ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»
ХАБАРОВСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОО – «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ХАБАРОВСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ» ОАО «ДРСК»

III МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ

база «Мухинка»
п.Белогорье, Амурская область
сентябрь 2013г.

ПРОГРАММА
3 МОЛОДЁЖНОГО ФОРУМА
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«ХАБАРОВСКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ» ОАО «ДРСК»
15 - 20 сентября 2013года

Дата, время	Мероприятия	Место проведения	Ответственный
15.09.2013г. 07.00	Выезд участников форума из г.Николаевск-на-Амуре	г.Николаевск	Егоров Г.В
15.09.2013г. 21.00	Сбор участников форума от СП СЭС. Выезд в г.Хабаровск	г. Комсомольск ж/д вокзал	Попов П.Н.
16.09.2013г. 10.00 – 11.00	Встреча молодежи с председателем ХКО «ВЭП» и директором филиала «ХЭС»	г.Хабаровск, ул. Муравьёва-Амурского, 4, ауд. 215 (здание ХКООП)	Попов П.Н. Удалых Л.А.
11.00 – 13.00	Коллективный договор. (Коллективный договор как средство мотивации профсоюзного членства)	-/-	Рыбко Ю.Ю.
13.00 – 14.00	Свободное время (обед)		
14.00 – 16.00	Информационная работа в первичной профсоюзной организации	-/-	Сердюк Е.С. Мустафина И.А.
16.00 – 16.30	Сбор участников форума от СП СЭС, СП ЦЭС, АУП Выезд в г.Благовещенск.	г.Хабаровск, Ж/д вокзал	Попов П.Н. Удалых Л.А.
17.09.2013г. 07.00 – 09.00	Прибытие в г.Благовещенск, проезд автобусом на б/о «Мухинка» размещение, завтрак.	б/о «Мухинка»	Попов П.Н. Удалых Л.А.
10.00 – 11.00	Открытие форума. Встреча молодежи с председателем Совета представителей ППО и руководителями ОАО «ДРСК»	-/-	Шпинькова А.С. модераторы
11.00 – 13.00	«Структура современного российского профсоюзного движения» «Правовые основы деятельности профсоюзной организации»	-/-	модераторы
13.00 – 14.00	Обед	-/-	Попов П.Н.
14.00 – 16.00	«Молодежный совет?!? Вперед в будущее» . Информационный блок «Молодежный совет в структуре профсоюзов»	-/-	модераторы
16.00 – 18.00	«Социальные проекты, реальны ли?» Информационный блок (или Тренинг № 1 « Создай свой молодежный совет» Творческое осмысление материала «Создай свой молодежный совет»)	-/-	модераторы
18.00 – 19.00	Ужин	-/-	Попов П.Н.

19.00 – 23.00	**Командообразование, вечернее мероприятие (домашнее задание)**	**-/-**	**Попов П.Н. модераторы**
18.09.2013г. 09.00 –10.00	**Подъём, завтрак.**	**-/-**	**Попов П.Н. модераторы**
10.00 – 13.00	**Защита проектов. Подведение итогов. Закрытие форума**	**-/-**	**Шпинькова А.С. модераторы**
13.00 – 14.00	**Обед**	**-/-**	**Попов П.Н.**
14.00 – 15.00	**Выезд с б/о «Мухинка» в г.Благовещенск**	**-/-**	**Попов П.Н. Удалых Л.А.**
16.00 – 17.00	**Посещение краеведческого музея г.Благовещенск**	**-/-**	
17.00 – 17.30	**Ужин**	**-/-**	**Попов П.Н.**
17.53	**Выезд в г.Хабаровс**	**Ж/д вокзал, г.Благовещенск**	**Попов П.Н. Удалых Л.А.**
19.09.2013г. 08.04	**Прибытие в г. Хабаровск**	**г.Хабаровск, Ж/д вокзал**	
16.00	**Выезд участников форума от СП СЭС из г. Хабаровска**	**г.Хабаровск, автовокзал**	**Попов П.Н.**
22.00	**Прибытие в г. Комсомольск-на-Амуре**	**г. Комсомольск автовокзал**	**Попов П.Н.**
20.09.2013г. 21.00	**Прибытие в г. Николаевск-на-Амуре**	**г.Николаевск**	**Егоров Г.В.**

Листовка

ЧТО ДАЁТ ПРОФСОЮЗ ?

