ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ

ТВОЙ ВЗНОС – ПРОРОС!

Уважаемый читатель!

Данная публикация проинформирует Вас о работе выборных органов первичной профсоюзной организации, об их составе; даст сравнительный анализ предложениям Работодателя по системе оплаты труда работников Общества, премировании работников филиала "Приморская генерация" и тех документов, которые реально действуют; напомнит основные права и обязанности членов профсоюза.

Сравнение редакций проекта, предложенного Работодателем и действующей редакции коллективного договора ОАО "ДГК" на 2007÷2008 годы (того, что достигли представители первичных профсоюзных организаций при его заключении)

редакция, предложенная Работодателем	**действующий коллективный договор ОАО "ДГК"**	**Примечание**
2	3	4
	Коллективный договор п. 4.2.17. В случае немедленного перевода (с даты уведомления) Работника, по инициативе Работодателя, с согласия Работника на другую, нижеоплачиваемую работу, в связи с изменением организационной структуры филиалов (представительства) Общества, **за Работником, в течение трех месяцев с даты перевода сохраняется его средний заработок**, исчисленный за последние три календарных месяца до даты изменения определенных сторонами условий трудового договора.	
Приложение № 4 – **"Положение об оплате труда работников Общества"**		
	2.3.2. В случае, если тарифная ставка (оклад) Работника по настоящему положению ниже установленного до его введения, то Работнику **сохраняется тарифная ставка (оклад)** на период, пока увеличение заработной платы на величину фактического роста индекса потребительских цен в РФ проводимое в Обществе, не уравняет их между собой.	
5.1. Доплаты и надбавки устанавливаются работникам приказом по филиалу (Представительсту) в пределах планового фонда заработной платы.	5.1. Доплаты и надбавки устанавливаются Работникам приказом по филиалу (представительству) **по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией** в пределах планового фонда заработной платы.	
5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширенную зону обслуживания, увеличение объема выполняемых работ,	5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширенную зону обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника не должна превышать **50% должностного оклада**	

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не должна превышать **25 % должностного оклада** работника за фактически отработанное время, которому устанавливается доплата.	Работника, которому устанавливается доплата, за фактически отработанное время.	
	5.16. Работникам, ведущим занятия с персоналом цехов и участков без отрыва от работы по утвержденным программам производственно-технической учебы, **производится оплата** в соответствии с положением	
5.19. Доплата работникам, имеющим оформленный в установленный законом порядке допуск к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом по филиалу (Представительству) в размере **не более 10 %** к месячной тарифной ставки (должностному окладу).	5.20. Доплата Работникам, на которых возложена обязанность постоянно работать со сведениями, составляющими государственную тайну, в силу своих должностных обязанностей, имеющим оформленный в установленный законом порядке допуск к работе со сведениями с грифом "секретно" – **10%** к тарифной ставке (должностному окладу); к сведениям с грифом "совершенно секретно" – **15%** к тарифной ставке (должностному окладу).	5.20. **(Вариант стороны Работников):** Доплата работникам, допущенным в установленном законодательством порядке к сведениями, составляющими государственную тайну, производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.06 № 573: допущенным к сведениям с грифом "секретно" – 10% к тарифной ставке (должностному окладу); допущенным к сведениям с грифом "совершенно секретно" – 30% к тарифной ставке (должностному окладу). 5.20.1. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к доплате, установленной п. 5.19 настоящего Договора, устанавливается дополнительная доплата в зависимости от стажа работы в указанных подразделениях:

		при стаже от 1 до 5 лет - 10% к тарифной ставке (должностному окладу); при стаже от 5 до 10 лет - 15% к тарифной ставке (должностному окладу); при стаже свыше 10 лет - 20% к тарифной ставке
6.4.Базовый размер премии по Обществу **для промышленно- производственного персонала составляет 40 %**.	6.4. Базовый размер премии по Обществу составляет **60%.**	
6.5. Филиалы ежемесячно определяют процент премии по итогам производственно-экономической деятельности, который зависит от выполнения основных показателей (условия) премирования филиала (Представительства). 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" – 0,3.** **"Прибыль (убытки) до налогообложения (строка 140 формы №2 БУ)" – 0,5** "Лимит постоянных расходов" **– 0,2**	6.5. Филиалы (представительство) ежемесячно определяют фактический процент премии по итогам производственно-экономической деятельности, который зависит от выполнения основных условий премирования филиала (представительства). 6.6.2. Филиалы «Хабаровская генерация», «Приморская генерация», «Амурская генерация», «Нерюнгринская ГРЭС», «Приморские тепловые сети», «Хабаровская теплосетевая компания»: **Доля премии в базовом размере: "Лимит постоянных эксплуатационных затрат" – 0,15**	Справка: по информации, представленной ОАО "ДГК", в случае применения условий премирования по варианту Работодателя, **средний фактический размер премии составил бы в 2007 году – 24%, вместо 60% для всех работников филиала** "Приморская генерация".
	6.9.1. Неначисление или начисление премии в меньшем размере Работникам за невыполнение данных условий производится только за тот расчетный период, в котором было совершено или обнаружено нарушение, **на основании докладной руководителя и письменного объяснения (акта, об отказе предоставить объяснение) Работника**, и оформляется приказом по филиалу (представительству) **по согласованию с**	При отсутствии такого пункта – премию можно снижать единоличным решением начальника особо не напрягаясь с обоснованием.

