

## Уважаемый читатель!

Пятый выпуск профсоюзной газеты ППО "Приморская генерация" проинформирует членов профсоюза:

- "премия" – мнение Работодателя и иное.
- о работе, которая была проделана профкомом в период с 01 января 2008 года;
- об изменениях в коллективном договоре ОАО " Дальневосточная генерирующая компания" на 2007 – 2008 годы, внесённых комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК" в апреле 2008 года;
- о работе комиссии филиала "Приморская генерация" по разработке приложений к коллективному договору ОАО "ДГК";
- обратит внимание на отдельные нормы трудового законодательства и коллективного договора;

### ПРЕМИЯ

По мнению представителей администрации, которое они часто озвучивают перед работниками, премия – это выплата, которую работник может получить (а может и не получить) за особые заслуги. Выплата даже 10 % премии (вместо 60%, установленных коллективным договором) является даром со стороны Работодателя, который отметил хорошую работу. То есть премию надо заслужить, а её размер определяется единолично директором.

Но давайте посмотрим, что о премии говорит законодатель.

Основные понятия и определения в сфере оплаты труда изложены в ст. 129 Трудового Кодекса РФ: *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).*

**То есть, согласно ст. 129 ТК РФ премия – это часть заработной платы работника.**

Статья 132 ТК РФ: *Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.*

**То есть премия зависит от выполнения работы, предусмотренной должностными обязанностями работника, а не от желания или нежелания должностных лиц её начислять.**

Как видно из приведённых норм, мнение представителей Работодателя о том, что премия работникам выплачивается по воле директора – противоречит законодательству.

Но наше государство трудно назвать правовым в области регулирования трудовых отношений. Примеров грубых нарушений закона, особенно в сфере малого и среднего бизнеса, очень много. Это и зарплата в конвертах, и отсутствие оплачиваемых отпусков, и даже отсутствие самих трудовых договоров и т.д.

Основные государственные требования в сфере трудовых отношений в нашей Организации Работодателем соблюдаются. Но, тем не менее, по мнению автора выпуска, представители Работодателя иногда идут на нарушения трудового законодательства, заведомо зная об этом. Эти нарушения редко носят явный, открытый характер. Например, премирование работников.

Законодатель определил установление заработной платы в ст. 135 ТК РФ: *Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.*

*Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.*

Система оплаты труда работников филиала "Приморская генерация" состоит из нескольких документов:

- "Положение об оплате труда работников Общества" – приложение № 4 к Коллективному договору ОАО "ДГК" на 2007÷2008 годы;
- "Положение о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за основные результаты производственно-экономической деятельности";
- Положения о дополнительном премировании работников филиала (за выгрузку и подачу со склада пылящих углей, за сверхнормативную выгрузку вагонов, за экономию мазута и т.д.
- Выплаты компенсационного характера по перечням: за работу во вредных условиях; за приёмку смены и т.д.

- Доплаты (за совмещение, исполнение обязанностей отсутствующего работника и т.д.).

**"Положение об оплате труда работников Общества"**, вступившее в действие с 01 января 2008 года, было подписано сторонами в качестве приложения к Коллективному договору ОАО "ДГК" 25 июля 2007 года. До 18 декабря 2007 года это Положение содержало три условия премирования, при невыполнении которых работники филиала, независимо от своего личного вклада в работу, оставались полностью без премии:

6.6. Основные условия премирования Работников филиалов (представительства):

6.6.2. Филиалы «Хабаровская генерация», «Приморская генерация», «Амурская генерация» и «НГРЭС»:

Основные условия	Доля премии в базовом размере
Отсутствие роста аварий и технологических нарушений (инцидентов) в отчетном месяце из-за ошибочных или неправильных действий персонала относительно соответствующего периода прошлого года*	0,5
Прибыль (убытки) до налогообложения (строка 140 формы №2 БУ)**	0,3
Лимит постоянных расходов	0,2

Условие премирования *"Лимит постоянных эксплуатационных затрат"* в целом по 2007 году филиалом не выполнялось.

