

## **Изменения в коллективном договоре ОАО "ДГК" 2009 года, по сравнению с предыдущим коллективным договором 2007-2008 гг.**

**Предложения выделенные синим цветом шрифта (ж)** – новое в КД;

**Словосочетания выделенные желтым цветом** – исключены из редакции старого КД.

**разногласия** – красным цветом.

**курсивом** – пояснения ППО.

### **1. Общие положения**

**1.3. В случае несогласования выборным органом первичной профсоюзной организации документов, принимаемых Работодателем или его представителем, в соответствии с настоящим Договором, разногласия урегулируются в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.**

1.12. Обязательства стороны социального партнёрства Общества, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счёт средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации и ОТС, обеспечиваются за счёт средств Общества, при наличии у Общества соответствующих финансовых возможностей. (Пункт 1.10 КД 2007).

### **2. Рабочее время и время отдыха**

2.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

До утверждения Правительством Российской Федерации, порядка установления сокращённого рабочего времени, а также определения минимальной продолжительности и условий предоставления отпуска Работникам, они предоставляются по Списку, установленному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22.

Конкретная продолжительность отпуска определяется филиалом в приложениях к настоящему Договору, на основе результатов аттестации рабочих мест, с учётом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда.

**При принятии решения о продолжительности отпусков Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда учитываются следующие принципы:**

**- Работникам, имеющим право на льготное пенсионное обеспечение, отпуск устанавливается в размере 7 и 14 календарных дней;**

**- Работникам, не имеющим право на льготное пенсионное обеспечение, отпуск устанавливается в размере 5 и 10 календарных дней.**

В филиалах, где не проведена (просрочена очередная) обязательная аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс-оценки (без инструментальных замеров вредных факторов) отпуска Работникам, предоставляются в соответствии с указанным Списком.

**2.13. Время, затраченное на проведение специальной подготовки Работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике, включается в состав рабочего времени.**

Особенности регулирования труда указанных Работников, устанавливаются трудовым договором.

2.18. Работодатель организует доставку Работников до места работы и обратно, в связи с отдаленным местоположением, особым режимом работы организации и отсутствием общественного транспорта. **Работодатель выдает Работникам проездные билеты, со стоимости которых удерживается подоходный налог.**

### **3. Оплата труда**

3.3. В Обществе применяется тарифная система оплаты труда – повременно-премиальная и сдельно-премиальная. Заработная плата Работника состоит:

- при повременно-премиальной системе из: тарифной ставки (должностного оклада), доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и текущей премии;

- при сдельно-премиальной системе - сдельный заработок, начисленный по расценкам и текущей премии. Сдельная расценка устанавливается на каждую определенную работу (операцию), исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и норм времени на данную работу.

**Филиалы Общества самостоятельно определяют системы оплаты труда приказом по филиалу (представительству) с учётом требований, установленных настоящим Договором, действующим законодательством и в пределах утверждённой численности и планового фонда заработной платы.**

3.5. Минимальная месячная тарифная ставка (далее – ММТС) рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, отработавших полностью за месяц норму рабочего времени и выполнивших свои

трудо­вые обя­зан­но­сти (нор­мы тру­да) опре­де­лен­ные Ра­бо­то­да­те­лем ус­та­нав­ли­ва­ет­ся в со­от­вет­ствии с ОТС (на 01.01.2009 г. **3554 руб­ля\***).

*\*Что на 6% бо­лее, чем уве­ли­че­ние ми­ни­маль­ной ме­сяч­ной та­риф­фной ста­вки на ве­ли­чи­ну фак­ти­че­ско­го ро­ста ин­де­кса по­треб­и­тель­ских цен в Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции.*

**3.6. Ми­ни­маль­ный сред­ний раз­мер по­сто­ян­ной ча­сти оп­ла­ты тру­да Ра­бо­тни­ков Об­щес­тва, пол­но­стью от­ра­бо­та­вших нор­му ра­бо­че­го вре­ме­ни и вы­пол­ни­вших свои тру­до­вые обя­зан­но­сти (нор­мы тру­да), опре­де­лен­ные Ра­бо­то­да­те­лем, не мо­жет бы­ть мень­ше 4600 (че­ты­рех ты­сяч ше­сти­сот) ру­блей в ме­сяц.**