Хочу обратиться к работникам нашего предприятия с вопросом, с которым сталкивается профком в последнее время и постараться довести до каждого члена профсоюза, в том, числе и до всех работников, которые «расплывчато представляют предназначение Профсоюза, связывают его с путёвками, подарками, что-то там с зарплатой».

Видимо, мы плохо информируем своих работников, если появляются такие вот вопросы.

Защита и представительство.

В соответствие с Уставом общественного объединения «Всероссийский электропрофсоюз» ***целями и задачами Профсоюза являются представительство и защита*** социально-трудовых прав интересов своих членов профсоюза.

Коллективный договор заключается на основании Трудового Кодекса РФ, Отраслевого Тарифного Соглашения в электроэнергетике РФ между работодателем и работниками, ***являющимися членами профсоюза*** и не являющимися членами профсоюза, но уполномочившие Профсоюз представлять их интересы при ведении коллективных переговоров.

При этом профсоюз организовывает и общественно значимые мероприятия обеспечивающих достойный уровень жизни и благоприятные условия труда и быта членов профсоюза и их семей, содействует проведению оздоровительных и социальных программ.

Думать о какой-то прямой материальной выгоде, которую получит работник, вступая в профсоюз, будет неправильно.

Большинство работников не способны самостоятельно решить проблемы, с которыми они сталкиваются на производстве. Следовательно, казалось бы, собственный интерес работника требует, чтобы он просто смирился с несправедливостью, с которой сталкивается на работе. Ведь в противном случае он может потерять даже то, что сейчас есть – саму работу.

То есть в интересах каждого работника – объединиться и вступить в профсоюз, иметь коллективную защиту своих прав и интересов.

Подавляющее число работников считают, что **все положительные достижения и социальные блага предоставляются по доброй воле работодателя, без участия профсоюза, *в то же время в нерешенных проблемах винят профсоюз.***

Может это никому не нужные функции, не актуальные? Но вряд ли кто-то не понимает, что ***установление рыночных отношений***, сама рыночная идеология ***сегодня заставляет работодателей экономить на всём во имя прибыли.*** Объективными следствиями этого неизбежно становятся оптимизация штатов, увеличение интенсивности труда, тотальная экономия на затратах, в том числе на персонал.

На предприятиях где НЕТ коллективного договора НЕТ ПРОФСОЮЗА (различные ООО, ИП). О положении работников на таких предприятиях хорошего сказать мало: бесконтрольные переработки до 4-х часов за смену, отсутствие отпусков, работа сутки

через сутки и.т.д. сокращение персонала и зарплата на усмотрение собственника без указания причины с нарушениями законодательства РФ.

Сегодня у нас с вами есть КД, по которому вы получаете

- вознаграждение за выслугу лет
- оплату за сверхурочную работу
- надбавку за непрерывный стаж работы на предприятии
- ваша заработная плата индексируется
- вы получаете премию за месяц, квартал, год
- 50 % льготу на тепло и свет
- материальную помощь
  - к отпуску,
  - на рождение ребёнка,
  - с заключением брака,
  - при погребении родственников и многое другое
- Имеете дополнительные оплачиваемые отпуска:
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за особый характер работы;
  - за ненормированный рабочий день;
  - за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
  - за работу в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней
- Имеете систему оплаты труда, включая размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (***ст. 135, 143, 147, 154 ТК РФ*****);**
- Получаете финансирование на культурно- массовую и физкультурно-оздоровительную работу (в том числе и новогодние подарки, проведение турслётов, спартакиад и т.д.)

Но.. все это мы с вами имеем, потому что у нас есть КД!!!
И есть выборной орган первичной профсоюзной организации.

