

Уважаемый читатель!

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

- о работе, которая была проделана профсоюзным комитетом в период с 01 апреля по 15 ноября 2009 года;
- об изменениях в коллективном договоре ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы;
- о премировании;
- о неполном рабочем времени;
- о замене молока – денежной компенсацией;
- об авансе.

Отчет

о правозащитной работе, проделанной профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в филиале ОАО "ДГК" "Приморская генерация" в период с 01 апреля по 15 ноября 2009 года.

В этот раз мы отошли от обычной схемы – перечисления основных входящих и исходящих документов, поступивших жалоб и принятых профкомом или комиссиями решений. Мы просто проинформируем об основных событиях в жизни профсоюзной организации за указанный период.

* Начнём с того, что в споре по премии – речь идёт о недоначисленных 9% в общей сложности за 6 месяцев 2008 года – судами Приморского края поставлена точка. После 13 месячной тяжбы, 6 взаимно отменяющих решений судов различной инстанции, в апреле Ленинским районным судом оставлены без удовлетворения исковые требования ППО "Приморская генерация", заявленные в пользу 78 работников филиала. 11 июня краевой суд своим определением оставил это решение в силе. Из двух индивидуальных исков, также по вопросу премирования, районным судом первоначально было отказано в одном иске, требования же другого были удовлетворены. Но и выигранное в районном суде дело, судебная коллегия краевого суда в августе отменила.

Но 9%, как мы и предполагали, это были только цветочки. Далее, после подписания коллективного договора 01 апреля 2009 года, стало применяться условие коллективного договора – п. 1.3 Положения о премировании работников Общества (п. 6.1 Положения об оплате труда коллективного договора на 2007-2008 годы) – "Премирование по итогам производственно-экономической деятельности за месяц производится за счет и в пределах планового фонда оплаты труда (ФОТ) в составе затрат на производство продукции".

К вопросу премирования мы вернёмся отдельно – ему посвящен целый раздел нашей газеты.

* В конце апреля Совету представителей ППО в ОАО "ДГК" был предложен проект приказа о переводе работников исполнительных

аппаратов (представительство, филиал, структурное подразделение) на режим неполного рабочего времени – 36 часовую рабочую неделю сроком на 6 месяцев. Представители работников не согласились с проектом приказа и на совещании при генеральном директоре ОАО "ДГК" представили мотивированный отказ. В результате приказ издан не был. Но ... Начиная с мая месяца большинству работников аппарата управления филиала, частично в структурных подразделениях АТЭЦ и ПГРЭС по их просьбе были предоставлены дополнительные неоплаченные дни отдыха. Ещё в начале года работникам разъясняли их права, давали консультации о режиме рабочего времени, об отпусках без сохранения заработной платы. Данный вопрос обсуждался 4 июня на пленуме Приморской краевой организации Всероссийского "Электропрофсоюза", на заседании профсоюзного комитета ППО "Приморская генерация" 22 июня. Профком разработал и утвердил разъяснения, которые приводятся в отдельном разделе этого выпуска.

Обсуждение на пленуме сложившейся ситуации на предприятиях энергетики Приморского края стало предметом исковых требований ОАО "ДГК" в Приморский краевой Арбитражный суд о защите деловой репутации ОАО "ДГК". 13 октября суд оставил без удовлетворения данные иски требования.

* По требованию профсоюзного комитета был отменён приказ филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" от 24.03.2009 № 153 "А" об изменении рабочего времени Партизанской ГРЭС, изданный без учета мнения профкома. Результатом дальнейших переговоров стало издание приказа от 31.03.2009 № 172 "А", в котором вместо 24 часовой недели в течение 3 месяцев был установлен режим работы – 32 часовая рабочая неделя – машинистам топливоподачи ТТЦ, лаборантам химического анализа и аппаратчикам химводоочистки КТЦ.

