

Уважаемый читатель!

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

- о работе, которая была проделана профсоюзным комитетом в 2008 году – годовой отчет;
- о переговорах по разработке проекта коллективного договора ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы;
- как рассчитывается пенсия, и кто этим занимается;
- обратит внимание на отдельные нормы трудового законодательства и коллективного договора;
- О финансовом кризисе – из монологов главного редактора газеты "Солидарность".
- Жалуйтесь грамотно

Отчет

**о правозащитной работе, проделанной профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной организации в филиале ОАО "ДГК"
"Приморская генерация" в 2008 года.**

1. Представления профсоюзного комитета директору филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" об устранении нарушений трудового законодательства:

1.1 от 14.01.2008 г.: Об отказе дать согласие (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.

1.2 28.02.2008 года 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 ВТЭЦ-2 на 290,5 тыс. рублей. ИТОГО профсоюзному комитету удалось защитить **402.800 рублей** заработной платы членов профсоюза.*

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. Так в филиале появилось дополнительное положение о

премировании за экономию мазута, без дополнительных условий по депремированию работников.

1.3 от 04.03.2008 г.: Об отмене приказов "О наложении взыскания" члену комиссии по трудовым спорам и "О не начислении премии" одному из руководителей службы филиала.

Соответствующие пункты приказов были отменены – выговор снят, премия возвращена.

По представлению комитета профсоюза ВТЭЦ-2 был отменен приказ о депремировании члена комиссии по трудовым спорам;

1.4 Профсоюзным комитетом, комитетами профсоюза структурных подразделений не были согласованы приказы по итогам работы за январь и март 2008 года.

С июля руководство филиала, вообще, посчитало необязательным выполнение условий Положения о премировании работников филиала. Проекты приказов о текущем премировании более не согласовывались с профсоюзом, условие премирования стало распространяться и на специалистов, служащих с оплатой труда до шестой ступени.

Январские приказы по премированию в размере 51% были обжалованы в четыре адреса:

- на имя директора филиала;
- коллективные обращения к генеральному директору ОАО "ДГК";
- в государственную инспекцию труда в Приморском крае;
- в мировой суд.

Все адресаты дали отрицательный ответ в письменном виде.

• Государственная инспекция труда в Приморском крае, не только "отфутболила" все жалобы со стороны работников, профсоюза, а ещё дала оценку нашему "Положению о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за основные результаты производственно-экономической деятельности". Выдала предписание (потребовала) директору филиала о приведении Положения о премировании в соответствие с коллективным договором, **при этом, не указав, какие и чьи права нарушены филиальным положением о премировании.**

• Обращение работников к генеральному директору ОАО "ДГК" имело огромные последствия. Чтобы раз и навсегда отбить охоту у кого-либо обращаться куда-либо, со стороны работодателя было предпринято:

– Поездка руководителя кадровой службы всего ОАО "ДГК" в структурное подразделение Партизанская ГРЭС. По станции прошел слух о проверке всех подписавшихся на предмет профессиональной пригодности и последующих репрессиях к ним. Не у всех оказалось достаточно мужества, и двое работников спеша доказать свою лояльность к администрации даже вышли из профсоюза.

– Заместителем генерального директора по работе с персоналом (полномочный представитель работодателя по разработке проекта коллективного договора) проведена личная встреча с коллективами всех структурных подразделений филиала "Приморская генерация". Где, с демонстрацией на слайдах, работникам подробно объяснялось, что при тех убытках, которые наносит наш филиал акционерному обществу, о премии вообще не может быть речи. А Общество, тем не менее, платит премию рабочим 60%, а РСС – 51%. Убытки филиала связаны с принятыми в Приморском крае регулирующими органами тарифами. **Вопрос из зала – почему за неуспешные действия Общества по защите тарифов, должны расплачиваться работники филиала своей премией – остался без ответа.** *Здесь впору напомнить, что согласованный проект коллективного договора ОАО "ДГК" на 2008 год содержал три условия премирования, при невыполнении которых работники филиала, независимо от своего личного вклада в работу, оставались полностью без премии (включая и рабочих). И что именно наш коллектив на конференции профсоюзной организации 27 ноября 2007 года потребовал отмены всех условий премирования. 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.*

– В адрес председателя Приморской краевой организации Всероссийского "Электропрофсоюза" поступила жалоба от имени генерального директора ОАО "ДГК" на действия председателя ППО "Приморская генерация" Казанского В.В., который нарушает коллективный договор, тем, что не принимает меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров. Поскольку выполнение условий коллективного договора для председателя ППО является показателем премирования, в жалобе предлагалось краевому комитету согласовать его депремирование. После мотивированного отказа крайкома прибегнуть к каким-либо санкциям к Казанскому В.В. из-за отсутствия в его действиях нарушений КД, Устава ВЭП, от имени генерального директора ОАО "ДГК" поступила жалоба во Всероссийский комитет "Электропрофсоюз" уже на председателя ПКО Антипенко М.Ф., который покрывает действия председателя ППО. ВРК "Электропрофсоюз" признал действия краевой организации и её председателя Антипенко М.Ф. – соответствующими требованиям Устава и направленными на защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

– Администрацией филиала была проведена работа с персоналом по выходу из профсоюза – развешены листовки с «разъяснениями», что всё, что сегодня получает работник на предприятии – это всё даёт работодатель. При этом, забывая указать, что по проекту коллективного договора, предложенного

работодателем, премия работникам убыточного филиала вообще не положена, а размер льгот предлагался почти на 40% меньше того, что удалось профсоюзу добиться в действующем коллективном договоре. Более 1000 человек наших пенсионеров – ОАО "ДГК" вообще не хотело включать в свои списки на льготы и доплаты к пенсиям.

– Были разработаны и распространены бланки по выходу из профсоюза. Многим руководителям от вышестоящего начальства поступали «рекомендации» о выходе их самих и работников их подразделений из рядов профсоюза.

– Используются различные провокации. Например: распространили слух о том, что профсоюз против выплаты «тринадцатой» работникам аппарата управления – и сразу же готовый бланк о выходе из профсоюза. А то, что приказ о выплате вознаграждения по итогам работы за год работникам аппарата управления согласован председателем ППО и «тринадцатая» выплачена в те же сроки, что и работникам СП – это ни чего не значит – слухи от руководства достоверней фактов.

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

Уже вынесены решения:

1. Определение мирового судьи судебного участка № 5 Ленинского района о **прекращении производства по делу 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 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.

В краевой суд подана частная жалоба об отмене данного определения и направлении на пересмотр дела в другом составе суда.

Районный суд в мотивировочной части своего апелляционного определения уже указывал, что данный спор коллективный. А коллективный спор не подсуден ни одному из судов.

Трудовой Кодекс Российской Федерации о коллективном трудовом споре:

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

В общем, по мнению руководства, **премию надо зарабатывать в условиях, когда заработать её невозможно**, а не роптать на плохое состояние оборудования и низкую заработную плату.

Проекты приказов "О премировании работников филиала (структурного подразделения) "Приморская генерация" ОАО "ДГК" за январь 2008 года" не были согласованы профсоюзным комитетом (п.п. 3.12 и 3.13. Положения о премировании) по следующим обстоятельствам:

По запросу профсоюзного комитета ППО "Приморская генерация" ответчиком была представлена информация о причинах невыполнения филиалом условия премирования "Лимит постоянных эксплуатационных затрат - ответ от 30.06.2008 № 1-ПГ-10/1035. Согласно представленной информации 99.93% превышения лимита постоянных затрат составляет перерасход затрат на оплату труда. Там же указываются причины этого перерасхода:

- увеличение доплат стимулирующего и компенсационного характера (с учетом работы в выходные и праздничные дни);
- индексация тарифных ставок (**план - 1,55%**, факт - 4,065%);
- изменение размера премирования по результатам работы за основную производственную и финансово-экономическую деятельность (**план - 48.5%**. факт - 57%).

То есть фонд оплаты труда был спланирован с нарушением условий оплаты труда, установленных коллективным договором. А когда в

филиале произвели начисление заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников Общества (т.е. по КД), оказалось что перерасходовали плановый фонд оплаты труда. И за это все специалисты, служащие и руководители лишились 9% премиальных.

