

28 марта 2014 года
отчетная конференция
первичной профсоюзной организации
«Приморская генерация»



<http://ppo-primgen.ucoz.ru/>

П Р И М О Р С К А Я
Р О Ф С О Ю З Н А Я

Г Е Н Е Р А Ц И Я
А З Е Т А



№ 17
март 2014 г.

Очередной семнадцатый выпуск газеты является раздаточным материалом для делегатов отчетной конференции ППО «Приморская генерация» и рассказывает о работе профсоюзного комитета ППО в 2013 году.

В этом выпуске есть возможность познакомиться с интервью председателя ППО, опубликованным на сайте Федерации профсоюзов Приморского края (ФППК) в декабре 2013 года. Дан адрес в интернете и подробная информация о созданном сайте ППО «Приморская генерация».

1. В феврале по обращению профсоюзного комитета в государственную инспекцию труда в Приморском крае директору филиала было выдано предписание об установлении доплат работникам за индивидуальную подготовку новых рабочих на производстве, переподготовку и обучение рабочих вторым профессиям в размере до 10% тарифной ставки (должностного оклада) за весь период обучения. В марте издан приказ по филиалу о перерасчете заработной платы работникам, указанным в предписании ГИТ.

Вопрос об установлении конкретного размера доплат «за наставничество» выносился на КРСТО ОАО «ДГК» (в КД он не имеет конкретики – «до 10% должностного оклада»), но изменений в коллективный договор не последовало. Поэтому, в основном, на основании согласия работников размер доплат устанавливается 5% должностного оклада работника, осуществляющего индивидуальную подготовку новых рабочих на производстве, переподготовку и обучение рабочих вторым профессиям.

2. В январе профсоюзный комитет инициировал внесение изменений и дополнений в коллективный договор Общества:

1) Утвердить дополнительное приложение филиала к коллективному договору ОАО "ДГК" на 2009 – 2014 годы – «Перечень профессий (должностей) СП ВТЭЦ-2, которым устанавливается дополнительная компенсация за работу в условиях повышенной опасности» для заключения дополнительных соглашений с работниками, осуществляющими производственную деятельность в котельном цехе ВТЭЦ-2 в соответствии с п. 5.1.19 коллективного договора Общества – о выплате дополнительной компенсации в размере не более 35% средней заработной платы работника.

2) Утвердить «Положение о дополнительном премировании работников электростанций филиала "Приморская генерация" ОАО "ДГК" за разгрузку и подачу со склада пылящих углей в осенне-зимний период».

После дополнительных переговоров в конце февраля сторонами было согласовано «Положение по «пылящим»». Срок его действия определен с 01 ноября по 30 апреля. Начало действия Положения с 01 февраля 2013 года.

Были выплачены работникам Артёмовской ТЭЦ сверх запланированного ФОТ:

в январе 2013 года – 193 200 рублей;
в феврале – 173 488 рублей;
в марте – 114 963 рублей.

Партизанской ГРЭС:
за февраль – 214 559 рублей;
за март – 183 460 рублей.

Всего по АТЭС и ПГРЭС за период с января по апрель 2013 года за «пылящие» было выплачено работникам – 1 155 тыс. рублей. Руководством станций и филиала были предприняты действия, в результате которых были значительно снижены поставки пылящих углей.

По приказам филиала дополнительно по ПГРЭС:
за период с 01 по 21.11.2013 – **169 842 руб.;**
с 22.11 по 22.12.2013 – **259 224 руб.**

Также в филиале был согласован *«Перечень профессий (должностей) СП ВТЭС-2, которым устанавливается дополнительная компенсация за работу в условиях повышенной опасности»*. Руководство филиала и профсоюзной организации ходатайствовали перед генеральным директором ОАО «ДГК» (обращение от 25.02.2013 № 1-ПГ-04/276) о его согласовании. Но согласование не было получено. Согласно резолюции генерального директора ОАО «ДГК» в филиале был издан приказ, установивший доплату работникам котельного цеха за февраль месяц в размере в 5 раз меньше того, что было согласовано на уровне филиала. Потребовалось выдвинуть требования и созвать конференцию работников филиала, прежде чем был подписан директором филиала «Перечень», и его действие было установлено с 01 марта по 31 мая 2013 года.

Общая сумма средств, выплаченная по «Перечню», составила с учетом дальневосточной надбавки и районного коэффициента и текущего премирования – 538,2 тыс. рублей.

3. На 2013 год Советом директоров ОАО «ДГК» не была утверждена программа «Поддерживающая» негосударственного пенсионного обеспечения. В предыдущие годы не все желающие, но всё же 45 – 50 работающих пенсионеров нашего филиала ежегодно уходили на заслуженный отдых «по программе». Со стороны представителей работников в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений ОАО «ДГК» в 2013 году неоднократно вносились предложения по внесению дополнительного пункта в коллективный договор ОАО «ДГК» по оказанию поддержки работникам, уходящим на пенсию.

Сторона представителей работодателя выражала обеспокоенность старением коллектива и готовность рассчитать по категориям работников ОАО «ДГК» средства, необходимые для обеспечения данной нормы.

На майском заседании комиссии были представлены следующие данные: количество работников, достигших пенсионного возраста, имеющих стаж более 15 лет в ОАО «ДГК» более 2 500 человек и для реализации вышеуказанного

предложения стороны работников (в отношении всех сразу) потребуется **более 800 млн. рублей.**

Предложение Совета представителей ППО по изменению коллективного договора, в итоге, стало требованием для последующего утверждения конференцией работников ОАО «ДГК». О результатах коллективных действий по внесению изменений в КД рассказано ниже.

Вопрос о «поддержке» работающих пенсионеров в дальнейшем стал со стороны работодателя «элементом торга» на переговорах по реализации нормы ОТС в части установления размера ММТС рабочего 1 разряда (см. ниже).

