

# ПРОФСОЮЗНЫЙ ВЕСТНИК ППО «Невинномысская ГРЭС»

Июль 2015 год



# Что необходимо знать работнику о своих правах

## **Если предлагают уйти в вынужденный отпуск без сохранения заработной платы**

Термин «вынужденный отпуск без сохранения заработной платы» является незаконным.

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) в ст. 128 предусматривает отпуск без сохранения заработной платы исключительно по инициативе работника.

Для этого пишется заявление с указанием семейных и иных уважительных причин.

Если такое заявление требует писать работодатель, то это неправомерное давление.

## **Нормы труда**

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания и другие нормы – вводятся и изменяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома). О введении новых норм труда работников должны извещать не позднее, чем за 2 месяца.

Обязанность работодателя – обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работникам; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.



# Что такое коллективный договор и для чего он нужен?

Современный этап развития общественных отношений однозначно определяет потребность наиболее четкого и объективного правового регулирования в сфере труда. Важность такого подхода подтверждается положениями действующего трудового законодательства, предлагающего договорную форму взаимоотношений работников и работодателей.

Договорная форма взаимодействия работников и работодателя находит реализацию в коллективном договоре.

Анализ действующих коллективных договоров организаций показывает низкое качество и безликость большинства из них, которые выражаются в дублировании положений действующего законодательства. В основном, в текстах используются общие нормы Трудового кодекса РФ. Это касается вопросов оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, отдельных видов гарантий работникам.

В настоящее время немного найдется работодателей, готовых по своей инициативе делиться доходом с персоналом, поднимать установленные государством гарантии до необходимого для более комфортного проживания. Поэтому, уровень прав и гарантий работников предприятия зависит от степени договоренности с работодателем и финансового положения организации. В то же время, более чем в сотне статей ТК РФ и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении определенных положений в коллективном договоре.

И прежде, чем инициировать заключение коллективного договора, стоит самим себе ответить на вопрос: «Нужен ли в организации коллективный договор? И если нужен, то зачем?»

На эти и другие вопросы, связанные с заключением коллективного договора, я попытаюсь ответить на страницах нашего Вестника.

Не стоит забывать о том, что коллективный договор – продукт социального партнерства.

В этой связи необходимо найти компромиссные, устраивающие обе стороны, решения.

Как известно, положения коллективного договора распространяются на всех работников организации, с которыми заключен трудовой договор. При любой проверке (органами надзора и контроля и т.д.) этот документ будет тщательно изучаться.

С учетом этого положения многие работодатели рассматривают коллективный договор исключительно как документ, заключаемый в пользу работников. И действительно, законодательное регулирование института коллективного договора в первую очередь направлено на защиту интересов работника как экономически более слабой и юридически подчиненной стороны трудового правоотношения.



# Что такое коллективный договор и для чего он нужен?

Однако посмотрим на коллективный договор с другой стороны – чем он интересен для работодателя.

I. Основная задача коллективного договора в организации – установление социально-трудовых отношений между работодателем и работниками. В идеале создание таких взаимоотношений, которые бы максимально способствовали стабильной и производительной работе организации в целом, ее успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации.

II. Коллективный договор – единственный документ организации, который позволяет регламентировать трудовые отношения между работодателем и профсоюзом, в том числе и в конфликтных ситуациях. Именно коллективный договор позволяет сторонам заранее (до возникновения конфликта) найти компромиссы по традиционно спорным вопросам.

III. На основе коллективного договора руководитель может создать и довести до сведения работников систему мотивации сотрудников. А система мотивации – краеугольный камень всего управления персоналом, направленного на достижение эффективной работы организации.

IV. Не вызывает сомнений и тот факт, что коллективный договор – важный документ в процессе систематизации локальных нормативных актов. Как известно, более ста статей ТК РФ коллективный договор позволяет максимально четко определить, действует ли в организации документированная система трудовых отношений. Ф устанавливает отсылочную норму к коллективному договору.

V. Стоит обратить внимание и на роль, которую отводит Налоговый кодекс РФ (НК РФ) коллективному договору в процессе уменьшения налогооблагаемой базы по налогу на прибыль на сумму расходов, связанных с оплатой труда. Пункт 25 ч. 2 ст. 255 НК РФ предусматривает, что к расходам налогоплательщика на оплату труда относятся расходы, произведенные в пользу работника, предусмотренные трудовым договором и (или) коллективным договором.



# Что такое коллективный договор и для чего он нужен?

Таким образом, работодатель может извлечь очевидные выгоды от заключения коллективного договора, как-то: уменьшение налогооблагаемой базы; использование программ развития бизнеса; создание более комфортных условий труда для работников; повышение производительности труда; уменьшение текучести кадров; снятие напряженности в отношениях с профсоюзом и много другое.

