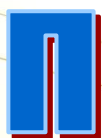
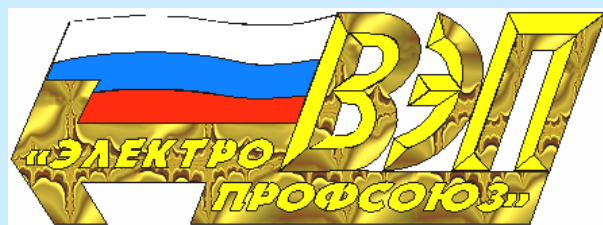


**06 апреля 2012 года – 45 лет**  
Приморской краевой организации  
Всероссийского "Электропрофсоюза"



**РИМОРСКАЯ  
РОФСОЮЗНАЯ**



**ЕНЕРАЦИЯ  
АЗЕТА**



**№ 13**  
**март 2012 г.**

## Уважаемый читатель!

**Очередной выпуск** профсоюзной газеты проинформирует членов профсоюза о правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- о коллективных переговорах по заключению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на будущий период;
- о переговорах по продлению коллективного договора ОАО "ДГК";
- о работе, которая была проделана профкомом в 2011 году;

### **Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.**

**Основными задачами трудового законодательства** являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также **правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений** (ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)).

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель (ч. 1 ст. 20 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора** (ч. 1 ст. 16 ТК РФ).

**Регулирование** трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее трудовые отношения) **может осуществляться** путем **заключения, изменения, дополнения** работниками и работодателями **коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров** (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Трудовые отношения **регулируются** также **локальными нормативными актами**, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 5 ТК РФ).

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

*Законодатель определил, что трудовой договор является обязательным, следовательно, основным правовым актом, регулирующим трудовые отношения между работником и работодателем. В 424 статьях ТК РФ определены правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, правовые условия регулирования трудовых отношений.*

Приведём несколько основных государственных гарантий, при выполнении которых работодатель **не допустит нарушений** законодательства при заключении **с согласия работника** трудового договора:

- минимальная заработная плата – **4611** рублей (ст. 1 в ред. Федерального закона от 01.06.2011 N 106-ФЗ);

- минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (**с 22 часов до 6 часов**) составляет **20 процентов** часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. N 554).

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

- дополнительный оплачиваемый отпуск:  
работающим в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней (ст. 116 ТК РФ; ст. 14 ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1);

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в соответствии со Списком (утв. Постановление ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г.);

за ненормированный рабочий день – не может быть менее трех календарных дней,

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

определенных сторонами условий трудового договора – **выплата выходного пособия в размере от двухнедельного до двухмесячного среднего месячного заработка** (ст. 178 ТК РФ).

Практически всё остальное сверх этого **осуществляется через коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:**

- 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 (ст. 135, 143, 147, 154 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116, 119 ТК РФ);
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей (ч. 2 ст. 41 ТК РФ)

**Соглашение - правовой акт**, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый **между полномочными представителями работников и работодателей** на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ч. 1 ст. 45 ТК РФ).

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).** Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства (ч. 8 ст. 45 ТК РФ)

На работников нашего предприятия распространяются условия **Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ** на 2009 – 2011, 2012 годы (далее ОТС). О ситуации по заключению ОТС на будущий период рассказано в следующем разделе.

**Коллективный договор - правовой акт**, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и **заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей** (ст. 40 ТК РФ). Действие коллективного договора ОАО "ДГК" было определено сторонами с 01 апреля 2009 года по 31 декабря 2011 года. О ходе переговоров по продлению коллективного договора ОАО "ДГК" более подробно будет освещено в этом выпуске профсоюзной газеты ниже.

**Важно:** условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ);

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч. 3 ст. 41 ТК РФ);

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Выше перечисленные нормативные акты **заключаются, изменяются по соглашению сторон**. Основное требование к ним – они не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ, ч. 3 ст. 41, ч. 3 ст. 50 ТК РФ, ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

### **Ещё раз:**

Трудовой договор заключается, изменяется на условиях, предлагаемых работнику (формально, с его согласия) работодателем. **По инициативе работодателя** (без согласия работника) даже подписанный сторонами трудовой договор может быть изменён (ст. 74 ТК РФ), расторгнут (ст. 81 ТК РФ). У работника тоже есть право – не заключать или расторгнуть трудовой договор по собственному желанию.

На работников **могут** распространяться условия коллективных договоров, соглашений, если имеется представительный орган работников, который добьётся их заключения. В электротехнической отрасли РФ, в ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» интересы работников при разработке, заключении, контроле по исполнению ОТС, коллективного договора представляют выборные органы Общественного Объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП). По ОТС – члены комиссии от Центрального комитета ВЭП; по коллективному договору ОАО «ДГК» – Совет представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО «ДГК». Законодатель устанавливает возможность наличия иных, кроме профсоюзов, представителей работников, НО ...

**Интересы работников** при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений **представляют соответствующие профсоюзы**, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (*ч. 3 ст. 29 ТК РФ*).

Коллективный договор, ОТС принимаются сторонами (представителями работников и работодателей) по согласованию. Работодатель или представители работника могут не договориться по тем или иным вопросам – не прийти к согласованному решению. Тогда, чтобы выполнить требования трудового законодательства, работодатель издаёт локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. При этом работодатель обязан соблюсти установленный статьей 372 Трудового кодекса порядок учета мнения представительного органа работников (*ч. 4 ст. 8 ТК РФ*). **Статья 372 ТК РФ устанавливает только один представительный орган работников – выборный орган первичной профсоюзной организации** (*ст. 372 ТК РФ*). **При отсутствии выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома), работодатель издает локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения без учета чьего-либо мнения, т.е. единолично.**

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

**Итог:** *в отсутствие профсоюзной организации, по "просьбе" или "с согласия" работника будет абсолютно законным установление в трудовых договорах любых условий, не ниже тех, что установлены законодательством (о них рассказано выше), и тех, что работодатель сам (единолично) пропишет в локальных нормативных актах.*



## **О коллективных переговорах по заключению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на будущий период**

Дата начала переговоров по заключению ОТС – 02 марта 2011 года.

