

Общероссийское отраслевое
объединение работодателей
электроэнергетики



Общественное объединение –
«Всероссийский Электропрофсоюз»



Публичный отраслевой отчет
о развитии социального партнерства
в электроэнергетике Российской Федерации
2011

The social report of electric power industry 2011

г. Москва, 2012 г.



Утвержден на заседании Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

Протокол № 59 от 12 апреля 2012 года

Публичный отраслевой отчет
о развитии социального партнерства
в электроэнергетике Российской Федерации
2011

*(исполнение норм Отраслевого тарифного соглашения
в электроэнергетике Российской Федерации в период
2009–2011 годов).*

Электроэнергетика – отрасль, от надежной работы которой зависит функционирование, развитие промышленного производства, комфортная жизнь людей. Эта надежность достигается не только необходимым ресурсом оборудования, но и стабильной и профессиональной работой всех вовлеченных в производственный процесс работников: слесарей, электрослесарей, электромонтеров, машинистов, инженеров, экономистов, руководителей и других работников.

Готовность эффективно применять свои знания и опыт для поддержания необходимого уровня надежности производства, развития энергокомпаний во многом связана с качеством урегулированности социально-трудовых отношений, степени развития социального партнерства на отраслевом и локальном уровнях.

Полномочные представители работодателей и работников электроэнергетики – Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (далее – Объединение РаЭл) и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП), при подготовке настоящего публичного Отчета ставили своей целью обобщить, проанализировать и довести до всех заинтересованных сторон информацию о текущем уровне развития социального партнерства, особенностях социально-трудовых отношений в энергокомпаниях – участниках Отчета.

Данные Отчета разбиты на два самостоятельных раздела. В первом представлена информация о взаимодействии представителей социальных партнеров в 2011 году на отраслевом уровне, осуществленных совместных проектах, сотрудничестве с представителями органов государственной власти, в т.ч. по вопросам тарифного регули-

Power industry is a branch, on reliable work of which depend functioning, development of industrial production, and comfortable life of people. This reliability is reached not only by the required equipment service life, but also by stable and professional work of all the workers, involved in production process: such as mechanics, electro mechanics, electricians, engine drivers, engineers, economists, managers and other workers.

Readiness to effectively apply the knowledge and experience for maintenance of the necessary level of production reliability and power companies' development is in many respects connected with quality of social and labor relations adjustment, degree of social partnership development at branch and local levels.

Authorized representatives of employers and power industry workers; the All-Russia branch association of electric-power industry employers All-Russia trade association of employers in the power industry (hereinafter referred to as the RaEI Association) and Public Association – All-Russian «Electric Trade Union» (ARETU) (hereinafter referred to as VEP), by preparation of the present public report set themselves as a purpose to summarize, analyze and provide all the interested parties with information on the current level of social partnership development, specifics of social and labor relations in power companies – parties of the report.

The report data are divided into two distinct sections. The first provides information about the interaction of representatives of social partners in 2011 at the branch level, of carried out joint projects, of cooperation with representatives of state authorities' bodies, including issues of tariff regulation in power industry, as well as other questions. The second section includes generalized data on performance



рования в электроэнергетике, и другие вопросы. Во втором разделе обобщены данные по исполнению конкретных положений Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы (далее – ОТС), практике регулирования вопросов социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организациях, предоставивших данные для Отчета, всего в 126 субъектах рынка труда.

Настоящий Отчет верифицирует достигнутый уровень социального партнерства участников ключевого отраслевого документа – ОТС, а благодаря наличию среди организаций представителей различных видов электроэнергетического производства – отражает и общий отраслевой уровень. На протяжении 7 лет, в ходе которых Объединение РаЭл и ВЭП представляли интересы работников и работодателей при заключении отраслевых соглашений (на 2005–2006, 2007–2008, и 2009–2011 годы), проводили проверку их исполнения, готовили аналогичные отчетные материалы, были собраны многочисленные отзывы заинтересованных субъектов электроэнергетики, делового сообщества, представителей органов государственной власти. Можно отметить, что настоящий Отчет имеет важное отличие от предыдущих: в рамках Отчета данные по реализации положений ОТС даны в динамике трех лет, показано изменение расходов работодателей на реализацию тех или иных предпочтений работникам, приведены показатели изменения различных вопросов регулирования социально-трудовых отношений, взаимодействия работодателей и работников, их представителей.

По имеющимся отзывам можно констатировать, что постоянное развитие практики подготовки отчетов об исполнении ОТС, расширение перечня анали-

of concrete provisions of the Industry tariff agreement in power industry of the Russian Federation for the years 2009–2011 (hereinafter referred to as OTC the practice of regulating social and labor issues and related economic relations in the organizations that provided data for the report; all in all 126 subjects of the labor market.

The present Report verifies the reached level of social partnership parties of the key industry document – OTC, and thanks to presence among the organizations of representatives of different types of electric-power production – reflects also the general branch level. Over a period of 7 years, during which RaEI Association and VEP representing the interests of workers and employers by conclusion of branch agreements for the terms (2005–2006, 2007–2008, and 2009–2011), controlled execution of their fulfillment, prepared analogous reporting materials, were collected numerous responses from interested power industry entities, business community, and representatives of state authorities bodies. It should be noted, that the present Report has an important difference as compared to previous reports: within the ranks of the Report data on realization of OTC provisions is presented in dynamics of three years, are shown changes in employers' expenses on realization of these or those preferences to workers, are given indices of change in regulation of various social and labor relations issues, as well of interactions between employers and workers, and their representatives.

According to available responses one can state, that the constant development of preparation of OTC execution reports, extension of list of analyzed indicators, allows positioning the given reports as the main branch instrument in the field of

зируемых показателей, позволяет позиционировать данные отчеты в качестве основного отраслевого инструмента исследования социально-трудовых отношений. Надеемся, что данный Отчет также станет востребованным, авторитетным документом у всех заинтересованных субъектов: представителей энергокомпаний, делового сообщества, инвесторов.

Авторы Отчета выражают признательность организациям электроэнергетики, которые приняли участие в подготовке Отчета. Отдельная благодарность – межрегиональным компаниям, имеющим в своем составе обособленные структурные подразделения, – за предоставление развернутых данных от каждого филиала.

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики

/

Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»

social and labor research. We hope that the present Report will also be a demanded and authoritative document for all the interested subjects: representatives of the power companies, business community, investors.

The authors express their gratitude to the organizations of the power industry, which took part in the Report preparation. Separate thanks to inter-regional companies, including those who have separate structural units, – for providing detailed data on each branch.

All-Russia trade association of employers in the power industry

/

All-Russian «Electric Trade Union»



СОДЕРЖАНИЕ

Визитные карточки социально-ответственных работодателей электроэнергетики Российской Федерации.....	7
Соответствие Отчета требованиям международных стандартов социальной отчетности.....	20
Стороны социального партнерства в электроэнергетике.....	22
Отчетность в сфере регулирования социально-трудовых отношений.....	23
I. Общая часть.....	25
Реформирование электроэнергетики.....	26
Качество производства электрической / тепловой энергии и снабжения потребителей.....	26
Кадровый потенциал в электроэнергетике. Кадровая политика.....	27
Партнерство с органами власти, профессиональными и общественными организациями и общественностью.....	28
Деятельность ВЭП по анализу уровня развития социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики.....	37
Информация о расходовании средств, выделяемых работодателем на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в 2011 году.....	38
Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда в электроэнергетике.....	40
Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011».....	41
Деятельность Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.....	44
Охрана труда.....	46
II. Особенная часть. Информирование общественности о реализации в 2009–2011 гг. обязательств, зафиксированных в ОТС, и других обязательств в социально-трудовой сфере.....	48
Раздел 1. Общие положения.....	49
Раздел 2. Рабочее время и время отдыха.....	54
Раздел 3. Оплата труда.....	61
Раздел 4. Занятость.....	89
Раздел 5. Охрана труда.....	103
Раздел 6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации.....	113
Раздел 7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства.....	132
Раздел 8. Дополнительные сведения.....	151
Выводы.....	169
Достижение целей Отчета и перспектива его применения заинтересованными сторонами.....	169
Перечень участников Отчета.....	174

**Визитные карточки социально-ответственных
работодателей электроэнергетики Российской Федерации.¹**

Негосударственный пенсионный фонд электроэнергетики	
фонд электроэнергетики	
Официальный сайт	http://www.npfe.ru
Среднесписочная численность	327 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2003 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	н/д
Наличие целевых программ и политики в области управ- ления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

Открытое акционерное общество «Владимирские коммунальные системы»	
Официальный сайт	http://www.vladcomsys.ru
Среднесписочная численность	2960 человек (2010 год)
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	н/д
Наличие коллективных трудовых споров	н/д
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	н/д
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией орга- низации либо сокращением численности или штата работников	н/д

¹ В перечень включены энергокомпании, полноценно участвующие в системе отраслевого социального партнерства посредством выполнения обязательств ОТС в электроэнергетике РФ и входящие в состав системы отраслевого представительства работодателей на базе Объединения РаЭл.



Открытое акционерное общество «Геотерм»

Официальный сайт	http://www.geotherm.rushydro.ru
Среднесписочная численность	288 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2005 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	н/д
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Нет программ
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

Открытое акционерное общество «Дальневосточная генерирующая компания»

Официальный сайт	http://www.dvgk.ru
Среднесписочная численность	15955 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2007 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г.	41,6 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

Открытое акционерное общество «Дальневосточная распределительная сетевая компания»

Официальный сайт	http://drsk.ru
Среднесписочная численность	7278 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	Нет
Наличие коллективных трудовых споров	Да
Член Объединения РаЭл	С 2007 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г.	24 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
«Дальневосточная энергетическая компания»**

Официальный сайт	http://www.dvec.ru
Среднесписочная численность	3293 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2007 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г.	23,4 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

Открытое акционерное общество «Донэнерго»

Официальный сайт	http://www.donenergo.ru
Среднесписочная численность	6994 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	Нет
Наличие коллективных трудовых споров	Нет
Член Объединения РаЭл	С 2005 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г.	57 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Кабардино-Балкарское открытое
акционерное общество энергетики и электрификации**

Официальный сайт	http://www.kabene.ru
Среднесписочная численность	234 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	0,9 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было



Открытое акционерное общество «Камчатскэнерго»

Официальный сайт	http://www.kamenergo.ru
Среднесписочная численность	4256 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	2,6 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

Открытое акционерное общество «Карачаево-Черкесскэнерго»

Официальный сайт	http://www.kchenergo.ru
Среднесписочная численность	217 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	2,6 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Производственно-энергетическая компания Колымы»

Официальный сайт	http://www.kolymaenergo.rushydro.ru
Среднесписочная численность	571 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	7 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

Открытое акционерное общество энергетики и электрификации Кубани

Официальный сайт	http://www.kubanenergo.ru
Среднесписочная численность	7630 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	69 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

Открытое акционерное общество энергетики и электрификации «Ленэнерго»

Официальный сайт	http://www.lenenergo.ru
Среднесписочная численность	5979 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	20,2 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

Открытое акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Волги»

Официальный сайт	http://www.mrsk-volgi.ru
Среднесписочная численность	21281 человек
Наличие коллективного договора	нет
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011	47 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да



**Открытое акционерное общество
«Межрегиональная распределительная
сетевая компания Северного Кавказа»**

Официальный сайт	http://www.mrsk-sk.ru
Среднесписочная численность	7890 человек
Наличие коллективного договора	Да, единый
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г.	32,7 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество «Межрегиональная
распределительная сетевая компания Северо-Запада»**

Официальный сайт	http://www.mrsksevpap.ru
Среднесписочная численность	14924 человек
Наличие коллективного договора	Да, единый
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г.	57,5 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
«Межрегиональная распределительная
сетевая компания Сибири»**

Официальный сайт	http://www.mrsk-sib.ru
Среднесписочная численность	18964 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г.	49 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
«Межрегиональная распределительная
сетевая компания Урала»**

Официальный сайт	http://www.mrsk-ural.ru
Среднесписочная численность	11991 человек
Наличие коллективного договора	Да, единый
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2009 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	50 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
«Межрегиональная распределительная
сетевая компания Центра»**

Официальный сайт	http://www.mrsk-1.ru/ru
Среднесписочная численность	30334 человек
Наличие коллективного договора	Да, единый
Наличие неурегулированных трудовых споров	Были на конец отчетного периода
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	42 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
«Межрегиональная распределительная
сетевая компания Центра и Приволжья»**

Официальный сайт	http://www.mrsk-cp.ru
Среднесписочная численность	21729 человек
Наличие коллективного договора	Да, единый
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	207 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было



**Открытое акционерное общество
«Межрегиональная распределительная
сетевая компания Юга»**

Официальный сайт	http://www.mrsk-yuga.ru
Среднесписочная численность	14505 человек
Наличие коллективного договора	нет
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	были в отчетном периоде
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 году	62,6 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
«Московская объединенная
электросетевая компания»**

Официальный сайт	http://moesk.ru
Среднесписочная численность	15256 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	Были на конец отчетного периода
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2011 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	38,6 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

Открытое акционерное общество «РусГидро»

Официальный сайт	http://www.rushydro.ru
Среднесписочная численность	5774 человек
Наличие коллективного договора	Да, единый
Неурегулированные трудовые споры	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2003 года
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности / штата	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
«Системный оператор Единой
энергетической системы»**

Официальный сайт	http://so-ups.ru
Среднесписочная численность	7355 человек
Наличие коллективного договора	Нет
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	н/д
Член Объединения РаЭл	С 2005 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	52 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

**Открытое акционерное общество
«Тамбовская энергосбытовая компания»**

Официальный сайт	http://www.tesk.tmb.ru
Среднесписочная численность	259 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2007 года
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности / штата	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

**Открытое акционерное общество
«Территориальная генерирующая
компания №11»**

Официальный сайт	http://www.tgk11.com
Среднесписочная численность	5493 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было



**Открытое акционерное общество
«Федеральная сетевая компания
Единой энергетической системы»**

Официальный сайт	http://www.fsk-ees.ru
Среднесписочная численность	23049 человек
Наличие коллективного договора	нет
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	52 часа
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

**Открытое акционерное общество
«Энел ОГК-5»**

Официальный сайт	http://www.ogk-5.com
Среднесписочная численность	3701 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2008 года
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности / штата	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

**Открытое акционерное общество
«Югорская региональная
электросетевая компания»**

Официальный сайт	http://yuresk.ru
Среднесписочная численность	н/д
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	н/д
Наличие коллективных трудовых споров	н/д
Член Объединения РаЭл	С 2012 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	н/д
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	н/д

**Открытое акционерное общество
Акционерная компания «Якутскэнерго»**

Официальный сайт	http://www.yakutskenergo.ru
Среднесписочная численность	4871 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	86 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
энергетики и электрификации «Сахалинэнерго»**

Официальный сайт	http://www.sahen.elektra.ru
Среднесписочная численность	3277 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	48 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да

**Открытое акционерное общество
энергетики и электрификации «Севкавказэнерго»**

Официальный сайт	http://www.sevkavenergo.ru
Среднесписочная численность	398 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	н/д
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было



**Открытое акционерное общество
энергетики и электрификации «Тюменьэнерго»**

Официальный сайт	http://www.te.ru
Среднесписочная численность	7192 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	18 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

**Открытое акционерное общество
энергетики и электрификации «Янтарьэнерго»**

Официальный сайт	http://www.yantene.ru
Среднесписочная численность	2239 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	46 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

**Закрытое акционерное общество
«Братская электросетевая компания»**

Официальный сайт	http://www.bresc.ru
Среднесписочная численность	1156 человек
Наличие коллективного договора	н/д
Наличие неурегулированных трудовых споров	н/д
Наличие коллективных трудовых споров	н/д
Член Объединения РаЭл	С 2007 года
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	н/д
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Не было

**Закрытое акционерное общество
«Региональные электрические сети»**

Официальный сайт	http://www.eseti.ru
Среднесписочная численность	1272 человек
Наличие коллективного договора	Да
Наличие неурегулированных трудовых споров	отсутствуют
Наличие коллективных трудовых споров	отсутствуют
Член Объединения РаЭл	С 2004 года
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2011 г	37 часов
Наличие целевых программ и политики в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения	Есть программы
Высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников	Да



Соответствие Отчета требованиям международных стандартов социальной отчетности.

Подготовка качественного отчета, который будет высоко оценен не только заинтересованными сторонами компании, но и экспертами в области корпоративного управления, требует обязательного использования международных стандартов отчетности и учета лучших практик подготовки отчетов. Объединение РаЭл и ВЭП при подготовке настоящего Публичного отраслевого отчета также стремились следовать принципам информационной открытости, нацеленной на рост доверия со стороны всех заинтересованных лиц.

Одними из ведущих мировых стандартов по подготовке отчетности являются руководство Global Reporting Initiative (далее – GRI) и стандарты International Organization for Standardization (далее – ISO). Руководство GRI не просто даёт список конкретных показателей для раскрытия, но и увязывает структуру отчета с концепцией устойчивого развития и корпоративной социальной ответственностью. Таким образом, готовя отчет в соответствии с руководством GRI, Объединение РаЭл и ВЭП не только производят качественный отчетный продукт, но и демонстрируют свою приверженность практикам социально ответственного ведения бизнеса.

В настоящее время в мире не существует законодательно закреплённых норм, которые бы подробно регламентировали написание годового, нефинансового или интегрированного отчета. В отношении нефинансового и интегрированного отчета не существует даже нормативного требования, обязывающего компании готовить подобную отчетность. С другой стороны, отсутствие чётких законодательных регламентов в подготовке годовых, нефинансовых или интегрированных отчетов создаёт свободу действий при подготовке такой отчетности.

На фоне достаточно распространенной практики отчетов Публичный отраслевой отчет сторон социального партнерства – принципиально новый документ, способствующий формированию у потребителей коллективного портрета организаций электроэнергетики, дающего представление о выстраивании социально-трудовых отношений в организациях, о развитии социального партнерства и реализации обязательств, принимаемых каждой из сторон.

Подготовка настоящего Отчета осуществлялась с учетом положений международного стандарта GRI. В частности, отчет содержит следующую информацию, соответствующую показателям GRI:

	Общая характеристика исполнения норм трудового законодательства в организации	
	Стратегия в области управления персоналом.	Разделы Отчета (II часть)
LA1 GRI	Общее количество работников, разбивка по типу занятости, региональное распределение	3.10; 8.7
LA13 GRI	Состав руководящих органов и персонала организации в целом с разбивкой по полу, возрастной группе	8.35
LA2 GRI	Текущее количество кадров с разбивкой по возрастной группе, полу и региону	8.12
LA4, LA5, HR5 GRI	Диалог между работодателем и работниками. Социальное партнерство	Разд.7
LA3 GRI	Информация о системах оплаты труда и мотивации	Разд. 3

Соблюдение трудового законодательства		
HR4 GRI	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	8.22
HR8 GRI	Сведения о прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью	8.22;8.24;8.25
Обеспечение здоровья и безопасности труда работников		
LA6 GRI	Информация о состоянии здоровья и охране труда работников, может содержать информацию о деятельности совместных комиссий по здоровью и безопасности с участием представителей работодателей и работников, их представителей	5.20;5.21;8.14
LA7 GRI	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	3.12
LA9 GRI	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	
Показатели GRI результативности в области прав человека		
LA10 GRI	Среднее количество часов обучения на одного работника в год, в разбивке по категориям работников	8.20
LA11 GRI	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность работников к занятости, а также оказывать им поддержку при завершении трудовой деятельности	4.3; 4.16 б; 8.21
LA12 GRI	Оценка профессиональных качеств работников. Периодическая оценки результативности и развития карьеры	3.9
Социальная ответственность		
	Социальная поддержка	Раздел 6
	Общая характеристика исполнения норм трудового законодательства в организации	
	Улучшение жилищных условий	6.10
	Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия	7.6 а, б; 7.7
Показатели GRI о результативности в области прав человека		
HR6 GRI	Информация о наличии/отсутствии деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда	8.26
HR7 GRI	Информация о наличии/отсутствии деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	8.27
HR9 GRI	Общее число случаев, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	8.29



Стороны социального партнерства в электроэнергетике.

Представителями работников и работодателей электроэнергетики отраслевого уровня являются Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз».

Объединение РаЭл – некоммерческая организация, учрежденная 3 октября 2003 г. и зарегистрированная в соответствии с ТК РФ и Федеральными законами «Об объединениях работодателей» и «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Миссия Объединения РаЭл заключается в содействии развитию бизнеса в электроэнергетической отрасли посредством представительства и защиты интересов работодателей в социально-трудовой, экономической и других сферах, в отношениях с профессиональными союзами, органами государственной власти, органами местного самоуправления, выработки и проведения согласованной социально-ответственной политики организаций – членов Объединения.

Основными стратегическими направлениями работы Объединения РаЭл по развитию социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации являются:

- развитие рыночных механизмов регулирования социально-трудовых отношений, рынка труда;
- установление и формализация общих интересов работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений;
- создание условий для развития социального партнерства в организациях отрасли, совершенствование существующих и формирование новых форм социального партнерства;
- создание системы мониторинга и реальной оценки эффективности трудовых отношений и системы социального партнерства;
- совершенствование трудовых отношений как инструмента реального повышения эффективности деятельности организаций отрасли и производительности труда.

По состоянию на 31 декабря 2011 года Объединение РаЭл представляло интересы 35 крупнейших организаций электроэнергетики различных форм собственности, деятельность которых осуществляется в большинстве субъектов Российской Федерации. Согласованная позиция работодателей в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений позволяет членским организациям выстраивать надежные и взаимовыгодные отношения с более чем 300 тысячами работников.

Официальный сайт Объединения РаЭл – www.orael.ru

ВЭП – общероссийский профессиональный союз, созданный для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей.

Профсоюз является общероссийским, поскольку его организации действуют на территории 74 субъектов РФ, объединяет на добровольных началах граждан – членов профсоюза, работающих в организациях, занятых производством, передачей и распределением электрической и тепловой энергии, производством электрических машин и электрооборудования, добычей и агломерацией торфа, и иных

организациях, связанных с ними деловыми и профессиональными интересами, а также преподавателей, студентов и учащихся профильных профессиональных учебных заведений.

По своей численности ВЭП входит в десятку наиболее массовых профсоюзных объединений из 47, образующих Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР). ВЭП также входит в состав Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

Деятельность профсоюза базируется на принципах социального партнерства и открытого диалога с органами государственной власти, политическими партиями и общественными объединениями, объединениями работодателей и коллегами по профсоюзному движению.

Целями и задачами профсоюза являются выявление, представительство и защита социально-трудовых прав и интересов своих членов, участие в формировании и реализации социальных программ, обеспечивающих достойный уровень жизни и благоприятные условия труда и быта членов профсоюза и их семей.

В рамках реализации основ социального партнерства в электроэнергетике РФ стратегическими задачами профсоюза являются:

- формирование согласованной позиции во взаимодействии с социальными партнерами;
- расширение сферы совместных интересов с социальными партнерами;
- выявление общих и частных интересов работников на отраслевом уровне и уровне организаций электроэнергетики;
- участие в формировании корпоративных стандартов социально-трудовых отношений в организациях;
- изучение особенностей рынка труда с целью определения цены рабочей силы;
- осуществление контроля исполнения сторонами социального партнерства совместных решений.

В электроэнергетике и энергостроительстве к концу 2011 года действовали энергокомпании, в которых создано 915 первичных профсоюзных организаций, объединяющих более 450 тысяч членов профсоюза из 600 тысяч работников этих предприятий.

Официальный сайт ВЭП – www.elprof.ru

Отчетность в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Начиная с 2005 года, Объединение РаЭл и ВЭП публикуют отчетность, включаемую Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) в Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов. Данная отчетность отражает развитие социального партнерства, практику регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, подтверждает зависимость успешной работы энергокомпаний от надежного регулирования взаимных интересов работников и работодателей отрасли.

В отчете представлены данные о приоритетах в социальной политике энергокомпаний, рассмотрены конкретные формы социального партнерства, итоги взаи-



модействия с органами государственной власти и другие актуальные данные.

Во второй части отчета проведено сравнение данных по различным аспектам регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне в период 2009–2011 годов.

Социальная ответственность – неотъемлемая часть деятельности компаний электроэнергетики, без которой невозможно устойчивое развитие отрасли, бизнеса.

Устойчивое развитие компаний и отрасли в целом возможно только на основе эффективного взаимодействия с акционерами, инвесторами, работниками, органами власти, местными сообществами и гражданскими институтами.



Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики
Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»



I. Общая часть.



Реформирование электроэнергетики.

Электроэнергетика является базовой отраслью российской экономики, обеспечивающей электрической и тепловой энергией потребности всех отраслей экономики и населения. Надежное функционирование и устойчивое развитие отрасли являются важными факторами ее успешного экономического развития и определяют энергетическую безопасность Российской Федерации.

За последние годы в электроэнергетике России произошли существенные преобразования: были созданы новые компании по основным видам деятельности (производство, передача и распределение, сбыт), сформировался конкурентный рынок электроэнергии. Разделение на естественно монопольные (передача и распределение электроэнергии, оперативно-диспетчерское управление) и потенциально конкурентные (производство и сбыт электроэнергии, ремонт и сервис) функций привело к замене региональных энергокомпаний, объединяющих все стадии производства, на организации, специализирующиеся на отдельных видах деятельности. Магистральные сети перешли под контроль Федеральной сетевой компании; распределительные сети интегрированы в межрегиональные распределительные сетевые компании, функции и активы региональных диспетчерских управлений были переданы общероссийскому Системному оператору. Активы генерации объединились в межрегиональные компании оптового рынка и территориальные генерирующие компании.

Одной из важнейших целей реформы являлось создание благоприятных условий для привлечения в отрасль частных инвестиций. В ходе реализации программ IPO и продажи пакетов акций генерирующих, сбытовых и ремонтных компаний, эта задача была успешно решена. В естественно монопольных сферах, напротив, произошло усиление государственного контроля. Таким образом, были созданы условия для решения ключевой задачи реформы – создания конкурентного рынка электроэнергии (мощности), цены которого не регулируются государством и формируются на основе спроса и предложения, а его участники конкурируют, снижая свои издержки.

Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике в течение 3 лет поддерживало процесс завершения реформ в электроэнергетике, являясь гарантом стабильных социально-трудовых отношений в энергокомпаниях.

Качество производства электрической тепловой энергии и снабжения потребителей.

По данным Министерства энергетики Российской Федерации, на 1 января 2012 года общая установленная мощность энергосистемы Российской Федерации составила 218 145,8 МВт, увеличившись по сравнению с прошлым годом на 4 817,3 МВт за счет строительства новых энергообъектов и модернизации действующих мощностей. На долю тепловых электростанций приходилось около 68,4%, гидроэлектростанций – 20,4%, атомных – около 11 % энергетического потенциала.

Годовой объем производства электроэнергии в стране в 2011 году составил 1 019,4 млрд. кВт/ч, объем потребления за тот же период составил 1 000,1 млрд. кВт/ч. Максимум потребления в 2011 году зафиксирован в 18:00 20.01.2011 при

частоте электрического тока 50,01 Гц и составил 147 769 МВт. При этом нагрузка электростанций ЕЭС России составила 149 603 МВт. По ряду энергообъединений и энергосистем уровень потребления мощности 2011 года превысил исторический максимум. Около 70% в структуре потребления электроэнергии занимают промышленные потребители, более 20% – бытовой сектор. Объем производства тепловой энергии по итогам 2011 года составил 67500 тыс. Гкал.

Более 90 % производственного потенциала электроэнергетики России объединено в Единую энергетическую систему (ЕЭС), которая является одной из крупнейших в мире централизованно управляемых энергосистем. Для изолированных энергосистем характерны ограничения системных связей с другими территориями, из которых возможны межрегиональные перетоки электроэнергии. Основу системообразующих сетей Единой энергетической системы России составляют линии электропередачи класса напряжения 220 кВ и выше. На конец 2011 года в составе ЕЭС России работали семь Объединенных энергосистем (ОЭС): Центра, Средней Волги, Урала, Северо-Запада, Юга, Сибири и Востока.

Параллельно с ЕЭС России работают энергосистемы Белоруссии, Эстонии, Латвии, Литвы (соглашение БРЭЛЛ от 07.02.2001г.), а также Грузии, Азербайджана, Казахстана, Украины, Молдавии и Монголии. Через энергосистему Казахстана в течение 2011 года параллельно с ЕЭС России работали энергосистемы Центральной Азии – Узбекистана, Киргизии.

Россия занимает четвертое место в мире по выработке электроэнергии после США, Китая, Японии.

Среди организаций, принявших участие в Отчете существует следующее распределение по видам деятельности:

- 65,5% – сетевые организации;
- 12,5% – генерирующие компании;
- 20,8% – сбытовые компании;
- 0,8% – сервисные организации.

Кадровый потенциал в электроэнергетике. Кадровая политика.

В Российской Федерации в производстве, передаче и распределении электроэнергии занято более 600 тысяч работников. Значительная их часть работает на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, зачастую во вредных и опасных условиях труда.

Наличие урегулированных социально-трудовых отношений, поддержание высокой квалификации работников, эффективное использование каждого рабочего места в организациях электроэнергетики являются важными аспектами в обеспечении потребителей электрической и тепловой энергией.

По данным Министерства энергетики Российской Федерации¹, ситуация с кадрами в отрасли характеризуется дефицитом квалифицированных инженеров и рабочих. Так, по

¹ По материалам конференции «Кадровый потенциал ТЭК – основа реализации энергетической стратегии России», проведенной Минэнерго России 6–7 декабря 2011 года.



прогнозам, ежегодная потребность в специалистах составит до 2015 года – 12 339 человек, а до 2030 года – 15 842 человека. Количество учебных заведений, в принципе, позволяет удовлетворить потребности отрасли. Однако существующие структура и направления подготовки специалистов не в полной мере соответствуют потребностям отрасли и требуют серьезного пересмотра. Отраслевым Министерством совместно с представителями бизнеса и образовательным сообществом подготовлена концепция «Программы развития кадрового потенциала топливно-энергетического комплекса на период 2011–2015 годов», в рамках которой предусмотрено создание отраслевой системы квалификации.

Необходимым условием развития электроэнергетики, осуществления планов энергокомпаний является реализация совместной политики по укреплению кадрового потенциала и развитию человеческого капитала. Объединение РаЭл совместно с крупными электроэнергетическими компаниями планируют развивать комплекс мер, направленных на повышение качества подготовки специалистов для энергокомпаний в соответствии с требованиями работодателей.

При этом необходимо отметить, что энергокомпании в условиях тарифного регулирования вынуждены учитывать необходимость сокращения издержек и точно оценивать адекватность и обоснованность расходов на персонал. Так, работодатели – участники Отчета, на регулярной основе ведут работу по выявлению неэффективных рабочих мест, оптимизации численности работников и повышению производительности труда. При этом оптимизация численности не является непосредственным приоритетом – в 2011 году только в 24% организаций были зафиксированы случаи сокращения численности. В целях минимизации для работников негативных последствий большинство работодателей проводили мероприятия по подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников, обучение их вторым профессиям. Свыше 77 % организаций электроэнергетики активно используют практику формирования системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

Партнерство с органами власти, профессиональными и общественными организациями и общественностью.

Тарифы в электроэнергетике и расходы работодателей на персонал:

Электроэнергетические компании всегда подчеркивают свою готовность к открытому диалогу с властью и обществом для скорейшего решения наиболее насущных и актуальных вопросов, достижения баланса интересов между производителями и потребителями электрической и тепловой энергии. Это, в первую очередь, модернизация оборудования, повышение надежности, выработка согласованных и выверенных подходов для работы компаний на долгосрочную перспективу. При этом неучет экономически обоснованных расходов работодателей при формировании необходимой валовой выручки несет риски устойчивого развития для многих организаций электроэнергетики.

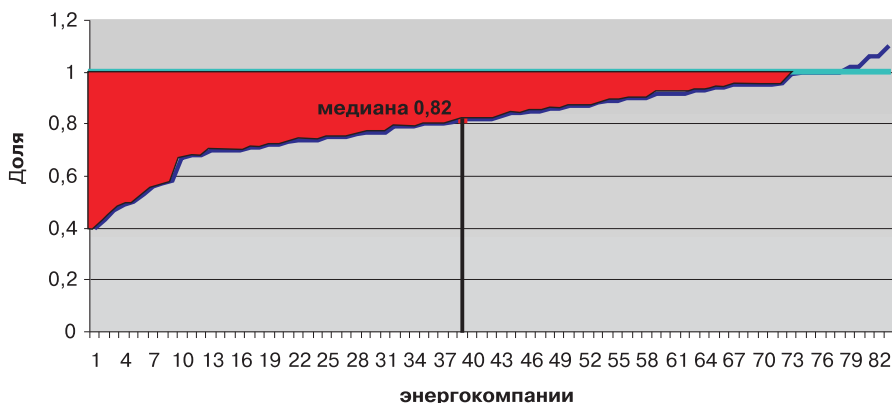
Неполный учет в тарифах экономически обоснованных затрат работодателей в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений продолжает оставаться одним из наиболее актуальных вопросов для работодателей электроэнергетики. Такая практика несет дополнительные риски для большинства ра-

ботодателей отрасли, поскольку исполнение норм ОТС в полном объеме является требованием трудового законодательства Российской Федерации. Отсутствие же источника финансирования, формируемого государственными регулирующими органами, может привести к отрицательным последствиям для работодателей, а именно санкциям со стороны других государственных органов, контролирующих исполнение, в том числе, трудового законодательства.

Объединение РаЭл и ВЭП уделяют повышенное внимание данному вопросу. Стороны социального партнерства неоднократно обращали внимание регулирующих органов федерального и региональных уровней (ФСТ России, региональные регуляторы), что расходы работодателей электроэнергетики в социально-трудовой сфере относятся к экономически обоснованным и рыночно взвешенным расходам, что ОТС не декларативный документ, а правовой акт с четкими взаимными обязательствами сторон социального партнерства. Невыполнение принятых обязательств несет конкретные правовые риски, а размер потенциальных санкций весьма существенен для работодателей.

В рамках Рабочей группы РТК* в области экономической политики в 2010 и 2011 годах рассматривался вопрос оценки социально-экономических последствий установления предельных уровней (тарифов) на продукцию (услуги) естественных монополий для населения и отдельных видов экономической деятельности в 2011–2013 годах. Представители Объединения РаЭл и ВЭП выступили с согласованной позицией об экономической ситуации в организациях электроэнергетики, а также о фактах неучета в тарифах экономически обоснованных расходов работодателей на персонал, в т.ч. обязательств, зафиксированных в ОТС в электроэнергетике на 2009–11 годы, на протяжении ряда лет. По результатам исследования, проведенного Объединением РаЭл в начале 2012 года, доля учета регулирующими органами фонда оплаты труда в необходимой валовой выручке энергокомпаний находится в диапазоне от 0,5 до 0,95 (медианное значение – 0,82).

Доля учтенного регулятором ФОТ, рассчитанного работодателем для реализации ОТС, КД
(ФОТ учтенный в тарифах/ФОТ, рассчитанный работодателем)



* Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) действует на основании Федерального закона от 01.05.1999г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».



Рабочей группой обсуждалось влияние фактора установления цен (тарифов) в электроэнергетике на 2011, 2012 годы на развитие электроэнергетической отрасли, возможность реализации задач по обеспечению надежности, сохранению кадрового потенциала отрасли.