4. По ходатайствам председателя ППО к генеральному директору ОАО «ДГК» были заключены соглашения с 3 работниками – пенсионерами о расторжении трудовых договоров с дополнительной выплатой от 30 ММТС до 6-кратного среднего заработка.

5. Коллективные действия, организованные Центральным комитетом «Всероссийского Электропрофсоюза» (ЦК ВЭП) по повышению реального уровня заработной платы:

- отказ от переговоров по заключению ОТС будущего периода на условиях, выдвинутых представителями работодателей;
- сбор подписей работников отрасли в поддержку требований ЦК ВЭП;
- проведение в Москве пикета в ноябре 2012 года; митинга в феврале 2013 года;
- неоднократные обращения к Правительству Российской Федерации привели к подписанию 07 марта 2013 протокола при Министре Энергетики РФ о необходимости скорейшего подписания ОТС.

18 марта 2013 года в торжественной обстановке под председательством Министра энергетики РФ Новака А.В., в присутствии широкого круга представителей федеральных органов власти, Федерации Независимых Профсоюзов России, представителей электроэнергетических компаний было подписано Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2013-2015 годы.

6. Вот как положения ОТС реализовывались в ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»:

В адрес представительного органа работников организации (Совета представителей первичных профсоюзных организаций (С ППО)) от руководства ОАО «ДГК» поступили открытые угрозы о снижении существующих для работников гарантий и компенсаций в случае несогласования установления с 01 июля 2013 года минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда в **размере 5 100 рублей**, вместо 5 400 рублей, определенных п. 3.3. ОТС (Приложение № 1 и 2). Руководителями большинства филиалов ОАО «ДГК» совершались действия, направленные на вовлечение персонала предприятий в конфликт.

По распоряжению руководителей филиалов, структурных подразделений (лиц, представляющих интересы работодателя) был организован «добровольно-принудительный» сбор подписей работников об их согласии с установлением с 01.07.2013 минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда в размере 5 100 рублей. Проводились «собрания» работников, на которых делегаты от имени коллективов начали отказываться от повышения зарплаты по нормам ОТС. Работникам разъясняли, что в случае установления с 01.07.2013, согласно п. 3.3 ОТС, ММТС в размере 5 400 рублей, их будут отправлять в отпуск без сохранения заработной платы, депремировать, сокращать.

Ни на очередном заседании комиссии по РСТО 25 июня, ни на совещании при генеральном директоре ОАО «ДГК» 09 июля с участием руководителей всех филиалов и первичных профсоюзных организаций Общества не была достигнута договорённость по реализации п. 3.5 ОТС (ММТС).

В соответствии с постановлением Совета представителей ППО от 25.06.2013, с учетом предложений со стороны руководства ОАО «ДГК» **25 июля 2013 года состоялась II конференция работников ОАО «ДГК».**

75 прибывших из 77 избранных на конференцию делегатов приняли повестку дня работы конференции, согласно которой конференция рассматривала только вопросы по утверждению выдвинутых Советом представителей требований и по избранию представителей работников в органы по регулированию коллективного трудового спора.

Делегатами на конференцию в своих коллективах были избраны, в том числе, и три директора филиалов, и заместитель генерального директора ОАО «ДГК» (высшие менеджеры). После утверждения повестки дня были предприняты попытки её изменить, внести в повестку вопрос по «5 100».

Руководящие органы конференции действовали строго в соответствии с утвержденным регламентом работы и повесткой дня. Все 8 требований, выдвинутых Советом ППО, в результате тайного голосования были утверждены конференцией работников.

Стороны социального партнерства ОАО «ДГК» сделали всё возможное во избежание конфликта. Неурегулированные разногласия были вынесены на рассмотрение комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и рассмотрены 06 – 07 и 12 августа. В результате работы КРСТО были урегулированы все разногласия, кроме вопроса об установлении премии в размере 75% должностного оклада. Данный вопрос стал предметом рассмотрения примирительной комиссией 15 августа и 17 сентября. Был оформлен протокол разногласий и отказ от рассмотрения сторонами коллективного трудового спора с участием посредника и во временном трудовом арбитраже.

Результат коллективных действий – внесены изменения в коллективный договор:

– об установлении ММТС с 01.07.2013 – 5 400 рублей, с 01.07.2014 – 6 000 рублей с сохранением ежеквартальной индексации тарифных ставок;

- в части расчета доплат по методике ОАО «РАО ЕЭС России» за работу во вредных условиях;
- об оплате времени прохождения медосмотров и т.д. в межсменное время отдыха, как за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- об увольнении работающих пенсионеров по соглашению сторон в зависимости от стажа;
- о поэтапной реализации норм Постановления № 870 (дополнительные отпуска и сокращенная рабочая неделя).

Мнение о том, что увеличение окладов привело к тотальному написанию заявлений по «добровольно-принудительному» желанию работников о предоставлении отпусков без сохранения заработной платы – необоснованно. Вот цитата из презентации, представленной делегатам конференции работников ОАО «ДГК» 25 июля заместителем генерального директора по экономике и финансам: «– **Без учета ОТС превышение затрат на персонал в 2013 году составляет 728 млн. рублей. В случае принятия ММТС с 01.07.2013 в размере 5400 рублей превышение затрат составит 1098,5 млн. рублей**».

Начиная с января 2009 года не было ни одного увеличения окладной части заработной платы на величину превышающую рост индекса потребительских цен. А «Планы по труду» ежегодно утверждаются приказами ОАО «ДГК» и ничем принципиально не отличаются от тех, что утверждены в июле 2013 года.

