

06 ОКТЯБРЯ 2012 ГОДА

III Конкурс художественной самодеятельности
филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация"



П Р И М О Р С К А Я **Г** Е Н Е Р А Ц И Я
П Р О Ф С О Ю З Н А Я **П** Р О Ф С О Ю З **А** З Е Т А



№ 14

сентябрь 2012 г.

Уважаемый читатель!

Четырнадцатый выпуск профсоюзной газеты ППО "Приморская генерация" проинформирует:

- о ходе переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике будущего периода;
- о предложениях представителей работодателя по изменению действующих в ОАО "ДГК" условиях коллективного договора;
- о действиях Совета представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО "ДГК", профсоюзного комитета ППО "Приморская генерация".

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

В связи с истечением 31 декабря 2012 года срока действия ОТС в электроэнергетике РФ на 2009-2011 (2012) годы, полномочные представители сторон социального партнерства в электроэнергетике – ЦК ВЭП и Объединение РаЭл, обменявшись письмами о намерении вступить в коллективные переговоры, 8 июня 2012 года вступили в коллективные переговоры по подготовке и заключению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ. **Отраслевое соглашение это минимальный стандарт**, который закладывает базовые гарантии и принципы отраслевого регулирования социально-трудовых отношений в отрасли. Основная цель отраслевого соглашения — формирование, поддержание и координация единого нормативного поля регулирования социально-трудовых отношений, взаимодействия работодателей и работников в организациях электроэнергетики.

Стороны рассматривают предложения в том же формате, что и в действующем ОТС. Рассмотрено 6 разделов из 9. В разделе 1 "**Общие положения**" принято 5 пунктов, 6 пунктов отложено. Принципиальным, по мнению автора "Вестника", является п. 1.4, где редакция профсоюзной стороны предлагает что *"при реализации норм ОТС ВЭП представляет интересы только членов профсоюза, а интересы работников не являющимися членами профсоюза – на условиях определяемыми ВЭП"*.

Из 14 пунктов 2 раздела "**Рабочее время и время отдыха**" принято 4 пункта. Основные разногласия: не принимаются предложения профсоюзной стороны, что *"ПВТР являются приложением к коллективному договору"* (т.е. ПВТР принимаются согласованным решением сторон, а не как локальный нормативный акт). Сторона работодателей отказывается прописывать

конкретный размер дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за многосменный характер работы. Отказывают в сохранении такой нормы как: *"Время, затраченное на приемку смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, является рабочим"*.

Из 32 пунктов раздела **"Оплата труда"** принято 3, причем, принятый комиссией п. 3.2 звучит в редакции стороны работодателей: *"Расходы на оплату труда и другие расходы Работодателей в пользу работников, предусмотренные настоящим Соглашением, а также коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, производятся в пределах средств, рассчитанных в соответствии с положениями раздела 8 настоящего Соглашения и утвержденных соответствующими уполномоченными органами исполнительной власти при установлении цен (тарифов)"*. Из несогласованного: профсоюз предлагает: *"системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами Организаций"*, сторона работодателей ратует за локальные нормативные акты. Профсоюз предлагает ежеквартальную индексацию оплаты труда, работодатели - годовую; отказывается сторона работодателей от сохранения 40% доплаты за работу в ночное время (предлагают 20%); за приёмку смены; отказываются от установления конкретного размера премирования, минимального размера доплат за работу во вредных условиях труда. Основное разногласие:

Профсоюзная сторона предложила включить в Соглашение следующее положение:

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 2013 года в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения РФ.

Сторона Работодателей предложила изложить обсуждаемый пункт в следующей редакции:

«Минимальная среднемесячная заработная плата в электроэнергетике рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организациях на основных видах работ, полностью отработавших норму рабочего времени за определенный период и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, устанавливается с 1 января 2013 года в размере

Вариант 1: не ниже прожиточного минимума в Российской Федерации, что составляет 6307 (Шесть тысяч триста семь) рублей.

Вариант 2: не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, что составляет 6827 (Шесть тысяч восемьсот двадцать) рублей.

С 1 января 2014 г. Минимальная среднемесячная заработная плата в электроэнергетике изменяется в соответствии с прогнозным ростом индекса потребительских цен в Российской Федерации».

В разделе "**Занятость**" из 24 пунктов комиссия согласовала 17. Не удаётся договориться по критериям массового увольнения и дополнительным (сверх предусмотренных законодательством) компенсационным выплатам работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата.

Из 28 пунктов раздела 5 "**Охрана труда**" принято 20. В разногласиях пункт 5.2, обязывающий *"стороны социального партнерства в Организации заключать Соглашения по охране труда, включающие конкретные мероприятия (программы, планы и др.)"*. РаЭл предлагает: *"Разработку системных мер, направленных на повышение безопасности труда работников, улучшение условий труда, сохранение жизни и здоровья, в том числе с учётом мероприятий, предусмотренных «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков» в зависимости от состояния условий и охраны труда в Организации"*.

Раздел "**Дополнительные льготы, гарантии и компенсации**". Из 51 пункта принято всего 7. Позиция РаЭл: *"Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях"*. Предоставление льгот, гарантий и компенсаций *"Организациями, исходя из своих финансовых возможностей"*. Предложения ВЭП по предоставлению 50-процентной скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию, по оказанию материальной поддержки неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации, стороной работодателей пока отклоняются.

О позиции органов государственной власти по вопросам, связанным с проведением коллективных переговоров по ОТС и развитию социального партнерства в электроэнергетике РФ, заявленной на заседании комиссии.

Выступили:

1) Казарцев Сергей Павлович — начальник отдела по вопросам социального партнерства Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Роструда.

Ориентировал представителей Сторон социального партнерства в электроэнергетике на успешное проведение предстоящих коллективных переговоров и заключению отраслевого соглашения на взаимовыгодных условиях. Отметил, что Роструд высоко оценивает достигнутый уровень развития социального партнерства в электроэнергетике, а также налаженную систему взаимодействия представителей социальных партнеров отраслевого уровня.

Представитель Роструда также проинформировал Комиссию о количестве заключенных отраслевых соглашений федерального уровня – 62 соглашения, из них 39 соглашений заключены с участием органов государственной власти, особо отметил показатель, отражающий состояние коллективно-договорного регулирования — лишь в 5% организаций в российской экономике заключены коллективные договоры (среднероссийский уровень).

С.П.Казарцев проинформировал Комиссию о позиции Роструда по вопросу принятия законопроекта о внесении изменений в ТК РФ, предусматривающего установление ограничения периода проведения коллективных переговоров по разработке соглашений, в т.ч. отраслевых, отметив, что в настоящее время законопроект не вступил в законную силу. При этом Роструд считает целесообразным установить временные рамки коллективных переговоров по разработке соглашений — в течение 6-ти месяцев.