* С 19 мая помощников машиниста тепловоза Партизанской ГРЭС, а затем и Артёмовской ТЭЦ стали уведомлять об их переводе с 5 на 4 разряд с изменением оплаты труда. В случае несогласия, их должны были уволить по истечении 2 месяцев. Основанием для таких действий представителей работодателя стало условие коллективного договора, относящее помощников машиниста к 4 ступени оплаты труда.

Профсоюзный комитет обратился в государственную инспекцию труда в Хабаровском крае. В результате в конце июля, начале августа работникам были выданы новые уведомления (с новым 2 месячным сроком), с той лишь разницей, что вместо снижения тарифной ставки, будет отсутствовать индексация существующих окладов.

Повторное обращение в инспекцию результатов не дало.

Обращения в Совет представителей ППО привели к тому, что комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК" был рассмотрен вопрос об исключении из Положения об оплате труда работников Общества условия оплаты труда помощников машиниста

тепловоза. Сторона работодателя отказалась вносить изменения в коллективный договор.

В конце сентября 11 помощников машиниста тепловоза АТЭЦ и ПГРЭС под страхом увольнения вынуждены были согласиться со своим переводом на 4 разряд. Ими не было принято предложение председателя ППО восстановить свои права через суд. И это понятно – остаться без работы, пройти через хождение по судам под силу далеко не всякому. Профсоюзный комитет обратился в Роструд и через краевой комитет в вышестоящий профсоюз с обжалованием действий работодателя и выводов государственной инспекции труда в Хабаровском крае.

То, что имеем на сегодняшний день: 11 членам профсоюза не было допущено снижение оклада с 01 августа; их оклад не индексируется с 01 октября 2009 года.

* Начиная с апреля, в филиале решили оплачивать работу в ночное время в количестве 8 часов. Требование профсоюзного комитета о перерасчете заработной платы всему оперативному персоналу руководство филиала отказалось выполнить. После обращения в государственную инспекцию труда в Приморском крае и выдаче ею предписания, была произведена доплата за 4 часа ночной смены, отработанных в апреле – мае. Приказом по филиалу были привлечены к дисциплинарной ответственности трое из руководящих работников.

Требование о перерасчете заработной платы за весь период работы по 12 часовому графику (для ВТЭЦ-2 с 01.01.2008; АТЭЦ – с 01.06.2008, ПГРЭС – с 01.07.2008) госинспекция отклонила. Повторное обращение в инспекцию ничего не дало. Профсоюзный комитет и по этому вопросу обратился в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд).

* По обращению комитета профсоюза АТЭЦ, госинспекция выдала предписание директору структурного подразделения об установлении доплаты 6 работникам станции, исполнявшим обязанности своих руководителей. Соответствующий приказ об установлении доплат был согласован с профсоюзным комитетом.

* Имел случай трёхдневной задержки оплаты отпуска работнику на ВТЭЦ-2. По требованию комитета профсоюза работнику выплатили денежную компенсацию за каждый день задержки. Пусть сумма компенсации и незначительная, но главное не допустить той ситуации, которая ещё в 2006 году имело место в филиале ОАО "Дальэнерго", когда оплата отпусков происходила с задержкой на срок более 1 месяца.

* Объединением работодателей (РаЭл) была предпринята попытка внести изменения в отраслевое тарифное соглашение в части отмены ежеквартальной индексации тарифных ставок. Представители работников – члены комиссии от Всероссийского комитета "Электропрофсоюз" в течение 5 заседаний не допустили внесения изменений в ОТС. И в конце июля было подписано информационное письмо об индексации ставки на 1,9%.

* В конце августа многим работникам – руководителям среднего звена, специалистам были вручены для подписания дополнительное соглашение к трудовому договору. Многим был не понятен смысл этих соглашений. Часть работников, как всегда безропотно, подписало то, что надо. Другие обратились за разъяснением в профком. Директору филиала было направлено предложение об отмене дополнительных соглашений к трудовым договорам. Профкомом было указано, что в соглашениях идёт дублирование норм, имеющих место в Трудовом Кодексе, а потому не имеет смысла их переписывание, а один пункт противоречит действующему трудовому законодательству. Дело в том, что в соглашениях подменили норму п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в части выделенного словосочетания: "Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях – принятия необоснованного решения **руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером**, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации". Распространили право работодателя увольнять по указанному условию не только руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера, но и всех подписавших дополнительное соглашение к трудовому договору.

