

Уважаемый читатель!

Десятый выпуск профсоюзной газеты подготовлен для делегатов VIII отчетно-выборной конференции ППО "Приморская генерация" и проинформирует членов профсоюза о той работе, которая была проделана профкомом в период с 01 апреля 2007 года; о работе по заключению коллективных договоров ОАО "Дальневосточная генерирующая компания" на 2007 – 2008; 2009 – 2011 годы.

В самом начале очередного выпуска профсоюзной газеты хочется напомнить, что такое профсоюз и для чего он нужен работникам.

ПРОФСОЮЗ — это добровольное объединение наемных работников с целью достижения совместными усилиями наилучших условий труда и его оплаты, защиты от неправомерных действий администрации, представления и реализации своих интересов в социально-трудовой сфере, просто по-человечески помогать друг другу в трудную минуту.

Целями и задачами профсоюза являются **выявление, представительство и защита социально - трудовых прав и интересов** своих членов (п. 2.1 Устава Общественного Объединения "Всероссийский Электропрофсоюз").

Член профсоюза имеет право:

п. 3.8.1 **свободно обсуждать** на профсоюзных собраниях, конференциях, съездах, на заседаниях органов профсоюза и в средствах массовой информации **все вопросы работы профсоюза**, вносить предложения, открыто высказывать и отстаивать свое мнение;

п. 3.8.2 **обоснованно критиковать** на профсоюзных собраниях, конференциях, съездах, заседаниях профсоюзных органов, в средствах массовой информации деятельность профорганов и их работников, **независимо от постов**;

п. 3.8.3 **на защиту** профсоюзом своих профессиональных и социально-трудовых прав и интересов;

п. 3.8.4 **получать консультации**, пользоваться бесплатной юридической помощью, оказываемой профсоюзными органами, **вплоть до защиты его прав в суде по решению профоргана**;

п. 3.8.5 **обращаться с заявлениями и предложениями** в профсоюзные организации и их органы, **получать ответ по существу своих обращений**;

п. 3.8.6 **получать полную информацию и свободно обсуждать любые вопросы, касающиеся жизни и деятельности своей организации и профсоюза, отстаивать свою точку зрения, в том числе на профсоюзных собраниях, конференциях, съездах, в средствах массовой информации, принимать участие в выработке решений и контроле за их реализацией**;

И две основных обязанности:

п. 3.9.3 не допускать действий (бездействия), наносящих вред профсоюзу и снижающих его авторитет;

п. 3.9.7 поддерживать и принимать участие в коллективных действиях профсоюза, направленных на защиту трудовых и социально-экономических прав членов профсоюза;

Наш профессиональный союз называется "ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ". Он объединяет в своих рядах работников электроэнергетической и электротехнической отраслей промышленности и структурно входит в ФЕДЕРАЦИЮ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ (ФНПР).

Первичная профсоюзная организация "Приморская генерация" входит в состав Приморской краевой организации Всероссийского "Электропрофсоюза".

Высшим руководящим органом нашей первичной организации, в соответствии с Уставом Всероссийского "Электропрофсоюза" – является **общее собрание (конференция)** – мы сами определяем, какой быть нашей организации, кому ею руководить, как расходовать профсоюзные средства, участвовать или не участвовать в коллективных акциях. В период между конференциями руководит (**принимает решения за всех** членов профсоюза) - **профком** (профсоюзный комитет), который избирается (утверждается) нами на конференции. **Исполнительным органом является председатель ППО**, который **подотчетен профкому, конференции** (общему собранию).

ОТЧЕТ

о работе, проделанной профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации "Приморская генерация", его структурными подразделениями в период с апреля 2007 по январь 2010 года.

В соответствии с главной целью и задачей профсоюза – **представительство и защита социально-трудовых прав и интересов своих членов** – основными направлениями работы выборных органов ППО стали:

- участие представителей профсоюзной организации при разработке, принятии коллективного договора, приложений к коллективному договору, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права;
- осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Отчет с учетом основных функций профсоюза, делится на 2 раздела по функциям – представительство и защита, которые непосредственно взаимосвязаны между собой.

1. Представительство социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза

Соглашением между территориальными органами Якутской республиканской, Приморской краевой, Хабаровской краевой, Амурской областной организациями Всероссийского Электропрофсоюза от 08.12.2006 года была определена норма представительства в Совет представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО «ДГК» – 1 человек от ППО «Приморская генерация». На конференции работников филиала «Приморская генерация» 30 марта 2007 года вновь избранный председатель ППО Казанский В.В. стал единственным представителем нашего коллектива на переговорах по разработке, заключению коллективного договора ОАО «ДГК», которые начались 02 апреля 2007 года.

В предыдущих выпусках профсоюзных газет работники подробно информировались о ходе коллективных переговоров. Помимо проектов в редакции представителей работников и работодателя, ещё публиковались сравнения условий коллективных договоров ОАО "Дальэнерго" на 2005÷2006 годы и ОАО "Дальневосточная генерирующая компания" на 2007÷2008 годы (выпуск № 3 – август 2008). Затем сравнительный анализ предлагаемых сторонами изменений в коллективный договор ОАО «ДГК» на 2009-2011 годы (выпуск № 8 – апрель 2009).

На заседаниях профсоюзного комитета, на расширенных семинарах-совещаниях с участием всего профактива ППО (председатели цеховых комитетов, члены комитетов профсоюза структурных подразделений), аппарата краевого комитета ПКО Всероссийского «Электропрофсоюза», с приглашением руководства филиала, членов Совета представителей ППО в ОАО «ДГК» постоянно доводилась информация представителя работников филиала Казанского В.В. о работе комиссий по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «ДГК», и филиала «Приморская генерация», о ходе переговоров по разработке, внесению изменений, дополнений в коллективный договор. Здесь же принимались решения о действиях профсоюзной организации по отстаиванию интересов и трудовых прав работников. Решительные действия профсоюзного комитета, поддержанные коллективом, позволили не только отстоять многие позиции нормативных актов, действовавших в филиале ОАО «Дальэнерго», но и закрепить их в коллективном договоре ОАО «ДГК» для всех работников Общества.