В действующем трудовом законодательстве четко оговорена процедура коллективных переговоров, ее основные элементы. Их необходимо не только знать, но и умело применять. А такие знания и умения есть не у всех. Кроме того, важны и практика, и опыт, как свой собственных, так и коллег.

При всех обстоятельствах, в том числе и в случае вполне партнерских отношений с работодателем, необходимо всегда соблюдать процедуру ведения коллективных переговоров в соответствии с нормами законодательства. Тогда и при изменении ситуации к худшему кому – либо трудно будет оспорить правильность подготовки и заключения коллективного договора, а следовательно, и его правовую состоятельность.

Интересы работников при заключении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ). Но при этом иные представители и первичная профсоюзная организация находятся в разных весовых категориях. Трудовое законодательство связывает представительство работников, прежде всего с деятельностью первичной профсоюзной организации (ее органа). В соответствии со ст. 30 ТК РФ первичные профсоюзные организации и их органы представляют на уровне предприятия интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случае и порядке установленных ТК РФ – интересы всех работников данного работодателя при проведении коллективных переговоров, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.



# Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений

2 июня 2015 года уполномоченные представители работодателя (далее – работодатель) предоставили членам комиссии по регулированию социально – трудовых отношений анализ текущей практики установления особого режима работы (ненормированный рабочий день) категории работников «специалист». Предоставленный анализ был проведен с февраля 2014 года по февраль 2015 и включал сведения о количестве работников категории «специалист», которым установлен ненормированный рабочий день и фактических входах/выходах на территорию предприятия.

Стороны социального партнерства (по инициативе работодателя) вступили в коллективные переговоры о внедрении единого подхода предоставления дополнительных отпусков на всех филиалах: Энел менеджерам – 6 дней; Руководителям (за исключением оперативного персонала) – 5 дней; специалистам – 0 дней; рабочим (только для водителей) – 3 дня. В свою очередь, ППО НГРЭС в июне 2015 года провела две дополнительные консультации с работодателем, в ходе которых были предложены: 1) дифференцированный подход к предоставлению дополнительных отпусков 29 работникам у которых анализ показал задержку на работе от 31 минуты. Работодатель с данным предложением не согласился, в виду отсутствия принципа справедливости относительно одних и тех же должностей в одном и том же подразделении. ППО НГРЭС потребовалось время для обсуждения заявленных позиций сторон, был созван профсоюзный комитет для обсуждения, большинство руководителей структурных подразделений принимало в нем участие. 2) В адрес работодателя было направлено второе предложение - сформировать комиссию для определения перечня должностей, которым может быть установлен особый режим работы (ненормированный рабочий день). В ходе консультации работодатель отметил, что определение порядка организации и проведения работ, в том числе аварийных, определение трудовой функции по каждой должности, а так же определение режима рабочего времени является исключительной прерогативой работодателя и позиция ППО НГРЭС является вмешательством в организационный и производственный процесс.

Однако, стороны сошлись во мнении, что нормы перечисленные выше изменяя статус режима работы с особого на нормальные для категории «специалист» дают право работникам, требовать оформления приказом о сверхурочной работе, по ходатайству линейного руководителя, каждого случая привлечения работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работодатель с данной позицией Профсоюза согласился.



# Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений

21 июля 2015 года состоялось заседание комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в режиме видеоконференции. В ходе проведения заседания были обсуждены вопросы привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни; индексация минимальной месячной тарифной ставки рабочих 1-го разряда промышленно – производственного персонала, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, определенные работодателем (далее – ММТС); оценка персонала и дифференциация должностных окладов работников.

В ходе проведения заседания стороны достигли сбалансированных договоренностей:

1. Работникам, привлекаемым к работе в выходные и праздничные дни, день привлечения оплачивается в одинарном размере (ст. 153 ТК РФ), дополнительный день отдыха, который работник будет брать по своему желанию, будет так же оплачивается по среднему заработку как выход на работу.
2. С 01 июля 2015 ММТС индексируется на фактический индекс потребительских цен в Российской Федерации (далее – ИПЦ). Рост ИПЦ в 1-м полугодии 2015 года составил – 8,5 %.
3. В связи с отсутствием средств фонда оплаты труда дифференциация ДО в 2015 году производиться не будет.



# Поступки, достойные уважения

## Строки благодарности:

В 1996 году в МБОУ СОШ №18 был организован историко-краеведческий кружок «Поиск». Его основатель, учитель истории Р. Близнюкова. и ученики 5-11 классов стали по крупицам собирать экспонаты для комнаты Боевой славы.