Убеждение работников в необходимости подписания соглашений было прекращено, но уже подписанные соглашения никто не отменял. Тем не менее, у всех должно быть четкое понимание того, что увольнение по данному основанию работников, не перечисленных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, будет незаконным. Ни в коем случае не надо бояться расторжения трудового договора по этому основанию, и не идти на поводу различных предложений, как то: попроситься перевести на нижеоплачиваемую должность или уволиться по собственному желанию.

* 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.

* Профсоюзный комитет, комитеты профсоюза неоднократно обращали внимание руководства структурных подразделений, филиала на плачевное состояние санитарно-бытового обслуживания работников станций. Фотографии с ржавыми смесителями, порванным линолеумом, разбитыми унитазами, самодельными стульями стали приложением не только к обращениям в адрес руководства филиала "Приморская генерация", но и в адрес государственной инспекции труда.

ПРЕМИЯ

бонус – по воле работодателя, или часть заработной платы?

01 апреля 2009 года в филиале "Приморская генерация" был издан приказ № 175 "А" "О премировании работников филиала за февраль 2009 года". Февральское премирование работников ещё попадало под действие коллективного договора ОАО "ДГК" на 2007 – 2008 годы, продлённого до 31 марта 2009 года. Впервые за всё время действия Положения об оплате труда работников Общества (с 01.01.2008) был применён пункт 6.1, и премирование работников было произведено по остаточному принципу. Причем такое распределение было сделано для всех категорий работников со ступенью оплаты труда выше шестой.

По обращению в Прокуратуру Ленинского района г. Владивостока государственной инспекцией труда по Приморскому краю была проведена проверка по вопросу правомерности установления фактического размера премии для части работников в размере ниже, установленного действовавшим тогда коллективным договором. Было установлено, что плановый ФОТ первого квартала после всех выплат, предусмотренных коллективным договором (кроме размера премии) позволил провести премирование персонала **в размере 54,2%**.

Дискриминацию в оплате труда работников со ступенью оплаты труда выше шестой, назвали, цитируем: *"уважение и учет интересов сторон, обязательность выполнения условий коллективного договора в части премирования работников предприятия, равенство прав и возможности работников при получении ими премии за февраль 2009 года."; " в целях соблюдения социальной справедливости... - работники предприятия, выполнив основной показатель премирования, несмотря на разный процент премии, получают премию практически одинакового размера: в данном примере 36% премии специалистов больше 60% премии рабочих на 76 рублей"*.

Приморской краевой организацией Всероссийского "Электропрофсоюза" было подано в Ленинский районный суд исковое заявление в защиту интересов 78 членов профсоюза – работников филиала "Приморская генерация". Исковые требования суд оставил без удовлетворения. Своё решение суд принял, ссылаясь опять же на то, что проверка, проведённая госинспекцией по данному вопросу, нарушений не выявила. Все доводы профсоюзных представителей о нарушении работодателем целого ряда норм трудового законодательства, коллективного договора суд посчитал несущественными. Данное решение обжаловано в судебную коллегию по гражданским делам Приморского краевого суда.

Кроме того, профком 07 октября 2009 года обратился в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) с просьбой дать консультацию по существу заданных вопросов:

Как понимать (применять) нормы законодательства РФ:

1) ст. 129 ТК 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)".

Премия такая же неотъемлемая часть заработной платы, как и оклад (тарифная ставка), как и доплаты и надбавки компенсационного характера, или бонус, размер которого определяет единолично работодатель, задавая фонд оплаты труда без учета всех выплат, предусмотренных коллективным договором?

2) ч. 1 ст. 132 ТК РФ: "Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается".