Со своей стороны, Стороны Комиссии проинформировали представителя Роструда о состоянии коллективных переговоров по заключению соглашения в сфере социального партнерства среди организаций генерирующего сектора электроэнергетики.

2) Абышев Сергей Владимирович — Заместитель директора Департамента административной и законопроектной работы Минэнерго России

По словам представителя Минэнерго, Министерство уделяет пристальное внимание взаимодействию представителей сторон социального партнерства в электроэнергетике и готово к более глубокому взаимодействию по различным вопросам, входящим в компетенцию Министерства.

С.В. Абышев поделился соображениями о перспективах повышения производительности труда в электроэнергетике. Для повышения производительности труда должна быть реализована программа не только модернизации оборудования, но и существенного повышения уровня компетенций работников. По данным проведенного исследования в топливно-экономическом комплексе РФ, производительность труда составляет лишь около 37% от уровня производительности труда в промышленности в передовых западных странах, прежде всего США. По экспертным оценкам, производительность труда в топливно-энергетическом комплексе РФ должна быть повышена не менее чем на 18% — в целях успешного развития страны и достижения заявленных целей экономического и социального развития. При этом была отмечена необходимость повышения производительности труда за счет модернизации оборудования.

Представитель Минэнерго также призвал представителей сторон социального партнерства включиться в обсуждение пакета законодательных

инициатив, связанных с гармонизацией трудовых отношений участников единого экономического пространства стран СНГ.

С.В. Абышев также ответил на вопросы представителей Профсоюзной стороны о наличии существенного разрыва в оплате труда высших менеджеров и рабочих низших разрядов, что, по мнению представителей Профсоюзной стороны, не способствует поддержанию социального спокойствия в трудовых коллективах. Представитель Профсоюзной стороны также просил пояснить, существует ли, по мнению представителя Министерства, какой либо орган государственной власти или иной орган контроля / механизм контроля, за сверхвысокими показателями оплаты труда высших руководителей энергокомпаний. Конкретно в электроэнергетике разрывы не так велики как в банковской сфере нефтегазовом комплексе.

По информации С.В. Абышева, Минэнерго ведет мониторинг ситуации с оплатой труда высших менеджеров и информирует о ней Правительство. Рассматриваются предложения поручить Росимуществу, как органу государственной власти, ответственному за распоряжением принадлежащих государству пакетов акций в хозяйственных обществах, более внимательно следить за принятием коллегиальными органами управления данных организаций решений о параметрах оплаты труда руководителей и высших менеджеров. Вместе с тем данный вопрос находится в компетенции советов директоров – даже в тех компаниях, где основной собственник — государство.

Представители Профсоюзной стороны также высказали озабоченность касательно в целом неоправданно низкой оплате труда работников электроэнергетики.

Представитель Минэнерго подтвердил наличие дисбалансов на рынках труда, в т.ч. в части оплаты труда работников различных отраслей топливно-экономического комплекса и региональную дифференциацию в оплате труда работников. Министерство обеспокоено вопросами кадрового обеспечения организаций ТЭК, что связано и с уровнем оплаты труда работников, привлекательностью труда для квалифицированных работников. С.В. Абышев отметил, что вопрос оплаты труда работников, в т.ч. работников электроэнергетики, в значительной степени зависит от выстраивания эффективных производственных процессов, повышения производительности труда, изменения подходов руководства компаний – в части определения целей развития организаций.

Представитель Минэнерго также отметил, что в настоящее время Министерство активно занимается вопросом развития профессиональных стандартов, всем комплексом вопросов, связанных с выстраиванием эффективной системы обучения работников, что позволит повысить эффективность и оплату труда работников.

Позиция Профсоюзной стороны в целом соответствует целям, отраженным в проекте ОТС очередного периода, принятом коллегиальным органом управления ВЭП. ОТС — ключевой документ в выстраивании отношений социальных партнеров электроэнергетики. Его принятие обуславливает мир и стабильность в трудовых коллективах. Как показала практика коллективных переговоров 2011 года, недостижение согласия по содержанию взаимовыгодных параметров ОТС несет значительные риски для взаимоотношений работодателей и работников, сказывается на уровне конфликтности на локальном уровне социального партнерства.

Сторона отметила риски, которые могут быть урегулированы, в т.ч. в рамках текущих коллективных переговоров по разработке ОТС очередного периода:

- реальная заработная плата работников электроэнергетики повышается только на величину индекса потребительских цен в РФ и фактически не растет. Это связано с позицией работодателей энергокомпаний, не заинтересованных в повышении гарантированной части оплаты труда и корректирующих лишь переменную часть заработной платы работников;

- рабочие электроэнергетики основных профессий несут основную нагрузку по реализации задач поддержания высокого уровня готовности обеспечения потребителей электрической и тепловой энергией — без адекватного учета их усилий в оплате труда;

- в отрасли сохраняется чрезвычайно высокий разрыв в уровне оплаты труда работников основных профессий и руководителей, высших менеджеров;

- средняя заработная плата работников электроэнергетики без учета аппаратов управления не превышает 20 тыс.рублей, снижается престижность труда в виду ее неконкурентоспособности на рынках труда;

- продолжается неоправданная интенсификация труда работников, расширение зон обслуживания. Разрушение системы утверждения нормативов численности позволяет работодателям произвольно устанавливать для рабочих объемы работ, что снижает надежность производственных процессов. При этом интенсификация труда не сопровождается справедливым повышением оплаты труда работников.

- увеличивается текучесть кадров в энергокомпаниях. В большинстве случаев молодые рабочие разрывают трудовые отношения через 1,5 года работы, переходят на работу в организации других отраслей экономики с более высокой оплатой труда;

- работодатели стремятся выхолостить коллективные договора в организациях электроэнергетики перенося обязательства по ним в другое правовое поле регулирования, как правило, локальными нормативными актами. У работников отсутствует возможность влиять на снижение перечисленных выше рисков, участвовать в управлении производством - в целях поддержания стабильности трудовых отношений.

Профсоюзная сторона констатирует перспективу возможного кризиса в развитии социального партнерства в электроэнергетике, если не будут приняты адекватные меры.

В подтверждение своих доводов Профсоюзная сторона представила подборку сопоставимых данных по оплате труда работников ряда организаций электроэнергетики Юга, Северного Кавказа, Урала и др. (копии расчетных листков заработной плате).

В электроэнергетике не только не происходит рост оплаты труда, но и в ряде случаев фиксируется снижение заработной платы работников, а индексация тарифных ставок в организациях не покрывает показателей инфляции.

