимость подарков;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- доплата за работу в праздничные и выходные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за профподготовку;
- оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей и прохождение военных сборов в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- оплата подготовки кадров.

Приложение № 4

Мотивированное мнение Профсоюзного комитета АО «Белгородэнергосбыт» учтено.
(протокол от «17 декабря 2020 г. № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Белгородэнергосбыт»

_____М.А. Тимофеев
«17» декабря 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАГРАДАХ АО «БЕЛГОРОДЭНЕРГОСБЫТ»

1. Общие положения

Настоящее Положение является локальным нормативным актом АО «Белгородэнергосбыт» (далее по тексту – Общество), предназначенным для совершенствования работы и повышения ответственности по выдвижению кандидатур для представления к наградам АО «Белгородэнергосбыт», ведомственным наградам Российской Федерации.

Настоящее Положение определяет:

- основания и сроки подачи ходатайств структурных подразделений АО «Белгородэнергосбыт» (далее Общество), а также других организаций, о представлении работников к наградам;
- состав и формат документов, необходимых для представления;
- порядок рассмотрения этих материалов в Обществе.

Настоящее Положение обязательно для исполнения структурными подразделениями Общества.

2. Представление к наградам АО «Белгородэнергосбыт»

2.1 Наградами Общества являются:

2.1.1. Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» (Приложение 1);

2.1.2. Отличник АО «Белгородэнергосбыт» (Приложение 2);

2.1.3. Почетная грамота АО «Белгородэнергосбыт» (Приложение 3);

2.1.4. Благодарность АО «Белгородэнергосбыт» (Приложение 4);

2.1.5. Занесение на Доску Почета АО «Белгородэнергосбыт» (Приложение 5);

2.2. Награды Общества учреждены как мера поощрения работников Общества за высокие показатели производственной деятельности, за достижение выдающихся результатов в труде, выполнение особо важных заданий и другие заслуги перед Обществом

2.4. Награды Общества учреждаются приказом Генерального директора АО «Белгородэнергосбыт».

2.5. Инициаторами награждения могут быть:

- по работникам структурных подразделений – руководители этих подразделений;

- по руководителям структурных подразделений – директора Общества по направлениям, генеральный директор Общества;
- по директорам по направлениям, первому заместителю генерального директора – генеральный директор Общества.

2.6. Инициатива награждения оформляется в виде представления (Приложение 6) на имя генерального директора Общества за подписью руководителя в соответствии с п. 2.5. настоящего положения.

2.7. Представление к наградам Общества может производиться в следующих случаях:
- профессиональный праздник (День энергетика);
- юбилейная дата Общества;[1]
- юбилейная дата работника;[2]

2.8. При массовом награждении по вышеперечисленным случаям общая численность представляемых к поощрению не может превышать 7% от среднесписочной численности работников Общества;

2.9. Представления на одного и того же работника могут оформляться не чаще, чем один раз в два года.

2.10. Организацию подготовки и оформления документов на поощрение или награждение работников осуществляет отдел мотивации и развития персонала Общества (далее – ОМИР) с участием структурных подразделений Общества, в которых работают кандидаты на поощрение или награждение.

2.11. Представления и наградные листы должны оформляться и направляться в ОМИР не позднее, чем за два месяца до события.

2.12. Оформленные в установленном порядке документы на поощрение или награждение работников ОМИР направляет на рассмотрение Комиссии по социально-трудовым отношениям (далее – Комиссия)

2.13. Комиссия производит отбор кандидатов на поощрение или награждение исходя из обязательных требований и показателей, установленных для соответствующего вида поощрения настоящим Положением. Результаты рассмотрения кандидатур на поощрение оформляются совместным Протоколом Работодателя и Профсоюзного комитета Общества.

В случае отрицательного решения в отношении представленных кандидатур ОМИР информирует об отрицательном решении руководителя, представившего кандидата на награждение.

2.14. На основании Протокола ОМИР готовит проект приказа о поощрении или награждении работников и представляет его Генеральному директору Общества на подпись.

3. Представление к ведомственным наградам

3.1. Ведомственными наградами являются:

3.1.1. Звание «Почетный работник топливно-энергетического комплекса»;

3.1.2. Звание «Почетный энергетик»;

3.1.3. Почетная грамота Министерства энергетики РФ;

3.1.4. Благодарность Министерства энергетики РФ;

---

[1] 5, 10,15, 20,25 лет и далее через 5 лет;

[2] 50, 55 (женщины), 60 лет и далее через 5 лет.

3.1.5 Медаль «За заслуги в развитии топливно-энергетического комплекса».

3.2. Ведомственные награды учреждены в целях стимулирования работников, осуществляющих деятельность в сфере топливно-энергетического комплекса, а также упорядочения форм морального поощрения

3.3. Порядок награждения ведомственными наградами Министерства энергетики Российской Федерации утвержден Приказами Министерства энергетики Российской Федерации от 23.10.2017 года № 999.; от 17.02.2017 года № 108.

3.4. Работникам, удостоенным ведомственных наград Министерства энергетики РФ, единовременное материальное вознаграждение выплачивается в размере, не менее 20 000 (двадцати тысяч) рублей.

