

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПАО «Ростелеком» на 2025 – 2027 годы

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2024 - 2026 годы.

ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Базовая льгота/компенсация – льгота или компенсация, предоставляемая Работнику при наступлении определенных событий.

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

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

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

Комиссия по ведению коллективных переговоров – комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения и изменения коллективного договора и для организации контроля за выполнением коллективного договора, сформированная из наделенных необходимыми полномочиями представителей Работников и Работодателя.

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

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

Малоимущая семья – семья, среднедушевой доход которой ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

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

Несовершеннолетние дети – дети (в том числе усыновленные дети, находящиеся под опекой и попечительством) до достижения возраста 18 лет.

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

Общество или Работодатель – ПАО «Ростелеком».

Общий стаж работы в Обществе – суммарная продолжительность работы в Обществе.

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

Работник Общества - лицо, осуществляющее трудовую функцию на основе заключенного с Обществом трудового договора и подчиняющееся Правилам внутреннего трудового распорядка ПАО «Ростелеком».

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

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

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

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

Юбилейные даты – 50, 55, 60, 65 лет.

1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работники ПАО «Ростелеком», именуемые в дальнейшем «Работники», представляемые Общественной организацией Профсоюз работников связи России (далее – «Профсоюз»), объединяющей профсоюзные организации филиалов и

структурных подразделений ПАО «Ростелеком», в лице Председателя Профсоюза Анатолия Георгиевича Назейкина, действующего на основании Устава Профсоюза, и ПАО «Ростелеком», именуемое в дальнейшем «Работодатель» или «Общество», в лице Президента ПАО «Ростелеком» Михаила Эдуардовича Осеевского, действующего на основании Устава Общества, в дальнейшем совместно именуемые Стороны.

2. СТАТУС И ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

2.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет преемственность в предоставлении Работникам Общества набора социальных гарантий, льгот и компенсаций и учитывает персональные потребности и личную эффективность каждого Работника при формировании пакета льгот.

3. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Настоящий Коллективный договор действует с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

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

4. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

настоящего Коллективного договора.

4.3. Источником оплаты труда, гарантии социальной защищенности Работников, выделения средств на охрану труда является бюджет ПАО «Ростелеком». Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета ПАО «Ростелеком».

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

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

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

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

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

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

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

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

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

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

5.2. Стороны признают, что основным условием постоянного роста и достижения достойного уровня жизни Работников Общества является

стабильная, высокоэффективная работа каждого Работника и Общества в целом.

5.3. Работодатель и Работники Общества обеспечивают реализацию производственных планов, безаварийную и высококачественную работу сетей, инфраструктуры и программных комплексов, выполнение договорных обязательств.

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

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

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

5.7. Стороны Договора, в соответствии с законодательством Российской Федерации, признают распространение на работников Общества действия Федерального отраслевого соглашения.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

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

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

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

6.3. Привлечение Работников к сверхурочным работам производится в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

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

Работодатель обеспечивает учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

6.4. Для отдельных категорий Работников, которые по распоряжению Работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к

выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может устанавливаться режим работы с ненормированным рабочим днем.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

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

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда (ст. 116, 117 ТК РФ);

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день;
- работникам-инвалидам - продолжительностью 30 календарных дней;
- работникам мобилизационных, режимно-секретных, шифровальных подразделений и подразделений гражданской обороны - продолжительностью один календарный месяц или 31 календарный день, если ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется при пересечении месяцев или при разделении его на части;
- иным категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

7.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Общества, оптимального использования средств фонда оплаты труда и обеспечения привлекательности на рынке труда Работодатель проводит дифференцированную политику пересмотра уровня оплаты труда Работников, включающую:

- ежегодную индексацию заработной платы Работников Общества. При этом Общество обеспечивает приоритетное повышение оплаты труда работникам низкооплачиваемых категорий. Сроки и порядок проведения индексации определяются Работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом;

- повышение заработных плат Работникам, обладающим компетенциями, необходимыми для достижения средне- и долгосрочных целей Общества, развития новых направлений бизнеса и внедрения цифровых технологий. При этом Общество может обеспечивать оплату труда данных Работников выше уровня оплаты на рынке труда;

- повышение размеров заработных плат наиболее эффективных Работников Общества по результатам индивидуальной оценки;

- повышение заработных плат в иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

Реализация вышеуказанных мероприятий осуществляется в рамках утвержденного Советом директоров Общества бюджета фонда оплаты труда с учетом экономических возможностей Общества.