Выплата заработной платы **в объёме, определённом системой оплаты труда работников Общества – повлекло за собой снижения размера этой заработной платы. Применение такого условия премирования ни что иное, как не обоснованный способ удержания из заработной платы работника – нарушение ст. 130 ТК РФ.**

Руководство филиала в одностороннем порядке (приказ от 02.06.2008 № 451 «А») внесло изменения в "Положение о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за основные результаты производственно-экономической деятельности". Профсоюзный комитет **потребовал и добился** отмены приказа "О внесении изменений в Положение о премировании". Тогда администрация просто стала игнорировать условия филиального Положения о премировании, и как результат – за сентябрь и все последующие месяцы премия всех специалистов, служащих и руководителей составляет не более 51% должностного оклада.

На сегодняшний день отсутствуют индивидуальные иски работников по данному вопросу, что не дает возможности разрешить данный спор в суде по существу. **При отсутствии а) индивидуальных исковых заявлений; б) поддержки более 50% работников коллективных требований – возврат 9% премии за январь, март, сентябрь-декабрь 2008 года и три месяца 1 квартала 2009 года – не станет даже предметом спора.**

1.5 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.

1.6 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, не смотря на отсутствие запланированных средств, совместными усилиями с администрацией структурных подразделений удалось сделать:

по Владивостокской ТЭЦ-2:

- отремонтировано 8 санитарно-бытовых помещения (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);
- 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.

1.7 Неоднократно и настойчиво профсоюзный комитет требовал от администрации исполнения коллективного договора в части создания и работы с участием представителей первичных профсоюзных организаций квалификационных комиссий. Такая комиссия в филиале была создана в начале сентября и до конца года была повышена квалификация и, следовательно, оплата труда 2 работникам аппарата управления филиала и 3 работникам электрического цеха ВТЭЦ-2.

2. Представление профсоюзным комитетом интересов работников при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.1 С введением в действие с 01 января 2008 года "Положения об оплате труда работников Общества" у части работников ухудшились условия оплаты труда.

По договоренности сторон, закреплённой в коллективном договоре (п. 2.3.2 Приложения № 4), у тех работников, чей оклад по новому положению стал ниже установленного до его введения, сохраняется тарифная ставка (оклад) на период, пока увеличение заработной платы на величину фактического роста индекса потребительских цен в РФ проводимое в Обществе, не уравнивает их между собой.

Те из работников, кто не согласился на немедленное изменение своей тарифной ставки (оклада), остались пусть и без индексации, но и без понижения оклада.

2.2 Поскольку работников заранее не предупредили (не позднее чем за два месяца) о предстоящих изменениях условий оплаты труда, то действия Работодателя по введению этих изменений с 01 января 2008 года были незаконными. По обращениям профсоюзного комитета, по заявлениям работников (написанных с помощью профсоюзных работников) в адрес не только руководства филиала, но и генеральному директору ОАО "ДГК",

многим работникам произведен перерасчет заработной платы за первые месяцы 2008 года, а изменения условий оплаты труда были введены после истечения двухмесячного срока предупреждения работников.

2.3 В апреле 2008 года внесены изменения в штатное расписание Партизанской ГРЭС – шести составителям топливно-транспортного цеха присвоен 5 разряд (увеличение оплаты труда на одну ступень). Этому предшествовало собрание в коллективе ТТЦ ПГРЭС, обращение к директорам, как станции, так и филиала, рассмотрение этого вопроса на комиссии по социально-трудовым отношениям филиала "Приморская генерация".

2.4. Более полугода профком добивался установления машинистам топливоподачи и мотористам автоматизированной топливоподачи структурных подразделений Владивостокской ТЭЦ-2 и Артёмовской ТЭЦ пятого разряда. Здесь можно продемонстрировать, как работодатель озабочен правами своих работников на более высокую оплату труда:

а) Профсоюзный комитет подготовил обращение от имени работников директору филиала. Обоснование необходимости повышения разряда и соответственно оплаты труда – оборудование топливоподачи Артёмовской ТЭЦ и Владивостокской ТЭЦ-2 имеет производительность свыше 400 т/ч, что соответствует 5 квалификационному разряду согласно § 19 "Машинист топливоподачи" и § 23 "Моторист автоматизированной топливоподачи" тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики". Ответ администрации – произведём замеры фактической производительности ленточных конвейеров, которая будет ниже проектной, а следовательно повышать разряд не надо.

б) После разъяснений полученных из Центра организации труда в энергетике (ЦОТЭНЕРГО г. Москва), где было однозначно указано, что при определении тарифного разряда машинистам топливоподачи и мотористам автоматизированной топливоподачи необходимо использовать установленную (проектную) производительность оборудования, администрация филиала отказалась повышать разряд и оплату труда указанным работникам без проведения обучения их в специализированных учебных заведениях. То есть необходимо найти деньги, внести в планы по подготовке персонала на 2009 год!!! обучение 69 работников АТЭЦ и ВТЭЦ-2 вне места работы.

в) Только после личных переговоров председателя ППО (по письменному обращению на имя генерального директора ОАО "ДГК") с заместителем генерального директора – 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.**

2.5. Более полугода 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).

Опять же только после обращения к генеральному директору Общества, путём личных переговоров с его заместителем – *14 машинистам тепловозов ВТЭЦ-2 повысили оплату труда на 1 ступень и только с 01.01.2009 года.*

2.6. До сих пор не поставлена точка в вопросе дополнительной оплаты за выгрузку и подачу со склада пылящих углей в осенне-зимний период. Соответствующее Положение было подписано представителями сторон в филиале, но генеральный директор его согласовал при условии, что оно будет действовать при наличии средств и сразу же указал директору филиала на отсутствие средств на дополнительное премирование в фонде оплаты труда.

Собранием коллектива ТТЦ ПГРЭС было принято решение, которое уполномочило председателя ППО подготовить коллективное заявление и провести соответствующие переговоры.

В результате было издано 5 приказов: 3 по ПГРЭС на доплату в размере 578737 рублей, 2 по АТЭЦ на сумму 510437 рублей. ИТОГО удалось добиться увеличения оплаты труда в 1 квартале на 1 089 174 рублей.

Но администрация продолжает настаивать на отмене Положения, и отказалась производить выплаты в наступившем осенне-зимнем периоде.

Профсоюзный комитет выдвинул требования о выплате дополнительной премии за ноябрь, декабрь 2008 года работникам структурных подразделений АТЭЦ и ПГРЭС в соответствии с "Положением о дополнительном премировании работников электростанций филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация" за разгрузку и подачу со склада пылящих углей в осенне-зимний период". Данные требования, как предмет коллективного трудового спора, должны быть утверждены конференцией работников. **Профком, комитеты профсоюза СП провели опрос среди работников филиала «Приморская генерация» о поддержке решения профсоюзного комитета о выдвижении требований Работодателю.**

Листы опроса, разъяснения к ним раньше чем к самим работникам, попали к руководству ОАО "ДГК". Если опустить подробности по обвинениям, прозвучавшим в адрес председателя ППО, то результат достигнут. В конце января директору филиала было рекомендовано выплатить дополнительную премию в размере **625,7 тысяч рублей** работникам АТЭЦ и ПГРЭС, участвовавших в выгрузке пылящих углей.

2.7. Решением мирового судьи судебного участка № 5 Ленинского района г. Владивостока от 21.02.2008 года **взыскано в пользу двух работников ЦТАИ ВТЭЦ-2 недоплаченная премия за февраль 2007 года в размере 7710 рублей, из них 2000 рублей компенсация морального вреда.**

2.8. 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.** Правовой инспектор труда Пеньков С.В., профсоюзный комитет обращались к руководству филиала с предложениями: о приведении в соответствии со Списком № 2 наименование профессии фельдшеров здравпунктов структурных подразделений; о разработке и утверждении внутренних документов, служащих для подтверждения специального стажа, дающего право на досрочную пенсию. К сожалению, администрация филиала не поддержала этих инициатив, правовой инспектор получил "отписку".