4. Социальные гарантии работникам, удостоенным наград органов государственной власти субъектов РФ, местного самоуправления, других организаций

4.1. Работникам, удостоенным наград органов государственной власти субъектов РФ, местного самоуправления, Общество выплачивает единовременное материальное вознаграждение:

4.1.1. Почетная грамота Администрации субъекта РФ - в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

4.1.2. Благодарность Администрации субъекта РФ - в размере 6 000 (шесть тысяч) рублей;

4.1.3. Почетная грамота Главы местного самоуправления - в размере 6 000 (шесть тысяч) рублей;

4.1.6. Благодарность Главы местного самоуправления - в размере 4 000 (четыре тысячи) рублей.

4.2. При ходатайстве органов государственной власти субъектов РФ, местного самоуправления о награждении работников Общества общая численность, представляемых к поощрению не может превышать 2% от общего количества работников Общества.

4.3. Инициатива награждения оформляется в виде представления (Приложение 6) на имя генерального директора Общества.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение утверждаются Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Приложение 1
к Положению о наградах
АО «Белгородэнергосбыт»

ПОЛОЖЕНИЕ
о Почетном звании «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт»

1. Общие положения.

1.1. Работникам Общества присваивается Почетное звание «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» за особые заслуги в развитии энергетики Белгородчины, большой личный вклад в повышение эффективности производства, значительные успехи в разработке и освоении передовых технологий и высокоэффективных процессов производства, решении социально-экономических проблем и за многолетний добросовестный труд.

1.2. Выдвижение на присвоение Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» производится в трудовых коллективах Общества. Представление на присвоение Почётного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» производится совместным решением работодателя и профсоюзного комитета Общества. Присвоение Почётного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» производится приказом генерального директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3. Работникам, удостоенным Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт», вручается удостоверение установленного образца.

1.4. Работникам также вручается сувенирная медаль с гравировкой «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт».

1.5. В трудовую книжку награжденного вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о присвоении звания.

2. Требования для присвоения работникам Общества Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт».

Для присвоения работникам Общества Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» требуется:

- стаж работы в Обществе с даты его образования (с 01.10.2004) не менее 15 лет;
- своевременное и качественное выполнение кандидатом производственных заданий;
- отсутствие взысканий за нарушения производственной и трудовой дисциплины;
- наличие у кандидата поощрений Общества.

3. Социальные гарантии работникам, удостоенным Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт».

3.1. Работникам, удостоенным Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт», выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) руб.

3.2. Работникам, уволившимся из Общества в связи с выходом на пенсию до 01.01.2004 г., удостоенным Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» а равно («Ветеран Белгородской энергосистемы», «Ветеран ОАО Белгородэнерго», «Ветеран ОАО Белгородэнергоучет», «Ветеран ОАО Белгородэнергосервис») ежемесячная материальная помощь к пенсии увеличивается до 3 000 (трех тысяч) рублей.

3.2.1. При увольнении работника, достигшего пенсионного возраста по старости, из Общества по собственному желанию (в связи с выходом на пенсию) или по иным основаниям (по истечении срока трудового договора, по соглашению сторон), состоявшего в трудовых отношениям с Обществом в период с 01.10.2004 до даты увольнения свыше 15 лет и удостоенного звания "Ветеран АО "Белгородэнергосбыт" ежемесячная материальная помощь к пенсии увеличивается до 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей.

3.3. Бывшим директорам Общества, являющимися Ветеранами Общества и уволившимся из Общества в связи с выходом на пенсию до 01.01.2004 г., ежемесячная материальная помощь к пенсии увеличивается до 3 500 (трех тысяч пятьсот) рублей.

4. Заключительные положения

4.1. Вручение сувенирной медали «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» и удостоверения производится в торжественной обстановке.

4.2. Присвоение Почетного звания «Ветеран АО «Белгородэнергосбыт» производится один раз.

Приложение 2
к Положению о наградах
АО «Белгородэнергосбыт»

ПОЛОЖЕНИЕ
о Почетном звании «Отличник АО «Белгородэнергосбыт»

1. Общие положения.

1.1. Работникам Общества присваивается Почетное звание «Отличник АО «Белгородэнергосбыт» за особые заслуги в развитии энергетики Белгородчины, большой личный вклад в повышение эффективности производства, значительные успехи в разработке и освоении передовых технологий и высокоэффективных процессов производства, решении социально-экономических проблем и за многолетний добросовестный труд.

2.2. Выдвижение на присвоение Почетного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт» производится в трудовых коллективах Общества. Представление на присвоение Почётного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт» производится совместным решением работодателя и профсоюзного комитета Общества. Присвоение Почётного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт» производится приказом генерального директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3. Работникам, удостоенным Почетного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт», вручается удостоверение установленного образца.

2.4. Работникам также вручается сувенирная медаль с гравировкой «Отличник АО «Белгородэнергосбыт».

2.5. В трудовую книжку награжденного вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о присвоении звания.

2. Требования для присвоения работникам Общества Почетного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт».

Для присвоения работникам Общества Почетного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт» требуется:

- стаж работы в Обществе и на предприятиях Белгородской энергосистемы не менее 10 лет.
- своевременное и качественное выполнение кандидатом производственных заданий;
- отсутствие взысканий за нарушения производственной и трудовой дисциплины;
- наличие у кандидата поощрений Общества.

3. Социальные гарантии работникам, удостоенным Почетного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт».