Система пересмотра уровня оплаты и стимулирования труда Работников Общества построена на единых для всех подразделений Общества принципах и регламентируется Положением об оплате труда работников ПАО «Ростелеком» и другими локальными нормативными актами, которые утверждаются Работодателем в установленном законодательством порядке с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

7.3. Оплата труда в Обществе осуществляется Работодателем с учетом:

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

- квалификации Работников;
- сложности, ответственности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- требований действующего законодательства, регулирующего

данную область.

7.4. Работодатель соблюдает условие о том, что месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента и северных надбавок, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации.

7.5. Работодатель обеспечивает размер средней заработной платы Работников Общества на уровне не ниже средней заработной платы в Российской Федерации.

7.6. Работники предупреждаются об изменении системы оплаты в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ, а также об изменении системы нормирования труда не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты введения соответствующего изменения.

7.7. В Обществе действуют социальные программы, под которыми понимается система выплат (гарантии, компенсации, льготы), предусмотренных действующим законодательством, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Общества. Основные социальные программы, действующие в Обществе, перечислены в разделе 9 настоящего Коллективного договора.

7.8. Работодатель производит выплату заработной платы два раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы Работникам отдельных структурных подразделений Общества определены Правилами внутреннего трудового распорядка ПАО «Ростелеком» и трудовыми договорами Работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.9. Выплата заработной платы осуществляется:

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

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

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

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

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

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

7.13. Работодатель оплачивает работу в выходные и праздничные дни в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

7.16. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном (максимальном) размере, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, независимо от трудового стажа (времени проживания) в соответствующих районах и местностях с особыми климатическими условиями. Размер надбавки указывается в трудовом договоре Работника.

7.17. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер доплаты указывается в трудовом договоре Работника.

7.18. Оплата труда Работника при переводах в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72² ТК РФ (в случаях: а) катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; б) простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2-й ст. 72² ТК РФ) производится

Работодателем по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

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

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

7.20. Применение систем нормирования труда определяется Работодателем по согласованию с профсоюзным органом соответствующего уровня.

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

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

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

8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

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

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

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

– при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);

– Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, образовательным программам среднего профессионального образования или образовательным программам основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставляется дополнительный отпуск для промежуточной и итоговой аттестаций (ст.ст. 173–177 ТК РФ);

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

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

– Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 176 ТК РФ);

– Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей учебную деятельность, и обратно (ст. 173 ТК РФ);

– Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального

образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ). При возмещении расходов по проезду к месту обучения применяются нормы и порядок, установленные внутренним нормативным документом Общества, регламентирующим компенсации при направлении Работника в служебную командировку.

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

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

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

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением Работодателя и Работника.

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

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

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

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

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

8.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Общества Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Увольнение Работников в случае сокращения численности или штата допускается, если невозможно перевести

Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 81, ст. 180 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой

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

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 ст. 77 ТК РФ);
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 ст. 77 ТК РФ);
- при прекращении трудового договора с Работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников (ст. 296 ТК РФ).

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

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) (ст. 179 ТК РФ);
- лицам, в семье которых нет других Работников, непосредственно или косвенно занимающихся деятельностью, направленной на получение заработка или дохода (ст. 179 ТК РФ);
- Работникам, получившим в Обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст. 179 ТК РФ);
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 ТК РФ);
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);
- пострадавшим вследствие катастрофы на ЧАЭС (подпункт 7 части 1 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1);
- подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (пункт 10 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ);
- допущенным к государственной тайне на постоянной основе (часть 5 ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1);
- Героям Советского Союза, Героям России и полным кавалерам ордена Славы (пункт 1 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1);
- изобретателям (пункт 5 ст. 35 Закона СССР от 31.05.1991 № 2213-1);
- Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей;

– Работникам, занимающим выборные должности в профсоюзной организации (председатель и члены комитета объединенной первичной (первичной) профсоюзной организации).

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

8.16. Стороны договорились о том, что они содействуют:

– работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества;

– развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулированию ее инновационной деятельности, обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.17. Работодатель создает условия для непрерывного саморазвития Работников, повышения профессиональных компетенций и обучения цифровым навыкам, стимулирует инновационную деятельность Работников и корпоративное предпринимательство.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

9.1. Базовые социальные гарантии, льготы и компенсации

Работодатель гарантирует предоставление Работникам Общества базовых социальных гарантий, льгот и компенсаций в рамках утвержденных бюджетов на социальные программы в филиалах Общества по следующим направлениям:

«Забота о детях»

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

9.1.2. Общество предоставляет Работникам, имеющим общий стаж работы в Обществе не менее одного года на дату обращения, материальную помощь по случаю усыновления ребенка (независимо от пола в любом возрасте) в виде единовременной выплаты в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей на каждого ребенка не позднее 6 месяцев с даты усыновления ребенка (детей). В случае если оба родителя являются Работниками Общества, указанная выплата производится каждому родителю.