2.9. 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 увеличении объёма работ, за отсутствующих работников, об оплате сверхурочной работы.**

2.10. 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.**

2.11. Правовым инспектором труда "Всероссийского Электропрофсоюза" по Приморскому краю Пеньковым С.В. проводились юридические консультации для членов профсоюза с выездом на место во всех структурных подразделениях филиала. В ноябре правовой инспектор провёл проверку работы кадровой службы, соответствие организационно-распорядительных документов требованиям трудового законодательства. Основное внимание уделялось приказам о приёме на работу, об увольнении, переводе; о компенсации за работу в выходные нерабочие праздничные дни.

В целом, неустранимых нарушений не выявлено. Тем не менее, выдано обязательное к рассмотрению предписание об устранении нарушений при издании графиков сменности, графиков выходов на работу; о приведении режима работы оперативного персонала химического цеха ВТЭЦ-2 в соответствие с Правилами внутреннего трудового распорядка организации. Рассмотрение представления, по просьбе директора филиала, перенесено на более поздний срок, чем это установлено законодательством.

3. Организационная работа профсоюзного комитета.

Зарегистрировано исходящих – 113 документов по профкому ППО, кроме того десятки документов направлены комитетами профсоюза структурных подразделений:

- мотивированное мнение профсоюзного комитета при издании приказов по филиалу, связанных с сокращением штата работников Организации (из 43 подлежащих сокращению, уволено по сокращению – 3 человека, по соглашению сторон – 18, остальные трудоустроены);
- мотивированное мнение (несогласие) профсоюзного комитета при издании приказов по премированию за январь – март 2008 года;
- мотивированное мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов в филиале (Положение о премировании, ПВТР и т.д.);
- запросы по обращениям работников;
- обращения (представления) об устранении нарушений на имя директора филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация";
- по вопросу обеспечения санитарно-бытовых условий работников – предложено руководству филиала создать долгосрочную конкретную программу по наведению порядка на рабочих местах, в душевых, туалетах и т.д.;
- мотивированный отказ в согласовании дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, установленных Коллективным договором ОАО "ДГК" на 2007-2008 гг. (п. 6.13 КД) для работников, не уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (п. 1.6 КД);
- обращения в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК", в комиссию филиала "Приморская генерация" по внесению изменений в Коллективный договор ОАО "ДГК", в приложения по филиалу;
- мотивированные отказы на проекты приказов о депремировании работников (за перерасход мазута, за производственные упущения и т.д.);
- мотивированные несогласия с проектами приказов "О введении доплат по результатам аттестации РМ 2007 года";

- ходатайства по неработающим пенсионерам в адрес руководства филиала, ОАО "ДГК";
- исковое заявление о взыскании части заработной платы с уплатой процентов (денежной компенсации) и возмещении морального вреда, причиненного работникам при издании приказов о премировании по итогам работы за январь 2008 года; пояснения к исковому заявлению; частная жалоба на определение мирового суда;
- исковое заявление об изменении наименования должности в соответствии с выполняемой работой и установления соответствующей оплаты труда;
- запросы о предоставлении информации;

– Оказана помощь в написании заявлений в различные инстанции работникам, в том числе и неработающим пенсионерам – представителям администрации филиала, ОАО "ДГК", ОАО "ДЭК", в государственную инспекцию труда.

– Проведено 10 заседаний 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. Председатель ППО принимал участие в заседаниях комитетов профсоюза станций, в цеховых собраниях, на совещаниях оперативного персонала.

– Проведены отчетные конференции в структурных подразделениях и конференция 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".

– На внеочередной конференции профсоюзной организации Артёмовской ТЭЦ, взамен уволившегося по собственному желанию Маслова Александра Владимировича, избран новый председатель – Ошейко Алексей Алексеевич; В состав профкома ППО «Приморская генерация» делегирована Костина Надежда Васильевна.

– Первичная профсоюзная организация принимала активное участие в общероссийских акциях: 10 сентября против повышения цен на топливо; 07 октября – «за достойный труд». Проводился сбор подписей в поддержку акций.

– В мае проведен семинар профактива первичной профсоюзной организации – более 30 слушателей. В работе семинара приняли участие – председатель краевого комитета Антипенко М.Ф., правовой инспектор труда Пеньков С.В.

– В июне 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.

– На все заседания профсоюзного комитета приглашался директор филиала. Но фактически с его участием, с участием директоров структурных подразделений филиала прошло только одно заседание – 16 декабря 2008 года. В работе профкома принимал участие технический инспектор ВЭП Гелемей Н.В. Ни по одному из вопросов повестки дня не принято компромиссного решения. В настоящее время такая позиция администрации перекладывает решение всех вопросов на суды и государственную инспекцию труда через индивидуальные и коллективные трудовые споры. По многим вопросам профком исчерпал все известные способы договориться и принял решение о вступлении в коллективный трудовой спор.

О работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений филиала "Приморская генерация" ОАО "ДГК"

Комиссией приняты приложения филиала "Приморская генерация" к Коллективному договору ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» на 2007 – 2008 годы:

1. Правила внутреннего трудового распорядка Филиала (п. 2.2 КД);
2. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливаются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 2.3.2 КД);
3. Положение о премировании работников филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация";
4. Положение о дополнительном премировании персонала электростанций за разгрузку и подачу со склада пылящих углей (п. 5.1.18 КД, п. 7.5 Приложение № 4 КД);
5. Положение о распределении средств за экономию мазута;
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, спец.обуви и других СИЗ рабочим, служащим и ИТР филиала Приморская генерация (по типовым отраслевым нормам) (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ рабочим, служащим и ИТР филиала Приморская генерация (сверх типовых отраслевых норм) (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).

8. Перечень профессий для бесплатной выдачи спецпитания (молока) (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).
9. Перечень профессий с отнесением их к группам производственных процессов по степени загрязнения для выдачи мыла, смывающих и обезвреживающих средств (ВТЭЦ-2, АТЭЦ, ПГРЭС).
10. Соглашение по охране труда на 2008 год.

Существенные изменения внесены в:

1. Перечень должностей и профессий работников, которым устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 5.9 Приложения № 4 КД). 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».

До сих пор администрация филиала уклоняется от установления доплат за работу во вредных условиях труда работникам аппаратов управления (игнорируются результаты аттестации рабочих мест), как структурных подразделений, так и филиала. Дополнительными приказами установлены доплаты начальникам смен станции всех структурных подразделений; 10 работникам АУП ПГРЭС – ОППР, СОТиПК, начальнику ПТО; такелажнику и 8 работникам АХО ВТЭЦ-2.

По данному вопросу профсоюзный комитет принял решение обратиться в органы государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Кроме установления доплат в повышенном размере по сравнению с действовавшими компенсациями, результатом аттестации рабочих мест стал план мероприятий по улучшению условий труда. Есть и первые результаты – приобретены 16 кондиционеров, светильники,

2. Перечень профессий работников, которым оплачивается время приёмки смены (п. 2.16 КД) – менялся поэтапно.

На 01 сентября 2008 года:

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

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

Партизанская ГРЭС – увеличилась оплата времени на приёмку смены и прохождение предрейсового медицинского осмотра по 23 профессиям, из них по 9 должностям вообще раннее 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.

Решено около 30 спорных вопросов по отдельным работникам: по стажу работы; по оказанию единовременной материальной помощи и т.д. Принято согласованное с генеральным директором Общества решение (по КД – были не выполнены условия, дающие право СП на вознаграждение) о выплате вознаграждения по итогам работы за год работникам ВТЭЦ-2. По вопросу предоставления корпоративной поддержки для приобретения жилья комиссия приняла четыре положительных решения, были составлены все необходимые юридические документы. Но тяжелая финансовая ситуация в Обществе, вызванная мировым кризисом, приостановила реализацию этих решений.

О ходе переговоров по разработке проекта Коллективного договора ОАО "Дальневосточная генерирующая компания" на 2009-2011 гг.

Ещё в июле 2008 года в рабочем порядке была достигнута договорённость о начале коллективных переговоров с **03 августа**. Но собравшаяся в назначенное время комиссия по ведению коллективных переговоров не смогла урегулировать возникшие разногласия:

1. Сторона работодателя потребовала подтвердить полномочия представителей стороны работников. Имеющиеся в распоряжении работодателя оригиналы документов о делегировании конференциями работников филиалов своих представителей в состав Совета представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО "ДГК" длительное время вызывали сомнения у руководителя на переговорах со стороны работодателя. Только после личной встречи **02 октября** членов Совета с генеральным директором Общества эти сомнения развеялись. Т.е. 2 месяца ушло на выяснения отношений по поводу документов, ещё в прошлом году неоспариваемых.