	ППО.	
	7.5. Работникам **могут выплачиваться премии по дополнительным положениям о премировании, разработанных в филиалах** (представительстве) и утвержденных генеральным директором Общества.	
Раздел 6. Коллективного договора **"Дополнительные льготы, гарантии и компенсации"**		
6.4. Работодатель выплачивает материальную помощь:	6.4. Работодатель выплачивает материальную помощь:	
6.4.2. В случае смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей) в размере **3600 рублей**.	6.4.2. В случае смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, **родных сестер, родных братьев**) в размере **7500 рублей**.	
6.4.3. При рождении ребенка в размере **2400 рублей**.	6.4.3. При рождении ребенка в размере **7500 рублей**.	
6.4.4. При регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере **2400 рублей**.	6.4.4. При регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере **5000** рублей.	
6.4.5. Сверх норм, установленных законодательством, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в размере **7500** рублей.	6.4.5. Сверх норм, установленных законодательством, в случае смерти Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в размере **12500** рублей.	
	6.4.9. Не достигшим установленных законом пенсионных оснований, в случае увольнения, в связи с выходом на пенсию по инвалидности (общее заболевание) единовременно в размере **3000** рублей.	
6.6.4. Бывших Работников филиалов генераций и тепловых сетей реорганизованных Обществ – неработающих инвалидов, получивших инвалидность в результате несчастного случая по вине Работодателя или профессионального заболевания, а так же иждивенцев до 18-ти лет и обучающихся в учебных заведениях на очных отделениях до 23-х лет погибшего на производстве Работника, с предоставлением подтверждающих документов, ежемесячно в размере **1100** рублей.	6.6.4. Бывших Работников филиалов генераций и тепловых сетей реорганизованных Обществ – неработающих инвалидов, получивших инвалидность в результате несчастного случая по вине Работодателя или профессионального заболевания, а так же иждивенцев до 18-ти лет и обучающихся в учебных заведениях на очных отделениях до 23-х лет погибшего на производстве Работника, с предоставлением подтверждающих документов, ежемесячно в размере **2700** рублей.	

	6.12. Работодатель предоставляет беспроцентную ссуду за счет средств Общества в размере 50000 руб. сроком на 5 лет Работникам до 30 лет, проживающим в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока не получающим процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, местностях приравненных к районам Крайнего Севера и Южных районах Дальнего Востока или получающим ее частично.	
	Приложение № 7 2. Работодатель производит выплату: 2.1. Ежемесячной материальной помощи неработающим пенсионерам: 2.1.1. Уволенным по соглашению сторон (ст. 78 Трудового кодекса РФ), по инициативе Работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ), по сокращению численности или штата Работников (п. 2, ст. 81 Трудового кодекса РФ) в размере 600 рублей. 2.1.2. Удостоенным звания «Ветеран Хабаровскэнерго», ветеран «Якутскэнерго» в размере 700 рублей. 2.1.3. Занесённым в Книгу Почёта реорганизованных Обществ в размере 1000 рублей. 2.3. Ежемесячной материальной помощи Ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла продуктовым пайком продукции ОАО «Сельскохозяйственный комплекс «Агроэнерго» на сумму 500 рублей или денежными средствами в случае невозможности доставки пайка. 2.4. Единовременной материальной помощи Ветеранам ВОВ и труженикам тыла ко Дню победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов в размере 3000 рублей. 2.5. Единовременной материальной помощи инвалидам ко Дню инвалида в размере 1000 рублей.	на неработающих пенсионеров Приморского края данное положения не распространялось.
	Приложение № 9. О компенсации за использованную тепловую и электрическую энергию 2. К лицам, пользующимся компенсацией, относятся: 2.4. Пенсионеры, состоящие на учёте в филиалах генерации и тепловых сетей реорганизованных Обществ, последним местом работы которых перед уходом на пенсию являлось это предприятие, имеющие общий стаж работы в отрасли не менее 15 лет	