О какой стимулирующей роли премии идёт речь, если её размер в оплате труда работника ставится в зависимость не от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а от планового ФОТ?

3) п. 3 ст. 37 Конституции РФ: "Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы".

ч. 2 ст. 132 ТК РФ: "Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда".

Ни одним положением по оплате труда, действующим в ОАО "ДГК" не определено разделение работников по размеру премирования. Наоборот, возвращаясь к п. 4.2 Положения об оплате труда работников Общества – базовый размер текущей премии составляет 60% для работников всех видов деятельности.

На каком основании работодатель снизил размер премии, предусмотренный коллективным договором части работникам, выполнившим конкретные показатели премирования, установленные для них, исходя из их функциональных и должностных обязанностей и не допустивших нарушений, перечисленных коллективным договором?

В июне, после получения ответа прокуратуры о социальной справедливости при распределении премии за февраль 2009 года, профсоюзный комитет, кроме подготовки искового заявления в суд, инициировал переговоры с работодателем по внесению изменений в

коллективный договор. Предлагалось исключить п. 1.3 положения о премировании работников Общества, согласно которому премия выплачивается за счет и в пределах планового фонда оплаты труда (ФОТ).

Только 08 сентября 2009 года данное предложение было вынесено на рассмотрение комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК". Сторона работодателя отказалась вносить изменения.

Неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров являются согласно ст. 398 ТК РФ предметом коллективного трудового спора. Но для коллективного трудового спора, необходимо выдвинуть требования работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения). Совет представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО "ДГК" – представительный орган работников организации не только не принял решения о выдвижении требований, но и ни один из его членов не ответил на письменное обращение нашего профкома с просьбой высказать своё мнение (решение) по данному вопросу, обсудить его у себя в профсоюзной организации.

Приморской краевой организацией Всероссийского "Электропрофсоюза" были поданы в Ленинский районный суд исковые заявления в защиту прав членов профсоюза – работников филиала "Приморская генерация" с просьбой обязать работодателя произвести перерасчет премии за апрель, за май 2009 года.

По заявлению старших машинистов котельного и турбинного цехов АТЭЦ просивших отменить пункт приказов о премировании работников свыше 6 ступени оплаты труда за апрель и май в размере 57 и 20 процент соответственно, краевой госинспекцией труда выдано предписание ... **об отмене пунктов приказов, установивших 60% премии работникам до 6 ступени!**

За разъяснением причин такого решения профсоюзный комитет обратился в Роструд.

Неполное рабочее время, отпуск без сохранения заработной платы

(приложение к постановлению профсоюзного комитета ППО
"Приморская генерация" от 22.06.2009 № 30-1)

Трудовым законодательством определено, что трудовые отношения регулируются договорами – соглашениями между сторонами этих отношений: работниками (их представителями) и работодателем (их представителями).

К основным соглашениям относятся:

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником (ст. 56 ТК РФ);

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ);

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). Для работников нашей организации – ***Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетики РФ на 2009–2011 годы.***

Выше перечисленные нормативные акты **заключаются, изменяются по соглашению сторон**. Основное требование к ним – они не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ, ч. 3 ст. 50 ТК РФ, ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Профсоюзной организацией (представитель работников) мотивированно не допускается: необоснованное введение режима неполного рабочего времени, одностороннее изменение коллективного договора (его приложений); ***разъясняются права работников*** по внесению изменений в трудовые договора, в должностные инструкции, в карты аттестации рабочих мест по условиям труда (документ, служащий основанием для установления компенсаций за работу во вредных условиях труда – доплаты, дополнительный оплачиваемый отпуск, молоко) и т.д.

Представителями работодателя, с целью избежания нарушений законодательства, проводится определённая работа непосредственно с самими работниками. Результатом её становятся "добровольные просьбы", "согласие" работников на предоставление отпусков без сохранения заработной платы, установление режима неполной рабочей недели; изменение маршрутных листов к картам аттестации рабочих мест по условиям труда; трудового

договора (наименование должности (профессии); разряд; дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и т.д.).