3 июня 2011 года состоялось десятое заседание комиссии, на котором в присутствии представителей государственных органов Российской Федерации (Министерства энергетики, Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Роструда), согласовав последние положения, комиссия приняла решение о завершение коллективных переговоров и одобрения проекта ОТС. Проект ОТС направлен на рассмотрение полномочными органами сторон (ВЭП – Президиумом ЦК, РаЭл – Наблюдательным советом).

22 июня проект ОТС был одобрен Наблюдательным советом РаЭЛ, но Президиум ЦК ВЭП, в этот же день, поручил (*постановление от 22.06.2011 № 4-2*) Председателю Общественного Объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» Вахрушкину В.Н. от имени ВЭП подписать Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ на 2012 – 2013 годы при условии корректировки пункта 3.5. проекта ОТС.

Пункт 3.5 в редакции проекта, согласованного комиссией: *"В целях координации действий работодателей Объединение РаЭл один раз в год рассчитывает размер ММТС, с учетом средневзвешенных показателей прогнозного индекса потребительских цен в Российской Федерации, после чего Объединение РаЭл и ВЭП доводят его совместным информационным письмом до сведения сторон социального партнерства Организаций, указанных в Приложении № 1.*

*При определении размера ММТС на 2014 год Объединение РаЭл и ВЭП проводят необходимую корректировку размера ММТС в случае расхождения показателей прогнозного индекса потребительских цен в Российской Федерации на 2013 год и фактического индекса потребительских цен за этот же период".*

В действующем ОТС 2009 – 2011 года п. 3.3: *"ММТС ежеквартально изменяется в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.*

*В целях координации действий работодателей Объединение РаЭл один раз в квартал рассчитывает, с учетом роста индекса потребительских цен в Российской Федерации, размер ММТС, после чего Объединение РаЭл и Всероссийский комитет ВЭП доводят ее совместным информационным письмом до работодателей, указанных в Приложении № 1, и полномочных представителей работников".*

**В многонедельных сложных переговорах, несмотря на ультимативную позицию представителей работодателей, был согласован проект ОТС, увеличивший размер льгот, сохранивший все ранее имевшиеся гарантии. Предметом разногласий стал один пункт, касающийся порядка индексации ММТС. Проект содержал действительно упреждающую индексацию, но**

только в 2012 году. Работники отрасли, начиная с 2013 года имея индексацию один раз в год, существенно потеряли бы в размере своих трудовых доходов. **Руководящий исполнительный орган – Президиум ЦК – не мог и не согласился с этим.**

**И опять последовал ультиматум руководителя РаЭЛ:** после получения решения Президиума ЦК ВЭП, генеральный директор Объединения РаЭл (*письмом от 18.07.2011 № 348/04-09*) отозвал свою подпись под текстом согласованного проекта ОТС будущего периода, ссылаясь на требования трудового законодательства (*без конкретики*) и утрату актуальности текста проекта ОТС.

Председателем "Всероссийского Электропрофсоюза" было инициировано заочное голосование среди членов Центрального комитета о возможности подписания проекта ОТС на 2012 – 2013 (2014) годы в редакции, удовлетворяющей представителей работодателей (РаЭЛ). Это предложение не набрало более половины голосов членов ЦК, принявших участие в заочном голосовании.

21 июля в г. Хабаровске состоялось заседание Совета представителей территориальных организаций ВЭП в Дальневосточном федеральном округе, на котором было отмечено следующее: "Положения согласованного проекта ОТС будущего периода согласованные комиссией нарушают решения V съезда ВЭП, Устава ОО ВЭП. Совет считает неправомерным согласование комиссией со стороны Профсоюза проекта ОТС на 2012 – 2013 годы". Решение Совета представителей территориальных организаций ВЭП в ДФО было опубликовано на сайте "Всероссийского Электропрофсоюза" и послужило толчком для созыва очередного пленума Центрального комитета (заседания ЦК в очной форме).

ЦК на своём III Пленуме определил, что позиция Профсоюза: **за сохранение имеющегося уровня гарантий работников отрасли, и Профсоюз готов защищать этот уровень коллективными протестными действиями.** Был создан соответствующий комитет и поручена разработка конкретной программы действий – до 01 ноября. Это непростое решение было принято после многочасовых обсуждений рисков, связанных с отсутствием ОТС. Но 01 ноября стало днём принятия совсем другого решения, решения принятого председателем ВЭП **через заочное голосование в течение суток среди членов Президиума**, из которых 4 из 17 не просто не согласились с предложенной позицией, но и указали на её несоответствие ранее принятым решениям по вопросу ОТС. Уже на следующий день – 02 ноября было подписано "Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы и продлении срока действия на период 2012 года" (приложение 1).

10 ноября Совет представителей территориальных организаций ВЭП в ДФО признал "Соглашение" от 02.11.2011 противоречащим Уставу ВЭП.

Совет "дальневосточников" принял решение инициировать созыв внеочередного пленума ЦК ВЭП через выдвижение требований более одной трети территориальных организаций ВЭП. Инициатива была поддержана всеми организациями Северокавказского федерального округа РФ и ещё несколькими



организациями из различных регионов РФ. Во избежание инициативы "снизу" 17 ноября Председатель "Всероссийского Электропрофсоюза" сам объявил о созыве внеочередного IV пленума ЦК и определил его дату 16 декабря 2011 года.

Руководящими органами "Всероссийского Электропрофсоюза", сначала президиумом, а затем и Центральным комитетом была дана оценка сложившейся ситуации и действиям руководства отраслевого профсоюза. "Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы и продлении срока действия на период 2012 года" признали, как ухудшающее положение работников и принятым вразрез решениям вышестоящего органа. **Председателю "Всероссийского Электропрофсоюза" и его заместителю, совершившим действия, нанёсшие имущественный и моральный ущерб Профсоюзу, его структурным подразделениям, объявлено взыскание – выговор.** В работе внеочередного IV пленума ЦК ВЭП принимал участие заместитель председателя ФНПР Кузьмина Н.Н. и оценка со стороны происходящему в отраслевом профсоюзе отражена в газете "Солидарность" № 47 – 48 от 21.12.2011 г. (приложение 2).