По запросам профкома ППО получена информация по количеству человек, бравших отпуска без сохранения заработной платы 2 и более дней в месяц; о количестве часов с разбивкой по СП и по месяцам за период с июля по ноябрь; о количестве средств сэкономленного ФОТ. За 12 месяцев в филиале по личным заявлениям работников сэкономлено менее 4 139 тыс. рублей, при этом всего в ОАО «ДГК» за этот период экономия составила более 120 млн. рублей. При непрерывной разъяснительной работе профактива можно с демонстрацией конкретных цифр доказывать неуверенным в себе работникам, что их не так много. И если они наберутся твердости, то тогда вообще никто не будет планировать экономию ФОТ за счет отпусков без содержания. Необходимо постоянно напоминать: «Предоставление отпусков без сохранения заработной платы происходит только по личной письменной просьбе работника. А если и присутствует элемент принуждения, то надо обращаться в профком – нет неразрешимых ситуаций – отработаем в индивидуальном порядке. А если кто-то неспособен отвечать за свои поступки (личное заявление), то пусть не перекладывает свою беспринципность на других и продолжает «отдуваться за всех».

7. 30 сентября профком получил уведомление о сокращении 62 работников ТТЦ и УТМ ВТЭЦ-2 с 15 января 2014 года. Были проведены 01 октября и 07 ноября собрания – встречи в указанных коллективах с участием руководителя группы управления персоналом СП.

Работникам были даны консультации, оказана помощь в написании заявлений. Представители профкома принимали участие в работе комиссий по определению преимущественного права при оставлении на работе. Директору СП ВТЭЦ-2 на его запрос от 28.10.2013 № 01-13/1346 о даче согласия на досрочное увольнение 5 работников был дан ответ: «Увольнение указанных 5 работников, уведомленных о сокращении занимаемой ими должности и одновременно получивших от Вас предложение о расторжении трудового договора с их согласия до истечения срока предупреждения с выплатой дополнительной компенсации, должно производиться сразу же после получения этого согласия».

Несмотря на нежелание некоторых руководителей цехов заполнить вакантные должности тем или иным работником ТТЦ, попавшим под сокращение, после подачи заявления при помощи председателя ППО трое были переведены на другое постоянное место работы.

24 декабря 2013 года профсоюзный комитет выразил мотивированное несогласие по расторжению трудовых договоров с тремя из оставшихся сокращаемых работников. Все остальные работники, уведомленные об исключении их должностей из штатного расписания, к этому времени были трудоустроены путем перевода на вакантные должности, либо получили компенсацию в размере 5-кратного среднего заработка, либо расторгли трудовые договора с их согласия до истечения срока предупреждения с выплатой дополнительной компенсации.

8. В письменном виде 02 октября были направлены замечания директору СП ПГРЭС по картам проведенной очередной аттестации рабочих мест по условиям труда. Данный вопрос рассматривался на совещании при директоре филиала, а затем, по его поручению на ПГРЭС выезжали представители управления филиала, профкома ППО и аттестующей организации. Мнение представителей ППО было также в письменном виде направлено руководству филиала.

Основное несогласие представителей работников с картами АРМУТ – неправильно заполненная строка 040. Это в дальнейшем послужит поводом, чтобы не устанавливать предусмотренные законодательством и коллективным договором компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда.

Профсоюзный комитет в феврале 2014 года обратился в государственную инспекцию труда по Приморскому краю с просьбой защитить права **366 работников** СП ПГРЭС, занятых на работах с вредными условиями труда на получение определенных законодательством компенсаций, не допустить возникновения коллективного трудового спора и выдать руководству СП ПГРЭС обязательное для исполнения предписание:

- о заполнении строки 040 карт аттестации рабочих мест по условиям труда с классом «3» любой степени (подкласса) вредности с учетом норм п. 1 постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года N 870 и коллективного договора ОАО «ДГК»;

- предусмотренные законодательством компенсации за работу во вредных условиях предоставить с 01 января 2014 года вплоть до проведения специальной оценки условий труда;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям;

9. В связи с уведомлением профсоюзного комитета от 29.11.2013 № 1-ПГ-14/2133 о сокращении штата работников организации (86 ед.) были сделаны обращения к руководству филиала от 03.12.2013 № 81 с запросом информации о субподрядной (клининговой) компании; к генеральному директору ОАО «ДГК» от 16.12.2013 № 85 с предложениями по реализации п. 4.3.12.2. и 4.3.17 КД: для работающих 28 пенсионеров, имеющих стаж более 15 лет – выплаты от 15 до 30 ММТС рабочего первого разряда в зависимости от стажа; для остальных – выплаты пятикратного среднего заработка.

Работникам оказана помощь в написании заявлений: о дополнительных компенсационных выплатах, предусмотренных КД и превышающих компенсации гарантированные законодательством; о расторжении трудового договора с согласия работника до истечения срока предупреждения с выплатой дополнительной компенсации; о предоставлении дней для поиска работы с сохранением среднего заработка.

После двухнедельных личных переговоров председателя ППО с профильным заместителем генерального директора ОАО «ДГК», 30 декабря **было получено согласование руководством компании на расторжение трудовых договоров с работающими пенсионерами, имеющими стаж 15 и более лет.**

Для ещё 21 из сокращаемых работников согласование руководством ОАО «ДГК» на расторжение трудовых договоров по соглашению сторон с выплатой 4 и 5 средних заработных плат было получено только в канун последнего дня их работы – 27 февраля.

О манипуляциях подрядной организации, которая будет по договору оказывать услуги клининга нашему филиалу рассказано в статье, опубликованной на сайте центрального профсоюзного издания – газета «Солидарность» от 28 февраля 2014 года (приложение № 3).