	независимо от года выхода на пенсию.	
Положение о премировании работников филиала ОАО ДГК "Приморская генерация" за основные результаты производственно - экономической деятельности.		
2.3. Базовый размер премии по филиалу «Приморская генерация» составляет 60%. За невыполнение основного условия премирования (Лимит постоянных расходов), базовый процент премии снижается в доли равной 0,15.	2.3. Базовый размер премии по филиалу «Приморская генерация» составляет 60%. Фактический процент премии работникам филиала, **за исключением категории "рабочие" и "специалисты, служащие до 6 ступени оплаты труда"**, определяется в зависимости от выполнения основного условия премирования "Лимит постоянных эксплуатационных затрат", базовый процент премии снижается в доли равной 0,15.	
3.9. Размер премии конкретному работнику может быть снижен частично или полностью, при производственных упущениях в отчетном периоде. **Окончательное решение по установлению конкретного размера премии работнику принимает директор филиала**.	3.8. Неначисление или начисление премии в меньшем размере работникам производится только за тот расчетный период, в котором было совершено или обнаружено нарушение, **на основании докладной руководителя с указанием конкретных нарушений работника в пределах его должностных и функциональных обязанностей и письменного объяснения (акта об отказе предоставить объяснение) работника**, и оформляется приказом по филиалу **по согласованию с комитетом профсоюза или профкомом ППО**.	
3.14 Порядок начисления премии аппарату управления филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК»: Руководители отделов и служб аппарата управления филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК» предоставляют Справки о выполнении показателей премирования установленного образца по своему подразделению, согласованные с руководителями профильных отделов, служб и утверждённые директором филиала, в ОТиЗ к 15 числу месяца, следующего за отчетным ***(Приложение № 9).*** При не выполнении показателей и условий премирования руководители подразделений аппарата управления филиала готовят (в срок до 15 числа месяца,	3.12. ***Порядок начисления премии аппарату управления филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК»:*** Руководители отделов и служб аппарата управления филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК» предоставляют в ОТиЗ справки о выполнении показателей премирования установленного образца по своему подразделению, согласованные с руководителями профильных отделов, служб и утверждённые директором филиала Руководитель подразделения в справке подводит итоговый процент премии, с учётом выполнения основного условия премирования, кладёт на утверждение директору филиала и затем справка сдаётся в ОТиЗ для включения в приказ на премию.	

следующего за отчетным) служебные записки ***(Приложение 8)*** на имя директора филиала, которые предварительно согласовывают с вышестоящими руководителями аппарата управления и прилагают к справке на премирование для рассмотрения и принятия решения директором филиала. При получении от директора визы согласовано, показатель считается выполненным. **Окончательное решение и утверждение конкретного размера премии по каждому подразделению аппарата управления принимает директор филиала**. В случае не предоставления в установленный срок выше указанной справки, **коллективам подразделений аппарата управления** филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК», не предоставившим справку, **премия не начисляется**.	По утверждённым директором филиала справкам по подразделениям аппарата управления с учётом согласованных служебных записок *издается приказ о премировании* работников аппарата управления филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК» (за месяц, предшествующий отчетному). **Приказ подписывается директором филиала и согласовывается с профкомом ППО**. В случае непредоставления в установленный срок выше указанной справки **руководителям подразделений** аппарата управления филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК» **премия не начисляется**	

Коллективный договор, возможно, будет заключаться и при отсутствии профсоюзной организации, но он будет таким, каким он удобен для Работодателя (собственника).

ПРЕМИЯ

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

Но давайте посмотрим, что о премии говорит законодатель.

Основные понятия и определения в сфере оплаты труда изложены в ст. 129 Трудового Кодекса РФ: *Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и*

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"**Положение об оплате труда работников Общества**", вступившее в действие с 01 января 2008 года, было подписано сторонами в качестве приложения к Коллективному договору ОАО "ДГК" 25 июля 2007 года. До 18 декабря 2007 года это Положение

содержало три условия премирования, при невыполнении которых работники филиала, независимо от своего личного вклада в работу, оставались полностью без премии:

6.6. Основные условия премирования Работников филиалов (представительства):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

основное превышение по статье "фонд оплаты труда" – 99, 93%;

На запрос профсоюзного комитета получена информация, в которой указаны причины невыполнения условия премирования *"Лимит постоянных эксплуатационных затрат"*:

- увеличение доплат стимулирующего и компенсационного характера (с учетом работы в выходные и праздничные дни);

- индексация тарифных ставок;
- изменение размера премирования по результатам работы за основную производственную и финансово-экономическую деятельность (план – 48,5%, факт – 57%).

Т.е. выполнения колдоговорных обязательств по оплате труда – привели к превышению планового фонда оплаты – к невыполнению условия премирования *"Лимит постоянных эксплуатационных затрат"*.

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

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

Данное положение вызвало шквал негодования со стороны "ДГК":

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

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

Нарекания к нашему Положению о премировании:

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

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

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

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 основные обязанности:

3.9.1. выполнять Устав профсоюза, решения выборных органов, возложенные на него профсоюзные обязанности и поручения, участвовать в работе профсоюзной организации;

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». Структура ВЭП представлена на 2 стр.