Неоднократно некоторыми руководителями в филиале делались и делаются заявления о том, что всё, что сегодня имеют работники – даётся работодателем. Что все выплаты по коллективному договору (зарплата, включая доплаты, премию, льготы и т.д.) производится из средств работодателя и профсоюз здесь не причём. Вместо ненужной полемики приведём несколько фактов.

Во-первых, средства, выплачиваемые по коллективному договору, включаются в затраты на производство, а главное – их зарабатывают сами работники, также как и прибыль для компании и дивиденды для акционеров.

Во-вторых, редакция первого же проекта коллективного договора на 2007-2008 годы содержала базовый размер премии для всех работников филиалов – 40%, для персонала непромышленной группы и медицинских Работников – 10-20%; льготы в размере действовавших в «Хабаровскэнерго». На заключение коллективного договора (в редакции работодателя полностью готового к подписанию 04 апреля) в 2007 году ушло более полугода, а на Положение по оплате труда почти 9 месяцев, вместо отведённых законом 3 месяцев. И это время было очень сложным и потрачено профсоюзными представителями на то, чтобы коллективный договор ОАО «ДГК» не на словах, а действительно объединил в себе всё лучшее, что имело место в нормативных актах реорганизованных обществ. Для реализации условий Положения об оплате труда работников Общества, ОАО «ДГК» вынуждено было пойти на значительное увеличение средств на оплату труда в 2008 году, по сравнению с тем, что было утверждено в бизнес плане.

Да, всеми ресурсами обладает работодатель. Работнику не приходится выбирать и он соглашается на те условия, которые ему предлагают при заключении индивидуального трудового договора. С согласия работника ему можно устанавливать и изменять любые условия трудового договора: и должностные обязанности, и режим работы, и оплату труда. Если в государственном управлении власть делится на законодательную, исполнительную и судебную, то в акционерном обществе работодатель сам издаёт законы (приказы, распоряжения, положения, указания), сам определяет их исполнение, сам вершит суд (если кто-то решится оспорить его действия). Примеров тому, как нарушаются в других организациях даже минимальные гарантии, установленные государством, отражено в средствах массовой информации страны предостаточно. Единственная сила, способная отстаивать и защищать права работников, это их объединение – профсоюзная организация. Причём, в электроэнергетической отрасли, уровень социальных прав и гарантий, безусловно выполняемых работодателями, значительно выше установленных государством.

1.1. Коллективный договор 2007 – 2008.

Мы не раз рассказывали о роли первичной профсоюзной организации «Приморская генерация» в переговорном процессе формирования единого коллективного договора ОАО «ДГК». Вкратце напомним об основных событиях и достигнутых результатах.

"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:

Пункт 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 "*прибыль до налогообложения*" нашим филиалом в 2008 году не выполнялся постоянно (т.е. минус 18% премии от 60% все 12 месяцев).

Условие премирования "*Лимит постоянных эксплуатационных затрат*" в 2008 году филиалом не выполнялось 9 месяцев из 12 (т.е. с учетом предыдущего условия максимальный размер премии всех работников в течение 9 месяцев был бы снижен наполовину).

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. Не трудно посчитать, что в такой редакции коллективного договора ВСЕ работники филиала "Приморская генерация" за 2008 год имели бы средний размер премии чуть более 20% должностного оклада.

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

После того, как работодателем было дано согласие на установление единого базового размера премии по всем филиалам – 60%, Совет ПППО 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 распространялось.

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 условиях, когда коллективный договор, подписанный сторонами, содержал сквозное условие премирования, по которому, начиная с января 2008 года у всех кроме рабочих, премия стала 51%, профком не остался сторонним наблюдателем. Были организованы коллективные обращения в адрес руководства ОАО «ДГК», заявления в государственную инспекцию труда, а после отказов урегулировать возникший спор путём переговоров – профком направил иски в суд.

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 мировой суд для рассмотрения вопроса о подсудности спора.

3. Мировой суд 20 ноября 2008 года 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.

6-7. В апреле 2009 года Ленинским районным судом – год спустя после направления иска в суд, дело было рассмотрено по существу спора. К сожалению, суд отказал в удовлетворении исковых требований. А кассационная инстанция 11 июня 2009 года оставила это решение в силе.

Все доводы представителей истцов – председателя ППО и правового инспектора труда "Всероссийского Электропрофсоюза" в Приморском крае о том, что сквозное условие премирования ухудшает положение работников по сравнению с ОТС, разбивались одним доводом, что данное условие установлено коллективным договором.

Видя позицию суда, всячески затягивающего рассмотрение спора по существу, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" организовал в январе 2009 года опрос среди работников структурных подразделений филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация". В опросных листах работникам предлагалось выразить своё мнение "за" или "против" требований выдвигаемых профсоюзным комитетом руководству филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" по поводу возврата премии. До 23 января 2009 года 1134 работника поддержали выдвижение требований к представителю Работодателя, лишь 8 высказались "против". 25 февраля конференция работников филиала "Приморская генерация" утвердила требования профкома к представителю работодателя о возврате премии всем руководителям, специалистам и служащим за 2008 год (до 60%). Более подробно о событиях по урегулированию возникшего коллективного трудового спора описано в профсоюзной газете выпуск № 8 – апрель 2009 года. Напомним итоги:

– оплата "нылящих" в сумме 625,7 тыс. рублей за ноябрь – декабрь 2008 года;

– 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 это лишь видимая верхушка айсберга. *Главный итог – из коллективного договора ОАО «ДГК» на 2009 – 2011 годы было исключено сквозное условие премирования.*

1.2. Коллективный договор 2009 – 2011.

Следующий этап – принятие коллективного договора ОАО "Дальневосточная генерирующая компания" на 2009-2011 годы. Казалось бы, единый коллективный договор, пусть и путём длительных, тяжёлых переговоров, пусть и с рядом

разногласий – уже сформирован и реализуется в течение года, и не потребуются много усилий перезаключить новый колдоговор, так нет же. Сторона работодателя наотрез отказалась продлевать коллективный договор, требуя заключение нового. При этом представителям работников пояснялось, что все положения старого договора будут сохранены. Но как всегда детальный анализ предложенного работодателем проекта показал, что ничего просто так не делается.