Условие премирования *"прибыль до налогообложения"* нашим филиалом не выполняется постоянно, как в прошлом году, так и в этом. Хотя странно, с 2002 года ОАО "Дальэнерго" перестало быть убыточным, а к 2006 году результаты хозяйственной деятельности ОАО "Дальэнерго" стали приносить десятки миллионов прибыли. Филиал "Примгенерация" был единственным источником, производящий тепловую и электрическую энергию в ОАО "Дальэнерго". Почему наш филиал "Приморская генерация" в составе ОАО "ДГК" стал убыточным? И это притом, что филиал перевыполнил и показатели прошлых лет, и плановые по выработке тепловой и электрической энергии.

Условие премирования *"Отсутствие роста аварий и технологических нарушений (инцидентов) в отчетном месяце из-за ошибочных или неправильных действий персонала относительно соответствующего периода прошлого года"* тоже иногда не выполнялось. Причем, если инцидент происходил бы на одной станции, премия по этому условию не начислялась всё равно всем работникам всего филиала.

Профсоюзным комитетом нашей первичной профсоюзной организации были выдвинуты требования по внесению изменений в "Положение об оплате труда работников Общества", которые в качестве предложений были утверждены конференцией работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" 27 ноября 2007 года. Утвержденные конференцией предложения были направлены в адрес всех членов Совета представителей первичных профсоюзных организаций ОАО "ДГК". Напомню, что указанный Совет состоит из председателей ППО филиалов ОАО "ДГК" и является представительным органом всех работников Общества при проведении переговоров по заключению, изменению Коллективного договора.

На конференции филиала были избраны делегаты на конференцию работников ОАО "Дальневосточная генерирующая компания", назначенную Советом на 14 декабря прошлого года.

Предложение работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" о внесении изменений в Положение об оплате труда – Приложение № 4 Коллективного договора ОАО "Дальневосточная генерирующая компания" (утвержденное на конференции работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" 27 ноября 2007 года), помимо исключения условий премирования (всех трёх условий и для всех категорий работников), содержало конкретные требования в системе оплаты труда:

- По оплате сверхурочной работы и работы в нерабочие праздничные дни (доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются с учетом увеличения часовой или дневной ставки при работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу);
- О включении доплат за работу во вредных условиях в тарифные ставки (должностные оклады) при всех расчетах, связанных с оплатой труда;
- О доплате работникам, допущенным в установленном законодательством порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, которая производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.06 № 573;
- О доплате работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, находящихся вне места постоянного жительства;
- О присвоении уборщикам служебных помещений при уборке санузлов и общественных туалетов 2 разряда.

Но наши предложения не были поддержаны членами Совета представителей ППО в ОАО "ДГК". После того, как работодателем было дано согласие на установление единого базового размера премии по всем филиалам – 60 %, Совет 30 ноября большинством голосов принял решение – конференцию ОАО "ДГК", назначенную на 14 декабря 2007 года – не проводить.

18 декабря 2007 года были внесены изменения в "Положение об оплате труда работников Общества": вместо трёх условий премирования оставили одно. На рабочих это условие не распространяется.

К сожалению, предложения нашего коллектива не были полностью поддержаны представителями других коллективов Общества. Но, всё равно, коллективные действия, начатые в филиале "Приморская генерация", имеют огромный результат – удалось отстоять базовый размер премии 60% для рабочих, и, независимые от сквозных условий – 51% для остальных категорий работников. Результат был бы более полным, если бы Совет представителей проявил единство в отстаивании интересов работников.

В соответствии с ч. 1 ст. 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника (в том числе его премия) зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Пунктом 3.2 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 годы, п. 3.2.1 приложения № 4 к Коллективному договору ОАО "ДГК" на 2007–2008 годы определено, что Работодатель обеспечивает связь оплаты труда Работников с его результатами.

Тем не менее, по пунктам 6.5 и 6.6 "Положения об оплате труда работников Общества" размер премии работников филиала поставлен в зависимости от условия, на выполнение которого многие работники и целые подразделения повлиять не могут. При выполнении условия премирования "*Лимит постоянных эксплуатационных затрат*" отдельным структурным подразделением, результат его работы ставится в зависимость от результатов работы других СП филиала, не выполнивших условие премирования. При таком подходе оплата труда самих работников, отдельного структурного подразделения, никак не связана с результатами их труда.