3.1. Работникам, удостоенным Почетного звания «**Отличник АО «Белгородэнергосбыт»**, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере 10 000 (десять тысяч) руб.

5. Заключительные положения

5.1. Вручение сувенирной медали «Отличник АО «Белгородэнергосбыт» и удостоверения производится в торжественной обстановке.

5.2. Присвоение Почетного звания «Отличник АО «Белгородэнергосбыт» производится один раз.

Приложение 3
к Положению о наградах
АО «Белгородэнергосбыт»

ПОЛОЖЕНИЕ
о Почетной грамоте АО «Белгородэнергосбыт»

1. Почетной грамотой АО «Белгородэнергосбыт» награждаются рабочие, специалисты, руководители за заслуги перед Обществом, образцовое выполнение трудовых обязанностей при стаже работы в Обществе не менее трех лет.

2. Почетной грамотой могут быть награждены и работники других отраслей, представители общественных и иных организаций, активно участвующие или оказывающие содействие в деятельности АО «Белгородэнергосбыт».

3. Работникам, награжденным Почетной грамотой, в трудовую книжку заносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.

4. Награждение Почетной грамотой производится по приказу генерального директора Общества.

5. Вручение Почетной грамоты производится в торжественной обстановке.

6. Работникам Общества, награжденным Почетной грамотой, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей.

Приложение 4
к Положению о наградах
АО «Белгородэнергосбыт»

ПОЛОЖЕНИЕ
о Благодарности АО «Белгородэнергосбыт»

1. Благодарность АО «Белгородэнергосбыт» объявляется руководителям, специалистам, рабочим Общества при стаже работы в Обществе не менее двух лет и добившиеся высоких результатов:

- в скорейшем и качественном выполнении поставленных задач;
- в обеспечении высоких конечных результатов работы, экономии средств, материалов, финансовых и трудовых ресурсов и т. п.

2. Благодарность АО «Белгородэнергосбыт» может быть объявлена работникам других отраслей народного хозяйства и общественных организаций, активно участвующие или оказывающие содействие в деятельности АО «Белгородэнергосбыт».

3. В трудовые книжки работников Общества, которым объявлена Благодарностью, вносится соответствующая запись с указанием номера и даты приказа о награждении.

4. Объявление Благодарности производится на основании приказа генерального директора Общества.

5. Приказ об объявлении Благодарности доводится до коллектива в торжественной обстановке.

6. Работникам АО «Белгородэнергосбыт», которым объявлена Благодарность, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 3 000 (три тысячи) рублей.

Приложение 5
к Положению о наградах
АО «Белгородэнергосбыт»

ПОЛОЖЕНИЕ
о Доске Почета АО «Белгородэнергосбыт»

1. Занесение на Доску Почета АО «Белгородэнергосбыт» является мерой поощрения и признания заслуг перед Обществом.

2. На Доску Почета могут быть занесены сотрудники, отработавшие в Обществе не менее 5-ти лет.

3. Основанием для занесения на Доску Почета являются наилучшие результаты работы в течение предшествующего года.

4. Инициаторами занесения на Доску Почета могут быть:

- для работников структурных подразделений АО «Белгородэнергосбыт» – руководители структурных подразделений;
- для руководителей структурных подразделений АО «Белгородэнергосбыт» – заместители генерального директора по направлениям, генеральный директор Общества.

5. Предложения по занесению на Доску Почета АО «Белгородэнергосбыт» рассматриваются один раз в год накануне Дня энергетика.

6. Занесение на Доску Почета производится по приказу генерального директора АО «Белгородэнергосбыт» ко Дню энергетика.

7. Работникам Общества, занесенным на Доску Почета АО «Белгородэнергосбыт», выплачивается единовременное вознаграждение в размере 6 000(шесть тысяч) рублей.

Приложение 6
к Положению о наградах
АО «Белгородэнергосбыт»

Генеральному директору
АО «Белгородэнергосбыт»

_____

О согласовании представления
к награждению

Прошу Вас представить к награждению следующих работников:

№	Ф.И.О.	Полное наименование должности	Основания для выдвижения, количественные и качественные показатели, характеризующие результативность деятельности	Награда
1.				
2.				

Подпись

Приложение № 5

Мотивированное мнение
Профсоюзного комитета
АО «Белгородэнергосбыт»
учтено. (протокол от
«17» декабря 2020 г. № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Белгородэнергосбыт»
_____М.А. Тимофеев
«17» декабря 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях и порядке предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке предоставления займов работникам акционерного общества «Белгородская сбытовая компания» (далее – Положение) вводиться с целью проведения целенаправленной и адресной политики по усилению социальной поддержки работников акционерного общества «Белгородская сбытовая компания» (далее - Общество) и устанавливает условия и порядок предоставления денежного займа работникам Общества.

1.2. Источником для предоставления займа являются свободные оборотные средства в пределах лимита.

1.3. Займы предоставляются только работникам Общества.

1.4. Займы предоставляются в безналичной форме.

1.5. Займы в размере, не превышающем 150 000 рублей, предоставляются на срок не более 12 месяцев. Займы в размере, превышающем 150 000 рублей, предоставляются на срок до 18 месяцев.