Согласно **ст. 116, 119**, **154 ТК РФ** порядок и условия предоставления **отпусков,** конкретные размеры повышенной оплаты труда определяются КД или локальными нормативными актами, которые ***принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.***

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по п.2,3, или 5 части первой ст.81 ТКРФ производиться с учётом мотивированного мнения ***выборного органа первичной профсоюзной организации.***

Согласно **ст. 377 ТК РФ** в случаях, предусмотренных Коллективным Договором, работодатель отчисляет денежные средства ***первичной профсоюзной организации*** на культурно- массовую и физкультурно-оздоровительную работу

А сейчас давайте представим, что НЕ будет у вас Профсоюзной организации и НЕ будет Коллективного Договора. Что вы будете иметь.

- ежегодный основной оплачиваемый ***отпуск будет предоставляться продолжительностью – 28 календарных дней*** (*ст. 115 ТК РФ*);
- **МРОТ (минимальный размер оплаты труда) – 5 205** рублей; установлен ФЗ от 19 июня 2000 г № 82- ФЗ (в редакции ФЗ от 3 декабря 2012 г. № 232-ФЗ).

- гарантии и компенсации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя – **выплата выходного пособия в размере от двухнедельного до двухмесячного среднего месячного заработка** (*ст. 178 ТК РФ*).
- 30 % Дальневосточный коэффициент
- 30 % Районный коэффициент

Практически всё остальное сверх этого осуществляется через коллективные договора, соглашения, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: которые ***принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.***

Коллективный договор, ОТС принимаются сторонами (представителями работников и работодателей) по согласованию. Работодатель или представители работника могут не договориться по тем или иным вопросам – не прийти к согласованному решению. Тогда, чтобы выполнить требования трудового законодательства, работодатель издаёт локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. При этом работодатель обязан соблюсти установленный статьей 372 Трудового кодекса порядок учета мнения представительного органа работников (*ч. 4 ст. 8 ТК РФ*).

Статья *372 ТК РФ* устанавливает ***только один представительный орган работников – выборный орган первичной профсоюзной организации***.

При отсутствии выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома), **работодатель издает локальные нормативные акты**, регулирующие трудовые отношения **без учета чьего-либо мнения**, т.е. **единолично.**

Как ваш профком исполняет свою основополагающую функцию? Судить – вам. Очередная отчётная конференция состоится в марте 2013 года.

Но, не всё измеряется рублём. Те или иные связанные с трудом проблемы у работников возникают неизбежно. Напрямую взаимодействовать с руководством районов, СП и филиала по всему комплексу трудовых отношений, начиная с графиков работы, заканчивая системой оплаты труда – **одному работнику не под силу, да и таких полномочий у него просто нет.**

Поэтому хочется, чтобы все понимали для чего им профсоюз, и на какие цели идут профсоюзные взносы.

Профсоюз – не МММ, умножением вкладов не занимается.

Немного о путёвках и подарках, и о заработной плате.

К сожалению, существует немало заблуждений насчёт профсоюзных путёвок и подарков. Профсоюзные путёвки существовали только при социализме. Потому что государство тогда передавало часть санаториев и домов отдыха в профсоюзное управление. Никогда за счёт профсоюзных взносов путёвки в санаторий-профилакторий – не покупались. Они всегда (в том числе и в настоящее время) приобретались за счёт средств работодателя и государственного социального страхования.

Все решения по выделению путёвок, как работникам, так и их детям, по-прежнему принимаются с участием профкома в комиссии по кадровой и социальной политике.

Поэтому, во-первых, нельзя согласиться, с тем, что профсоюз путёвками не занимается, а во-вторых, непонятно, что важнее для работников: сами путёвки или кто их выдаёт?

Профком же свою задачу видит в отстаивании льгот и положений коллективного договора и выделении работодателем достаточных средств.

Ну, а возможность приобретения путёвок за счёт профвзносов легко просчитывается**.**

Разделите вашу месячную зарплату на 100 и умножьте на 12 месяцев. Это годовой размер ваших профсоюзных взносов.