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

9.1.4. Общество компенсирует семьям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве, оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях в пределах размера ежемесячного родительского взноса, установленного в муниципальных дошкольных учреждениях, за вычетом полагающейся компенсации из федерального бюджета, на основании соответствующих платежных документов, подтверждающих фактические затраты.

9.1.5. Общество выделяет средства на организацию отдыха и/или лечения несовершеннолетних детей Работников, имеющих статус малоимущей семьи, в санаторно-курортных организациях, детских оздоровительных учреждениях, пришкольных лагерях, расположенных на территории Российской Федерации, в размере 100 % стоимости одной путевки в год на каждого ребенка в малоимущей семье (путевка предоставляется бесплатно). Родителям, имеющим детей-инвалидов до 18-ти лет, производится выделение средств на путевки в санаторно-курортные организации, детские оздоровительные учреждения, пришкольные лагеря, расположенные на территории Российской Федерации, в размере 100 % стоимости одной путевки в год на каждого ребенка-инвалида (путевка предоставляется бесплатно). В случае если оба родителя являются работниками Общества, компенсация предоставляется одному из родителей.

9.1.6. Общество предоставляет Работникам - родителям (опекунам) детей-первоклассников один оплачиваемый нерабочий день в День знаний (1 сентября) или в другую дату, которая соответствует дню начала учебного года в образовательной организации.

9.1.7. Общество выделяет средства на приобретение новогодних подарков для детей Работников из расчета не менее 1000 (одна тысяча) рублей за подарок на каждого ребенка старше полугода и не достигшего возраста 16 лет на 31 декабря текущего года.

9.1.8. Общество выделяет средства на приобретение подарков первоклассникам для детей Работников из расчета не менее 1000 (одна тысяча) рублей за подарок.

«Забота о настоящем»

9.1.9. Общество устанавливает нормы расходов на выплату суточных за каждый день нахождения Работников в служебной командировке на территории Российской Федерации в размере 700 (Семьсот) рублей для Работников 1-8 грейдов и 250 (Двести пятьдесят) рублей – для остальных Работников.

9.1.10. Общество предоставляет Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам продолжительностью 3 календарных дня по случаю рождения ребенка, регистрации брака, смерти

близких родственников. Указанный отпуск предоставляется не позднее двух недель с даты наступления события. В случае регистрации брака допускается предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за 3 дня до наступления события, при наличии подтверждающих документов. В случае необходимости по заявлению Работника дополнительно предоставляется 2 календарных дня отпуска без сохранения заработной платы.

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

«Заслуженный работник связи Российской Федерации» - 10 000 (Десять тысяч) рублей;

«Мастер связи» - 7 000 (Семь тысяч) рублей;

«Почетный радист» - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

Почетная грамота Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации – 5 000 (Пять тысяч) рублей;

Благодарность Министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации – 2 500 (Две тысячи пятьсот) рублей;

Почетная грамота ПАО «Ростелеком» - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

Почетная грамота филиала ПАО «Ростелеком» - 3 000 (Три тысячи) рублей.

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

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

9.1.12.1. Один раз в два года Работникам Общества, проживающим и работающим в структурных подразделениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Обществом предоставляется оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплачивается стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. При этом компенсация проезда личным транспортом осуществляется по фактическим расходам, подтвержденным документально, в размере, не превышающем 30 000 (Тридцать тысяч) рублей на Работника вместе с членами его семьи. В случае если Работник Общества проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору Работника Общества), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов. Общество также оплачивает один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно нетрудоспособному супругу (супруге), являющемуся инвалидом, и несовершеннолетним детям Работника Общества, фактически проживающим с Работником Общества, независимо от времени и места использования отпуска Работником.