1.6. Займы предоставляются с целью:

- оплаты обучения работников и их детей;
- оплаты лечения работников и их детей;
- улучшения жилищных условий;
- покупка транспортного средства и сложной бытовой техники;
- перекредитования;
- на прочие нужды, обусловленные сложившейся жизненной ситуацией.

Общество оставляет за собой право потребовать подтверждающие документы для проверки целевого использования заемных средств.

1.7. Каждый заем, предоставляемый работнику Общества, в обязательном порядке оформляется договором в соответствии с требованиями действующего законодательства, настоящего Положения.

1.8. Погашение займа осуществляется аннуитетными платежами (ежемесячные выплаты по кредиту для заемщика одинаковые в течение всего срока кредитования независимо от оставшейся суммы задолженности). Ежемесячный платеж включает в себя сумму основного долга и сумму начисленных процентов по кредиту, распределенных равномерно на весь срок займа.

2. ПРАВО НА ЗАЕМ

2.1. Получить заем имеет право работник, проработавший в Обществе не менее 3 лет, к которому за время работы не применялись дисциплинарные взыскания и в знаниях и навыках которого заинтересовано Общество.

2.2. Заем не предоставляется работникам, принятым на время отсутствия основного работника, в том числе на время отпуска основного работника по уходу за ребенком, а также пенсионерам, работающим на условиях срочного трудового договора.

2.3. Заем не предоставляется работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 (3-х) лет.

2.4. Заем не предоставляется работникам, получающим выплату согласно «Положению о субсидировании процентной ставки банковского кредита работникам АО «Белгородэнергосбыт», нуждающимся в жилых помещениях» до окончания получения выплаты.

2.5. Заем не предоставляется работникам, имеющим непогашенную задолженность по исполнительному производству (по банку данных исполнительных производств на сайте ФССП России).

3. РАЗМЕР ЗАЙМА

3.1. Размер процентов по предоставляемым займам определяется как ключевая ставка Банка России на дату заключения договора, увеличенная на 2 (два) процента годовых.

3.2. Максимальный размер займа с учетом начисленных процентов не может быть выше 50% среднемесячной заработной платы Работника, исчисленной за последние три месяца, умноженной на количество месяцев пользования займом. В расчет среднемесячной заработной платы включается оклад за фактически отработанное время, вознаграждение за выслугу лет и текущая (ежемесячная) премия, начисленная за расчетный период.

3.3. Исполнение обязательств по договору займа должно быть обеспечено договором поручительства в случае, если ежемесячный платеж по договору займа составляет более 30 % среднемесячной заработной платы Работника, определенной на дату выдачи займа.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЗАЙМА

4.1. Размер средств для выдачи займов лимитируется и утверждается приказом Генерального директора на каждый календарный год. Обязанность по подготовке проекта приказа возлагается на отдел мотивации и развития персоналом (далее – ОМИР). (Приложение № 1).

4.2. Установленный размер средств для выдачи займов может быть изменен исходя из финансовых возможностей Общества как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения

решением Генерального директора по представлению Комиссии по рассмотрению заявлений на выдачу займов (далее – Комиссия). Состав Комиссии определяется совместным приказом Генерального директора и Председателем профсоюзной организации Общества.

4.3. Работник Общества, желающий получить заем, в обязательном порядке заполняет Заявление на получение займа (Приложение № 2) и направляет его в ОМИР не позднее чем за 15 дней до окончания месяца.

4.4. ОМИР регистрирует Заявление в Журнале регистрации (Приложение № 3) и направляет в Бухгалтерию реестр сведений о потенциальных заемщиках для определения возможности выдачи им запрашиваемой суммы Займа. Не позднее 20 числа каждого месяца Бухгалтерия предоставляет в ОМИР справку о максимальном размере займа, который может быть выдан Работнику (Приложение № 4).

4.5. Дополнительно ОМИР запрашивает характеристику с ходатайством о выдаче займа у непосредственного руководителя с заключением профсоюзной организации о возможности выдать Работнику заем (Приложение № 5).

Указанный документ должен быть предоставлен в ОМИР не позднее 20 числа каждого месяца.

4.6. Не позднее 25 числа каждого месяца Комиссией, определяются работники, которым будет предоставлен заем и размер средств, направленных на эти цели. При равных условиях приоритет на предоставления займа будет иметь сотрудник, который получает заем на обучение, лечение и улучшение жилищных условий.

По результатам рассмотрения заявлений оформляется протокол (Приложение № 6).

При наличии обстоятельств, признанных неотлагательными для их осуществления, исходя из финансовых возможностей Общества, Комиссия оставляет за собой право принять решение о выдаче займа сотрудникам, не соответствующим условиям, перечисленным в разделе 2 настоящего Положения.

4.7. О принятом решении по рассмотрению Заявления работника уведомляет ОМИР после подписания протокола.

4.8. При вынесения положительного решения о выдаче займа:

4.8.1. Бухгалтерия оформляет Договор о предоставлении займа в 2-х экземплярах (Приложение № 7), проводит корпоративную процедуру подписания и регистрации Договора, оформляет График погашения займа, который будет являться неотъемлемым приложением к Договору займа и Заявление о ежемесячном удержании из заработной платы суммы в счет погашения основного долга и процентов по нему (Приложение № 8).

4.8.2. При необходимости обеспечения договора займа департаментом правового обеспечения оформляется Договор поручительства (Приложение № 7.1.)