2. Представители стороны работников на переговорах настаивали на продлении действующего коллективного договора ОАО "ДГК" с внесением в него изменений и дополнений, связанных с принятием Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике на 2009-2011 годы. Сторона работодателя настаивала на заключении нового коллективного договора.

И то и другое предложение не противоречит требованиям законодательства. Но, как показало время, отказ работать над изменениями в действующий коллективный договор – это отказ от сохранения основных его положений.

15 октября 2008 года после согласия профсоюза заключить новый КД – переговоры начались. Работодателем был предложен проект Коллективного договора, который на первый взгляд воспроизводил положения действующего. Но это – на первый взгляд. Представители работников к следующему заседанию представили замечания, свои предложения более чем по 100 пунктам проекта коллективного договора.

Сторона работников предпринимала все усилия, для конструктивного диалога по возникшим разногласиям. Итог второго заседания комиссии – остались разногласия по 47 пунктам проекта КД. Из 58 урегулированных разногласий, всего лишь 9 пунктов было принято в редакции представителей работников. Позиция представителей работодателя на переговорах – нет в законе, нет в ОТС – нет в коллективном договоре. Ни какие доводы, о том, что эти условия имеют место в действующем коллективном договоре (на заключение которого потрачено в прошлом году более 6 месяцев) – не являлись аргументом для представителей работодателя. Пришлось просить личную встречу с генеральным директором, для того что бы переговорный процесс не зашел в тупик, а работники не остались после 31 декабря 2008 года без коллективного договора. Такая встреча состоялась 13 декабря.

Основные разногласия (позиция представителей работодателя) по проекту коллективного договора ОАО "ДГК" на 2009-2011 годы:

- Положения, перечни, списки, которые сегодня являются приложениями к КД и принимаются (изменяются, дополняются) только при наличии согласованного решения сторон – принимать в виде локальных нормативных актов, т.е. с учетом мнения профсоюза. А при учете мнения можно издавать любой документ в редакции работодателя, а там пусть себе профсоюз или отдельный работник годами судится. И даже если что-то докажет, мы за это время успеем сэкономить, удержать, депремировать и т.д.
- Исключить из коллективного договора всякое участие профсоюза при применении его условий. Один раз профсоюз подписывает колдоговор и всё – дальше руководство само лучше знает – кому что давать, а кому не давать.
- Выплаты, установленные коллективным договором (хоть льготы, хоть доплаты, надбавки, хоть премия) производить только при наличии средств. Притом что, наличие средств обусловлено расчетом потребителей за потреблённую тепловую и электрическую энергию, которую сначала надо произвести. Т.е. рассчитаться за топливо, с налогами, обязательными платежами; выплатами по возврату кредитов и % за кредит. Без всякого мирового финансового кризиса, можно в этом случае отказаться в одностороннем порядке (без согласования с представителями работников) от любых выплат, кроме тех, что обязательны по закону.
- Ни каких обязательств в Договоре, кроме тех, которые обязывает прописывать законодательство.
- Сохранить те пункты из действующего Договора, которые хоть и противоречат законодательству, но уже были подписаны сторонами (пример:

оплата приёмки смены, премии за работу в выходные и праздники в одинарном размере). Т.е. со стороны работодателя, когда у них нет других оснований – действующего КД вполне достаточно.

• ***Коллективный договор – для соблюдения налогового законодательства, а не для установления льгот и преимуществ для работников более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, соглашениями.***

13 декабря, Совет представителей выразил генеральному директору Общества свою озабоченность по поводу хода коллективных переговоров, разъяснена позиция представителей работников – не требовать новых обязательств, сохранять и выполнять взятые. Совет высказал опасения, что представители работодателя умышленно затягивают переговорный процесс, с тем что бы с 01 января 2009 года ввести в действие локальные нормативные акты взамен коллективного договора (отличие локальных НА от КД смотрите выше).

На словах генеральный директор – не возражал против участия профсоюзных организаций в реализации условий КД, соглашался с тем, что необходимо сохранить действующий размер льгот и оплаты труда. Указал сторонам на необходимость в срок до 31 декабря 2008 года подписать согласованный проект коллективного договора.

18 декабря прошло заседание рабочей группы по разработке проекта коллективного договора, на котором представители работников согласились с предложением другой стороны продлить действующий коллективный договор ОАО "ДГК" на 1 квартал 2009 года. Данный вопрос вынесли на утверждение двухсторонней комиссии 25 декабря.

В назначенный срок заседание комиссии состоялось, но на нём было озвучено решение генерального директора Общества – не продлевать коллективный договор. В ходе дальнейших переговоров были сняты ещё 10 пунктов разногласий, причем только один уступили представители работодателя. На вопрос – что же будет действовать в ОАО "ДГК" с 01 января 2009 года, ответ представителей работодателя – прямое действие Отраслевого тарифного соглашения (ОТС). Для сравнения: материальная помощь к отпуску в соответствии с ОТС – 3554 рубля, по КД – в размере оклада; единовременная помощь в случае смерти работника (ОТС) – 9000 рублей, по КД на погребение работников и пенсионеров – 20000 рублей и т.д.

В сложившейся ситуации Совет представителей ППО в ОАО "ДГК" принял решение:

1. Повторно обратиться к генеральному директору ОАО "ДГК" с предложением о продлении действия Коллективного договора ОАО "ДГК" 2007-2008 года на согласованный срок.
2. Совету представителей ППО начать работу по подготовке коллективных действий.

Кроме того, информировать через профактив работников о сложившейся в ходе коллективных переговоров ситуации; оповестить стороны, заключившие ОТС – ВРК "Электропрофсоюз", Общероссийское отраслевое объединение работодателей; Российскую трёхстороннюю комиссию, председателей территориальных организаций Всероссийского "Электропрофсоюза".

Письмо с решением Совета 26 декабря было направлено генеральному директору ОАО "ДГК", который после переговоров с председателем Совета 31 декабря подписал Соглашение о продлении действия коллективного договора ОАО "ДГК" на 1 квартал 2009 года.

Итоги переговоров на 31.12.2008:

Согласованный проект коллективного договора (в том числе согласован размер всех льгот) и **35** пунктов неурегулированных разногласий. Кроме того, ни один из предложенных вариантов «Положения о премировании работников Общества» комиссией не обсуждался.

Вкратце, о вариантах предложенных представителями работодателя:

- Вариант от 15.10.2008 отличается от действующего 6 раздела "Положения об оплате труда работников Общества" тем, что отсутствуют сквозные условия премирования, но вводятся общие для всех подразделений показатели премирования – направленные на выполнение Обществом бизнес плана (а не на оценку проделанной работы отдельным сотрудником).

- Вариант от 24.11.2008 – процитируем всего два пункта:

а) ежеквартально размер средств на оплату труда утверждается первым заместителем генерального директора – «Основные экономические показатели по ОАО «ДГК». *Т.е. вместо одного условия – сколько угодно и на весь размер премии.*

б) филиал (СП, представительство) первые два месяца квартала производит выплату премии в базовом размере (60%) с учетом выполнения показателей премирования (те же что и в первом варианте). Последний месяц квартала размер премии определяется в пределах утвержденного квартального ФОТ в себестоимости филиала (СП, представительства).

В 2008 году (из отчета за 9 месяцев) размер премии по плану составил 43,5% для всех категорий работников, включая рабочих. Т.е. максимально в третьем месяце каждого квартала нас ожидала премия 10%.

- Вариант, предложенный в декабре достаточно характеризуется одним пунктом: "Генеральный директор Общества ежемесячно в срок до 15 числа месяца следующего за отчетным определяет сумму средств, направляемых на расчеты с персоналом по оплате труда на последующий месяц, исходя из суммы денежных поступлений от реализации энергии за предыдущий месяц, кредитной политики Общества, на основании исполнения бюджета Общества и необходимости первоочередных платежей: за газ; налогов и обязательных платежей; выплат по возврату кредитов и % за кредит".