Решение IV внеочередного пленума ВЭП даёт весомый аргумент переговорщикам всех уровней: недопустимо снижать достигнутый уровень прав и гарантий работников – это нарушение Устава. Для штатных работников – должностное преступление.

По аналогии с процессуальным правом те, кто хочет что-то изменить, должны это доказать. Т.е. представить доказательства того, что средств на персонал у них стало меньше. Например, из-за того что снизился объём выполняемых работ (произошли изменения в технологии или организации производства) или выросли НЕОБХОДИМЫЕ (без которых никак нельзя) затраты на содержание менеджеров.

**В переговорах по продлению коллективного договора ОАО "ДГК" 2009 – 2011 гг.** удалось достигнуть соглашения 13 октября (приложение 3) – раньше, чем было подписано "Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы и продлении срока действия на период 2012 года". **Это позволяет в 2012 году для работников ОАО "ДГК" сохранить прежний порядок индексации заработной платы – ежеквартальный.**

Пункты, разделы, устанавливающие льготы для неработающих пенсионеров вынесены в отдельный нормативный акт, принятый по согласованию сторон коллективных переговоров. В Положении по оказанию поддержки неработающим пенсионерам ОАО "ДГК" прямо прописано, что оно, как и коллективный договор действует в течение всего 2012 года и изменение его возможно только по согласованию с Советом представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО "ДГК".

Впереди сложные переговоры на всех уровнях взаимодействия представителей работников и работодателей. Уже сегодня имеются предложения стороны работодателей в ОАО "ДГК" по изменению Положения о премировании

работников Общества (были отклонены представителями работников на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК" 27 декабря 2011 года). И направлены они отнюдь не на повышение стимулирования работников, а на ежемесячную экономию фонда оплаты труда (через снижение размера премии) одних для одновременного премирования других.

Как уже говорилось, представителем работников в ОАО "ДГК" при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, коллективных договоров, контролем за их выполнением является Совет представителей первичных профсоюзных организаций. У коллектива работников филиала единственный представитель в Совете – председатель ППО "Приморская генерация" Казанский Владимир Владимирович. Свои предложения по вопросам совершенствования коллективного договора, приложений к нему (как-то показатели премирования и т.д.) необходимо направлять в профсоюзный комитет с соответствующим обоснованием – с ссылкой на пункты должностной инструкции, ЕТКС, Положение о подразделении ([prof1@primgen.ru](mailto:prof1@primgen.ru)).

### **ОТЧЕТ о работе, проделанной профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации "Приморская генерация", его структурными подразделениями в 2011 году.**

представлен в виде таблицы с разбивкой данных по структурным подразделениям первичной профсоюзной организации "Приморская генерация".

#### **Организационная работа профсоюзного комитета.**

Зарегистрировано исходящих – 43 документа по профкому ППО (кроме того, 108 документов направлены комитетами профсоюза структурных подразделений):

- мотивированное мнение профсоюзного комитета при издании приказов по филиалу, связанных с сокращением штата работников Организации;
- мотивированное мнение (несогласие) профсоюзного комитета при издании приказов по депремированию;
- запросы о предоставлении информации;
- ответы на запросы по обращениям работников;
- обращения (представления) об устранении нарушений на имя директора филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация";
- по вопросу обеспечения санитарно-бытовых условий работников;
- 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;
- ходатайства по неработающим пенсионерам в адрес руководства филиала, ОАО "ДГК";
- ходатайства о предоставлении льготы на оплату путёвки в санаторий.

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

– Проведено 6 заседаний профсоюзного комитета, 1 из которых с участием профсоюзного актива всех структурных подразделений, 3 с участием членов комитета одной из профсоюзных организаций станций; ещё 2 с участием руководства филиала; председатель ППО принимал участие в заседаниях комитетов профсоюза станций, в цеховых собраниях, на совещаниях оперативного персонала.

– Председатель ППО принимал непосредственное участие в обоих совещаниях Совета представителей территориальных организаций ВЭП в Дальневосточном федеральном округе по вопросу ОТС и в работе внеочередного IV пленума Центрального комитета "Всероссийского Электропрофсоюза".

– Состоялось 8 заседаний комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК", основным итогом которых стало продление коллективного договора сроком ещё на один год и отклонение предложения представителей работодателя о замене Положения о премировании работников Общества.

### **Решение социально-трудовых вопросов.**

1. В январе 2011 года все работники здравпунктов СП ПГРЭС, АТЭС и ВТЭС-2 были уведомлены о предстоящем сокращении. Из 15 человек лишь одному из них было предложено негосударственное пенсионное обеспечение, предусмотренное для увольняемых пенсионеров ОАО "ДГК", Переговоры ещё по четырём работникам, достигшим пенсионного возраста, закончились подписанием с ними соглашений о расторжении трудового договора с выплатой пяти среднемесячных заработных плат. Остальным выплачены по три среднемесячных оплаты труда. Руководством филиала оказана помощь увольняемым работникам по обучению, необходимого для продолжения работы по специальности у нового работодателя.

2. В апреле под сокращение попал инженер по безопасности движения АТЭС ВТЭС-2. После взаимных консультаций данная должность была сохранена в штатном расписании.

3. Профсоюзный комитет предпринимал очередные попытки принятия Положения по применению коэффициента трудового участия для рабочих (КТУ), успешно применяемого в филиале до апреля 2009 года. Но на уровне руководства ОАО "ДГК" согласованного решения добиться не удалось.

4. Представителем филиала (председатель ППО) в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений ОАО "ДГК" вносилось предложение о включении в список неработающих пенсионеров, имеющих право на ежемесячную материальную помощь (660 рублей) тех пенсионеров, которые увольняются из ОАО "ДГК" без включения в программу негосударственной пенсионной поддержки. Данное предложение реализовано в "Положении о материальной поддержке неработающих пенсионеров ОАО "Дальневосточная генерирующая компания", вступившее в силу с 01 января 2012 года.