4.9. Общество выплачивает Заемщику сумму займа в последний рабочий день каждого месяца. Датой заключения договора займа считается дата перечисления денежных средств на банковский счет Заемщика.

5. ПОРЯДОК ПОГАШЕНИЯ ЗАЙМА РАБОТНИКОМ

5.1. Работник обязан возвратить Обществу сумму займа в срок и в порядке, которые предусмотрены настоящим Положением и договором займа. В случае нарушения Заемщиком срока возврата Суммы займа, в сроки установленные Графиком погашения Займа, Заимодавец вправе потребовать от Заемщика уплаты пени в размере 0,2% от не уплаченной в срок Суммы

займа за каждый день просрочки.

5.2. Сумма займа и процентов за пользование займом погашается путем ежемесячного удержания из заработной платы работника сумм в соответствии с Графиком погашения Займа, являющегося неотъемлемой частью Договора займа.

В случае если сумма удержания по графику превышает сумму начисленных доходов в пользу работника в расчетном месяце, сумма недостающих средств вносится Работником в кассу Общества не позднее дня оплаты сумма займа и процентов согласно Графика погашения Займа.

5.3. Работник вправе досрочно возвратить Сумму займа полностью или по частям путем подачи заявления в Бухгалтерию с указанием суммы досрочного погашения и способа погашения (путем удержания из заработной платы, либо внесением в кассу Общества). В этом случае Работник заполняет Заявление о досрочном погашении займа и направляет его в Бухгалтерию (Приложение № 9).

При досрочном (частичном) погашении суммы займа Стороны подписывают График погашения задолженности с учетом суммы досрочного погашения.

5.4 В случае уменьшения ключевой ставки Банка России в период действия договора займа работник имеет право обратиться с заявлением о пересчете ему графика погашения оставшейся суммы займа с учетом действующей ключевой ставки Банка России на момент подачи заявления в Комиссию (Приложение № 10). График погашения задолженности пересчитывается с даты принятия положительного решения Комиссии об изменении размера процентов по предоставленному займу.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6.1. Работник обязан досрочно вернуть сумму займа при условии расторжения трудового договора с Обществом по следующим основаниям:

- по инициативе работника;
- по соглашению сторон;
- по сокращению численности и штата;
- в связи с истечением срока трудового договора;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, получение дисциплинарного взыскания;
- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в

законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда.

6.2. В случае прекращения трудовых отношений по основаниям, перечисленным в п. 6.1, работник обязан погасить задолженность по договору займа не позднее 30 (тридцати) календарных дней с момента расторжения трудового договора работника с Обществом. При непогашении задолженности в указанный срок Общество начисляет пени в размере 0,2% от суммы задолженности за каждый день просрочки.

Взыскание не погашенной в срок задолженности производится Обществом в судебном порядке по месту нахождения Общества.

6.3. В случае ухода работника в отпуск по беременности и родам и далее - в отпуск по уходу за ребенком, работник обязан погасить задолженность по договору займа не позднее 30 (тридцати) календарных дней с момента предъявления в Службу управления персоналом листа нетрудоспособности по беременности и родам.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом Генеральным директором Общества.

7.2. Все споры, возникающие между работниками и Обществом в связи с исполнением настоящего Положения, решаются с обязательным соблюдением досудебного (претензионного) порядка. Стороны обязаны принимать необходимые меры для урегулирования всех возникающих споров.

7.3. Общество оставляет за собой право прекращения выдачи займов при условии отсутствия финансирования данных расходов.

Приложение № 1
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

БЕЛГОРОДСКАЯ
СБЫТОВАЯ КОМПАНИЯ
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

ПРИКАЗ

____ ____ _____
№_____

г. Белгород

Об установлении лимита средств,
выделяемых для выдачи займов.

В соответствии с п. 4.1 Положения об условиях и порядке предоставления займов работникам открытого акционерного общества «Белгородская сбытовая компания»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Установить лимит средств для выдачи займов в размере _____ рублей.

Генеральный директор М.А. Тимофеев

Список рассылки:
ФИО

Приложение № 2
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

Генеральному директору
АО «Белгородэнергосбыт»
Тимофееву М.А.

_____
должность
_____
подразделение
_____
ФИО

Заявление
о выдаче процентного займа

Прошу выдать мне заем на_____
(указать цели)
Сроком на _____месяцев.
В размере _____ рублей.
под _____% годовых.

В случае положительного рассмотрения заявления даю согласие на хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование моих персональных данных, необходимых для заключения договора займа.

В случае моего увольнения даю согласие на удержание не погашенной задолженности из начисленных мне сумм, причитающихся к выплате при увольнении. В случае недостаточного размера средств, требующихся для погашения задолженности, обязуюсь погасить ее в полном объеме в течение 30 календарных дней с даты расторжения трудового договора.