Представители Профсоюзной стороны также высказали критические замечания в отношении установления оплаты труда менеджеров.

Нормы ОТС не учитывается при установлении систем оплаты труда руководителей и менеджеров организаций. Профсоюзная сторона предлагает рассмотреть возможность реализации работодателями следующего подхода: тарифная часть оплаты труда руководителей и менеджеров должна учитываться в себестоимости и тарифицироваться по единой тарифной сетке, превышающая ее часть может выплачиваться из других источников, в том числе из прибыли организации. Средства для увеличения заработной платы работников ключевых профессий можно в т.ч. искать за счет ограничения заработной платы высших менеджеров. Поскольку отраслевое соглашение именуется тарифным, то в нем должна быть определена четкая тарифная ставка и жесткая отраслевая тарифная сетка, обязательная для всех участников ОТС.

Представители Профсоюзной стороны отметили, что не поддерживают ситуацию, в которой средства на оплату труда менеджеров изымаются из фонда оплаты труда, рассчитанного с учетом единой тарифной сетки организации.

Представители Профсоюзной стороны также сообщили о действиях работодателей в ряде компаний, которые для оптимизации расходов организации и получения прибыли, необоснованно сокращают доплаты и надбавки различным категориям работников: например, за совмещение профессий, за разъездной характер работы, за дежурство на дому без оплаты, за привлечение работы в выходные дни за предоставление отгула, привлекают работников к принудительному труду не обеспечивая персонал своевременно спецодеждой и другими СИЗ и т.п.

О ходе переговоров по внесению изменений в коллективный договор ОАО "Дальневосточная генерирующая компания".

Предложение стороны работников – Совета представителей первичных профсоюзных организаций ОАО "ДГК" (далее Совет ПППО) о продлении действующего коллективного договора ОАО «ДГК» на 2009 – 2011, 2012 годы (далее КД) сроком на три года, сторона работодателя по заявлению своих представителей в комиссии по заключению коллективного договора рассматривать пока не готова.

Сторона представителей работодателя проинформировала, что в настоящее время изучает поступившие предложения от специалистов филиалов (представительства) по пунктам коллективного договора ОАО "Дальневосточная генерирующая компания" на 2009-2011, 2012 года в целях необходимости внесения дополнений, изменений в коллективный договор, либо начала работы по заключению нового коллективного договора Общества. Сторона представителей работодателя обратила внимание и на то, что Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ очередного периода находится на стадии разработки, а для ОАО "Дальневосточная генерирующая компания", являющейся членом Объединения РаЭл, которое от лица его членов приступило к заключению ОТС, Соглашение является правовым актом, оказывающим непосредственное влияние на коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Таким образом, существует необходимость рассмотрения подписанного ОТС очередного периода для принятия решения о продлении действующего коллективного договора Общества, либо заключении нового.

Предложения стороны работодателя направлены на экономию средств, расходуемых работодателем на персонал по статьям: материальная помощь на укрепление здоровья (к отпуску); размер месячного вознаграждения за выслугу лет; компенсация затрат за оплаченную тепло-электроэнергию.

Кроме того, сторона представителей работодателя настаивает на внесении изменений в показатели премирования по итогам производственно-экономической деятельности за месяц в соответствии с методикой определения показателя «Уровень производственной деятельности» (УПД). Удельный вес показателя в общем размере премии при этом составит от 0,3 (18% должностного оклада) – главный инженер филиала, его заместитель по эксплуатации, ПТО и до 0,6 (36% должностного оклада) – рабочие (оперативный персонал), НСЦ, НСС.

Сторона представителей работников отметила, что методика, разработанная работодателем, не нацелена на усиление материальной заинтересованности оперативного персонала в выполнении основных технико-экономических показателей, на снижение удельных расходов условного топлива и привлечение рабочих, инженерно-технических

работников к творческому решению производственных задач. В настоящее время в подразделениях Общества не существует технической возможности по эффективному исполнению данной методики.

На вопрос о повышении заработной платы работникам Общества **Сторона представителей работодателя** высказалась, что в настоящее время финансово-экономические показатели компании не позволяют увеличить фонд оплаты труда и заработную плату работников Общества.

О действиях Совета представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО "ДГК", профсоюзного комитета ППО "Приморская генерация".

В филиалах ОАО «ДГК» на основании приказа ОАО «ДГК» от 03.02.2012 г. № 42 «О достижении показателей по труду ОАО «ДГК» 2012 г.» были изданы аналогичные приказы о достижении показателей по труду. В результате издания филиальных приказов проводилась работа по «добровольно-принудительной» организации получения от работников заявлений с просьбой предоставить отпуска без сохранения заработной платы и установления неполного рабочего времени.

Совет представителей ППО в ОАО «ДГК» потребовал:

1. Отменить распоряжение ОАО «ДГК» от 23.01.2012 г. № 21 «Об исполнении решений совещания по проекту бизнес-плана ОАО «ДГК» от 20.01.2012 года» и приказ ОАО «ДГК» от 23.02.2012 г. № 42 через издание приказа ОАО «ДГК», в котором указать руководителям филиалов о недопустимости установления неполной рабочей недели и **массового** предоставления отпусков без сохранения заработной платы;

2. Установить филиалам Общества ФОТ и объём средств на выполнение КД Общества в объёме, необходимом для безусловного выполнения коллективного договора в полном объёме, исходя из расчёта полной численности персонала филиалов (представительства) Общества по штатному расписанию и полную 40-часовую рабочую неделю.

В марте 2012 года, после получения ответов на свои представления, суть которых сводилась к тому, что руководство ОАО «ДГК» никого не призывает нарушать законодательство, условия коллективного договора, Совет ППО обратился в Генеральную прокуратуру РФ с просьбой провести проверку соблюдения законодательства в ОАО «ДГК». Оттуда пошла пересылка обращения в прокуратуры субъектов федерации, затем в прокуратуры городов и территориальные государственные инспекции труда.

Сразу отметим, что проверки прокуратур и инспекций труда нарушений не выявили, ответы государственных органов начали поступать из субъектов, начиная с конца июля месяца. Но пока проходили проверки, уже с мая резко снизилась активность по сбору заявлений работников о

предоставлении им отпусков без сохранения заработной платы и установлению им режима неполного рабочего времени.

Совету представителей ППО с завидной настойчивостью указывают о превышении затрат на персонал над заложенными в тарифах на электроэнергию государственными регулирующими органами (речь идёт о сотнях миллионах рублей) и предлагают высказать свои предложения по формированию бездефицитного фонда оплаты труда.

На запросы Совета о предоставлении информации по составляющим фонда оплаты труда, в том числе с указанием затрат на менеджеров компании, всегда один ответ: это персональные данные, это коммерческая тайна.