Более подробно о ходе переговоров по заключению коллективного договора на 2009-2011 год описано в профсоюзной газете выпуск № 7 – январь 2009 года. Отметим, что переговоры, начатые в июле 2008 года, закончились подписанием ныне действующего коллективного договора только в конце марта 2009 года – опять 9 вместо 3 месяцев. Сравнительный анализ норм коллективных договоров ОАО «ДГК» на 2007-2008 и на 2009-2011 годы приводился в профсоюзной газете выпуск № 8 – апрель 2009 года. Поскольку действия приложений старого коллективного договора утратили свою силу после вступления нового – с 01 апреля 2009 года, и представители работодателя отказались вести переговоры по их продлению, филиал "Приморская генерация" остался без «Положения о КТУ», без положения о дополнительном премировании за разгрузку и подачу со склада пылящих углей, положение о дополнительных отпусках за работу во вредных условиях действует с разногласием в редакции работодателя. Но, могло быть ещё хуже – введение в действие в одностороннем порядке локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда, режим рабочего времени. Такая попытка была проделана в январе 2009 года, но представителям работников удалось убедить руководство ОАО «ДГК» в неправильности такого решения.

В целом, подводя итоги почти трёхлетней колдоговорной компании:

сохранены основные условия оплаты труда, размер выплат по льготам действовавшие в ОАО «Дальэнерго», а по многим позициям даже произошло увеличение; в коллективном договоре ОАО "ДГК" закреплены обязательства в отношении неработающих пенсионеров; действуют многомиллионные программы по корпоративным поддержкам, развито социальное партнерство сторон на уровне Общества.

1.3. Приложения филиала к коллективному договору. Для урегулирования вопросов, учитывающих специфику отдельных филиалов, их структурных подразделений, коллективным договором предусматривается возможность принятия на местах различных приложений. Перечень этих актов довольно объёмный, мы перечислим основные из них:

1. Правила внутреннего трудового распорядка Филиала;
2. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливаются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
3. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
4. Перечень профессий работников, которым оплачивается время приёмки смены;
5. Положение о распределении средств за экономию мазута;

6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других СИЗ рабочим, служащим и ИТР филиала Приморская генерация (по типовым отраслевым нормам и сверх типовых отраслевых норм).
7. Перечень профессий для бесплатной выдачи спецпитания (молока).
8. Перечень профессий с отнесением их к группам производственных процессов по степени загрязнения для выдачи мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
9. Соглашение по охране труда на каждый год.

Существенные изменения внесены в:

1. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной сторонней организацией, значительно увеличились компенсационные выплаты работникам. Если ранее доплата не превышала 12% к должностному окладу, то теперь она по многим рабочим местам установлена и 14%, и 16% и 20%. Это стало возможным благодаря тому, что на переговорах по заключению коллективного договора ОАО «ДГК» на 2007-2008 гг. по предложению профсоюза был включен пункт: для определения размера данных доплат использовать временные отраслевые рекомендации ОАО РАО «ЕЭС России».

Кроме установления доплат в повышенном размере по сравнению с действовавшими компенсациями, результатом аттестации рабочих мест стал план мероприятий по улучшению условий труда. Есть и результаты – приобретены кондиционеры, светильники, бытовые приборы.

2. Перечень профессий работников, которым оплачивается время приёмки смены – менялся поэтапно.

На 01 сентября 2008 года:

Владивостокская ТЭЦ-2 – увеличилась оплата времени на приёмку смены по 26 профессиям, из них по 11 должностям вообще ранее доплаты не было;

Артёмовская ТЭЦ – увеличилась оплата времени на приёмку смены по 20 профессиям, из них по 14 должностям вообще ранее доплаты не было;

Партизанская ГРЭС – увеличилась оплата времени на приёмку смены по 23 профессиям, из них по 9 должностям вообще ранее доплаты не было;

3. Правила внутреннего трудового распорядка Филиала установили единый режим работы в две смены по 12 часов для оперативного персонала станций. В результате был изменен режим работы на Артёмовской ТЭЦ и Партизанской ГРЭС.

4. При принятии отдельного положения – Показатели премирования работников филиала – были учтены все предложения представителей работников. По показателям премирования рабочих профком смог добиться отсутствия сквозных условий и коллективной ответственности в случаях, когда происходит в цехе (участке) инцидент (авария) или несчастный случай. Рабочий депремируется только если сам допустил какое-то нарушение.

5. Двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в филиале решены десятки вопросов по отдельным работникам: по стажу работы; по оказанию единовременной материальной помощи; по вопросу предоставления корпоративной поддержки для приобретения жилья и т.д.

Принято согласованное с генеральным директором Общества решение (в обход норм КД) о выплате вознаграждения по итогам работы за 2007 год работникам ВТЭЦ-2.

**правозащитная работа, проделанной профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации "Приморская генерация"
в период с апреля 2007 по март 2010 года.**

Защита социально-трудовых прав работников производилась по многим направлениям:

- переговоры с руководством станций, филиала, Общества;
- реализация гарантий, установленных законодательством (мотивированный отказ в даче согласия в переводе работников на неполное рабочее время, на увольнение по сокращению штата и т.д.);
- реализация гарантий, установленных коллективным договором, (например, обязательный учет мнения профсоюзного комитета при издании приказов о депремировании членов профсоюза);
- через обращения в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;
- путём подачи исковых заявлений в суд;
- через выдвижение коллективных требований.

2007 год

- Подписано соглашение об установлении дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску слесарям по ремонту дорожных машин и тракторов (ТТЦ ПГРЭС).
- Установлена доплата за работу во вредных условиях водителям топливозаправщиков (АТЭЦ).
- Получены документы на снятие с залога квартир 16 работников АТЭЦ.
- Произведен перерасчет отпускных **141 работнику – выплачено 240,3 тыс. рублей** (расчет производился по тому периоду, который был более выгоден работнику – или за 3, или за 12 месяцев).
- По требованию профсоюзного комитета ППО "Приморская генерация" произведено доначисление материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, ушедшим в отпуск во втором квартале 2007 года в размере – 92 рубля, в третьем квартале 2007 года в размере – 154 рубля, в четвертом квартале – 203 рубля.
- На ВТЭЦ-2 начата масштабная работа по приведению микроклимата рабочих мест в соответствии с санитарными нормами.
- Возвращена премия за июнь месяц в размере 100% должностного оклада 15 работникам аппарата управления.
- Отменены (через решение суда) многочисленные пункты должностной инструкции слесаря по обслуживанию оборудования топливно-транспортного цеха ВТЭЦ-2, значительно расширяющих объём требований по данной должности.
 - Проведены 2 конференции работников:

- 23 августа по утверждению требований профсоюзного комитета об отмене приказа филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" от 31.07.07 № 664 "А" "О премировании работников аппарата управления филиала "Приморская генерация" ОАО "ДГК" за июнь 2007 года". *Конференция требования утвердила, а приказ впоследствии был отменен без прохождения примирительных процедур.*

- 27 ноября по выдвижению предложений работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" (они касались условий премирования, установленных в коллективном договоре). *Для рабочих все три условия были отменены, для остальных категорий оставалось одно в размере 9% должностного оклада.*

- Всего в 2007 году прошло 4 конференции филиала (9 февраля, 30 марта, 23 августа, 27 ноября), 11 конференций в структурных подразделениях АТЭС, ПГРЭС, ВТЭС-2. *Был сформирован новый состав профсоюзного комитета ППО «Приморская генерация», избраны председатели профсоюзных организаций станций на освобождённой основе.*

2008 год

- в январе 2008 года мировым судом Ленинского района г. Владивостока вынесено положительное решение на исковое заявление работника ВТЭС-2 о возврате незаконно удержанной части премии, компенсации морального вреда (1000 рублей).
- Решением мирового судьи судебного участка № 5 Ленинского района г. Владивостока от 21.02.2008 года взыскано в пользу двух работников ЦТАИ ВТЭС-2 недоплаченная премия за февраль 2007 года **в размере 7710 рублей**, из них 2000 рублей компенсация морального вреда.
- 14 января профком выразил 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.*
- в феврале 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 ВТЭС-2 на 290,5 тыс. рублей. Итого профсоюзному комитету удалось защитить **402.800 рублей** заработной платы членов профсоюза.*
- с введением в действие с 01 января 2008 года "Положения об оплате труда работников Общества" у части работников ухудшились условия оплаты труда. *Те из работников, кто не согласился на немедленное изменение своей тарифной ставки (оклада), остались пусть и без индексации, но и без понижения оклада. Многим работникам был произведен перерасчет заработной платы за первые месяцы 2008 года, а изменения условий оплаты труда были введены после истечения двухмесячного срока предупреждения работников об этих изменениях.*

- в марте по требованию профкома были отменены приказы "О наложении взыскания" члену комиссии по трудовым спорам и "О не начислении премии" одному из руководителей службы филиала. *Выговор снят, премия возвращена.*
- *В апреле 2008 года внесены изменения в штатное расписание Партизанской ГРЭС – шести составителям топливно-транспортного цеха присвоен 5 разряд.*
- в конце 2007 года на переговорах с руководством филиала «Приморская генерация» удалось добиться продления действия локальных актов, действовавших только в нашем филиале. Это позволило добиться дополнительной оплаты за выгрузку и подачу со склада пылящих углей в осенне-зимний период. *Было издано только в 1 квартале 2008 года 5 приказов: 3 по ПГРЭС на доплату в размере 578737 рублей, 2 по АТЭС на сумму 510437 рублей. ИТОГО удалось добиться увеличения оплаты труда в 1 квартале на 1.089.174 рубля.* В конце января уже 2009 года руководством ОАО "ДГК" было рекомендовано директору филиала выплатить дополнительную премию в размере **625,7 тысяч рублей** работникам АТЭС и ПГРЭС, участвовавших в выгрузке пылящих углей за 4 квартал 2008 года.

– 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".

Коллективные действия позволили в дальнейшем нашим переговорщикам по заключению отраслевого тарифного соглашения добиться следующего:

– *установить с 01.01.2009 года минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда в размере на 4% превышающий уровень официальной инфляции;*

– *внести изменения в Рекомендации по оплате труда работников электроэнергетики, предусматривающих увеличение коэффициентов по 9 ступень оплаты труда;*

– *признать несостоятельность позиции Объединения РаЭл на 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).*

- длительные переговоры по согласованию "Порядка распределения средств за экономию (перерасход) мазута", закончились его подписанием 05 августа 2008 года. Профсоюзному комитету удалось исключить из названного Порядка условия, по которым у администрации была бы возможность депремировать работников при перерасходе мазута по любым обстоятельствам. *В филиале*

появилось дополнительное положение о премировании за экономию мазута, без дополнительных условий по депремированию работников.

- по представлению комитета профсоюза ВТЭЦ-2 был отменен приказ о депремировании члена комиссии по трудовым спорам;
- 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 генерального директора. И, несмотря на отсутствие запланированных средств, совместными усилиями с администрацией структурных подразделений удалось сделать в 2008 году:
 - по Владивостокской ТЭЦ-2: отремонтировано 8 санитарно-бытовых помещений (КЦ-2; ТЦ-2, по одному ХЦ, ТТЦ, ЦСО и АХО); приобретено в подразделения 12 холодильников; 15 печей СВЧ; 46 чайников; 2 диспенсера; 2 кондиционера; 4 вентилятора и один водонагреватель.
 - по Артёмовской ТЭЦ: приобретено в подразделения 28 холодильников; 39 печей СВЧ и электроплит; 23 диспенсера; 32 чайника, 2 кондиционера; 1 водонагреватель.
 - по Партизанской ГРЭС: отремонтировано 3 санитарно-бытовых помещения (по одному ТТЦ, ТО КТЦ и управление); приобретено 4 холодильника; 9 СВЧ печей; 2 диспенсера; 8 чайников, 2 поттера; 3 кондиционера.
 - по управлению филиала: приобретены и установлены 14 кондиционеров, 6 чайников, 2 холодильника.
- Более полугодом профком добивался установления машинистам топливоподачи и мотористам автоматизированной топливоподачи структурных подразделений Владивостокской ТЭЦ-2 и Артёмовской ТЭЦ пятого разряда. *После разъяснений полученных из Центра организации труда в энергетике (ЦОТЭНЕРГО г. Москва), в адрес директора филиала "Приморская генерация" было дано указание об изменении штатного расписания и **увеличения оплаты труда на одну ступень 69 работникам топливно-транспортных цехов ВТЭЦ-2 и АТЭЦ с 01.11.2009 года.***
- Более полугодом решался вопрос о приведении в соответствие с Положением об оплате труда работников Общества (приложение № 4 к КД) оплаты труда машинистов тепловозов Владивостокской ТЭЦ-2 – вместо пятой ступени - шестую. Пути решения, предлагаемые администрацией: а) сократить часть машинистов, вместо них ввести помощников машиниста с четвертой ступенью оплаты труда; б) снизить оплату труда помощников машинистов тепловоза АТЭЦ и ПГРЭС до четвертой ступени оплаты труда (сейчас у них пятая). И вновь, только после обращения к генеральному директору Общества, путём личных переговоров с его заместителем – **14 машинистам тепловозов ВТЭЦ-2 повысили оплату труда на 1 ступень с 01.01.2009 года.**
- Судебная коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда 09 июля 2008 года оставила без изменения решение Артёмовского городского суда от 27