По просьбе или с согласия работника будет абсолютно законным установление любых условий, но не ниже тех, что установлены законодательством.

Приведём несколько основных государственных гарантий:

- минимальная заработная плата – **4330** рублей (статья 1 в ред. Федерального закона от 24.06.2008 N 91-ФЗ);

- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- дополнительного оплачиваемого отпуска:

работающим в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней (ст. 116 ТК РФ; ст. 14 ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1); занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в соответствии со Списком утвержденным Постановлением ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г.; за ненормированный рабочий день – не может быть менее трех календарных дней, перечень должностей, профессий определяется правилами внутреннего трудового распорядка, конкретная продолжительность – трудовым договором;

- гарантии и компенсации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя: при ликвидации организации; при сокращении штата или численности работников предприятия; отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением; отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Практически всё остальное сверх этого, законодателем отнесено к договорному регулированию между сторонами трудовых отношений. То есть ещё раз: **по просьбе или с согласия работника будет абсолютно законным установление любых условий, но не ниже тех, что установлены законодательством.**

Нужно помнить, что пределов совершенству нет. "**Просьба**" работника изменить условия своего трудового договора в сторону снижения уровня своих гарантий и прав – **работнику взамен ничего не гарантирует**. Не гарантирует, что ему не придётся ещё чего-нибудь "попросить"; что в период его уступок ему будет выплачена премия в базовом размере, установленном коллективным договором, что он не будет сокращен и т.д.

Кроме того, сокращение затрат на оплату труда приведёт к тому, что плановый фонд оплаты труда следующего периода будет сформирован уже на урезанный текущий фонд. Работа в режиме неполного рабочего времени фактически докажет, что есть ресурс для сокращения затрат на оплату труда путём сокращения рабочих мест (штата или численности работников организации). Причём, компенсационные выплаты сокращаемому сотруднику будут меньше, чем если бы работник зарабатывал в расчетный период в полном объёме.

Своей просьбой о сокращении затрат на себя по оплате труда работник создает все предпосылки того, что и в дальнейшем ему придётся идти на уступки.

О замене молока денежной компенсацией



ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ Федерации Независимых Профсоюзов России

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119

E-mail: fnprapp@fnpr.ru

http://www.fnpr.ru

Тел. (495) 938-77-20

Факс (495) 930-99-83

28.07.2009 № 103-109/157

Руководителям членских
организаций ФНПР

На № _____ от _____

В связи с поступающей информацией о замене работодателями в одностороннем порядке бесплатного молока, выдаваемого работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, компенсационной выплатой, сообщаем следующее.

Частью первой статьи 222 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Порядок замены молока или других равноценных пищевых продуктов (далее - молоко) на компенсационную выплату установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. N 45н.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор. При этом установлено, что ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока, а также за соблюдение норм и условий его выдачи возлагается на работодателя.

Из изложенного следует, что работодатель не имеет правовых оснований в одностороннем порядке осуществлять замену молока на компенсационную выплату.

Д.М. Кришталь

Филиппов
938-87-31

В филиале "Приморская генерация" представителями работодателя в сентябре был проведён предварительный опрос, в результате которого 32% работников (202 из 626) изъявили желание на замену молока компенсационной выплатой. Для любого работника замена молока денежной компенсацией возможна только после того, как он выразит на это своё согласие и при наличии соответствующего положения в коллективном договоре.

На сегодняшний день данный вопрос коллективным договором не урегулирован. На своём заседании от 08.09.2009 комиссия по регулированию социально – трудовых отношений ОАО "ДГК" рассмотрела вопрос о возможности в ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» замены молока или других равноценных пищевых продуктов, выдаваемых работникам, занятым на работах с вредными условиями труда на компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Решение: в срок до 01.10.2009 года заместителю главного инженера ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» Кравцовой З.Н. собрать предложения от филиалов по вопросу возможной замены выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов на компенсационные выплаты; направить запрос главному бухгалтеру с целью получения разъяснений о налоговых последствиях по данному вопросу; подготовить проект положения о порядке выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, выдаваемых работникам, занятым на работах с вредными условиями труда либо выплаты компенсации в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Вернуться к рассмотрению данного вопроса на очередном заседании комиссии.