В случае моего ухода в отпуск по беременности и родам и далее - в отпуск по уходу за ребенком, обязуюсь погасить задолженность по договору займа не позднее 30 (тридцати) календарных дней с момента предъявления в Службу управления персоналом листа нетрудоспособности по беременности и родам. *

Дата
Подпись

* - *абзац заполняется женщинами*

Приложение № 3
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ
заявлений о выдаче процентного займа

№ п/п	Дата поступления заявления	ФИО заявителя	Должность заявителя	Структурное подразделение	ФИО и подпись сотрудника ОМИР, принявшего заявление

Приложение № 4
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

Справка

о возможной выдаче размере займа с учетом начисленных процентов
(по заявлению о предоставлении займа сотруднику Общества)

ФИО работника_____

Табельный номер _____

Рассчитав максимальный размер займа в соответствии с п. 3.2 Положения об условиях и порядке предоставления займов работникам акционерного общества «Белгородская сбытовая компания» (утверждено приказом генерального директора от 17.07.2020 № 133) бухгалтерия считает возможным выдать работнику _____ (сумма прописью) рублей.

❑ Требуется обеспечение поручительством.

❑ Не требуется обеспечение поручительством.

(условие по обеспечению поручительством определено, исходя из запрашиваемой согласно заявлению сотрудника суммы займа в размере _____; ежемесячное удержание составит менее/более 30% среднемесячной заработной платы сотрудника)

Расчет произведен на основании данных расчетного листка сотрудника.

Главный бухгалтер **ФИО**

Приложение № 5
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

В комиссию по рассмотрению
заявлений и выдаче займов

ХАРАКТЕРИСТИКА.

Первая часть – общая

В ней указывается:

- — фамилию, имя, отчество,
- — занимаемая должность

Вторая – личная характеристика

В ней указывается:

- — наличие профессиональных качеств;
- — опыт работы и умения специалиста качество и быстро выполнять поставленные задачи;
- — коммуникабельность;
- — взаимоотношение сотрудника в коллективе;
- — трудоспособность и т.д.

Третья часть – ходатайство о выдаче/не выдаче займа

В ней указывается:

- — рекомендация по выдаче либо отказу в выдаче займа

Руководитель структурного подразделения ФИО

Приложение № 6
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

БЕЛГОРОДСКАЯ
СБЫТОВАЯ КОМПАНИЯ
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

Заключение профсоюзной организации_____

ПРОТОКОЛ

совещания комиссии по рассмотрению заявлений работников
АО «Белгородэнергосбыт» на выдачу займов

г. Белгород

Дата №

Председатель:
Должность ФИО

Секретарь:
Должность ФИО

Присутствовали:
Должность ФИО
Должность ФИО
Должность ФИО

ПОВЕСТКА ДНЯ.

1. Вопрос 1
2. Вопрос 2

ВОПРОС 1.
СЛУШАЛИ:
РЕШИЛИ:

ВОПРОС 2.
СЛУШАЛИ:

РЕШИЛИ:

Председатель ФИО
Секретарь ФИО

Приложение № 7
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

ДОГОВОР ЗАЙМА N _____
между работником и организацией
(процентный)

г. Белгород "___"_____ ____ г.

Акционерное общество «Белгородская сбытовая компания» ОГРН 1043108002321, ИНН 3123110760, именуемое в дальнейшем «Заимодавец», «Общество» в лице генерального директора Тимофеева Макара Андреевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работник _____,
(Ф.И.О. работника)
_____
(вид документа, удостоверяющего личность (указать реквизиты, кем и когда выдан)
работающего в должности _____отдела _____, что подтверждается трудовым договором от "__"_____ ___ г. N ___, именуемый в дальнейшем «Заемщик», «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», по отдельности «Сторона», заключили настоящий договор (далее – «Договор») о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Заимодавец передает в собственность Заемщику денежные средства в размере _____ (_____) рублей (далее – «Сумма займа») на срок ___ месяцев, а Заемщик обязуется возвратить Заимодавцу Сумму займа и уплатить причитающиеся проценты в размере и сроки, установленные Договором.

2. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ВОЗВРАТА СУММЫ ЗАЙМА

2.1. Датой предоставления Суммы займа является момент поступления соответствующих денежных средств на банковский счет Заемщика, указанный в разделе 9 настоящего Договора.

2.2. Возврат полученной Заемщиком Суммы займа производится в соответствии Графиком погашения займа, являющегося неотъемлемой частью Договора.

2.3. Возврат Суммы займа осуществляется путем ежемесячного удержания Заимодавцем

денежных средств из заработной платы Заемщика по его письменному поручению. В случае, если сумма удержания по графику превышает сумму начисленных доходов в пользу работника в расчетном месяце, сумма недостающих средств вносится Работником в кассу Общества не позднее дня оплаты сумма займа и процентов согласно Графика погашения Займа.

2.4. Заемщик вправе досрочно возвратить Сумму займа полностью или по частям путем подачи заявления в адрес Заимодавца с указанием суммы досрочного погашения и способа (путем удержания из заработной платы, либо внесением в кассу Общества).

При досрочном (частичном) погашении суммы займа Стороны подписывают График погашения задолженности с учетом суммы досрочного погашения.

В случае возврата досрочно Суммы займа Заимодавец имеет право на получение с Заемщика процентов по настоящему Договору, начисленных включительно до дня возврата Суммы займа полностью или ее части.

2.5. Заемщик обязуется возвратить Сумму займа досрочно в случае расторжения трудового договора работника с Заимодавцем по следующим основаниям:

- по инициативе работника;
- по соглашению сторон;
- по сокращению численности и штата;
- в связи с истечением срока трудового договора;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, получение дисциплинарного взыскания;
- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий

труда.