Объединение РаЭл и ВЭП неоднократно транслировали во внешнюю среду информацию, реально отражающую влияние тарифной политики государства на потенциал развития отрасли. Позиция сторон социального партнерства в электроэнергетике всегда заключалась в недопустимости ситуаций, при которых нарушаются права как работодателей, так и работников, прямо или косвенно ощущающих на себе издержки тарифного регулирования. Неполный учет в тарифах на электрическую и тепловую энергию всех затрат работодателей, в том числе на персонал, продолжает оставаться одним из наиболее болезненных вопросов для работодателей и работников. Несомненно, этот фактор влияет на адекватную наполняемость соглашений в сфере социального партнерства, коллективных договоров, что влечет за собой уменьшение гарантий для работников, снижает конкурентную привлекательность работы в электроэнергетике. Имеющиеся в распоряжении социальных партнеров отрасли рычаги влияния на органы государственной власти пока недостаточны для принципиального положительного решения данной проблемы. Тем не менее, проводимая Объединением РаЭл и ВЭП работа показывает определенные позитивные изменения, в которых заинтересованы все стороны социального партнерства.

Взаимодействие с органами государственной власти по вопросам безопасности и охраны труда.

В течение 2011 года продолжилось сотрудничество сторон социального партнерства в электроэнергетике с Минздравсоцразвития России по участию в подготовке нормативных правовых актов по реализации постановления Правительства России от 20 ноября 2008 г. № 870. Министерством был предложен очередной вариант нормативного правового акта по классификации условий труда – стандарт безопасности труда «Критерии оценки и классификация условий труда при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда», над разработкой которого в составе рабочей группы, созданной Министерством, работали представители Объединения РаЭл и ВЭП. По поручению Минздравсоцразвития России, в целях получения информации о фактических условиях и охране труда в организациях электроэнергетики, Объединение провело анкетирование членских организаций о состоянии условий и охраны труда в 2010 году и первом полугодии 2011 года, позволившее получить фактические данные об охвате процедурой аттестации рабочих мест, условиях труда на рабочих местах, примерной численности работников организаций электроэнергетики, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также численности работников, получающих компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Результаты данного анкетирования продемонстрировали совместную работу работодателей и первичных профсоюзных организаций по обеспечению безопасных условий и охраны труда в энергокомпаниях. Эффективное взаимодействие осуществляется в различных формах, таких как: совместные действия по профилакти-

ке производственного травматизма в организациях, в т.ч. проведение мероприятий, целью которых стало улучшение условий труда по результатам аттестации рабочих мест; подготовка и проведение Дней охраны труда, контроль за исполнением раздела охраны труда коллективного договора, взаимопроверки в составе комиссий подразделений и самостоятельные проверки рабочих мест уполномоченными по охране труда, проведение профессиональных конкурсов, спартакиад и т.д.

Обобщенная по итогам анкетирования информация об условиях труда, состоянии процесса аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях электроэнергетики была использована Объединением РаЭл для обоснования позиции при выработке Минздравсоцразвития России критериев и классификации условий труда.

Обобщенная информация направлена в членские организации для использования работодателями, а также социальными партнерами в целях анализа состояния условий и охраны труда в организациях, обеспечения соблюдения как работодателями, так и работниками государственных нормативных требований по охране труда и приведения условий и охраны труда в организациях в их соответствие.

Практика сотрудничества социальных партнеров на отраслевом федеральном уровне.

Итоги взаимодействия в 2011 году на отраслевом федеральном уровне полномочных представителей социальных партнеров электроэнергетики – Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) и Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) подтвердили заинтересованность сторон во всестороннем развитии сотрудничества, в налаживании открытого диалога и достижении взаимовыгодных решений.

Президент России Д.А. Медведев на встрече с руководителями профсоюзных организаций 21 июля 2011 года отметил, что социальное партнерство считается во всех цивилизованных странах самым эффективным механизмом реализации вопросов в социально-трудовой сфере.

К наиболее существенным направлениям взаимодействия сторон социального партнерства относятся:

- развитие института отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике;
- совместное позиционирование ОТС как публичного отраслевого стандарта в социально-трудовой сфере, принимаемого в рамках социального диалога;
- вовлечение в отраслевую систему социального партнерства организаций электроэнергетики;
- деятельность отраслевой Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;
- развитие информационного обмена между представителями работодателей и работников. Обобщение, анализ успешных практик социального партнерства в организациях, проведение совместных исследований, мониторинга исполнения отраслевого тарифного соглашения, отраслевых конкурсов, иная информационно-аналитическая работа;
- совместное отстаивание интересов работодателей и работников во внешней среде – в рамках информационного, аналитического и экспертного взаимодействия



с Минздравсоцразвития России, Минэнерго России, Рострудом, ФСТ России, Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, другими федеральными органами законодательной и исполнительной власти.

Объединение РаЭл и ВЭП осознанно уделяют большое внимание постоянному поиску наиболее эффективных форм взаимодействия, направлений, которые могут быть востребованы отраслевым сообществом в ближайшей и долгосрочной перспективе. В последние годы основным трендом такого взаимодействия стало практическое содействие сближению позиций работодателей и работников электроэнергетики, в т.ч. через обмен информацией и популяризацию совместных действий работодателей и отраслевого профсоюза в сфере повышения эффективности работы организаций, снижения уровня травматизма и профессиональной заболеваемости, распространения наиболее успешных практик взаимодействия представителей сторон социального партнерства среди энергокомпаний.

Практика принятия тарифных решений, не учитывающих в полном объеме расходы работодателей на персонал и другие проблемы, также требовала определенной поддержки со стороны представителей социальных партнеров отраслевого уровня. Изучение негативных последствий мирового финансового кризиса, обсуждение вариантов минимизации его влияния на социально-трудовые отношения, проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС — вот обобщенный перечень вопросов, которые решались Объединением РаЭл и ВЭП в период 2009–2011 годов.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в ОТС, состоявшиеся в начале 2010 года по инициативе Объединения РаЭл, а также коллективные переговоры 2011 года по разработке нового ОТС характеризовались высоким накалом дискуссии, наличием диаметрально противоположных позиций при рассмотрении возможности принятия тех или иных обязательств. Тем не менее, благодаря ранее достигнутому уровню взаимодействия социальных партнеров, отлаженности механизмов такого взаимодействия, стороны смогли достигнуть взаимоприемлемых решений.

Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике – публичный стандарт в сфере социально-трудовых отношений, сформированный в рамках социального диалога заинтересованных сторон.

Основа практики заключения тарифных соглашений в электроэнергетике, позволяющая проводить согласованную политику в сфере социально-трудовых отношений, была заложена в начале 90-х годов. Придавая большое значение развитию взаимовыгодных отношений между работниками и работодателями, стороны социального партнерства заключали тарифные соглашения с учетом задач и требований, предъявляемых к организациям в соответствующий период.

С 2004 года, в соответствии с ч.2 ст.33 ТК РФ, сторону Работодателей на переговорах по заключению ОТС представляет Объединение РаЭл.



В соответствии с положениями трудового законодательства соглашение в сфере социального партнерства является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенций (ст. 45 ТК РФ).

Отраслевые тарифные соглашения, заключаемые в электроэнергетике в течение 20-ти лет, являются ключевыми отраслевыми правовыми актами в сфере социального партнерства, регулирующими социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения (архив соглашений в электроэнергетике размещен на сайте Объединения РаЭл по адресу: <http://www.rael.elektra.ru/union/OTS/archives/>). Они устанавливают общие условия оплаты труда, основные гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. С учетом положений заключенных отраслевых соглашений в организациях электроэнергетики принимаются коллективные договоры, локальные нормативные акты в сфере труда.

Стороны социального партнерства на локальном уровне, принявшие на себя обязательства по исполнению условий ОТС, определяют конкретный порядок и условия реализации обязательств по ОТС в ходе коллективно-договорного регулирования, принятия работодателями локальных нормативных актов с учетом мнения представителей работников. При этом, исходя из объективных возможностей и потребностей организации, в большинстве случаев на локальном уровне стороны принимают на себя дополнительные обязательства, сверх предусмотренных законодательством и ОТС.

Существенным преимуществом ОТС в электроэнергетике является точное определение сферы его действия. Приложение №1 к ОТС содержит исключительный перечень работодателей, на которых распространяется действие ОТС. Данное обстоятельство делает возможным однозначно идентифицировать субъекта предпринимательской деятельности, принявшего на себя обязательства в социально-трудовой сфере. Целесообразность реализации подобного подхода при определении сферы действия ОТС подтверждается наличием обращений энергокомпаний с заявлениями о желании присоединиться к ОТС.

Придерживаясь социально ответственного подхода в регулировании социально-трудовых отношений, Объединение РаЭл и ВЭП считают рациональным предоставить



работодателям право принять взвешенное решение о возможности присоединения к нормам ОТС. В тексте каждого из отраслевых соглашений, заключенных Объединением РаЭл и ВЭП, содержится норма, предусматривающая возможность организаций электроэнергетики, на которые не распространяются нормы ОТС, присоединиться к нему. Соответствующее соглашение о внесении дополнений в Приложение №1 к ОТС может быть подписано Объединением РаЭл и ВЭП на основании заявления работодателя и полномочного представителя работников этой организации.

Реализация процедуры присоединения к нормам ОТС в электроэнергетике РФ позволяет сторонам социального партнерства принять осознанные решения о присоединении к нормам Отраслевого соглашения и получить документы, подтверждающие факт такого присоединения.

С другой стороны, наличие заявленной позиции указанных организаций позволяет осуществлять:

- систематический обмен информацией по вопросам, связанным с реализацией ОТС;
- сбор и обобщение отчетов о выполнении ОТС с последующим информированием работодателей, работников и представителей органов государственной власти;
- предоставление по запросам государственных органов, общественных и иных организаций информации о распространении/нераспространении на конкретную организацию норм ОТС;
- ежеквартальное информирование организаций об индексации размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда;
- систематическое взаимодействие с ФСТ России по вопросам учета в тарифах расходов на персонал, предусмотренных ОТС;
- информирование организаций по вопросам внесения в ОТС изменений и дополнений.

Более подробно процедура присоединения к ОТС описана в информационных материалах Объединения РаЭл и ВЭП.

Всего по состоянию на 31 декабря 2011 года Приложение №1 к ОТС насчитывало 133 энергокомпании, из них в течение 2011 года на основании заявлений работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний в Приложение №1 к ОТС были внесены 2 организации электроэнергетики. Всего в период действия ОТС в электроэнергетике на 2009-11 годы к его нормам присоединились более 75 энергокомпаний.

Коллективные переговоры по разработке и заключению отраслевого тарифного соглашения очередного периода.

Учитывая положительный опыт применения энергокомпаниями ОТС на 2009-2011 гг. стороны социального партнерства электроэнергетики вступили в 2011 году в коллективные переговоры с пониманием того, что проект нового отраслевого тарифного соглашения должен быть направлен на привлечение к сотрудничеству возможно большего числа работодателей и работников электроэнергетики.

В соответствии с п.9.3. ОТС вопрос разработки нового соглашения прошел пред-

варительное обсуждение в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике. Следует отметить, что Комиссия и впоследствии занимала активную позицию, выполнила важную роль в вопросе разрешения кризисной ситуации при подписании ОТС.

Предложение о начале коллективных переговоров вместе с персональным составом представителей стороны Работодателей в Комиссии по ведению коллективных переговоров было направлено Объединением РаЭл в ВЭП 22.02.2011 г.

Первое заседание Комиссии по переговорам состоялось 16.03.2011г. Комиссия рассмотрела общее видение перспектив развития социального партнерства в предстоящий период, основные позиции Сторон по возможному содержанию ОТС.

В период с марта по июнь 2011 года социальные партнеры отрасли в лице своих полномочных представителей вели коллективные переговоры по заключению ОТС очередного периода.

Следует отметить, что Объединение РаЭл и ВЭП вступили в коллективные переговоры с существенно различными подходами в отношении возможности и целесообразности включения в ОТС отдельных положений. Для Профсоюзной стороны основным был вопрос повышения минимального гарантированного уровня оплаты труда, увеличения преференций работникам. Сторона Работодателей исходила из необходимости наполнить Соглашение востребованными, реально действующими нормами, которые, не дублируя положения законодательства Российской Федерации, отражали бы отраслевую специфику отношений между работодателями, работниками и их представителями, предоставляли новые возможности для развития социально направленных рыночных отношений. Ключевыми предложениями Работодателей были: придание большей гибкости регулятивным нормам Соглашения, предоставление социальным партнерам организаций больших возможностей принимать согласованные решения по конкретным способам реализации тех или иных положений Соглашения, возможности учитывать текущее экономическое положение организации при реализации взаимных интересов.

Одной из первоочередных задач, стоящих перед стороной Работодателей, также являлось всестороннее повышение эффективности деятельности энергокомпаний. Новые предложения могли бы помочь работодателям в проведении эффективных мероприятий по повышению производительности труда.

Комиссия по проведению коллективных переговоров была сформирована на паритетных началах из представителей Работодателей (Объединения РаЭл и крупнейших энергокомпаний) и представителей Работников (ВЭП и территориальных профсоюзных организаций ВЭП). В течение 79 дней Комиссия провела 10 заседаний, а также несколько рабочих встреч экспертов сторон. Поскольку от принимаемых решений во многом зависело взаимодействие социальных партнеров в организациях, обсуждение конкретных формулировок и положений ОТС проходило достаточно трудно, в какой-то момент (апрель-май 2011 года) стороны были вынуждены приостановить переговоры – для обсуждения хода переговоров со своими доверителями.

В целях ускорения выработки согласованных решений была проведена выездная сессия специально созданной рабочей группы, в рамках которой удалось снять большинство противоречий и сформировать основную часть положений ОТС. В ходе трехдневного выездного заседания группа интенсивно работала над проектом но-



вой редакции Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике. В результате были рассмотрены все предложения, поступившие от каждой из Сторон, произведен отсев пунктов, не вызывавших взаимных возражений сторон, выявлены положения, являющиеся ключевыми, произведен поиск и выработка комплекса взаимоприемлемых решений по этим ключевым проблемам.

В качестве итогов своей деятельности на очередном, 8-м заседании Комиссии 27 мая 2011 года, рабочая группа представила документ, содержащий согласованные сторонами пункты, а также пакетное решение по наиболее принципиальным вопросам. Фактически на рассмотрение Комиссии был представлен полноценный проект ОТС в электроэнергетике очередного периода.

По итогам обсуждения Комиссия согласилась с прозвучавшими оценками деятельности Рабочей группы и предложенными ею результатами, отметила успешность данного формата работы, адекватность установленных сроков деятельности Рабочей группы и количества представителей, делегированных в состав Группы каждой из Сторон. Комиссия приняла к сведению проект ОТС, подготовленный Рабочей группой, и поручила Сторонам в кратчайшие сроки провести необходимые консультации со своими доверителями, осуществить дополнительный юридико-технический анализ подготовленного проекта ОТС.

В дальнейшем, с участием всего состава Комиссии, были окончательно согласованы все, в т.ч. наиболее дискуссионные положения ОТС.

В частности, можно отметить, что стороны согласовали величину Минимальной месячной тарифной ставки не ниже 4612 руб. (выше МРОТ в РФ), порядок её индексации, согласовали ряд принципиальных новаций в вопросах оплаты труда, в т.ч. возможность энергокомпаний самим определять период индексации тарифной ставки первого разряда, в ОТС было включено положение о минимальной среднемесячной заработной плате не ниже 6368 руб./мес. (выше прожиточного минимума в РФ) и т.д. Проведя необходимые расчеты Стороны убедились в обоснованности найденных решений, исполнимости принимаемых обязательств.

3 июня 2011 года, на последнем (десятом) заседании Комиссии, представители сторон (Объединения РаЭл и ВЭП) окончательно согласовали и подписали текст ОТС, приняли решение о завершении деятельности Комиссии и коллективных переговоров в целом.

По сложившейся практике, согласованный проект ОТС был направлен на рассмотрение двух коллегиальных органов: Президиума ВЭП и Наблюдательного совета Объединения РаЭл.

Наблюдательным советом Объединения РаЭл текст разработанного ОТС был одобрен и рекомендован к подписанию.

С другой стороны, Президиум Центрального комитета ВЭП, одобрив ОТС в целом, поручил Председателю ВЭП Вахрушкину подписать ОТС при условии внесения в него очень важного изменения – дополнительной (сверх предусмотренной ОТС) индексации размера ММТС на 2013 год. Поскольку данная позиция Президиума ЦК ВЭП существенно меняла «расходную» часть ОТС, сторона Работодателей не согласилась с таким предложением Профсоюзной стороны, настаивая на заключении ОТС на согласованных Комиссией условиях.

По завершении первого раунда коллективных переговоров проводились активные консультации с профсоюзными лидерами в организациях, входящих в состав Объединения РаЭл, а также других крупных энергокомпаниях. Позиция стороны Работодателей была заявлена в рамках Внеочередного Пленума ВЭП 1 сентября 2011 года. Стороны социального партнерства также использовали площадку постоянно действующей Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. 24 октября 2011 года в рамках заседания Комиссии Стороны дополнительно оценили события, произошедшие после завершения коллективных переговоров, причины незаключения проекта ОТС очередного периода в редакции, согласованной Комиссией по ведению коллективных переговоров.

После продолжительного и всестороннего рассмотрения всего спектра возможностей по выходу из сложившейся ситуации Стороны Комиссии констатировали наличие существенных рисков, связанных с перспективой отсутствия в электроэнергетике в 2012 году отраслевого тарифного соглашения. Кроме того, Стороны Комиссии выработали ряд принципиальных подходов, при которых социальные партнеры электроэнергетики могли бы найти взаимовыгодное решение. По итогам обсуждения принятые решения были зафиксированы в форме Позиции Комиссии. Стороны Комиссии взяли на себя обязательства довести до сведения уполномоченных исполнительных органов Объединения РаЭл и ВЭП.

Стороны социального партнерства, оценив Позицию Комиссии, а также существенные риски, связанные с перспективой отсутствия в электроэнергетике в 2012 году отраслевого тарифного соглашения, приняли решение провести повторный раунд переговоров.

В рамках состоявшегося 2 ноября 2011 г. единственного заседания вновь образованной Комиссии по ведению коллективных переговоров полномочные представители сторон социального партнерства пришли к ряду принципиальных решений, которые позволили сохранить стабильность на отраслевом уровне и поддержать практику регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на основе отраслевого соглашения.

Сторонами было принято решение внести в Отраслевое соглашение в электроэнергетике на 2009-2011 годы изменения и дополнения и продлить его действие на период 2012 года.

Соглашение прошло процедуру уведомительной регистрации в Федеральной службе по труду и занятости (Регистрационный номер 182/12-12 от 15 ноября 2011 года).

Деятельность ВЭП по анализу уровня развития социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики.

В целях изучения практического опыта сторон социального партнерства по реализации положений ОТС ВЭП регулярно проводит Конкурс на лучший коллективный договор в организациях электроэнергетики.

Данный конкурс, по сути, представляет собой исследование, направленное на выявление эффективных практик сторон социального партнерства в организациях. Подобное исследование позволяет сформировать весь спектр вопросов регулирования социально-трудовых отношений в энергокомпаниях, ориентированных на повы-



шение эффективности трудовых отношений, конкурентоспособности рабочих мест с учетом условий региональных рынков труда.

Выявление лучшего коллективного договора предполагает проведение комплексной оценки, включающей гибкость сторон социального партнерства, способность урегулировать проблемные вопросы в рамках переговоров, вырабатывать эффективные и реальные обязательства с учетом условий государственного регулирования тарифов в электроэнергетике.

По итогам регулярно проводимых исследований Профсоюзная сторона может констатировать следующее:

- подавляющее большинство энергокомпаний ответственно подходят к заключению коллективных договоров в организациях, обособленных структурных подразделениях (филиалах);
- энергокомпании принимают за основу коллективного договора обязательства, предусмотренные ОТС;
- работодатели придерживаются поступательного развития своих обязательств, в том числе в вопросах оплаты труда, предоставления льгот, гарантий;
- условия региональных рынков труда существенно влияют на набор обязательств, принимаемых работодателем;
- условия государственного регулирования по установлению тарифов на электрическую и тепловую энергию оказывают существенное влияние на возможности энергокомпаний принимать на себя те или иные обязательства в рамках социального партнерства.

С другой стороны, сложные экономические условия, обусловленные последствиями мирового финансового кризиса, жесткими условиями сдерживания тарифов на электрическую и тепловую энергию и неполный учет экономически обоснованных обязательств работодателей в социально-трудовой сфере, позволяют Профсоюзной стороне свидетельствовать о следующем:

- работодатели электроэнергетики прикладывают значительные усилия, направленные на исполнение принятых обязательств по ОТС, коллективному договору;
- стороны социального партнерства в энергокомпаниях совершенствуют социально-трудовые отношения в организациях на взаимовыгодных условиях;
- среднемесячная заработная плата в энергокомпаниях выросла с 32 730 рублей в 2010 году до 36 638 рублей в 2011 году, то есть на 11,9%, что примерно в 2 раза превышает уровень фактической инфляции 2011 года (6,1%). Данное обстоятельство демонстрирует стремление работодателей в повышении реального содержания заработной платы работников организаций, что благотворно влияет на стабильность трудовых отношений в энергокомпаниях.

Информация о расходовании средств, выделяемых работодателем на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в 2011 году.

В результате исследования, организованного ВЭП и направленного на изучение практики первичных профсоюзных организаций по расходованию средств, выделяе-

мых работодателем на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии с пунктом 7.4.5. ОТС в электроэнергетике РФ на 2009-2011 годы, обобщена информация, поступившая из 40 регионов РФ. Анализ поступившей информации позволяет сделать следующие выводы:

- во всех организациях – участниках исследования (56 энергокомпаний) в коллективных договорах предусмотрены обязательства работодателя по перечислению средств в размере не менее 0,15% от фактического фонда оплаты труда (ФОТ) на культурно-массовую и не менее 0,15% ФОТ на физкультурно– оздоровительную работу (всего не менее 0,3% ФОТ);

- в 5-ти организациях перечисление средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу предусматривалось и производилось в размере более 0,3% ФОТ, что значительно выше размера обязательств работодателей, зафиксированных в ОТС;

- отчисления производились в соответствии с положениями или совместными планами мероприятий по культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе, а также утвержденными сметами расходов.

В зависимости от достигнутых договоренностей между первичной профсоюзной организацией и работодателем перечисления осуществлялись регулярно, в большинстве организаций – ежемесячно. Информацию о проделанной работе и расходовании выделенных средств профсоюзные организации предоставляют работодателям также регулярно, но период предоставления отчетов в различных организациях определен по-разному: от ежемесячного до одного раза в год.

Перечень мероприятий, на которые расходуются выделенные средства, достаточно обширен, и каждое направление является важной составляющей развития организаций электроэнергетики, обеспечения социальной стабильности, повышения привлекательности рабочих мест в энергокомпаниях.

В организациях электроэнергетики основными направлениями культурно-массовой работы являются:

- мероприятия, посвященные различным праздникам, в первую очередь – профессиональным;

- проведение различных конкурсов, театральных вечеров;

- организация мероприятий для детей сотрудников;

- новогодние подарки для детей;

- организация экскурсий;

- посещение театров;

- празднование памятных дат;

- проведение конкурсов: детского рисунка, поэзии детей сотрудников;

- посещение театра, цирка;

- чествование ветеранов труда;

- новогодние подарки;

- удешевление путевок;

- экскурсионные поездки;

- приобретение инвентаря;

- соревнования профмастерства бригад оперативно-ремонтного персонала;

- конкурс профмастерства на звание «Лучший водитель», и др.;



- игры КВН, «Что? Где? Когда?»;
- слеты молодых специалистов.

Направления физкультурно-оздоровительной работы в организациях электроэнергетики столь же обширны и разнообразны, наиболее важными и востребованными из них являются:

– *софинансирование санаторных и оздоровительных путевок для детей и сотрудников;*

- *организация спартакиад, проведение соревнований между коллективами;*
- *приобретение спортивного инвентаря;*
- *аренда спортивных сооружений;*
- *приобретение спортивной одежды;*
- *аренда бассейнов, спортзалов, ледовых катков;*
- *поездка на лыжную (горнолыжную) базу;*
- *посещение аквапарка;*
- *проведение шахматных турниров;*
- *оплата (частичная и полная) абонементов в фитнес-центры.*

Из представленных материалов следует, что в организациях работодателями и профсоюзными комитетами проводится серьезная культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа. Работодатели исполняют принятые на себя обязательства в соответствии с пунктом 7.4.5. ОТС. Выделяемые работодателем средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в абсолютном большинстве организаций электроэнергетики расходуются в полном объеме, широко распространена практика предоставления первичными профсоюзными организациями отчетной информации об фактически понесенных расходах на данные мероприятия.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда в электроэнергетике.

В соответствии с п. 3.3 ОТС Объединением РаЭл и ВЭП было обеспечено взаимодействие в части индексации размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда (ММТС) на величину фактического индекса потребительских цен. Соответствующие информационные письма, подготовленные Сторонами совместно, были доведены до сведения всех организаций, включенных в Приложение №1 к ОТС.

Размер ММТС в период 2009 – 2011 годов составил (в рублях):

	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.
2009 г.	3 554	3 746	3 817	3 842
2010 г.	3 867	3 991	4 037	4 107
2011 г.	4 207	4 367	4 417	4 417

Общее увеличение размера ММТС за период действия ОТС составило около 25%.

Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011».

С 1 февраля по 1 июля 2011 года Объединением РаЭл совместно с Общественным объединением «Всероссийский Электропрофсоюз» проведен очередной ежегодный Отраслевой Конкурс, который организуется в целях стимулирования энергокомпаний к повышению эффективности социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с работниками и их полномочными представителями.

К основным задачам, стоявшим перед организаторами Конкурса, можно отнести развитие информационного обмена между организациями электроэнергетики и распространение лучших выявленных практик в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в среде организаций электроэнергетики.

По приглашению сторон социального партнерства Оргкомитет Конкурса возглавил заместитель Министра энергетики РФ А.Н. Шишкин. Также в состав Оргкомитета от Минэнерго России вошел Директор Департамента оперативного контроля и управления в электроэнергетике и мобподготовки в ТЭК Минэнерго России А.Ю. Степанов.



В 2011 году организаторы внесли существенные изменения в Положение о конкурсе, в том числе значительно расширили перечень организаций, имеющих возможность принять участие в Конкурсе. Так, в 2011 году в Конкурсе могли принять участие организации, входящие в состав Объединения РаЭл; организации – участники Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы (Приложение №1 к ОТС); организации, чей вид деятельности соответствует Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности ОК 029-2001 (КДЕС Ред.1) раздел Е «Производство и Также в 2011 году по инициативе постоянно действующей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике введены две новые номинации: «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году» и Гран-при «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики».

Отличительной чертой Конкурса являлся порядок определения победителей Конкурса. Все номинации Конкурса можно разделить на две группы. К первой группе относились номинации по основным видам деятельности в электроэнергетике: генерация, передача и распределение, сбыт. Определение лучших энергокомпаний по видам деятельности позволяет учитывать технико-технологические особенности организаций, условия хозяйствования, специфику социально-трудовых отношений и пр. Номинации, зависящие от основного вида деятельности энергокомпаний: «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»; «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эф-



фektivности»; «Лучшая Энергосбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».

В число сквозных номинаций, общих для всех Участников Конкурса вошли: «Лучшие условия и безопасность труда»; «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»; Гран-при «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики».

В 2011 году по итогам рассмотрения конкурсной документации статус Участника получили следующие организации (в алфавитном порядке):

1. ОАО «Архангельская сбытовая компания»;
2. ОАО «Геотерм»;
3. ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ОАО «ДЭК»);
4. ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»;
5. ОАО «Иркутская Электросетевая компания» (ОАО «ИЭСК»);
6. ОАО «Иркутскэнерго»;
7. ОАО «Камчатскэнерго»;
8. ОАО «Мосэнергосбыт»;
9. ОАО «МРСК Волги»;
10. ОАО «МРСК Северного Кавказа»;
11. ОАО «МРСК Северо-Запада»;
12. ОАО «МРСК Урала»;
13. ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
14. ОАО «МРСК Центра»;
15. ОАО «ОГК-6»;
16. ОАО «СибирьЭнерго»;
17. ОАО «ТГК-16»;
18. ОАО «ТГК-2»;
19. ОАО «Тюменьэнерго»;
20. ОАО «ФСК ЕЭС»;
21. ОАО «Энел ОГК-5»;
22. ОАО «Янтарьэнерго»;
23. ОАО АК «Якутскэнерго».

15 апреля 2011 года в ходе заседания Оргкомитета Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011», проведенного в очной форме, были определены победители по каждой из номинаций, предусмотренных Положением о Конкурсе.

Торжественная церемония награждения номинантов и победителей Конкурса в номинациях по видам деятельности прошла в два этапа. Первый этап награждения состоялся 27 апреля 2011 года – в рамках проведения Годового собрания Объединения РаЭл.

Места распределились следующим образом:

В номинации «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:

- I место – ОАО «Иркутскэнерго»;
- II место – ОАО «ТГК-16»;
- III место – ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС».



Памятный приз и диплом получает представитель ОАО «ТГК-16» – Абрамова Лейсан Фаргатовна (в центре)

В номинации «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности»:

- I место – ОАО «Мосэнергосбыт»;
- II место – ОАО «СибирьЭнерго»;
- III место – ОАО «Архангельская сбытовая компания».

В номинации «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:

- I место – ОАО «МРСК Волги»;
- II место – ОАО «ФСК ЕЭС»;
- II место – ОАО «Тюменьэнерго»;
- III место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья».



Памятный приз и диплом получает представитель ОАО «МРСК Волги» – Кателин Сергей Геннадьевич (в центре)

Торжественная церемония награждения победителей второго этапа Конкурса состоялась 8 сентября 2011 года, в рамках международной специализированной выставки и конференции «Инновации в электроэнергетике – IPNES», «Информационные технологии в энергетике – IT Energy», организованной и проведенной НП «ИНВЭЛ» при поддержке Министерства энергетики России, на территории павильона «Электрификация» Всероссийского выставочного центра. Церемония награждения призеров и победителей Конкурса в рамках публичного мероприятия общедоверительного масштаба проходила впервые.

Победителями второго этапа конкурса стали:

Номинация «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике»:

- I место – ОАО «МРСК Волги»;
- II место – ОАО «ТГК-16»;
- III место – ОАО «ТГК-2»;
- III место – ОАО «Геотерм».



Памятный приз и диплом получает
Председатель Совета директоров
ОАО «Энел ОГК-5», Президент ОАО
«Энел ОГК-5» – Доминик Фаш
(справа)

Номинация «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»:

- I место – ОАО АК «Якутскэнерго»;
- II место – ОАО «Энел ОГК-5»;
- III место – ОАО «ОГК-6»;
- III место – ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- III место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья».

Номинация «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики»:

- I место – ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- II место – ОАО «Энел ОГК-5»;
- III место – ОАО «ТГК-2».

Решением Оргкомитета Конкурса был учрежден дополнительный Специальный приз «За пропаганду эффективной и безопасной электроэнергетики», в

рамках которого наградами были удостоены следующие энергокомпании:

- ОАО «Энел ОГК-5»;
- ОАО «МРСК Северо-Запада».



В ходе Конкурса организации продемонстрировали социально-ответственное ведение бизнеса, многообразие практик по взаимодействию с работниками, стремление к повышению эффективности социально-трудовых отношений, заинтересованность в информационном обмене, поиск передовых наработок в сфере управления персоналом, выразили заинтересованность в проведении подобных конкурсов в будущем.

По итогам Конкурса всем Участникам был направлен Отчет, содержащий обобщенную аналитическую информацию, полученную в результате обработки поступившей документации.

Оргкомитет Конкурса отметил, что в случае проведения подобных конкурсов в будущем, необходимо более активно пропагандировать данное мероприятие для привлечения большего количества участников.

Деятельность Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

Взаимодействие социальных партнеров электроэнергетики осуществлялось, как было указано выше, по разным направлениям, в т.ч. в рамках деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. Комиссия – постоянно действующий орган социального партнерства в элек-

троэнергетике, образованный на паритетных началах Объединением РаЭл и ВЭП, В рамках Комиссии представители работодателей и работников электроэнергетики осуществляют системную работу по развитию социального партнерства в отрасли, решают текущие задачи, обсуждают различные проблемные вопросы, рассматривают конкретные обращения энергокомпаний.

В целях реализации мероприятий, предусмотренных Планом работы Комиссии, в 2011 году было проведено 8 заседаний Комиссии.

Комиссия подвела итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике (на отраслевом уровне) в 2010 году. В документе представлены направления взаимодействия сторон социального партнерства, достигнутые результаты, что позволяет оценить существующий уровень социального партнерства в электроэнергетике и возможность применения наработанного опыта непосредственно в организациях.

Комиссией были рассмотрены и согласованы предложения по структуре и содержанию Публичного отраслевого отчета о развитии социального партнерства в электроэнергетике (за 2010 год). Стороны Комиссии обеспечили реализацию комплекса мероприятий по привлечению представителей энергокомпаний и первичных профсоюзных организаций к участию в Публичном отчете.

Особо можно отметить взаимодействие с органами государственной власти, в ходе которого были рассмотрены риски, связанные с коллизией возможного распространения норм нового отраслевого соглашения по организациям нефтегазового комплекса (на 2011-2013 годы) на организации электроэнергетики. Пункт 1.2 данного соглашения предусматривает, что оно распространяется, в т.ч., на организации химической промышленности и электроэнергетики. В начале 2011 года Объединение РаЭл организовало консультации с участием Нефтегазстройпрофсоюза, Росхимпрофсоюза, Электропрофсоюза и отраслевых объединений работодателей нефтяников/газовиков и химиков. В рамках консультаций Нефтегазстройпрофсоюз РФ выдвинул предложение трансформировать спорные положения Соглашения и указать, что Соглашение распространяется, помимо соответствующих организаций нефтегазового комплекса, в т.ч. на организации отраслей «химической и электроэнергетики, в которых действуют профсоюзные организации Нефтегазстройпрофсоюза». По итогам рассмотрения данного предложения Комиссия подтвердила недопустимость расширения полномочий сторон Соглашения в нефтегазовом комплексе, изложила аргументы в соответствующей Позиции и приняла решение довести её содержание до сведения Роструда, Министерства энергетики Российской Федерации и Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Совместными усилиями удалось добиться исключения из Отраслевого соглашения в нефтегазовом комплексе норм, которые несли для энергокомпаний существенный риск необоснованного распространения на них норм этого соглашения.

В течение 2011 года развивалась практика контактов с представителями органов исполнительной власти в сфере установления тарифов в электроэнергетике. Комиссия неоднократно обращалась в Минэнерго России, ФСТ России, отдельные региональные регулирующие органы с информацией о ситуации с неучетом экономически обоснованных расходов работодателей в тарифах, представляла возражения и обоснования.



Представители Комиссии взаимодействовали с представителями Минэнерго России по вопросу возможного сотрудничества при проведении различных публичных мероприятий, в т.ч. Отраслевой спартакиады работников организаций электроэнергетики, проведения празднования Дня энергетика и т.д.

В 2011 году Комиссия активно развивала сотрудничество по вопросам охраны труда. В целях профилактики травматизма в отрасли был согласован формат и содержание совместного обзора травматизма в организациях электроэнергетики. В рамках подготовки совместного обзора реализовано предоставление профсоюзными организациями материалов расследования несчастных случаев на производстве.