**УТВЕРЖДЕНО**  
 постановлением профсоюзного комитета  
 ППО "Приморская генерация"  
 от 12.01.2012 № 12 - 4  
 \_\_\_\_\_ В.В. Казанский

**ОТЧЕТ**  
**о проделанной работе профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией за 2011 год**

Наименование профсоюзной организации структурного подразделения ППО	ВТЭЦ-2		АТЭЦ		ШГРЭС		АУП		ШПО	
	01.01.11 г.	31.12.11 г.	01.01.11 г.	31.12.11 г.	01.01.11 г.	31.12.11 г.	01.01.11 г.	31.12.11 г.	01.01.11 г.	31.12.11 г.
<b>1. Общие сведения</b>										
Списочная численность работников СП	809	802	627	621	467	468	156	141	2059	2027
Количество членов профсоюза		750	595	604	456	458	98	96	1913	1883
Вновь приняты в профсоюз	54		36		34		21		145	
Членов профкома (кроме председателя)	12		9		12		2		9	
Председателей цеховых комитетов, профбюро	12		9		12		*		33	
Членов цеховых комитетов, профбюро (кроме председателей ПО)	32		24		24		2		82	
Вышли из профсоюза по собственному желанию	2		0		0		1		3	
<b>2. Организационно – массовая работа</b>										
Количество собраний в цехе (бригада, смена) / в том числе с участием председателя ПО	13	13	13	13	19	19	*	*	*	*
Количество заседаний комитета профсоюза / в том числе с участием председателя ППО		4	6		6	2			6	
с участием представителей администрации	0		0		0		0		2	
Количество расширенных заседаний профкома ППО (с участием профактива СП)	3		2		1				4	
Участие в работе совместных комиссий организации	5		15		5		*	*	филиал	ОАО
Количество участников обучающих семинаров, школ профактива	10		10		12		1		42	7
<b>Количество обращений (всего):</b>	66				8		*	*	от СП	ШПО
к руководству СП, филиала, ОАО "ДГК"	64		24		1		*	*	89	33
представления об устранении нарушений	5		4		1		*	*	10	4
мотивированное мнение по проектам приказов	6		5		1		*	*	12	4
в государственных надзорные органы	3		1		0		*	*	4	2



ответы на обращения членов профсоюза ходатайства	0	0	4	0	4	*	4	1
	4	0	1			*	5	3
<b>Входящая документация (всего):</b>	41	18	6			*	по СП 75	ППО 30
заявления членов профсоюза (кроме материальной помощи)	3	8	4			*	19	
ответы руководства СП, филиала, ОАО "ДГК"	36		2			*		18
ответы государственных надзорных органов	2					*		2
запросы от администрации предприятия	0	9	1			*	11	
<b>3. Решение социально-трудовых вопросов:</b>								
разрешение трудовых споров в суде	0	3	0			*		3
разрешение трудовых споров через ГИТ	1	3	2			*		5
коллективный трудовой спор (количество требований)	0	0	0			0	филиал 0	ОАО 0
<b>4. Охрана труда</b>								
Количество мероприятий в Соглашении по охране труда / из них выполнено	64	63	23	23	29	17	17	133
Участие в днях Охраны труда	8		5	5	11	*		6
Представления уполномоченных по ОТ / из них выполнено	4		*	*	2	0		6
Рассмотрение на заседаниях профсоюзных комитетов вопросов по охране труда			2	2	4	*		6
количество несчастных случаев	0		0	0	1	0		1
<b>5. Проведение культурно – массовых мероприятий</b>								
внутрицеховые / количество участников	2		8	80	17	*	*	*
внутристанционные / количество участников	17		8	320	1	*	*	*
общештабные / количество участников	6		1	100	1	6	165	500
количество участников в команде филиала	4		1		4	2		
поездки выходного дня / количество участников	1		5	180	3	1	35	
<b>6. Проведение спортивных мероприятий</b>								
внутрицеховые / количество участников	1		0	0				
внутристанционные / количество участников	1	52	5	25	2		100	
общештабные / количество участников	1	20	1	20	1	3	42	
количество участников в команде филиала								
<b>7. Социальные вопросы</b>								

количество работников, охваченных РВЛ	14	13	6	1	34
количество путевок ДЗОЛ	36	22	16	8	82
количество работников, ушедших по корпоративной программе	16	9	15	4	44
<b>8. Работа с пенсионерами</b>					
мероприятия / количество участников	1	10	2	*	*
количество человек, которым оказана МП	11	10			
<b>9. Работа с детьми</b>					
мероприятия / количество участников	3	384	2	55	60
<b>10. Информационная работа</b>					
Информирование о деятельности профорганов / количество материалов для стендов	через КП	5	через КП	постоянно	11
Фотоотчеты по проведенным культурно-массовым, спортивным мероприятиям.	3	1	2	1	2
Организация поздравлений юбиляров / в том числе через стенды	5	12	2	постоянно	постоянно (ГСЛиг)
<b>11. Расходование проф.бюджета</b>					
Материальная помощь / сумма, тыс.	177	498	121	29	330
Орг.расходы (техника, материалы) / количество / сумма		743 руб.		1,8	2,543
Премирование / сумма	82	165	35	20	207
в том числе профактива	12	82	10	8	43
Культурно-массовые мероприятия / количество / сумма	18	887,5	22	6	63
Спортивные мероприятия / количество / сумма	4	340,5	6	3	14
Приобретение спортивного и др. инвентаря	14,5 тыс.	40,6	2,4	*	57,5



5. Решения Ленинского районного суда г. Владивостока от 02.09.2010 № 2-5126/10, от 06.09.2010 № 2-5228/10, от 07.09.2010 № 2-5235/10 о признании незаконным перевода троих обратившихся в суд помощников машиниста тепловоза ТТЦ АТЭЦ с 5 разряда на 4 разряд, администрация выполнила только в части отмены приказов о переводе. Потребовалось обращение в государственную инспекцию труда в Хабаровском крае, а после её бездействия в Роструд и вновь в суд с исковыми требованиями по перерасчету заработной платы и установлению должностных окладов помощникам машиниста тепловоза, тех которые они имели до перевода. Только после этого, спустя 2 года, было заключено мировое соглашение, и все права работников восстановлены в полном объеме, включая перерасчет по заработной плате за 24 месяца и выплате компенсации морального вреда в размере 5 тысяч рублей. В отношении остальных помощников машиниста тепловоза АТЭЦ и ПГРЭС (кто не обращался в суд) государственная инспекция труда в Хабаровском крае отказала в выдаче предписания.