Нет ни условий премирования, нет показателей, нет участия профсоюза при принятии решения о депремировании – нет премии вообще – даже не определен базовый размер.

Логически – следующий вариант Положения о премировании – это вообще его отсутствие. Какая премия при кризисе!

31 декабря 2008 года коллективный договор всё таки был продлён по 31 марта 2009 года.

15 января 2009 года сторона работодателя предложила завершить переговоры подписанием согласованного проекта коллективного договора и протокола разногласий. Все отсутствующие из-за несогласования сторон положения (например: по оплате труда; по премированию) после этого в редакции работодателя в виде локальных актов были направлены в Совет представителей.

Совет представителей первичных профсоюзных организаций отказался от такого развития событий. Указал, что переговоры по заключению нового коллективного договора, начатые 15 октября 2008 года, завершились 31 декабря 2008 года подписанием Соглашения о продлении коллективного договора на 1 квартал. Совет ПППО отказался рассматривать представленные локальные нормативные акты, т.к. для принятия их в порядке, предусмотренном законодательством, требуется учет мнения выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, а не Совета.

Генеральному директору Общества было направлено в письменном виде предложение о начале переговоров по продлению действующего коллективного договора до 31 декабря 2011 года. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения.

В срочном порядке была устроена встреча Совета представителей с генеральным директором. На этой встрече представителями работодателя была изменена тактика переговоров: от позиции силы – **в новом коллективном договоре всё будет так, как мы захотим**, перешли к позиции – **нам вместе нужно пережить кризис**. Генеральный директор выразил озабоченность по последствиям финансового кризиса для акционерного общества и по экономическим результатам прошедшего года, где вместо ожидаемой прибыли компания получила огромные убытки. В связи с этим он не может брать обязательства, которые впоследствии не сможет выполнить. Указал на то что, профсоюзы сегодня **должны** идти в коллектив и объяснять работникам, что компания терпит убытки, расплачивается с кредиторами по огромным процентам и что в условиях кризиса придётся потерпеть – если что-то работники и не дополучат из того, что было раньше.

19 января 2009 года по инициативе Работодателя прошло совместное заседание директоров и председателей первичных профсоюзных

организаций филиалов при генеральном директоре ОАО "ДГК", где в первые до руководства филиала была доведена информация о ходе коллективных переговоров.

23-24 января в протоколе комиссии по социально-трудовым отношениям ОАО "ДГК" был отражен отказ стороны работодателя от ведения переговоров по продлению действующего коллективного договора. В свою очередь сторона Работников отказалась продолжать переговоры по новому КД. Урегулирование разногласий, обсуждение очередного проекта положения о премировании, происходили уже в рабочей группе. Результатом этой работы (безпротокольной) стало то, что стороны урегулировали ещё 25 пунктов, 3 пункта исключили из обсуждения, и в разногласиях остались **9 пунктов** и положение о премировании. Все пункты разногласий касались оплаты труда – за приёмку смены; за сверхурочную работу, за работу во вредных условиях труда, за время спецподготовки и т.д.

03 – 06 февраля рабочей группой по разработке проекта коллективного договора были окончательно подготовлены для подписания сторонами следующие документы:

- Коллективный договор ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы;
- протокол разногласий к коллективному договору (4 пункта разногласий);
- приложения к коллективному договору ОАО "ДГК" на 2009 – 2011 годы;
- протокол комиссии по ведению коллективных переговоров.

Сравнительный анализ коллективных договоров ОАО "ДГК" (старого и нового) будет опубликован профсоюзным комитетом, после подписания сторонами окончательной редакции КД 2009-2011 гг., но уже сейчас можно говорить, что в нём сохранены всё, что было благоприятным для работников в КД 2007-2008, и не мало сделано улучшений. Это, прежде всего, отсутствие условий премирования, увеличение размера разовых льгот, выплат неработающим пенсионерам.

Разногласия на 06.02.2009, предложения стороны работников:

- ПВТР: 5.4.1. Время, затраченное на проведение специальной подготовки работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала, лиц, на приёмку-сдачу смены, включается в состав рабочего времени
- Положение об оплате труда работников Общества: 3.4.1. Для Работников с суммированным учетом рабочего времени, число сверхурочных часов - сверх нормы нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа в полуторном размере, остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере
- 3.9.1. Доплаты включаются в тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда. Доплата начисляется за фактическое время работы в данных условиях (в том числе за часы сверхурочной работы и работы в выходной или праздничный день), на основании аттестации рабочих мест.

- Размер суточных – 500 рублей за каждый день нахождения в командировке.

Закончили трудиться? Получайте пенсию!

Об условиях назначения гражданам России пенсии по старости, с примером расчета пенсии (Солидарность №38 (15/10/08))

Кто из граждан РФ имеет право на пенсию по старости и на каких условиях? И что такое страховой стаж?

- Право на трудовую пенсию по старости (она назначается бессрочно) имеют: мужчины, достигшие возраста 60 лет и имеющие не менее 5 лет страхового стажа; женщины, достигшие возраста 55 лет и имеющие не менее 5 лет страхового стажа. Страховой стаж - это учитываемая при определении права на трудовую пенсию суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, в течение которых уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ (ПФР), а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж в соответствии с законодательством.

Засчитываются ли по закону в страховой стаж периоды прохождения военной службы, болезни, ухода за ребенком, обучения в учебных заведениях?

- Периоды болезни, прохождения военной службы засчитываются, если им предшествовали и (или) за ними следовали периоды работы и (или) иной деятельности, предусмотренной законодательством РФ (независимо от их продолжительности). Период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности, засчитывается в страховой стаж также при условии, если ему предшествовал и (или) за ним следовал период работы и (или) иной деятельности, предусмотренной законодательством РФ (независимо от продолжительности). Период обучения в высших и средних специальных учебных заведениях - не засчитывается.

Какими документами подтверждаются периоды работы?

- Основным документом, подтверждающим периоды работы по трудовому договору, является трудовая книжка. При отсутствии ее, а также когда в ней неправильные и неточные сведения либо нет записей об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются: письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений; трудовые книжки колхозников; справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами; выписки из приказов; лицевые счета и ведомости на зарплату.

А если гражданин работал по договору гражданско-правового характера или у отдельных граждан по договорам?

- Периоды работы по договору гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ или оказание услуг, подтверждаются указанным договором, оформленным в соответствии с гражданским законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих

правоотношений, и документом работодателя об уплате обязательных платежей. Периоды работы у отдельных граждан по договорам (секретари, домработницы, няни и др.) за время до заключения трудовых договоров или договоров гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг, подтверждаются договором между нанимателем и работником, зарегистрированным в профсоюзных органах, и документом территориального органа ПФР или территориального налогового органа об уплате обязательных платежей.

Вправе ли гражданин показаниями свидетелей подтвердить периоды своей работы, если документы о ней утрачены?

- Если документы утрачены в связи со стихийным бедствием и восстановить их невозможно, периоды работы на территории РФ, до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица, могут устанавливаться на основании показаний двух или более свидетелей, знающих гражданина по совместной работе у одного работодателя. Но периоды работы, условием включения которых в страховой стаж является подтверждение уплаты обязательных платежей, свидетельскими показаниями не подтверждаются.

Какие в этом случае надо приложить документы?

- К заявлению гражданина об установлении периода его работы по свидетельским показаниям должны быть приложены: 1) документ государственного (муниципального) органа, на территории которого произошло стихийное бедствие, подтверждающий число, месяц, год, место и характер произошедшего стихийного бедствия; 2) документ работодателя или соответствующего государственного (муниципального) органа, подтверждающий факт утраты документов о работе в связи с указанным стихийным бедствием и невозможность их восстановления; 3) справка архивного учреждения или государственного (муниципального) органа, подтверждающая факт отсутствия архивных данных о периоде работы, устанавливаемом по свидетельским показаниям.

Как быть, если документы утрачены не в связи со стихийным бедствием, а вследствие их небрежного хранения или уничтожения по вине работодателя? И какие документы надо прилагать в этом случае?