Комиссией реализованы большинство задач из числа обозначенных в Плате на 2011 год. Некоторые запланированные мероприятия, например, III Всероссийский семинар-совещание полномочных представителей работодателей и работников электроэнергетики, не были проведены по причине возникших разногласий на завершающем этапе коллективных переговоров по ОТС очередного периода.

В ходе коллективных переговоров по заключению ОТС, когда стороны зашли в тупик, потенциал Комиссии использовался для обсуждения возможностей по выходу из сложившейся ситуации. По итогам обсуждения были приняты важные решения, зафиксированные в форме Позиции Комиссии. На базе данной Позиции был проведен второй раунд коллективных переговоров и принято Соглашение о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы и продления периода действия на период 2012 года. Фактически, благодаря деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, в отрасли было сохранено тарифное соглашение и обеспечено его действие в 2012 году.

Охрана труда.

В 2011 году Объединение РаЭл и ВЭП уделяли значительное внимание одной из важнейших проблем охраны труда – предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости среди работников отрасли.

Так, в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости среди работников отрасли была продолжена практика информирования организаций электроэнергетики о произошедших случаях травматизма – на основании поступившей оперативной и иной информации от энергокомпаний. Как указывалось выше, в 2011 году формирование обзоров травматизма осуществлялось с участием «Всероссийского Электропрофсоюза», который предоставлял дополнительную информацию, главным образом – о несчастных случаях с тяжелыми последствиями, в результате чего обзоры травматизма получили большую информативность.

Организации, регулярно получающие Обзоры травматизма, используют содержащуюся в них информацию при проведении обучения и инструктажей по охране труда. Как показала практика, применение обзоров травматизма в организациях позволяет на примерах наглядного описания случаев травматизма, нарушения требований охраны труда свести к минимуму или устранить причины, вызвавшие несчастные случаи, что в конечном итоге, является существенной профилактической мерой травматизма работников на рабочих местах.

Не менее важная роль в содействии обеспечению безопасных условий и охраны труда в организациях электроэнергетики, сохранения здоровья персонала принадлежит информационно-аналитической деятельности Объединения РаЭл.

В 2011 году были подготовлены актуальные материалы, содержащие данные о состоянии в отрасли профессиональной заболеваемости работников за период с 2006 по 2010 годы, а также вопросы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2010 году. На основе анализа указанных данных Объединением РаЭл разработаны рекомендации работодателям по предупреждению профессиональных заболеваний, в том числе использованию на эти цели средств обязательного социального страхования и средств работодателей. Материалы, включенные в сборник «Обязательное социальное страхование и сохранение профессионального здоровья работников электроэнергетики», представляют уникальную отраслевую информацию о состоянии условий и охраны труда, травматизме, заболеваемости, в ч. профессиональной заболеваемости (в сравнении со сводными данными по РФ в целом). Содержащиеся в сборнике рекомендации могут быть использованы не только работодателями, но и профсоюзными организациями — для понимания роли и задач по созданию безопасных условий труда, уменьшению числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, снижению профессиональных рисков, активному вовлечению самих работников в обеспечение собственной безопасности и безопасному поведению на рабочих местах.

Объединение РаЭл в 2011 году, в рамках взаимодействия с Минэнерго России, выразило готовность совместно с «Всероссийским Электропрофсоюзом» принять участие в организации и проведении работы по актуализации нормативно-технических документов, вошедших в реестр, утвержденный приказом ОАО «РАО ЕЭС России» от 14.08.2003 № 422. Приведение нормативных правовых актов в сфере охраны труда в соответствие с действующим законодательством является назревшим с момента ликвидации ОАО «РАО ЕЭС России». Так, по информации Минэнерго России, требует пересмотра более 1700 документов. Объединение РаЭл подготовило и представило в Минэнерго России анализ необходимости актуализации нормативно-технических документов по вопросам охраны труда, вошедших в реестр, утвержденный приказом РАО «ЕЭС России» от 14.08.2003 № 422, предложив сотрудничество в части пересмотра, актуализации и разработки новых нормативных правовых актов в сфере охраны труда. Вопрос взаимодействия по проблеме актуализации нормативно-технических документов по вопросам охраны труда в электроэнергетике в настоящее время находится в стадии проработки.

Тем не менее, стороны социального партнерства (Объединение РаЭл и ОО-«ВЭП» участвовали в работе по актуализации нормативных правовых актов. В частности, была проведена большая экспертная работа по подготовке проекта Правил работы с персоналом в электроэнергетике Российской Федерации, который в настоящее время находится на согласовании в Минэнерго России.

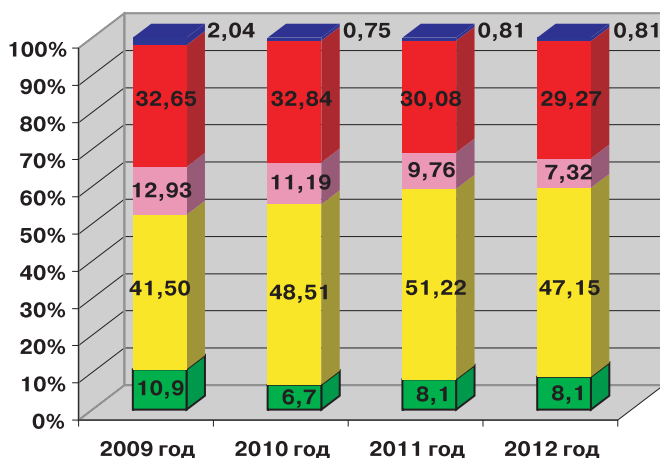


II. Особенная часть.

Информирование общественности о реализации в 2009–2011 гг. Участниками Отчета обязательств, зафиксированных в ОТС, и других обязательств в социально-трудовой сфере.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

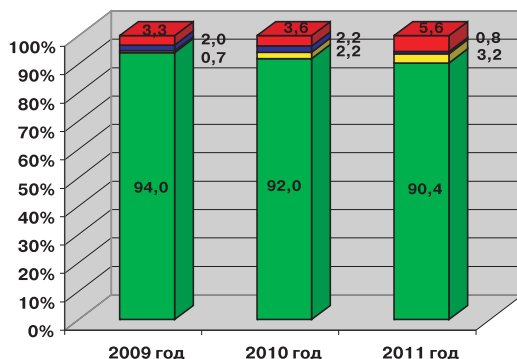
1.1. Информация об учете условий ОТС органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органами местного самоуправления при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию:



- Подтвердили, что при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию условия ОТС учитывались полностью.
- Условия ОТС учитывались частично.
- Условия ОТС учитывались минимально – в рамках требований, порядок которых конкретно определен в ОТС.
- Условия ОТС практически не учитывались – прежде всего, регулирующие органы опирались на фактические данные предыдущего периода, при этом принимали во внимание отдельные позиции ОТС.
- Участники Отчета занимаются нерегулируемым(-ыми) видом(-ами) деятельности.

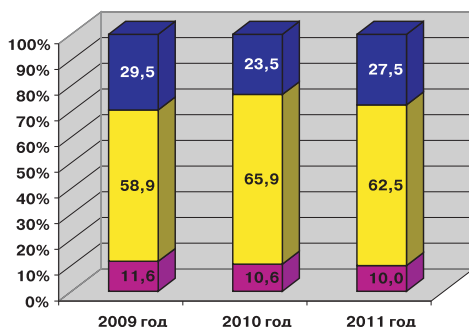


1.2. Структура общественных организаций, представлявших интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства.



- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации.
- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзная организация и иные организации.
- Отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства.
- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли иные организации, а именно;
 - Интересы работников представляет Совет представителей работников;
 - Интересы работников представляет Совет представителей первичных профсоюзных организаций;
 - Нет единой проф. организации и единого коллективного договора.

Условия, на которых работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимодействии с работодателями по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных отношений, связанных с трудом.



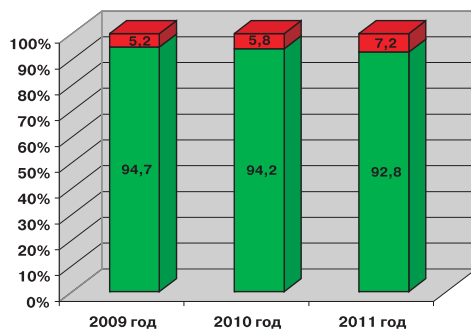
■ Первичная профсоюзная организация не установила в коллективном договоре соответствующих условий.

■ В коллективном договоре указано, что таким условием является перечисление денежных средств в установленном размере.

■ Участники Отчета предложили иной вариант ответа, а именно:

- Все работники являются членами профсоюза;
- Работники, не являющиеся членами профсоюза, с такими предложениями не обращались;
- В организации отсутствует общественная организация, представляющая интересы работников;
- Условия изложены в документе «Порядок реализации взаимных интересов ВЭП и работников, не являющихся членами профсоюза», утвержденный постановлением Президиума ВРК «Электропрофсоюз» от 26.02.2004 № 19.

1.3. Информация о наличии у Участников Отчета коллективных договоров.

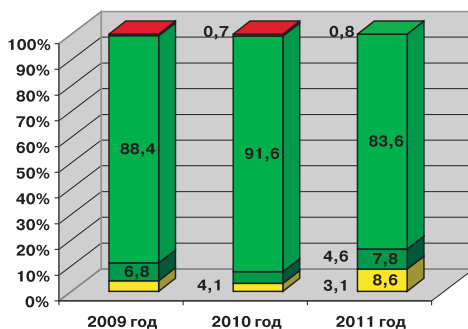


■ В отчетном периоде у Участников Отчета действовал коллективный договор.

■ Коллективный договор в отчетном периоде отсутствовал.

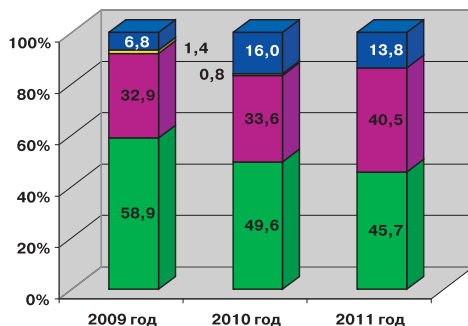


1.4. Информация о структуре коллективно-договорного регулирования.



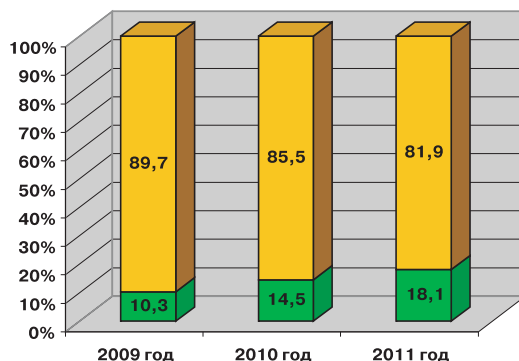
-  Действует единый коллективный договор, приложения которого распространяются на все подразделения (филиалы).
-  Действует единый коллективный договор, приложения которого отражают особенности отдельных подразделений (филиалов).
-  Имеются подразделения (филиалы, исполнительный аппарат), на которые не распространяется действие единого коллективного договора.
-  В каждом подразделении (филиале, исполнительном аппарате) имеется собственный коллективный договор.

1.5. Порядок распространения действия коллективных договоров на работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях.



-  Действие КД распространялось на всех работников.
-  Действие КД распространялось на всех работников, кроме высших и ведущих менеджеров.
-  Действие КД распространялось только на членов профсоюза.
-  Действие КД распространяется на иные категории работников, а именно:
 - на всех работников, кроме высших менеджеров;
 - действие КД не в полной мере распространяется на ведущих менеджеров.

1.6. Информация о заключении в отчетном периоде каких-либо «антикризисных» дополнений/соглашений к коллективному договору.



Заклюались «антикризисные» дополнения/соглашения к коллективному договору, на основании которых оптимизированы затраты работодателя на:

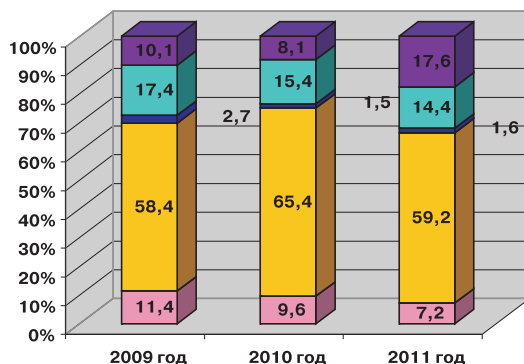
- выплату материальной помощи к отпуску;
- поощрение к юбилейным датам;
- индексацию льгот, гарантий и компенсаций, указанных в абсолютной величине;
- выплаты из прибыли;
- ежемесячные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- поквартальную индексацию (введена полугодовая индексация);
- компенсацию за оплаченную э/энергию;
- новогодние подарки для детей работников;
- индексацию единовременной материальной помощи пенсионерам ко Дню Победы и ко Дню пожилого человека;
- выплату единовременной материальной помощи при увольнении работника на пенсию, при регистрации брака;
- выплаты на содержание детей в детских садах, на приобретение путевок на санаторно - курортное лечение.

Подобные дополнения/соглашения к коллективному договору не заключались.



РАЗДЕЛ 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.1. Информация о применяемых режимах работы персонала, обслуживающего оборудование, работающее в безостановочном режиме.



■ Применяется только 2-сменный режим работы.

■ Применяется 2- и 3-сменные режимы работы.

■ Применяется только 3-сменный режим работы.

■ Отсутствует многосменный режим работы.

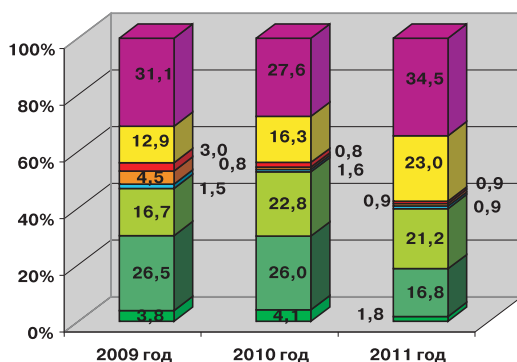
■ Применяется иной режим работы, а именно:

– дежурство по 12ч. и по 24ч.;

– 2-сменный, но на некоторых подстанциях осуществляется дежурство на дому в соответствии с Письмом Минтопэнерго от 30 сентября 1993г.;

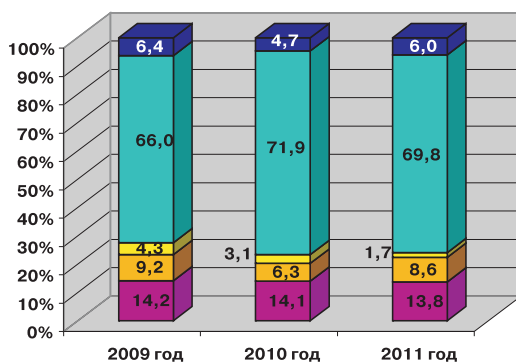
– 2- и 3- сменный, суточный.

Информация о количестве сменных бригад (вахт), с учетом подменных, оперативного (ремонтного, диспетчерского) персонала, задействованных при организации сменного режима работы*.



- При 2-х сменном режиме – три бригады.
- При 2-х сменном режиме – четыре бригады.
- При 2-х сменном режиме – пять бригад.
- При 2-х сменном режиме – шесть бригад.
- При 3-х сменном режиме – четыре бригады.
- При 3-х сменном режиме – пять бригад.
- В различных филиалах применяются различные системы.
- Применяется иной график сменности.

Информация о продолжительности учетного периода при суммированном учете рабочего времени.

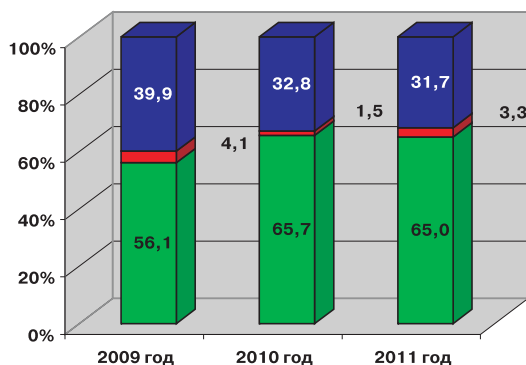


- Месяц.
- Квартал.
- Год.
- Полугодие.
- В каждом филиале установлен свой учетный период.

* Из числа Участников Отчета, применяющих сменный режим.

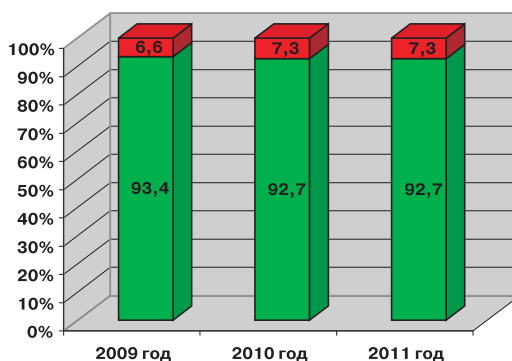


2.2. Практика использования «Отраслевого порядка установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России»* при установлении режима рабочего времени и времени отдыха.



- Участники Отчета используют «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России».
- Участники Отчета Отраслевой порядок не применяли, поскольку в них отсутствовали электрические сети и автоматизированные гидроэлектростанции.
- Отраслевой порядок не применяли по иным причинам.

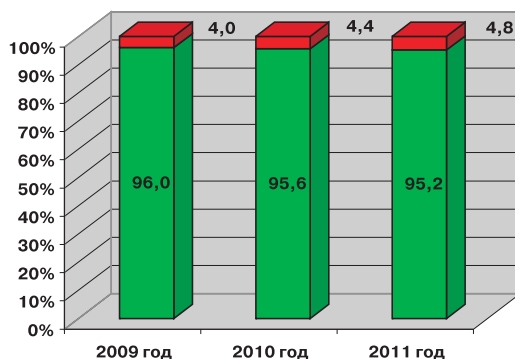
2.3. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях: а) отцу при рождении ребенка



- Участники Отчета предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска отцу при рождении ребенка (от 1 до 3 календарных дней).
- Данный отпуск не предоставлялся.

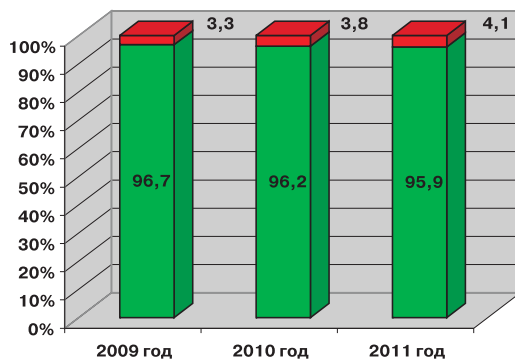
* Рекомендованы к применению письмом Министерства топлива и энергетики РФ от 30.09.1993 №С-6276.

**б) вступления в брак работника или его детей
(во всех случаях, если брак заключен впервые):**



- Участники Отчета предоставляли работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случае вступления в брак работника или его детей (от 1 до 5 календарных дней).
- Участники Отчета данный отпуск не предоставляли.

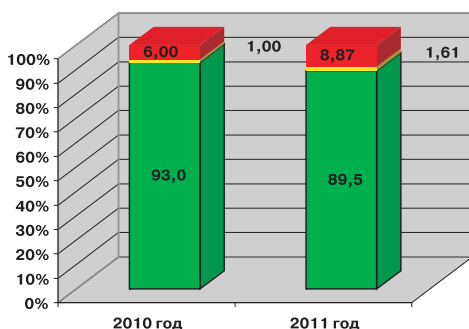
**в) смерти членов семьи (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя),
детей, родных братьев и сестер):**



- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае смерти членов семьи (от 1 до 5 календарных дней).
- Отпуск в случае смерти членов семьи не предоставлялся.

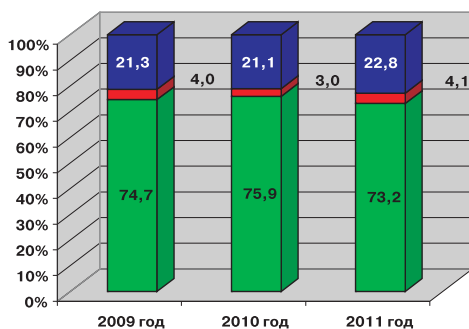


г) одному из родителей либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс), дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября):



- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний одному из родителей либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс).
- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний одному из родителей либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося (другой диапазон классов).
- Участники Отчета не предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск по данному основанию.

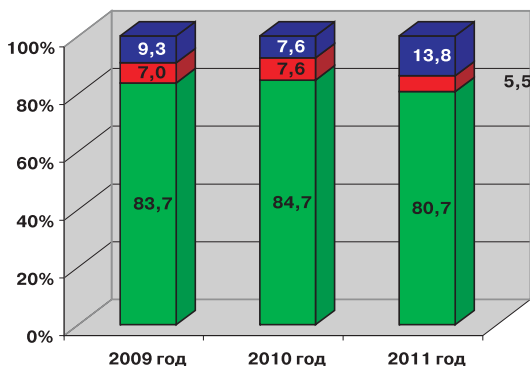
2.5. Информация о предоставлении Участниками Отчета дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда:



- Участники Отчета ответили, что у них предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (от 1 до 16 календарных дней).
- Участники Отчета не предусмотрели данных отпусков, поскольку у них отсутствуют рабочие места с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Данный отпуск не предоставлялся по иным причинам.

2.6. Информация о своевременно аттестованных рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями охраны труда.

(из числа Участников Отчета, у которых имеются рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда)



- Все рабочие места своевременно аттестованы в соответствии с требованиями охраны труда.
- Аттестация не проводилась.
- Аттестация рабочих мест была проведена частично.

2.7. Практика предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, сверх предписанных ОТС, по следующим основаниям:

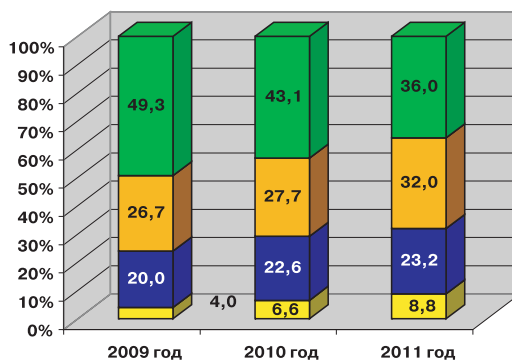
- а) за ненормированный рабочий день (указали 92% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- б) за многосменный режим работы (указали 50% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (указали 29% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- г) за службу сына (мужа) на срочную службу в Российскую Армию (указали 24% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- д) за тяжелые условия труда (указали 6% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- е) членам добровольной пожарной дружины (указали 2% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- ж) за работу без больничных листов в течение года (указали 2% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- з) за особый характер работы (указали 1% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- и) дополнительные отпуска по иным причинам (указали 12% Участников Отчета из общего числа респондентов), в том числе:
 - за многолетний труд в энергетике (от 1 до 3 дней);



- в случае собственного юбилея (1 день);
- работающим женщинам, которым в соответствии с законодательством РФ присвоен статус «Одинокая мать» (5 дней);
- работающим женщинам, имеющим трех и более детей или ребенка инвалида (6 дней);
- работающим женщинам, имеющим двух детей до 14 лет (3 дня);
- в связи с празднованием Последнего звонка (1 день);
- уполномоченным по охране труда;
- за работу в Южных регионах Дальнего Востока (8 дней);
- в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, работникам подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (до 14 дней);
- в связи с переездом на новое место работы (1 день);
- родителю, имеющему ребенка-выпускника 11 класса (1 день);
- дополнительный оплачиваемый отпуск для поиска работы в связи с сокращением численности или штата (4 дня);
- донорам сверх положенного в соответствии с Законом (3 дня отдыха в год, независимо от количества раз сдачи крови);
- работающим матерям – до достижения ребенком 12-летнего возраста (3 дня);
- работающим матерям – до достижения ребенком 7-летнего возраста (3 дня).

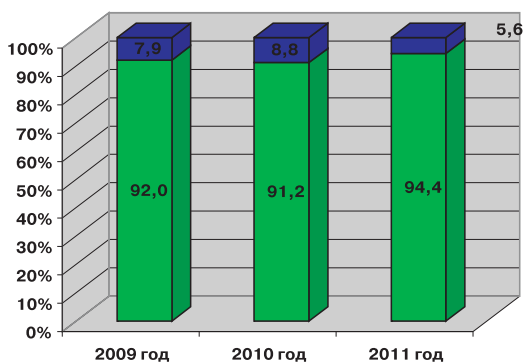
РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Информация о способах установления Участниками Отчета систем оплаты труда:



- Приложением к коллективному договору Организации.
- Локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- Локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организации.
- Система оплаты труда устанавливается иным образом.

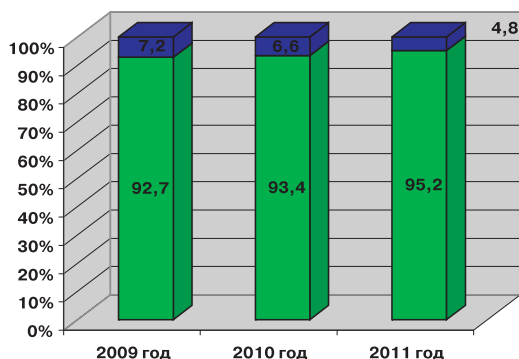
3.2. Практика предоставления повышенной оплаты труда за работу: а) в выходные дни:



- Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).
- К работе в выходные дни привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать работу в выходной день предоставлением другого дня отдыха.

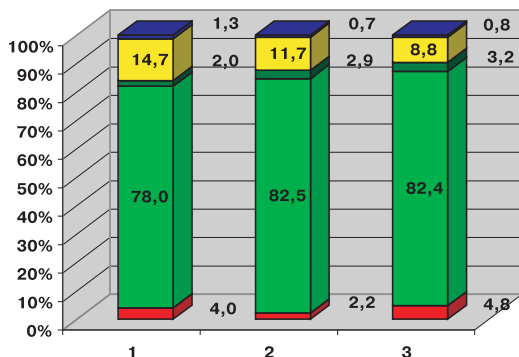


б) в нерабочие праздничные дни:



- Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).
- Не предоставлялась, к работе в нерабочие праздничные дни привлекаются только работники, изъявившие желание компенсировать работу в нерабочий праздничный день предоставлением другого дня отдыха.

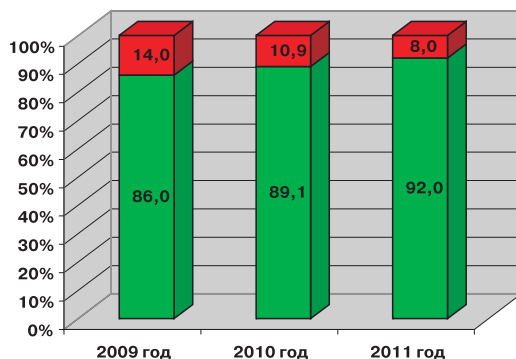
в) за сверхурочную работу:



- Предоставлялась повышенная оплата труда (за первые 2 часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере).
- Предоставлялась повышенная оплата труда в двойном размере за все часы сверхурочной работы.
- Участники Отчета не допускают сверхурочной работы.
- Не предоставлялась, к сверхурочной работе привлекаются только работники, изъявившие желание компенсировать сверхурочную работу предоставлением другого времени отдыха.
- Не предоставлялась.

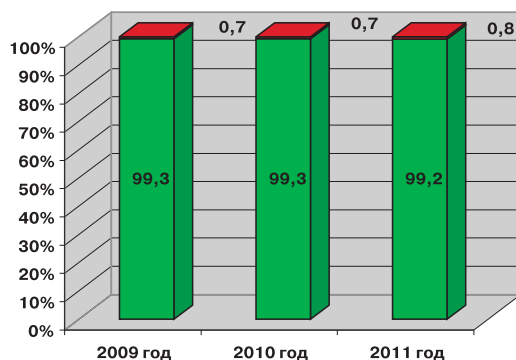
3.3. Информация о получении в отчетном периоде претензий и жалоб о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников, связанных с тем, что работодатель не обеспечил:

а) связь оплаты труда работников с результатами труда:



- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанные с обеспечением связи оплаты труда работников с результатами труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств по этому основанию (от 1 до 37 жалоб).

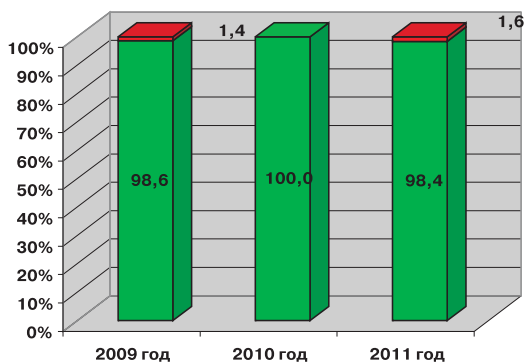
б) доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда:



- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с доведением до работников информации о применяемых условиях оплаты труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали жалобы по этому основанию.

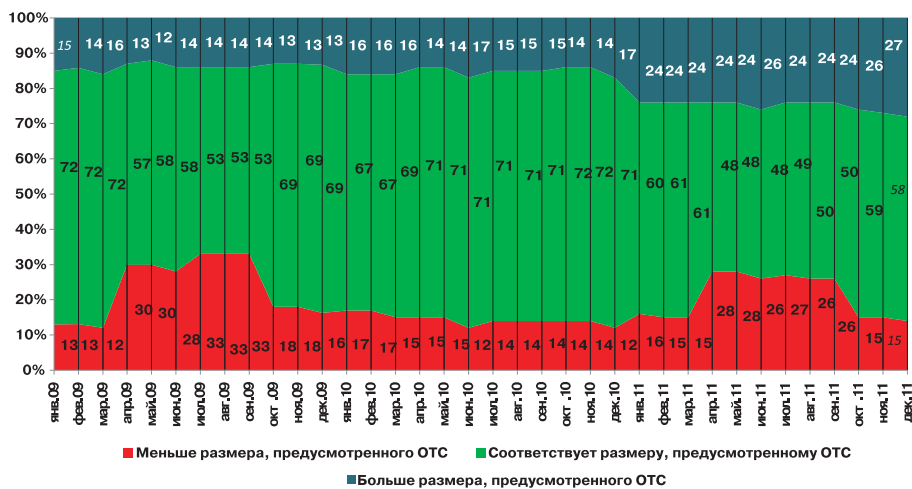


в) совершенствование нормирования труда:

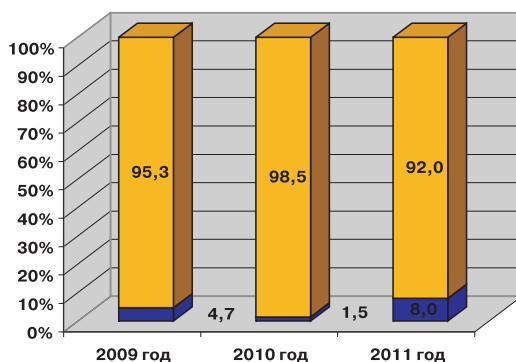


- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с совершенствованием нормирования труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали жалобы по этому основанию.

3.4. Практика исполнения в отчетном периоде условия ОТС по установлению размера Тарифной ставки рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала (ППП). (% от общего числа Участников Отчета)

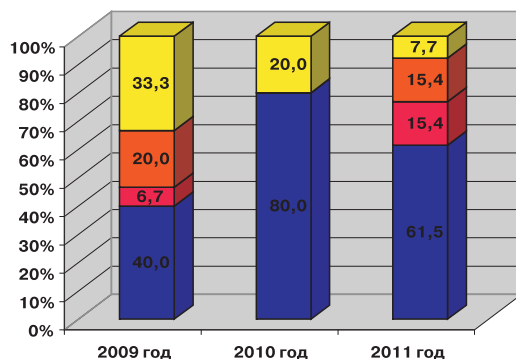


3.5. Информация об осуществлении в отчетном периоде пересмотра системы оплаты труда в целях установления тарифной ставки рабочих первого разряда в размере, превышающем ММТС:



- Пересмотр системы оплаты труда в целях установления тарифной ставки рабочих первого разряда в размере, превышающем ММТС, осуществлялся.
- Данные мероприятия не осуществлялись.

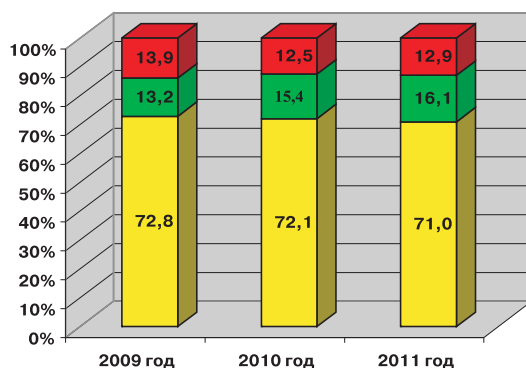
3.6. Информация о параметрах пересмотра системы оплаты труда в отчетном периоде:



- Изменение положений об оплате труда и материальном стимулировании работников каждой Организации с обеспечением увеличения постоянной части заработной платы за счет сокращения переменной ее части.
- Ликвидация неэффективных рабочих мест и других ресурсов.
- Реализация программ управления издержками.
- Учет регулятором экономически обоснованных расходов, понесенных Организацией.

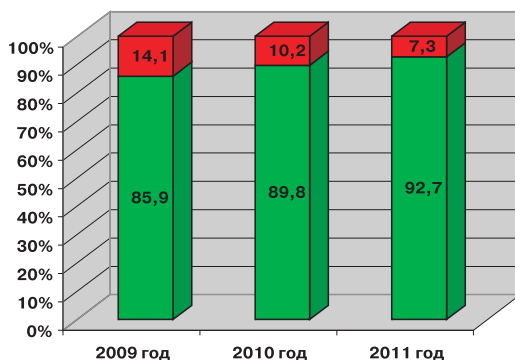


3.7. Практика применения Участниками Отчета «Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».



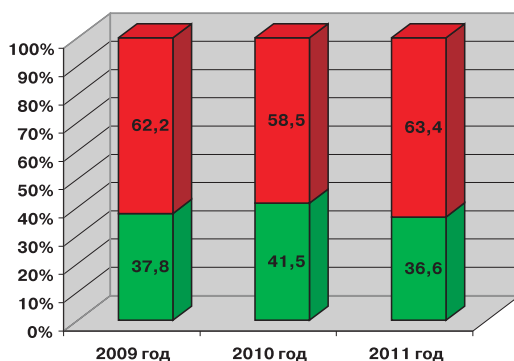
- Участники Отчета сообщили, что оплата труда производится в полном соответствии с «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».
- Участники Отчета применяют положения Рекомендаций наряду с использованием наработок, отражающих собственное видение проблем оплаты труда.
- Не применяется система оплаты труда, предложенная в Рекомендациях.

3.8. Информация о выполнении в отчетном периоде условия, определенного в п.3.6. ОТС, об установлении минимального среднего размера постоянной части оплаты труда работников электроэнергетики в размере не менее 4600 рублей в месяце.



- Участники Отчета выполняли условие, определенное п. 3.6. ОТС.
- Участники Отчета не выполняли данное условие.

3.9. Информация о проведении Участниками Отчета оценки профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», утвержденными Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года, с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года.