АВАНС

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
ПИСЬМО от 8 сентября 2006 г. N 1557-6

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Конкретные сроки выплаты заработной платы, а также размеры аванса Трудовой кодекс не регулирует.

Вместе с тем следует учитывать, что, согласно Постановлению Совета Министров СССР от 23.05.57 N 566 "О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца", действующему в части, не противоречащей Трудовому кодексу, размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется соглашением

администрации предприятия (организации) с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время.

Таким образом, что касается конкретных сроков выплаты заработной платы, в том числе аванса (конкретные числа календарного месяца), а также размеров аванса, они определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Таким образом, кроме формального выполнения требований статьи 136 Трудового кодекса о выплате заработной платы не реже 2 раз в месяц работодателем, при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

Начальник Управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости ШКЛОВЕЦ И.И.

Елена Воробьева, член научно-экспертного совета Палаты налоговых консультантов. Дата публикации в Российской газете 7 ноября 2006 г.

В Письме Федеральной службы по труду и занятости от 08.09.2006 N 1557-6 указано, что кроме формального выполнения требований ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже 2 раз в месяц работодателем при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

На практике в настоящее время наиболее часто встречаются две ошибки. Первая выражается в полном отказе от выплаты авансов, что прямо противоречит ст. 136 ТК РФ, согласно которой заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Неправомерность действий работодателей в этом случае очевидна.

Вторая ошибка основана на том, что ни в Трудовом кодексе, ни в других нормативных актах не содержится указаний на то, каким должен быть размер аванса по заработной плате, в связи с чем некоторые работодатели устанавливают необоснованно заниженные размеры аванса (например, при окладе 10 000 руб. аванс может составлять 500-1000 руб.). При этом большинство работодателей, совершающих эту ошибку, настаивают на том, что их действия законны, поскольку "все, что не запрещено, - разрешено".

Вместе с тем в Трудовом кодексе изначально речь об "авансах" не идет. В ст. 136 ТК РФ говорится о выплате каждые полмесяца заработной платы, то есть вознаграждения за труд, размер которого зависит, в частности, от

количества выполненной работы или отработанного времени (ст. 129 ТК РФ). А значит, даже если с учетом особенностей производства невозможно рассчитать сумму оплаты, фактически заработанную за первую половину месяца (с 1-го по 15-е число), работнику следует выплатить аванс (фиксированную часть заработной платы), размер которого будет не меньше, чем сумма, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором оклада (месячной тарифной ставки) и фактически отработанного времени, или хотя бы максимально приближен к указанной сумме.

Именно этим объясняется сложившаяся практика установления аванса в размере 40 процентов оклада. Действительно, если из оклада, начисленного за полностью отработанный месяц, вычесть НДФЛ (13 процентов), то работник получает на руки 87 процентов оклада. Половина указанной суммы - 43,5 процента, что с некоторым допуском можно округлить до 40 процентов. Такая сумма будет "похожа" на часть оклада (тарифной ставки) за отработанное время.

А вот установление аванса в меньшем размере будет нарушать интересы работника и противоречить ст. 136 ТК РФ.

Подчеркнем, что речь идет о "привязке" размера аванса именно к окладу (тарифной ставке). Поэтому сумма заработной платы, выплачиваемая за вторую половину месяца и включающая в себя помимо тарифной части компенсационные и стимулирующие выплаты, фактически может оказаться значительно больше аванса. Это не будет рассматриваться как нарушение, поскольку в середине месяца работодатель не имеет возможности определить размер всех причитающихся работнику выплат, если он зависит от конечных результатов работы как организации (подразделения организации) в целом, так и от вклада в общий результат каждого конкретного работника.