10. По обращению председателя ППО, на основании письма ОАО «ДГК», 11 декабря был издан приказ по филиалу, на основании которого был произведён перерасчет размер доплат за работу с вредными факторами из расчета 4% должностного оклада вместо 2% **58 работникам.**

11. Приказом от 28 ноября были произведены (возобновлены) доплаты персоналу электрического цеха ВТЭЦ-2 за работу неукомплектованным составом смены. Были сделаны обращения и к руководству филиала и затем в адрес генерального директора ОАО «ДГК»: «Отсутствие нормативов численности по составу смены оперативного персонала структурных подразделений (цехов), в нарушение требований ст. 60², 151 ТК РФ, лишает работников исполнения условий п. 5.8.3 приложения № 1 к коллективному договору Общества. Пред-

ставителями работодателя не выполняются обязанности о запрете работы смены не укомплектованным составом без письменного указания технического руководителя энергообъекта и без вменения обязанностей отсутствующих работников другим работникам смены с их согласия. Для реализации указанных норм трудового законодательства, условий коллективного договора было предложено согласовать применение в филиале ОАО «ДГК» «Приморская генерация» приложение к ПВТР филиала: «Состав (комплектация) смены оперативного персонала цехов структурных подразделений филиала». Позиция работодателя отражена в полученном от «ДГК» ответе (приложение № 4)

12. Представители профкома в комиссии по социально-трудовым отношениям филиала дважды мотивировано отказали в согласовании изменений показателей премирования работникам ПТО аппарата управления и структурных подразделений, главным инженерам СП и их заместителям по эксплуатации. Применение новых показателей привело бы к необоснованному снижению размера ежемесячного премирования указанных работников, которые не смогли бы повлиять на выполнение этих показателей.

13. В адрес генерального директора ОАО «ДГК» было направлено предложение о применении п. 4.2.2 Рекомендаций по установлению доплат работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в электроэнергетике (ОАО РАО «ЕЭС России», АООТ «ЦОТэнерго», Москва, 2006 г.). Ответ руководства ОАО «ДГК» прилагается.

14. В первый же рабочий день Нового года – 09 января 2013 года был издан приказ «О применении дисциплинарного взыскания по результатам заседания комиссии по вопросам корпоративной политики ОАО «ДГК»», на основании которого к 11 работникам было применено дисциплинарное взыскание и снижена премия до 100%. По обращению председателя ППО пункты указанного приказа в отношении 4 членов профсоюза были отменены (приказы филиала от 25.01.2013 № 29 «А», от 13.02.2013 № 81 «А»)

Это один из многих примеров, когда профсоюзными органами ППО не допускалось необоснованное депремирование членов профсоюза. Такая защита обычно осуществляется на стадии согласования проектов приказов о полном или частичном снижении премии работникам за допущенные нарушения. Так мотивированное несогласие профкома ППО с проектом приказа не позволило депремировать на 100% всех работников службы экологии филиала и структурных подразделений за апрель 2013 года.

15. По единственному представлению профкома в декабре было возвращено 100% премии заведующей складом СП ПГРЭС.

Профком ППО «Приморская генерация» основную информацию о своей деятельности разместил на сайте: <http://ppo-primgen.ucoz.ru/>



ПЕРВИЧНАЯ
ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
"ПРИМОРСКАЯ ГЕНЕРАЦИЯ"

Четверг, 09.01.2014, 15:59

ГЛАВНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ ВХОД RSS

МЕНЮ САЙТА

- ▶ Главная страница
- ▶ Структура и контакты
- ▶ Документы ▶
- ▶ Коллективный договор
- ▶ Знай свои права
- ▶ Охрана труда
- ▶ Молодежь ▶
- ▶ Газета "Вестник ППО"
- ▶ Новости ППО ▶
- ▶ Структурные подразделения ▶
- ▶ Конкурсы и состязания
- ▶ Фотоальбом
- ▶ Обратная связь
- ▶ Форум
- ▶ Гостевая книга



Приветствуем Вас на официальном сайте Первичной Профсоюзной Организации "Приморская генерация"

Сайт ППО "Приморская генерация" - это один из способов информирования членов профсоюза о жизни коллектива и деятельности представительного органа работников.

С помощью нашего сайта мы надеемся на своевременное выявление возникающих проблем; на более оперативное оказание помощи в сфере социально-трудовых отношений; на постоянную обратную связь. Комментарии участников форума на те или иные события, позволяют иметь более объективную картину происходящего.

В разделах «Документы», «Коллективный договор», «Знай свои права» у всех будет возможность ознакомиться с основными документами, регулирующими трудовые отношения в ОАО «ДГК», в филиале «Приморская генерация», с решениями, принятыми руководящими органами профсоюза.

Надеемся, что сайт не только поможет лучше узнать наш профсоюз, его дела и заботы, но и позволит в ряде случаев найти ответы на возникающие у Вас правовые, организационные и иные вопросы.

БЛОК СВЕЖИХ НОВОСТЕЙ

ОТЧЕТ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Профком определил даты проведения отчетных конференций

ПОЛЕЗНЫЕ РЕСУРСЫ



Федерация независимых профсоюзов России



Открытое акционерное общество
«Дальневосточная генерирующая компания»

Фрунзе ул., д.49, г. Хабаровск, 680000
тел.:(4212) 30-49-14, факс:(4212) 26-43-87
E-mail: dgk@dvvgk.ru http://www.dvvgk.ru

ОКПО 76727651, ОГРН 1051401746769, ИНН/КПП 1434031363/272101001

Д. 12. 2013 № 51.3/12805

На № _____ от _____

Председателю первичной профсоюзной
организации филиала «Приморская
генерация»
Казанскому В.В.

Уважаемый Владимир Владимирович!

На Ваше обращение № 85 от 16.12.2013 сообщаем следующее:

ОАО «ДГК» не возражает при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников филиала «Приморская генерация (вывод в клининговую компанию) решать вопрос о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

При этом, согласовано указание в соглашении сторон на производство следующих выплат:

при стаже работы 15 лет произвести выплаты в размере равном 5-ти средним заработным платам;

при стаже работы 20 лет – в количестве средних заработных плат равном 20-ти ММТС;

при стаже 30 лет - в количестве средних заработных плат равном 30-ти ММТС.