*Лимит условно-постоянных расходов за 1 квартал 2008 года по филиалу "Приморская генерация"* в целом превысил 134 млн.рублей:

основное превышение по статье "работы и услуги производственного характера" – 114 млн.рублей;

"сырьё и материалы" и "затраты на оплату труда" тоже были превышены.

По итогам первого квартала, только филиал "Приморская генерация" превысил *лимит постоянных эксплуатационных затрат*. И только нашим работникам премия за январь и март была снижена на 9%.

15 февраля 2008 года было утверждено (директором филиала и председателем ППО) "**Положение о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за основные результаты производственно-экономической деятельности**". Данным Положением, помимо показателей премирования, был оговорен порядок издания приказов о премировании работников по итогам работы за месяц.

Данное положение вызвало шквал негодования со стороны "ДГК":

- к дисциплинарной ответственности был привлечен директор филиала;
- в адрес председателя Приморской краевой организации Всероссийского "Электропрофсоюза" поступило требование за подписью исполняющего обязанности генерального директора ОАО "ДГК" о депремировании председателя ППО "Приморская генерация";
- под предлогом отсутствия "Положения об оплате труда освобождённых профсоюзных работников" не была начислена премия за февраль всем штатным работникам ППО "Приморская генерация".

Государственная инспекция труда в Приморском крае, добросовестно "отфутболивавшая" все жалобы со стороны работников, профсоюза, вдруг дала оценку нашему "Положению о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за основные результаты производственно-экономической деятельности". Выдала предписание директору филиала о приведении Положения в соответствие с колдоговором, при этом, не указав, какие и чьи права нарушены положением о премировании.

Нарекания к нашему Положению о премировании:

1. Кроме рабочих, наше Положение ещё исключило категорию "специалисты и служащие до 6 ступени оплаты труда", на которых не распространяется условие премирования. По мнению администрации ОАО "ДГК", получение в январе и марте этой категорией работников (табельщики, операторы, таксировщики, фельдшера, кладовщики и т.д.) премии 60% вместо 51% - нарушение прав этих работников.
2. Установление для рабочих и служащих единственного показателя "Отсутствие нарушений в работе", тоже *"существенно ухудшило их положение"*, т.к. при отсутствии нарушений в работе этим работникам приходится выплачивать премию в размере 60%.
3. Приказы по премированию требуется согласовывать с профсоюзом, а профсоюзный комитет не согласовывает выплату 51% вместо 60% премии, указывая в своём мотивированном отказе на то, что условие премирования не выполнено по объективным причинам и вины работников в этом нет, и предлагает выплатить премию в полном объёме. Такая процедура при издании приказов тоже нарушает права работников.

Администрация филиала вышла с инициативой о внесении изменений в "Положение о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за основные результаты производственно-экономической деятельности" – исключить вышеуказанные позиции, на что профсоюзный комитет ответил мотивированным отказом.

В мае 2008 года профсоюзный комитет обратился в мировой суд в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц - работников (членов профсоюза) филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация".



**Отчет**  
**о правозащитной работе, проделанной профсоюзным комитетом**  
**первичной профсоюзной организации в филиале ОАО "ДГК"**  
**"Приморская генерация" в январе ÷ апреле 2008 года.**

**1. Представления профсоюзного комитета директору филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" об устранении нарушений трудового законодательства:**

**1.1** от 14.01.2008 г.: Об отказе дать согласие (мотивированное несогласие) на увольнение по сокращению штатов с 23 января 2008 года 43 работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация".

*Приказ издан не был, к дисциплинарной ответственности за нарушение требований трудового законодательства при проведении процедуры сокращения был привлечен руководитель юридической службы филиала.*

**1.2** 28.02.2008 года профсоюзный комитет не согласовал два проекта приказов "о наказании работников, виновных в перерасходе мазута за январь".

*В результате не были депремированы работники ПГРЭС (оперативный и руководящий персонал КО, НСС) на 112,3 тыс. рублей; работники ВТЭЦ-2 на 290,5 тыс. рублей. ИТОГО профсоюзному комитету удалось защитить **402.800 рублей** заработной платы членов профсоюза.*

**1.3** от 04.03.2008 г.: Об отмене приказов "О наложении взыскания" члену комиссии по трудовым спорам и "О не начислении премии" одному из руководителей службы филиала.