Понимая, что планы по экономии затрат будут в первую очередь реализовываться за счет экономии затрат на персонал, в том числе через сокращение численности работников, Совет представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «ДГК» 01 июня 2012 года обратился к Председателю Правительства Российской Федерации, к министру энергетики с описанием критической ситуации, сложившейся в ОАО «ДГК». 18 июля руководством Министерства Энергетики РФ (по поручению Аппарата Правительства РФ) было предложено генеральному директору ОАО «РАО Энергетические системы Востока» предоставить позицию компании на обращение Совета представителей ППО в ОАО «ДГК».

В печатном издании и на сайте газеты «Время перемен + ТВ» от 29 августа 2012 года была опубликована статья «Конец света ... электрического», в которой (без согласования с Советом представителей ППО в ОАО «ДГК») было напечатано вышеуказанное обращение Совета ППО к Председателю Правительства РФ. Уже в следующем выпуске газеты от 06 сентября ([приложение 1](#)) автор статьи в рубрике «Время перемен+ТВ и большая политика» пишет: *«Во имя интересов государства» статью пришлось временно убрать с сайта».*

Позиция ОАО «РАО ЭС Востока» на обращение Совета ППО была представлена в ответе генерального директора Толстогузова С.Н. от 07.08.2012 № СТ-1/4072.

В августе была проведена проверка условий труда на рабочих местах котельного цеха Владивостокской ТЭЦ-2, по результатам которой директору станции было выдано представление технической инспекции труда ВЭП ([приложение 2](#)). С учетом ответа на указанное представление и высказанной позицией ОАО «РАО ЭС Востока» на обращение Совета ППО, профсоюзный комитет ППО «Приморская генерация» обратился к представителю Центрального комитета «Всероссийского Электропрофсоюза» с предложением ([приложение 3](#)).

ППО: 1. Несмотря на неоднократные обращения комитета профсоюза ВТЭЦ-2, руководством станции не были приняты необходимые меры, и в

июне месяце температура воздуха на щитах управления котельного и турбинного цехов превысила все допустимые значения. После заявления работников турбинного цеха об отказе работать в таких условиях и представления профсоюзного комитета ППО (приложение 4) были приняты экстренные меры по восстановлению приточной вентиляции и приобретены кондиционеры на щиты управления турбинного цеха. Эти меры, хоть и изменили ситуацию в лучшую сторону, но проблемы не решились. Поэтому вторым пунктом представления технического инспектора труда «Всероссийского Электропрофсоюза» директору ВТЭЦ-2 в августе 2012 года (приложение 2) был вопрос о приведении микроклимата на рабочих местах в соответствие с санитарными нормами.

2. В течение нескольких недель, путём переговоров, заявлений и обращений удалось положительно решить вопрос по изменению условий трудовых договоров 36 работников топливно-транспортного цеха Артёмовской ТЭЦ. На период останова вагоноопрокидвателя (50 календарных дней), несмотря на то, что оперативный персонал, участвующий в выгрузке угля (машинисты, помощники машинистов вагоноопрокида, тепловоза, составители и т.д.) был выведен «в день», за ними сохранили на весь период среднюю заработную плату.

3. В июне были направлены: заявление оперативного персонала ПГРЭС на имя руководителя государственной инспекции труда в Приморском крае, обращение председателя ППО «Приморская генерация» в адрес генерального директора ОАО «ДГК» с просьбой: отменить приказ СП ПГРЭС от 30.11.2011 № 211 «А» «Об организации проведения специальной подготовки»; оплатить дни привлечения персонала к специальной подготовке, как работу в выходной день; привлечь к ответственности директора СП ПГРЭС. Ни одного ответа, ни от кого так и не поступило. Вопрос остается в проработке.

4. Профсоюзный комитет проинформировал краевой комитет Приморской краевой организации Всероссийского «Электропрофсоюза» о ситуации по детскому оздоровлению в филиале «Приморская генерация» ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» в 2012 году. Из 106 заявлений работников, желающих оздоровить детей в летний период фактически была приобретена 41 путевка (менее 40%).

Профсоюзный комитет ППО «Приморская генерация» предложил генеральному директору ОАО «ДГК»:

- отменить «Положение о частичной компенсации оплаты стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря за счет средств Общества»;
- произвести компенсацию стоимости путевок для детей работников в оздоровительные лагеря, в размере 90% от фактически понесенных ими затрат, или вернуть им документы, необходимые для оформления субсидии, оставив в бухгалтерии филиала надлежащим образом заверенные копии.

Время перемен+ТВ и большая политика

В прошлом номере нашей газеты мы опубликовали большую статью под названием «Конец света... электрического», которая неожиданно вызвала большой интерес у самых разных ведомств. На телефон редактора кто только не звонил: и из приемной больших начальников ОАО «ДГК», и лидеры профсоюза энергетиков, и журналисты из Москвы, и даже силовики. Статья, точно раскрывающая реальное состояние в энергетике Дальнего Востока, вдруг оказалась причастной к большой политике...

Размещенная на сайте нашей газеты она привлекла внимание заинтересованных лиц и эти сами лица убедительно просили убрать ее сайта во имя высших интересов государства. Лица поясняли мне, что статья появилась так не вовремя, прямо накануне САММИТа АТЭС во Владивостоке и грозили всеми возможными проблемами. Эти самые лица, причастные в той или иной степени к дальневосточной энергетике, говорили, что после появления статьи в Интернете к ним пришли люди из ФСБ и стали задавать неудобные вопросы. Я обрадовано отвечал, что хорошо, что пришли и что задают эти неудобные вопросы сегодня, а не в январе, когда электрические станции Дальнего Востока начнут одна за одной останавливаться, а потребители замерзать. Хотя «Во имя интересов государства» статью пришлось временно убрать с сайта.

Многостраничный материал с текстом обращения профсоюза энергетиков Дальнего Востока в нашу редакцию любезно передали некие лица. Этот текст трудно считать секретным, так как профсоюз разослал его во все первичные профсоюзные организации ОАО «ДГК», а там работают многие патриоты своей родины. Редакция в прошедшую пятницу искала председателя профсоюза Совета ПШПО ОАО «ДГК» С.А. Белякова, подписавшего обращение к премьеру Д. Медведеву, но не нашла. Он оказался в г. Хабаровске. И мы приняли решение о публикации текста обращения, так как тема энергетики Дальнего Востока касается не только трудящихся ГРЭС и ТЭЦ, но и потребителей. Люди имеют право знать информацию, касающуюся их безопасности и здоровья. Это вовсе не личное дело профсоюза энергетиков, а касается всех жителей Дальнего Востока.