мая 2008 года об обязанности Управления пенсионного фонда РФ включить заведующему здравпунктом АТЭЦ период работы с 01.06.2003 в стаж, дающий право на досрочную пенсию и назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости с 11.01.2007 года.

- По обращениям в государственную инспекцию труда в Приморском крае руководству филиала выдавались предписания:
 - о внесении изменений в должностную инструкцию;
 - о запрете привлечения работников к работам за пределами должностных – обязанностей без их письменного согласия;
 - об оплате труда за фактически выполняемую работу при расширении зоны обслуживания и за отсутствующих работников;
 - об оплате сверхурочной работы.
- По заявлению работника, путём переговоров с руководством Владивостокской ТЭЦ-2, отменены приказы, которыми работник отстранялся от работы, как не прошедший проверку знаний. При этом, одним приказом указывалось вообще не оплачивать время до повторной проверки знаний, а вторым не начислять премию. Профсоюзной организацией были выявлены грубые нарушения Правил работы с персоналом в электроэнергетике, в результате работнику было предоставлено оплачиваемое в полном объёме время для обучения и подготовки к проверке знаний.

2009 год

- С 11.01.2009 среди работников структурных подразделений филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" 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 отмены условий премирования из 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. Требования работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация", утвержденные конференцией 25.02.2009 были направлены Работодателю 07 марта, которые были им полностью отклонены. В заседании примирительной 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. 01 апреля с участием председателя Приморской краевой организации "Всероссийского Электропрофсоюза" Антипенко М.Ф., председателя Совета представителей Беякова С.А., заместителя генерального директора Юдина Е.К. примирительной комиссией филиала был урегулирован коллективный трудовой спор. 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.

- 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 различных инстанций, в апреле Ленинским районным судом оставлены без удовлетворения иски 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". Информация о действиях профкома первичной профсоюзной организации "Приморская генерация", Приморской краевой организации Всероссийского «Электропрофсоюза» по восстановлению нарушенных прав работников филиала в части их премирования в 2009 году приводится в отдельном разделе настоящего выпуска.
- 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 приводились в отдельном разделе девятого 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. Обжалование данного решения суда ни к чему не привело.*
- 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 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.* Тремя работниками поданы иски о признании незаконными приказов о переводе на нижеоплачиваемую должность и компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей.
- 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 оперативным персоналом 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). На что получен отрицательный ответ всё от той же государственной инспекции труда по Приморскому краю.

- 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 3-дневной 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 имела 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 некоторым работникам – руководителям среднего звена, специалистам были вручены для подписания дополнительные соглашения к трудовому договору. Многим был не понятен смысл этих соглашений. Часть работников, как всегда безропотно, подписала то, что надо. Другие обратились за разъяснением в профком. Директору филиала было направлено представление об отмене дополнительных соглашений к трудовым договорам. Профком указал, 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 отменил. 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.
- По представлению профкома произведена оплата среднего заработка начальнику смены цеха ЭТАИ ПГРЭС с 05 по 14 октября 2009 года за время прохождения военных сборов. *Вначале работнику, его представителям рекомендовали судиться с военным комиссариатом.*
- По обращению в государственную инспекцию труда в ноябре ею выдано 2 предписания и дважды привлечен к административной ответственности директор СП ПГРЭС. *Произведена доплата за исполнения обязанностей отсутствующего руководителя 2 работникам ПГРЭС. Директор ПГРЭС обязан устранить замечания по санитарно-бытовому обслуживанию работников до конца 2010 года.*
- Судебной коллегией краевого суда 18 ноября отменено решение районного суда об отказе в удовлетворении исковых требований по февральской премии. *Дело было направлено в Ленинский районный суд на повторное рассмотрение.*
- Ленинским районным судом 23 ноября 2009 года удовлетворены исковые требования ПКО Всероссийского «Электропрофсоюза», по возврату премии за апрель (3,5%). *Для вступления в силу необходимо ещё решение кассационной инстанции.*
- По ходатайству профкома в адрес руководства ОАО «ДГК» об установлении надбавки за профессиональное мастерство членам команды филиала «Приморская генерация» - *7 работникам структурного подразделения Владивостокская ТЭЦ-2 – победителям региональных соревнований установлена надбавка в размере 15% должностного оклада с 01 сентября 2009 года.*
- Направлена жалоба в краевую прокуратуру на действия государственной инспекции труда в Приморском крае отказавшей в объективном и совместном с профсоюзом рассмотрении вопроса заниженной доплаты за работу во вредных и тяжёлых условиях труда двум работникам ВТЭЦ-2. Обращение перенаправлено тем на кого пожаловались – в госинспекцию ПК, как следствие – нарушений не обнаружено.
- Председателю, членам Совета отправлен подготовленный Казанским В.В. проект обращения от имени Совета представителей ППО в ОАО "ДГК" по

неурегулированному разногласию п. 3.4.1 приложения № 4 к коллективному договору (о размере оплаты сверхурочной работы) в Роструд. Информации о направлении обращения в Роструд нет.

