

Уважаемый читатель!

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

- об основных изменениях в коллективном договоре ОАО "ДГК", об оставшихся разногласиях.
- о действиях, предпринятых профкомом по защите прав своих членов профсоюза.

Сравнение норм коллективных договоров ОАО "ДГК" 2009 - 2011 гг., и 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 тарифной 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 (четырёх тысяч шестисот) рублей в месяц.

3.6.1. К постоянной части заработной платы относятся:

- повременная заработная плата по тарифным 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 тарифной 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 менее 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 тарифной 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 (имеющим 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 возрастит 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

Ступень оплаты	Максимальный тарифный коэффициент	Минимальный должностной оклад на 01.01.2009 г.	Максимальный должностной оклад на 01.01.2009 г.
1	1,22* (1,16)	3554	4336
2	1,38 (1,352)	4336	4905
3	1,67 (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	Невыполнение или некачественное выполнение ответственными лицами условий коллективного договора, нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
-----------	--

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, подтверждённых 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

2. 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 оставляется 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.

Обоснование редакции представителей работников по оставшимся разногласиям к Коллективному договору ОАО «ДГК» на 2009÷2011 годы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Коллективному договору ОАО «ДГК»

Правила внутреннего трудового распорядка Общества

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

Обоснование:

Статья 91 ТК РФ: Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В трудовых договорах работников ОАО "ДГК" указано, что работники выполняют трудовую функцию в соответствии с должностными инструкциями, в которых целые разделы посвящены обязанностям работника по приёмке смены.

Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей РФ (Утверждены Приказом Минэнерго РФ от 19.06.2003 г. N 229; Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.06.2003 г. N 4799):

6.7.15. Каждый работник из числа оперативно-диспетчерского персонала, заступая на рабочее место, должен принять смену от предыдущего работника, а после окончания работы сдать смену следующему по графику работнику.

Уход с дежурства без сдачи смены не допускается.

6.7.16. При приемке смены работник из числа оперативно-диспетчерского персонала должен:

ознакомиться с состоянием, схемой и режимом работы энергоустановок, находящихся в его оперативном управлении и ведении, в объеме, определяемом соответствующими инструкциями;

получить сведения от сдавшего смену об оборудовании, за которым необходимо вести особо тщательное наблюдение для предупреждения нарушений в работе, и об оборудовании, находящемся в резерве и ремонте;

выяснить, какие работы выполняются по заявкам, нарядам и распоряжениям на закрепленном за ним участке;

проверить и принять инструмент, материалы, ключи от помещений, оперативную документацию и документацию рабочего места;

ознакомиться со всеми записями и распоряжениями за время, прошедшее с его предыдущего дежурства;

принять рапорт от подчиненного персонала и доложить непосредственному начальнику по смене о вступлении в дежурство и недостатках, выявленных при приемке смены;

оформить приемку-сдачу смены записью в журнале или ведомости за его подписью и подписью сдающего смену.

Пункт 13.2 Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации (Приказ Минтопэнерго РФ от 19.02.2000 № 49; Приказ ОАО РАО "ЕЭС России" от 14.12.2005 № 815): Специальная подготовка персонала должна проводиться с отрывом от выполнения основных функций не реже одного раза в месяц и составлять от 5 до 20% его рабочего времени.

Пункт 2.9 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009 – 2011 годы: 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.

Пункт 3.17 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009 – 2011 годы: Время для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях.

Пункт 2.12 Коллективного договора ОАО «ДГК»: Работникам, обслуживающим оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, предоставляется до 40 минут оплачиваемого времени для приемки смены.

Статья 106 ТК РФ: Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Положение об оплате труда работников Общества.

3.4.1. 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.

Обоснование:

Статья 99 ТК РФ: **Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.**

Статья 152 ТК РФ: **Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.** Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Редакция представителей Работников полностью соответствует нормам ст.ст. 99, 152 ТК РФ.

3.9.1. 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.