Вопрос в другом. Для чего интенсивно зачищается информационное пространство перед саммитом? Мы-то, жители Приморья, прекрасно знаем, что энергетика дышит на ладан и находится на пределе износа. Вероятно, готовятся большие энергетические контракты с, например, тем же Китаем о поставке ему энергоресурсов. Хотя, по сообщениям российской прессы, мы и так делает это по ценам ниже, чем на внутри российском рынке, а разницу компенсируют наши потребители.

Гнев вельможных чиновников на появление информации о реальном и тревожном состоянии в энергетике дальневосточного региона понять можно. Там чаще всего личные коммерческие интересы тесно переплелись с якобы государственными. И большим генералам нужны новые доходы. Но причем здесь жители Дальнего Востока, которые и так массово уезжают на запад страны? Предполагаю, что у ФСБ Российской Федерации есть какие вопросы задавать и генералам от энергетики, и министрам-капиталистам, и...

Владимир Хмелев



Общественное объединение –
"Всероссийский Электропрофсоюз"
Приморская краевая организация
Всероссийского "Электропрофсоюза"
(ПКО Всероссийского "Электропрофсоюза")

Краевой комитет

Тигровая ул., д. 19, г. Владивосток, 690091
тел. (423) 241-12-82, факс (423) 265-78-13

E-mail: elprofprim@dvec.ru

ОКПО 02611535, ОГРН 1022500001490

ИНН/КПП 2540012188/254001001

Приложение № 2
к Положению о технической инспекции
труда Всероссийского "Электропрофсоюза"

Форма 1-ТИ

**Техническая инспекция труда
Общественного объединения – "Всероссийский Электропрофсоюз"**

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ № 02 "21" августа 2012 г.

**об устранении выявленных нарушений норм законодательства об
охране труда, окружающей среды и страховании от несчастных случаев
на производстве и профессиональных заболеваний**

Кому Сергиенко Виктору Владимировичу
(фамилия, имя, отчество)

директору СП Владивостокская ТЭЦ-2
филиала ОАО "ДГК" "Приморская генерация"
(должность, наименование предприятия, учреждения, организации)

Копия: председателю первичной профсоюзной организации "Приморская
генерация" Казанскому В.В.

и председателю профорганизации Владивостокской ТЭЦ-2 Гуцевичу А.В.

В соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статьёй 68 Федерального закона "Об охране окружающей среды", статьёй 26 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" **ПРЕДЛАГАЮ** устранить следующие нарушения:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения
1.	Эксплуатацию пылеугольных котлоагрегатов Владивостокской ТЭЦ-2 во взрыво и пожароопасном режиме для персонала и технологического оборудования котельного цеха, что является нарушением статьи 212 ТК РФ, пункта 5.1.24 коллективного договора ОАО "ДГК", пунктов 4.2.17, 4.3.30, 4.3.31, 4.3.32, 4.3.44 ПТЭ электрических станций и сетей РФ, пунктов 3.2.2, 3.2.5, 3.2.44, 3.2.47 РД 34.03.201-97 (ПТБ при эксплуатации тепломеханического оборудования электростанций и тепловых сетей), пунктов 10.13.1, 10.13.2, 10.13.3, 11.9, 11.10 РД 153-34.0-03.301-00 (ВППБ 01-02-95*, ППБ для энергетических предприятий).	немедленно
2.	В тёплое время года показатели микроклимата (температура) помещений ТЩУ котельного цеха в течение всей рабочей смены машинистов котлов превышают 28°C (оптимальный температурный режим 22°C ÷ 25°C), что является нарушением статей 212, 219 ТК РФ, пунктов 5.1.1, 5.1.3, 5.1.23 коллективного договора ОАО "ДГК", пункта 1.4 ГОСТа 12.1.005-88 "ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны " и пунктов 5.2, 5.3, 6,3 СанПиНа 2.2.4.548-96.	немедленно

О результатах рассмотрения представления принятых мерах прошу сообщить в ПКО Всероссийского "Электропрофсоюза" в срок до **"28" августа 2012 г.**

Технический инспектор труда Всероссийского "Электропрофсоюза" по Приморскому краю



Н.В. Гелемей



Общественное объединение –
 "Всероссийский Электропрофсоюз"
 Приморская краевая организация
 Всероссийского "Электропрофсоюза"
 (ПКО Всероссийского "Электропрофсоюза")
 Первичная профсоюзная организация
 "Приморская генерация"

Профсоюзный комитет

Фадеева ул., д. 47, г. Владивосток, 690034

тел: (423) 279-72-67

E-mail: kazanskiy-vv@dvgk.rao-esv.ru

ОКПО 02611535, ОГРН 1022500001490

ИНН/КПП 2540012188/254001001

14 сентября 2012 г. № _____ 36

на № _____ от _____

Председателю ПКО
 Всероссийского "Электропрофсоюза"
 М.Ф. Антипенко

[О критической ситуации на энергопредприятиях]

Уважаемый Михаил Фёдорович!

На обращение Совета представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «ДГК» к Председателю Правительства Российской Федерации от 01.06.2012 генеральный директор ОАО «РАО ЭС Востока» в своём ответе от 07.08.2012 № СТ-1/4072 отмечает: *«многие проблемные вопросы, характеризующие ситуацию в ОАО «ДГК» и в целом энергетике Дальнего Востока, отражённые в обращении, в действительности имеют место»*. Далее по тексту идет перечисление тех проблем, которые зависят от решений Правительства РФ, его исполнительных органов (Министерство энергетики, ФСТ), департамента по тарифам Приморского края. «Добрым» словом упомянуты и Системный оператор, и поставщики топлива и коммерческие банки.

Прямо и недвусмысленно руководитель Холдинга отмечает, *«что сокращение социальных расходов и фонда оплаты труда (в том числе за счет оптимизации штатной численности) является частью программы сокращения издержек, которая реализуется в рамках исполнения п. 2.3 протокола заседания подкомиссии по обеспечению устойчивого развития российской экономики Правительственной комиссии»*. *«... все административные решения ОАО «ДГК» и других энергокомпаний, входящих в Холдинг ОАО «РАО ЭС Востока», по экономии средств, в т.ч. по сокращению затрат на оплату труда персонала и проведение ремонтной кампании, основаны на решениях Правительства Российской Федерации и инициированы Министерством Энергетики РФ»*.

Большую часть времени, отводимого руководством ОАО «ДГК» на совместных встречах представителей сторон социального партнерства,

Совету представителей первичных профсоюзных организаций компании рассказывают, что все «беды» от решений Правительства РФ, ФСТ, Губернатора Приморского края и т.д.

При этом то, что именно задача высокооплачиваемого менеджмента решать вопросы взаимодействия с тарифорегулирующими органами, поставщиками топлива, с банками о получении льготных заемных средств, в том числе и через Министерство Энергетики РФ, обсуждению не подлежало.