- В отчетном периоде проводилась оценка профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».
- Данная оценка не проводилась.

3.10. Информация о количестве работников, профессиональные качества которых были оценены.

Среднесписочная численность работников всего, чел.	Участники Отчета*		
	2009 год	2010 год	2011 год
18 – 300	20	18	15
310 – 600	20	17	14
650 – 1000	14	14	12
1050 – 2000	27	20	19
2030 – 3000	26	22	23
3010 – 5000	22	25	26
более 5000	17	13	11
ВСЕГО:	146	129	120

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



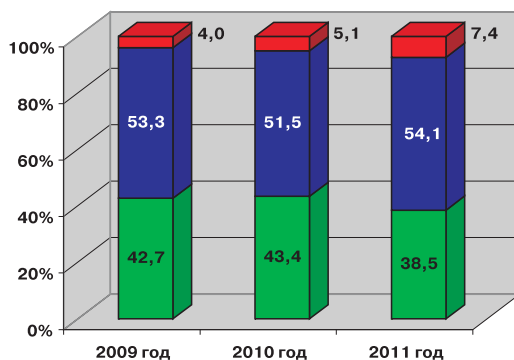
Количество работников, прошедших оценку, чел.	Участники Отчета*		
	2009 год	2010 год	2011 год
1 – 10	12	12	8
11 – 30	15	6	11
31 – 100	17	18	18
101 – 200	12	12	10
более 200	20	20	12
ВСЕГО:	76	68	58

Количество работников, которым по результатам оценки был повышен тарифный коэффициент, чел.	Участники Отчета*		
	2009 год	2010 год	2011 год
1 – 10	17	15	12
11 – 30	19	11	12
31 – 100	12	19	19
101 – 200	10	8	7
более 200	14	12	7
ВСЕГО:	72	65	57

Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в повышении тарифного коэффициента, чел.	Участники Отчета*		
	2009 год	2010 год	2011 год
1 – 3	12	8	4
4 – 10	9	5	4
12 – 50	6	5	8
более 70	4	10	3
ВСЕГО:	11	28	19

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

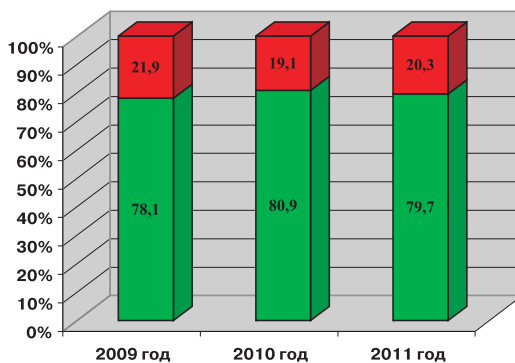
3.11. Практика изменения размера тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.



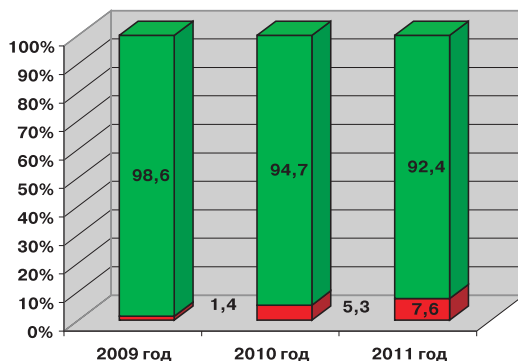
- Участники Отчета подтвердили, что изменяют размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.
- Участники Отчета сообщили, что у них отсутствует непромышленный персонал.
- Участники Отчета ответили, что не изменяют размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.

3.12. Практика применения критериев премирования:

а) отсутствие аварий в отчетном году:

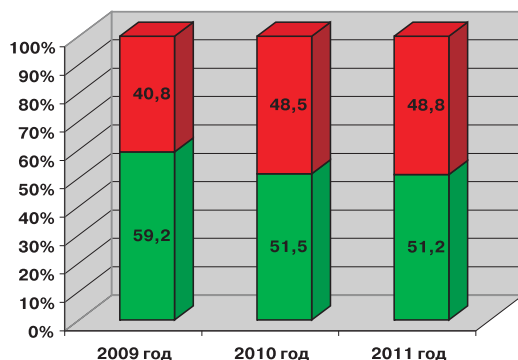


- Участники Отчета ответили, что отсутствие аварий является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.



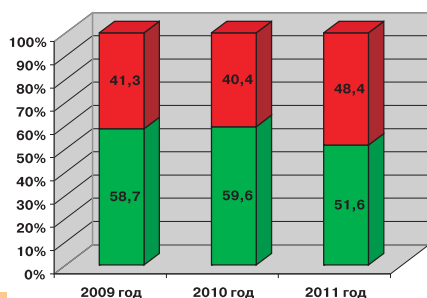
- Участники Отчета подтвердили, что у них имели место аварийные ситуации.
- У Участников Отчета аварийных ситуаций не было.

б) отсутствие роста числа инцидентов по сравнению с предыдущим календарным годом:

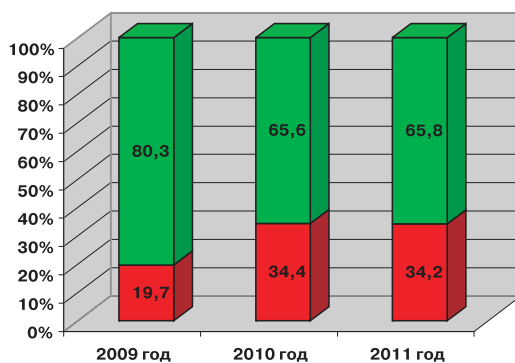


- Участники Отчета ответили, что отсутствие роста числа инцидентов является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом:



- Участники Отчета ответили, что отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.



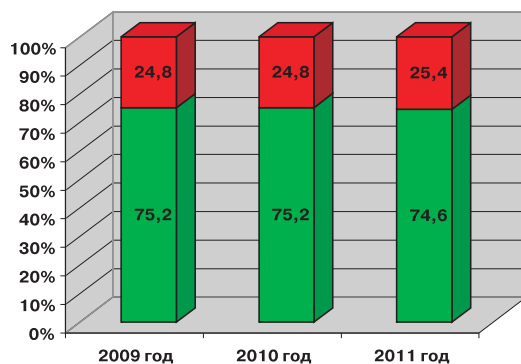
- Участники Отчета подтвердили, что у них имели место случаи травматизма в отчетном году.
- У Участников Отчета случаев травматизма не было в отчетном году.

Количество случаев травматизма в отчетном году	Участники Отчета*		
	2009 год	2010 год	2011 год
1	9	22	16
2	6	5	7
3	2	8	4
4	3	4	3
5	–	2	2
6	1	1	–
7	2	–	2
8	–	–	2
9	–	1	–
11	–	1	–
12	–	1	–
ВСЕГО:	23	45	36

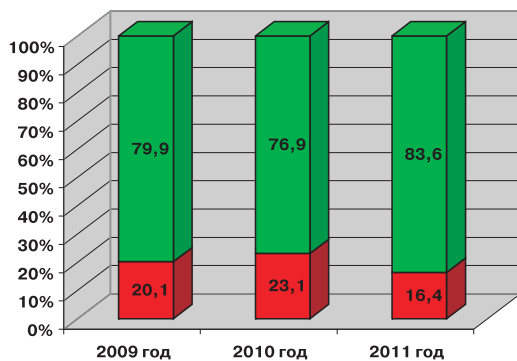
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом:



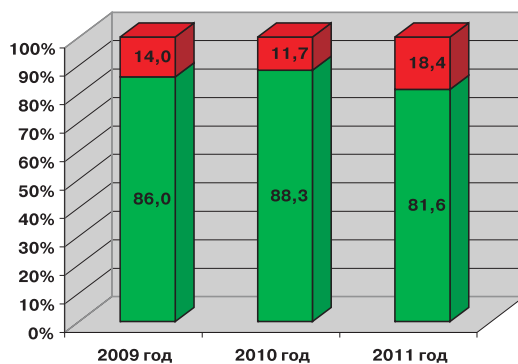
- Участники Отчета ответили, что отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.



- Участники Отчета подтвердили, что у них имели место несчастные случаи на производстве со смертельным исходом в отчетном году.
- У Участников Отчета несчастных случаев на производстве со смертельным исходом не было в отчетном году.

Количество случаев травматизма в отчетном году	Участники Отчета*		
	2009 год	2010 год	2011 год
1	18	18	10
2	4	3	4
3	1	2	2
4	–	1	–
5	–	2	–
6	–	–	1
7	1	–	1
8	–	–	1
11	–	1	–
12	1	–	–
ВСЕГО:	25	27	19

д) отсутствие нарушений производственной дисциплины:



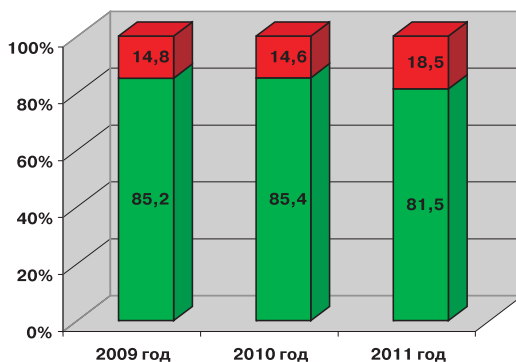
■ Участники Отчета подтвердили, что отсутствие нарушений производственной дисциплины является критерием премирования.

■ У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

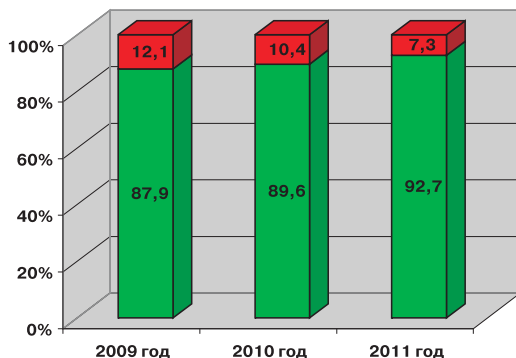


е) отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности:



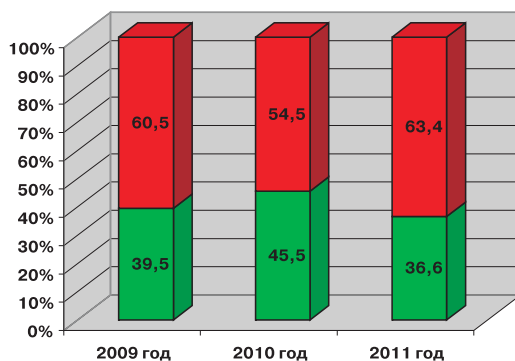
- Участники Отчета подтвердили, что отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

ж) достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов:



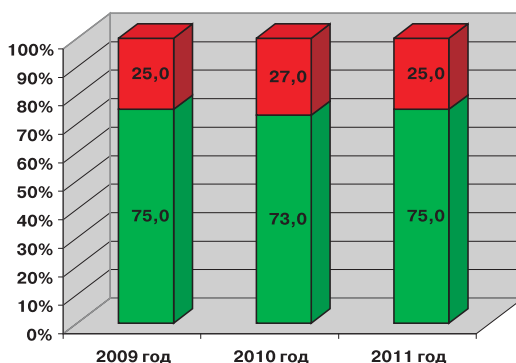
- Участники Отчета подтвердили, что достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

з) повышение производительности труда:



- Участники Отчета подтвердили, что повышение производительности труда является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

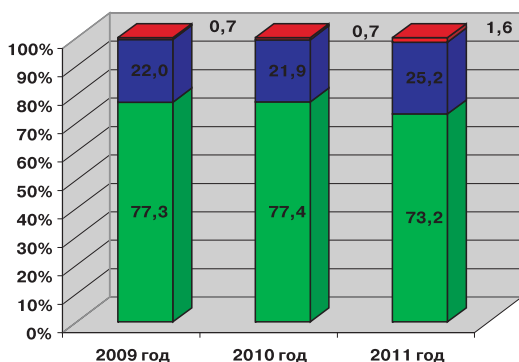
и) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду:



- Участники Отчета подтвердили, что своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

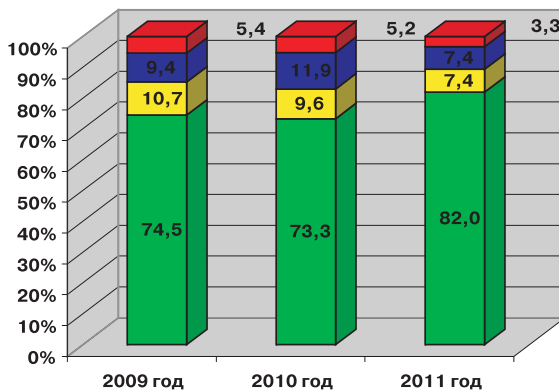


3.13. Практика установления Участниками Отчета повышенного размера заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



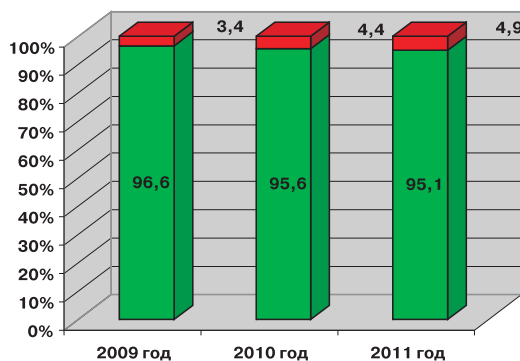
- Участники Отчета ответили, что у них предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Участники Отчета сообщили об отсутствии у них рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Участники Отчета ответили, что у них не предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14. Информация о порядке оплаты простоев не по вине работника.



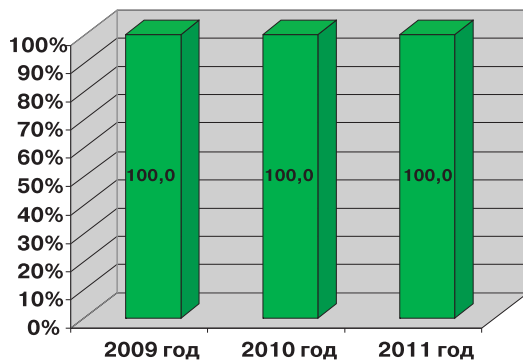
- Участники Отчета предусмотрели порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства.
- Участники Отчета предусмотрели оплату простоев не по вине работника в соответствии с законодательством, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада) работника.
- Участники Отчета не определили порядок оплаты простоев.
- Участники Отчета сообщили об отсутствии простоев в отчетном периоде.

3.15. Порядок тарификации работ и присвоения квалификации рабочим, специалистам и служащим.



- Участники Отчета подтвердили, что ими производится тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, ТКС работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.
- Участники Отчета сообщили, что при тарификации работ и присвоении квалификации работникам указанные нормативные документы не применялись.

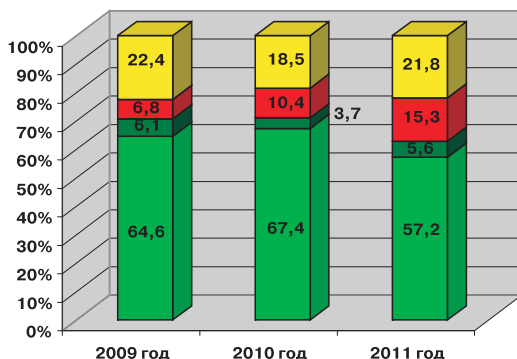
3.16. Сведения о своевременности выплаты заработной платы.



- Участники Отчета сообщили, что своевременно выплачивали заработную плату в течение отчетного периода.



3.17. Практика оплаты времени приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме.

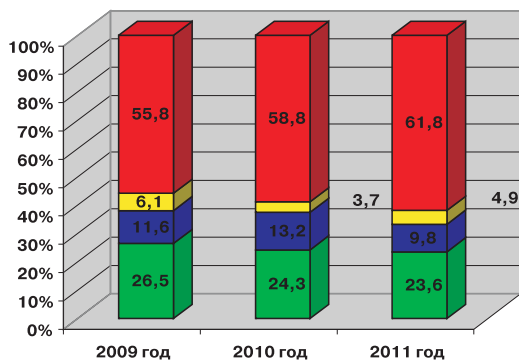


- Участники Отчета подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме (от 1 до 40 минут в смену).
- Участники Отчета подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, однако предусмотрен иной порядок оплаты времени приемки смены, а именно:
 - в пределах установленного уровня оплаты для данного персонала;
 - оперативному (сменному) персоналу за время, затрачиваемое на приемку оборудования у сменного персонала, производится оплата из расчета 2 % от месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада);
 - процент от вклада в зависимости от должности оперативного персонала;
 - время приемки смены персоналом устанавливается продолжительностью 20 минут и включается в состав суммированного учета рабочего времени.
- Участники Отчета ответили, что у них отсутствует сменный режим работы.
- Участники Отчета указали, что не оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, по иным причинам, а именно:
 - для сменного персонала применяется суммированный учет рабочего времени (расчетный период - 1 год). В связи с этим, сменный персонал, работающий в безостановочном режиме, привлекается к работе сверх нормы рабочего времени, но не более 120 часов в год;
 - время приемки-сдачи смены учитывается в ТС сменного персонала;
 - отсутствуют финансовые возможности;
 - приемка смены является функциональной обязанностью работника;
 - существовала возможность обеспечить «пересменку».

3.18. Информация о размере доплат к тарифной ставке (должностному окладу) за работу в многосменном режиме.

Схемы оплаты за работу в многосменном режиме	% Участников Отчета*		
	2009 год	2010 год	2011 год
За работу в вечернюю смену – 40%, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки	2	1	1
За работу в вечернюю смену доплаты нет, за работу в ночную смену – 60% тарифной ставки	10	8	9
За работу в вечернюю смену доплаты нет, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки	54	59	49
За работу в вечернюю смену – 20%, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки	34	29	16
За работу в вечернюю смену доплаты нет, за работу в ночную смену – 20% тарифной ставки	–	–	2

3.19. Информация о наличии у Участников Отчета утвержденной программы управления издержками (ПУИ) в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в том числе принятой в условиях преодоления последствий мирового финансового кризиса.

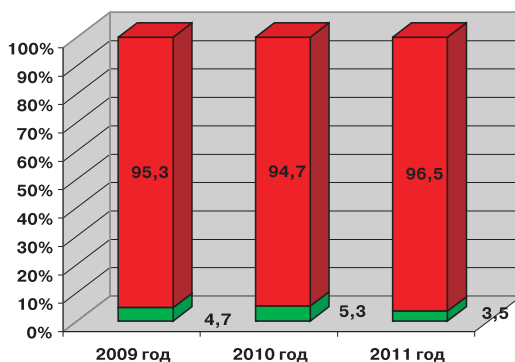


- Такая программа была принята в связи с кризисными явлениями в экономике.
- ПУИ была принята ранее.
- ПУИ еще не принята, но готовится и планируется к утверждению.
- ПУИ не была принята.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

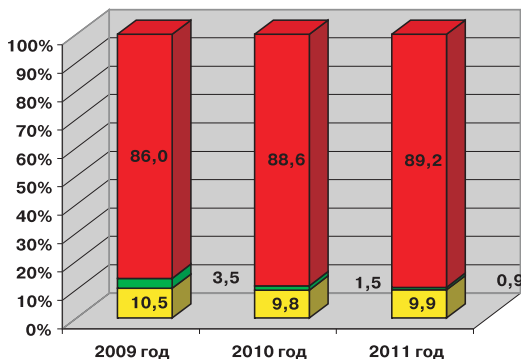


3.20. Информация о предоставлении в отчетном периоде предложений первичной профсоюзной организацией (ППО) в ПУИ в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.



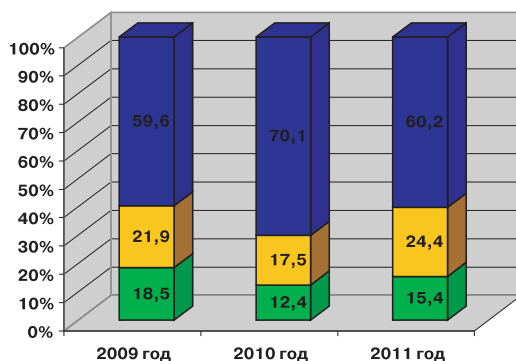
- Предложения ППО в ПУИ были представлены.
- Данные предложения ППО представлены не были.

3.21. Информация о работе ППО по вовлечению работников в отчетном периоде в реализацию мероприятий по управлению издержками.



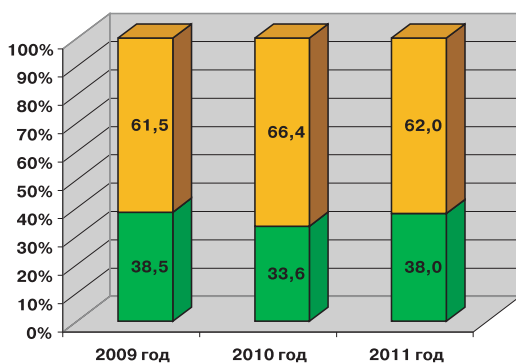
- Работа ППО по вовлечению работников в реализацию мероприятий по управлению издержками проводилась регулярно.
- Работа ППО по вовлечению работников в реализацию мероприятий по управлению издержками проводилась в отдельных случаях.
- Данная работа ППО не производилась.

3.22. Информация о наличии в системах оплаты труда Участников Отчета дифференцированных коэффициентов к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения их обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда.



- В системе оплаты труда присутствуют коэффициенты к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда.
- Данные коэффициенты отсутствуют.
- У Участников Отчета отсутствуют обособленные структурные подразделения.

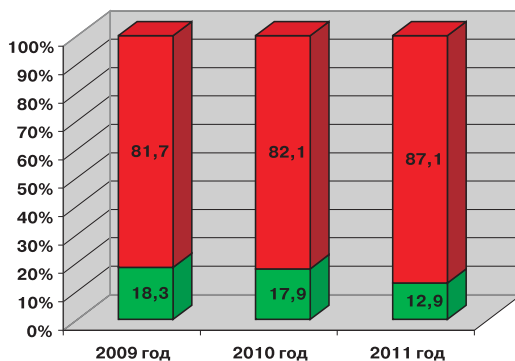
3.23. Информация о наличии у Участников Отчета перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда



- Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, сформирован и утвержден.
- Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не сформирован.

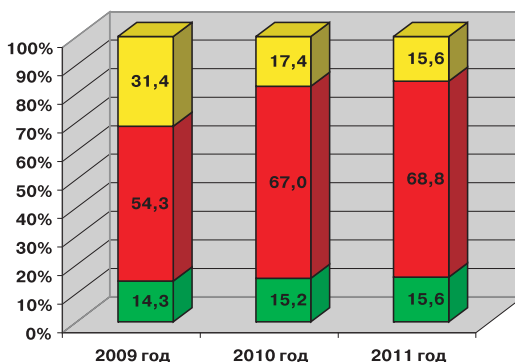


3.24. Информация об участии ППО в разработке перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда



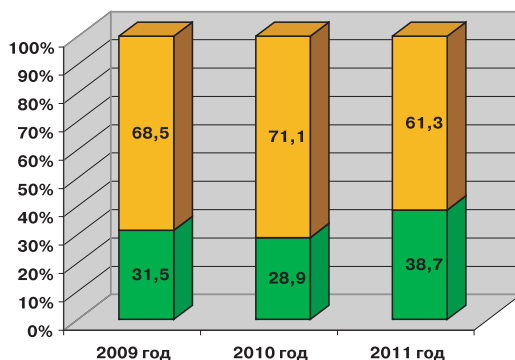
- ППО принимали участие в разработке перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда.
- ППО не принимали участие в разработке перечня ключевых профессий.

3.25. Оценка эффективности участия ППО в процессе разработки перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда (из числа организаций, где ППО участвовала в разработке перечня ключевых профессий).



- Высокая оценка эффективности участия ППО в процессе разработки перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда. Были представлены конкретные конструктивные предложения ППО, которые полностью учтены в перечне.
- Средняя оценка, отдельные предложения ППО были частично учтены в перечне.
- Низкая оценка, поскольку предложения ППО были направлены лишь на максимальное расширение перечня ключевых профессий.

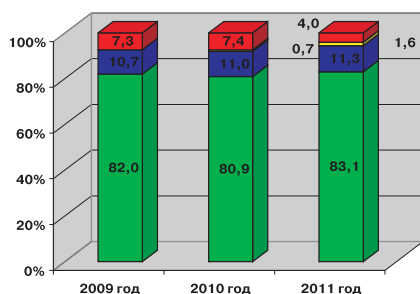
3.26. Информация о наличии в системах оплаты труда Участников Отчета каких-либо дополнительных преференций для работников ключевых профессий



- Дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда отсутствуют.
- Предусмотрены дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда, а именно:

- установлены персональные оклады, доплаты за профмастерство и высокий уровень квалификации;
- негосударственное пенсионное обеспечение по специальному тарифному плану;
- предусмотрено повышение оплаты труда на 1–2 ступени;
- при условии выполнения заданий, обязанностей, проявления инициативы применяются повышенные размеры премирования;
- участие в программе по улучшению жилищных условий;
- предоставление возможности обучения, получения высшего образования;
- персональная надбавка.

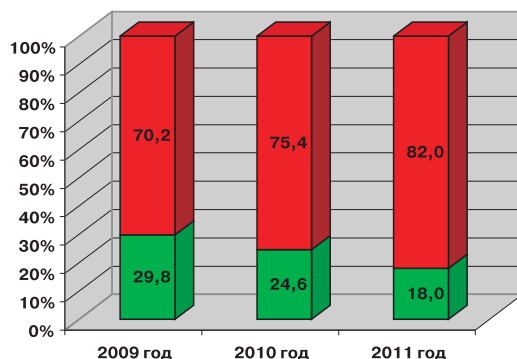
3.27. Информация об установлении зависимости оплаты труда работников от достижения (превышения) показателей, характеризующих деятельность Организации.



- Зависимость оплаты труда работников от достижения (превышения) показателей, характеризующих деятельность Организации, предусмотрена для всех работников.
- Зависимость предусмотрена только для работников ключевых профессий.
- Зависимость предусмотрена только для высших и ведущих менеджеров.
- Такая зависимость не установлена.

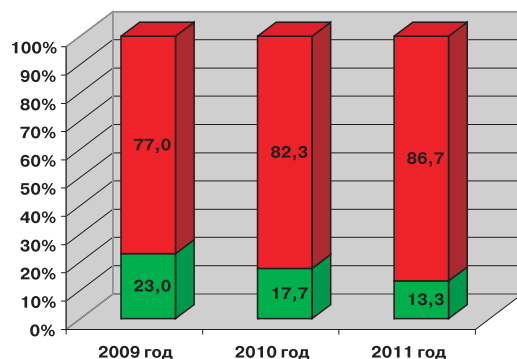


3.28. Информация о проведении Участниками Отчета мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



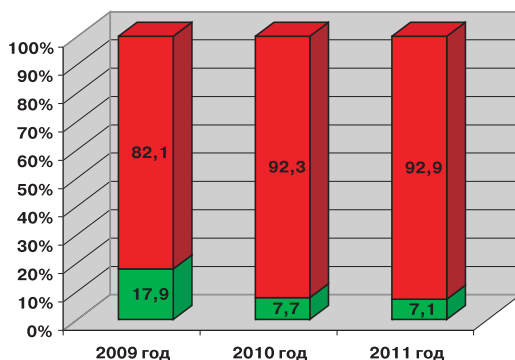
- Мероприятия, направленные на выявление неэффективных рабочих мест в отчетном периоде проводились. Участниками Отчета выявлено от 1 до 115 неэффективных рабочих места.
- Данные мероприятия не проводились.

3.29. Информация об участии ППО в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



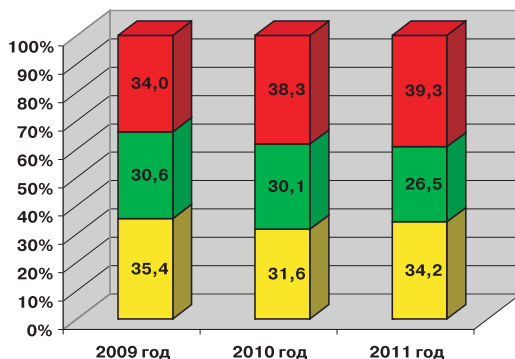
- ППО принимали участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест.
- ППО участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест, не принимали.

3.30. Информация о внесении ППО предложений по рационализации использования выявленных неэффективных рабочих мест.



- ППО вносили предложения по рационализации использования выявленных неэффективных рабочих мест.
- ППО таких предложений не вносили.

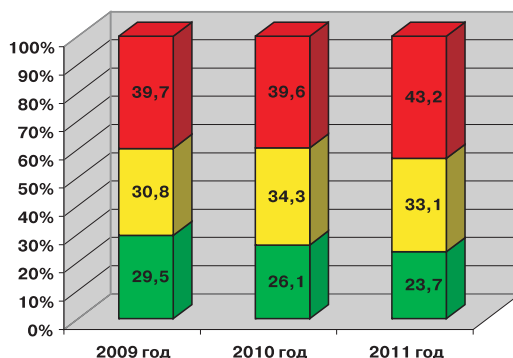
3.31. Информация о проведении ППО разъяснительной работы о необходимости повышения производительности труда и вовлечении работников в мероприятия по повышению производительности труда



- Разъяснительная работа работникам о необходимости повышения производительности труда и вовлечение их в мероприятия по повышению производительности труда проводилась ППО регулярно.
- Разъяснительная работа проводилась ППО в отдельных случаях.
- ППО не проводили данную работу.

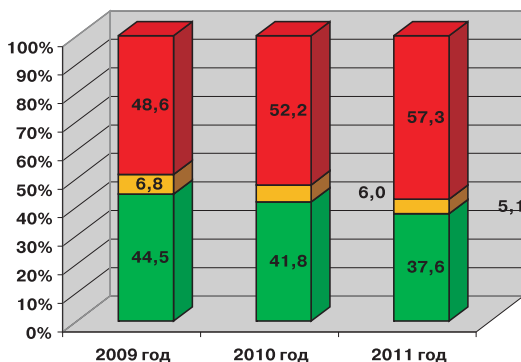


3.32. Информация о поощрении ППО инициативной позиции работников, направленной на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организации (ее структурных подразделений)



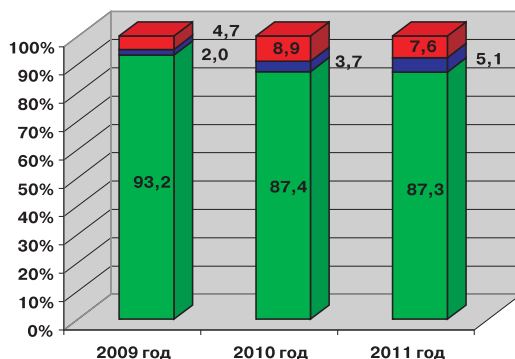
- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось регулярно.
- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось в отдельных случаях.
- Данное поощрение не производилось со стороны ППО.

3.33. Информация о внесении ППО предложений по совершенствованию структуры системы оплаты труда



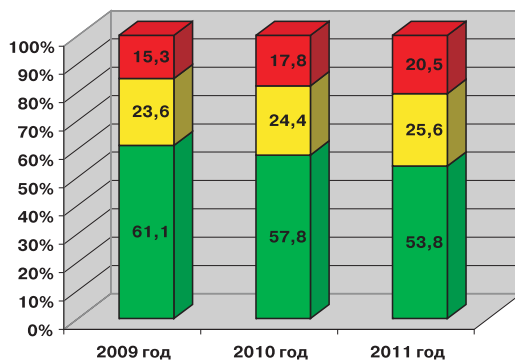
- ППО вносили конструктивные предложения по совершенствованию системы оплаты труда.
- ППО вносили предложения по совершенствованию системы оплаты труда, которые были признаны работодателем нецелесообразными.
- ППО не вносили предложений по совершенствованию системы оплаты труда.

3.34. Информация об учете работодателем инициативной позиции ППО (из числа работодателей, получивших предложения от ППО).



- Работодатель учитывал инициативную позицию ППО при наличии экономической обоснованности и конкретности предложений.
- Работодатель учитывал позицию ППО при любой инициативе ППО.
- Работодатель не учитывал инициативную позицию ППО.

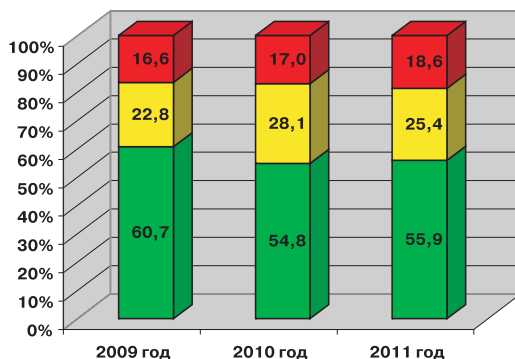
3.35. Информация об оказании ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, условиями регистрации в качестве безработного, а также действующими в регионе программами содействия занятости.



- Оказание ППО указанной консультационной помощи работникам проводилось регулярно.
- Оказание ППО данной консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, проводилось в отдельных случаях.
- ППО не предоставляли работникам подобных консультаций.



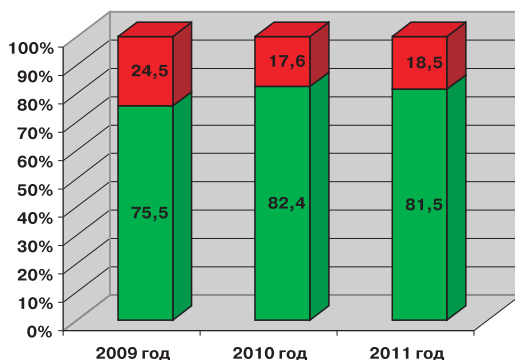
3.36. Информация об оказании ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в т.ч. на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.



- Оказание ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в т.ч. на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий, проводилось регулярно.
- Оказание ППО данной консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, проводилось в отдельных случаях.
- ППО не предоставляли работникам подобных консультаций.

РАЗДЕЛ 4. ЗАНЯТОСТЬ.

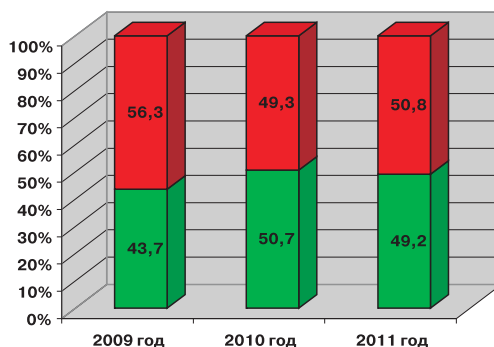
4.1. Информация о получении работодателем в отчетном периоде претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с нарушением прав работников по вопросам занятости.



■ Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде не получали со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду по указанным основаниям.

■ Участники Отчета указали, что такие факты имели место.

4.2. Практика предоставления работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

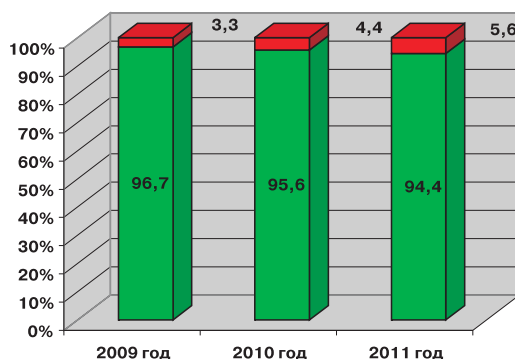


■ Участники Отчета сообщили, что предусматривают предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, направленным в соответствии с заключенными договорами на обучение.