Даже если вернуть вам всю эту сумму, какую путёвку на неё можно купить?

А сейчас давайте займёмся простой математикой.

Возьмите все свои расчётные листки за год – просчитайте, сколько Вы получили доплат, льгот по КД, в том числе льготу на свет и тепло, и сравните эту цифру с удержанным процентом профсоюзных взносов! Эта разница в десятки раз превышает все полученные вами льготы!! А теперь второй вариант – отнимите от общей суммы в выдаче за год – доплаты, льготы, профсоюз и разделите на 12 мес. Вы сами увидите, что средняя заработная плата в месяц составит не более 12-15 тыс. руб.

Выходя из профсоюза, человек, по сути, начинает пилить сук, на котором сидит. Казалось бы - выйдя из профсоюза, экономишь целый процент от зарплаты, льготы же остаются на месте.

Но если количество членов профсоюза уменьшиться до критического, то отстаивать колдоговор будет просто некому.

Сейчас «работа» - это рынок, работодатель стремится платить ровно столько, чтобы на предприятии были закрыты вакансии. Текучесть кадров, низкая квалификация специалистов в связи с недостаточной оплатой – эти факторы сыграют только через несколько лет, но в это время будут страдать люди, простые работники. Профком это основная, если не единственная связь работника с работодателем, позволяющая вовремя донести о проблемах, претензиях работника, в системе нашего предприятия.

Если в таких условиях вы способны в одиночку представлять свои **трудовые интересы, защищать свои права, торговаться за цену своего труда –**

тогда - профсоюз вам не нужен!

Особенно, если в этой жизни вас есть, кому защитить.

Я благодарна всем кто прочитал это обращение до конца.

В кабинете председателя профкома всегда открыта дверь……

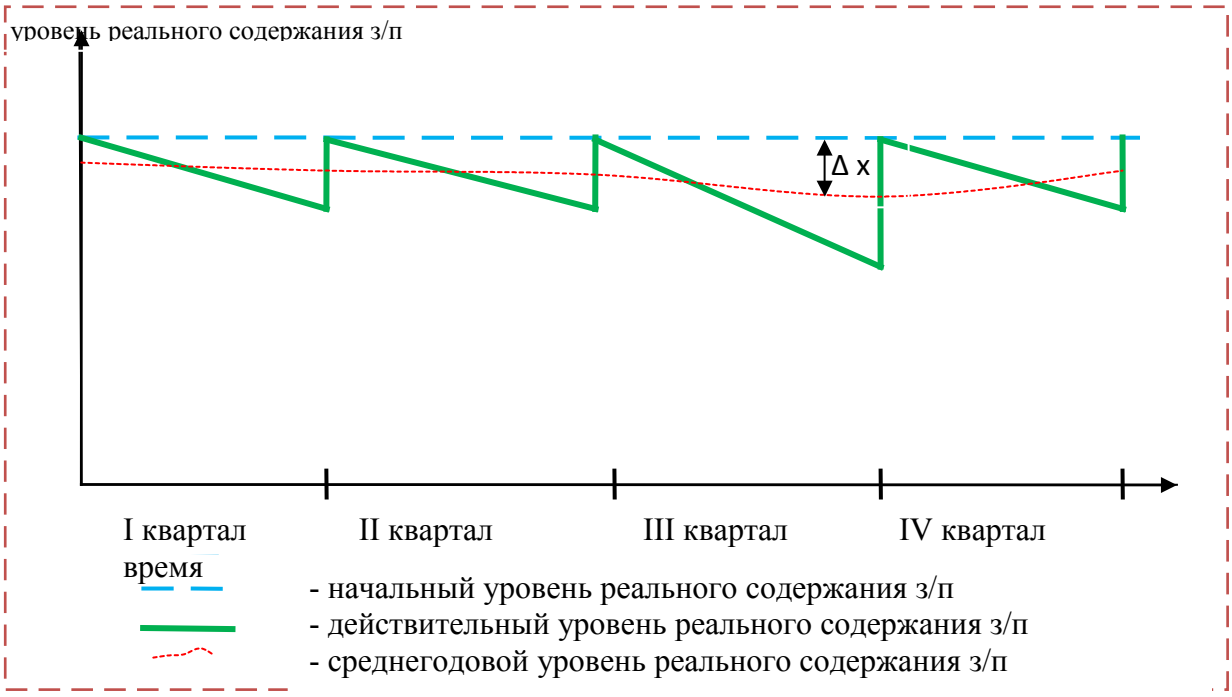
С уважением председатель ПК
СП «Центральные электрические сети» п/п Л.Н. Орёл