Признавая необходимость скорейшего выхода из кризисной ситуации энергокомпании, на то, *«что в энергетической отрасли Дальнего Востока долгие годы не выделялось необходимого количества средств не только для её развития, но и поддержания в нужном для эффективной работы состоянии»*, на наш «крик о помощи», SOS, нам отвечают: *«В настоящее время, в целях оптимизации расходов, в компании проводятся организационно-штатные мероприятия по сокращению административно-управленческого персонала Общества и филиалов»*. Читай: уборщиков и водителей, грузчиков и товароведов. Нам объясняют: *«В сложившейся крайне сложной финансово-экономической ситуации ОАО «ДГК» вынуждено проводить сокращение операционных затрат, включая фонд оплаты труда и социальные расходы»*.

На наши вопросы:

1) до каких пор, зарплаты менеджеров, не справляющихся со своими задачами по бескризисному управлению безубыточной компанией, будут в сотни раз превышать зарплату рабочего – энергетика;

2) до каких пор, финансово-экономические проблемы ОАО «ДГК» будут решаться за счет снижения затрат на ремонт оборудования, за счет снижения затрат на персонал;

3) что будет сделано руководством компании, Холдинга для скорейшего выхода из кризисной ситуации;

4) когда будут восстановлены собственные ремонтные компании, бригады на предприятиях энергетики в необходимом объёме для качественного ремонта оборудования.

Ответа не последовало.

Перекалывание проблем энергопредприятий собственником (менеджментом) компаний на Правительство Российской Федерации, получение прибыли любой ценой, приводят к секвестрованию ремонтных компаний, что в свою очередь увеличивает риски возникновения аварий.

ВАЖНО: условия труда на рабочих местах энергопредприятий, состояние оборудования таковы, что есть прямая угроза жизни и здоровью, как самих работников, так и всего населения региона.

Мы боимся повторения июня 2007 года, когда ЗАЖИВО СГОРЕЛ Роман Шевцов, выполнявший свои должностные обязанности начальника смены котельного цеха Владивостокской ТЭЦ-2.

Руководством этого структурного подразделения ОАО «ДГК» на представление технического инспектора труда «Всероссийского Электропрофсоюза» по Приморскому краю от 21.08.2012 о недопустимости

эксплуатации пылеугольных котлов ВТЭЦ-2 во взрыво- и пожароопасном режиме, дан ответ (прилагается): *«...требования по немедленному устранению замечаний на пылеугольных котлоагрегатах на сегодняшний день нереальны. Учитывая длительную эксплуатацию пылеугольных котлов, оборудование которых физически и морально устарело. Принята программа реконструкции котлоагрегатов с переводом их на новый вид топлива, которая будет завершена в 2014 году. Указанные Вами замечания имеют место, но запретить эксплуатацию пяти котлоагрегатов в преддверии зимы невозможно»*. При этом менеджеры везде рапортуют о готовности всех филиалов и структурных подразделений ОАО «ДГК» к отопительному сезону, о выполнении ремонтных программ в рамках подготовки к прохождению осенне-зимнего периода 2012-2013 годов (Пресс-релиз ОАО «ДГК» от 13.08.2012).

Далее: «Поэтому, для обеспечения безопасности персонала принимаются самые необходимые (достаточные, по мнению руководства ВТЭЦ-2) меры»!!!:

- систематически котлоагрегаты выводятся из работы для выполнения гидроуборок;

- издаются приказы с указанием на проведение инструктажей персоналу о дополнительных мерах безопасности (призыв персонала к повседневной работе в аварийных условиях, хотя такой ежедневный героизм уже привел к смерти работника);

- планируется выдать термостойкие костюмы повторного использования (костюмы защиты от электродуги с истекшим сроком эксплуатации, по мнению руководства Владивостокской ТЭЦ-2, спасут персонал от тлеющих отложений угольной пыли и золы при эксплуатации горящего открытым огнем котлоагрегата).

Ежегодно на Владивостокской ТЭЦ-2 издается приказ (прилагается), в котором четко прописано как работать (**не запрещается**) на котельном оборудовании во взрыво- и пожароопасном режиме, когда эксплуатация оборудования в таких условиях запрещена по всем требованиям руководящих, нормативных, как отраслевых документов (ПТЭ, ППБ, ПТБ), так и федерального законодательства:

- уборку отложений угольной пыли, а также тлеющих её очагов на оборудовании КЦ и на площадках обслуживания производить немедленно;

- организовать осмотры действующего оборудования с безопасного расстояния;

- места, опасные для прохода, оборудование, представляющее опасность для обслуживающего и ремонтного персонала немедленно ограждать (а не отключать) с укреплением на ограждениях знаков безопасности. Осмотр указанного оборудования выполнять не менее чем двумя лицами.

В ИТОГЕ: собственник (его менеджмент) указывает, что все проблемы ОАО «ДГК» и в целом Дальневосточной энергетики зависят от принимаемых Правительством РФ решений. При этом мифический Совет Директоров

самостоятельно распоряжается всеми ресурсами, как финансовыми, так и человеческими. В результате чего:

1) Состояние оборудования энергообъектов угрожает жизни и здоровью энергетиков и безопасности граждан региона в части их жизнеобеспечения.

2) Продолжается интенсификация труда и снижение оплаты этого труда при продолжающемся ухудшении условий труда.

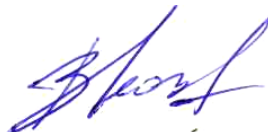
Предлагаем Вам – представителю Центрального комитета Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» в Дальневосточном Федеральном округе, для определения путей выхода из кризисного состояния энергопредприятий Дальнего Востока:

– инициировать проведение встречи (совещания) полномочных представителей сторон – Правительства РФ, работодателей и работников энергетической отрасли Дальневосточного региона.

Приложение: 1. Копия обращения Совета представителей первичных профсоюзных организаций ОАО «ДГК» к Председателю Правительства Российской Федерации от 01.06.2012 на 7 л. в 1 экз.

2. Копия ответа генерального директора ОАО «РАО ЭС Востока» от 07.08.2012 № СТ-1/4072 на 6 л. в 1 экз.

Председатель



В.В. Казанский



Общественное объединение –
"Всероссийский Электропрофсоюз"
Приморская краевая организация
Всероссийского "Электропрофсоюза"
Первичная профсоюзная организация
"Приморская генерация"

Профсоюзный комитет

Фадеева ул., д. 47, г. Владивосток, 690034
тел./факс (4232) 21-20-19
E-mail: prof1@primgen.ru
ОКПО 02611535, ОГРН 1022500001490
ИНН/КПП 2540012188/254001001

Директору СП ВТЭЦ-2
филиала ОАО "ДГК"
"Приморская генерация"
В.В. Сергиенко

06 июля 2012 г. № 19

[О недопустимых условиях труда]

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ № 3 " 06 " июля 2012 г.