- На переговорах в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «ДГК» удалось отстоять условие коллективного договора о квартальном учетном периоде. Для всех остальных филиалов с согласия представителей первичных профсоюзных организаций установлен учетный период – год.
- Выражено в письменном виде мотивированное несогласие на введение в действие нового "Перечня должностей (профессий) работников филиала "Приморская генерация" ОАО "Дальневосточная генерирующая компания", которым установлены доплаты за работу во вредных условиях труда" и на проект приказа об отмене существующего "Перечня". Даны письменные разъяснения работникам по нормам законодательства об изменении определенных сторонами условий трудового договора (приведены в отдельном разделе).
- Получен ответ гос. инспекции труда в ПК (по обращению профкома в Роструд) от 18.12.2009 по вопросу премирования части работников в размере ниже 60%. Предыдущие ответы ГИТ ПК на обращения работников, профкома непосредственно ей самой содержали информацию, что нарушений законодательства со стороны работодателя не установлено. После жалобы в Роструд, краевая инспекция уже не говорит о "социальной справедливости" и обязала работодателя устранить факт дискриминации в оплате труда. *Приказом филиала "Приморская генерация" от 25.12.2009 № 631 "А" доначислена премия за апрель, май, июнь 2009 года всем работникам со ступенью оплаты труда выше шестой, в общем размере 26,8 % должностного оклада. Работникам возвращено более 3 миллионов рублей.*
- Ленинским районным судом 27 января 2010 года иски в пользу 33 работников о доначислении премии за февраль 2009 года в размере 24% должностного оклада удовлетворены полностью. Общая сумма исковых требований составила чуть менее **188 тыс. рублей**, из них 33 тыс. рублей – компенсация морального вреда.
- Выявлены нарушения по привлечению работников ВПО АТЭС к работам, необусловленных их трудовыми функциями. Работникам разъяснены их права, директору СП указано на недопустимость подобных действий.

Информация о действиях профкома первичной профсоюзной организации "Приморская генерация", Приморской краевой организации Всероссийского «Электропрофсоюза» по восстановлению нарушенных прав работников филиала в части их премирования в 2009 году.

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 не для всех категорий работников, а только со ступенью оплаты труда выше шестой (вместо 60% – 36% должностного оклада).

1. 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"*.

2. Приморской краевой организацией Всероссийского "Электропрофсоюза" было подано в Ленинский районный суд исковое заявление в защиту интересов 33 членов профсоюза – работников филиала "Приморская генерация". Исковые требования суд 07 сентября 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 коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда, которая своим определением от 18 ноября 2009 года отменила решение районного суда и вернула его на новое рассмотрение. ***Ленинским районным судом 27 января 2010 года исковые требования в пользу работников удовлетворены полностью. Общая сумма исковых требований составила чуть менее 188 тыс. рублей, из них 33 тыс. рублей – компенсация морального вреда.***

3. Было сделано нескольких попыток (через заявления самих работников) добиться от краевой государственной инспекции труда защиты от дискриминации в сфере оплаты труда. Суть требований работников – отменить п. 2 приказа, устанавливавшего размер премии за май 2009 года работникам выше 6 ступени – 20% должностного оклада. В своём октябрьском ответе (от 23.10.2009) старшим машинистам котельного и турбинного цехов АТЭЦ краевой государственной инспектор указал, что работодатель допустил нарушения коллективного договора установив !!! 60% премии работникам по 6 ступень оплаты труда, и выдал директору филиала предписание об отмене п. 1 приказа по премированию за май.

4. Профком 07 октября 2009 года обратился в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) с обжалованием действий государственной

инспекции труда по Приморскому краю. Данное обращение было перенаправлено опять же в государственную инспекцию труда по Приморскому краю, которая в своём ответе указала, что благодаря её предписанию (где указывалось отменить пункт приказа, устанавливающий премию работникам по 6 ступень оплаты труда – 60%), премирование за сентябрь и октябрь всем произведено в размере 60%.

5. 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.

Ленинским районным судом, уже с учетом определения краевого суда по февральской премии, **23 ноября 2009 года удовлетворены исковые требования ПКО Всероссийского «Электропрофсоюза», по возврату премии за апрель (3,5%).** По майской премии пока исковое заявление не принято к рассмотрению.

Итоги правозащитной деятельности профкома первичной профсоюзной организации «Приморская генерация», краевого комитета ПКО Всероссийского «Электропрофсоюза» по вопросу премирования работников филиала.

1. Поддержанные конференцией работников филиала «Приморская генерация» 27 ноября 2007 года требования об исключении 3 сквозных условий премирования для всех категорий премирования на весь размер премии из Положения об оплате труда работников Общества на 2008 год помогли добиться внесения изменений в указанное положение. В 2008 году действовало только одно условие и в размере 0,15 от базового размера премии, и оно не распространялось на рабочих.

2. Требования профкома ППО «Приморская генерация», утверждённые конференцией работников филиала 25 февраля 2009 года о возврате премии в размере 9% должностного оклада всем руководителям и специалистам за 6 месяцев 2008 года стали предметом коллективного трудового спора. Результат примирительных процедур - **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.

3. Более 13 месяцев судебной тяжбы (с мая 2008 по июнь 2009 года) по возврату 9% за январь 2008 года, указанный выше коллективный трудовой спор, помогли профсоюзу на переговорах по заключению коллективного договора на 2009 – 2011 годы добиться **исключения сквозного условия премирования из Положения о премировании работников Общества.**

4. Результаты судов: краевого 18.11.2009 по февральской и районного от 23.11.2009 по апрельской премии, личная беседа Антипенко М.Ф. и Кожушко С.В., обращение в Роструд – приказ филиала ОАО «ДГК» «Приморская генерация» от 25.12.2009 № 631 «А» «О доначислении премии». **Доначислена премия всем:**

- за апрель 2009 года в размере 1,5%;
- за май 2009 года в размере 23,1%;
- за июнь 2009 года в размере 2,2%.

5. Суды первой инстанции **признали пункты приказов** об установлении размера премии ниже базового (менее 60%) за февраль, апрель 2009 года – **незаконными**.

6. Приказами филиала текущее премирование всех категорий работников за ноябрь 2009 года было определено в размере 59%, за декабрь 2009 года – 43,2% должностного оклада.

Работниками филиала были выдвинуты требования к представителю работодателя – директору филиала "Приморская генерация":

об отмене приказов филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" от 25.12.2009 № 633 "А" "О премировании работников филиала за ноябрь 2009 г.", от 01.02.2010 № 52 "А" "О премировании работников филиала за декабрь 2009 г.", в части определения размера текущего премирования, ниже установленного п. 4.2 Положения об оплате труда работников Общества (приложение № 4 к коллективному договору ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы);

о доначислении премии всем работникам филиала за ноябрь 2009 года в размере – 1% должностного оклада, за декабрь 2009 года в размере 16,8% должностного оклада.