**3.6.1. К по­сто­ян­ной ча­сти за­ра­бо­т­ной пла­ты от­но­сят­ся:**

- по­вре­мен­ная за­ра­бо­т­ная пла­та по та­риф­фным ста­вкам (дол­ж­но­ст­ным ок­ла­дам), за­ра­бо­т­ная пла­та по сдель­ным рас­цен­кам;
- воз­на­гра­жде­ния (над­бав­ки) за вы­слугу лет (стаж ра­бо­ты);
- до­пла­та за вред­ные ус­ло­вия тру­да, за смен­ный ре­жим ра­бо­ты и ра­бо­ту в но­чное вре­мя, за сверх­уроч­ную ра­бо­ту, ра­бо­ту в вы­ход­ные и празд­нич­ные дни;
- оп­ла­та еже­год­ных и до­пол­ни­тель­ных от­пус­ков, ма­те­ри­аль­ная по­мощь, вклю­чая до­пол­ни­тель­ные сум­мы к от­пус­ку;
- про­чие ви­ды оп­ла­ты тру­да, опре­де­лен­ные в Ор­га­ни­за­ции, ко­то­рые не мо­гут бы­ть из­ме­не­ны Ра­бо­то­да­те­лем в од­но­сто­рон­нем по­ря­дке.

**3.6.2. К пе­ре­мен­ной ча­сти за­ра­бо­т­ной пла­ты от­но­сят­ся: пре­мии за счёт всех ис­точ­ни­ков, воз­на­гра­жде­ние (пре­мия) по ре­зуль­та­там ра­бо­ты за год.**

**3.7. Оп­ла­та вре­ме­ни про­сто­я по ви­не Ра­бо­то­да­те­ля, ес­ли Ра­бо­тник пре­дуп­ре­дил Ра­бо­то­да­те­ля о на­ча­ле про­сто­я, про­из­во­дит­ся в раз­ме­ре двух тре­тей сред­ней за­ра­бо­т­ной пла­ты, ес­ли Ра­бо­тник пре­дуп­ре­дил о на­ча­ле про­сто­я в по­ря­дке, пре­дус­мо­т­рен­ном ст. 157 ТК РФ.**

**3.7.1. Вре­мя про­сто­я по при­чи­нам, не за­ви­ся­щим от Ра­бо­то­да­те­ля и Ра­бо­тника, оп­ла­чи­ва­ет­ся в раз­ме­ре двух тре­тей та­риф­фной ста­вки (дол­ж­но­ст­ного ок­ла­да), рас­счи­тан­ных про­пор­ци­о­наль­но вре­ме­ни про­сто­я, ес­ли Ра­бо­тник пре­дуп­ре­дил о на­ча­ле про­сто­я в по­ря­дке, пре­дус­мо­т­рен­ном ст. 157 ТК РФ.**

Пред­ло­же­ние пред­ста­ви­те­лей сто­ро­ны ра­бо­тни­ков:

*Вре­мя про­сто­я (в слу­чаях, ес­ли про­стой вы­зван чрез­вы­чай­ны­ми об­стоя­тель­ства­ми – вре­мен­ная при­ос­та­нов­ка ра­бо­ты по при­чи­нам э­ко­но­ми­че­ско­го, тех­но­ло­гиче­ско­го, тех­ни­че­ско­го или ор­га­ни­за­ци­он­но­го ха­рак­те­ра) по ви­не Ра­бо­то­да­те­ля оп­ла­чи­ва­ет­ся в раз­ме­ре не мень­ше двух тре­тей сред­ней за­ра­бо­т­ной пла­ты ра­бо­тника.*

*При невы­пол­не­нии нор­м тру­да, неис­пол­не­нии тру­до­вых (дол­ж­но­ст­ных) обя­зан­но­стей по ви­не Ра­бо­то­да­те­ля, оп­ла­та тру­да про­из­во­дит­ся в раз­ме­ре не ниже сред­ней за­ра­бо­т­ной пла­ты ра­бо­тника, рас­счи­тан­ной про­пор­ци­о­наль­но фак­ти­че­ски от­ра­бо­тан­но­му вре­ме­ни.*

*В КД 2009 – 2011 от­сут­ст­вуют обе ре­дак­ции. По­это­му дан­ная нор­ма ре­гу­ли­ру­ет­ся за­ко­но­да­тель­ством.*

## **4. За­ня­тость**

4.5. При сокращении численности или штата Ра­бо­тни­ков Об­щес­тва за выс­во­бо­жда­е­мы­ми Ра­бо­тни­ками в те­че­ние го­да со дня уво­ль­не­ния со­хра­ня­ет­ся при­о­ри­тет­ное пра­во на при­ём на ра­бо­ту при по­яв­ле­нии ва­кант­ных долж­но­стей.