■ Участники Отчета не предусмотрели реализацию данной нормы ОТС. В подавляющем большинстве случаев это объясняется отсутствием заключенных договоров с учебными заведениями.

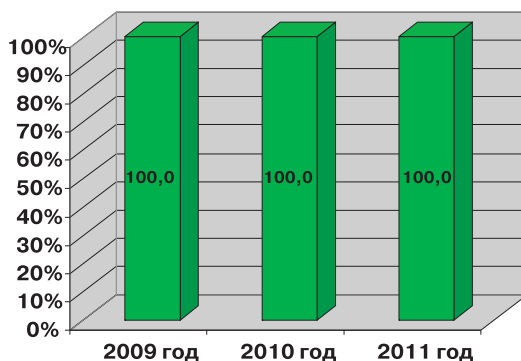


4.3. Информация о проведении Участниками Отчета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, в том числе с учетом положений «Стандарта организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала СО-ЕЭС-ПП-1-2005».



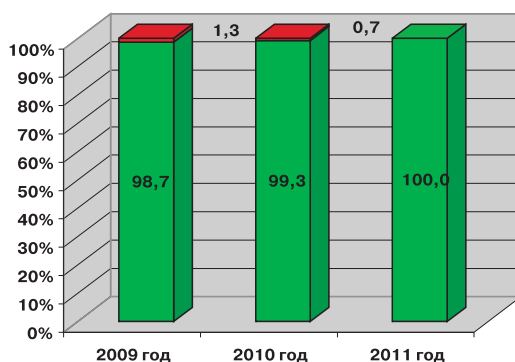
- Участники Отчета подтвердили, что ими предусмотрена профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- Участники Отчета ответили, что у них не предусмотрена подобная профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников из-за недостаточного финансирования.

4.4. Практика сохранения за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.



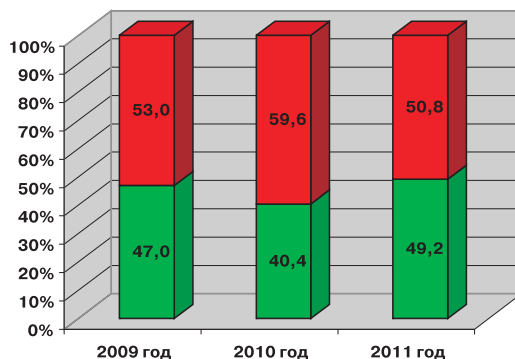
- Участники Отчета подтвердили, что предусматривают сохранение за работником средне-месячного заработка на весь период обучения при направлении его профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

4.5. Практика предоставления обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством РФ.



- Участники Отчета подтвердили, что обучающимся без отрыва от производства работникам предоставляются оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, предусмотренные законодательством РФ.
- Участники Отчета ответили, что данные выплаты и льготы не предоставляются.

4.6. Практика поддержки Участниками Отчета творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства.

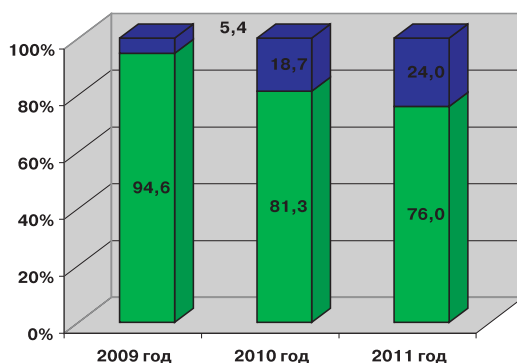


- Участники Отчета подтвердили, что поддержка творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства, осуществлялась.
- Участники Отчета ответили, что данная поддержка не осуществлялась.



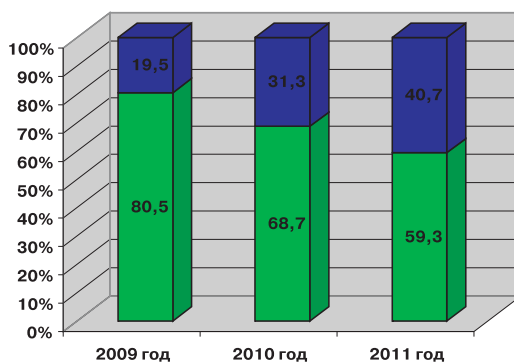
4.7. Реализация мероприятий, направленных на минимизацию сокращения численности или штата работников:

а) использование естественного оттока кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника):



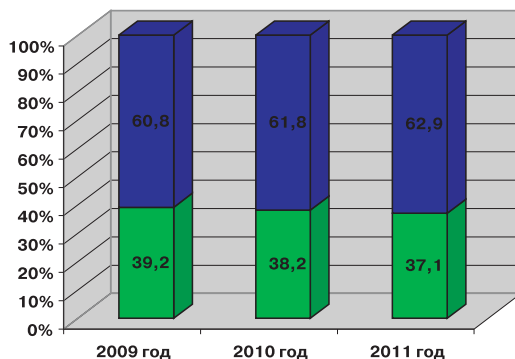
- Участники Отчета констатируют, что предусматривают естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника) в целях минимизации сокращения численности или штата работников.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было сокращения численности или штата.

б) подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям:



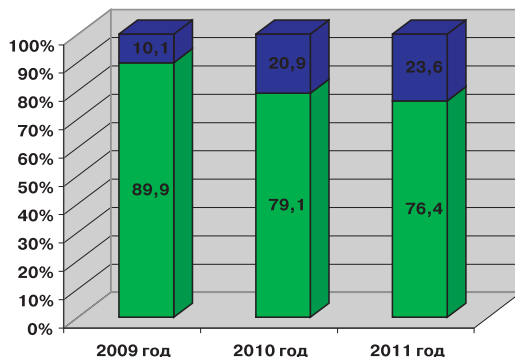
- Участники Отчета ответили, что предусматривают подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было потребности в перемещении кадров внутри организации.

в) установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели:



- Участники Отчета ответили, что предусматривают установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было потребности в перемещении кадров внутри организации.

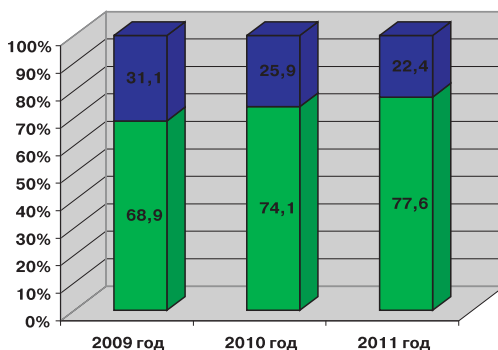
г) перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации:



- Участники Отчета подтвердили, что они предусматривают предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.
- Участники Отчета не предусматривают представление такой информации, объясняя это отсутствием филиалов либо их местонахождением в различных регионах, а также отсутствием сокращения численности или штата.



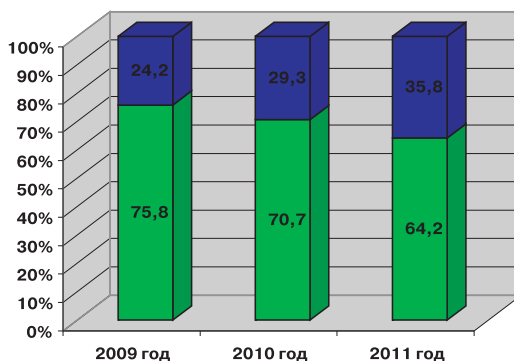
4.8. Информация о проведении Участниками Отчета мероприятий по формированию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.



■ Участники Отчета ответили, что проводили мероприятия по формированию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

■ Участники Отчета сообщили, что данные мероприятия не проводились.

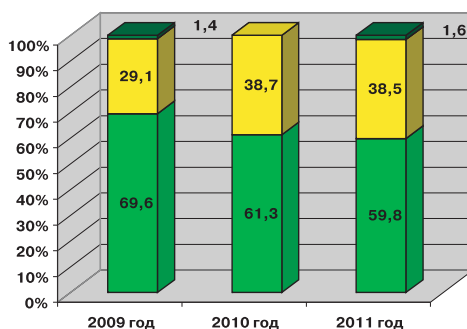
4.9. Практика предоставления работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.



■ Участники Отчета подтвердили, что они предусматривают предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.

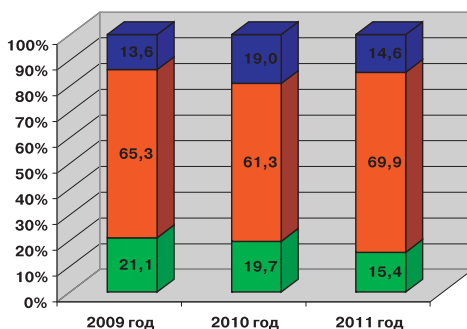
■ Участники Отчета не предусматривают представление такой информации, объясняя это отсутствием филиалов либо их местонахождением в различных регионах, а также отсутствием сокращения численности или штата.

4.10. Практика предоставления работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы.



- Участники Отчета предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы.
- Участники Отчета предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, времени для поиска работы, оплачиваемого частично.
- Участники Отчета не предусматривали предоставление такого времени.

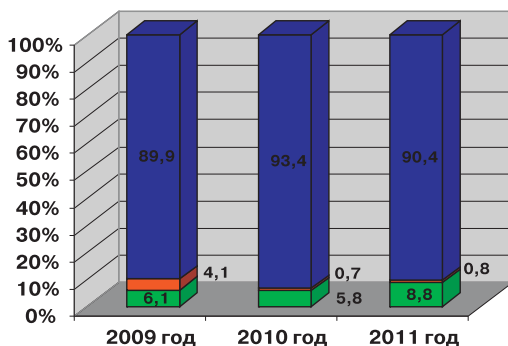
4.11. Практика предоставления работникам, увольняемым по сокращению численности или штата за 2 года и менее до наступления пенсионного возраста, единовременной материальной помощи, выплачиваемой в Организации в связи с уходом на пенсию.



- Участники Отчета подтвердили, что единовременная материальная помощь, выплачиваемая в Организации в связи с уходом на пенсию, предоставлялась работникам, увольняемым по сокращению численности или штата за 2 года и менее до наступления пенсионного возраста.
- Участниками Отчета данная выплата не предоставлялась.
- Установлен другой порядок реализации данной льготы.

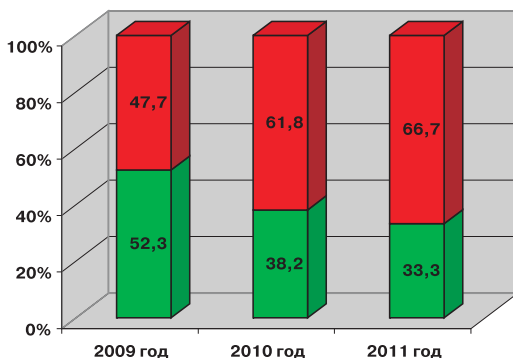


4.12. Практика предоставления работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями, возможности переподготовки, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы.



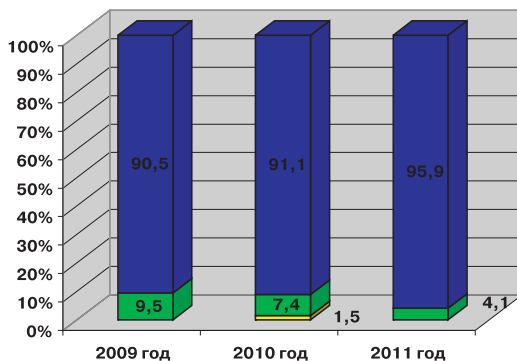
- Участники Отчета предоставляли работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями, возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливали им льготные условия и режим работы.
- Не предоставляли, поскольку случаев потери трудоспособности в связи с увечьем или профессиональным заболеванием не было или данная норма не была востребована.
- Не предоставляли по другим причинам.

4.13. Информация о проведении в отчетном периоде взаимных консультаций между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости.



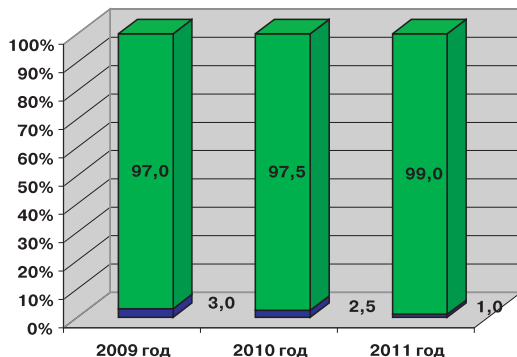
- У Участников Отчета проводились взаимные консультации между работодателем и ППО по проблемам занятости.
- Не проводились такие консультации, т.к. первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с таким предложением.

4.14. Информация о проведении реорганизации в отчетном периоде.



- Была проведена реорганизация и применен порядок оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренный пунктом 4.9 ОТС.
- Была проведена реорганизация и применен иной порядок оформления трудовых отношений с работниками.
- Реорганизация в отчетном году не проводилась.

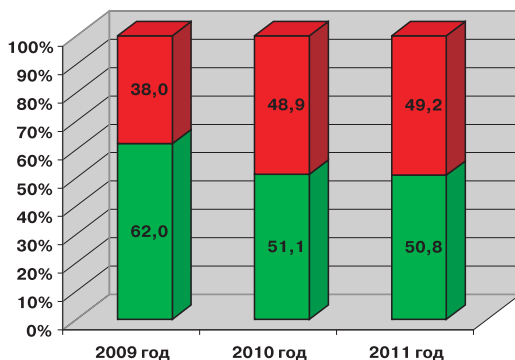
4.15. Практика расторжения трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.



- У Участников Отчета имели место случаи расторжения трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.
- У Участников Отчета таких случаев не было.



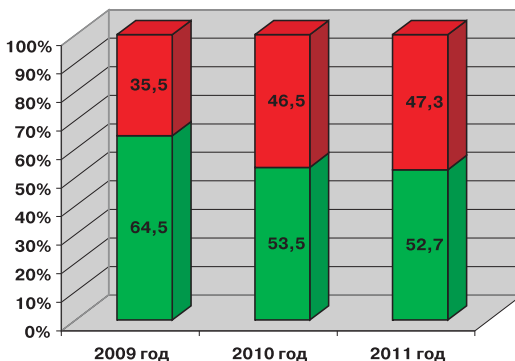
4.16. Реализация Участниками Отчета, в качестве участников рынка труда, политики занятости, формализованной в соответствующих нормативных актах работодателя.



Участниками Отчета политика занятости формализована.

Участниками Отчета политика занятости не отражена в соответствующих нормативных актах.

4.16.а. Информация об участии ППО в реализации политики занятости, проводимой Участниками Отчета.



ППО принимали участие в реализации политики занятости.

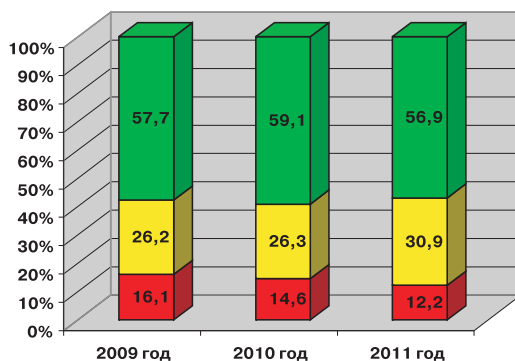
ППО не участвовали в реализации политики занятости.

4.16.6. Информация об основных направлениях политики занятости.

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

Направления политики занятости	Количество Участников Отчета, %		
	2009 год	2010 год	2011 год
Улучшение условий труда и повышение эффективности производственных процессов	70	40	41
Результативность профессиональной деятельности и постоянный рост профессионально-квалификационного уровня каждого работника	79	44	47
Использование эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Организации	35	10	11
Повышение трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство)	80	36	35
Развитие и сохранение кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах	72	28	36
Содействие занятости высвобождаемых работников	44	20	25

4.17.а. Информация о проведении совместной работы сторон социального партнерства по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.



- Участники Отчета проводили совместную работу с ППО по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.
- Участники Отчета проводили работу по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников без участия ППО.
- Участники Отчета не проводили данную работу.

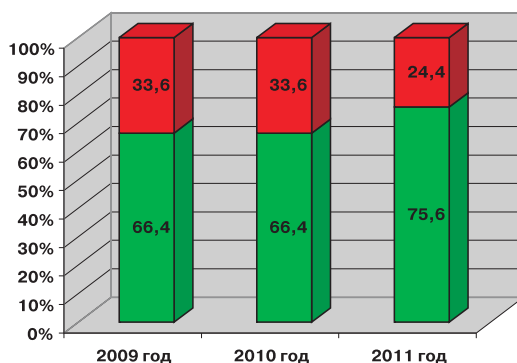


4.17.б. Информация об основных направлениях работы по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников.

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

Направления по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников	Количество Участников Отчета, %		
	2009 год	2010 год	2011 год
Проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования	75	66	68
Проведение дней открытых дверей в Организациях	61	53	56
Популяризация здорового образа жизни среди работников	82	75	75
Проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций	91	77	83
Формирование специализированных разделов на сайтах Организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике	48	34	39
Реализация других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников	10	12	19

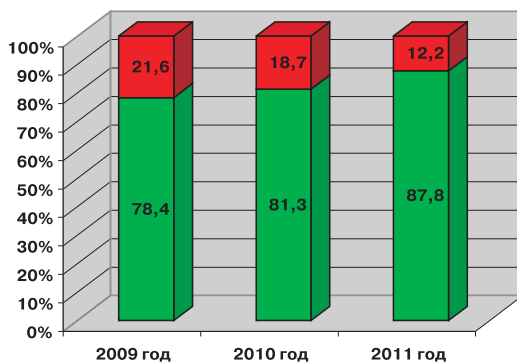
4.18. Информация о наличии у Участников Отчета действующей системы наставничества.



У Участников Отчета в отчетном периоде действовала система наставничества.

У Участников Отчета подобная система отсутствовала.

4.19.а. Информация о поддержке Участниками Отчета молодых работников и специалистов, с целью их закрепления в Организации.



- Участниками Отчета оказывалась поддержка молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации.
- Участниками Отчета такая поддержка не оказывалась.

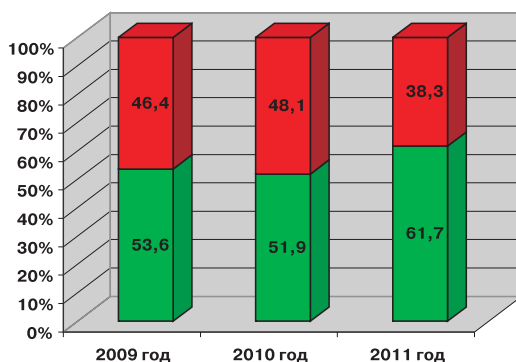
4.19.б. Информация о мероприятиях, проводимых Участниками Отчета в целях повышения качества профессионального обучения работников.

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

Мероприятия, проводимые в целях повышения качества профессионального обучения работников	Количество Участников Отчета, %		
	2009 год	2010 год	2011 год
Предоставление образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможности проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе	87	67	64
Предоставление возможности прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений	8	6	6
Организация производственной практики учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, при необходимости заключение с ними трудовых договоров	90	74	73
Развитие сотрудничества с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе	64	54	56



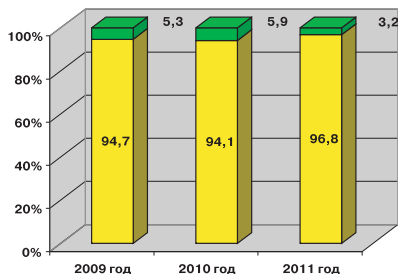
**4.20. Информация о поощрении лучших молодых работников
в отчетном периоде при проведении Участниками Отчета совместно
с ППО конкурсов профессионального мастерства.**



-  Участниками Отчета были отмечены лучшие молодые работники при проведении в отчетном периоде конкурсов профессионального мастерства.
-  Участниками Отчета лучшие молодые работники отмечены не были.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА.

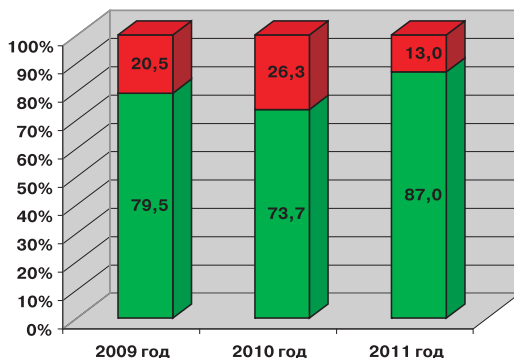
5.1. Сведения о получении в отчетном периоде работодателем извещений о возбуждении судебных разбирательств и обращения в инспекцию по труду, связанных с нарушением норм и правил по охране труда, проведением мероприятий противоречащих законодательству РФ (в том числе документам ОАО РАО «ЕЭС России»).



Участники Отчета сообщили об отсутствии в отчетном периоде случаев обращения работников в суд или инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.

Участники Отчета сообщили о получении в отчетном периоде одного извещения о возбуждении судебных разбирательств, обращениях работников в инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.

5.2. Сведения о получении работодателем со стороны государственных органов по контролю и надзору предписаний (замечаний) на предмет соответствия нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.



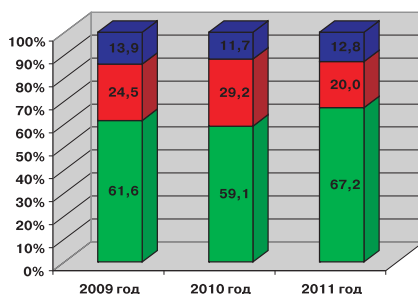
Участники Отчета сообщили об отсутствии в отчетном периоде предписаний (замечаний) со стороны государственных органов по контролю и надзору на предмет соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.

Участники Отчета подтвердили получение предписаний (замечаний) со стороны государственных органов по контролю и надзору на предмет соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда (от 1 до 9 случаев).

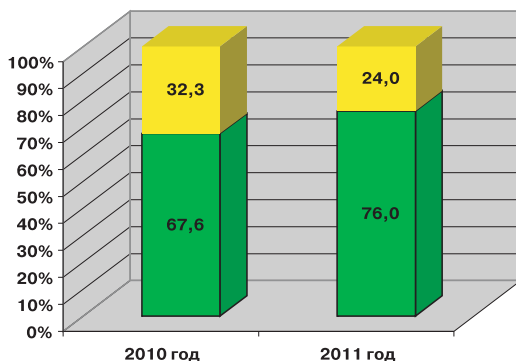


5.3. Сведения о проведении обучения уполномоченных по охране труда.

- Участники Отчета подтвердили, что у них проводилось обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Участники Отчета не проводили обучение, поскольку в Организациях отсутствуют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.
- Обучение не проводилось.

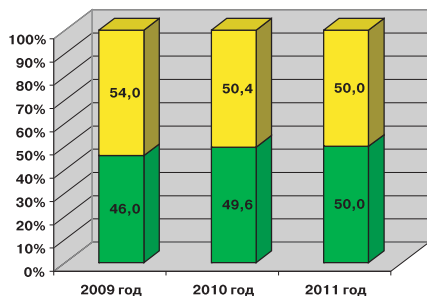


5.4. Информация о проведении Участниками Отчета при участии первичной профсоюзной организации конкурсов профессионального мастерства.



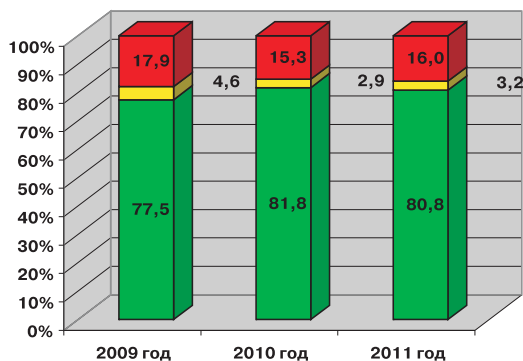
- Участники Отчета проводили конкурсы профессионального мастерства при участии первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета подобных конкурсов не проводили.

5.5. Информация о применении Участниками Отчета мер поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда.



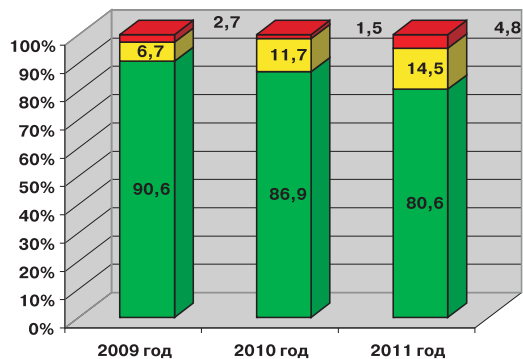
- Участники Отчета применяли меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда.
- Участники Отчета данных мер не применяли.

5.6. Информация о практике действия у Участников Отчета комитета (комиссии) по охране труда.



- Участники Отчета подтвердили, что у них в отчетном периоде действовал комитет (комиссия) по охране труда.
- Данный комитет (комиссия) прекратил свое действие.
- У Участников Отчета подобного комитета (комиссии) не было.

5.7. Информация о полезности периодических Обзоров травматизма* в организациях-участниках ОТС на 2009–2011 гг.

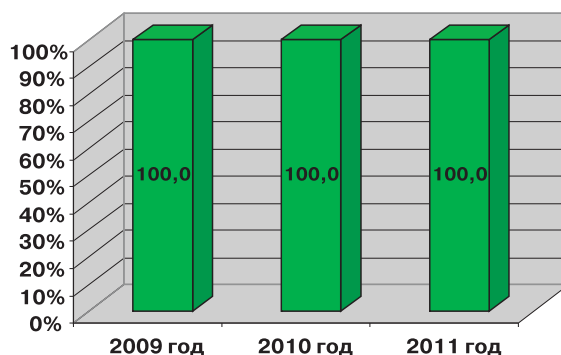


- Отчеты травматизма прорабатываются Участниками Отчета.
- Отчеты травматизма Участниками Отчета получены не были.
- Для Участников Отчета подобные Отчеты не представляют практического интереса.

* Обзоры травматизма формируются Объединением РаЭл не реже 1 раза в 2 месяца и направляются для практического применения организациям, входящим в состав Объединения РаЭл.

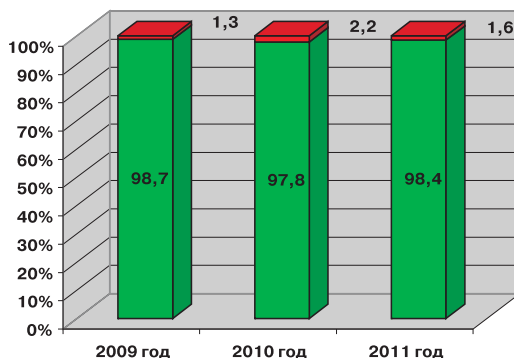


5.8. Информация о соответствии нормативно-технической документации Участников Отчета в части вопросов охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда.



Участники Отчета сообщили, что нормативно-техническая документация в части вопросов охраны труда соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

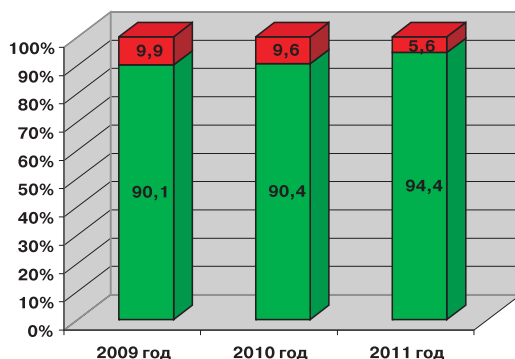
5.9. Практика обеспечения Участниками Отчета своевременной разработки правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.



Участники Отчета обеспечивали своевременную разработку правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

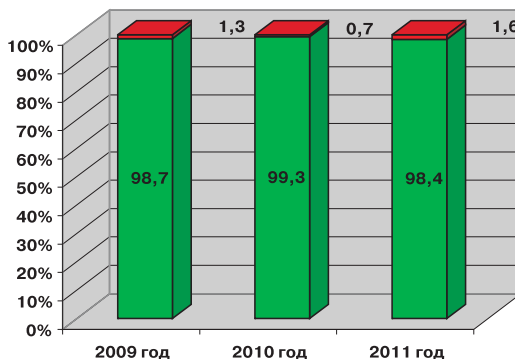
Участники Отчета не обеспечивали своевременную разработку данных документов.

5.10. Информация об обеспечении Участниками Отчета проведения поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569), разработки по ее результатам плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.



- Участники Отчета обеспечивали проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда, разработки по ее результатам плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение мероприятий.

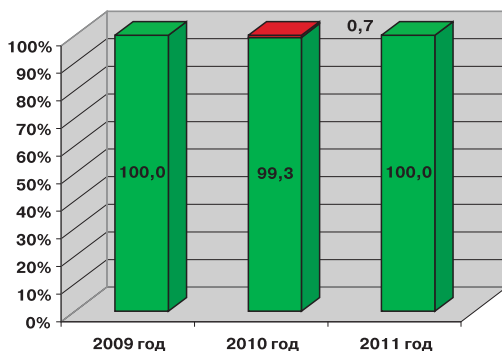
5.11. Информация об обеспечении Участниками Отчета проведения в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации.



- Участники Отчета обеспечивали проведение данных медицинских осмотров (обследований).
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких обследований.

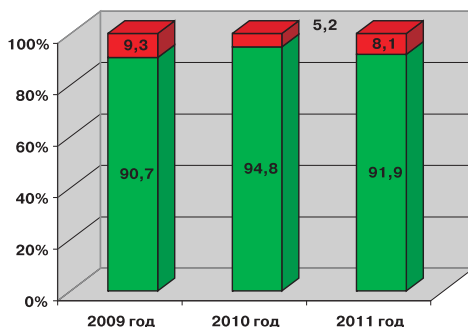


5.12. Информация об обеспечении Участниками Отчета проведения для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажа по охране труда, организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.



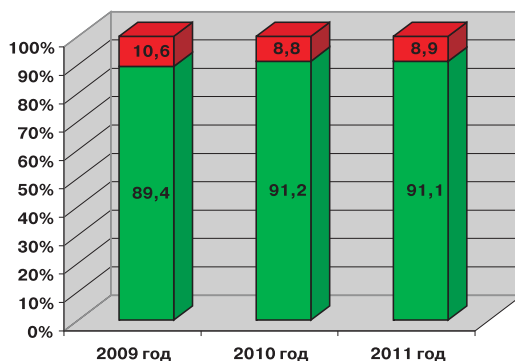
- Участники Отчета обеспечивали проведение для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажа по охране труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение инструктажа.

5.13. Информация об обеспечении Участниками Отчета обучения лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведения их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.



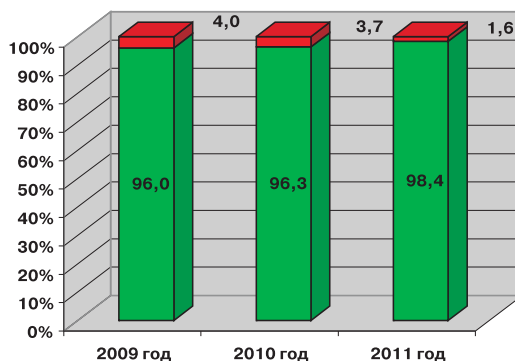
- Участники Отчета обеспечивали обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение мероприятий.

5.14. Информация о проведении Участниками Отчета обучения работников оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей и применением современных обучающих средств.



- Участники Отчета обеспечивали проведение обучения работников оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей и применением современных обучающих средств.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких мероприятий.

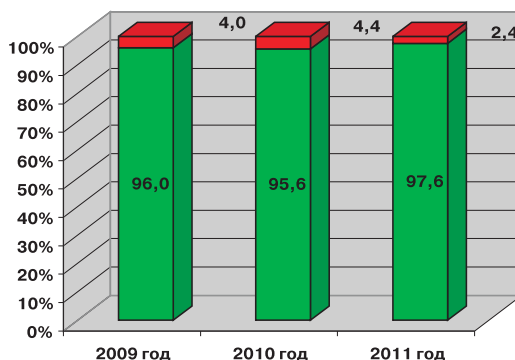
5.15. Информация об обеспечении Участниками Отчета приобретения и выдачи работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными нормами сертифицированных средств индивидуальной защиты, их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены.



- Участники Отчета обеспечивали приобретение и выдачу работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными нормами сертифицированных средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких мероприятий.

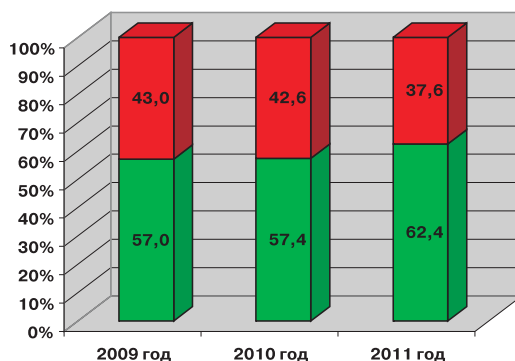


5.16. Информация об осуществлении Участниками Отчета контроля правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты.



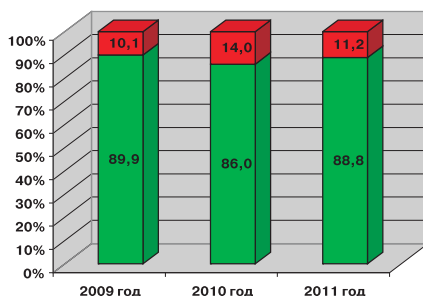
- Участники Отчета обеспечивали контроль правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
- Участники Отчета не обеспечивали данный контроль.

5.17. Информация о проведении Участниками Отчета совместно с выборными органами первичной профсоюзной организации учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработки и осуществления мероприятий по профилактике производственно обусловленных заболеваний при условии включения этого обязательства в коллективный договор Организации.



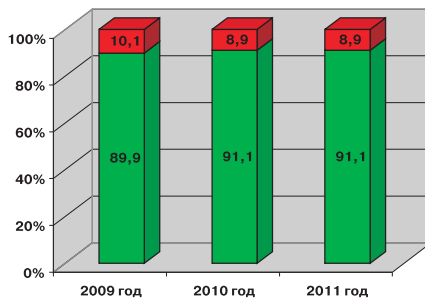
- Участники Отчета проводили учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственно обусловленных заболеваний при условии включения этого обязательства в коллективный договор.
- Участники Отчета таких мероприятий не проводили.

5.18. Информация о разработке Участниками Отчета в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, конкретных мероприятий по охране труда с учетом финансово-экономического положения Организаций.



- Участники Отчета разрабатывали в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Организаций.
- Участники Отчета не проводили такую разработку.

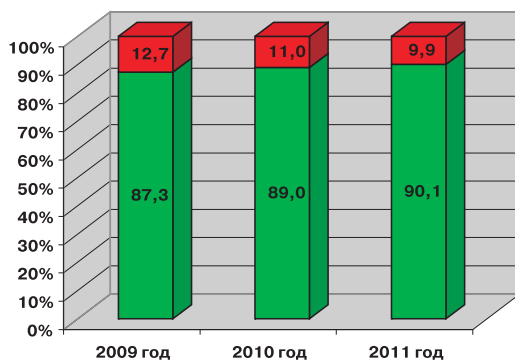
5.19. Информация об использовании Участниками Отчета, научно-технических документов, включенных в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра действующих в электроэнергетике НТД, утвержденного приказом ОАО РАО «ЕЭС России» от 14.08.2003 № 422 «О пересмотре нормативно-технических документов (НТД) и порядке их действия в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании».