- При утрате документов о работе вследствие этих и других подобных причин не по вине работника периоды работы устанавливаются на основании показаний двух или более свидетелей, знающих этого работника по совместной работе у одного работодателя и располагающих документами о своей работе за время, в отношении которого они подтверждают работу гражданина. К заявлению работника должен быть приложен документ работодателя либо иные документы, подтверждающие факт и причину утраты документов о работе и невозможность их получения. Продолжительность стажа, установленного по свидетельским показаниям, не может в этом случае превышать половины стажа, требуемого для назначения трудовой пенсии. Установление периодов работы по свидетельским показаниям производится решением органа, осуществляющего пенсионное обеспечение. Решение выносится на основании показаний свидетелей, данных этому органу по месту установления пенсии либо по месту жительства свидетеля.

Из чего складывается трудовая пенсия по старости?

- Она определяется по формуле: базовая часть + страховая часть + накопительная часть. Каждая часть пенсии подсчитывается по определенным законам правилам. Базовая часть устанавливается законом в твердом размере и дифференцируется - в зависимости от возраста (достижения 80 лет), от наличия у инвалида ограничения способности к трудовой деятельности, от наличия и количества иждивенцев. На нее не влияет заработок, который был у пенсионера на момент работы. Базовая часть пенсии подлежит индексации в зависимости от темпов инфляции в стране. Размер страховой части зависит от величины расчетного пенсионного капитала, состоящего из двух частей: расчетного пенсионного капитала по состоянию на 1.01.2002 и общей суммы страховых взносов, уплаченных работодателем за застрахованное лицо после 01.01.2002 с учетом последующей индексации. Размер накопительной части пенсии зависит от суммы страховых взносов, уплаченных на накопительную часть трудовой пенсии.

Пример расчета пенсии:

Расчет трудовой пенсии в настоящее время, в отличие от расчета по ранее действовавшему законодательству, представляет определенную сложность. Например, 10.08.2008 за трудовой пенсией по старости обратилась гражданка П., которой в этот день исполнилось 55 лет. Страховой стаж заявительницы составляет 39 лет.

Общий трудовой стаж для оценки пенсионных прав на 1.01.2002 (на момент вступления в силу ФЗ "О трудовых пенсиях в РФ" от 17.12.2001) - 36 лет. Для подсчета пенсии определяем стажевый коэффициент, который по закону составляет 0,55 и повышается на 0,01 за каждый полный год общего трудового стажа сверх 20 лет у женщин и 25 лет у мужчин, но не более чем на 0,20. В нашем примере - это 0,71 (0,55 + 0,16).

Для расчета пенсии П. по закону вправе взять свой заработок за 2000 - 2001 годы или за любые 60 месяцев подряд из всей трудовой деятельности до 01.01.2002. Среднемесячная зарплата заявительницы за 2000 - 2001 годы составляет 3000 руб., а средняя зарплата по стране за этот период - 1494 руб. 50 коп. Определяем коэффициент их соотношения (учитывается не более чем 1,2, за исключением отдельных случаев). Общая сумма страховых взносов, уплаченных работодателем за застрахованное лицо после 01.01.2002 и учтенных на лицевом счете в системе персонифицированного учета составила (с учетом индексации) 108 113 руб. 38 коп.

1. Определяем расчетный размер трудовой пенсии с учетом стажа и заработка заявительницы: $0,71 \times 1,2 \times 1671$ руб. (средняя зарплата по стране) = 1423 руб. 69 коп.

2. Определяем сумму расчетного пенсионного капитала до 01.01.2002. 1423 руб. 69 коп. - 450 руб. (базовая часть пенсии на 01.01.2002) $\times 180$ (кол-во месяцев ожидаемого периода выплаты пенсии по старости в 2008 году) = 175 264 руб. 56 коп.

Пенсионный капитал на дату назначения определяется с учетом коэффициентов индексации, применявшихся к страховой части трудовой пенсии с 01.01.2002 до момента назначения пенсии. Таким образом, пенсионный капитал П., исходя из ее стажа и заработка на 10.08.2008, составил: $175\ 264$ руб. 56 коп. $\times 1,307 \times 1,177 \times 1,114 \times 1,127 \times 1,16 \times 1,204 = 472\ 758$ руб. 87 коп. Пенсионный капитал П. с учетом

страховых взносов, отраженных на ее индивидуальном счете, - 472 758 руб. 93 коп. + 108 113 руб. 38 коп. = 580 872 руб. 25 коп.

3. Определяем размер страховой части. 580 872 руб. 31 коп. : 180 (кол-во месяцев ожидаемого периода выплаты пенсии по закону) = 3227 руб. 06 коп.

4. Размер пенсии по старости составил: 1794 руб. (базовая часть) + 3227 руб. 06 коп. (страховая часть) = 5021 руб. 06 коп.

В какой орган надо обращаться для назначения пенсии, и какие документы необходимо представить?

- Заявление о назначении трудовой пенсии и необходимые документы подаются в территориальный орган ПФР по месту жительства гражданина. Не имеющие подтвержденного регистрацией места жительства обращаются по своему месту пребывания. Заявление о назначении пенсии может быть подано лично либо через представителя или направлено по почте. К заявлению о назначении трудовой пенсии должны быть приложены следующие документы: удостоверяющие личность, возраст, место жительства, принадлежность гражданству (паспорт для граждан РФ); страховое свидетельство о регистрации в системе обязательного пенсионного страхования; о страховом трудовом стаже за периоды работы до регистрации в системе персонифицированного учета (трудовая книжка, справка о работе); справка о среднемесячном заработке за любые 60 месяцев подряд в течение всей трудовой деятельности до 01.01.2002, если отношение заработка застрахованного лица за 2000 - 2001 годы к зарплате по стране за тот же период ниже 1,2; другие документы по требованию пенсионного органа.

С какого срока назначается пенсия?

- Трудовая пенсия по старости назначается со дня обращения за ней, но не ранее чем со дня возникновения права на нее, кроме случаев, предусмотренных законом. Днем обращения считается день приема территориальным органом ПФР соответствующего заявления со всеми необходимыми документами. Если же заявление с документами пересылается по почте, днем обращения считается дата отправления на почтовом штемпеле.

Куда надо обращаться в случае несогласия с назначением пенсии?

- Решения об установлении или отказе в установлении трудовой пенсии, о ее выплате, об удержаниях из этой пенсии, о взыскании излишне выплаченных сумм такой пенсии могут быть обжалованы в вышестоящий пенсионный орган и (или) в суд.

По всем вопросам применения ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРИСВОЕНИЯ ЗВАНИЯ "ВETERАН ТРУДА" В ПРИМОРСКОМ КРАЕ (куда обращаться у себя в муниципальном округе, какие документы необходимы для оформления звания и т.п.) обращаться в департамент социальной защиты населения Администрации Приморского края: по телефону: (4232) 41-12-24 – Котова Татьяна Васильевна

ЗНАЙ СВОИ ПРАВА (1)

О сверхурочной работе, о работе в выходные дни и оплате этой работы

Абсолютно каждому работнику приходится сталкиваться с просьбой (указанием) задержаться на работе или выйти поработать в выходной (не по своему графику) день. Это обычно исходит от непосредственного начальника, а иногда и с более высокого уровня руководства напрямую. А если Вы специалист или руководитель, то Вас и просить не надо - сами (многие ежедневно) задерживаетесь на работе. Такая работа в трудовом законодательстве (статья 97 Трудового Кодекса РФ) называется **работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени**, определённой для данного работника в соответствии с его трудовым договором.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени на законных основаниях должна оплачиваться (компенсироваться), как сверхурочная' работа.

Но, как и в любой сфере нашей жизни для соблюдения наших **законных** прав – надо знать свои права и уметь их отстаивать. Цель данной публикации, подготовленной профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации "Приморская генерация": ознакомить членов профсоюза с их правами и практическими шагами при отстаивании своих трудовых прав.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Законодатель в статье 113 ТК РФ установил запрет на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. После 06.10.2006 года вступили в силу изменения в Трудовой Кодекс РФ и сегодня в законодательстве появились **исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника:**

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под

угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

То есть, в выходные и нерабочие праздничные дни работника не могут привлечь к работе без его согласия и мнения профкома – только в исключительных случаях: при катастрофах, авариях, чрезвычайных ситуациях. И в любом, даже в исключительном случае для привлечения Вас к работе в Ваш выходной (в том числе и для работающих по графикам сменности) должен быть приказ, подписанный директором, с указанием фамилии работника и компенсации за работу в выходной день.