*Соответствующие пункты приказов были отменены.*

**1.4** Профсоюзным комитетом, комитетами профсоюза структурных подразделений не были согласованы приказы по итогам работы за январь и март 2008 года. Январские приказы были обжалованы в три адреса: на имя директора филиала, коллективные обращения к генеральному директору ОАО "ДГК", в государственную инспекцию труда в Приморском крае. По всем приказам профсоюзные органы выдали в письменном виде мотивированный отказ в согласовании.

**Основным доводом профсоюза служит то, что установление условия премирования, на выполнение которого работник не может повлиять – ни что иное, как дополнительное основание для удержания из заработной платы.**

Все адресаты дали отрицательный ответ в письменном виде. Кроме того, заместитель генерального директора ОАО "ДГК" по работе с персоналом провёл встречи с коллективами станций. На них с помощью слайдов (стр. 2 обложки) он наглядно показал, что средств на оплату труда в полном объёме (с учётом выплат по системам оплаты труда, согласованным в коллективном

договоре) у Общества нет. Особенно тяжёлое положение именно у приморских филиалов. Региональная энергетическая комиссия (РЭК) Приморского края утвердила такие затраты на оплату труда, что они гораздо ниже сложившихся даже в 2006 -2007 годах. Поэтому даже премию в размере 51% тарифной ставки платить не с чего. Руководство ОАО "ДГК" идёт на перерасход фонда оплаты труда, а неразумные члены коллектива, под руководством своего профсоюза пишут протестные письма, на которые приходится отвечать.

На вопрос из зала – почему не защитив в РЭКе все затраты на производство тепловой и электрической энергии в необходимом объёме, дефицит средств покрывается за счёт заработной платы работников – вразумительного ответа не прозвучало. Зато было указано, что такого условия премирования, как *"Лимит постоянных эксплуатационных затрат"* недостаточно, более полно финансовый результат отражает условие *"прибыль до налогообложения"*, которое на основании тарифов, утверждённых РЭКом наш филиал вообще никак не выполнит.

В общем, по мнению руководства, **премию надо зарабатывать в условиях, когда заработать её невозможно**, а не роптать на плохое состояние оборудования и снижение оплаты труда.

**1.5** По представлению комитета профсоюза ВТЭЦ-2 был отменен приказ о депремировании члена комиссии по трудовым спорам;

**1.6** Мотивированные несогласия профсоюзного комитета, комитетов профсоюза с проектами приказов по депремированию работников, помогли отстоять полностью или сохранить часть премии работникам, которые, по мнению руководства, допускали упущения в работе.

## **1. Представление профсоюзным комитетом интересов работников при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.**

2.1 С введением в действие с 01 января 2008 года "Положения об оплате труда работников Общества" у части работников ухудшились условия оплаты труда.

По договоренности сторон, закреплённой в коллективном договоре (п. 2.3.2 Приложения № 4), у тех работников, чей оклад по новому положению стал ниже установленного до его введения, то Работнику сохраняется тарифная ставка (оклад) на период, пока увеличение заработной платы на величину фактического роста индекса потребительских цен в РФ проводимое в Обществе, не уравнивает их между собой.

*Те из работников, кто не согласился на немедленное изменение своей тарифной ставки (оклада, остались пусть и без индексации, но и без понижения оклада.*

2.2 Поскольку работников заранее не предупредили (не позднее чем за два месяца) о предстоящих изменениях условий оплаты труда, то действия



Работодателя по введению этих изменений с 01 января 2008 года были незаконными. По обращениям профсоюзного комитета, по заявлениям работников (написанных с помощью профсоюзных работников) в адрес не только руководства филиала, но и генеральному директору ОАО "ДГК", *многим работникам произведен перерасчет заработной платы за первые месяцы текущего года, а изменения условий оплаты труда будут введены после истечения двухмесячного срока предупреждения работников.*

2.3 В апреле 2008 года внесены изменения в штатное расписание Партизанской ГРЭС – шести составителям топливно-транспортного цеха присвоен 5 разряд. Этому предшествовало собрание в коллективе ТТЦ ПГРЭС, обращение к директорам, как станции, так и филиала, рассмотрение этого вопроса на комиссии по социально-трудовым отношениям филиала "Приморская генерация".