- Участники Отчета использовали в целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях, научно-технические документы, включенные в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра, действующих в электроэнергетике НТД.
- Участники Отчета не использовали данные документы.

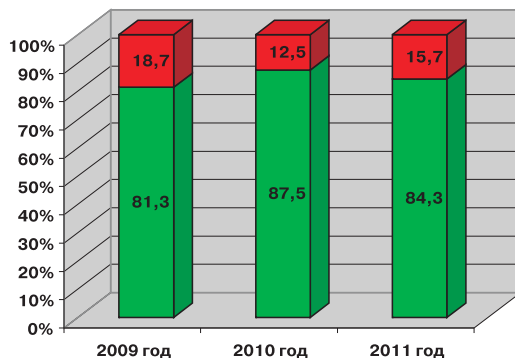


5.20 Информация о содействии ППО формированию ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью.



- Участники Отчета указали, что ППО содействовали формированию ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью.
- Участники Отчета указали, что ППО данное содействие не оказывали.

5.21 Информация о содействии ППО формированию нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.

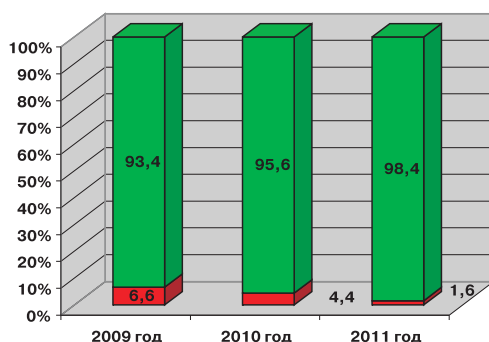


- Участники Отчета указали, что ППО содействовали формированию нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.
- Участники Отчета указали, что ППО данное содействие не оказывали.

РАЗДЕЛ 6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Сведения о выплатах единовременного пособия в отчетном периоде:

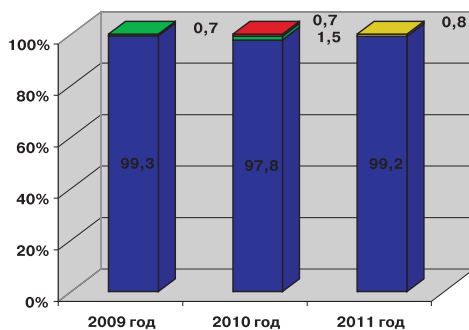
а) по случаю гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего:



■ Участниками Отчета данная выплата предусмотрена в размере годового заработка погибшего (производилась в отчетном периоде либо не производилась в связи с отсутствием случаев гибели работников на производстве в отчетном периоде).

■ Участниками Отчета данная выплата не предусмотрена.

б) в связи с установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:
— инвалидам 3-ей степени не менее 75% годового заработка:



■ Участниками Отчета данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 3-ей степени в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.

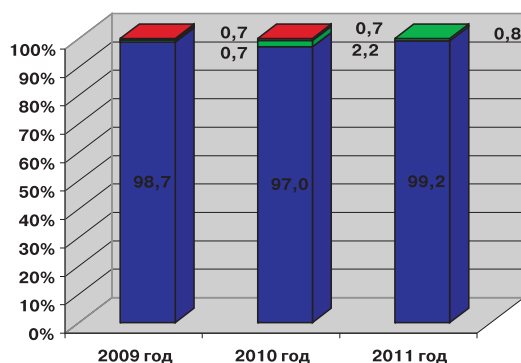
■ Выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.

■ Участниками Отчета выплата производилась в размере, ниже предусмотренного ОТС.

■ Участниками Отчета выплата не производилась по иным причинам.

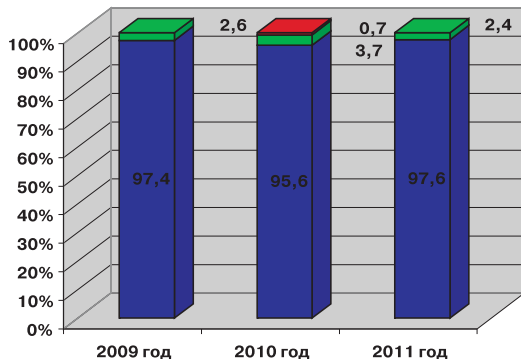


— инвалидам 2-ой степени не менее 50% годового заработка:



- Участниками Отчета данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 2-ой степени в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.
- Участниками Отчета выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.
- Участниками Отчета выплата не производилась по иным причинам.

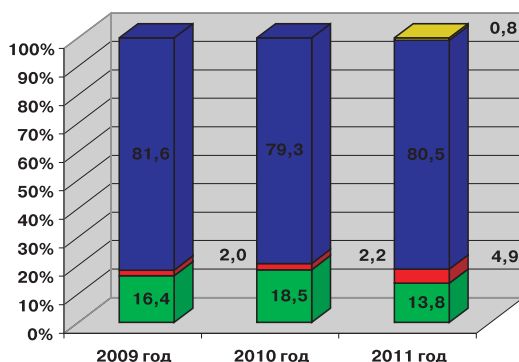
— инвалидам 1-ой степени не менее 30% годового заработка:



- Участниками Отчета данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 1-ой степени в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.
- Участниками Отчета выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.
- Участниками Отчета выплата не производилась по иным причинам.

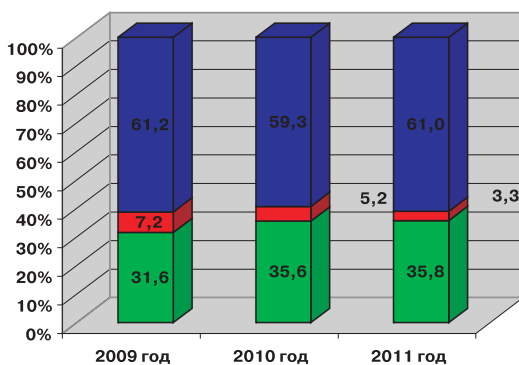
6.2. Предоставление доплат к пособиям в отчетном периоде:

а) к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя:



- Участниками Отчета данная доплата не производилась из-за отсутствия неработающих инвалидов, получивших инвалидность в отчетном периоде (либо в более ранние периоды) в результате увечья по вине работодателя.
- Участниками Отчета данная доплата производилась из средств государственного пенсионного фонда.
- Данная доплата не производилась по иным причинам.
- Данная выплата осуществлялась из средств Организации.

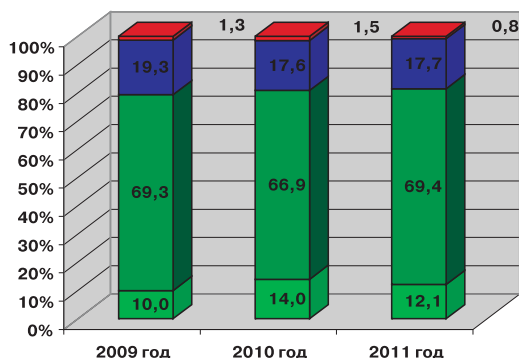
б) детям погибшего на производстве работника:



- Участниками Отчета данная доплата не производилась из-за отсутствия детей работников погибших на производстве в отчетном периоде (либо в более ранние периоды).
- Участниками Отчета доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника не производилась по иным причинам.
- Участниками Отчета доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника производилась.



**6.3. Выплаты единовременной материальной помощи в размере
не менее 4320 рублей, оказываемой в связи со смертью:
а) работников организации**



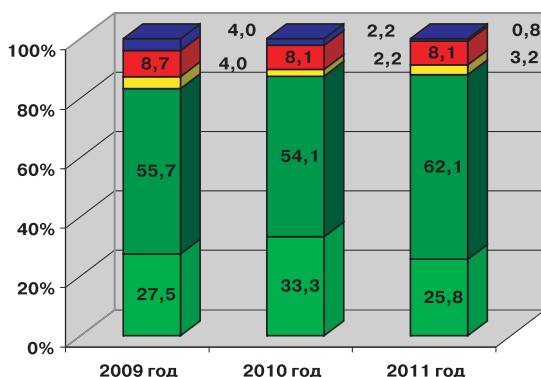
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере более 4320 рублей на одного человека.
- Выплата не производилась из-за отсутствия оснований.
- Данная выплата не производилась по иным причинам.

**Размеры выплаты единовременной материальной помощи,
оказываемой в связи со смертью работников организации**

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
4320	15	19	16
от 4500 до 7000	13	16	6
от 7100 до 9000	11	10	17
от 9900 до 11000	29	22	17
от 13000 до 20000	16	25	21
более 20000	13	15	25
ВСЕГО:	97	107	102

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

б) близких родственников (супруга (и), детей, родителей) работников организации



- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью близких родственников (супруга (и), детей, родителей) работников организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью близких родственников (супруга (и), детей, родителей) работников организации, производилась в размере более 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи производилась в размере менее 4320 рублей на одного человека.
- Выплата не производилась из-за отсутствия основания для данной выплаты.
- Данная выплата не производилась по иным причинам.

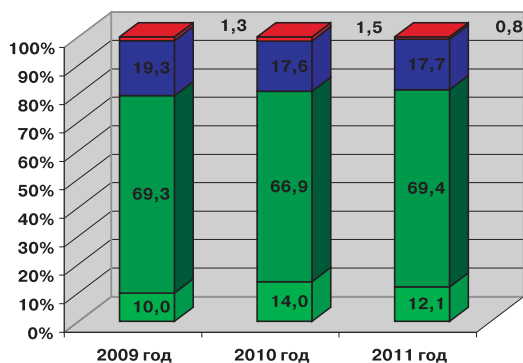
Размеры выплаты единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью близких родственников (супруга (и), детей, родителей) работников организации.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
от 1000 до 4000	6	2	3
4320	42	45	33
от 4400 до 5000	17	18	16
от 6000 до 9500	19	19	15
10000	27	29	21
от 10100 до 20000	5	6	17
более 20000	5	2	7
ВСЕГО:	121	121	112

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



в) ветеранов Организации



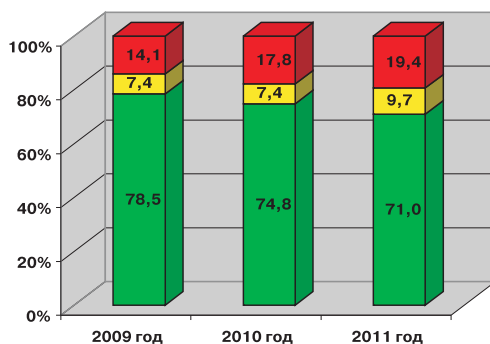
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации, производилась в размере более 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации, производилась в размере менее 4320 рублей на одного человека.
- Выплата не производилась из-за отсутствия основания для данной выплаты.
- Данная выплата не производилась по иным причинам.

Размеры выплаты единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации:

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
от 1000 до 4000	2	1	3
4320	14	14	19
от 4400 до 5000	11	17	7
от 6000 до 9400	21	27	21
10000	21	22	17
от 10300 до 20000	8	2	9
более 20000	7	8	12
ВСЕГО:	84	91	88

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

6.4. предоставление материальной помощи в отчетном периоде:
а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск
в размере не менее ММТС:



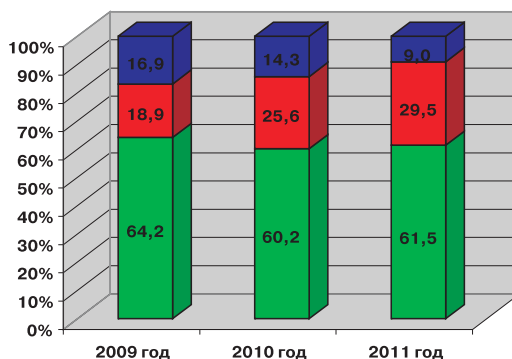
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее ММТС.
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере менее ММТС.
- Участники Отчета не производили данную выплату.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*	
	2010 год	2011 год
от 1100 до 2800	7	0
от 3000 до 4000	42	0
от 4005 до 5000	31	56
от 5010 до 7000	14	19
от 7500 до 20000	9	9
ВСЕГО:	103	84

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



**б) при увольнении работника по собственному желанию
после установления трудовой пенсии по старости:**

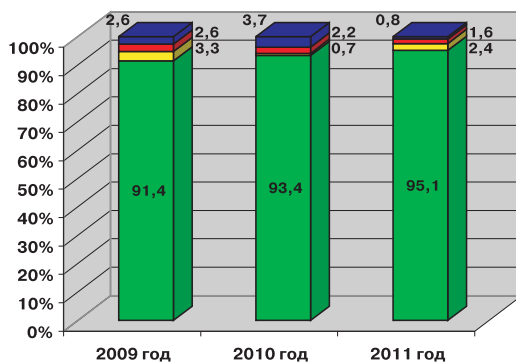


- Участники Отчета не предоставляли данную выплату, поскольку случаев увольнения работников из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости в отчетном периоде не было.
- Участники Отчета не предоставляли данную выплату по иным причинам.
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
от 200 до 2600	6	9	5
от 2800 до 5000	15	16	14
от 5050 до 10000	19	22	18
от 10600 до 20000	17	19	17
более 20000	13	8	15
ВСЕГО:	70	74	69

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

в) при рождении ребенка не менее 2880 рублей:



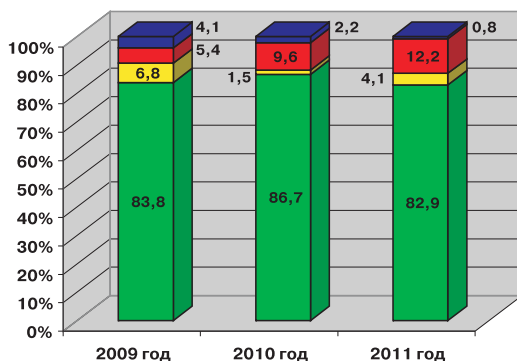
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при рождении ребенка, но в меньшем размере.
- Участники Отчета не предоставляли данную выплату, поскольку случаев рождения ребенка у работников в отчетном периоде не было.
- Участники Отчета не предоставляли данную выплату по иным причинам.
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при рождении ребенка не менее 2880 рублей.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
от 1000 до 2800	8	1	5
2880	26	21	20
от 3000 до 4000	21	33	31
от 4200 до 9900	30	30	26
10000	24	30	14
от 10200 до 20000	0	9	22
более 20000	12	2	2
ВСЕГО:	121	126	120

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) не менее 2880 рублей:

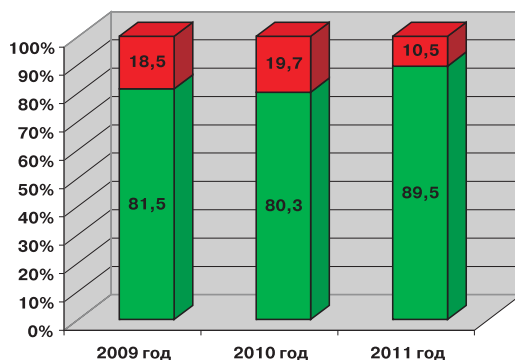


- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при регистрации брака, но в меньшем размере.
- Участники Отчета не предоставляли данную выплату, поскольку случаев регистрации брака при условии, что он заключается впервые, в отчетном периоде не было.
- Участники Отчета не предоставляли данную выплату по иным причинам.
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) не менее 2880 рублей.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
от 1500 до 2500	7	2	5
2880	28	23	21
от 3000 до 4000	32	46	30
от 4100 до 5000	23	26	29
от 5300 до 10000	11	17	10
более 11000	6	3	12
ВСЕГО:	107	107	107

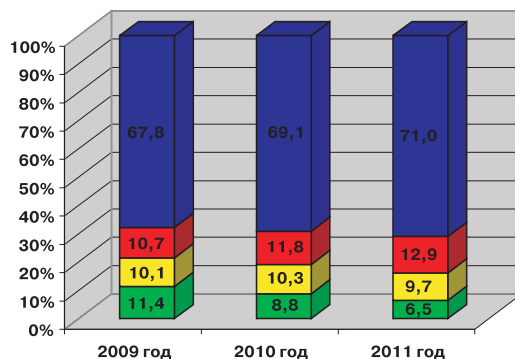
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

6.5. Обеспечение добровольным медицинским страхованием работников за счет средств работодателя:



- Участниками Отчета реализуется программа добровольного медицинского страхования.
- Участники Отчета не реализуют такую программу.

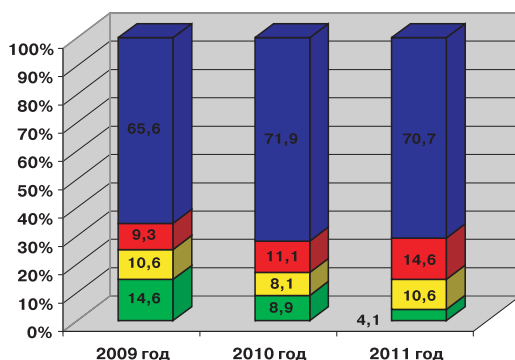
6.6. Предоставление компенсации работникам в отчетном периоде: а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 рублей в месяц:



- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 3000 рублей в месяц, имеющие детей дошкольного возраста.
- Работникам предоставлялась компенсация в полном объеме.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация.
- Такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

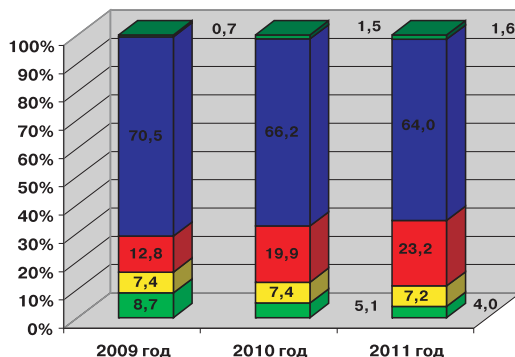


**б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников,
в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи
не превышает 3000 рублей в месяц:**



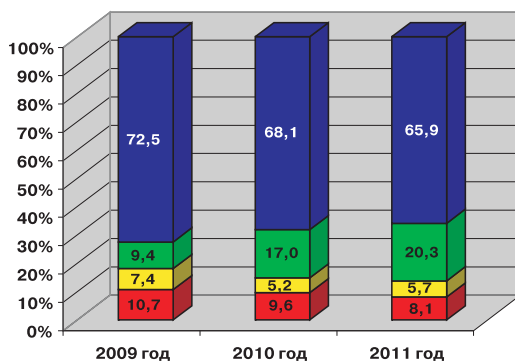
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 3000 рублей в месяц, имеющие детей соответствующего возраста.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась компенсация в полном объеме.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась частичная компенсация.
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях:



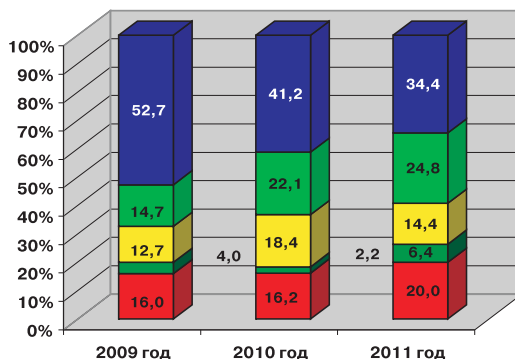
- Работникам предоставлялась полная компенсация на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация.
- Работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (на основании индивидуального рассмотрения заявлений).
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов дошкольного возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.

г) на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря:



- Работникам предоставлялась полная компенсация.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере.
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов соответствующего возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.

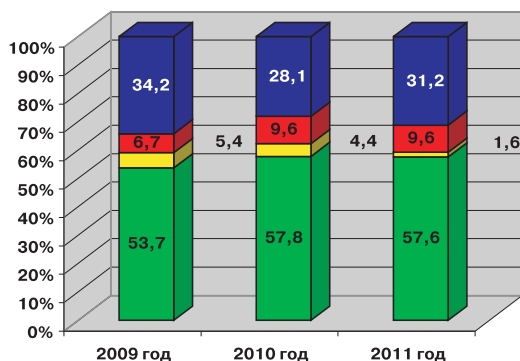
д) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей:



- Работникам предоставлялась полная компенсация на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация.
- Работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (на основании индивидуального рассмотрения заявлений).
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов дошкольного возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.



**6.7. Предоставление единовременных выплат сверх норм,
установленных законодательством, семье умершего,
представившей свидетельство о смерти, в случае:
а) смерти работника от общего заболевания в сумме не менее 9000 руб.:**

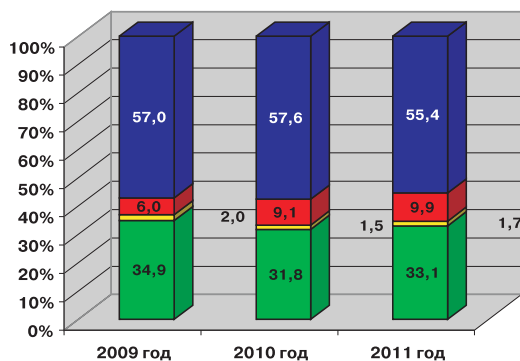


- Данная выплата предоставлялась в размере не менее 9000 рублей.
- Данная выплата предоставлялась, но в меньшем размере.
- Данная выплата не предоставлялась, поскольку не было случаев смерти работников от общего заболевания.
- Данная выплата не предоставлялась по иным причинам.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
от 4320 до 8000	8	6	4
9000	18	19	10
от 9900 до 10000	24	19	16
более 10500	18	34	40
ВСЕГО:	68	78	70

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

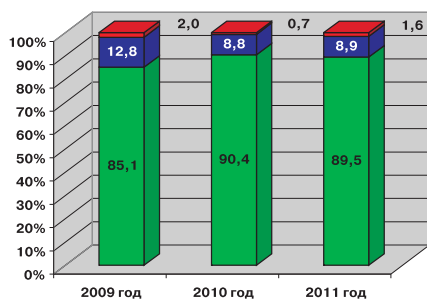
б) смерти работника от несчастного случая в быту в сумме не менее 9000 рублей:



- Данная выплата предоставлялась в размере не менее 9000 рублей.
- Данная выплата предоставлялась, но в меньшем размере.
- Данная выплата не предоставлялась, поскольку не было случаев смерти работников от несчастного случая в быту.
- Данная выплата не предоставлялась по иным причинам.

РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
от 7100 до 7800	8	2	6
9000	11	8	17
от 9900 до 10000	13	12	25
более 10500	10	18	62
ВСЕГО:	42	40	110

6.8. Информация о выплате единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий:

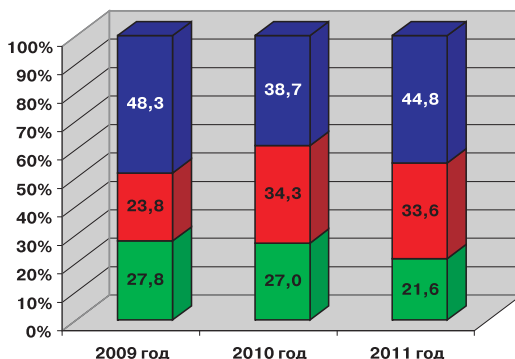


- Участники Отчета подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся.
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. предоставления к наградам не осуществлялось.
- Данная выплата не предоставлялась по иным причинам.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

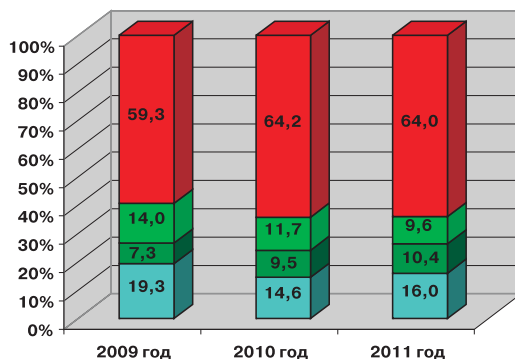


6.9. Информация о выплате материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию:



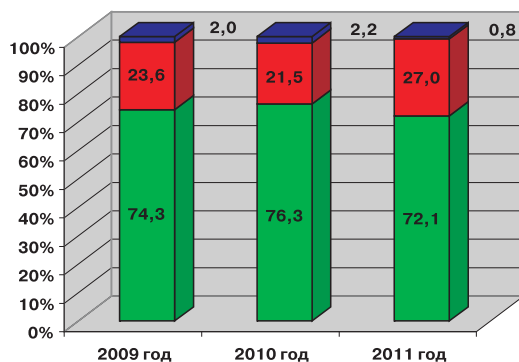
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. случаев увольнения работников в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию не было или данный пункт не был востребован.
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения по иным причинам.
- Участники Отчета подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся.

6.10. Информация об участии работодателя в реализации программ по улучшению жилищных условий работников:



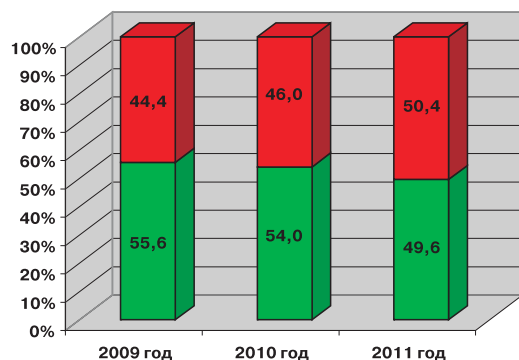
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников путем содействия получению ипотечных кредитов.
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников посредством предоставления беспроцентных ссуд.
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников другими способами.
- Работодатель не участвовал в улучшении жилищных условий работников в основном из-за отсутствия финансовых возможностей.

6.11. Практика предоставления ежемесячных компенсационных выплат работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком:



- Участники Отчета предоставляли такие выплаты работникам.
- Данная выплата работникам не предоставлялась, поскольку в отчетном периоде в Организации отсутствовали работники, находящиеся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.
- Данная выплата работникам не предоставлялась по иным причинам.

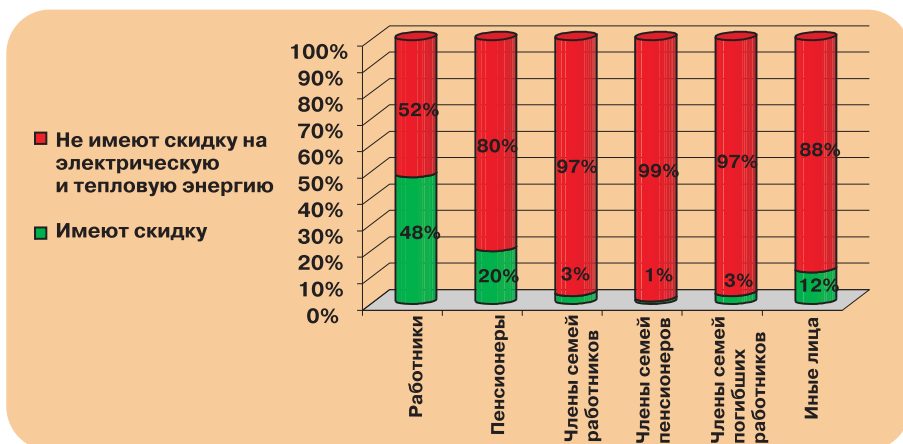
6.12. Практика реализации права работников на получение 50-процентной скидки на оплату электрической и тепловой энергии:



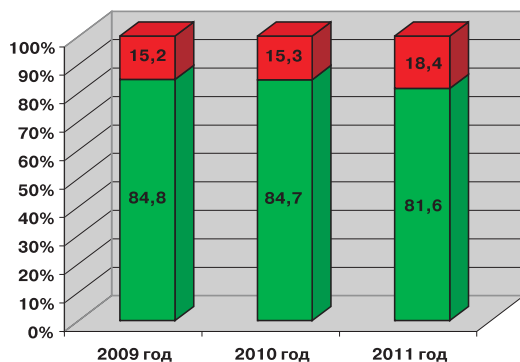
- Участники Отчета предоставляли всем работникам возможность получения 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию (в размере от 30 до 200 кВт*ч или от 60 до 3000 рублей в месяц).
- Участники Отчета не предоставляли работникам скидок за электрическую и тепловую энергию.



Категории лиц, которым предоставлено право воспользоваться скидкой установленной платы на тепловую и электрическую энергию

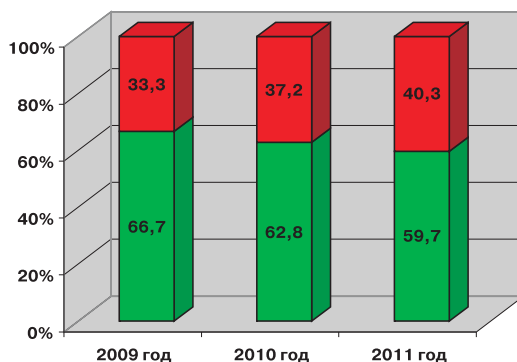


6.13. Реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения:



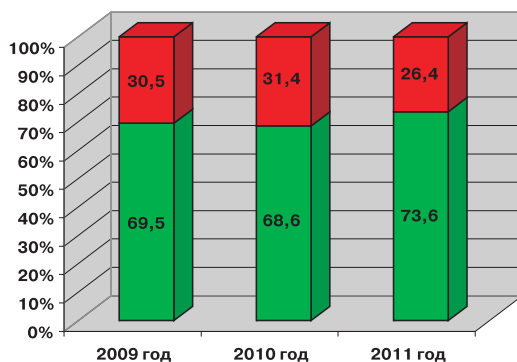
- Участники Отчета реализуют программы негосударственного пенсионного обеспечения.
- Участники Отчета программы негосударственного пенсионного обеспечения не реализуют.

6.14. Информация о проведении ВЭП в отчетном периоде разъяснительной работы среди работников о порядке и условиях реализации работниками прав, предусмотренных ФЗ от 30.04.2008г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».



- Данная разъяснительная работа проводилась представителями ВЭП.
- Данная разъяснительная работа представителями ВЭП не проводилась.

6.15. Информация о содействии работодателей в отчетном периоде в реализации прав работников на добровольное вступление в правоотношения по пенсионному страхованию в соответствии с ФЗ от 30.04.2008г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

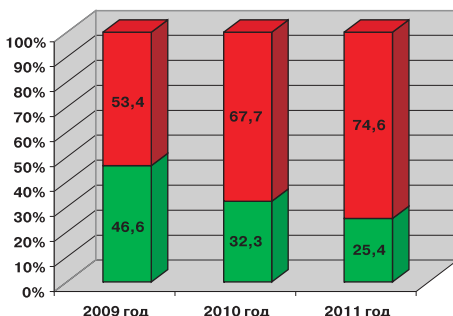


- Данное содействие оказывалось в отчетном периоде.
- Данное содействие в отчетном периоде работодателем не оказывалось.



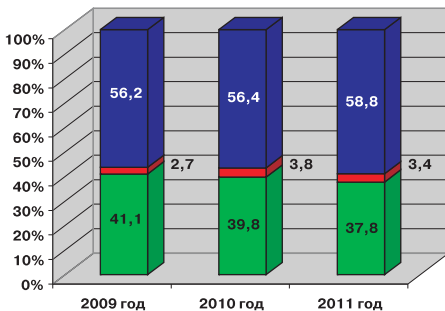
РАЗДЕЛ 7. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

7.1. Информация о содействии со стороны профсоюзных органов в отчетном периоде адаптации работников к работе в условиях реорганизации, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях:



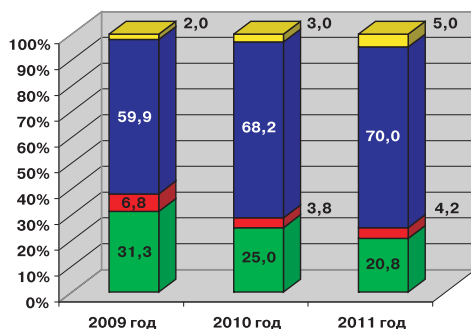
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы содействовали адаптации работников к работе в условиях реорганизации, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.
- В отчетном периоде профсоюзные органы не содействовали адаптации работников к работе в условиях реорганизации, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.

7.2. Сведения об отстаивании профсоюзными органами интересов работников в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также в сфере социального страхования.



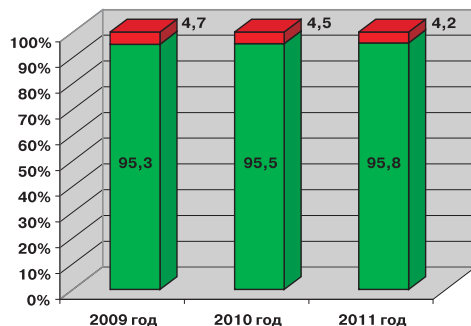
- Профсоюзные органы вели работу, направленную на отстаивание интересов работников в сфере социального страхования.
- Участники Отчета ответили, что таких случаев не было, поскольку со стороны работников потребности в отстаивании своих интересов в сфере социального страхования в отчетном периоде не возникало.
- Профсоюзные органы не отстаивали интересы работников в сфере социального страхования в отчетном периоде по иным причинам.

7.3. Информация о принятии в отчетном периоде профсоюзными органами мер по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников:



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы принимали меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников в основном путем проведения разъяснительной работы и собраний.
- ППО такие меры не принимались, так как отсутствовала социальная напряженность.
- ППО такие меры не принимались, так как отсутствовали первичные профсоюзные организации.
- ППО такие меры не принимались по иным причинам.

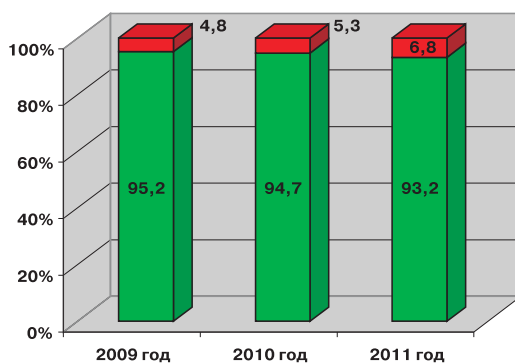
7.4. Информация об обеспечении в отчетном периоде невмешательства в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречила положениям законодательства РФ:



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде обеспечивалось невмешательство в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречила положениям законодательства РФ.
- Допускались отступления от соблюдения данной нормы.

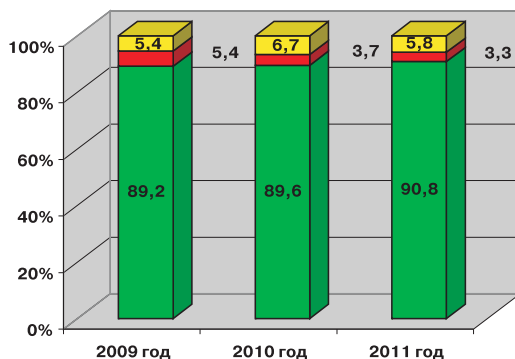


7.5. Сведения о бесплатном перечислении в отчетном периоде денежных средств из заработной платы членов профсоюза, по их письменным личным заявлениям, (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации:



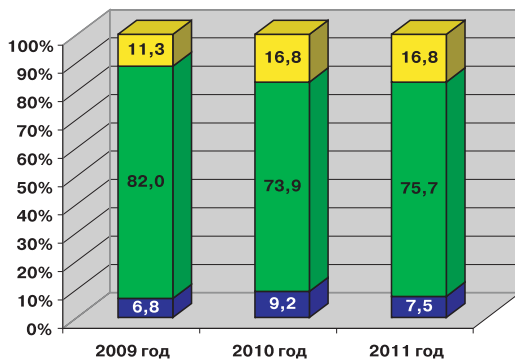
- Участники Отчета производили бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета такие перечисления не производили.