6. В июне 7 работников аппарата управления и 16 работников ВТЭЦ-2 были уведомлены о предстоящем увольнении в связи сокращением штата или численности. Профсоюзный комитет четко отслеживал исполнение представителями работодателя порядка, предусмотренного законодательством и коллективным договором Общества при увольнении работника в связи сокращением штата. Значительная часть работников ВТЭЦ-2 была трудоустроена, три человека уволились "по сокращению", остальные по "соглашению сторон" с компенсацией в большем размере, чем это предусмотрено ТК РФ.

7. Внесены изменения в показатель премирования (при невыполнении которого неоднократно снижался размер премии) работникам служб РЗАИ станций, в той формулировке, которая была предложена самими работниками.

В то же время по другим подразделениям в части конкретизации показателей премирования (признавать не выполнение, только если есть вина персонала подразделения) согласованного решения добиться не удалось.

8. Не допускалось (разъяснялось работникам, делались представления руководителям) одностороннее внесение изменений в должностные инструкции.

## **Охрана труда.**

1. На 2011 год было запланировано 133 мероприятия, не выполнено 2 из них – перенесён срок на 2012 год. Кроме того, много делается вне формата Соглашения по охране труда. Особенно отмечаем Владивостокскую ТЭЦ-2, где идут работы по реконструкции основного оборудования и немало делается для улучшения условий труда на рабочих местах. Также по аппарату управления филиала, где заасфальтирована площадка для автомобилей работников, отремонтированы многие кабинеты и продолжаются ремонты помещений, идет замена мебели; Артёмовская ТЭЦ, где полным ходом продолжается установка современных стеклопакетов, кондиционеров, ремонт бытовых и санитарно-гигиенических помещений.

2. Подписано Соглашение по охране труда, в котором взяты обязательства работодателя по выполнению 155 мероприятий на общую сумму 14 394 тысячи рублей. Если исключить затраты (и без Соглашения обязательные) на приобретение специальной одежды и обуви, то из запланированных 152

мероприятий 73 приходится на ВТЭЦ-2 (4 579 тыс. рублей); 36 на АТЭЦ (2 825 тыс. рублей) и 21 мероприятие на ПГРЭС (391 тыс. рублей).

3. С 18 по 19 мая 2011 года сотрудники филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК» посетили Приморскую ГРЭС. Целью поездки стал обмен опытом с коллегами из филиала «ЛуТЭК» в рамках ежемесячного Дня охраны труда на Приморской ГРЭС. В ходе двухдневной работы все председатели профсоюзных организаций СП, председатель ППО, по одному уполномоченному и специалисту по охране труда от структурных подразделений филиала "Приморская генерация" приняли участие в проведении ежемесячного Дня охраны труда на Приморской ГРЭС, побывали с обзорной экскурсией в подразделениях, отделах и службах электростанции, а также в рамках круглого стола обсудили ряд вопросов в области охраны труда. Организованная для знакомства с опытом коллег из филиала «ЛуТЭК» в области организации работ уполномоченных лиц по охране труда, программа поездки в ходе работы была существенно расширена.

4. Председатели профсоюзных организаций, уполномоченные лица по охране труда участвуют в ежемесячных Днях охраны труда. Вопросы охраны труда включаются в повестку дня заседаний выборных органов профсоюза.

### **Расходование бюджета.**

Материальная помощь (в соответствии с действующим положением) оказана 330 членам профсоюза на сумму 1 042 тыс. рублей. На своём двенадцатом заседании профсоюзный комитет утвердил новое "Положение о порядке предоставления материальной помощи членам профсоюза первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" (приложение 4).

В структурных подразделениях проведено 63 культурно-массовых мероприятия (конкурсы, поездки выходного дня, организация подарков, детские мероприятия и т.д.) на сумму 2 193,1 тыс. рублей. В том числе мероприятия совместные традиционные с участием двух и более подразделений филиала: "Масленица" "Танцы у моря", конкурс фото-отчетов.

В 2011 году проведено 14 спортивных мероприятий на сумму 678,7 тыс. рублей. Из совместных, это туристический слёт, в котором помимо четырёх команд "Приморской генерации" (АТЭЦ, ВТЭЦ-2, ПГРЭС, АУП) принимали участие сборная команда филиала "Хабаровская генерация" и коллектив ОАО "Дальэнергосетьпроект"; участие в краевых мероприятиях "Январские обгонялки" "Кавалеровская петля" и т.д.

Приобретено спортивного инвентаря на сумму 57,5 тыс. рублей.

Оказана материальная помощь через Советы Ветеранов неработающим пенсионерам в размере 150 тыс. рублей.

### **Милосердие.**

552 сотрудника филиала "Приморская генерация" откликнулись на призыв оказать посильную материальную помощь Рассказовой Алине, дочери работника Николаевской ГРЭС филиала "Хабаровская генерация". В нашем филиале были собраны 279 150 рублей, которые со средствами, собранными в других филиалах ОАО "ДГК" пойдут на лечение девочки.

## Неполное рабочее время, отпуск без сохранения заработной платы

Представителями работодателя, во избежание нарушений законодательства, проводится определённая работа непосредственно с самими работниками. Результатом становятся "добровольные просьбы", работников на предоставление отпусков без сохранения заработной платы, установление режима неполной рабочей недели; изменение маршрутных листов к картам аттестации рабочих мест по условиям труда; трудового договора (наименование должности (профессии); разряд; дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и т.д.).

По "просьбе" или "с согласия" работника будет абсолютно законным установление любых условий.

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

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

Своей просьбой о сокращении затрат на себя по оплате труда работник создает все предпосылки того, что и в дальнейшем ему придётся идти на уступки для сохранения (увеличения) кем-то достигнутой экономии на оплату труда.

**Неполное рабочее время –**

**Неполная зарплата –**

**Неполная потребность в работнике.**

Ещё одно обстоятельство необходимо учитывать при решении "попросить" установить себе неполную рабочую неделю или взять отпуск без сохранения заработной платы – оплата временной нетрудоспособности (консультация эксперта службы Правового консалтинга ГАРАНТ – кандидат экономических наук Зуйков Игорь): **Трудовое право. Дата: 24.03.2008**

Статья 183 ТК РФ предусматривает, что при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Условия выплаты пособий по временной нетрудоспособности предусмотрены Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию".