2.6. В случае прекращения трудовых отношений по основаниям, перечисленным в п. 2.5, работник обязан погасить задолженность по договору займа не позднее 30 (тридцати) календарных дней с момента расторжения трудового договора работника с Обществом. При непогашении задолженности в указанный срок Общество начисляет пени в размере 0,2% от суммы задолженности за каждый день просрочки.

Взыскание не погашенной в срок задолженности производится Обществом в судебном порядке по месту нахождения Общества.

2.7. В случае ухода работника в отпуск по беременности и родам и далее - в отпуск по уходу за ребенком, работник обязан погасить задолженность по договору займа не позднее 30 (тридцати) календарных дней с момента предъявления в Службу управления персоналом листа нетрудоспособности по беременности и родам.

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ И УПЛАТЫ ПРОЦЕНТОВ

3.1. Размер процентов по предоставляемым займам составляет ____ годовых от суммы займа.

3.2. Проценты за пользование Суммой займа начисляются со дня поступления Суммы займа на счет Заемщика и до дня возврата Суммы займа в полном объеме.

3.3. Проценты за пользование Суммой займа уплачиваются Заемщиком одновременно с возвратом Суммы займа.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

4.1. Заемщик обязан:

4.1.1. Производить возврат Суммы займа и процентов за пользование Суммой займа в сроки и порядке, установленные настоящим Договором.

4.1.2. В случае расторжения трудового договора между Заемщиком и Заимодавцем по любым основаниям досрочно возвратить Сумму займа и проценты за пользование, рассчитанные до момента фактического возврата суммы займа.

4.2. Заимодавец вправе:

4.2.1. Требовать досрочного возврата Суммы займа и уплаты причитающихся процентов при расторжении трудового договора с Заемщиком по любым основаниям.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. В случае нарушения Заемщиком срока возврата Суммы займа, в сроки установленные Графиком погашения Займа, Заимодавец вправе потребовать от Заемщика уплаты пени в размере 0,2% от не уплаченной в срок Суммы займа за каждый день просрочки.

5.2. Во всех других случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

6.1. Все споры или разногласия, возникающие между Сторонами по настоящему Договору или в связи с ним, разрешаются путем переговоров.

6.2. В случае невозможности разрешения разногласий путем переговоров они подлежат рассмотрению в суде в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий Договор вступает в силу с даты предоставления Суммы займа Заемщику (п. 2.1 настоящего Договора) и действует до момента исполнения Сторонами всех взятых на себя по Договору обязательств.

7.2. Стороны обязуются письменно извещать друг друга о перемене места жительства и местонахождения, изменении банковских реквизитов, имеющих значение для исполнения Договора, в течение 3-х дней со дня соответствующих изменений.

7.3. Любые изменения и дополнения к Договору действительны, если совершены в письменной форме и подписаны надлежаще уполномоченными представителями Сторон.

Все уведомления и сообщения в рамках Договора должны направляться Сторонами друг другу в письменной форме.

7.4. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

7.5. По всем остальным вопросам, не предусмотренным настоящим Договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

8. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Заимодавец	Заемщик
Наименование: _____	_____
Адрес: _____	Паспорт _____,
ОГРН _____	выдан _____
ИНН _____	Адрес проживания _____
КПП _____	_____
Р/с _____	л/с _____
в _____	в _____
К/с _____	К/с _____
БИК _____	БИК _____
ОКПО _____	ОКПО _____
_____ (_____)	_____ (_____)
(подпись) М.П.	(подпись)

Приложение № 7.1
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

ДОГОВОР ПОРУЧИТЕЛЬСТВА N__

г. _____ "__" _____ 20__ г.

Акционерное общество «Белгородская сбытовая компания» ОГРН 1043108002321, ИНН 3123110760, именуемое в дальнейшем "Кредитор", в лице генерального директора Тимофеева Макара Андреевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем "Поручитель", с другой стороны, именуемые вместе "Стороны", а по отдельности "Сторона", заключили настоящий договор (далее - Договор) о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Поручитель обязуется отвечать перед Кредитором за исполнение _____ *(указываются ФИО Заемщика)*, именуемый в дальнейшем "Должник", его обязательств по Договору займа между работником и организацией N _____ от "___" _____ _____ г., заключенному с Кредитором.

1.2. Сведения об обязательстве Должника, в обеспечение исполнения которого выдается поручительство:

- сумма основного долга: _____ (_____) руб., в том числе НДС _____ (_____) руб.;

- проценты по договору займа _____ (_____) руб.;

- срок исполнения обязательства: _____.

- ответственность за неисполнение/ненадлежащее исполнение обязательства уплаты пени в размере 0,2% от не уплаченной в срок суммы займа за каждый день просрочки в размере _____(_____) руб.

Поручитель ознакомлен с условиями Договора займа между работником и организацией N _____ от "___" _____ _____ г., г. между Кредитором и Должником.

1.3. Поручительство выдается до полного исполнения обязательств по Договора займа между работником и организацией N _____ от "___" _____ _____ г

2. УСЛОВИЯ ПОРУЧИТЕЛЬСТВА

2.1. При неисполнении или ненадлежащем исполнении Должником обеспеченного поручительством обязательства Поручитель несет солидарную ответственность с Должником.