## **6. До­пол­ни­тель­ные льго­ты, га­ран­тии и ком­пен­са­ции**

**6.2. Для на­сто­я­ще­го раз­де­ла и при­ло­же­ний к нему вы­пла­ты ука­зан­ные в ми­ни­маль­ной ме­сяч­ной та­риф­фной ста­вке (ММТС) при­ни­ма­ют­ся в рас­чё­тах по со­сто­я­нию на 01 ян­ва­ря те­ку­ще­го го­да.**

**6.4.3. Сверх нор­м, ус­та­нов­лен­ных за­ко­но­да­тель­ством, в слу­чае сме­рти Ра­бо­тника от об­ще­го за­бо­ле­ва­ния или не­счаст­но­го слу­чая в бы­ту, се­мье умер­ше­го, пред­ста­ви­вшей сви­де­тель­ство о сме­рти, в раз­ме­ре 4,0 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да.**

6.5. Ра­бо­то­да­те­ль вы­пла­чи­ва­ет ма­те­ри­аль­ную по­мощь Ра­бо­тни­кам:

- в слу­чае сме­рти близ­ких род­ст­вен­ни­ков (суп­ру­га (и), де­тей, ро­ди­те­лей, род­ных сес­тёр, род­ных бра­т­ьев) **в раз­ме­ре 2,5 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да;**
- при ро­ж­де­нии ре­бён­ка **в раз­ме­ре 2,5 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да;**
- при ре­гис­тра­ции бра­ка (е­с­ли бра­к ре­гис­три­ру­ет­ся впер­вые) **в раз­ме­ре 2,0 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да;**
- ма­те­рям или от­цу, на­хо­дя­ще­му­ся в от­пус­ке по у­хо­ду за ре­бён­ком до дос­ти­же­ния ре­бён­ком воз­ра­ста 3-х лет еже­ме­сяч­но **в раз­ме­ре 0,5 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да** (ком­пен­са­ци­он­ная вы­пла­та по По­ста­нов­ле­нию Со­ве­та Ми­ни­ст­ров РСФСР от 05.05.1991 г. № 242 за счёт средств Об­щес­тва не про­из­во­дит­ся);
- опе­ку­нам и по­печ­и­те­лям де­тей оди­н раз в год **в раз­ме­ре 0,7 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да** на од­но­го ре­бён­ка;
- ма­те­рям, вос­пи­ты­ва­ю­щим де­тей без от­ца или от­цам, вос­пи­ты­ва­ю­щим де­тей без ма­те­ри и мно­го­дет­ным се­мьям (име­ю­щем 3-х и бо­лее де­тей) оди­н раз в год **в раз­ме­ре 1,0 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да** на каж­до­го ре­бен­ка в воз­ра­сте до 17 лет и обу­ча­ю­щим­ся впер­вые на днев­ном обу­че­нии в сред­них спе­ци­аль­ных и выс­ших уч­еб­ных за­ве­де­ни­ях – до 23 лет;
- не дос­тиг­шим ус­та­нов­лен­ных за­ко­ном пен­си­он­ных ос­но­ва­ний, в слу­чае уво­ль­не­ния, в свя­зи с вы­хо­дом на пен­сию по ин­ва­лид­но­сти (об­ще­е за­бо­ле­ва­ние) еди­но­вре­мен­но **в раз­ме­ре 1 ММТС ра­бо­че­го 1 раз­ря­да**

6.8.4. Ежемесячную помощь **в размере ММТС рабочего 1 разряда** бывшим Работникам филиалов генераций и тепловых сетей реорганизованных Обществ, получившим инвалидность в результате несчастного случая по вине Работодателя или профессионального заболевания (неработающим инвалидам), при предоставлении подтверждающих документов.

6.8.5. Ежемесячную помощь **в размере ММТС рабочего 1 разряда** иждивенцам до 18-ти лет и обучающимся в учебных заведениях на очных отделениях до 23-х лет – детям Работника погибшего на производстве, при предоставлении подтверждающих документов.