Обоснование:

Статья 149 ТК РФ: При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Пункт 3.8. Положения об оплате труда работников Общества – приложение № 4 к коллективному договору ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы: "Для Работников, занятых на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, устанавливаются доплаты. **Конкретные размеры доплат определяются** на основе аттестации рабочих мест по условиям труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **в соответствии с:**

- порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569);
- рекомендациями по установлению доплат работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в электроэнергетике (ОАО РАО «ЕЭС России», АООТ «ЦОТэнерго», Москва, 2006 г.).

Общее положение Рекомендаций по установлению доплат работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в электроэнергетике: Минэнерго СССР разработало и утвердило Приказом от 21.01.1987 № 38 "Отраслевой перечень работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда" при работе в которых работник вправе получать доплаты на предприятиях электроэнергетической промышленности (Приложение 5). В преамбуле этого Отраслевого перечня прямо указывается на то, что Типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда утверждены и применяются в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115.

ч. 5. п. 7 Постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 17.09.1986 № 1115: Общая сумма доплат за условия и интенсивность труда не должна превышать 24 процентов тарифной ставки. **Указанные доплаты включать в тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда.**

Информация о действиях первичной профсоюзной организации "Приморская генерация", её представительных органов по урегулированию коллективного трудового спора по поводу невыполнения условий коллективного договора – невыполнение представителем Работодателя условий, установленных п.п. 2.3, 3.12, 3.13 "Положения о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за основные результаты производственно-экономической деятельности", являющегося приложением к коллективному договору Общества (условие премирования не распространяется на специалистов и служащих до 6 ступени оплаты труда; проекты приказов о текущем премировании согласовываются с профсоюзным комитетом).

После введения в действие Положения об оплате труда работников Общества и депремирования работников филиала в январе 2008 года в адрес профсоюзного комитета обратилось 224 члена первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" с просьбой о защите их трудовых прав. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" содействовал обращению работников в адрес директора филиала, а затем к генеральному директору ОАО "ДГК" (исполнение п. 7.3.13. КД), и в государственную инспекцию труда по Приморскому краю, и в суд.

Как показывают итоги коллективных переговоров по разработке проекта коллективного договора на 2009 и последующие годы – условия премирования отсутствуют в Положении о премировании работников Общества. Регулирование оплатой труда через условия, на выполнение которых работник, отдельное структурное подразделение повлиять своими действиями (бездействием) не могут – противоречат всем принципам организации оплаты труда. Кроме экономии фонда оплаты труда, такой подход к стимулированию труда работников – уравниловка, приводит к отсутствию заинтересованности работников к высокопроизводительному труду.

В мае 2008 года профсоюзный комитет обратился в суд с иском в защиту интересов членов профсоюза – о взыскании суммы недоначисленной премии за январь 2008 года с уплатой процентов, о взыскании морального вреда.

Вынесенные решения:

1. Определение мирового судьи судебного участка № 5 Ленинского района о прекращении производства по иску от 28.07.2008 года. Основание – данный спор не является индивидуальным трудовым спором и не подсуден мировому суду.

2. По частной жалобе первичной профсоюзной организации Ленинским районным судом 23 октября 2008 года вынесено апелляционное определение об отмене определения мирового судьи о прекращении производства по делу и направлении его в мировую суд для рассмотрения вопроса о подсудности спора.

3. Мировой суд 20 ноября определил – направить дело по подсудности в Ленинский районный суд.

4. Ленинским районным судом 26 января 2009 года вынесено апелляционное определение района о прекращении производства по делу в части исковых требований по возврату членам профсоюза 9% премии за январь 2008 года и компенсации морального вреда.

5. Краевой суд 04 марта 2009 года удовлетворил частную жалобу об отмене данного определения и направлении на рассмотрение дела по существу вопроса.

Возвращаясь к существу вопроса, обращаем внимание, что по информации, представленной администрацией филиала по запросу профсоюзного комитета, невыполнение условия премирования работников связано с перерасходом планового фонда оплаты труда (превышение которого сделало для филиала невыполнимым условие премирования), который был задан с нарушением трудового законодательства и условий оплаты труда, установленных коллективным договором.