Кому _____ Сергиенко Виктору Владимировичу
(фамилия, имя, отчество)
директору СП Владивостокская ТЭЦ-2 филиала ОАО "ДГК" "Приморская
генерация"

(должность, наименование предприятия, учреждения, организации)

Право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, установлено ст. 219 ТК РФ. Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Обязанность по обеспечению безопасных условий труда законодательство возлагает на работодателя. Так, ч. 1 ст. 212 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан обеспечить безопасность работников при осуществлении технологических процессов, а также соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Согласно ст. 11, 32 ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» все юридические лица обязаны выполнять требования санитарного законодательства, осуществлять производственный контроль соблюдения санитарных правил при выполнении работ.

Нормативные требования к температуре воздуха на рабочих местах установлены Санитарными правилами и нормами (СанПиН) 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. постановлением Госсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 № 21), которые обязательны для всех предприятий и организаций и распространяются на показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных помещений.

Согласно п. 1.4 СанПиН 2.2.4.548-96 руководители предприятий, организаций в порядке обеспечения производственного контроля обязаны привести рабочие места в соответствие с требованиями к микроклимату, предусмотренными данными санитарными правилами.

Согласно протоколу измерений микроклимата на щите управления № 2 турбинного цеха от 29.06.2012, при температуре наружного воздуха 20⁰С, относительной влажности 62%, показатели микроклимата на щите выше допустимых температура – 33⁰С, ТНС – 28,1.

В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата на работников, работодатель, согласно п. 6.10 СанПиН 2.2.4.548-96, обязан использовать защитные мероприятия, такие как: применение систем местного кондиционирования воздуха; выдача работникам соответствующей спецодежды и других средств индивидуальной защиты; изменение в регламентации рабочего времени, в том числе установление перерывов в работе, сокращения рабочего дня, увеличения продолжительности отпуска и др. Приложение № 3 к СанПиН 2.2.4.548-96 устанавливает ограничения времени нахождения работников на рабочих местах в случае отклонения температуры воздуха от допустимых нормативных показателей в зависимости от категории работ. Так, при температуре воздуха 32,5 и категориях работ Ia, Ib, работники могут пребывать на рабочем месте не более 1 часа (непрерывно или суммарно за рабочую смену).

Следовательно, при превышении указанных значений температуры воздуха трудиться даже самое короткое время как минимум небезопасно, труд в таких условиях вообще не предусмотрен санитарными правилами.

В соответствии со ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив в письменной форме работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя, может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью

Кроме того, ч. 1 ст. 219 ТК РФ прямо предусмотрено право работника отказаться от выполнения работ, если возникла опасность для его жизни и здоровья из-за нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), до устранения такой опасности. На время отказа от такой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. А работодатель или его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 180 ТК РФ).

В соответствии со ст. 370 ТК РФ требуем:

незамедлительно принять меры для предотвращения неблагоприятного воздействия микроклимата рабочих мест и производственных помещений на самочувствие, функциональное состояние, работоспособность и здоровье работников турбинного цеха.

О результатах рассмотрения представления и принятых мерах просим Вас сообщить в профсоюзный комитет ППО "Приморская генерация" в установленный законодательством срок.

Председатель



В.В. Казанский



Общественное объединение –
"Всероссийский Электропрофсоюз"
Приморская краевая организация
Всероссийского "Электропрофсоюза"
Первичная профсоюзная организация
"Приморская генерация"

Профсоюзный комитет

Фадеева ул., д. 47, г. Владивосток, 690034
тел./факс (4232) 21-20-19
E-mail: prof1@primgen.ru
ОКПО 02611535, ОГРН 1022500001490
ИНН/КПП 2540012188/254001001

Генеральному директору
ОАО "ДГК"
М.И. Шукайлову

26 июня 2012 г. № 18

на _____ от _____

[О нарушении руководителем структурного
подразделения трудового законодательства]

Уважаемый Михаил Иннокентьевич!

В филиале «Приморская генерация» ОАО «ДГК» действует, принятый в порядке определённого трудовым законодательством, правовой акт – коллективный договор ОАО «ДГК» на 2009 – 2011, 2012 годы, с приложениями, являющимися его неотъемлемой частью – Правила внутреннего распорядка Общества, Правила внутреннего распорядка филиала, которыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ установлены:

1) режим рабочего времени (ст. 100 ТК РФ, п. 5.7 ПВТР Общества и п. 5.6.2 ПВТР филиала): продолжительность ежедневной работы (смены) – **12 часов**, время начала и окончания работы в 8⁰⁰ и 20⁰⁰, чередование рабочих и нерабочих дней;

2) графики сменности являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ, п. 5.6.2 ПВТР филиала): приложение 1ПГ – Макет графика сменности (форма А, Б);

3) макетом графика сменности, в соответствии со ст. 107 ТК РФ определён междусменный отдых, соблюдены требования ст. 110 ТК РФ по установлению еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов,

выходные дни предоставляются в соответствии с ч. 3 ст. 111 ТК РФ в различные дни недели **поочередно каждой группе работников**.

В структурном подразделении Партизанская ГРЭС приказом от 30.11.2011 № 211 «А» «Об организации проведения специальной подготовки» представителем работодателя по доверенности – **директором СП ПГРЭС единолично**, в нарушение всех вышеперечисленных норм законодательства, коллективного договора Общества, **изменен режим рабочего времени оперативному персоналу станции. Установлена не предусмотренная ПВТР, макетом графика сменности дополнительная 8 часовая смена во время междусменного отдыха в выходной день. В результате чего, многие работники из числа оперативного персонала в течение семи календарных дней лишены, гарантированного ТК РФ, еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.**

Статьей 113 ТК РФ работа в выходные дни запрещена. Привлечение оперативного персонала к прохождению специальной подготовки в выходной день не является ни одним из исключительных случаев привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, указанных в ст. 113 ТК РФ.

Представление профсоюзного комитета от 23.04.2012 № 2 директором СП ПГРЭС рассмотрено, но мер по устранению нарушений трудового законодательства им не принято. Графики сменности на июнь 2012 года не согласованы выборным органом первичной профсоюзной организации по причине их несоответствия требованиям трудового законодательства, коллективного договора.