Профсоюз нужен молодым,
Молодые нужны Профсоюзу.

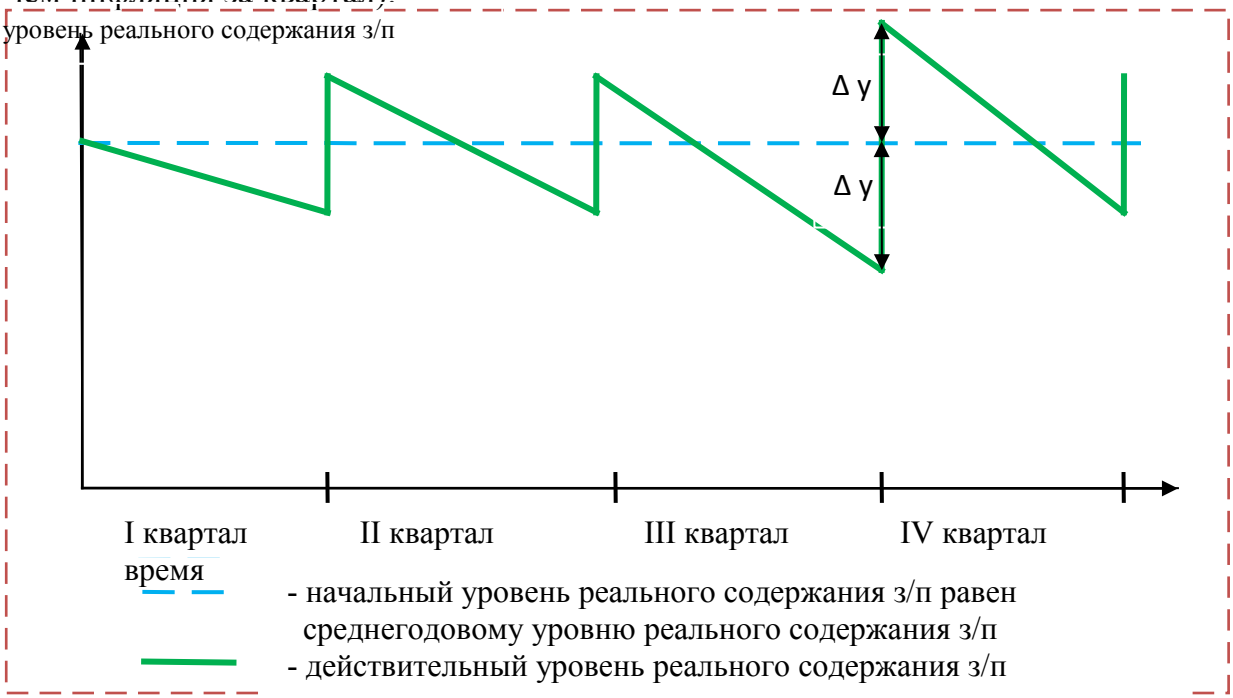
Конституция Российской Федерации, ст.7.1
Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Предлагаю разобраться – Что есть достойная жизнь и свободное развитие человека? Достойную жизнь, может обеспечить – достойная зарплата, а для свободного развития необходимо – свободное время.
Достойная зарплата – цена за труд на уровне необходимом для воспроизводства рабочей силы. То есть работник за 25 лет по 12 месяцев получит 300 зарплат и на эти средства должен достойно прожить сам, содержать свою семью и воспитать другого работника, который через 25 лет займет его место. Такая цена за труд называется стоимостью рабочей силы. Основной закон капитализма – закон стоимости, который гласит – «Товар не может продаваться дешевле чем стоимость затрат на его производство».
Попробуем определить стоимость товара – рабочая сила. Чтобы на место работника через 25 лет пришел работать его ребенок, его надо родить. Для этого необходима семья. Так как в семье два взрослых работника – мужчина и женщина, необходимо двое детей. Учитывая статистическую смертность детей и молодых людей до 25 лет, в семье должно родится 2,4 ребенка. 0,4 ребенка родится не может. Значит, для воспроизводства рабочей силы необходима семья – муж, жена и 3 детей. Для нормального воспитания 3 маленьких детей женщина проведет в декретном отпуске 9 лет и до пенсии отработает не 25, а 16 лет. Этой семье из 5 человек необходима 4 комнатная квартира не менее 72 кв.м., так как вероятность разнополых детей составляет 75%. Квартиру наша среднестатистическая семья может взять в ипотеку на 25 лет, но выплатить за 25 лет им придется с учетом процентов 3 стоимости купленной квартиры.
Сразу скажу - в своих расчетах я использую методику Золотова А.В., доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой экономической теории Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского. Подобная методика в энергетике используется для расчета тарифов через «Котел». Стаж работы, количество детей в семье могут быть разными, но среднее статистическое значение должно быть именно таким. Мы считаем «Котел» (все необходимое по общепризнанным нормам) для семьи из 5 человек на 25 лет и делим на 300 зарплат, получаем необходимый для достойной жизни по общепризнанным нормам, размер заработной платы в месяц.