Итак, работодателям больше недостаточно формально соблюдать требования ТК РФ. Они обязаны обеспечить соблюдение прав и интересов работников в полном объеме, применяя положения Трудового кодекса не выборочно, а комплексно.

На переговорах по заключению коллективного договора ОАО "ДГК" вопрос о размере аванса обсуждался, но после отказа представителей работодателя изменять существующий размер, представителями работников не был включен даже в протокол разногласий.

Предложение по внесению изменений в коллективный договор в части определения минимального размера аванса, который должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время сделано нашим профкомом в Совет представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО "ДГК" 17 ноября 2009 года.

Второй вопрос, который должен быть решен комиссией ОАО "ДГК" касается п. 3.4.1 Положения об оплате труда работников Общества. Это порядок оплаты сверхурочной работы. Данный пункт находится в

разногласиях и реализуется в редакции работодателя до получения разъяснения официальных органов. Такое разъяснение дано в письме Министерства здравоохранения и социального развития от 31 августа 2009 г. N 22-2-3363.

Вопрос: Просим дать разъяснения по следующему вопросу. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Как определить число часов сверхурочной работы, которые оплачиваются в полуторном (двойном) размере, если сотруднику установлен суммированный учет рабочего времени? На практике используются следующие варианты.

Первые два часа сверхурочной работы, посчитанной по итогам учетного периода, оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие - не менее чем в двойном. Если сотруднику установлен месячный оклад, для расчета доплаты за сверхурочную работу рассчитывается часовая ставка (путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов). Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается как частное от годового количества рабочих часов по производственному календарю, деленного на 12.

Общее количество часов сверхурочной работы за учетный период делится на количество смен сотрудника (независимо от числа часов в смене). Если полученное значение меньше двух, все часы оплачиваются в полуторном размере. Если больше - первые два часа за смену оплачиваются в полуторном размере, последующие - в двойном.

Ответ. Департамент заработной платы, охраны труда и социального партнерства рассмотрел письмо <...> и сообщает.

Согласно части первой статьи 99 ТК РФ сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Статья 152 ТК РФ устанавливает единый порядок оплаты часов сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Таким образом, при суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

Заместитель директора департамента заработной платы,
охраны труда и социального партнерства
Минздравсоцразвития России Н.З.КОВЯЗИНА

Памятка для решения вопросов, обжалования действий (бездействия) должностных лиц:

Хочешь поговорить – поговорили;

Хочешь решение вопроса – задавай его в письменном виде (жалоба, заявление, предложение).

Отрицательный результат – тоже результат.

Ни одна инстанция не является конечной.

Всегда, получив отрицательный письменный ответ, его можно обжаловать в вышестоящий орган или орган надзора и (или) в суд. Пример: решение суда первой инстанции обжалуется в апелляционном или кассационном порядке, в порядке надзора. Несогласие с ответом, решением профкома можно обжаловать в краевом комитете. Ответ директора структурного подразделения – вынести на рассмотрение директора филиала, а затем и генерального директора Общества.

Для обжалования решения (бездействия) своего профсоюзного органа – профкома, члену первичной профсоюзной организации нужно обратиться в Президиум краевого комитета Приморской краевой организации "Всероссийского "Электропрофсоюза":

Адрес юридический (почтовый): Тигровая ул., д. 19, г. Владивосток, 690950

Месторасположение: ул. Октябрьская, д. 8, г. Владивосток

Председатель – Антипенко Михаил Фёдорович, тел: (4232) 41-12-82; (0)21-15; elprofprim@dvec.ru;

Заместитель председателя – Гелемей Николай Викторович, (4232) 41-12-64; (0)21-13; elprofprim@dvec.ru;

Замечания, вопросы и предложения направляйте по адресам:

prof1@primgen.ru – ППО "Приморская генерация",

prof2@vtec2.ru – ВТЭЦ-2,

prof@atec.primorye.ru – АТЭЦ,

profkom@pgres.ru – ПГРЭС,

sotin3@primgen.ru – АУП.