Заместитель генерального директора
по экономике и финансам

А.Г. Ткачук

Исп. Рябина Т.Е.
Тел. (4212) 26-42-69,
43-69



Открытое акционерное общество
«Дальневосточная генерирующая компания»

Фрунзе ул., д.49, г. Хабаровск, 680000
тел.: (4212) 30-49-14, факс: (4212) 26-43-87
E-mail: dgk@dvjk.ru http://www.dvjk.ru
ОКПО 76727851, ОГРН 1051401746769, ИНН/КПП 1434031363/272101001

24.12.2013 № 51.3/12918
На № _____ от _____

Председателю первичной профсоюзной
организации филиала «Приморская
генерация»
Казанскому В.В.

Уважаемый Владимир Владимирович!

На Ваше обращение о реализации п. 3.8 Положения об оплате труда работников Общества сообщаем следующее:

ОАО «ДГК» не возражает применить в филиале «Приморская генерация» при определении размера доплат по результатам аттестации рабочих мест по всем должностям, исключая водителей, установленные работникам компенсации в виде повышенной оплаты труда согласно п. 4.2 (второй вариант) Рекомендаций. Установление доплат водителям в более повышенном размере (от 12% до 14%) было бы не совсем корректно, так как у работников основных профессий (обходчиков, машинистов котлов) компенсация выплачивается в меньшем размере.

Кроме того, учитывая данные обстоятельства, ОАО «ДГК» убедительно просит Вас подписать карты аттестации рабочих мест, и надеемся на дальнейшее сотрудничество в сфере социального партнерства.

Заместитель генерального директора
по правовым вопросам

Т.Г. Вороная

Исп. Рябинина Т.Е.
Тел. (4212) 26-42-69,
43-69

ООО «РОТЕКС» ГАРАНТИРУЕТ»
ОАО «ДГК» КОНТРОЛИРУЕТ

В филиале ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» «Приморская генерация» 86 работников в канун Нового 2014 года и профессионального праздника «День Энергетика» вместо поздравлений получили «предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников».

Уборку производственных и служебных помещений структурных подразделений Владивостокская ТЭЦ-2, Артёмовская ТЭЦ и Партизанская ГРЭС с 01 марта 2014 года по договору с ОАО «ДГК» будет осуществлять подрядная организация, оказывающая услуги клининга (специализированная услуга по профессиональной уборке помещений).

Ситуацию комментирует председатель первичной профсоюзной организации «Приморская генерация» Казанский Владимир:

Руководство Приморского филиала ООО «Ротекс» **устно** пообещало всем сокращаемым работникам не только сохранение за ними рабочих мест в своей компании, но и условий оплаты труда. Но при этом, это коснется только тех, кто согласится на перевод. После уточняющих вопросов со стороны профсоюзной организации выяснилось следующее: у ООО «Ротекс» с ОАО «ДГК» договор только до 31.12.2014, т.е. нет постоянных рабочих мест. Следовательно, под согласием на перевод подразумевается увольнение по собственному желанию, без всяких компенсаций, гарантированных государством работникам при увольнении по сокращению штатов. Да и самих приглашений на перевод никто не получит. Было также обещано заранее ознакомить всех работников с примерными трудовыми договорами, положением об оплате труда и т.д. Но видимо в этой компании «Ротекс» принято давать обещания без их исполнения.

В течение двух месяцев профсоюзная организация филиала добивалась от работодателя (ОАО "ДГК") исполнения условий коллективного договора организации, по которому возможно расторжение трудовых договоров с теми, кто попал под сокращение – **по соглашению сторон** с выплатой четырех и пятикратной средней заработной платы. В предпоследний день была достигнута **устная** договоренность с заместителем генерального директора ОАО «ДГК» по экономике и финансам (офис в г. Хабаровске) о реализации указанных условий коллективного договора в отношении тех, кто имеет стаж работы в электроэнергетике более 10 лет. Но при этом, этот менеджер пообещал, что лично проконтролирует, чтобы ни один из работников, получивших выплаты по соглашению сторон не был принят в ООО «Ротекс».

И в тот, же день, после окончания рабочего времени менеджеры филиала ООО «Ротекс» в Артёме и Партизанске индивидуально по телефону «пожелали спо-

койной ночи» тем, кто ранее выразил согласие продолжить свою работу под флагом клининговой компании. Работников предупредили, что если они завтра 28 февраля, в последний день работы в филиале «Приморская генерация» получат от ОАО "ДГК" при увольнении хоть копейку, их в ООО «Ротекс» не возьмут. Как оказалось гарантийное письмо филиала ООО «Ротекс» в г. Владивосток в адрес филиала «Приморская генерация» ОАО «ДГК» от 03.02.2014 № 8 о трудоустройстве сотрудников ДГК не является обязательством, имеющим юридическую силу.

Казанский Владимир: я лично пытался вчера вечером связаться с руководством филиала ООО «Ротекс», после 20:00 часов смог дозвониться до менеджера Артёмовского участка. На мой вопрос, по каким основаниям людям, уволившимся не по собственному желанию, а по сокращению штата или соглашению сторон будет отказано в трудоустройстве, внятного ответа не получил. Что-то, вроде того, что такие условия поставило ОАО «ДГК».

В случае если угрозы должностных лиц ООО «Ротекса» в отличие от их обещаний будут исполнены, работники готовы обратиться в суд, в защиту своих прав и законных интересов.

Публикация в СМИ: http://www.solidarnost.org/news/news_3212.html



Общество с ограниченной ответственностью «Ротекс»
(ООО "Ротекс")

Филиал ООО «Ротекс» в г. Владивосток

Гарантийное письмо

«03» февраля 2014 г. исх. № 8

Директору ОАО «Дальневосточная
генерирующая компания» Филиал
«Приморская генерация»
Лебедю Д.В.