6.8.8. Компенсацию стоимости погребения Работников и пенсионеров Общества родственникам, оплатившим погребение (с предъявлением документов, подтверждающих родство), но не более **7,0 ММТС рабочего 1 разряда** (кроме поминального обеда).

6.8.10. Беспроцентную ссуду за счёт средств Общества в размере **15 ММТС рабочего 1 разряда** сроком на 5 лет Работникам до 30 лет, проживающим в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока не получающим процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока или получающим ее частично.

## **7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства в Обществе**

7.2. Работодатель:

7.2.9. **Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не освобожденным председателям цеховых профорганизаций и председателям ППО продолжительностью 3 календарных дня.**

7.5. Работники, избранные в состав профсоюзных комитетов, цеховых комитетов, **в комиссии профсоюзных комитетов, совместных комиссий (по охране труда, по трудовым спорам, по социальному страхованию и др.)** и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, к ним не может быть применено дисциплинарное взыскание, снижен частично или полностью размер премии **за неисполнение должностных обязанностей согласно положения «Об оплате труда работников Общества»**, без предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

### **Правила внутреннего трудового распорядка Общества**

5.4. **Запрещается выезд в командировку в выходные (праздничные дни), в случае производственной необходимости выезд согласуется с генеральным директором, директором филиала.**

5.5. – **разногласия.**

Редакция представителей стороны работников:

5.5. **Время, затраченное на проведение специальной подготовки работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, лиц, на приёмку-сдачу смены, включается в состав рабочего времени.**

Редакция представителей стороны работодателя – **не дополнять коллективный договор данным пунктом.**

5.8.3. **Руководителю подразделения (цех и т.п.) запрещается допускать работу смены не укомплектованным составом без письменного указания технического руководителя энергообъекта и без вменения обязанностей отсутствующих Работников другим Работникам смены с их согласия (с доплатой в соответствии с п. 3.2 положения об оплате труда работников Общества (приложение № 4 к настоящему Договору) и не более заработной платы отсутствующих работников).**

### **Положение об оплате труда работников Общества**

3.4. Оплата работы в сверхурочное время производится в размере 1,5-кратной часовой тарифной ставки за первые два часа работы и 2-кратной часовой тарифной ставки за последующие часы или по письменному заявлению Работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени сверхурочной работы.

3.4.1. – **разногласия** \*.

Редакция представителей стороны работодателя: Для Работников с суммированным учётом рабочего времени, число сверхурочных часов, оплачиваемых в полуторном размере, определяется умножением двух часов на число рабочих дней в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели. Остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере.

Редакция представителей стороны работников: **Для Работников с суммированным учетом рабочего времени, число сверхурочных часов - сверх нормы нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа в полуторном размере, остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере.**

*\* В редакции представителей стороны работников значительно вырастит размер компенсации за сверхурочную работу для оперативного персонала. Практически вся сверхурочная работа, за исключением двух часов в квартал, будет оплачиваться в двойном размере.*

3.8.1. – **разногласия** \*.

Редакция представителей стороны работодателя: Доплата начисляется в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) за фактическое время работы в данных условиях, на основании аттестации рабочих мест.

Редакция представителей стороны работников: **Доплаты включаются в тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда. Доплата начисляется за фактическое время работы в данных условиях (в том числе за часы сверхурочной работы и работы в выходной или праздничный день), на основании аттестации рабочих мест.**

\* В редакции представителей стороны работников на доплату придётся начислять другие компенсационные выплаты (например – ночные, за отсутствующего и т.д.).

4.2. Базовый размер текущей премии по Обществу составляет 60% для Работников всех видов деятельности.

#### Ступени оплаты труда персонала, занятого в основном виде деятельности и строительстве

Степень оплаты	Максимальный тарифный коэффициент	Минимальный должностной оклад на 01.01.2009 г.	Максимальный должностной оклад на 01.01.2009 г.
1	<b>1,22*</b> (1,16)	3554	4336
2	<b>1,38</b> (1,352)	4336	4905
3	<b>1,67</b> (1,668)	4905	5935

\*Окладная часть заработной платы по 2 разряду выросла на 6% дополнительно к произведённой с 01.01.2009 года индексации; по 3 разряду на 3%.