2.4 До сих пор не поставлена точка в вопросе дополнительной оплаты за выгрузку и подачу со склада пылящих углей в осенне-зимний период. Соответствующее Положение было подписано представителями сторон в филиале, но генеральный директор его согласовал при условии, что оно будет действовать при наличии средств и сразу же указал директору филиала на отсутствие средств на дополнительное премирование в фонде оплаты труда.

Собранием коллектива ТТЦ ПГРЭС было принято решение, которое уполномочило председателя ППО подготовить коллективное заявление и провести соответствующие переговоры.

*В результате было издано 5 приказов: 3 по ПГРЭС на доплату в размере 578737 рублей, 2 по АТЭЦ на сумму 510437 рублей. ИТОГО удалось добиться увеличения оплаты труда в 1 квартале на 1.089.174 рубля.*

Но администрация продолжает настаивать на отмене Положения.

### **3. Организационная работа профсоюзного комитета.**

Зарегистрировано исходящих – 52 документа по профкому ППО, кроме того десятки документов направлены комитетами профсоюза структурных подразделений:

- мотивированное мнение профсоюзного комитета при издании приказов по филиалу, связанных с сокращением штата работников Организации (из 43 подлежащих сокращению, уволено по сокращению – 3 человека, по соглашению сторон – 18, остальные трудоустроены);
- мотивированное мнение (несогласие) профсоюзного комитета при издании приказов по премированию за январь – март 2008 года;
- мотивированное мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов в филиале (Положение о премировании, ПВТР и т.д.);
- запросы по обращениям работников;

- обращения (представления) об устранении нарушений на имя директора филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация";
- по вопросу обеспечения санитарно-бытовых условий работников – предложено руководству филиала создать долгосрочную конкретную программу по наведению порядка на рабочих местах, в душевых, туалетах и т.д.;
- мотивированный отказ в согласовании дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, установленных Коллективным договором ОАО "ДГК" на 2007-2008 гг. (п. 6.13 КД) для работников, не уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (п. 1.6 КД);
- обращения в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК", в комиссию филиала "Приморская генерация" по внесению изменений в Коллективный договор ОАО "ДГК", в приложения по филиалу;
- мотивированные отказы на проекты приказов о депремировании работников (за перерасход мазута, за производственные упущения и т.д.);
- ходатайства по неработающим пенсионерам в адрес руководства филиала, ОАО "ДГК";
- исковое заявление о взыскании части заработной платы с уплатой процентов (денежной компенсации) и возмещении морального вреда, причиненного работникам при издании приказов о премировании по итогам работы за январь 2008 года.
- запросы о предоставлении информации;

– Оказана помощь в написании заявлений в различные инстанции работникам, в том числе и бывшим – представителям администрации филиала, ОАО "ДГК", ОАО "ДЭК", в государственную инспекцию труда.

– Проведено 3 заседания профсоюзного комитета, на которых принимались решения по выработке мотивированного несогласия с депремированием работников, обсуждались выдвигаемые требования к администрации, формировались предложения по внесению изменений и дополнений в локальные нормативные акты предприятия. Председатель ППО принимал участие в заседаниях комитетов профсоюза станций, в цеховых собраниях, на совещаниях оперативного персонала.

– Проведена конференция работников и отчетные конференции в структурных подразделениях и в первичной профсоюзной организации (24 января 2008 года):

Конференция работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" поддержала требования "Всероссийского Электропрофсоюза" по внесению изменений в ОТС по увеличению минимальной месячной тарифной ставки

рабочего 1 разряда. Решения собраний, конференций, подписные листы в поддержку выдвинутых требований (1552 подписи – более 75% от общего количества работающих) были направлены в адреса руководителей РАО "ЕЭС России", Объединения работодателей в электроэнергетике, "Всероссийского Электропрофсоюза".