В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Также этой статьей установлены случаи, когда работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

**Т.е. в силу п. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ, в период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, пособие по временной нетрудоспособности работнику не назначается и, соответственно, не выплачивается.**

В заключение, хотелось бы поблагодарить тебя, уважаемый читатель, который остался не равнодушным к происходящему в сфере социально-трудовых отношений, к тому, что делают представители работников и дочитал этот выпуск до конца. К сожалению, по мнению автора, профсоюз недостаточно информирует своих членов о проделанной им работе, да и самыми внимательными читателями этих информационных выпусков оказываются представители работодателя, а не те, кому они предназначены. Просьба ко всем, кто прочитал эту газету до конца отправить короткое сообщение "да" по телефону 8 9025 555 291 или по адресу: prof1@primgen.ru.

Далее следуют копии документов, о которых рассказывалось в настоящем выпуске.



Генеральный директор  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
электроэнергетики



*О.В. Куликов*  
О.В. Куликов

2011 года



Председатель  
Общественного объединения –  
«Всероссийский Электропрофсоюз»



*В.Н. Вахрушкин*  
В.Н. Вахрушкин

2011 года

**Соглашение**  
**о внесении изменений и дополнений в**  
**Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике**  
**Российской Федерации на 2009-2011 годы**  
**и продлении срока его действия**  
**на период 2012 года**

г. Москва



Полномочные представители работников и работодателей электроэнергетики:

- Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (далее – Объединение РаЭл), действующее на основании законодательства Российской Федерации, Устава Объединения РаЭл,

- Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП), действующее на основании законодательства Российской Федерации, Устава ВЭП,

руководствуясь интересами работодателей и работников, в целях поддержания социальной стабильности в электроэнергетике, с учетом необходимости сохранения единого правового поля регулирования социально-трудовых отношений в отрасли,

заключили на федеральном отраслевом уровне социального партнерства настоящее Соглашение о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы и продлении срока его действия на период 2012 года о следующем:

1. Согласно положениям ст. 49 Трудового кодекса Российской Федерации, внести изменения и дополнения в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы (зарегистрировано Рострудом 07 августа 2008 года, регистрационный номер № 104/09-11)<sup>1</sup>, изложив пункт 3.3 ОТС в следующей редакции:

«3.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организациях, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем (далее – ММТС), устанавливается с 1 января 2009 года в размере 3554 (трех тысяч пятисот пятидесяти четырех) рублей.

**В период до окончания 2011 года ММТС ежеквартально изменяется** в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

С 01 января 2012 года ММТС устанавливается в размере 4207 (четыре тысяч двухсот семи) рублей, увеличенных на индекс потребительских цен в Российской Федерации в 2011 году на основании данных Федеральной службы государственной статистики, но не ниже 4417 (четыре тысяч четырехсот семнадцати) рублей.

**В течение 2012 года ММТС изменяется каждые полгода** в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики, если иное не установлено коллективным договором Организации.

В целях координации действий работодателей Объединение РаЭл рассчитывает, с учетом роста индекса потребительских цен в Российской Федерации, размер ММТС, после чего Объединение РаЭл и Центральный комитет

---

<sup>1</sup> Далее – ОТС.



ВЭП доводят ее совместным информационным письмом до работодателей, указанных в Приложении № 1, и полномочных представителей работников.

В зависимости от финансового и экономического состояния Организации, а также социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе устанавливать в Организации тарифную ставку рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим пунктом.»

2. Руководствуясь положениями ч. 2 ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации, продлить срок действия ОТС на период 2012 года.

3. Настоящее Соглашение действует в отношении работодателей:

- являющихся членами Объединения РаЭл;

- не являющихся членами Объединения РаЭл, но уполномочивших Объединение РаЭл участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

- присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном п.5 настоящего Соглашения.

Перечень работодателей, в отношении которых действует Соглашение, устанавливается в Приложении к настоящему Соглашению.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в Приложении к настоящему Соглашению.

4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в период до 31 декабря 2012 года включительно.

5. Организации электроэнергетики, в отношении которых не действует настоящее Соглашение, вправе присоединиться к нему. Для этого соответствующие полномочные представители работодателя и работников направляют в адрес ВЭП и Объединения РаЭл письмо о желании присоединиться к настоящему Соглашению. На основании данного письма Объединение РаЭл и ВЭП вправе в течение одного месяца внести соответствующие дополнения в Приложение к настоящему Соглашению.

При приеме в состав членов Объединения РаЭл новой организации Генеральный директор Объединения РаЭл информирует об этом ВЭП, после чего Объединение РаЭл и ВЭП в течение семи дней вносят соответствующие дополнения в Приложение к настоящему Соглашению.

6. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства в электроэнергетике разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. В течение пяти дней с момента подписания настоящего Соглашения Объединение РаЭл направляет его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

В течение 30 дней с момента уведомительной регистрации настоящего Соглашения в соответствующем федеральном органе исполнительной власти Объединение РаЭл и ВЭП совместно публикуют текст настоящего Соглашения в газете «Энергетика и промышленность России» и размещают текст Соглашения на собственных интернет-сайтах.

газета "Солидарность" № 47 – 48 от 21.12.2011 года

### **Тарифы и выговоры. Состоялся пленум ЦК Электропрофсоюза**

Индексация минимальной месячной тарифной ставки в отрасли электроэнергетики в 2012 году будет проводиться дважды. Это стало итогом изменений в отраслевом тарифном соглашении, согласованных Электропрофсоюзом и Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики в ноябре этого года. Раньше индексация проводилась ежеквартально. Изменения в ОТС стали темой внеочередного пленума ЦК ВЭП.

Причиной созыва IV (внеочередного) пленума ЦК Всероссийского Электропрофсоюза стало бурное недовольство территориальных организаций ВЭП действиями руководства центрального аппарата. "Без одобрения большинства" профлидеров в ОТС были внесены некоторые изменения.