Опрос работников (сбор подписей) был начат 15 февраля 2010 года. Коллективные действия работников нашего филиала поддержали в филиале "Хабаровская генерация". В филиале "ЛуТЭК" в комиссию по трудовым спорам поступили десятки заявлений с требованиями о доначислении премии за декабрь 2009 года.

Благодаря коллективным действиям, начатым в трёх самых крупных филиалах, уже через 10 дней – 26 февраля 2010 года ОАО "ДГК" издало приказ, обязывающий руководство филиалов произвести доначисление премии до 60% за декабрь 2009 года.

Об изменениях определённых сторонами условий трудового договора (соглашение по которому работнику снижается размер доплат за работу во вредных условиях)

В структурном подразделении Владивостокская ТЭЦ-2 филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация", по мнению администрации предприятия, **более 700 работников** получают доплату за работу во вредных условиях в размере, превышающем тот, что определён картой аттестации рабочего места. В связи с этим работникам вручают **уведомления об изменении определённых сторонами условий трудового договора**. Им предлагают согласиться с уменьшением размера доплаты за работу во вредных условиях, установленного приложением к действующему коллективному договору ОАО «ДГК». В случае несогласия, работников предупредили о предстоящем (через 2 месяца) увольнении.

Руководствуясь п. 7.3.13 коллективного договора ОАО «ДГК» на 2009 – 2011 годы, Уставом Общественного Объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» **профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации «Приморская генерация» разъясняет:**

Аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена в 2007 году. Целью проведения аттестации рабочих мест по условиям труда является определение вредных факторов и реализация мероприятий по улучшению условий

труда. В соответствии со статьёй 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Приказом филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" от 15.06.2009 № 302 "А" введено в действие (утверждённое руководителем филиала, согласованное с профсоюзным комитетом) **приложение к коллективному договору Общества**, устанавливающее доплаты для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – **"Перечень должностей (профессий) работников филиала "Приморская генерация" ОАО "Дальневосточная генерирующая компания", которым установлены доплаты за работу во вредных условиях труда"**.

В соответствии с п. 3.8.2 Положения об оплате труда работников Общества – приложения № 4 к коллективному договору ОАО "ДГК" доплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда могут уменьшаться или полностью отменяться при последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда. Никаких мероприятий, никакой переаттестации рабочих мест на Владивостокской ТЭЦ-2 после введения "Перечня" не проводилось. Т.е. оснований для изменения размера доплат у представителей работодателя нет.

В декабре 2009 года, во исполнение приказа ОАО «ДГК» была попытка отменить приложение к действующему коллективному договору и заменить его локальным нормативным актом. Профсоюзный комитет выразил мотивированное несогласие с такими действиями администрации филиала и предложил привести строки карт аттестации, устанавливающих размер доплат за работу во вредных условиях в соответствии с п. 3.8 Положения об оплате труда работников Общества – приложения № 4 к коллективному договору ОАО "ДГК".

Вместо этого профсоюзному комитету предложено заменить приложение к коллективному договору, а работникам согласиться с изменениями в трудовых договорах.

Трудовой Кодекс Российской Федерации установил:

- Часть 8 статьи 74 – Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьёй, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

- Часть 2 статьи 9 – Коллективные договоры, соглашения, **трудовые договоры 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 (*условия*

трудового договора не могут быть ниже условий нормативного акта – коллективного договора).

• **Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. N 63 г.):**

Пункт 21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. **При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.**

С учетом приведённых норм профсоюзный комитет предложил: не подписывать никаких документов без предварительной консультации со своим представителем – председателем профсоюзной организации;

Организационная работа

Первичная профсоюзная организация "Приморская генерация" создана 04 марта 2005 года и имеет все возможности для осуществления уставной деятельности.

30 марта 2007 года внеочередная отчетно-выборная конференция ППО "Приморская генерация" избрала новый состав профсоюзного комитета, сформированный путём прямого делегирования. В него вошли: от аппарата управления – 1 представитель; от ПГРЭС – 2; от АТЭЦ – 3; от ВТЭЦ-2 – 4 представителя плюс председатель ППО. Председатели профсоюзных организаций структурных подразделений ППО – АТЭЦ, ВТЭЦ-2, ПГРЭС стали работать на освобождённой основе. Этим профсоюзным организациям были делегированы права первичной профсоюзной организации. В дальнейшем это было закреплено в приложении филиала "Приморская генерация" к коллективному договору ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы – "Номенклатура, время и порядок предоставления времени членам профсоюза для участия в работе выборных профсоюзных органов".

Профком и его структурные подразделения располагаются в четырёх помещениях, т.е. во всех структурных подразделениях филиала без оплаты за аренду площадей и использование средств связи (предоставлены в соответствии с

коллективным договором). В профсоюзной организации работает 5 штатных работников и один на условии не освобождения от основной работы.

Председателем первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" является Казанский Владимир Владимирович, 1968 года рождения, имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в профсоюзных органах 6 лет.

Кроме председателя первичной профсоюзной организации в аппарате профкома работает бухгалтер, а в структурных подразделениях Владивостокской ТЭЦ-2, Артёмовской ТЭЦ и Партизанской ГРЭС, освобождённые штатные работники – председатели данных профсоюзных организаций.

Все штатные работники обеспечены компьютерной техникой и периферийными устройствами (принтер, ксерокс, сканер и т.д.). Материально-техническое оснащение обеспечено в основном за счёт средств профсоюзного бюджета.

Работа профкома и комитетов профсоюза ведётся по годовым планам. Заседания проводятся регулярно, практикуется принятие решений в рабочем порядке.

Профсоюзный комитет и комитеты профсоюзов структурных подразделений проводят определённую работу по укреплению профсоюзной организации и совершенствованию социального партнёрства.

В структурных подразделениях профорганизации имеются свои стенды, через которые оперативно доводят информацию до рядовых членов профсоюза.

При профкоме действуют комиссии по: социально-трудовым отношениям, социальному страхованию, охране труда, спортивно-массовой работе, работе с детьми и культурно-массовой работе. Под патронажем профкома действует Совет ветеранов. Таким образом, профком охватывает весь спектр жизни организации. Каждый, из вновь поступающих на работу, имеет возможность ознакомиться с жизнью профсоюзной организации и заполнить стандартный бланк заявления о вступлении в профсоюз.