2.2. Поручитель отвечает перед Кредитором в том же объеме, что и Должник, включая уплату процентов, возмещение судебных издержек по взысканию долга и других убытков Кредитора, вызванных неисполнением или ненадлежащим исполнением обеспеченного поручительством обязательства.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до истечения срока, установленного п. 1.3 Договора.

3.2. Стороны будут стремиться к разрешению всех возможных споров и разногласий, которые могут возникнуть по Договору или в связи с ним, путем переговоров.

3.3. Споры, не урегулированные путем переговоров, передаются на рассмотрение суда в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

3.4. Договор составлен в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для Должника.

3.5. Адреса, реквизиты и подписи Сторон:

Кредитор	Поручитель
Наименование: _____	ФИО _____
Юридический адрес: _____	Паспорт _____
ОГРН _____	_____
ИНН _____	Адрес: _____
КПП _____	
КПП _____	
Р/с _____	
в _____	
К/с _____	
_____ (_____)	_____ (_____)
М.П.	

Приложение № 8
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

Генеральному директору
АО «Белгородэнергосбыт»
Тимофееву М.А.

_____
Должность

_____
Подразделение

_____
ФИО

Заявление

Прошу ежемесячно удерживать из моей заработной платы сумму в счет погашения основного долга и процентов по нему в соответствии с графиком погашения займа, являющегося неотъемлемой частью договора займа № _____ от _____20__ года.

В случае если сумма удержания по графику будет превышать сумму начисленных мне доходов – обязуюсь внести недостающие средства в кассу АО «Белгородэнергосбыт» не позднее дня оплаты суммы займа и процентов согласно графика погашения займа.

Дата
Подпись

Приложение № 9
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного общества
«Белгородская сбытовая компания»

Генеральному директору
АО «Белгородэнергосбыт»
Тимофееву М.А.

_____
Должность

_____
Подразделение

_____
ФИО

Заявление.

В случае досрочного погашения займа (полностью или частично) путем удержания из заработной платы

Прошу удержать из моей заработной платы сумму в размере ____ руб. в счет досрочного полного (частичного) погашения займа, предоставленного мне по договору займа №___ от ____ 20__ года.

В случае внесения в кассу денежных средств в счет погашения займа (полного или частичного).

Прошу засчитать сумму в размере_____ руб., внесенную мной в кассу АО «Белгородэнергосбыт» в счет досрочного полного (частичного) погашения займа, предоставленного мне по договору займа №___ от ____ 20__ года.

Дата

Подпись

Приложение № 10
к Положению об условиях и порядке
предоставления
займов работникам акционерного
общества
«Белгородская сбытовая компания»

Генеральному директору
АО «Белгородэнергосбыт»
Тимофееву М.А.

_____
Должность

_____
Подразделение

_____
ФИО

заявление.

В связи с уменьшением размера ключевой ставки Банка России прошу пересчитать мне график погашения оставшейся суммы займа по договору займа №_____от_____ с учетом действующей ключевой ставки Банка России.

Дата

Подпись

Мотивированное мнение
Профсоюзного комитета
АО «Белгородэнергосбыт»
учтено. (протокол от
«17 декабря 2020 г. № 3)

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Белгородэнергосбыт»
_____М.А. Тимофеев
«17» декабря 2020 г.

Приложение № 6

ПОРЯДОК

финансирования и расходования средств Первичной профсоюзной организацией АО «Белгородэнергосбыт»

I. Общие положения.

АО «Белгородэнергосбыт» производит ежемесячное перечисление денежных средств Первичной профсоюзной организации АО «Белгородэнергосбыт» (далее по тексту Профсоюзная организация) для организации физкультурно-оздоровительных мероприятий, культурно-просветительной работы и прочих расходов среди членов профсоюзной организации АО «Белгородэнергосбыт» в размере согласно п.7.1.2 Коллективного договора

Расходование указанных средств осуществляется в соответствии с настоящим Приложением, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора АО «Белгородэнергосбыт».

II. Разработка Программы культурно-просветительной, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий на год (Программа).

Общество и Профсоюзная организация ежегодно формируют Программу культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы (далее Программа) среди членов Профсоюзной организации АО «Белгородэнергосбыт», проводя опросы и голосования на корпоративном портале, вкладка «Профсоюз».

Общество и Профсоюзная организация ежегодно утверждают Программу с учетом предложений, поступивших от членов Профсоюзной организации.

III. Порядок финансирования.

Перечисление денежных средств на реализацию Программы осуществляется в следующем порядке:

а) 40 % средств от суммы, указанной в разделе 1 перечисляются на расчетный счёт Профсоюзной организации;

б) 60% средств от суммы, указанной в разделе 1 может перечисляться двумя способами:

- первый – путём прямого перечисления на расчётный счёт Профсоюзной организации;
- второй - путём прямой оплаты Обществом товаров и услуг поставщиков с последующим зачётом Профсоюзной организации в счёт перечислений на его расчётный счёт.

IV. Отчётность по расходованию средств

Профсоюзная организация ежегодно предоставляет отчет о расходовании средств согласно п.7.2.13 Коллективного договора и обеспечивает возможность проверки целевого использования упомянутых средств представителями АО «Белгородэнергосбыт», назначенными генеральным директором.