Уважаемый Дмитрий Викторович!

Общество с ограниченной ответственностью «Ротекс», в лице директора филиала ООО «Ротекс» в г. Владивосток, действующая на основании доверенности №16 от 01.01.2014 г. Шатайло Юлии Алексеевны, гарантирует трудоустройство сотрудников Вашей компании в филиал ООО «Ротекс» в г. Владивосток с 01.03.2014 г.

Директор филиала
ООО «Ротекс» в г. Владивосток

СОГЛАСОВАНО:

Директор
ОАО «Дальневосточная
генерирующая компания» Филиал
«Приморская генерация»



Ю.А. Шатайло

Лебедь Д.В.



Открытое акционерное общество
«Дальневосточная генерирующая компания»

Бунге ул., д.48, г. Кадатки, 690000
тел. (4212) 30-49-14, факс (4212) 20-43-81
E-mail: oao@dgk.ru, dgk@yandex.ru
ОГРН №0711001401740700, ИНН №0711001401740700

15.01.2013 № 563/138
№ _____ от _____

О предоставлении информации
на исх. № 89 от 25.12.2013

Председателю ППО

филиала «Приморская генерация»

В.В. Казанскому



Уважаемый Владимир Владимирович!

В структурных подразделениях филиала ОАО «ДГК» «Приморская генерация» при формировании графиков сменности оперативного персонала цехов учитывается количество оборудования структурных подразделений, находящегося в работе, ремонте, резерве. При определении состава смены, используются типовые «Единые нормы обслуживания рабочими оборудования тепловых электростанций», утверждённые постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 16.12.1983 N 296/25-24.

Разработка проекта приложения к Правилам внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) филиала ОАО «ДГК» «Приморская генерация» и определение «Состава (комплектации) смены оперативного персонала цехов структурных подразделений» на основе типовых норм, это объемная работа, требующая, в отсутствие штатных нормировщиков, значительного количества дополнительных ресурсов и времени.

Вместе с тем, в соответствии с типовыми нормами обслуживания филиалом произведен расчет количества машинистов-обходчиков, необходимых для обслуживания фактического количества оборудования котельного цеха Владивостокской ТЭЦ-2, находящегося в работе и резерве в смену за 2013 год. Так, для обслуживания фактического количества

оборудования в смену, с учетом перевода 10 котлоагрегатов на газ, требуется 2,6 человек. При этом фактическое среднее количество машинистов-обходчиков, обслуживающих оборудование в смену составляло 6,4 человека, что в свою очередь подтверждает факт наличия значительных резервов численности сменного персонала.

В настоящий момент, в случае увеличения объема работы, вызванного производственной необходимостью, в соответствии с требованиями ТК РФ, с работниками заключаются дополнительные Соглашения к трудовому договору. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом по филиалу по согласованию с выборным органом профсоюзной организации. Размер доплаты устанавливается Соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в связи с чем, нет оснований считать, что в филиале ОАО «ДГК» «Приморская генерация» имеются нарушения ст. 60.2 и 151 ТК РФ и ущемляются права работников.

На основании вышеизложенного, разработка предлагаемого Вами приложения к ПВТР филиала, устанавливающего численный состав смены оперативного персонала по каждому цеху структурных подразделений филиала, представляется нецелесообразной. Однако, для обсуждения Вашего предложения и обосновывающих аргументов, готовы провести совещание в любое удобное для Вас время.

Заместитель генерального директора
по правовым вопросам



Т.Г. Вороня

Интервью председателя ППО опубликованное на сайте Федерации профсоюзов Приморского края (ФПК)

Работа председателя «первички» требует ответственности и профессионализма - Владимир Казанский

Председатель первичной профсоюзной организации «Приморская генерация» Приморской краевой организации Всероссийского «Электропрофсоюза» учит рабочих не отступать в борьбе за свои права и жаловаться грамотно

Руководить первичной профсоюзной организацией крупной промышленной организации – это работа, которая требует профессиональных знаний, бойцовского склада характера и полной самоотдачи. Так считает председатель первичной профсоюзной организации «Приморская генерация» Владимир Казанский.

- Бытует мнение, что стать председателем первичной профорганизации может каждый, кто не поленится нести общественную нагрузку. Категорически с этим не согласен! На мой взгляд, профсоюз – это работа, требующая профессиональных знаний, бойцовского склада характера и полной самоотдачи. Ни в одном тарифно-квалификационном справочнике нет профессии «председатель профсоюзной организации», но это действительно профессия, которой нужно овладевать, постепенно приобретая опыт и знания. «Первичка» - это начальный уровень профсоюзной структуры, но именно она, по моему мнению, является самым полномочным органом по защите интересов трудящихся. Потому что в лице председателя профорганизация может во всех спектрах регулировать трудовые отношения работодателя и работника, заключившего трудовой договор.