Прежнее ОТС действовало с 2009 по 2011 годы и предусматривало ежеквартальную индексацию минимальной месячной тарифной ставки. В "поправленном" же варианте индексация предусматривается только раз в полгода. Срок его действия продлен до 2012 года. На пленуме создалось впечатление, что поправки к ОТС не нравятся вообще никому, включая прихмурившее руководство ВЭП. Зампредседателя Электропрофсоюза Юрий Офицеров объяснил коллегам, почему документ принял свой теперешний вид.

- После III пленума ЦК ВЭП, состоявшегося 1 сентября текущего года и рассмотревшего вопрос о ситуации, сложившейся в связи с неподписанием Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ, мы оказались в тупике, - констатировал он. - Не было никакой возможности внести корректировки в текст согласованного проекта ОТС на 2012 и последующие годы. А сторона работодателей наотрез отказывалась продлевать срок действия ОТС 2009 - 2011 годов.

Между тем, в это время Объединение РаЭл направило в свои организации, участвующие в ОТС, оперативно разработанные рекомендации по действиям работодателей на коллективных переговорах. И, по утверждению Офицера, у представителей РаЭл даже мысли не возникало проводить пролонгацию действующего ОТС без его корректировки. Содержание рекомендаций не осталось для профсоюза секретом. И вот что они в себя включают:

- ММТС, сложившуюся в организации на 1 января 2012 года (4405 + 4 кв., 4417);
- годовую периодичность индексации минимальной месячной тарифной ставки;
- урезание действующего до конца 2011 года пакета социальных льгот, гарантий и компенсаций, в том числе 50-процентной льготы за тепловую и электрическую энергию и материальной помощи к очередному отпуску;

- снижение процента отчислений работодателем на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу;

- пересмотр действующих в организациях электроэнергетики положений, предусматривающих выплаты профсоюзным работникам, освобожденным от основной работы, и штатным работникам премий, вознаграждений, льгот и компенсаций.

- Уж поверьте, работодатели эти рекомендации восприняли с большим "энтузиазмом", - заключил Офицеров.

Таким образом, соглашение о поправках к ОТС стало своеобразным компромиссом между Электропрофсоюзом и работодателями отрасли. ВЭП согласился с переходом на полугодичную индексацию тарифов, чтобы не потерять еще больше. Однако такой "компромисс" идет на пользу, по большому счету, только РаЭловцам, поскольку диктуют условия все-таки они. Об этом в основном и говорили участники пленума из регионов.

- Мы опять говорим о том, как плохо работодателю, что надо учитывать его проблемы? - вопрошает председатель Коми республиканского комитета ВЭП Сергей Медведев. - А кто учтет проблемы работников, если не мы? Мы ничего не сделали. Мы заморозили заработную плату в 2012 году без уверенности в том, что в 2013 году мы это "отобьем".

Подобного мнения придерживалось большинство ораторов, выступления были очень эмоциональны. Не раз с трибуны в адрес Юрия Офицера звучал призыв добровольно уйти в отставку. Страсти накалялись, и приятного в этом для всех было мало.

- Наш председатель и его заместитель исчерпали кредит доверия, - прямо высказался председатель Омского обкома профсоюза Федор Чебуханов. - Я не призываю их увольнять, но по выговору они заслужили в равной степени.

Что, собственно, в итоге и произошло. Председатель ВЭП Валерий Вахрушкин и Юрий Офицеров получили по выговору. Что же касается нового соглашения, то факт его подписания "констатирован", то есть до 2013 года минимальная тарифная ставка электроэнергетикам будет индексироваться раз в полугодие. Но, возможно, при отсутствии подписанного ОТС эта гарантия вообще бы перестала действовать для работников отрасли.

Павел ОСИПОВ

**СОГЛАШЕНИЕ**

13 октября 2011 г.

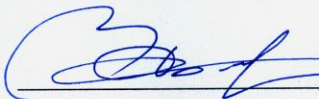
г. Хабаровск

СТОРОНЫ – представитель Работодателя – генеральный директор ОАО «Дальневосточная генерирующая компания», действующий на основании Устава Общества (далее по тексту - Работодатель); – представитель Работников – Совет представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «Дальневосточная генерирующая компания», действующий на основании Общего положения о Совете представителей первичных профсоюзных организаций межрегиональной компании, утверждённого постановлением II Пленума ВРК «Электропрофсоюз» 12.04.2006 г. (далее по тексту – Полномочный представитель Работников), заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Продлить действие коллективного договора ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» на 2009 – 2011 годы (с приложениями) до 31 декабря 2012 года включительно (с учетом внесенных Сторонами согласованных изменений и дополнений).

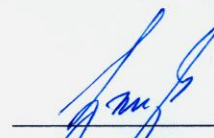
2. Ввести в действие с 01 января 2012 года согласованное Сторонами «Положение о материальной поддержке неработающих пенсионеров ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»», исключив с 01 января 2012 года из коллективного договора ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» на 2009-2011 годы все пункты и положения в отношении неработающих пенсионеров.

Председатель Совета представителей  
первичных профсоюзных организаций  
ОАО «Дальневосточная генерирующая  
компания»

 С.А. Беляков

М.П.

Генеральный директор  
ОАО «Дальневосточная  
генерирующая компания»

 М.И. Шукайлов



**УТВЕРЖДЕНО**

постановлением профсоюзного комитета  
ППО "Приморская генерация"  
от 12.01.2012 № 12 - 3  
\_\_\_\_\_ В.В. Казанский

**ПОЛОЖЕНИЕ****о порядке предоставления материальной помощи членам профсоюза  
первичной профсоюзной организации "Приморская генерация"****1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение регулирует перечень, размер и порядок предоставления материальной помощи членам профсоюза первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" (ППО "Приморская генерация").

1.2 **Член профсоюза** – работник филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация", вступивший в Профсоюз, или неработающий пенсионер, ушедший на пенсию с предприятий, входящих в состав указанного филиала, признающий и выполняющий Устав "Всероссийского Электропрофсоюза" и состоящий на учёте в первичной профсоюзной организации "Приморская генерация".