9.1.12.2. Общество компенсирует расходы, связанные с переездом,

лицам, заключившим трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывших в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации:

- оплата стоимости проезда Работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, но не свыше размеров, предусмотренных Положением о порядке предоставления гарантий и компенсаций жителям районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в ПАО «Ростелеком»;

- оплата стоимости провоза багажа в пределах территории Российской Федерации не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При этом если в документах, выданных транспортной компанией, указан вес груза (нетто), расходы на провоз багажа возмещаются в размере 100 %. При отсутствии в документах информации о весе груза (нетто), расходы на провоз багажа возмещаются в размере 50 %.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения Работником трудового договора в указанных районах и местностях.

9.1.12.3. Общество компенсирует следующие расходы, связанные с переездом к новому месту жительства из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Обществе не менее 15 лет и уволенным по сокращению численности или штатов, по соглашению сторон, в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности:

- оплата стоимости проезда Работника в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, но не свыше размеров, предусмотренных Положением о порядке предоставления гарантий и компенсаций жителям районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в ПАО «Ростелеком»;

- оплата стоимости провоза багажа в пределах территории Российской Федерации не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При этом если в документах, выданных транспортной компанией, указан вес груза (нетто), расходы на провоз багажа возмещаются в размере 100 %. При отсутствии в документах информации о весе груза (нетто), расходы на провоз багажа возмещаются в размере 50 %.

Порядок предоставления указанных в пункте 9.1.12 льгот и гарантий определяется локальными нормативными актами Общества.

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

Выплата средств на питание производится в размере 700 (Семьсот) рублей в расчете на 1 работника в 1 день. Указанная выплата может производиться:

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

«Страхование»

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

- при утрате профессиональной трудоспособности до 40 % в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя или в результате профессионального заболевания – в размере 100 000 (Сто тысяч) рублей;
- при утрате профессиональной трудоспособности от 40 % до 70 % в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя или в результате профессионального заболевания – в размере 300 000 (Триста тысяч) рублей;
- при утрате профессиональной трудоспособности от 70 % до 100 % в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя или в результате профессионального заболевания – в размере 500 000 (Пятьсот тысяч) рублей;
- в случае смерти Работника при несчастном случае на производстве по вине Работодателя – в размере 1 000 000 (Один миллион) рублей.

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

9.1.15. Работникам Общества, получившим предупреждение о предстоящем сокращении, гарантируется предоставление свободного времени для поисков новой работы (один рабочий день или одна рабочая смена в неделю, кроме ночной) с сохранением среднего заработка. Свободное время для поиска новой работы предоставляется Работникам Общества по их письменному заявлению, дата определяется по соглашению с Работодателем.

9.1.16. Общество в случае необходимости производит единовременную денежную выплату Работникам Общества, оказавшимся в тяжелом материальном положении в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в размере, не превышающем причиненного ущерба, подтвержденного документально. Денежная выплата в указанном случае в размере до 200 000 (Двести тысяч) рублей включительно осуществляется по решению Комиссии по социальным вопросам; в размере более 200 000 (Двести тысяч) рублей и до 1 000 000 (Один миллион) рублей включительно - по решению Заместителя Президента, Председателя Правления ПАО «Ростелеком», курирующего блок по организационному развитию и управлению персоналом; свыше 1 000 000 (Один миллион) рублей - по решению

Правления Общества.

Работникам Общества, оказавшимся в тяжелом материальном положении в результате длительной болезни, дорогостоящего лечения по жизненно важным показаниям и в иных обоснованных случаях, возможно предоставление единовременной материальной помощи на основании рассмотрения заявления комиссией по социальным вопросам в размере до 200 000 (Двести тысяч) рублей включительно на одного Работника в течение одного календарного года. В исключительных случаях, указанная единовременная материальная помощь свыше 200 000 (Двести тысяч) рублей, но не более 1 000 000 (Один миллион) рублей включительно предоставляется по решению Заместителя Президента, Председателя Правления ПАО «Ростелеком», курирующего блок по организационному развитию и управлению персоналом, свыше 1 000 000 (Один миллион) рублей - по решению Правления Общества.

Порядок и размер предоставления такой помощи Работникам определяется Комиссиями по социальным вопросам Общества в рамках утвержденных бюджетов по данному виду социальной помощи.

Выплаты осуществляются с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации. Работник предоставляет в Комиссию по социальным вопросам документы для рассмотрения не позднее трех месяцев с даты наступления события. Работодатель рассматривает и принимает решение в течение 45 дней с даты поступления документов.

9.1.17. Общество осуществляет страхование от несчастных случаев и болезней Работников Общества по риску «смерть Работника по любой причине» со страховой выплатой 20 000 рублей на каждого.