Первые шаги

В 1993 году, после окончания Дальневосточного государственного технического университета и получения специальности «инженер-механик судовых силовых установок» я трудоустроился на Артемовскую ТЭЦ, где проходил практику еще в студенческие годы. Прошел путь от машиниста-обходчика турбинного цеха до начальника смены, так называемого «ночного директора» станции. В августе 2003 года был назначен представителем крайкома Всероссийского «Электропрофсоюза» по Артемовской ТЭЦ, а в октябре того же года был избран председателем первичной профсоюзной организации. За работу взялся так энергично, что уже через два месяца получил предложение от директора стать начальником цеха. Таким способом администрация хотела нейтрализовать чрезмерно рьяного, по их мнению, профсоюзного активиста. Но я отказался от предложения и остался в профсоюзе. Мои первые шаги в роли председателя первичной профсоюзной организации ТЭЦ совпали с началом реорганизации ОАО «Дальэнерго». В конце 2003 года в результате отказа от непрофильных видов деятельности энергетики края остались без ведомственных детских садов, лагерей, профилактория и т.д. Затем начался вывод собственного ремонтного персонала в подрядные ор-

ганизации, почти наполовину сокративший численность работников. В начале 2004 года штатное расписание Артемовской ТЭЦ предусматривало меньше 700 работников, в то время как в начале двухтысячных их было более 1300 человек. В дальнейшем начался процесс укрупнения филиалов. Вместо трех электростанций - Артемовской, Партизанской и Владивостокской – самостоятельных, самодостаточных филиалов, с января 2005 года начинает функционировать филиал «Примгенерация», в котором меня избирают заместителем председателя первичной профсоюзной организации (ППО). В конце 2006 года, в результате очередной реорганизации работники филиала были переведены работать к другому работодателю – ОАО «ДГК» филиал «Приморская генерация», где с апреля 2007 года мне доверили возглавить объединенную первичку. Все структурные изменения сопровождались сокращением штата или численности работников организации, изменениями условий трудовых договоров и тому подобное. В этих условиях без профсоюзной защиты у наших работников были бы большие материальные потери. Например, профсоюз путем переговоров добился, чтобы всех без исключения работников реорганизованных акционерных обществ перевели во вновь созданные структуры. Не будь профсоюза, людей сначала уволили бы, а затем приняли на работу далеко не всех.

«Боевая» первичка

Наша первичная профсоюзная организация «Приморская генерация» объединяет более 1800 работников, это 93% от общего числа работающих в филиале. В структуре работодателя, ОАО «Дальневосточная генерирующая компания», восемь филиалов и исполнительный аппарат, география охвата – пять субъектов Российской Федерации. Это Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Еврейская автономная область и Республика Саха (Якутия). Соответственно, работников в ОАО «ДГК» представляют восемь первичных профсоюзных организаций Всероссийского «Электропрофсоюза», которые для взаимодействия в межрегиональной компании создали Совет представителей ППО. Основная работа Совета представителей - это разработка и заключение коллективного договора, контроль за его исполнением. Коллективный договор ДГК предусматривает объем гарантий и компенсаций, значительно превышающий те гарантии и компенсации, которые установило государство или удалось достичь на уровне отрасли. Простой анализ условий своего трудового договора и условий коллективного договора покажет, чего работник лишается при отсутствии коллективного договора и, следовательно, при отсутствии профсоюза.

Переговоры по заключению первого общего колдоговора проходили очень сложно. У всех были разные тарифные ставки, размер премирования, а уж о компенсациях и льготах и говорить не приходится. Перед профсоюзом стояла очень сложная задача - сделать все условия едиными и при этом сохранить то, что было лучшим у каждого. На переговоры ушло почти девять месяцев и только после созыва Советом представителей конференции работников ОАО «ДГК», назначенной на 14 декабря 2007 года, руководством компании были сняты разногласия по оплате труда. В апреле 2009 года был

подписан новый коллективный договор, который с изменениями и дополнениями дважды продлевался в 2011 и 2012 году и действует по 31 декабря 2014 года. В течение всего периода не прекращалась борьба за исполнение условий коллективного договора. Мы обращались в суды, органы государственного контроля и надзора, проводили конференции работников филиала и сбор подписей под коллективными обращениями к органам исполнительной власти, публиковали материалы в СМИ. И все это при отсутствии средств в тарифах, в бизнес-плане, при многомиллионных убытках. Только перерасчет заработной платы за шесть месяцев 2009 года вернул работникам филиала более 15 млн рублей. Наша «первичка» практически доказала свою способность решать законными способами любые трудовые споры в пользу работников.

Некогда почивать на лаврах

Казалось, что результативно «повоевав», профсоюз может почивать на лаврах былых заслуг. Но нет, я не помню такого месяца в своей работе, когда не возникало бы новой острой и сложной ситуации. Работодателем ежегодно планировалось сокращение рабочих мест, предпринимались попытки изменить определенные сторонами условия трудового договора - размеры компенсаций, показатели премирования и другие. В условиях постоянно изменяющегося законодательства, при широком спектре вопросов регулирования трудовых отношений профсоюзный руководитель для решения этих вопросов должен постоянно повышать свой профессиональный уровень, но и профессиональный уровень профактива. Этому во многом содействует учебно-методический центр Федерации профсоюзов Приморского края. Именно благодаря программе дополнительного профессионального образования, реализуемой учебным центром совместно с ФНПР, в 2009 – 2010 годах я прошел курс Академии труда и социальных отношений по программе «Менеджмент общественных организаций».

Самая большая проблема

- Со времен «молодой России» сформировано мнение, что в росте тарифов на электроэнергию виноваты те, кто поставляет услуги. Но на самом деле от энергетиков здесь зависит не все. Самая большая проблема нашей отрасли заключается в том, что мы окончательно выработали тот ресурс, который был заложен еще в СССР, оборудование станций устарело и находится в плачевном состоянии. А вместе с оборудованием в плачевном состоянии находятся надежность и безопасность энерготеплоснабжения региона. Средств на обновление материальной базы нет, сохранить на прежнем уровне затраты на персонал можно только за счет урезания затрат на ремонт, что повсеместно и происходит. Энергетику Дальнего Востока довели до крайности, сегодня реальное состояние оборудования всех станций находится на грани фола, его работоспособность держится только на энтузиазме самих энергетиков. Многие руководители в частных беседах образно называют себя «капитанами теплохода «Булгария», и молятся лишь о том, чтобы их предприятие не рухнуло первым. Но если энергетика Приморья допустит

сбой, это будет коллапс, подобный тому, который произошел в конце девяностых и о котором еще свежи воспоминания у жителей края, надолго оставившихся тогда без электричества и отопления. Мы работаем в отрасли, которая обеспечивает жизнь населения, и если лампочки можно заменить свечками, то тепло в городских квартирах нельзя получить с помощью печек-буржук.