#### Положение о премировании по итогам производственно-экономической деятельности за месяц (текущее премирование) работников Общества

6.5. Филиалы (представительство) ежемесячно определяют фактический процент премии по итогам производственно-экономической деятельности, который зависит от выполнения основных условий премирования филиала (представительства).

6.6. Основные условия премирования Работников филиалов (представительства): /3/

6.6.2. Филиалы «Хабаровская генерация», «Приморская генерация», «Амурская генерация», «Нерюнгринская ГРЭС», «Приморские тепловые сети», «Хабаровская теплосетевая компания»:

Основные условия	Доля премии в базовом размере
Лимит постоянных эксплуатационных затрат**	0,15

\*\* - условие определяется нарастающим итогом с начала отчетного квартала.

Условия премирования применяются для всех категорий Работников, за исключением категории «Рабочие» в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (с изменениями и дополнениями). /3/

6.7. Премия начисляется за выполнение каждого условия в отдельности. При невыполнении одного из условий, премия не начисляется в том же размере, в каком она начисляется за его выполнение.

2.1. Для оценки производственно-экономической деятельности руководителей подразделений филиалов (СП, представительства) в соответствии с выполняемыми функциями приказом по Обществу, согласованным с представителем Работников утверждается Перечень показателей премирования с указанием удельного веса каждого показателя.

2.2. На основании Перечня, приказом директора филиала по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом утверждаются:

- отнесение конкретных должностей работников по штатному расписанию филиала к показателям премирования в соответствии с выполняемыми функциями;

- для Работников, функции которых не отражены в Перечне показателей Общества, показатели премирования, оценивающие результаты их деятельности;

- для руководителей, выполняющих несколько функций, не более 4 показателей премирования из числа основных выполняемых функций;

- для руководителей, указанных в п. 1-4 Перечня Общества дополнительный показатель (при необходимости), учитывающий направление деятельности работника; при этом удельный вес каждого из предлагаемых показателей по функции, приведенной в Перечне, уменьшается на 0,1;

- для рабочих показатели обязательно должны учитывать отсутствие аварий, учетных инцидентов в работе оборудования, отсутствие роста производственного травматизма по вине персонала соответствующего подразделения;

- ответственные лица и исполнители за предоставление справок о выполнении показателей премирования подразделений.

3.6. Конкретному Работнику (СП, филиала, представительства) размер премии может быть снижен частично или полностью, если в отчетном периоде Работник допустил следующие нарушения:



17	<b>Невыполнение или некачественное выполнение ответственными лицами условий коллективного договора, нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</b>
----	--

### **Положение о порядке и размерах возмещения работникам расходов по командировкам**

4. Возмещаются расходы по найму жилого помещения в размере фактических расходов, но не более 6000 рублей в сутки при командировках в г. Москва и г. Нерюнгри и не более 4000 рублей в сутки при командировках в прочие населенные пункты на территории РФ.

5. Расходы по бронированию жилого помещения возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных документально.

### **Положение о выплате материальной помощи инвалидам, ветеранам ВОВ, труженикам тыла и неработающим пенсионерам**

1.1. Ежемесячную материальную помощь неработающим инвалидам и пенсионерам, зарегистрированным по состоянию на 01.01.2007 г. в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ, не получающих негосударственную пенсию через НПФ электроэнергетики:

- уволенным по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ), по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ), по сокращению численности или штата Работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) в размере **660 рублей** \*;

4. **Работодатель ежемесячно выплачивает материальную помощь - 500 рублей Совету Ветеранов филиала (представительства), СП филиала - 500 рублей.**

\* *материальная помощь неработающим инвалидам и пенсионерам увеличена на 10%.*

### **Положение о компенсации за оплаченную тепловую и электрическую энергию**

Порядок предоставления компенсации:

2.1. Работник обязан **ежемесячно** производить оплату за потребленную электрическую и тепловую энергию на основании счетов - квитанций, выданных расчётными центрами энергосбытовых подразделений за потребленную энергию.

2.2. **Работник, для предоставления компенсации, предоставляет Работодателю один раз в год (в январе месяце) копию паспорта (листы 2-5) либо копию свидетельства на право собственности, а также ежемесячно оригиналы оплаченных счёт - квитанций за тепловую и электрическую энергию не позднее 25 числа каждого месяца.** Для проведения сверки расчётов Работник себе оставляет копии квитанций.