После предписания государственной инспекции труда в Приморском крае от 10.04.2008 № 3081/08, стороной работодателя на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК" было инициировано внесение изменений в филиальное Положение о премировании – протокол от 28.04.2008 № 5. Директорам, совместно с ППО было предписано до 01.06.2008 – привести свои Положения о премировании в соответствии с разделом 6 приложения № 4 к КД – "Положение об оплате труда работников Общества". Был издан приказ ОАО "ДГК" от 26.05.2008 № 256, приложением № 2 к которому стали конкретные замечания по филиальным Положениям о премировании. Но! Эти замечания, никакой совместной комиссией не утверждены, и кроме как, подписи начальника ОТиЗП представительства ОАО "ДГК" не имеют.

В профсоюзный комитет поступило обращение о внесении изменений в Положение о премировании от 30.04.2008 № 13/26-148. На что профсоюзный комитет выразил в письменном виде своё мотивированное несогласие.

И хотя, в соответствии с п.п. 1.2, 8.6 КД и приказом филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" от 03.03.2008 № 164, Положение о премировании является приложением к КД и внесение в него изменений производится в том же порядке, что и при заключении КД, директором филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" издаётся приказ от 02.06.2008 № 451, который грубым образом нарушая законодательство РФ, КД **в одностороннем порядке вводит изменения** в Положение о премировании работников филиала.

В своём обращении от 17.06.2008 № 65 профсоюзный комитет потребовал отменить приказ ОАО "ДГК" "Приморская генерация" от 02.06.2008 № 451 "А" "О введении изменений в Положение о премировании работников филиала "Приморская генерация" ОАО "ДГК" за основные результаты производственно-экономической деятельности".

Решение руководства филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" была вручено профсоюзному комитету на его заседании 25 июня 2008 года – приказ филиала ОАО "ДГК" «Приморская генерация» от 24.06.2008 № 498 "А" "Об отмене приказа № 451 "А" от 02.06.2008 г.". **Т.е., изменения, внесённые администрацией в Положение о премировании в одностороннем порядке, по требованию профкома были отменены.**

Казалось бы, поставлена точка в споре. Нет! Начиная с октября 2008 года для руководства филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" Положение о премировании как будто не существует. Как результат депремирование всех специалистов, служащих, руководителей, работающих в филиале за сентябрь – декабрь 2008 года без учета системы премирования, установленного Положением о премировании.

Профсоюзный комитет инициировал своё заседание с участием руководства структурных подразделений, филиала. Во исполнение решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" от 16.12.2008 № 19 среди работников структурных подразделений филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" с 11.01.2009 проводился опрос. В опросных листах работникам предлагалось выразить своё мнение "за" или "против" требований выдвигаемых профсоюзным комитетом руководству филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" по поводу невыполнения условий коллективного договора. До 23 января 2009 года 1134 работника поддержали выдвижение требований к представителю Работодателя, лишь 8 высказались "против". Многие признавались, что боятся участвовать в опросе.

Председателем ППО "Приморская генерация" были предприняты попытки урегулировать имеющиеся разногласия по указанному вопросу путём переговоров с заместителем генерального директора ОАО "ДГК" по управлению персоналом – 15, 23 января и 06 февраля 2009 года. Вначале была готовность руководства ОАО "ДГК" вернуть премию специалистам и служащим до 6 ступени оплаты труда в размере 9%

должностного оклада за сентябрь – декабрь 2008 года и выплатить дополнительную премию за разгрузку пылящих углей за ноябрь 2008 года. Но окончательное решение – оплата "пылящих" в сумме 625,7 тыс. рублей за ноябрь – декабрь 2008 года. Для возврата премии низкооплачиваемым специалистам и служащим оснований у ОАО "ДГК" нет.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" 12 февраля 2009 года информировал директора филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" о своём решении от 09.02.2009 № 21 "О выдвижении требований представителю работодателя – руководству филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" по поводу невыполнения условий коллективного договора".