7.6. Информация о выделении в отчетном периоде денежных средств:
а) не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы:



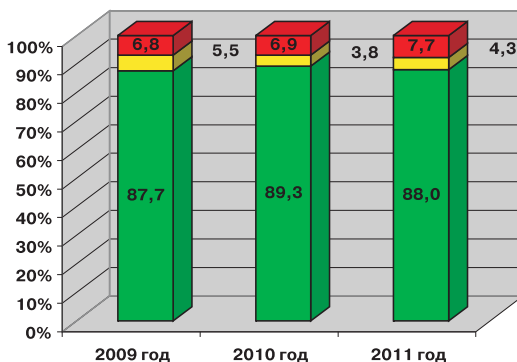
- Участниками Отчета производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы.
- Участниками Отчета производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточного финансирования.
- Участниками Отчета не производились такие отчисления.

Информация о порядке выделения средств для организации культурно-массовой работы:



- Участники Отчета перечисляют денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета самостоятельно оплачивают данные мероприятия.
- Участниками Отчета применяется долевое участие сторон социального партнерства в финансировании культурно-массовой работы.

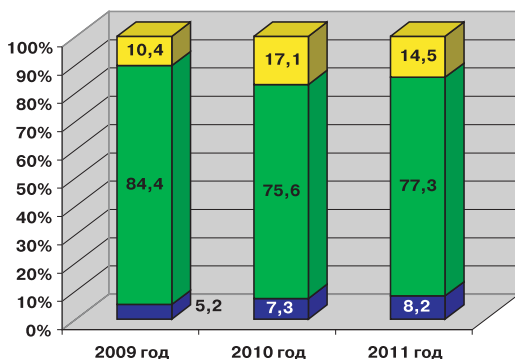
б) не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации физкультурно-оздоровительной работы:



- Участниками Отчета производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации физкультурно-оздоровительной работы.
- Участниками Отчета производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточного финансирования.
- Участниками Отчета не производились такие отчисления из-за тяжелого финансового состояния.

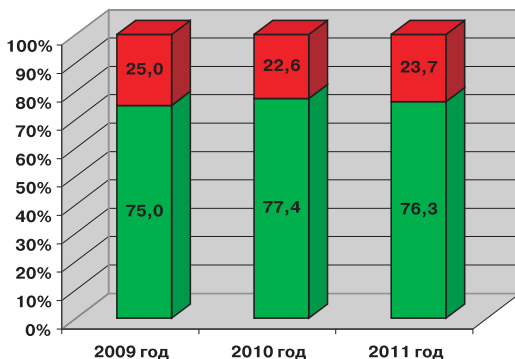


Информация о порядке выделения средств для организации физкультурно-оздоровительной работы:



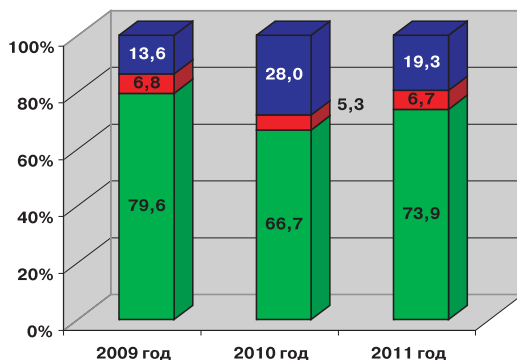
- Участники Отчета перечисляют денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета самостоятельно оплачивают данные мероприятия.
- Участники Отчета применяют иной порядок выделения денежных средств.

7.7. Информация об установлении в коллективном договоре порядка и условий перечисления работодателем средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы на счет первичной профсоюзной организации:



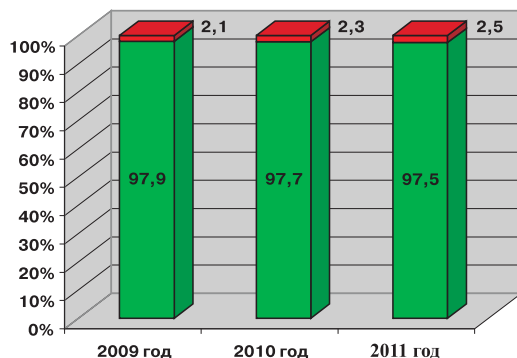
- В коллективных договорах Участников Отчета установлен порядок и условия перечисления работодателем средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы на счет первичной профсоюзной организации.
- Участниками Отчета такой порядок не установлен.

7.8. Информация о предоставлении работодателем в первичную профсоюзную организацию информации, необходимой для ведения коллективных переговоров:



- Участники Отчета ответили, что предоставляли в отчетном периоде первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
- Участники Отчета не предоставляли такой информации, поскольку первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с соответствующим запросом.
- Участники Отчета не предоставляли такой информации по иным причинам.

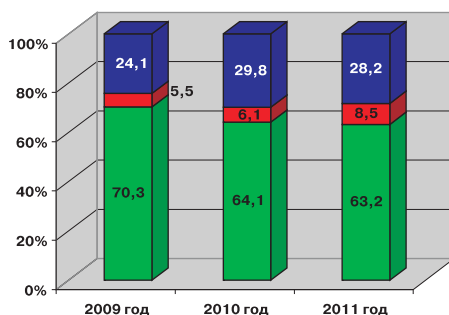
7.9. Сведения об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора:



- Участники Отчета подтвердили, что оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора организации.
- Участники Отчета такого содействия не оказывали.

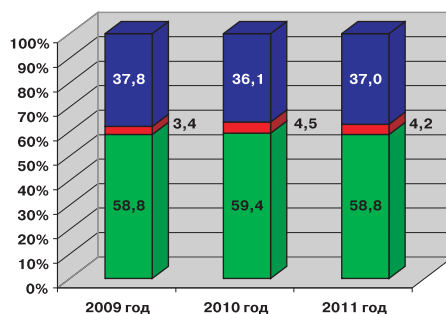


7.10. Сведения о предоставлении профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы:



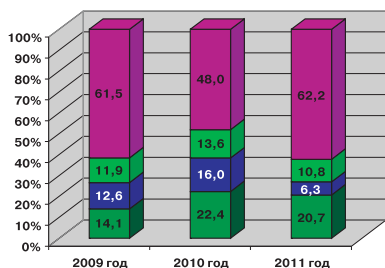
- Участники Отчета предоставляли профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы (в количестве от 6 до 128 часов в квартал).
- Участники Отчета не предоставляли свободного от работы времени в связи с отсутствием запросов со стороны первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета не предоставляли такого времени по иным причинам.

7.11. Информация о распространении на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) их в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников:



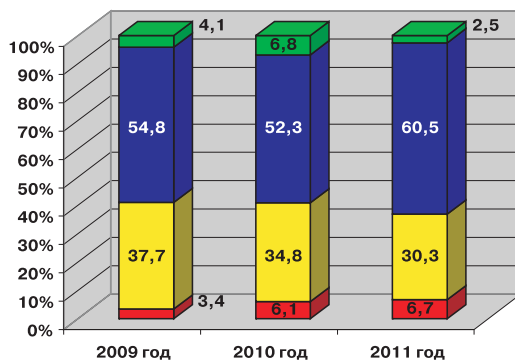
- Участники Отчета распространяли на освобожденных профсоюзных работников льготы, все виды премирования и вознаграждения, установленные для работников Организации.
- У Участников Отчета отсутствуют работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) их в выборный орган первичной профсоюзной организации.
- Не выполняли данный пункт ОТС по иным причинам.

Информация о порядке принятия «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников»:



- Данное Положение является Приложением к коллективному договору.
- Данное Положение является локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- Данное Положение является локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
- Участники Отчета выбрали иной вариант ответа.

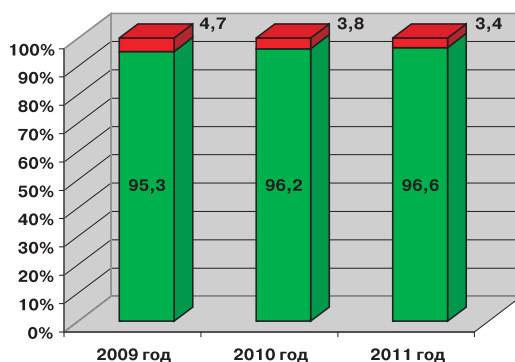
7.12. Сведения о предоставлении прежней работы (должности), а при ее отсутствии — другой равноценной работы (должности) работникам, освобожденным от основной работы, вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий:



- Участники Отчета предоставляли прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) работникам, освобожденным от основной работы в Организации, вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий.
- Участники Отчета ответили отрицательно из-за отсутствия работников, освобожденных от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП.
- Участники Отчета ответили отрицательно, поскольку случаев окончания выборных полномочий работников, освобожденных от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, в отчетном периоде не было.
- Участники Отчета ответили отрицательно по иным причинам.

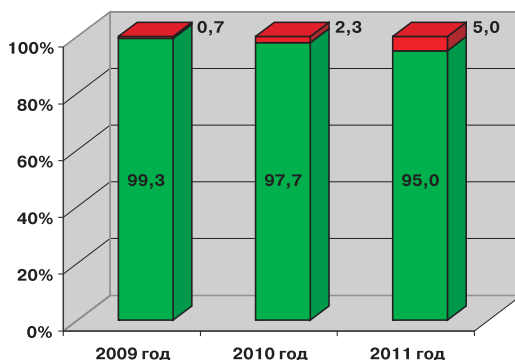


7.13. Сведения об обеспечении представителям профсоюзной организации доступа к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими у Участников Отчета:



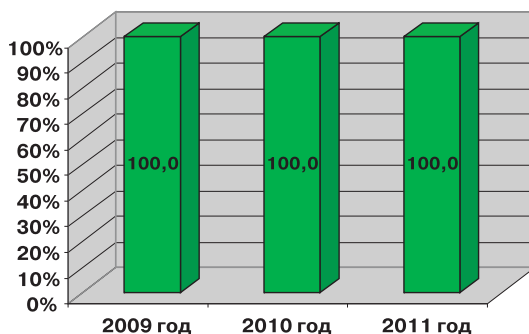
- Участники Отчета обеспечивали представителям профсоюзной организации доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации.
- Участники Отчета такого доступа не обеспечивали.

7.14. Сведения о случаях вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя:



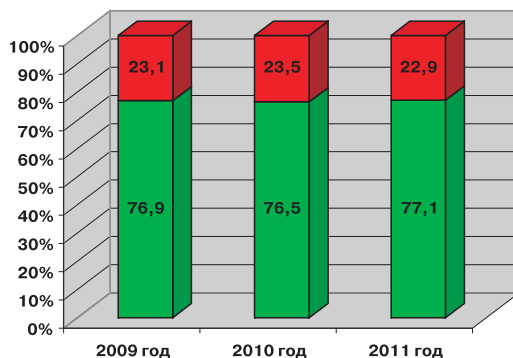
- Первичные профсоюзные организации обеспечивали выполнение обязательства ОТС по невмешательству в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя.
- В отчетном периоде имели место случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность Организации.

7.15. Информация о выявленных в отчетном периоде случаях разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя:



- У Участников Отчета отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.

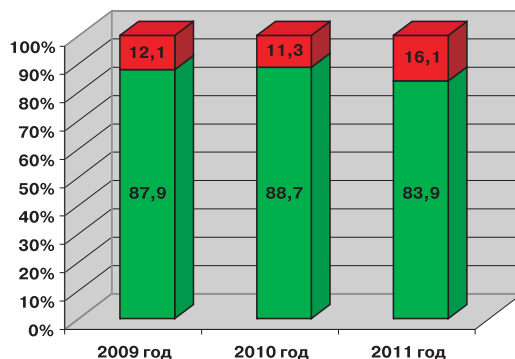
7.16. Информация о предоставлении первичной профсоюзной организацией информации о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза и о принятых решениях в сфере социального партнерства:



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставляла работодателю информацию о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства (от 1 до 4 раз в год).
- Первичная профсоюзная организация такой информации не предоставляла.

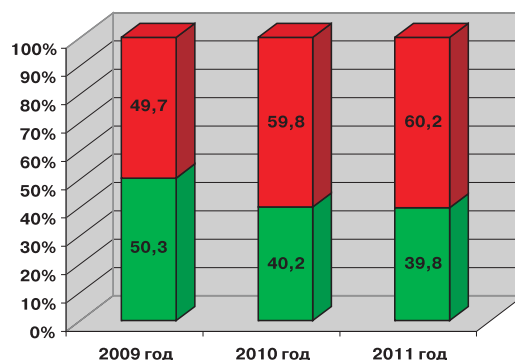


7.17. Сведения о содействии со стороны первичной профсоюзной организации выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний:



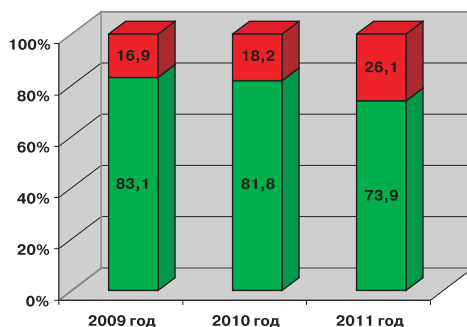
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация содействовала выполнению работниками оздоровительных мероприятий.
- Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

7.18. Информация о содействии со стороны первичной профсоюзной организации повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Участников Отчета путем выполнения мероприятий, направленных на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте:



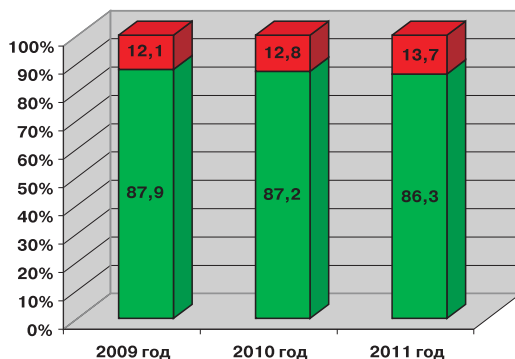
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация содействовала повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности путем выполнения предусмотренных ОТС мероприятий.
- Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

7.19. Сведения о проведении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работы среди персонала по соблюдению:
а) режима рабочего времени:



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению режима рабочего времени.
- Первичная профсоюзная организация такой работы не проводила.

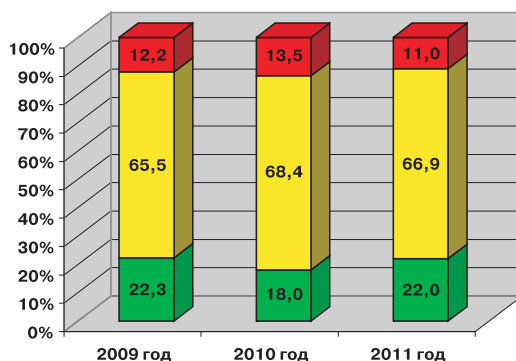
б) требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний:



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- Первичная профсоюзная организация такой работы не проводила.

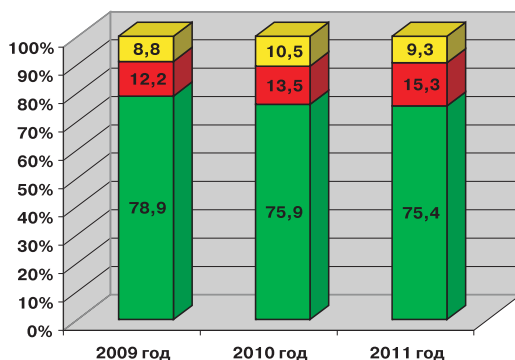


7.20. Сведения о предоставлении в отчетном периоде первичной профсоюзной организацией членам профсоюза консультаций или иной помощи по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров:



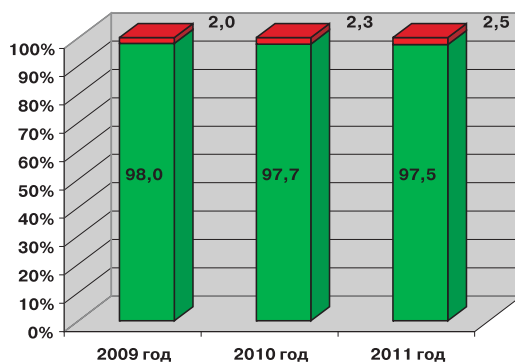
- Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.
- Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров, но учет лиц, получивших консультацию или иную помощь от первичной профсоюзной организации, не проводился.
- Первичная профсоюзная организация не предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

7.21. Сведения о предоставлении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателю отчета о расходовании средств, полученных в соответствии с п.7.4.5 ОТС:



- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде предоставляла работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с п.7.4.5 ОТС*.
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета, поскольку работодатель не перечислял на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для этих целей.
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета по иным причинам.

7.22. Информация о наличии в отчетном периоде коллективных трудовых споров:

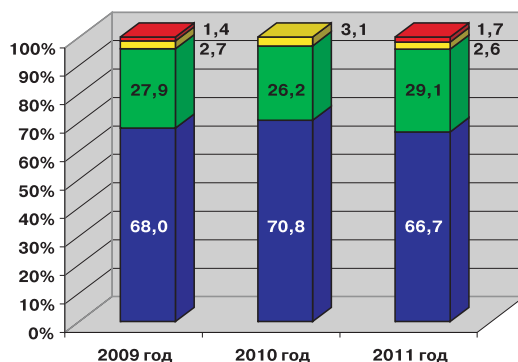


- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде имели место коллективные трудовые споры в основном из-за несогласия работников с оптимизацией численности и задержкой заработной платы.
- У Участников Отчета за отчетный период коллективных трудовых споров не выявлено.

* Средства, полученные ППО на организацию и проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

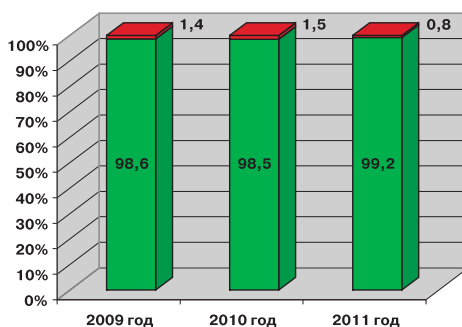


7.23. Информация о принятии первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде мер по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров:



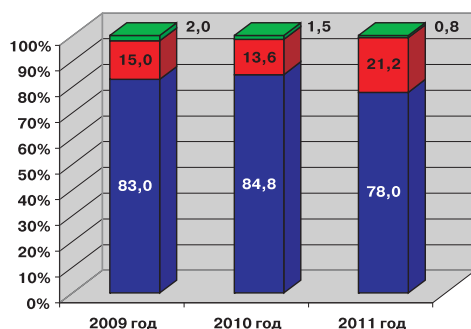
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде принимала меры по конструктивному урегулированию обстоятельств, которые могли стать предпосылками к возникновению трудовых споров.
- В отчетном периоде первичной профсоюзной организацией предпосылок к возникновению трудовых споров выявлено не было.
- Работники за защитой своих прав обращались сразу в суд.
- В отчетном периоде первичная профсоюзная организация уклонялась от принятия мер по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров.

7.24. Информация о призывах первичной профсоюзной организации в отчетном периоде работникам организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста):



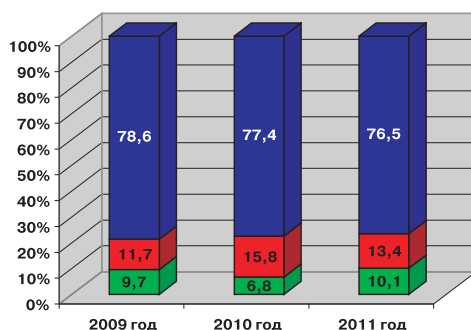
- Первичная профсоюзная организация не призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).
- В отчетном периоде первичная профсоюзная организация призывала работников к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

7.25. Информация о выдаче первичной профсоюзной организацией предупреждений о своих намерениях провести (участвовать в проведении) забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.



- В отчетном периоде первичная профсоюзная организация информировала работодателя о своих намерениях провести (участвовать в проведении) забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.
- В отчетном периоде первичная профсоюзная организация не проводила или не участвовала в проведении забастовок (массовых акций протеста).
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не выполняла обязательства по своевременному информированию работодателя о соответствующих намерениях.

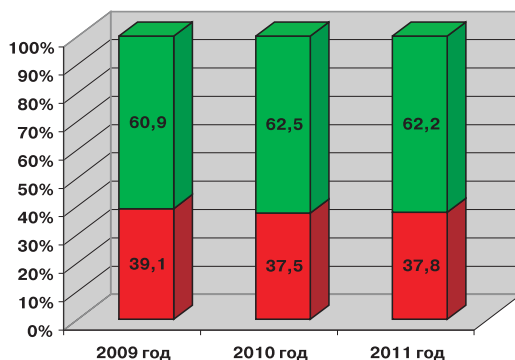
7.26. Информация о порядке реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, применяемый в период действия режима высоких рисков:



- У Участников Отчета установлен порядок реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, применяемый в период действия режима высоких рисков.
- У Участников Отчета в отчетном периоде отсутствовали режимы высоких рисков.
- У Участников Отчета ускоренная процедура учета мнения выборного профсоюзного органа не применялась по иным причинам.

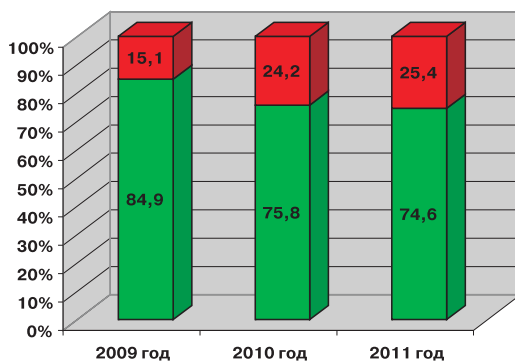


7.27. Информация о распространении всех видов льгот на штатных работников первичной профсоюзной организации.



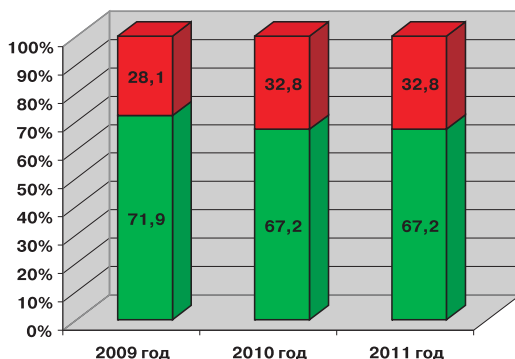
- У Участников Отчета в отчетном периоде все виды льгот на штатных работников первичной профсоюзной организации распространялись.
- У Участников Отчета льготы на штатных работников первичной профсоюзной организации не распространялись.

7.28. Информация о побуждении ППО работников на достижение стратегических целей Организаций, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах; об участии в доведении до работников действующих и разработке новых стратегических целей Организации:



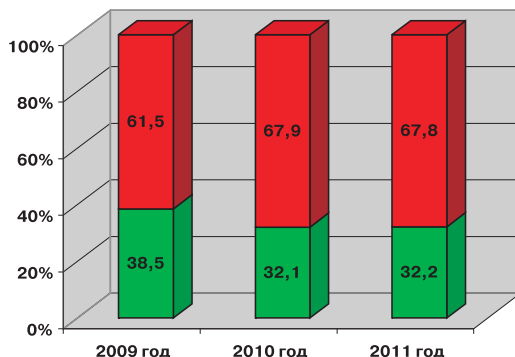
- ППО ориентировали работников на достижение стратегических целей Организаций, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах; участвовали в доведении до работников действующих и разработке новых стратегических целей Организации.
- ППО подобных мероприятий не проводили.

7.29. Информация о содействии ППО развитию инициативы и соревнований среди работников:



- ППО в отчетном периоде способствовали развитию инициативы и соревнований среди работников.
- ППО подобных мероприятий не проводили.

7.30. Информация об оказании ППО содействия в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Участников Отчета (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских осмотров и т.п.):



- ППО в отчетном периоде оказывали Участникам Отчета содействие в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов.
- ППО подобного содействия не оказывали.



7.31. Сведения о правозащитной работе ВЭП за период 2011—2012 года.

В настоящее время в территориальных и первичных организациях ВЭП правовой работой занимается 126 специалистов, в т.ч. 28 правовых инспекторов труда, 63 общественных (внештатных) инспекторов труда, а также 35 профсоюзных экспертов.

В 2011 году профсоюзом было проведено 145 проверок, в том числе комплексных. В ряде случаев данные проверки проводились совместно с органами прокуратуры (11 случаев) и федеральной инспекцией труда (23 случаев).

По результатам правовой работы и проведенных проверок работодателям было направлено 150 представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства (72 нарушения устранено).

В рамках взаимодействия с представителями прокуратуры профсоюзом было подготовлено 6 материалов, из них по 3 материалам приняты меры прокурорского реагирования (7 представителей работодателей привлечено к административной ответственности). В федеральную инспекцию труда профсоюзными инспекторами было направлено 16 дел, в том числе в 5-ти случаях — по вопросу привлечения к административной ответственности. В отдельных случаях поднимался вопрос о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности по ст. 195 ТК РФ (4 человека были привлечены к ответственности).

658 раз правовая инспекция профсоюза оказывала правовую помощь работникам: в разработке коллективных договоров и соглашений (138 раз), при приостановке работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ (кол-во работодателей/ число работников — 2/112), в оформлении документов для представления в комиссию по трудовым спорам (102 раз), в оформлении документов в суды (36 раз).

Правовые инспекторы труда, иные юристы и профсоюзный актив 54 раза участвовал в рассмотрении дел в судах. В 21 случае иски удовлетворены полностью или частично.

С участием правовых инспекторов труда и иных привлекаемых профсоюзом юристов было рассмотрено 7 коллективных трудовых споров. В 12 случаях в рамках примирительных процедур требования работников удовлетворены (полностью или частично).

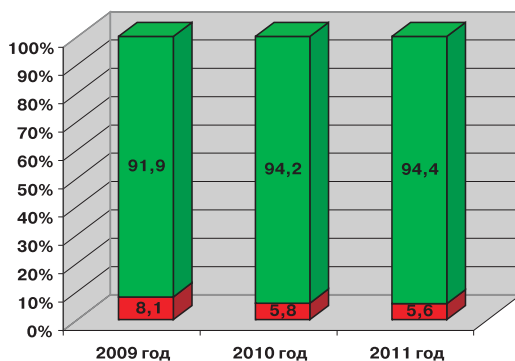
Существенный объем работы профсоюзной инспекции труда — рассмотрение жалоб и других обращений работников, иных заинтересованных лиц. В 2011 профсоюз получил от работников 1761 обращение и жалоб.

Профсоюзные инспекторы труда регулярно информируют общество о проводимой профсоюзом правозащитной работе, существующих проблемах в трудовых коллективах — в 2011 году профсоюзом было подготовлено 175 выступлений и других публикаций в средствах массовой информации.

По оценке ВЭП экономическая эффективность всех форм правозащитной работы профсоюза составила 52,4 млн. руб.

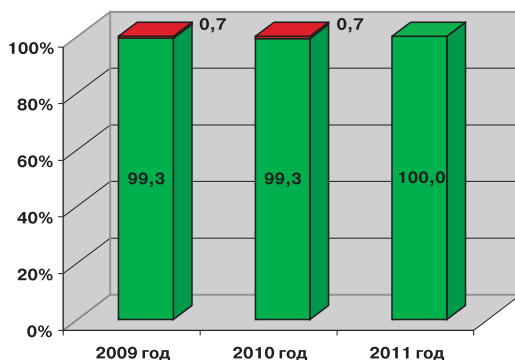
РАЗДЕЛ 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ.

8.1. Информация об индивидуальных трудовых спорах, возникших в отчетном году и не урегулированных по состоянию на 31 декабря отчетного года:



- У Участников Отчета по состоянию на 31 декабря отчетного года имели место неурегулированные трудовые споры в количестве от 1 до 2.
- У Участников Отчета неурегулированные трудовые споры отсутствуют.

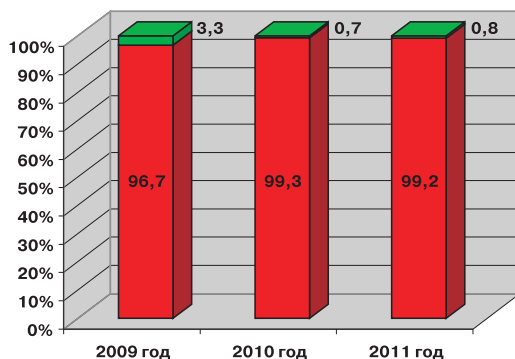
8.2. Информация о коллективных трудовых спорах, возникших в отчетном году и неурегулированных (по состоянию на 31 декабря отчетного года):



- У Участников Отчета по состоянию на 31 декабря отчетного года имели место неурегулированные коллективные трудовые споры.
- У Участников Отчета неурегулированные коллективные трудовые споры отсутствуют.

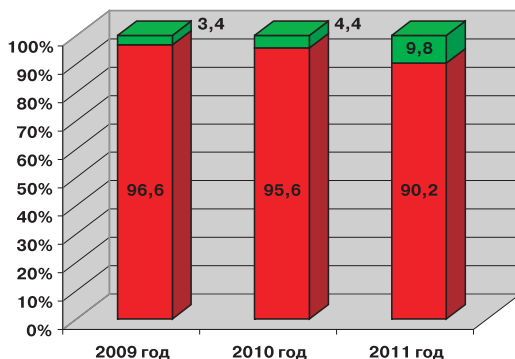


8.3. Информация о наличии работников, являющихся членами Всероссийского общества рационализаторов и изобретателей.



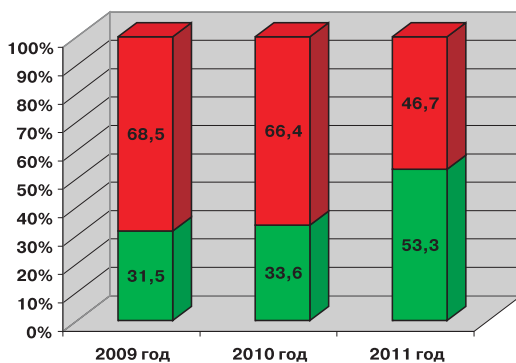
- Участники Отчета подтвердили наличие работников, являющихся членами Всероссийского общества рационализаторов и изобретателей (в количестве от 1 до 3 работников).
- У Участников Отчета такие работники отсутствуют.

8.4. Информация о наличии у Участников Отчета Совета рационализаторов и изобретателей.



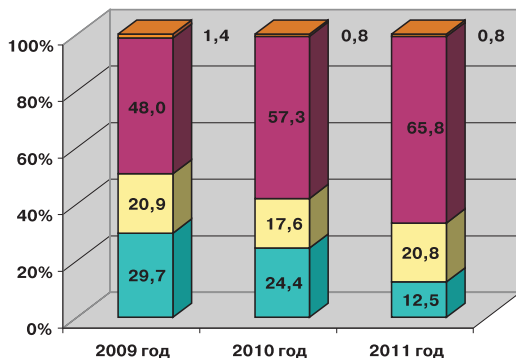
- У Участников Отчета в отчетном периоде действовал Совет рационализаторов и изобретателей.
- У Участников Отчета в отчетном периоде Совет рационализаторов и изобретателей отсутствовал.

8.5. Информация о наличии у Участников Отчета действующей системы наставничества (помимо подготовки по новой должности (профессии) вновь принятых работников в порядке, установленном Приказом Министерства топлива и энергетики РФ №49 от 19.02.2000).



- У Участников Отчета в отчетном периоде действовала система наставничества (помимо подготовки по новой должности (профессии) вновь принятых работников в порядке, установленном Приказом Министерства топлива и энергетики РФ №49 от 19.02.2000).
- У Участников Отчета подобная система отсутствовала.

8.6. Информация об основном виде деятельности Участников Отчета.



- Сетевые Организации.
- Генерирующие Организации.
- Сбытовые Организации.
- Сервисные Организации.



Федеральный округ, в котором осуществляют деятельность Участники Отчета	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*		
	2009 год	2010 год	2011 год
Центральный федеральный округ	32	30	32
Северо-Западный ФО	16	16	21
Южный федеральный округ	19	11	16
Приволжский федеральный округ	18	17	22
Уральский федеральный округ	9	8	10
Сибирский федеральный округ	18	22	23
Дальневосточный ФО	9	10	13
Северо-Кавказский ФО	–	9	11

8.7. Информация о среднесписочной численности работников.

Среднесписочная численность (чел.):	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
до 100	7	6	4
100–500	27	25	20
501–1000	22	19	19
1001–2000	27	19	18
2001–3000	27	22	23
3001–4000	15	18	12
4001–6000	11	13	14
6001–10000	10	8	6
Более 10000	3	3	4
ВСЕГО Участников Отчета:	149	133	120

8.8. Информация о фонде оплаты труда в отчетном периоде.

ФОТ (тыс. руб. в год):	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
6000–30000	10	4	3
32000–100000	12	12	9
102000–300000	26	22	19
305000–500000	26	17	18
510000–800000	28	24	19
810000–2000000	28	30	34
Более 2000000	13	13	12
ВСЕГО Участников Отчета:	143	122	114

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

8.9. Информация о среднемесячной заработной плате в отчетном периоде.

Среднемесячная заработная плата (руб. в месяц):	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
10000–20000	34	19	5
20100–25000	43	36	27
25100–30000	28	31	28
30100–40000	22	20	25
40100–50000	12	10	15
Более 50000	6	16	14
ВСЕГО Участников Отчета:	145	132	114

8.10. Информация о количестве созданных за отчетный период Участниками Отчета дополнительных рабочих мест.

Количество созданных рабочих мест:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
0	43	49	49
1–3	7	8	6
4–10	9	14	12
11–50	24	31	25
54–300	25	18	11
310–600	13		2
больше 600	5	1	3
ВСЕГО Участников Отчета:	126	120	108

8.11. Информация о размере тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП, установленную Участниками Отчета на 1 квартал 2012 г.

Размер тарифной ставки (руб.):	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
3500–4440	22	49	49
4464	59	8	6
4470–5000	12	14	12
5050–6000	4	31	25
6100–10150	19	18	11
ВСЕГО Участников Отчета:	116		2

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.



8.12. Информация о среднем показателе текучести кадров Участников Отчета за отчетный год.

Показатель текучести кадров (в %):	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
0	1	1	–
0,2–4	28	11	7
4,1–5	14	11	5
5,1–10	56	53	41
10,1–15	25	28	44
15,1–19,8	11	14	10
20 и более	8	10	13
ВСЕГО Участников Отчета:	143	128	120

8.13. Сведения о количестве работников Участников Отчета, которые являлись членами профсоюзных организаций.