Важно помнить, что заработная плата максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). И Вы вправе давая согласие на работу в выходной день продать свой труд как можно дороже. Например, Вы соглашаетесь работать при оплате 1000 рублей за каждый час работы в Ваш выходной. А из любви к уговаривающему начальнику, делаете скидку до 500 рублей за час.

В статье 99 ТК РФ, также указаны случаи привлечения к сверхурочной работе без согласия работника, которые по существу аналогичны тем, что и в статье 113 ТК РФ:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, -нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

То есть, и к сверхурочной работе без Вашего согласия, Вас могут привлечь только при катастрофе, аварии, в чрезвычайной ситуации или для предотвращения их.

Теперь о том, как должна компенсироваться сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ): Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом

или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Указанная статья устанавливает минимальный размер оплаты сверхурочной работы. И даже если работодатель не пошел на увеличение этого размера при заключении коллективного договора, то обязательное условие законодательства о согласии работника работать сверхурочно дает право работнику требовать любой размер оплаты сверхурочной работы (или не договорились). Компенсация сверхурочной работы дополнительным временем отдыха (а не повышенной оплатой) производится, если этого захотел сам работник. Если работник не попросил предоставить дополнительное время отдыха (отгул), то время отработанное сверхурочно оплачивается как минимум в полуторном размере.

Но, есть ещё одна разновидность работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени – **ненормированный рабочий день**, понятие которого раскрывает статья 101 Трудового Кодекса: Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). На наш взгляд, ненормированный рабочий день – удобная форма практически бесплатной сверхурочной эксплуатации работников. За три, четыре дополнительных дня к отпуску многие ежедневно остаются после работы для выполнения срочных заданий.

Теперь, после того как Вы знаете, в каких случаях Вас могут привлечь к сверхурочной работе, к работе в Ваш выходной день (для тех, кто работает по графикам сменности, работа на подмене другого в свой выходной по графику) без Вашего согласия или только с Вашего согласия; когда Вы знаете, что Вы сами вправе давать такое согласие на тех условиях компенсации, которые устраивают Вас, а не работодателя, мы расскажем, как этого добиться практически.

Во-первых, не соглашайтесь на работу в Ваш выходной без приказа, подписанного директором СП или филиала. В приказе должна быть Ваша фамилия, обоснования работы в выходной, нерабочий праздничный день, размер повышенной компенсации или дополнительный день отдыха - конкретная дата, если Вы на это согласились. Если тот человек, кто Вас уговаривает выйти на работу, обосновывает невозможность наличия такого приказа прямо сейчас, обещает исполнения Ваших условий в первый же рабочий день, то Вы можете, довериться такому руководителю, но

только один раз. Когда окажется, что по причинам независимым от данного начальника, Вам не произведут компенсацию работы в Ваш выходной на тех условиях, на которых Вы согласились работать – не наступайте на грабли дважды, не давайте себя уговорить.

Следует помнить, что даже за час работы в выходной, нерабочий праздничный день, Вам обязаны предоставить целый день (если Вы этого хотите вместо двойной оплаты), а этот час оплатить в одинарном размере. Статья 153 ТК РФ: *"По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит"*.

Во-вторых: если те условия, на которых Вас уговорили выйти работать в Ваш выходной день не выполнены, даже при отсутствии своевременно (до начала работы) оформленного приказа – немедленно сообщайте об этом в профком. Председатель, узнав от Вас все, обстоятельства привлечения Вас к работе в выходной день, проведет переговоры, как с тем, кто непосредственно уговаривал Вас выйти на работу, так и с теми, кто отказывает в удовлетворении достигнутых с Вами договоренностей. В случае, отказа добровольного исполнения того, что Вам обещали, профком поможет Вам обратиться в государственные органы контроля и надзора, будет бесплатно представлять Ваши интересы во всех инстанциях. Вам помогут написать все необходимые заявления, собрать необходимые документы, окажут бесплатную юридическую помощь, а главное избавят от необходимости самому вести неприятные переговоры с начальством, которое не всегда готово услышать подчиненного.

В-третьих, если Вас уговорили работать в выходной день, а обещания свои не выполнили, у Вас будет моральное право в следующий раз, без приказа, оформленного надлежащим образом, не выходить на работу в свой выходной день и не бояться понести за это какое-либо наказание.

О мировом финансовом кризисе – из монологов главного редактора газеты "Солидарность" (Александр Шершуков) №35 (24/09/08)

Анализируя первичную реакцию бизнеса, можно отметить: снижение издержек в очередной раз планируется провести за счет работников, стараясь при этом не снижать качественно уровень доходов собственников. Выход из кризиса - через заморозку или снижение зарплаты. Выход из кризиса - через сокращения персонала. И так далее. Звучит как анекдот, но какой бы ни была экономическая или финансовая ситуация в России, пугают работников одним и тем же. Много денег от нефтянки? На зарплаты их тратить нельзя, ибо это разгонит инфляцию! Бизнес самостоятельно (не через зарплаты) разгоняет инфляцию. И после этого заявляет: зарплаты заморозить, ибо денег нет.

Пора понять: много ли денег у бизнеса, мало ли у него денег - он совершенно не расположен делиться ими с работниками выше минимально необходимого. Причем “минимально необходимого” с его, бизнеса, точки зрения. “Рынок диктует цены”? Ну, так заморозьте выплаты высшему менеджменту. Ограничьте законодательно размер выплат по дивидендам акционерам (эти выплаты - еще один способ увода денег из реальной экономики). Уменьшите

квоты на иностранную рабочую силу, чтобы не поощрять внутрироссийскую безработицу. Нужно понять: у кого финансовый кризис?

Финансовый кризис - у финансово-спекулятивного капитала. Этот кризис капитал пытается сделать общим, чтобы распределить жертвы между всеми работниками. Причем сам ничем жертвовать не собирается - выбив у государства на поддержание банковской системы такие деньги, которые никогда ранее не шли на поддержку социальной сферы. И это надо четко понимать, слушая сегодняшних бизнес-агитаторов в СМИ.

Вредное пособие для работодателей Солидарность №41 (05/11/08)
Как оправдывать снижение или отсутствие роста зарплат, массовые увольнения и общее падение уровня жизни работников

Предположим, что в государстве, по причинам, не связанным с экономической политикой, начался рост доходов компаний. Тогда работодатель обязан говорить и делать следующие вещи:

1. Заявить о социальной ориентации своей компании и пожертвовать 10 рублей в фонд слепоглухонемых пингвинов. Этого вполне достаточно. Выплачивать и повышать зарплаты работникам для “социальной компании” не обязательно.

2. Сообщить прессе о том, что социальные выплаты его компании государству, обществу, работникам достигли невиданных размеров. В обнародованные социальные выплаты не забыть включить и зарплату работников - так масштабнее.

3. Перед началом роста доходов компании как можно ниже опустить зарплату работников. В этом случае любое повышение зарплаты можно интерпретировать как неслыханное благодеяние.

4. Уменьшить постоянную часть зарплаты и увеличить переменную (премиальные, дальнобойные, скоростные и т.д.). В этом случае можно легко - не рискуя большими расходами - увеличивать переменную часть (отнимая ее в реальности штрафами) и слегка приподнимать постоянную.

5. Увеличить выплаты дивидендов акционерам. На оставшиеся деньги купить пару предприятий в Алабаме или Аргентине, упирая на необходимость развития производства (“глобализация”, “если не бежать, съедят конкуренты”).

6. Привязать темпы роста низкой зарплаты (вы ведь не забыли ее уменьшить?!) к темпам роста производительности труда. Или к размерам инфляции. Или к темпам роста удоев крупного рогатого скота в Жмеринке. Не нравится Жмеринка? Тогда берите Шепетовку. Главное, никак не соотносить зарплату работников с реальными доходами компании! (Этот пункт применим только для снижения зарплаты работников. Не пытайтесь по ошибке распространить его на доходы работодателей.)

Перечень действий, конечно, приблизительный. Но принцип понятен.

Теперь о том, что делать работодателю в условиях падения роста доходов компании.