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, вступать или не вступать в коллективный спор. 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).

Телефоны и местоположение краевого комитета:

Приморская краевая организации Всероссийского «Электропрофсоюза» (ПКО ВЭП) (почтовый адрес: ул. Тигровая, 19, г. Владивосток, 690950), располагается по адресу – ул. Октябрьская, д. 8 (3 этаж)**:**
председатель **– Антипенко Михаил Фёдорович**
тел: 8(4232) 411282, 21-15
главный бухгалтер – **Ковалевич Надежда Николаевна**
тел: 8(4232) 411297, 21-12
технический инспектор труда – **Гелемей Николай Викторович**
тел/факс: 8(4232) 411264; 21-13; **elprofprim@dvec.ru**
правовой инспектор труда – **Пеньков Сергей Владимирович**
тел: 8(4232) 411372; 21-17; **prof2@dvec.ru**

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" (избран отчетно-выборной конференцией ППО "Приморская генерация" 30 марта 2007 г. с учетом решений профкома ППО "Приморская генерация" от 17.04.07, от 27.06.07, отчётной конференции от 24.01.2008)

Казанский Владимир Владимирович – председатель ППО, каб. 115, тел: **32-67 8(4232) 21-20-19; 8(4232) 555-291** (сот). **prof1@primgen.ru**
Осипова Ольга Алексеевна – заместитель председателя профкома ППО по финансовой работе тел: **0-14-249**; **8(4232) 212-343; prof3@vtec2.ru**
Гуцевич Александр Владимирович – председатель КП ВТЭЦ-2 на освобождённой основе, тел: **0-14-332**; **8(4232) 212-343; prof2@vtec2.ru**
Щучкина Светлана Викторовна – председатель КП АУП, инженер СОТиН филиала, тел: **0-35-45; sotin3@primgen.ru**
Маслов Александр Владимирович – председатель КП АТЭЦ на освобождённой основе, тел**: 0-67- 379 prof@atec.primorye.ru**
Бондаренко Елена Яковлевна – председатель КП ПГРЭС на освобождённой основе, тел: **0-62-3-79; profkom@pgres.ru**
Михалюк Светлана Минсаберовна – инженер ЭЦ АТЭЦ,
тел: **0-67-218; aiis@atec.primorye.ru**
Ошейко Алексей Алексеевич - председатель цехкома ТЦ АТЭЦ, тел: **0-67- 4-93**
Бородин Виталий Николаевич – начальник смены КТЦ ПГРЭС; тел: **0-62-282**
Зуев Геннадий Николаевич – работник турбинного цеха ВТЭЦ-2; тел: **0 -14- 5-39**
Хоботова Татьяна Анатольевна – работник химического цеха ВТЭЦ-2;

Что теряет работник, лишаясь профсоюзного членства:

1. Бесплатных юридических консультаций и помощи.
2. Обязательного учета мнения профкома при увольнении по инициативе работодателя в случаях:
   - ✓ сокращения численности или штата;
   - ✓ несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.
3. Консультаций, помощи в сложных жизненных ситуациях.
4. Бесплатного представительства интересов работника профсоюзной организацией в судах и комиссиях по трудовым спорам.
5. Индивидуальной защиты при реализации коллективного договора и его положений.

6. Гарантированной защиты при расследовании несчастного случая на производстве и связанного с производством.

7. Дополнительных гарантий в случаях производственного травматизма и профзаболевания.

8. Возможности коллективных защитных действий (забастовки, пикеты, митинги, шествия и т.д.).

9. Учета мнения профсоюзного комитета при:

- ✓ сверхурочных работах;
- ✓ работе в выходные дни;
- ✓ очерёдности отпусков;
- ✓ установления системы оплаты труда и форм материального стимулирования, положений о премировании;
- ✓ разработки и утверждения инструкций по охране труда для работников.

10. Дополнительного контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, техники безопасности, выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты, возмещения вреда.

11. Возможности повышения знаний через систему профсоюзного обучения (правовых, экономических, профессиональных).

12. Получения информации по всем интересующим вопросам через профсоюз и его печатные издания.

13. Возможности участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

14. Пользования спортивным и туристическим инвентарем.

15. Получения материальной помощи из средств профсоюзного бюджета.

16. Морального и материального поощрения от профсоюза (Почетная грамота, Благодарственное письмо, Почетное звание, Почетный знак).

Знайте: на работе все помнят о Ваших обязанностях, а о правах – только профсоюз!

Работник, не член профсоюза - вне коллектива:
остаётся один на один со своими проблемами;
беззащитен перед произволом вышестоящего руководителя;

Замечания, вопросы и предложения
направляйте по адресам:

prof1@primgen.ru – ППО,
sotin3@primgen.ru – АУП.