28 февраля 2008 года провёл свою работу VI Внеочередной Пленум "Всероссийского Электропрофсоюза", на котором впервые за годы реформирования электроэнергетики приняли участие представители работодателей всех ведущих энергокомпаний.

Пленум поручил руководству Всероссийского комитета "Электропрофсоюз" инициировать с 05 марта 2008 года коллективные переговоры с Объединением РаЭЛ по заключению ОТС на 2009 и последующие годы. Было поручено представителям профсоюзной стороны внести на переговорах следующие предложения:

1. Установить с 01.01.2009 года минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации;

2. Осуществить единовременное изменение соотношения тарифной и надтарифной частей заработной платы, обеспечивающее в пределах фонда оплаты труда долю тарифной части в заработной плате работника не менее 65%;

3. Установить с 01 января 2010 года минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда, равную 1,5 кратному размеру прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

Одним из итогов проведённых коллективных действий (сбор подписей в поддержку действий ВРК) стало внесение изменений в Рекомендации по оплате труда работников электроэнергетики, предусматривающих увеличение коэффициентов по 9 ступень оплаты труда.

**14 мая 2008: 13 мая 2008 года состоялась рабочая встреча руководства ВРК "Электропрофсоюз" и представителей первичных и территориальных организаций отраслевого профсоюза с Председателем Правления ОАО РАО "ЕЭС России" А.Б.Чубайсом**

Рабочая встреча с руководителем электроэнергетического холдинга была организована по настоятельной просьбе представителей отраслевого профсоюза в связи с обострившимися проблемами в социально-трудовой сфере деятельности организаций электроэнергетики. При этом значимость ее определялась еще и тем, что она проходила в весьма важный исторический период завершения структурной реформы энергокомпаний и прекращения деятельности РАО «ЕЭС России».

Со вступительным словом к участникам обратился Председатель

Правления ОАО РАО «ЕЭС России» **А.Б. Чубайс**, который обозначил формат встречи и ключевые темы обсуждения, отметив при этом взвешенную позицию «Всероссийского Электропрофсоюза», в результате которой в сложный период преобразований удалось сохранить конструктивную позицию при защите социально-трудовых прав и интересов работников.

Текущим проблемам и перспективам развития социально-трудовых отношений, взаимодействию между работодателями и профсоюзными органами в электроэнергетике посвятил свое выступление Председатель Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» **В.Н. Вахрушкин**.

Председатель профсоюза отметил важность сохранения накопленного опыта отношений в сфере социального партнерства в постреформенный период; подчеркнул роль представителей ОАО РАО «ЕЭС России» по нахождению компромиссных решений по повышению уровня заработной платы работников электроэнергетики в 2008 году, которые уже привели к конкретным результатам; отметил несостоятельность позиции Объединения РаЭл на текущих коллективных переговорах по ОТС 2009 и последующих годов в части размера минимальной месячной тарифной ставки первого разряда (ММТС) на уровне 3260 рублей и ее индексации с понижающим коэффициентом 0,8 к индексу потребительских цен в Российской Федерации (ИПЦ), что идет вразрез с планами Правительства РФ по повышению заработной платы в стране; отметил острую необходимость доведения постоянной части заработной платы работников до уровня 60-65%, индексации ММТС на уровне ИПЦ без понижающих коэффициентов, сохранения, как минимум, на прежнем уровне льгот, гарантий и компенсаций и установления 3-х летнего срока действия ОТС будущего периода.

Социально-трудовые отношения и рынок труда – тема выступления Генерального директора Объединения РаЭл **О.В. Куликова**.

О возможностях увеличения заработной платы работникам электроэнергетических предприятий (с учетом роста производительности труда) рассказал участникам встречи Начальник ДУП КЦ ОАО РАО «ЕЭС России» **В.В. Галка**.

Начальник Департамента бизнес-планирования ОАО РАО «ЕЭС России» **Д.А. Бурнашев** представил анализ последствий увеличения ММТС в диапазоне от 1 до 10 процентов на примере генерирующих и сетевых компаний.

В последующем состоялся обмен мнениями, где представители профсоюза решительно обозначали проблемы в социально-трудовой сфере, имеющиеся в организациях электроэнергетики и требующие незамедлительного решения.