1.3 Источником финансирования средств на материальную помощь являются профсоюзные взносы и добровольные поступления от физических лиц и организаций согласно смете доходов и расходов ППО "Приморская генерация".

1.4 Решение об оказании материальной помощи принимается комитетом профсоюза структурного подразделения ППО "Приморская генерация" по ходатайству цехового комитета.

1.5 Корректировка (снижение) размера материальной помощи производится комитетом профсоюза структурного подразделения ППО "Приморская генерация", исходя из исполнения сметы доходов и расходов профсоюзной организации структурного подразделения ППО "Приморская генерация".

**2. Перечень случаев оказания материальной помощи и её размер**

**2.1** Рождение (усыновление, удочерение) ребёнка – 3 000 рублей.

**2.2** Бракосочетание – 2 000 рублей.

**2.3** Смерть близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры, супруги) – 4 000 рублей.

**2.4** Родителям (каждому члену профсоюза) выпускников 11 класса школ и приравненных к ним учебных заведений – 1 000 рублей.

**2.5** Чествование ветерана, уходящего на заслуженный отдых (пенсию):

при стаже до 15 лет – 2 000 рублей;

при стаже более 15 лет – 3 000 рублей.

**2.6** Частичная компенсация материального ущерба, нанесенного члену профсоюза в связи со стихийным бедствием, пожаром, затоплением, грабежом (в зависимости от размера ущерба (более 10 000 рублей)) – от 3 000 до 20 000 рублей.

**2.7** Частичная компенсация затрат на стоимость медицинских услуг, оказанных члену профсоюза (при дорогостоящем лечении\* (более 10 000 рублей)), не подлежащих компенсации, предусмотренной коллективным договором, договором добровольного медицинского страхования – от 2 000 до 10 000 рублей.

**2.8** Матерям, воспитывающим детей без отца (состоящих на учёте) или отцам, воспитывающим детей без матери и многодетным семьям (имеющим 3-х и более детей) один раз в год в размере 1000 рублей на каждого ребенка в возрасте до 17 лет и обучающимся впервые на дневном обучении в средних специальных и высших учебных заведениях – до 23 лет;

**2.9** Компенсация судебных издержек, связанных с индивидуальным трудовым спором – в размере стоимости оформления нотариальной доверенности.

**3. Срок действия Положения**

Положение вступает в силу для случаев, указанных в разделе 2 и наступивших после 01 января 2012 года, и действует на период полномочий профсоюзного комитета ППО "Приморская генерация".



## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСЕ ЭМБЛЕМ Приморской краевой организации "Всероссийского Электропрофсоюза" и первичной профсоюзной организации "Приморская генерация"

### 1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение определяет порядок проведения Конкурса эмблем (логотипов) Приморской краевой организации "Всероссийского Электропрофсоюза" (ПКО ВЭП) и первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" (ППО "Приморская генерация").

1.2 Конкурс проводится среди работников (членов их семей) и подразделений (цех, отдел и т.д.), входящих в состав филиала "Приморская генерация". К участию в конкурсе допускаются как отдельные авторы, так и коллективы.

### 2. Порядок и условия проведения Конкурса.

2.1 Информация о Конкурсе отражается на информационных стендах профсоюзных организаций СП, пересылается по электронной почте, раздается на бумажном носителе всем председателям цеховых комитетов, профгруппоргам.

Срок 03 февраля 2012 года.

2.2 Сбор и передача работ в судейскую комиссию (адрес электронной почты: prof1@primgen.ru) до 02 апреля 2012 года.

2.3 Подведение итогов до 16 апреля 2012 года

2.4 Судейская комиссия:

председатель комиссии – председатель ППО Казанский В.В.

члены комиссии: председатели профсоюзных организаций структурных подразделений ППО: Бондаренко Е.Я., Гуцевич А.В., Ошейко А.А., Ямилов И.Р., бухгалтер ППО Осипова О.А.

### 3. Требования к логотипам.

3.1 Конкурс проводится по двум номинациям:

эмблема Приморской краевой организации "Всероссийского Электропрофсоюза" (ПКО ВЭП).

и эмблема первичной профсоюзной организации "Приморская генерация" (ППО "Приморская генерация")

3.2 Макеты могут быть выполнены как в электронном виде, так и на бумаге. Рекомендуются использовать символику Общественного Объединения "Всероссийский Электропрофсоюз", Приморского края – субъекта РФ, филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация", Федерации профсоюзов Приморского края (ФППК).

3.3 Обязательно указание Ф.И.О. участника, место работы (цех, отдел, служба, СП).

### 4. Определение победителей, награждение.

4.1 Победители, занявшие первое место в каждой номинации Конкурса, награждаются дипломом и денежной премией.

4.2 Конкурсанты, чьи работы будут допущены для участия в Конкурсе, поощряются денежной премией.





## **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

Должность	Ф.И.О.	Городской телефон	Ведомственный телефон	Адрес электронной почты
Председатель	Антипенко Михаил Фёдорович	241-12-82 265-78-15	0-28-15	<a href="mailto:elprofprim@dvec.ru">elprofprim@dvec.ru</a>
Главный бухгалтер	Ковалевич Надежда Николаевна	265-78-14	0-28-14	<a href="mailto:elprofprim@dvec.ru">elprofprim@dvec.ru</a>
Технический инспектор труда - заместитель председателя	Гелемей Николай Викторович, <a href="mailto:ngelemey@gmail.com">ngelemey@gmail.com</a>	265-78-13	0-28-13	<a href="mailto:elprofprim@dvec.ru">elprofprim@dvec.ru</a>
Правовой инспектор труда	Пеньков Сергей Владимирович	265-78-16	0-28-16	<a href="mailto:prof2@dvec.ru">prof2@dvec.ru</a>

Замечания, вопросы и предложения направляйте по адресам:

**[prof1@primgen.ru](mailto:prof1@primgen.ru) – ППО "Приморская генерация",**

**[prof2@vtec2.ru](mailto:prof2@vtec2.ru) – ВТЭЦ-2,**

**[prof@atec.primorye.ru](mailto:prof@atec.primorye.ru) – АТЭЦ,**

**[profkom@pgres.ru](mailto:profkom@pgres.ru) – ПГРЭС**