– 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.

– Прошли 2 отчетных конференции первичной профсоюзной организации (24 января 2008 года; 25 февраля 2009 года), на которых заслушивались отчеты о проделанной работе профсоюзным комитетом, доклады контрольно-ревизионной комиссии; утверждались сметы доходов и расходов профсоюзной организации.

– Проведено 21 заседание 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. 5 заседаний проведено с участием всего профсоюзного актива ППО (председатели цеховых комитетов, члены комитетов профсоюза СП) в виде семинаров-совещаний. В работе семинаров принимали участие работники аппарата краевого комитета, председатель ПКО Всероссийского "Электропрофсоюза", члены Совета представителей ППО ОАО "ДГК", представители администрации филиала "Приморская генерация".

Проводились выездные заседания профсоюзного комитета с участием комитетов профсоюза профсоюзных организаций АТЭЦ, ПГРЭС, ВТЭЦ-2. В июне 2008 года была организована встреча работников аппарата управления филиала с руководством профсоюза. Помимо председателя ППО на встрече на вопросы присутствующих отвечали председатель Приморской краевой организации Антипенко М.Ф., заместитель председателя Федерации профсоюзов Приморского края Григорюк В.Л.

Председатель ППО принимал участие в заседаниях комитетов профсоюза станций, в цеховых собраниях, на совещаниях оперативного персонала.

Профком организует планомерное обучение профсоюзных кадров и актива. На эти цели направляется ежегодно около 2,0% средств профбюджета.

Информационная работа

проводилась по следующим направлениям:

- Издание информационной профсоюзной газеты ППО "Приморская генерация" (не реже двух раз в год). С апреля 2007 года было издано 8 выпусков, которые служили информационно-раздаточным материалом для делегатов конференций первичной профсоюзной организации, конференций работников филиала, участников семинаров-совещаний профсоюзного актива (тираж каждого издания от 50 до 70 экз.). На страницах профсоюзной газеты отражалась информация о работе профсоюзных организаций ППО, её структурных подразделений. Обязательной рубрикой всегда был отчет представителя ППО о ходе переговоров по заключению, изменению коллективного договора ОАО "ДГК"; о работе комиссии по социально-трудовым отношениям филиала "Приморская генерация"; о правозащитной деятельности профсоюзных органов. Приводился детальный сравнительный анализ условий коллективных договоров: ОАО "ДГК" на 2007 – 2008 годы и ОАО "Дальэнерго" на 2005 – 2006 годы; ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы. Делались комментарии к изменениям в трудовом законодательстве. В рубрике "Знай свои права" давались консультации по вопросам: сверхурочной работы, работы в выходные нерабочие праздничные дни; по режиму неполного рабочего времени; о премировании; об изменениях определённых сторонами условий трудового договора и т.д.

- Публикация ежеквартального отчета. На заседаниях профсоюзного комитета в месяц, следующий за отчетным периодом, заслушивались отчеты профсоюзных организаций структурных подразделений ППО, профсоюзного комитета. Отчеты публиковались в информационной газете ППО, вывешивались на стенды.

- Изготовление фотогазет по проведенным культурно-массовым, спортивным мероприятиям. Наиболее полно это направление деятельности профсоюзной организации отражалось на Владивостокской ТЭЦ-2 и Партизанской ГРЭС.

- Отражение текущей деятельности профкома ППО, решений вышестоящих профорганов. Текущая информация распространялась путём электронной почты, вывешивалась на информационные стенды.

- Организация поздравлений юбиляров; чествование ветеранов, уходящих на заслуженный отдых. Данная работа проводится цеховыми комитетами, комитетами профсоюза структурных подразделений.

Участие в коллективных действиях

Первичная профсоюзная организация принимала активное участие в общероссийских акциях: 10 сентября 2008 года против повышения цен на топливо; 07 октября 2008 года – «за достойный труд». Проводился сбор подписей в поддержку акций. Члены профсоюзной организации всегда участвуют в демонстрациях, митингах, посвященных празднованию 1 мая.

Конференции работников (24 января 2008 года; 23 августа 2008 года; 27 ноября 2008 года; 25 февраля 2009 года) большинством голосов утверждали требования, выдвигаемые профсоюзным комитетом по вопросам: о внесении изменений в ОТС по увеличению минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда; о возврате премии руководящим работникам аппарата управления филиала; об отмене условий премирования, включенных в Положение об оплате труда работников Общества; о доначислении премии руководителям, специалистам и служащим за 6 месяцев 2008 года.

Выдвинутые работниками филиала 15 февраля 2010 года требования к представителю работодателя – директору филиала "Приморская генерация" о доначислении премии за ноябрь, декабрь 2009 года были поддержаны в филиале "Хабаровская генерация". В филиале "ЛуТЭК" в комиссию по трудовым спорам поступили десятки заявлений с требованиями о доначислении премии за декабрь 2009 года.

Благодаря коллективным действиям, начатым в трёх самых крупных филиалах, уже через 10 дней – 26 февраля 2010 года ОАО "ДГК" издало приказ, обязывающий руководство филиалов произвести доначисление премии до 60% за декабрь 2009 года.

Результаты коллективных действий подробно освещались в профсоюзной газете "Приморская генерация", рассказано о них и в разделе "правозащитная работа" настоящего выпуска.

Неполное рабочее время, отпуск без сохранения заработной платы

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

Основными такими соглашениями являются:

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 **закljučаются, 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 допускаются* необоснованное введение режима неполного рабочего времени, одностороннее изменение коллективного договора (его приложений); *разъясняются права работников* по внесению изменений в трудовые договоры, 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 которой, 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.

Вышеприведённые разъяснения были сделаны профкомом ещё в мае 2009 года. Но разобщённость работников, отсутствие сплоченности в коллективах, надуманные страхи привели к тому, что часть сотрудников "попросили" предоставить им с мая 2009 года отпуска без сохранения заработной платы, установить 32 часовую рабочую неделю. В результате были сэкономлены затраты на оплату труда в прошлом году. А плановый фонд оплаты труда нынешнего года был сформирован с учетом этой экономии.