Порядок обмена документами между филиалом и структурным подразделением определяется филиалом самостоятельно.

2.4. **Общество возмещает 50% общего потребления энергии, но не более 18000 рублей в год\***. 3. Работодатель компенсирует лицам, указанным в п.1 настоящего положения проживающим в домах, не имеющих центрального отопления 50% стоимости оплаченного топлива, но не более **3 ММТС рабочего 1 разряда** в год.

4. **Работодатель компенсирует стоимость тепловой и электрической энергии лицам, указанным в п. 1 настоящего положения только по одному объекту недвижимости.**

5. **Вновь принятым работникам первая компенсационная выплата за тепловую и электрическую энергию производится за тот месяц, в котором он полностью отработал учётный период.**

\* *Снято ограничение "не более 1500 рублей в месяц".*

Отдельно от Коллективного договора будут изданы его приложения с № 14 по № 20:

**Положение о комиссии по социально-трудовым отношениям филиала (представительства)**

**Положение о порядке и подготовки кадров в высших и средних специальных заведениях для ОАО «ДГК»**

**Положение по организации работы уполномоченного лица по охране труда**

**Положение о совместном проведении с первичными профсоюзными организациями спортивных, культурно-массовых и корпоративных мероприятий**

**Положение о комиссии по социальному страхованию структурных подразделений, филиалов (представительства) Общества**

**Положение о конкурсе профессионального мастерства**

### **Положение об аттестации (оценке) работников Общества (выдержки)**

1.3. Результаты аттестации учитываются при принятии решений, связанных с:

- сохранением за Работником прежней должности;

- **изменением должностного оклада** Работника в пределах ступени оплаты труда (при этом средний оклад по штатному расписанию филиала не должен превышать размер среднего оклада, рассчитанного, исходя из утверждённой генеральным директором численности Работников, среднего тарифного коэффициента (определённого по утверждённой генеральным директором средней ступени оплаты труда) и ММТС рабочего 1 разряда, действующей в соответствующем периоде времени);

- приоритетным включением Работника в социальные программы Общества;

- обучением и развитием Работника;
- включением в резерв кадров на вышестоящие должности;
- **перемещением Работника на другую должность**;
- изменением штатного расписания (при этом штатное расписание меняется в пределах утверждённых филиалу средней ступени по оплате труда и плановой численности);
- **увольнением Работника** по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (в соответствии с требованиями статей 81, 82, 83 ТК РФ).

1.4. Аттестация проводится **один раз в три года** соответствие с утверждённым графиком.

Внеочередная аттестация может быть объявлена генеральным директором Общества. Прохождение внеочередной аттестации не освобождает Работника от периодической (очередной) аттестации, но перерыв между ними должен составлять не менее шести месяцев.

1.5. **Аттестации не подлежат:**

- руководящие Работники Общества, назначение и освобождение от должности которых производится Советом директоров Общества, ведущие менеджеры Общества;
- Работники, проработавшие в должности (на штатной позиции) на момент проведения аттестации менее одного года;
- молодые специалисты, прибывшие на работу в Общество сразу после окончания учебного заведения в течение трёх календарных лет со дня прибытия;
- беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком. После отпуска по уходу за ребёнком женщина подлежит аттестации не ранее, чем через год после выхода на работу;
- рабочие, занимающие должности, оплачиваемые по 1 и 2 ступени оплаты труда.

5.1. Результаты аттестации Работников Общества представляются генеральному директору Общества (для филиала и структурного подразделения — директору филиала и СП соответственно) председателем аттестационной комиссии в течение четырнадцати календарных дней после окончания аттестации Работников. Генеральный директор (директор филиала, СП) с учётом результатов аттестации принимает решение в соответствии с пунктом 1.3 настоящего положения.

5.2. Решение, связанное с изменением тарифного коэффициента Работника в пределах ступени оплаты труда (в целях обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами труда), перемещением Работника на другую должность, изменением штатного расписания, увольнением Работника по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно быть оформлено соответствующим приказом не позднее двух месяцев со дня проведения аттестации.

5.3. Время болезни и отпуска Работника в срок, предусмотренный пунктом 5.2 настоящего положения, не засчитывается.