Расчет достойной зарплаты в Хабаровском крае на 01 мая 2013г выполнил Нечитайло Константин Владимирович – председатель ПО «Северные электрические сети» филиала «ХЭС». Он получил размер достойной зарплаты на уровне стоимости воспроизводства рабочей силы 95 тыс. рублей в месяц. Расчет можно увидеть на следующих страницах, получить презентацию в электронном виде на флэшку, или скачать на сайте ППО «ХЭС» **www.profhes.ru**; Используя этот метод, вы можете сами сделать расчет стоимости воспроизводства рабочей силы по общепризнанным нормам и определить размер достойной зарплаты в определенный момент времени.
Еще хочу обратить ваше внимание на деньги, которыми работник получает зарплату. Деньги при инфляции – это самоубывающая стоимость. Инфляция «съедает» зарплату. Инфляция – это запланированный рост цен на все товары и услуги, кроме товара рабочая сила. Механизм инфляции изобрел английский буржуазный экономист Джон Мейнард Кейнс. Работник как бы находится на «конвейере», который непрерывно катит его вниз, постоянно снижая уровень реального содержания его заработной платы.

Рассмотрим график изменения потребительской стоимости зарплаты от инфляции при индексации один раз в квартал (соответствует ситуации в ОАО «ДРСК»):



Δ x – это величина на которую уменьшается реальное содержание з/п в результате инфляции. А вот как должно выглядеть изменения потребительской стоимости зарплаты от инфляции при индексации один раз в квартал(индексация должна быть в 2 раза больше чем инфляция за квартал):



Первейшая задача Профсоюза – увеличение заработной платы работников до уровня стоимости воспроизводства рабочей силы, при 40 часовой рабочей неделе. То есть выход на достойную зарплату. Только при этом условии у работника появляется свободное время. Самое ценное для работника – это свободное время.

Свободное время – время, которое работник может использовать для своей семьи, учебы, культурного и физического развития, занятия хобби.

Дальнейшая задача Профсоюза – уменьшение продолжительности рабочей недели, при условии сохранения заработной платы на уровне стоимости воспроизводства рабочей силы. Для этого работодатель должен развивать и механизировать производство, и тогда производительность труда работников будет расти, рабочее время сокращаться, а прибыль предприятия также будет расти. Это приведет к развитию и процветанию предприятия и увеличению свободного времени работников.

Председатель ППО «ХЭС» Попов П.Н.