И вот уже без малого 20 лет школьники изучают историю и боевое прошлое нашей страны и города. Кружковцы с интересом знакомятся с документами, проводят в комнате Боевой славы экскурсии для сверстников. Юные экскурсоводы принимают участие в городских конкурсах, посвященных историческим событиям нашей страны и города. По инициативе руководителя кружка и одновременно члена городской организации Всероссийского общества охраны памятников Р. Близнюковой в Невинномысске были восстановлены две мемориальные доски: по ул. Гагарина, 20 и на здании дистанции пути 19-й железной дороги, где в 1918 году находился штаб Красной гвардии Северо-Кавказской Республики.

В 2013 году по итогам городского смотра-конкурса комната Боевой славы школы №18 была признана лучшей среди образовательных учреждений города. Наградой был сертификат на приобретение многофункционального компьютерного центра. В редакцию газеты «Невинномысский рабочий» пришло письмо от Раисы Капитоновны Близнюковой, в котором она просит поблагодарить родителей учащихся Олега Николаевича Шпакова и Олега Владимировича Ганноченко за установку компьютера комнате Боевой славы, работников службы ремонтов электротехнического оборудования филиала «Невинномысская ГРЭС» ПАО «Энел Россия». Как отмечает Раиса Капитоновна Близнюкова эти родители достойны уважения и подражания, никогда не отказывают в помощи, а чаще сами ее предлагают. Установка новой техники в комнате Боевой славы позволит усовершенствовать информационную работу в школе, что в свою очередь отразится на патриотическом воспитании нашей молодежи!





# Совет ветеранов Невинномысской ГРЭС

23 июля 2015 года состоялось заседание Совета ветеранов Невинномысской ГРЭС.

В повестку дня были включены вопросы:

1. Об акте ревизионной комиссии;
2. О заявлениях членов организации;
3. О выделении путевок в санаторий-профилакторий «Энергетик» членам организации;
4. О движении денежных средств в 1-полугодии.

По всем вопросам приняты постановления.



# Делу время, потехе час

25 июля 6 команд Невинномысской ГРЭС и команда № 4 Северо-Кавказского филиала ФГУП «Ведомственная охрана» Минэнерго России отправились на живописный водоем клуба «Охотник и рыбовод», где состоялись традиционные соревнования по спортивно - любительской рыбной ловле.



Свежий воздух, тихая гладь воды и окружающая природа предвещали прекрасную рыбалку и отменную уху. Да и погода не подвела. Такой денек как нельзя лучше подошел для дружной поездки за город, где без спешки и суеты можно отвлечься от рутины и вдоволь отдохнуть. Но, тем не менее, дух состязания не покидал наших неустанных удильщиков ни на минуту и через три часа были подведены итоги соревнования.

На этот раз триумфатором стала команда «Рыбачек» в составе Александра Маринова, Алексея Задорожного и Валерия Кочева, чье мастерство и сноровка несомненно заслужили почетное первое место.

Хорошо подобранные рыболовные снасти, а также их высококлассное применение принесли участникам команды «Премудрый пескарь» Василию Морозовскому, Вячеславу Лагерю и Олегу Мещерякову, «серебро» соревнований. Кроме того, капитан команды Василий Морозовский отличился в личном первенстве, оказавшись лучшим из лучших в номинации «Самая крупная рыба».



Ну и наконец, почетное третье место взяла команда «Бестер», представленная Екатериной Ведлер, Андреем Полиным и Александром Швецовым. Участница команды Екатерина Ведлер помимо «бронзы» соревнований стала лучшей в номинации «За волю к победе»!

Все победители получили ценные для каждого рыболова призы, которые несомненно пригодятся в будущих соревнованиях и новых уловах. А завершилась рыбалка энергетиков традиционно - каждый участник соревнования смог отведать отменную уху и в кругу друзей и коллег обсудить результаты ловли и прекрасно проведенное время.



# Спортивный дух энергетиков

27 июля 2015 года состоялся очередной турнир работников Невинномысской ГРЭС и команды № 4 Северо-Кавказского филиала ФГУП «Ведомственная охрана» Минэнерго России по лазертагу. Следует отметить, что двум предыдущим стали помехой погодные условия. Тем желаний была эта схватка. Ребята в конце рабочего дня встретили в лесном массиве поселка Барсучки, прошли инструктаж по технике безопасности, жеребьевку и разошлись по разным сторонам лесного массива. Два часа насыщенные радостью схваток по перехвату знамени, захвату и удержанию «базы» наполняли в этот день сердца наших работников.

Никто не проиграл в этот день, все ребята получили колоссальный заряд бодрости и укрепили спортивный дух и здоровье. Ведь в здоровом теле здоровый дух!



Бесперебойной тебе работы,  
любимая наша ГРЭС