Затем было обращение к генеральному директору ОАО "ДГК" от 17.02.2009 № 11, и при нежелании последнего урегулировать коллективный трудовой спор путём переговоров (ответ от 20.02.2009 № 01/2063.) – обращение к сторонам социального партнерства ОАО "ДГК" от 24.02.2009 № 14. На повторное предложение профкома об урегулировании КТС на комиссии РСТО ОАО "ДГК" – ответ от 04.03.2009 № 7/2627 с согласием рассмотреть указанный вопрос на КРСТО Общества после 20 марта 2009 года.

Данный вопрос повестки дня заседания комиссии РСТО ОАО "ДГК" на 25.03.2009 год, был определен работодателем как **"нарушение профсоюзной организацией "Приморская генерация" условий коллективного договора"**.

Требования работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация", **утвержденные конференцией 25.02.2009** были направлены Работодателю 07 марта по почте и 10 марта через канцелярию. В соответствии с ч. 3 ст. 398 ТК РФ **днём начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя об отклонении требований работников.**

Несмотря на положительное решение Работодателя (ответ от 04.03.2009 № 7/2627) урегулировать возникшие разногласия до начала коллективного трудового спора на комиссии РСТО Общества после 20 марта, в профком филиала направляется **ответ филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" от 12.03.2009 № 1-ПГ-23/396 об отклонении требования работников.**

16 марта 2009 года профсоюзный комитет уведомляют об издании приказа от 13.03.2009 № 135"А" "О создании примирительной комиссии". В этом же приказе определена дата первого заседания комиссии – 20 марта. В соответствии с ч. 6 ст. 402 ТК РФ, коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующего акта о её создании – **т.е. до 20 марта.** Как итог, примирительная комиссия не приняла никакого решения. В заседании комиссии по инициативе профкома ППО приняли участие: начальник Дальневосточного территориального органа по урегулированию коллективных трудовых споров и руководитель департамента информационно-аналитической работы Федерации профсоюзов Приморского края.

23 марта 2009 года на портале Примамедиа была размещена информация о коллективном трудовом споре:

*"В «Приморской генерации» ищут согласия по премиям для табельщиков и учетчиков
В ОАО «Дальневосточная генерирующая компания «Приморская генерация» начала работу согласительная комиссия, состоящая из представителей профсоюза и администрации компании. Цель ее работы – достичь договоренности по размеру премирования сотрудников компании. Затронуты интересы более чем 500 человек. Профсоюз настаивает на том, что работники должны получать «полную» премию – в размере 60% от тарифной ставки должностного оклада. Работодатель – за 51%.
- Разница, если брать самую низкооплачиваемую категорию работников – табельщиков и учетчиков, составляет 600 рублей в месяц, - сообщил председатель профсоюзной*

организации предприятия Владимир Казанский. – Наша задача на сегодня - добиться выплаты полной премии хотя бы для них – если зарплата работника за месяц - всего 8000 тыс. руб., 600 рублей для него – значительная сумма.

Для компании дополнительных 9% премии для этих 52 человек обойдутся всего в 30 тыс. рублей каждый месяц.

- Я считаю, мы затянули с решением этой проблемы, - сказал директор «Приморской генерации» Иван Францев. - Вопрос затянули. Как деловые партнеры, мы должны были его решать в феврале 2007 года в ходе переговоров, находить точки соприкосновения. Это следствие наших неправильных взаимоотношений (с профсоюзом – прим. авт.). Я считаю, что это недоработка большая моя, как руководителя. Я не хочу больше ругаться.

Нам надо вести цивилизованный диалог для достижения общей цели. Думаю, что 100 % предложенного профсоюзами мы не примем, а вот на 60-70%, думаю, договоримся.

Добавим, что на реализацию всего пакета предложений профсоюза по премиям для 500 работников компании понадобится около 4 млн. рублей за 6 месяцев".

25 марта 2009 года в Хабаровском краевом комитете Всероссийского "Электропрофсоюза" состоялась встреча Совета представителей ППО ОАО "ДГК" и руководства ОАО "ДГК" и филиала "Приморская генерация". Хочется выразить благодарность всем участникам этой встречи, положившей начало переговорному процессу взамен, существовавшему в филиале "Приморская генерация" противостоянию между руководителями филиала и профсоюза. Затем состоялось заседание комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК", решение приводится ниже:

3. Обсудив сложившуюся ситуацию в филиале «Приморская генерация» и представленные документы, заслушав стороны трудового конфликта комиссия с целью урегулирования трудового спора:

3.1. Предлагает стороне работодателя рассмотреть вопрос о перерасчёте заработной платы руководителей, специалистов и служащих филиала «Приморская генерация» 1-6 ступени оплаты труда с учетом начисления премии за январь, март, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь 2008 г. в размере 60% должностного оклада.