1. Вначале нужно заявить, что “долгое время компания (страна, регион, отрасль) жила не по средствам...” и что “необходимо жертвовать для спасения предприятия (компании, отрасли и т.д.)”. После этого сразу станет ясно, что именно работники, а не работодатели последние годы катались как сыр в масле. И что именно им предстоит осуществить главную жертву.

2. Шантажировать государство “социальным взрывом”, выбить из бюджета “пару ярдов”, перекачать их на Запад, производство оставить в формате “чтоб не развалилось совсем”, отправить половину штата на две трети оклада или вообще в отпуска за свой счет и ждать лучшего.

3. Выгнать с работы бузотеров из профкома. А еще лучше - натравить на них коллектив, упирая на то, что “из-за профкома все останутся без работы”.

4. Заявить о необходимости увольнения всех работников. После этого сокращение персонала на 30 - 40% будет воспринято как милость божия.

5. Предложить работникам - либо написать заявления “по собственному”, либо согласиться с уменьшением зарплаты наполовину. А лучше - до 10%. В любом случае вам удастся сэкономить на фонде оплаты труда и выплатах по сокращению штата.

6. Прекратить выплаты сверхурочных, а лучше и другие выплаты. На незаконность этого - наплевать. Все объяснять кризисом. (При этом сверхурочные и прочие работы продолжать.)

7. Не предоставлять профкому никакой информации о реальном состоянии дел на предприятии. Заставлять профком вслепую соглашаться на любые предложения работодателя, объясненные как “забота о спасении предприятия”.

С помощью таких нехитрых мер даже в ситуации экономического кризиса любой работодатель может как минимум не слишком снижать свои повседневные расходы. А как максимум - накопить если уж не на “Челси”, то на “Портсмут” точно.

Жалуйтесь грамотно!

Известно, что в органы власти, представителям работодателя, в профсоюзные органы направляется значительное число письменных и устных обращений работающих и неработающих членов профсоюзов. В таких обращениях они просят содействия в решении вопросов, связанных с нарушением их прав, обжалуют действия должностных лиц, критикуют недостатки.

Какими законами при этом надо руководствоваться?

В соответствии со ст. 33 Конституции РФ, все граждане страны имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления, должностные лица которых, в пределах своей компетенции, обязаны рассмотреть эти обращения, принять по ним решения и дать мотивированный ответ в установленный срок. Данные вопросы регулирует ФЗ “О порядке рассмотрения обращений граждан РФ” от 2.05.2006 № 59-ФЗ и иные федеральные законы.

В соответствии с п. 3.8.5 Устава Общественного Объединения “Всероссийский Электропрофсоюз”, член профсоюза имеет право обращаться с заявлениями и предложениями в профсоюзные организации и их органы, получать ответ по существу своих обращений;

Что закон подразумевает под словом “обращение”?

Обращение гражданина - это направленные в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу **письменное предложение, заявление или жалоба**. А также устное обращение в эти органы власти или к должностным лицам.

А в чем отличие трех названных обращений?

Предложение - это рекомендация гражданина по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов, деятельности госорганов и органов местного самоуправления, развитию общественных отношений, улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества.

Заявление - просьба гражданина о содействии в реализации конституционных прав и свобод его или других лиц. Либо сообщение о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе госорганов, органов местного самоуправления и должностных лиц.

Жалоба - просьба гражданина о восстановлении или защите нарушенных прав, свобод или законных интересов его или других лиц.

Рассмотрение обращений работников представителями Работодателя, профсоюзными органами, осуществляется бесплатно.

Что должен гражданин указать в письменном обращении, чтобы оно было рассмотрено, и ему был дан ответ?

В обязательном порядке указывается наименование органа, в который направляется письменное обращение, либо фамилия, имя, отчество соответствующего должностного лица, должность этого лица. А также фамилия, имя, отчество, должность и подразделение работника (почтовый адрес гражданина – для обращения за пределы предприятия), суть предложения, заявления и жалобы, ставится личная подпись и дата. Текст обращения должен поддаваться прочтению. В случае необходимости в подтверждении своих доводов надо приложить документы и материалы либо их копии.

В какой срок по закону должно быть рассмотрено обращение гражданина?

Письменное обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в соответствии с их компетенцией, рассматривается в течение 30 дней со дня его регистрации. В случае истребования документов и материалов, необходимых для рассмотрения обращения, из других госорганов, органов местного самоуправления и у должностных лиц, а также в других исключительных случаях, руководители этих органов, должностное лицо вправе продлить срок рассмотрения обращения не более чем на 30 дней, уведомив об этом гражданина, направившего обращение.

В соответствии с п. 4.1.7 Правил внутреннего трудового распорядка ОАО "ДГК": Работодатель обязан своевременно рассматривать заявления Работников и сообщать им о принятых мерах в течение семи рабочих дней.

В какой орган власти, или какому должностному лицу гражданин вправе направить письменное обращение? Гражданин направляет письменное обращение непосредственно в тот государственный орган, орган местного самоуправления или тому должностному лицу, в компетенцию которых входит решение поставленных в обращении вопросов. В течение трех дней с момента поступления письменное обращение подлежит обязательной регистрации.

Что по закону должно происходить, если окажется, что содержащиеся в обращении вопросы не входят в компетенцию этих органов или лиц или относятся к компетенции нескольких органов власти и должностных лиц? В этих случаях письменное обращение направляется в течение семи дней со дня регистрации в соответствующие органы власти или соответствующим должностным лицам - с уведомлением гражданина, направившего обращение, о его переадресации.

Направляется даже в том случае, если их решения или действия обжалуются?

Нет. Закон запрещает направлять жалобу на рассмотрение в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу, решение или действие (бездействие) которых обжалуется. В этом случае жалоба возвращается гражданину с разъяснением его права обжаловать соответствующее решение или действие (бездействие) в установленном порядке в суде или в вышестоящем органе власти.

Нередко еще должностные лица органов власти относятся к рассмотрению обращений граждан формально, не решают поставленные вопросы по существу. Что об этом говорит закон? Государственный орган, орган местного самоуправления или должностное лицо должны обеспечивать объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращения гражданина, в случае необходимости - с его участием. Более того, они обязаны принимать меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав, свобод и законных интересов заявителя и давать письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов. Вместе с тем, если в письменном обращении содержатся нецензурные либо оскорбительные выражения, угрозы, оно может быть оставлено без ответа по существу поставленных в нем вопросов, а гражданину сообщено о недопустимости злоупотребления правом.

Если все-таки гражданин не согласен с ответом, может ли он вновь обратиться в этот орган власти и к этому должностному лицу? В случае если в письменном обращении гражданина содержится вопрос, на который

ему многократно давались письменные ответы по существу и при этом в нем не приводятся новые доводы или обстоятельства, руководитель госоргана или органа местного самоуправления, должностное лицо вправе принять решение о безосновательности очередного обращения и прекращении переписки с гражданином по данному вопросу. (При условии, что последнее и ранее поступившие обращения направлялись в один и тот же орган власти или к одному и тому же должностному лицу.) О данном решении гражданин должен быть уведомлен.

Установлена ли ответственность за нарушение закона, связанного с обращениями граждан? Лица, виновные в нарушении федерального закона “О порядке рассмотрения обращений граждан РФ”, несут ответственность, предусмотренную российским законодательством (дисциплинарную, административную, гражданскую, уголовную).

Вправе ли гражданин взыскать убытки, причиненные ему бездействием должностных лиц? Гражданин имеет право по решению суда на возмещение убытков и компенсацию морального вреда, причиненных незаконным действием (бездействием) государственного органа, органа местного самоуправления или должностного лица при рассмотрении его обращения. При этом если гражданин указал заведомо ложные сведения в обращении в суд, понесенные им расходы могут быть по решению суда взысканы с этого гражданина.

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

Хочешь поговорить – поговорили;

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

Отрицательный результат – тоже результат.

Ни одна инстанция не является конечной.

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

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

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

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

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

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

Замечания, вопросы и предложения
направляйте по адресам:

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

prof2@vtec2.ru – ВТЭЦ-2,

prof@atec.primorye.ru – АТЭЦ,

profkom@pgres.ru – ПГРЭС,

sotin3@primgen.ru – АУП.