Безопасность или прибыль?

В любом производстве есть две составляющие - безопасность и эффективность. К сожалению, для современного менеджмента эффективность вышла на первое место, экономика переросла в экономику, что напрямую отражается на безопасности людей и надежности оборудования. Не так давно во время очередного «Дня охраны труда» я был на Владивостокской ТЭЦ-2. Так вот, рабочие котельного цеха на вопрос «куда ходите в туалет» отвечали уклончивой улыбкой. Как выяснилось, это жизненно важное помещение в цехе просто отсутствует. А ведь на смене, которая продолжается 12 часов, работает около 20 человек. Еще одна проблема - освещенность рабочих мест. В том же котельном цехе Владивостокской ТЭЦ-2, где много выполненных из железа и бетона поверхностей нагрева, отсутствует должное освещение. Но люди вынуждены продолжать работу, хотя законодателем четко определено, что там, где процесс производства угрожает жизни и здоровью работника, он обязан отказаться от выполнения этих работ. Тот факт, что на котле № 13 Владивостокской ТЭЦ- 2 с 2007 года два человека погибло при исполнении служебных обязанностей, говорит о том, что на предприятии не приняты достаточные меры по охране труда. В феврале 2013 года на ВТЭЦ-2 одновременно 35 работников котельного цеха написали заявления об увольнении. Без них станция бы просто встала в разгар зимы, поэтому мы сначала убедили работников не давать ход своим заявлениям, а затем добились от работодателя установления дополнительных выплат за работу в тяжелых условиях. Но главное, ситуацию с оставшимися пылеугольными котлами к нынешнему отопительному периоду исправили.

Заходите к нам на сайт

- Самый большой недостаток в нашей работе – это слабый информационный ресурс. Можно сделать на копейку, а озвучить на рубль, мы же, сделав на миллионы рублей, озвучиваем на копейку. Я уже приводил пример, что только в 2009 году по решениям суда, которые были, в конечном счете, применены не только к заявителям, но ко всем работникам, было возвращено более 15 миллионов рублей в одном только филиале ДГК. Это громадная сумма, но раньше мы не имели возможности рассказывать об этой победе, потому, что у нас не было достаточных информационных ресурсов. Поэтому мы создали в Интернете сайт своей первичной профсоюзной организации (<http://ppo-primgen.ucoz.ru/>). Кроме информационной составляющей там есть и обратная связь, возможность по электронной почте обратиться напрямую к председателю первичной профсоюзной организации, прокомментировать то или иное событие. У первичной профсоюзной организации «Приморская ге-

нерация» есть своя эмблема, для создания которой в качестве образца использовалась геральдика ОАО «ДГК» и Всероссийского «Электропрофсоюза». Кроме того, на здании Владивостокской ТЭЦ-2 появилась пятиметровая бегущая строка с профсоюзной информацией. Ну и, конечно, продолжаем выпуск раз в полгода профсоюзной газеты.

Десять лет на посту

- Я уже 10 лет работаю председателем первичной профсоюзной организации, и рядом со мной на освобожденной основе работают еще три председателя профсоюзных организаций, так же преданные всем сердцем профсоюзному движению. Это Александр Гуцевич, председатель профкома Владивостокской ТЭЦ-2, Алексей Ошейко, председатель профкома на Артемовской ТЭЦ, и Елена Бондаренко, председатель профкома Партизанской ГРЭС. Все они начинали работу на своих станциях на рабочих специальностях, имеют по два высших образования. В штате первички есть свой бухгалтер – Ольга Осипова, самый опытный работник нашей профсоюзной организации. Надо отметить, что бухгалтер ППО - это не просто финансист, в его обязанности входит также организация культурно-массовых мероприятий, работа с детьми членов профсоюза, с неработающими пенсионерами и многое, многое другое. Но, какой бы сильной не была «первичка», без ресурса отраслевого профсоюза, Федерации независимых профсоюзов России она не смогла бы не только эффективно работать, а и просто существовать. В штате краевого комитета, возглавляемого председателем краевой организации Михаилом Антипенко, есть технический и правовой инспекторы. Это настоящие профессионалы в своем деле и хорошие наставники для профактива краевой организации.

Жалуйтесь грамотно

Профсоюз – это сегодня единственная организация, способная противостоять беспределу собственников, думающих только о прибыли любой ценой. Но это не только объединение работников, готовых отстаивать свои трудовые права, но и пользующиеся доверием лидеры, профессионально и самоотверженно представляющие и защищающие эти права. Лично я понял важность этой деятельности буквально с первых дней работы в качестве председателя профорганизации, и стал фанатиком профсоюзного дела. У меня даже хобби такое - не рыбалка или моделирование, а изучение нормативных документов и законодательных актов. Еще со времен срочной воинской службы моим девизом стал принцип «Живи по Уставу – завоюешь честь и славу». Я – человек правил, конкретики, мне нужно, чтобы все сказанное было написано, а написанное – понятно. Я всегда повторяю своим членам профсоюза: жалуйтесь грамотно. Хотите поговорить – поговорите, хотите результат – надо об этом писать. И рассказываю им, как это сделать, как правильно написать заявление о нарушении их прав со стороны работодателя.

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

Хочешь поговорить – поговорили;

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

Отрицательный результат – тоже результат.

Ни одна инстанция не является конечной.

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

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

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

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

Председатель – Антипенко Михаил Фёдорович, тел: 241-12-82; (0)28-15; antipenko@dvec.ru;

Заместитель председателя – Гелемей Николай Викторович, 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
kazansky.68@mail.ru