9.1.18. Общество оказывает единовременную материальную помощь для оплаты ритуальных услуг в случае смерти члена семьи Работника в размере 3 000 (Три тысячи) рублей. Указанная выплата производится не позднее 3 месяцев с даты наступления события по письменному заявлению Работника.

9.2. Дополнительные социальные льготы и компенсации

Работодатель предоставляет Работникам, имеющим стаж работы в Обществе от одного года и более, дополнительные социальные льготы и компенсации.

9.2.1. Общество предоставляет Работникам право на получение материальной помощи к отпуску в размере 6 300 (Шесть тысяч триста) рублей. Указанный вид материальной помощи оказывается не более одного раза в год при предоставлении Работнику очередного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Не использованное Работником в течение текущего календарного года право на получение материальной помощи к отпуску не может быть перенесено на следующие за текущим периоды. Данный пункт не распространяется на руководителей Общества, в отношении которых действуют директивы представителям интересов Российской Федерации для участия в заседании Совета директоров ПАО «Ростелеком», устанавливающие размер годового максимально возможного совокупного персонального вознаграждения должностных лиц

руководящего состава Общества.

9.2.2. Общество предоставляет Работникам право использовать в течение текущего календарного года по согласованию с непосредственным руководителем один оплачиваемый нерабочий день. Не допускаются перенос права использования одного оплачиваемого нерабочего дня на периоды, следующие за текущим календарным годом, и замена указанного нерабочего дня денежной компенсацией.

9.3. Иные социальные гарантии, льготы и компенсации

9.3.1. Общество вправе осуществлять добровольное медицинское страхование Работников Общества.

9.3.2. Общество реализует программы дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения Работников через негосударственные пенсионные фонды, для чего направляет соответствующие средства в негосударственные пенсионные фонды в соответствии с договорами о негосударственном пенсионном обеспечении.

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

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми, целевыми и другими программами, Соглашениями по охране труда, заключаемыми между филиалами Общества и соответствующими профсоюзными организациями.

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

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

10.4. Работодатель регулярно в сроки, определенные Соглашениями по охране труда и законодательством Российской Федерации, организует проведение с участием представителя(-ей) Профсоюза специальной оценки условий труда и информирует Работников об условиях труда на рабочих местах, о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.5. Профсоюзные организации осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда.

10.6. Работодатель и соответствующий орган профсоюзной организации совместно решают вопросы, связанные с бесплатной выдачей работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с Приказом Минтруда от 12.05.2022 № 291н. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению Работника может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

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

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

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

10.9. Работодатель информирует принимаемых на работу Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, гарантиях и компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация предоставляется по просьбе Работника и в процессе его труда.

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

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

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

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

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

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

10.15. Работодатель организует для Работников обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Для всех поступающих на работу Работодатель проводит вводный инструктаж по охране труда,.

10.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, установленные законодательством.

В случае если по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочем месте установлены «оптимальные» (класс 1) или «допустимые» (класс 2) условия труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не предоставляются.

10.17. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

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

Для должностей и профессий работников, не указанных в единых типовых нормах, обеспечение спецодеждой специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с идентифицированными опасностями, вредными производственными факторами и характером проводимых работ. Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда и с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников СИЗ.

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

10.18. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных смывающих и обезвреживающих средств Работникам на работах, связанных с загрязнением, в соответствии с установленными Работодателем нормами.

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

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

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

10.21. Работодатель разрабатывает необходимую нормативно-техническую документацию, проводит организационно-технические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, направленные на ослабление негативного воздействия на здоровье Работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, предотвращает воздействия вредных факторов производственной среды на Работников, оборудует и обеспечивает работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение материалов для наглядной агитации по охране труда, промышленной безопасности и безопасности дорожного движения.

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

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

10.23. Профсоюзные организации совместно с Работодателем в согласованные сроки обеспечивают проведение конкурсов по охране труда, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

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

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

обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

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

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

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

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

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

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

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

предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

11.7. Работодатель обеспечивает:

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

11.7.2. перечисление Обществом денежных средств для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей и осуществления уставной и иной деятельности:

- на счета первичных профсоюзных организаций филиалов в размере 0,3 % от фонда начисленной заработной платы работников списочного состава ПАО «Ростелеком» на территориях присутствия первичных профсоюзных организаций (по данным формы П-4, за исключением затрат на реализацию Программы долгосрочной мотивации ПАО «Ростелеком»);