Подвел итоги рабочей встречи Председатель Правления ОАО РАО «ЕЭС России» **А.Б. Чубайс**, отметив наиболее важные тезисы по итогам

выступлений участников встречи:

- конструктивное взаимодействие представителей работников и работодателей в рамках социального партнерства, которое внесло свой вклад в процессы, вызванные реформированием энергокомпаний, подготовку и реализацию масштабной инвестпрограммы;
- недостаточный уровень средней заработной платы в электроэнергетике в сравнении со средней заработной платой по РФ с учетом специфики работы в отрасли и квалификации персонала;
- утрата позиций по уровню заработной платы по сравнению с другими отраслями – негативная и неправильная тенденция (особенно по сравнению с коммунальными предприятиями);
- повышение уровня заработной платы, безусловно, должно увязываться с ростом производительности труда, в том числе и с модернизацией действующего и ввода нового высокоэффективного оборудования;
- невозможность принятия предложений «Всероссийского Электропрофсоюза» по увеличению размера ММТС до 4850 рублей, обозначенных на текущих коллективных переговорах по новому ОТС.

### **Решения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "Дальневосточная генерирующая компания" – изменения в Коллективном договоре**

Проведено несколько заседаний комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК". Решения комиссии от 14 и 30 ноября и результаты переговоров от 18 декабря 2007 года внесены в редакцию коллективного договора, подготовленного к печати.

В 2008 году прошли 2 заседания комиссии 20 февраля [4] и 28 апреля [5], на каждом из которых рассматривалось более 10 вопросов, в том числе и предложения сторон по внесению изменений и дополнений в редакцию действующего коллективного договора ОАО "ДГК".

Здесь отразим только те изменения, которые вступили в силу после согласованного решения комиссии (изменения выделены):

- дополнить раздел «Дополнительные льготы гарантии и компенсации» коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 гг. пунктом 6.14 и изложить его в следующей редакции:

**п. 6.14. «Работодатель осуществляет корпоративную поддержку работников Общества в улучшении жилищных условий в соответствии с положением (приложение № 16 к настоящему Договору)». [4]**

- Пункт 5.4 локального нормативного акта «О добровольном медицинском страховании и страховании работников от несчастных случаев» изложить в следующей редакции:

п. 5.4. **«Реабилитационно-восстановительное лечение, за счет средств страховых компаний в размере 100% от стоимости РВЛ. Работнику обеспечивается место в двухместном номер».** [4]

- Первый абзац п. 6.2 раздела «Дополнительные льготы, гарантии и компенсации» коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007 – 2008 гг. изложить в следующей редакции:

п. 6.2. **«Работники, привлеченные к дисциплинарной ответственности за нарушения трудовой дисциплины (прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), а также Работники, причинившие своими действиями (бездействием) значительный материальный ущерб Обществу, если вина установлена комиссией по социально-трудовым отношениям филиала (представительства), на основании соответствующего приказа Работодателя, лишаются права пользования льготами, гарантиями и компенсациями, предусмотренными пунктами 6.4, 6.5, 6.7.1 настоящего раздела в течение календарного года после совершения проступка».** [4]

- Изложить пункт 2.7 положения «О выплате материальной помощи инвалидам, ветеранам ВОВ, труженикам тыла и неработающим пенсионерам» в следующей редакции:

п. 2.7. **«Работодатель ежемесячно выплачивает материальную помощь членам Совета Ветеранов филиала (представительства) в размере 150 рублей».** [4]

- Пункт 2.4. Приложения № 9 «Положения о компенсации за оплаченную электрическую и тепловую энергию» изложить в следующей редакции:

**«Пенсионеры, проживающие на территории Российской Федерации, состоящие на учете в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ, последним местом работы которых перед уходом на пенсию являлось это предприятие, имеющие общий стаж работы в отрасли не менее 15 лет независимо от года выхода на пенсию».** [5]

- Пункт 4.1. Приложения № 9 «Положения о компенсации за оплаченную электрическую и тепловую энергию» изложить в следующей редакции:

**«Общество возмещает 50% общего потребления (руб.) - 1500 рублей в месяц или не более 18000 рублей за год».** [5]

### **О работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений филиала "Приморская генерация" ОАО "ДГК"**

Комиссией приняты приложения филиала "Приморская генерация" к Коллективному договору ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» на 2007 – 2008 годы:

1. Правила внутреннего трудового распорядка Филиала (п. 2.2 КД);



2. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливаются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 2.3.2 КД);
3. Положение о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация";
4. Положение о дополнительном премировании персонала электростанций за разгрузку и подачу со склада пылящих углей (п. 5.1.18 КД, п. 7.5 Приложение № 4 КД);
5. Положение о распределении средств за экономию мазута;
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, спец.обуви и других СИЗ рабочим, служащим и ИТР филиала Приморская генерация (по типовым отраслевым нормам) (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ рабочим, служащим и ИТР филиала Приморская генерация (сверх типовых отраслевых норм) (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).
8. Перечень профессий для бесплатной выдачи спецпитания (молока) (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).
9. Перечень профессий с отнесением их к группам производственных процессов по степени загрязнения для выдачи мыла, смывающих и обезвреживающих средств (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).
10. Соглашение по охране труда на 2008 год.

Оставлены без изменений:

1. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 5.9 Приложения № 4 КД) – до утверждения результатов аттестации рабочих мест.
2. Перечень профессий работников, которым оплачивается время приёмки смены (п. 2.16 КД) – до 01.06.2008 года (до проведения хронометража приёмки смены по всем должностям работников, работающих в безостановочном режиме). Пока этот перечень дополнен должностью машинист тепловоза – 25 минут.

Замечания, вопросы и предложения направляйте по адресам:

**[prof1@primgen.ru](mailto:prof1@primgen.ru)** – ШПО "Приморская генерация",  
**[prof2@vtec2.ru](mailto:prof2@vtec2.ru)** – ВТЭЦ-2,  
**[prof@atec.primorye.ru](mailto:prof@atec.primorye.ru)** – АТЭЦ,  
**[profkom@pgres.ru](mailto:profkom@pgres.ru)** – ПГРЭС,  
**[sotin3@primgen.ru](mailto:sotin3@primgen.ru)** – АУП.



**Решение профсоюзного комитета от 06 мая 2008 года, направленное директору филиала, с указанием фамилий конкретных работников.**

В соответствии со ст.ст. 30, 377 ТК РФ, п. 1.6 Коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы установлено:

*"1.6. Нормы Договора распространяются на Работодателя и Работников, состоящих с ним в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых он заключен и обязательны для исполнения сторонами социального партнёрства Общества.*

*1.6.1. Представитель Работников представляет интересы всех Работников в соответствии со ст. 30, 37 ТК РФ при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.*

*1.6.2. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить соответствующую первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии со ст. 30 ТК РФ и на основании ст. 377 ТК РФ, уплачивая ежемесячно по письменному заявлению через бухгалтерию Работодателя на счёт профсоюзной организации, работающей в соответствующем филиале, представительстве (ином подразделении) Общества, денежные средства в размере 1% месячной заработной платы".*

В Коллективном договоре ОАО «ДГК» на 2007-2008 годы п.п. 1.6, 6.2, 6.13 определены условия, при которых дополнительные льготы, гарантии и компенсации не распространяются на Работников:

- привлеченных к дисциплинарной ответственности за нарушения трудовой дисциплины (прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), а также Работники, причинившие своими действиями (бездействием) значительный материальный ущерб Обществу;
- работающих по совместительству и не списочного состава (кроме пенсионеров и выборных, освобожденных штатных работников ППО);
- не уполномочивших соответствующую первичную профсоюзную организацию (уплачивая ежемесячно по письменному заявлению через бухгалтерию Работодателя на счёт ППО, денежные средства в размере 1% месячной заработной платы) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем;
- чьи личные заявления на имя руководителя Общества, филиала не согласованы с профсоюзной организацией филиала (представительства).

С учетом всего изложенного, профсоюзным комитетом ППО "Приморская генерация" принято решение о несогласовании (п. 6.13. КД) дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, установленных Коллективным договором ОАО "ДГК" на 2007-2008 гг. для Работников филиала "Приморская генерация", не уполномочивших первичную профсоюзную организацию (п. 1.6 КД) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.