Количество работников:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
0	5	5	8
1–200	16	21	7
201–400	18	12	15
401–900	24	16	18
901–2000	34	33	32
2001–3000	19	18	15
3000 и более.	28	22	20
ВСЕГО Участников Отчета:	144	127	115

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

8.14. Сведения о количестве работников Участников Отчета, которые являлись членами официальных комитетов по охране здоровья и безопасности труда в отчетном году.

Количество работников:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
0	65	58	51
1–4	5	4	5
5–9	9	6	6
10–30	18	17	22
31–50	11	7	6
51–100	7	9	5
110 и более.	12	7	6
ВСЕГО Участников Отчета:	127	108	101

8.15. Информация о случаях временной нетрудоспособности у Участников Отчета за отчетный период.

Количество случаев:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
0	2	4	1
2–100	14	11	9
101–500	33	26	23
501–1000	28	23	24
1001–2000	36	31	29
2001–3000	11	18	13
3001 и более.	18	16	18
ВСЕГО Участников Отчета:	142	129	117

8.16. Информация о случаях отсутствия без уважительных причин работников у Участников Отчета за отчетный период.

Количество случаев:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
0	61	66	55
1	14	7	5
2–5	29	22	19
6–14	17	21	22
15–28	13	8	8
30 и более.	7	5	9
ВСЕГО Участников Отчета:	141	129	118

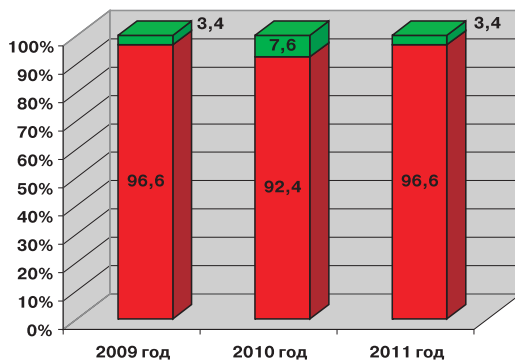
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.



8.17. Информация о несчастных случаях со смертельным исходом на производстве у Участников Отчета за отчетный период.

Количество случаев:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
0	117	109	105
1	21	17	10
2	4	3	3
5	1	1	-
ВСЕГО Участников Отчета:	143	130	118

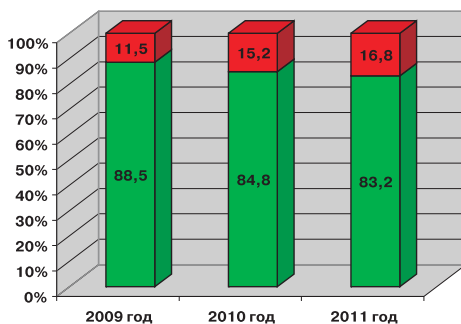
8.18. Информация о наличии у Участников Отчета в отчетном периоде политики или программы в области борьбы с ВИЧ/СПИД.



-  Участники Отчета подтвердили наличие политики или программы в области борьбы с ВИЧ/СПИД.
-  У Участников Отчета такая политика или программа отсутствовали.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

8.19. Информация о проводимых Участниками Отчета мероприятиях по вакцинации персонала в отчетном периоде.



- Участниками Отчета проводились мероприятия по вакцинации персонала, в т.ч. от: гриппа; клещевого энцефалита; гепатита В; дизентерии; дифтерии; краснухи.
- Участниками Отчета данные мероприятия не проводились.

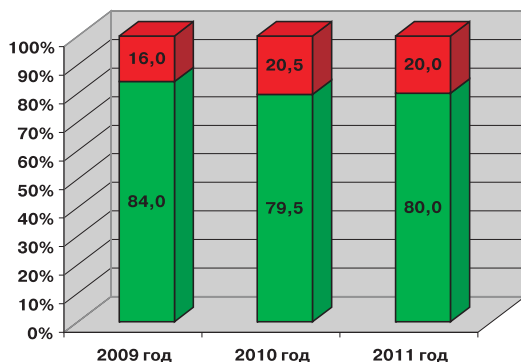
8.20. Информация о среднем количестве часов обучения на одного сотрудника в отчетном году:

Количество часов:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
– руководители:			
0	–	3	1
1–10	20	17	16
11–20	15	13	17
21–30	20	10	10
31–50	28	46	28
51–100	25	22	17
104 и более.	8	4	14
ВСЕГО Участников Отчета:	116	115	103
– специалисты и служащие:			
0	–	7	2
1–10	29	17	21
11–20	17	18	17
21–30	15	13	9
31–40	14	16	14
41–70	19	30	20
71 и более	22	16	21
ВСЕГО Участников Отчета:	116	117	104



Количество часов:	Количество Участников Отчета*:		
	2009 год	2010 год	2011 год
– рабочие:			
0	1	6	6
1–10	19	12	11
11–40	29	23	24
41–70	14	22	18
71–100	19	24	10
101–150	8	8	6
160 и более.	9	6	14
ВСЕГО Участников Отчета:	99	101	89

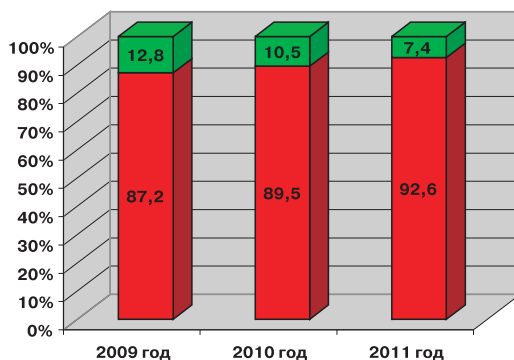
8.21. Информация о наличии у Участников Отчета целевых программ в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.



-  Участники Отчета подтвердили наличие целевых программ в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.
-  У Участников Отчета отсутствовали целевые программы и политика в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.

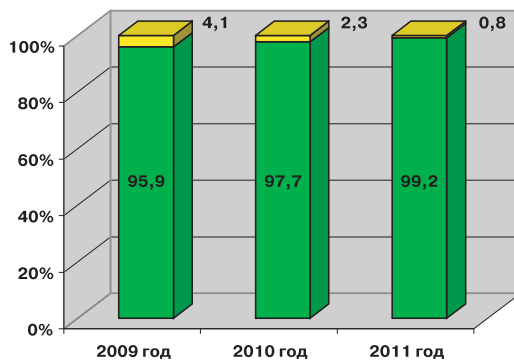
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

8.22. Информация о наличии у Участников Отчета политики по предотвращению притеснений на рабочем месте, а также по преодолению исторически сложившихся стереотипов дискриминации.



- Участники Отчета подтвердили существование политики по предотвращению притеснений на рабочем месте, а также по преодолению исторически сложившихся стереотипов дискриминации.
- Участники Отчета предусматривали меры по реализации данной политики.

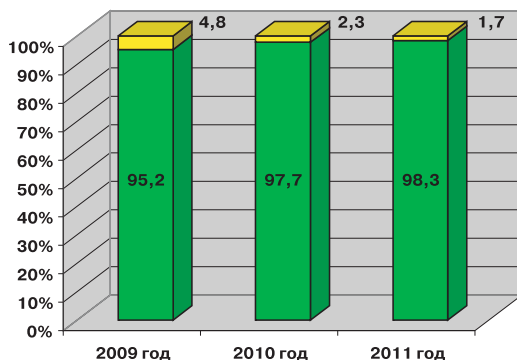
8.23. Информация о соблюдении Участниками Отчета Всеобщей декларации прав человека ООН.



- Участники Отчета сообщили, что соблюдают Всеобщую декларацию прав человека ООН.
- Участники Отчета затруднились ответить на данный вопрос.

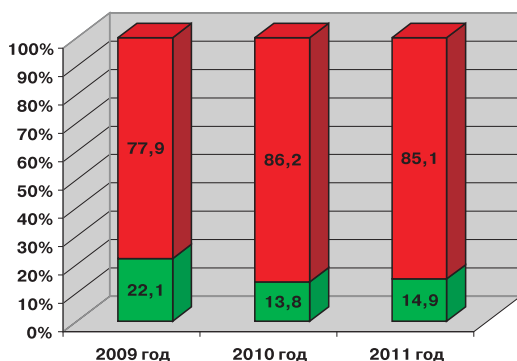


8.24. Информация о соблюдении Участниками Отчета Конвенции по основным правам человека МОТ.



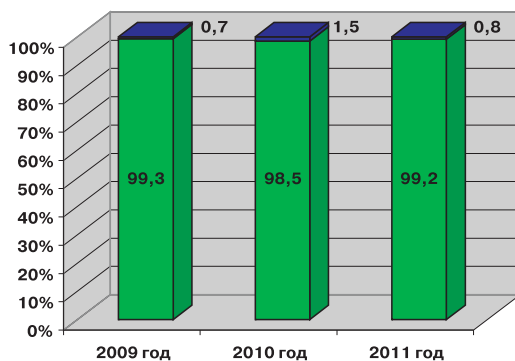
- Участники Отчета подтвердили соблюдение Конвенции по основным правам человека МОТ.
- Участники Отчета затруднились ответить на данный вопрос.

8.25. Информация об обучении сотрудников политикам и практическим подходам в области прав человека, имеющим отношение к деятельности организации.



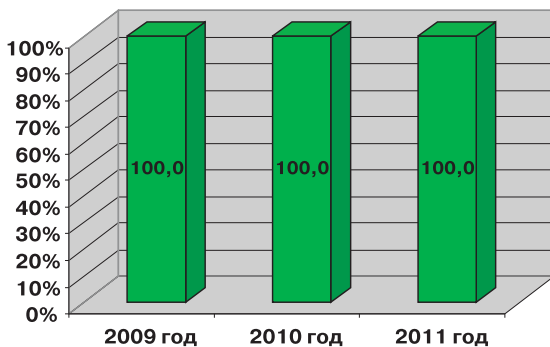
- Участники Отчета подтвердили обучение сотрудников политикам и практическим подходам в области прав человека, имеющим отношение к деятельности организации.
- У Участников Отчета такое обучение не проводилось.

8.26. Практика использования Участниками Отчета детского труда.



- Участники Отчета подтвердили, что детский труд не использовался.
- Участники Отчета сообщили, что трудовые отношения с несовершеннолетними учитывают все ограничения, установленные трудовым законодательством РФ.

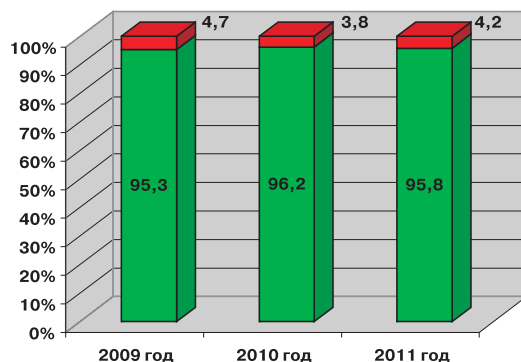
8.27. Практика применения Участниками Отчета принудительного труда.



- Участниками Отчета принудительный труд не применялся.

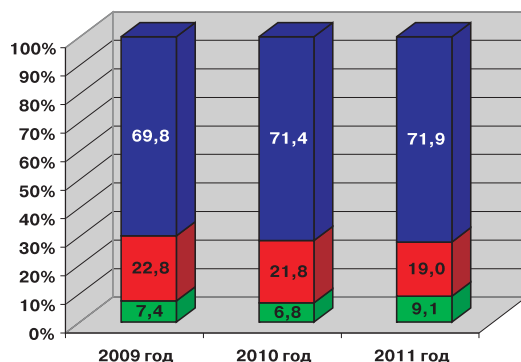


8.28. Информация о возможности у работников обратиться с жалобой или апелляцией к Руководству.



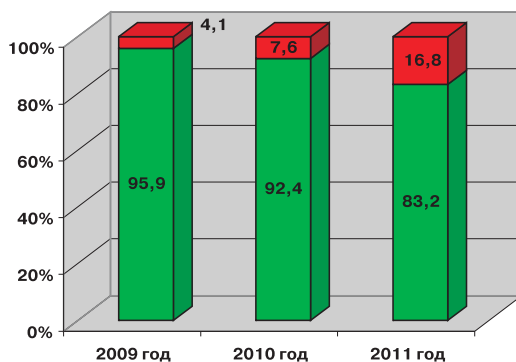
- Участники Отчета подтвердили наличие возможности у работников Организации обратиться с жалобой или апелляцией к Руководству.
- Участники Отчета указали на отсутствие такой возможности.

8.29. Информация о существовании у Участников Отчета политики направленной на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов (как работников, так и проживающих на территории, где осуществляют свою деятельность Участники Отчета).



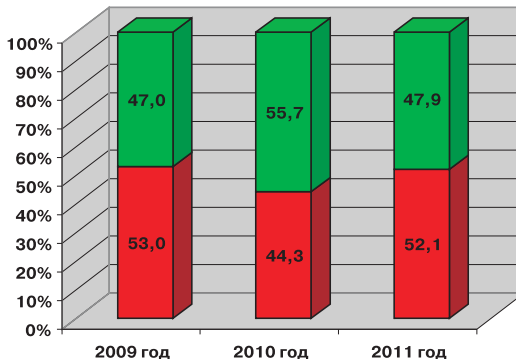
- Участники Отчета подтвердили наличие политики, направленной на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов.
- У Участников Отчета такая политика отсутствует, т.к. в регионе присутствия нет коренных и малочисленных народов.
- У Участников Отчета такая политика отсутствует по иным причинам.

8.30. Информация о случаях нарушения антимонопольного законодательства Участниками Отчета (признанных решением суда).



- У Участников Отчета имели место случаи нарушения антимонопольного законодательства.
- У Участников Отчета таких случаев отмечено не было.

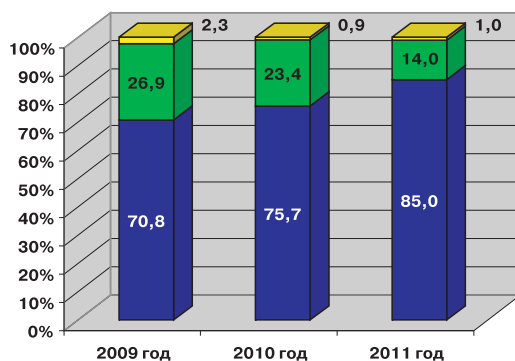
8.31. Информация о высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников либо с ликвидацией организации.



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде было высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата работников либо с ликвидацией организации.
- У Участников Отчета такого высвобождения работников не было.

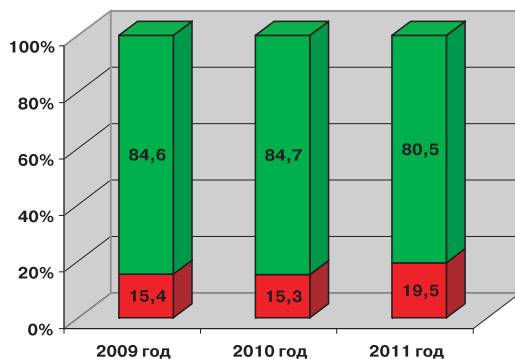


8.31.а. в том числе в градообразующих предприятиях:



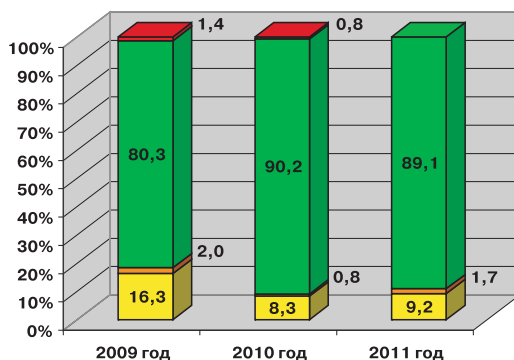
- Участники Отчета, их филиалы не являются градообразующими предприятиями.
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде было высвобождение работников в градообразующих предприятиях.
- У Участников Отчета такого высвобождения работников в градообразующих предприятиях не было.

8.32. Информация о случаях установления неполной занятости работников.



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи установления неполной занятости работников.
- У Участников Отчета таких случаев не было.

8.33. Информация о случаях пересмотра в сторону уменьшения размеров оплаты труда и премирования работников.



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи пересмотра постоянной части заработной платы работников в сторону их снижения.
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи пересмотра переменной части заработной платы работников в сторону их снижения.
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи пересмотра общего уровня заработной платы работников в сторону их снижения.
- У Участников Отчета таких случаев не было.

8.34. Информация о доле женщин в общем количестве персонала.

Доля женщин, %	Количество Участников Отчета*:	
	2010 год	2011 год
12–20	23	21
21–30	48	50
31–40	23	12
41–50	11	11
51–60	9	8
61–70	13	15
71–72	4	5
ВСЕГО Участников Отчета:	131	122

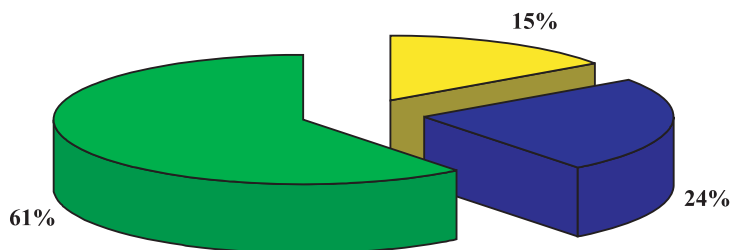
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.



8.35. Информация о доле женщин в руководящем составе.

Доля женщин, %	Количество Участников Отчета*:	
	2010 год	2011 год
0	1	–
1–5	29	20
5,1–10	13	11
10,1–20	38	36
20,1–40	31	42
40,1–50	7	5
50 и более	10	8
ВСЕГО Участников Отчета:	129	122

8.36. Информация о порядке индексации размера тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП в 2012 году.



-  Участники Отчета указали, что применяют полугодовую индексацию.
-  Участники Отчета указали, что применяют ежеквартальную индексацию.
-  Участники Отчета указали, что применяют ежегодную индексацию.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

Выводы.

Достижение целей Отчета и перспектива его применения заинтересованными сторонами.

Информирование широкого круга заинтересованных лиц, представителей делового сообщества, инвесторов, профсоюзов, органов государственной власти о практике сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников в энергокомпаниях, развитии социального партнерства в отрасли, социально-ответственном ведении бизнеса участниками ОТС – один из ключевых информационных проектов Объединения РаЭл и ВЭП. Данный проект опирается на положения Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 годы – о дальнейшем развитии инициатив объединений работодателей в области корпоративной социальной ответственности, исследование практики подготовки организациями социальных (нефинансовых) отчетов, необходимости распространения Международного стандарта социальной ответственности, принятого Международной организацией стандартизации.

Стороны социального партнерства в электроэнергетике (как отраслевого, так и локального уровней), стремятся к информационной открытости, и такой подход позволяет информировать общество о важных достижениях в развитии социального партнерства. Для электроэнергетики – отрасли, регулируемой государством, прежде всего в рамках установления тарифов на электрическую и тепловую энергию (мощность), такая открытость позволяет работодателям наглядно обосновывать расходы, осуществляемые в рамках социально-трудовых отношений. Анализ отзывов представителей энергокомпаний показывает, что данные Отчета работодатели используют для оценки обоснованности условий коллективного договора организации, положений локальных нормативных актов, определяющих порядок предоставления преференций работникам, получения дополнительных данных для анализа положения энергокомпании на рынке труда, укрепления кадрового потенциала. Данные Отчета также применяют представители работников – для оценки своей деятельности в сравнении с практикой взаимодействия сторон социального партнерства в других организациях отрасли. Органы государственной власти и иные организации пользуются данными Отчета для оценки достигнутого уровня социального партнерства в электроэнергетике.

Объединение РаЭл и ВЭП уверены, что подготовка аналогичных отчетов в будущем, развитие иной практики публичной отчетности сторон социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом уровне, стимулирует энергокомпании внимательнее относиться к возможностям публичной социальной отчетности, стимулирует подготовку организациями аналогичных отчетов.

Представители сторон социального партнерства в отчетный период (2009–2011 годы) стремились к достижению совместно поставленных целей, зафиксированных ОТС. Обобщая приведенные в данном Отчете данные, можно сделать ряд вы-



водов о практике развития социального партнерства в Организациях, **достижении целей Отраслевого соглашения**¹.

Отраслевое соглашение на 2009–2011 годы обеспечило исключительно важную функцию **по установлению отраслевого стандарта гарантий** работникам Организаций. Нормы ОТС в отношении определения уровня минимальной месячной ставки рабочих первого разряда, проведения ее индексации, определения содержания минимального среднего размера постоянной части оплаты труда, льгот, гарантий и компенсаций позволяют работодателям значительно быстрее договариваться с профсоюзом при обсуждении параметров систем оплаты труда, заключении коллективных договоров, соглашений локального уровня. Опираясь на соответствующие нормы ОТС, сторонам социального партнерства в энергокомпаниях проще двигаться по пути **гармоничного развития социального партнерства в организациях электроэнергетики**.

Нормы ОТС, регулирующие социально-трудовые и связанные с трудом экономические отношения, неоднократно подвергались детальной проверке работодателями, профсоюзами, представителями органов государственной власти. В ходе применения норм ОТС все заинтересованные стороны смогли убедиться, что соглашение не содержит норм, противоречащих законодательству Российской Федерации. Напротив, ОТС позволяет работодателям и профсоюзам опираться на его выверенные формулировки, в первую очередь, в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, использовать модели регулирования тех или иных вопросов социально-трудовых отношений, поддержанные крупнейшими организациями электроэнергетики – участниками ОТС. Таким образом, ОТС способствует **созданию условий, способствующих реализации в организациях норм трудового законодательства**.

Наличие ОТС играет существенную роль для обеспечения интересов сторон социального партнерства в Организациях **при формировании цен (тарифов) в электроэнергетике РФ**. Несмотря на имеющиеся факты неучета в тарифах всей совокупности расходов работодателей на персонал, в т.ч. обусловленных нормами ОТС, Соглашение выступает в качестве основного инструмента, позволяющего работодателям добиваться учета в тарифах данных расходов. Как уже отмечалось в настоящем Обзоре, Объединение РаЭл и ВЭП уделяют повышенное внимание данному вопросу, осуществляя регулярные действия по защите интересов работодателей отрасли перед представителями регулирующих органов государственной власти федерального и региональных уровней (ФСТ России, региональные регуляторы) в части отнесения к экономически обоснованным и рыночно взвешенным расходам статьи затрат работодателей электроэнергетики на персонал.

Говоря об итогах практики реализации ОТС, необходимо отметить и ряд направлений, по которым стороны социального партнерства электроэнергетики не смогли реализовать в полной мере имеющийся потенциал. Реализация таких целей соглашения как **привлечение и закрепление квалифицированных работников, повышение эффективности производства, конкурентоспособности организаций, стимулирования работ-**

¹ Далее жирным шрифтом выделены цели отраслевого соглашения, установленные п.1.6 ОТС.

ников организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния, обусловлена технологической сложностью производственных процессов, высокими требованиями к квалификации работников. В связи с процессами реформирования в электроэнергетике, отвлечении энергокомпаниями существенных финансовых ресурсов на модернизацию оборудования, исполнение инвестиционных, в т.ч. поставленных государством программ и, одновременно, жесткой политикой государства по ограничению темпов роста тарифов на электрическую и тепловую энергию работодатели испытывают определенные трудности в поддержании требуемого уровня качества персонала, в первую очередь, рабочих специальностей. Обеспечение существующих потребностей организаций в привлечении новых высококвалифицированных работников, способных управлять современным оборудованием, активно реализовывать поставленные задачи, в т.ч. по повышению производительности труда — одна из задач, которая требует от представителей социальных партнеров инновационных подходов и способов взаимодействия, готовности обеих сторон брать на себя дополнительные обязательства. Очевидно, что данное направление совместной работы работодателей и профсоюзов потребует существенного расширения и конкретизации положений в рамках будущих отраслевых соглашений.

Объединение РаЭл планирует продолжить работу по укреплению кадрового потенциала отрасли, в т.ч. посредством взаимодействия с профсоюзами и иными представителями работников, координации действий заинтересованных субъектов на отраслевом уровне, а также развития диалога с представителями органов государственной власти.

Участники ОТС, Объединение РаЭл и ВЭП, признают, что практика заключения Отраслевых соглашений в электроэнергетике содействует балансу интересов работодателей и работников, потребителей, государства и общества. В течение 20-ти лет отраслевые соглашения в электроэнергетике становились ключевыми документами в сфере регулирования социально-трудовых отношений, базой для заключения коллективных договоров, соглашений локального уровня, ряда локальных нормативных правовых актов работодателей.

Данные Отчета в целом показывают, что в электроэнергетике достигнут достаточно высокий уровень развития социально-трудовых отношений: высока доля энергокомпаний, в которых заключены коллективные договоры, работодатели учитывают положения отраслевых стандартов в отношении перечня основных льгот и гарантий работникам, что способствует поддержанию **социальной стабильности в энергокомпаниях**, а также отрасли в целом. Социальная стабильность, обеспеченная, в т.ч. нормами отраслевого соглашения, выдержала трудности мирового финансового кризиса, сокращение доходов энергокомпаний вследствие политики государства по сдерживанию тарифов в электроэнергетике — преодоление данных рисков говорит о возможности успешного взаимодействия социальных партнеров и в будущем.

Участие энергокомпаний в ежегодных отраслевых отчетах об итогах выполнения Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации — достаточно точный инструмент мониторинга не только практики исполнения целей, задач, конкретных норм (пунктов) соглашений, но и качества развития социального



партнерства в отрасли в целом. Подробно рассматривая практику деятельности социальных партнеров по выполнению ОТС, можно отметить ряд конкретных фактов, а именно:

1) За последние годы участники ОТС достигли очень важного показателя – безусловного и полного соблюдения сроков выплаты заработной платы. 100% Организаций – участников Отчета на протяжении всех трех лет действия ОТС обеспечили выплату заработной платы в сроки, установленные локальными нормативными актами работодателя, коллективными договорами.

2) Вторым ключевым показателем ОТС является пункт, касающийся минимальной величины месячной тарифной ставки рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем. Можно с уверенностью констатировать факт выполнения подавляющим большинством энергокомпаний данных требований ОТС (в среднем более 75% организаций выполняли данный пункт ОТС). Следует отметить, что в разгар экономической рецессии в РФ в начале 2009 года число организаций, не выполняющих данное требование, выросло до 34%, однако совместная работа сторон социального партнерства в электроэнергетике позволила снизить данный показатель до 12% и вывести на докризисный уровень. Также следует подчеркнуть, что на завершающем этапе действия ОТС примерно 25% работодателей – участников ОТС изыскивали возможность установить тарифную ставку I разряда своих организаций в размере, превышающем ОТС.

3) В подавляющем большинстве организаций – участников Отчета заключены коллективные договоры. Особенности регулирования трудовых и связанных с трудом отношений в остальных компаниях регулируются положениями локальных нормативных актов, принятых работодателями в строгом соответствии с положениями трудового законодательства.

4) В подавляющем большинстве Организаций (97,5-98%) в период действия ОТС 2009–2011гг. отсутствовали коллективные трудовые споры. Это является одним из важнейших достижений ОТС и всей системы социального партнерства в электроэнергетике в целом.

5) В 2005 году существенным фактором, влияющим на стабильность социально-трудовых отношений и поддержания единства отраслевых подходов в оплате труда, стали принятые Объединением РаЭл и ВЭП, Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики. С учетом требований времени в 2008 году в документ были внесены изменения и дополнения. Данные Рекомендации до сих пор достаточно широко применяются работодателями – около 87% энергокомпаний в той или иной степени учитывают их содержание.

6) Весь перечень норм ОТС, касающихся установления работникам тех или иных льгот, гарантий и компенсаций (раздел 6 ОТС) реализуется Организациями – участниками Отчета в полном объеме.

7) За последние три года наметилась тенденция по предоставлению обучающимся без отрыва от производства работникам всех видов льгот. В 2011 году данный по-

казатель составил 100%, также отмечен рост поддержки молодых специалистов, с целью их закрепления в организации, к 2011 году количество организаций, оказывающих такую поддержку, достигло 88% от общего числа участников ОТС.

8) Подавляющее большинство работодателей – участников Отчета, соблюдают установленную периодичность проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Всего 5,6% организаций – Участников Отчета указали, что в 2011 году не проводили аттестацию рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, что тем не менее, является нарушением трудового законодательства.

9) В отчетном периоде представители первичных профсоюзных организаций (ППО) в ряде случаев не проводили среди персонала разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований охраны труда, не оказывали работодателю содействие в формировании ответственного отношения работников к соблюдению требований охраны труда. Участие ППО в разработке перечня ключевых профессий отмечает лишь небольшое количество организаций, причем достаточно часто это участие не приносило существенного эффекта.

С другой стороны, участие ППО в выявлении неэффективных рабочих мест отмечалось в большинстве организаций. Отдельно следует обратить внимание на всплеск в 2009 году активности ППО по проведению совместной с работодателями работы в целях привлечения и закрепления высококвалифицированных работников. Впоследствии данная активность профсоюза существенно сократилась. Однако можно отметить что большинство работодателей учитывает инициативы ППО, реализует их на практике, лишь небольшое количество работодателей – Участников Отчета не поддерживали соответствующие предложения профсоюзов. Исходя из этого, представителям работников следует активизировать работу в данном направлении.

10) Отдельно стоит указать на главный и наиболее важный показатель подтверждения социальной стабильности в электроэнергетике – отсутствие забастовок и массовых акций протеста. К 2011 году лишь 0,8% ППО выдвигали требования проведения активных протестных акций. Масштабных забастовок и акций протеста в электроэнергетике в период действия ОТС (2009–2011 годы) не произошло.

Настоящий Отчет, как и шесть ранее подготовленных, будет направлен в Минздравсоцразвития России, размещен в Национальном Регистре корпоративных нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей. Доступ к электронной версии отчетов предоставляется в рамках соответствующей Библиотеки нефинансовых отчетов (www.rspp.ru, раздел «Реестры РСПП»). Объединение РаЭл и ВЭП планируют и в дальнейшем развивать данный отчет в качестве основного документа, отражающего достигнутый уровень социально-трудовых отношений, социально-ответственного ведения бизнеса в электроэнергетике и позволяющего осуществлять совместный мониторинг исполнения отраслевого соглашения в электроэнергетике.



Перечень участников Отчета:

- ОАО «Алтайэнергосбыт»
- ОАО «Архэнергосбыт»
- ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»
- ОАО «Брянская сбытовая компания»
- ОАО «Владмирские коммунальные системы»
- ОАО «Волгоградэнергосбыт»
- ОАО «Волгоградоблэлектро»
- МУП «ВГЭС»
- ОАО «Вологодская сбытовая компания»
- ОАО «Геотерм»
- ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»
- ОАО «ДРСК»
- ОАО «ДЭК»
- ОАО «Донэнерго»
- ООО «Донэнергосбыт»
- ООО «ИГТСК»
- ОАО «Каббалкэнерго»
- ОАО «Камчатскэнерго»
- ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»
- ОАО «Колымаэнерго»
- ОАО «Красноярскэнергосбыт»
- ООО «Красноярская региональная энергетическая компания»
- ОАО «Кубаньэнерго»
- ОАО «Курскрегионэнергосбыт»
- ОАО «Ленэнерго»
- ОАО «Магаданэнерго»
- ОАО «Мосэнерго»
- ОАО «Мосэнергосбыт»
- ОАО «МОЭСК»
- ОАО «МРСК Волги», в т.ч.:
 - филиал ОАО «МРСК Волги» – «Мордовэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Волги» – «Оренбургэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Волги» – «Самарские распределительные сети»
 - филиал ОАО «МРСК Волги» – «Саратовские распределительные сети»
 - филиал ОАО «МРСК Волги» – «Пензаэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Волги» – «Ульяновские распределительные сети»
 - филиал ОАО «МРСК Волги» – «Чувашэнерго»

ОАО «МРСК Северного Кавказа», в т.ч.:

- филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Кабардино-Балкарский»
- филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Карачаево-Черкесский»
- филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Северо-Осетинский»
- филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Ставропольэнерго»

ОАО «МРСК Северо-Запада», в т.ч.:

- филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Архэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Вологдаэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Карелэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Новгородэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Комиэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Колэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Псковэнерго»

ОАО «МРСК Сибири», в т.ч.:

- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Алтайэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Бурятэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Горно-Алтайские электрические сети»
- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Красноярскэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Кузбассэнерго – РЭС»
- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Омскэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Хакасэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Читаэнерго»
- ОАО «Тываэнерго»
- ОАО «Томская распределительная компания»

ОАО «МРСК Урала», в т.ч.:

- филиал ОАО «МРСК Урала» – «Свердловэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Урала» – «Пермэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Урала» – «Челябэнерго»

ОАО «МРСК Центра», в т.ч.:

- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Белгородэнерго»
- филиал ОАО «МРСК-Центра» – «Брянскэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Воронежэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Костромаэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Курскэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Липецкэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Орелэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Смоленскэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Тамбовэнерго»
- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Тверьэнерго»



- филиал ОАО «МРСК Центра» – «Ярэнерго»
- ОАО «МРСК Центра и Приволжья», в т.ч.:
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Владимирэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Ивэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Калугаэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Кировэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Нижегородэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Марийэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Рязаньэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Тулэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Удмуртэнерго»
- ОАО «МРСК Юга», в т.ч.:
 - филиал ОАО «МРСК Юга» – «Астраханьэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Юга» – «Волгоградэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Юга» – «Калмэнерго»
 - филиал ОАО «МРСК Юга» – «Ростовэнерго»
- ОАО «НСК»
- ОАО «НДЭС»
- НПФ Электроэнергетики
- ОГУЭП «Облкоммунэнерго»
- ОАО «Оборонэнерго»
- ОАО «ОГК-4»
- ОАО «Оренбургэнергосбыт»
- ОАО «РусГидро»
- ЗАО «РЭС»
- ОАО «Зарамагские ГЭС»
- ОАО «Сахалинэнерго»
- ОАО «Свердловэнергосбыт»
- ОАО «Севкавказэнерго»
- ОАО «Ставропольэнергосбыт»
- ОАО «СО ЕЭС»
- ОАО «Смоленскэнергосбыт»
- ОАО «ТОСК»
- ОАО «Тываэнергосбыт»
- ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»
- ОАО «ТГК-1», в т.ч.:
 - филиал ОАО «ТГК-1» – «Карельский»
 - филиал ОАО «ТГК-1» – «Кольский»
 - филиал ОАО «ТГК-1» – «Невский»
- ОАО «ТГК-2»



ОАО «ТГК-14»
ОАО «Тюменьэнерго»
ОАО «Ульяновскэнерго»
ОАО «ФСК ЕЭС»
ООО «УСК»
ОАО «Улан-Удэ Энерго»
ОАО «Хакасэнергосбыт»
ОАО «Энергосбыт»
ЗАО «Энергосервис»
ОАО АК «Якутскэнерго»
ОАО «Янтарьэнерго»
ОАО «Ярославская сбытовая компания»

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Выходные данные:

© Объединение РаЭл, Москва, 2012 г.
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, к.1.
Тел/факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08
E-mail: info@orael.ru, upn@orael.ru
www.orael.ru

© Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз», Москва 2012 г.
119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42
Тел. (495) 938-83-78 Факс 930-98-62
E-mail: elprof@fnpr.ru
www.elprof.ru

Изготовлено: ООО «Никсон»
Подписано в печать 29.06.2012 г.
Заказ №167, Тираж 300 экз.