- на счета профсоюзных организаций, объединяющих профсоюзные организации соответствующих региональных филиалов, в том числе:

Территориальная профсоюзная организация «Ростелеком» Центр - 6 400 000 (Шесть миллионов четыреста тысяч) рублей в год;

Территориальная профсоюзная организация ПАО «Ростелеком» «Северо-Запад» - 3 400 000 (Три миллиона четыреста тысяч) рублей в год;

Территориальная профсоюзная организация в Приволжском федеральном округе ПАО «Ростелеком» - 3 300 000 (Три миллиона триста тысяч) рублей в год;

Объединенная первичная профсоюзная организация работников «Ростелеком» по ЮФО и СКФО - 3 200 000 (Три миллиона двести тысяч) рублей в год;

Территориальная профсоюзная организация ПАО «Ростелеком» «Урал» - 3 500 000 (Три миллиона пятьсот тысяч) рублей в год;

Первичная профсоюзная организация ПАО «Ростелеком» «Сибирь» -

3 400 000 (Три миллиона четыреста тысяч) рублей в год;

Объединенная первичная профсоюзная организация «Дальний Восток»
ПАО «Ростелеком» - 2 500 000 (Два миллиона пятьсот тысяч) рублей в год;

Первичная профсоюзная организация филиала ОЦО ПАО «Ростелеком» –
1 000 000 (Один миллион) рублей в год;

– 29 000 000 (Двадцать девять миллионов) рублей в год
непосредственно на счет Профсоюза работников связи России.

Перечисление вышеуказанных средств производится ежемесячно равными долями до 25 числа следующего месяца;

11.7.3. перечисление на единый счет, указанный Стороной Работников, денежных средств на оплату труда руководителей выборных органов профсоюзных организаций, освобожденных от основной работы, по поддержанию позитивной трудовой мотивации и благоприятного психологического климата в коллективах Общества, в размере 34 000 000 (Тридцать четыре миллиона) рублей в год. Перечисление Работодателем вышеуказанных средств производится ежемесячно равными долями до 25 числа следующего месяца. Данные средства распределяются между региональными подразделениями профсоюзных организаций самостоятельно Стороной Работников.

11.7.4. Стороны договорились определить Центром компетенции по социальным вопросам со стороны Работодателя - Центр компетенций по организационному развитию и управлению персоналом Корпоративного центра, со стороны работников - Первичную профсоюзную организацию ПАО «Ростелеком» - «Сибирь». Для организации и проведения мероприятий по социальному направлению Работодатель осуществляет перечисление денежных средств в размере 45 000 000 (Сорок пять миллионов) рублей в год в соответствии с графиком платежей Первичной профсоюзной организации ПАО «Ростелеком» - «Сибирь».

11.7.5. Работодатель ежеквартально на уровне филиалов Общества рассматривает отчеты первичных профсоюзных организаций о расходовании денежных средств, перечисленных Обществом на счета первичных профсоюзных организаций филиалов в размере 0,3 % от фонда начисленной заработной платы работников списочного состава ПАО «Ростелеком» на территориях присутствия первичных профсоюзных организаций (по данным формы П-4) для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей и осуществления уставной и иной деятельности.

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

11.9. Освобожденным профсоюзным работникам предоставляются социальные гарантии, льготы и компенсации, аналогичные действующим в отношении Работников Общества, за счет и в пределах средств Работодателя,

перечисляемых на счета профсоюзных организаций в соответствии с пунктами 11.7.2 и 11.7.3 Коллективного договора.

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

11.11. Председателям выборных профсоюзных органов всех уровней, не освобожденным от основной работы в Обществе, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве трех календарных дней в случае, если им не предоставлено право на указанный отпуск по занимаемой должности.

12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

12.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о социальном партнерстве в отрасли информационных технологий и связи Российской Федерации, Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

12.2. Рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- укрепления дисциплины труда;
- выделения средств на социальные нужды;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- установления социальных гарантий для Работников Общества;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- другие вопросы социально-экономического характера.

13. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

13.3. Текст настоящего Коллективного договора после его подписания

доводится до сведения всех Работников Общества.

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

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

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025.

ПОДПИСИ СТОРОН

**От имени Работников
ПАО «Ростелеком»**

Председатель Профсоюза
работников связи России

А.Г. Назейкин

«18» декабря 2024 г.



**От имени Работодателя
ПАО «Ростелеком»**

Президент
ПАО «Ростелеком»

М.Э. Осеевский

«18» декабря 2024 г.