3.2. В случае решения вопроса согласно п. 3.1 предлагает профсоюзному комитету филиала «Приморская генерация» принять решение об окончании коллективного трудового спора в соответствии с требованиями, изложенными к Работодателю в решении профсоюзного комитета от 09.02.2009 г. (протокол 21), утвержденными конференцией трудового коллектива 25.02.2009 г. и обращение (уведомление) из Дальневосточного управления по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.3. Предлагает директору филиала (Францеву И.И.) и председателю профсоюзного комитета (Казанскому В.В.) проводить еженедельные личные встречи для обсуждения проблем социально – трудовых отношений в филиале.

3.4. Заместителю генерального директора (Юдину Е.К), председателю Совета представителей ППО ОАО «ДГК» (Белякову С.А.) провести встречу с представителями КСТО филиала «Приморская генерация» 01.04.2009 г. с целью разъяснения позиции руководства Общества и Совета представителей ППО на вопросы социального партнерства и проблемы филиала.

Только после того, как представители сторон коллективного трудового спора начали переговоры не с позиции силы и взаимных упреков, а с учетом взаимных интересов и возможностей, удалось прийти к согласованному разрешению спора.

01 апреля с участием председателя Приморской краевой организации "Всероссийского Электропрофсоюза" Антипенко М.Ф., председателя Совета представителей Белякова С.А., заместителя генерального директора Юдина Е.К. примирительной комиссией филиала был урегулирован коллективный трудовой спор в полном соответствии с предложениями КРСТО ОАО "ДГК":

Постановили:

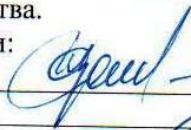


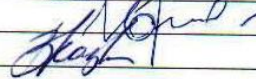
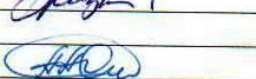


1. На основании приказа по филиалу, доначислить премию в размере 9 % руководителям, специалистам и служащим с 1 по 6 ступень оплаты труда включительно за январь, март, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь 2008 года.

2. Считать коллективный трудовой спор урегулированным.

3. Председатель ППО филиала «Приморская генерация» Казанский В.В. уведомляет Дальневосточный территориальный орган Минтруда России по УКТС об урегулировании коллективного трудового спора.

4. Решения примирительной комиссии обязательны для выполнения обеими сторонами социального партнерства.

Члены примирительной комиссии:

	_____	Францев И.И.
	_____	Стеценко О.В.
	_____	Сыромолотова И.И.
	_____	Еремин И.В.
	_____	Казанский В.В.
	_____	Гуцевич А.В.
	_____	Ошейко А.А.

В результате 75 работникам филиала – руководителям, специалистам и служащим по 6 ступень оплаты труда была доначислена премия за 6 месяцев 2008 года в размере 9% должностного оклада.

Но главный итог всех встреч руководителей – представителей работодателя и профсоюза – это договоренность сторон – все вопросы, затрагивающие интересы работников решать путем обсуждения, нахождения взаимоприемлемого решения.

В Ленинском районном суде г. Владивостока будут рассмотрены иски о взыскании части заработной платы с уплатой процентов (денежной компенсации) и возмещении морального вреда, причиненного 72 работникам – членам профсоюза, обратившихся в профком за помощью по защите своих индивидуальных трудовых прав.

Замечания, вопросы и предложения направляйте по адресам:

**prof1@primgen.ru – ППО "Приморская генерация",
 prof2@vttec2.ru – ВТЭЦ-2, prof@atec.primorye.ru – АТЭЦ,
 profkom@pgres.ru – ПГРЭС, sotin3@primgen.ru – АУП.**