Директор структурного подразделения Партизанская ГРЭС Сердюков А.Н. обосновывает свои действия п. 2.13 коллективного договора ОАО «ДГК» на 2009 – 2011, 2012 годы и п. 13.2 Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики РФ. Но условия, указанные в этих нормативных актах, как раз и устанавливают, что специальная подготовка оперативного персонала является рабочим временем и проводится в **его**

рабочее время, **но, ни как не за его пределами**. Пунктом 13.3 Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики РФ определён объем специальной подготовки. Все мероприятия, указанные в нём, возможно проводить (и проводятся) **на смене** в рабочее время оперативного персонала, за исключением учебных противоаварийных и противопожарных тренировок, для которых достаточно привлекать работников один раз в квартал до четырёх часов.

Проведение специальной подготовки персонала в выходные дни ведёт к необоснованному перерасходу фонда оплаты труда, к безответным жалобам работников (прилагается).

По обращению в государственную инспекцию труда в Приморском крае по вопросу привлечения оперативного персонала к прохождению специальной подготовки во время в выходной день, в адрес работодателя уже выдавалось предписание от 09.04.2012 № 7-382-12-ОБ/000215/15/3 с требованием устранить нарушения законодательства и оплатить дни специальной подготовки, как работу в выходной день. ОАО «ДГК» было привлечено к административной ответственности.

На основании изложенного, в соответствии со ст. 195 ТК РФ, п. 8.9 коллективного договора Общества требуем:

- не допустить (устранить) нарушений требований трудового законодательства, коллективного договора Общества при разработке графиков сменности в последующие периоды;
- произвести оплату труда оперативному персоналу СП Партизанская ГРЭС за работу в выходной день в июне 2012 года в соответствии со ст. 153 ТК РФ;
- привлечь директора структурного подразделения Партизанская ГРЭС Сердюкова А.Н. к дисциплинарной ответственности.

Приложение: график выходов сменного персонала ТТЦ СП ПГРЭС за июнь 2012 года в 1 экз. на 3 л.

Председатель



В.В. Казанский



Общественное объединение –
"Всероссийский Электропрофсоюз"
Приморская краевая организация
Всероссийского "Электропрофсоюза"
Первичная профсоюзная организация
"Приморская генерация"

Профсоюзный комитет

Фадеева ул., д. 47, г. Владивосток, 690034
тел./факс (4232) 21-20-19
E-mail: prof1@primgen.ru
ОКПО 02611535, ОГРН 1022500001490
ИНН/КПП 2540012188/254001001

14 сентября 2012 г. № _____ 34

на _____ от _____

Генеральному директору
ОАО "ДГК"
М.И. Шукайлову

[О невыполнении условий коллективного договора]

Уважаемый Михаил Иннокентьевич!

В филиале «Приморская генерация» ОАО «ДГК» действует, **принятый в порядке определённого трудовым законодательством (согласованным решением сторон)**, правовой акт – коллективный договор ОАО «ДГК» на 2009 – 2011, 2012 годы (далее КД). В соответствии с п. 6.8.7 КД компенсация стоимости путевок для детей работников в оздоровительные лагеря, в размере 90% (10% - родительская плата).

В нарушение ст. 44 ТК РФ, п. 8.6 и 8.7 коллективного договора ОАО «ДГК» на 2009 – 2011, 2012 годы – в ОАО «ДГК» **в одностороннем порядке**, приказом от 13.03.2012 № 100 введено в действие «Положение о частичной компенсации оплаты стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря за счет средств Общества» (далее Положение). **Согласно п. 13 Положения, работник, который приобрёл путёвку по коммерческой стоимости, может оформить субсидию в местных органах соцзащиты и компенсацию.** Однако это не так. **Первичные документы для**

бухгалтерского учета имеются в одном экземпляре. Работникам, сдавшим документы на получение компенсации, предусмотренной коллективным договором Общества указано, что им *могут вернуть оригиналы документов, только в случае сторнирования компенсации, начисленной по КД в заработную плату.*

Согласно п. 3 «Порядка компенсации родителям (законным представителям) части расходов на оплату стоимости путевки в организациях, оказывающие услуги отдыха и оздоровления детей в Приморском крае» (в редакции Постановления Администрации Приморского края от 19.04.2011 № 108-па) выплата компенсации производится после предоставления родителями в территориальные отделы опеки и попечительства департамента по месту жительства оригинала отрывного талона и **оригинала документа, подтверждающего расходы по приобретению путевки.**

Применение «Положения о частичной компенсации оплаты стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря за счет средств Общества» реально ухудшило положение работников – они получили компенсацию оплаченной путёвки на 8 000 рублей меньше, и лишены возможности получения компенсации в территориальных отделах опеки и попечительства. **Из 106 заявлений работников, желающих оздоровить детей в летний период фактически была приобретена 41 путевка (менее 40%).**

В соответствии с ч. 4 ст. 8, ч. 3 ст. 50 ТК РФ, с целью недопущения невыполнения условий коллективного договора, принятия мер по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, руководствуясь п. 7.3.14 и п. 8.5 коллективного договора Общества, в соответствии со ст. 195 ТК РФ, п. 8.9 коллективного договора Общества **предлагаем:**

– отменить «Положение о частичной компенсации оплаты стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря за счет средств Общества»;

– произвести компенсацию стоимости путевок для детей работников в оздоровительные лагеря, в размере 90% от фактически понесенных ими затрат, или вернуть им оригиналы документов, необходимых для получения компенсации в территориальных отделах опеки и попечительства, оставив в бухгалтерии филиала надлежащим образом заверенные копии для компенсации оставшейся части стоимости путевки, в соответствии с условиями КД;

– привлечь должностных лиц, виновных в нарушении (несоблюдение п. 8.6, 8.7) условий коллективного договора Общества к дисциплинарной ответственности.

Копии данного обращения направлены председателю Совета представителей первичных профсоюзных организаций в ОАО «ДГК», председателю Приморской краевой организации Всероссийского «Электропрофсоюза».

О результатах рассмотрения обращения и принятых мерах просим Вас сообщить в профсоюзный комитет ППО "Приморская генерация" в установленный законодательством, **ПВТР Общества** срок.

Приложение: 1. Копия ответа директора филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК» от 07.09.2012 № 1-ПГ-15/1525.

Председатель



В.В. Казанский

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	elprofprim@dvec.ru
Главный бухгалтер	Ковалевич Надежда Николаевна	265-78-14	0-28-14	elprofprim@dvec.ru
Технический инспектор труда - заместитель председателя	Гелемей Николай Викторович, ngelemey@gmail.com	265-78-13	0-28-13	elprofprim@dvec.ru
Правовой инспектор труда	Пеньков Сергей Владимирович	265-78-16	0-28-16	prof2@dvec.ru

Замечания, вопросы и предложения направляйте по адресу:

kazanskiy-vv@dvgk.rao-esv.ru – ППО "Приморская генерация",