

Заместитель Генерального директора
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
электроэнергетики,
Сопредседатель Комиссии по вопросам
регулирования социально-трудовых
отношений в электроэнергетике

А.В. Замосковный

« 30 » марта 2007 года



Заместитель Председателя
ОО – «Всероссийский Электропрофсоюз»,
Сопредседатель Комиссии по вопросам
регулирования социально-трудовых от-
ношений в электроэнергетике

Ю.Б. Офицеров

« 30 » марта 2007 года



ОТЧЕТ

о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы

(за 2006 год)

г. Москва
2007

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|------|--|----|
| I. | Общая часть | 3 |
| | Благодарность организациям – участникам Отчета | 4 |
| 1. | Что такое электроэнергетика? | 8 |
| 2. | Кто такие энергетики? | 9 |
| 3. | Что такое социальное партнерство? | 9 |
| 4. | Стороны социального партнерства в электроэнергетике и их совместная деятельность в 2006 году | 10 |
| 5. | ОТС как минимальный стандарт социально-трудовых отношений и его история в электроэнергетике | 12 |
| 6. | Определенность сферы действия ОТС в электроэнергетике | 12 |
| 7. | Особенности реализации ОТС в условиях государственного регулирования деятельности организаций, относящихся к естественным монополиям | 13 |
| 8. | Основные направления деятельности организаций электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений, в том числе: | |
| 8.1. | Оплата труда | 16 |
| 8.2. | Охрана труда | 16 |
| 8.3. | Подготовка и переподготовка персонала | 18 |
| 8.4. | Гарантии работникам организаций – участников ОТС | 19 |
| II. | Особенная часть (Анализ выполнения обязательств, зафиксированных в ОТС) | 20 |
| | Раздел 1. Общие положения | 21 |
| | Раздел 2. Рабочее время и время отдыха | 22 |
| | Раздел 3. Оплата труда | 30 |
| | Раздел 4. Занятость | 38 |
| | Раздел 5. Охрана труда | 46 |
| | Раздел 6. Льготы, гарантии и компенсации | 49 |
| | Раздел 7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства в отрасли | 62 |
| | Раздел 8. Дополнительные сведения | 70 |



I. Общая часть

Целью данной части является информирование общественности о социальном партнерстве в электроэнергетике и особенностях выстраивания социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики – участниках ОТС.

Благодарность Организациям – участникам Отчета¹

Основной целью создания настоящего «Отчета о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы за 2006 год»² является доведение до широкого круга общественности ответственных подходов к выстраиванию социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики – участниках Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы³.

При подготовке настоящего Отчета были использованы материалы 125 организаций электроэнергетики и 25 их филиалов (всего – 146 субъектов). Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики⁴ и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»⁵ выражают благодарность всем участникам настоящего Отчета за приверженность к активной позиции социально-ответственного работодателя в сфере социально-трудовых отношений, а именно:

1. ЗАО «Автотранспортное предприятие»;
2. ОАО «Алтайэнерго»;
3. ОАО «Амурэнерго»;
4. ОАО «Архангельская генерирующая компания»;
5. ОАО «Архангельская сбытовая компания»;
6. ОАО «Архэнерго»;
7. ОАО «Астраханьэнерго»;
8. ОАО «АЭК Комиэнерго»;
9. ОАО «Брянская сбытовая компания»;
10. ОАО «Брянскэнерго»;
11. ОАО «Бурейская ГЭС»;
12. ЗАО «Братские электрические сети»;
13. ОАО «Владимирэнерго»;
14. ОАО «Волгоградэнерго»;
15. ОАО «Волгоградэнергосбыт»;
16. ОАО «Волжская ГЭС»;
17. ОАО «Волжская межрегиональная распределительная компания»;
18. ОАО «Вологдаэнерго»;
19. ОАО «Вологодская сбытовая компания»;
20. ОАО «Воронежская энергосбытовая компания»;
21. ОАО «Воронежэнерго»;
22. ОАО «Воткинская ГЭС»;
23. ОАО «Геотерм»;
24. ОАО «Дагестанская региональная генерирующая компания»;
25. ОАО «Дагестанская энергосбытовая компания»;
26. ОАО «Дагэнерго»;
27. ГУП «Донэнерго»;
28. ОАО «Жигулевская ГЭС»;

¹ Далее по тексту – Организации.

² Далее по тексту – Отчет.

³ Далее по тексту – ОТС.

⁴ Далее по тексту – Объединение РаЭл.

⁵ Далее по тексту – ВЭП.

29. ОАО «Загорская ГАЭС»;
30. ЗАО «ЛуТЭК»;
31. ОАО «Зарамагские ГЭС»;
32. ОАО «Зейская ГЭС»;
33. ОАО «Зеленчукские ГЭС»;
34. ОАО «Ивэнерго»;
35. ОАО «Калмэнерго»;
36. ОАО «Калугаэнерго»;
37. ОАО «Камская ГЭС»;
38. ОАО «Камчатский газоэнергетический комплекс»;
39. ОАО «Камчатскэнерго»;
40. ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»;
41. ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
42. ОАО «Карелэнерго»;
43. ОАО «Кировэнерго»;
44. ОАО «Кировэнергосбыт»;
45. ОАО «Колэнерго»;
46. ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
47. ОАО «Костромаэнерго»;
48. ОАО «Костромская сбытовая компания»;
49. ОАО «Красноярская генерация»;
50. ОАО «Красноярскэнерго»;
51. ОАО «Красноярскэнергосбыт»;
52. ОАО «Кубаньэнерго»;
53. ОАО «Кузбассэнерго»;
54. ОАО «Ленэнерго»;
55. ОАО «Липецкая энергосбытовая компания»;
56. ОАО «Липецкэнерго»;
57. ОАО «Магаданэнерго»;
58. ОАО «Мариэнерго»;
59. ОАО «Мордовская энергосбытовая компания»;
60. ОАО «Мордовэнерго»;
61. ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
62. ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;
63. ОАО «Мостеплосетьэнергоремонт»;
64. ОАО «Мосэнерго»;
65. ОАО «Нижегородская ГЭС»;
66. ОАО «Нижновэнерго»;
67. ОАО «Новгородэнерго»;
68. ЗАО «Новосибирский региональный диспетчерский центр»;
69. ОАО «Новосибирскэнергосбыт»;
70. ОАО «Кавказская энергетическая управляющая компания»;
71. ОАО «Томская распределительная компания»;
72. ОАО «Омская электрогенерирующая компания»;
73. ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;
74. ОАО «Оренбургэнерго»;
75. ОАО «Павлодольская ГЭС»;

76. ОАО «Пензаэнерго»;
77. ОАО «Пермэнерго»;
78. ОАО «Псковэнерго»;
79. ОАО «Рязаньэнерго»;
80. ОАО «Саратовская ГЭС»;
81. ОАО «Саратовэнерго»;
82. ОАО «Сахалинская Коммунальная Компания»;
83. ОАО «Сахалинэнерго»;
84. ОАО «Саяно-Шушенская ГЭС имени П.С. Непорожного»;
85. ОАО «Свердловэнергосбыт»;
86. ОАО «Северо-Западная ТЭЦ»;
87. ОАО «Севкавказэнерго»;
88. ОАО «Смоленскэнергосбыт»;
89. ОАО «СО – ЦДУ ЕЭС»;
90. ОАО «СПКБ по ремонту и реконструкции»;
91. ОАО «Ставропольэнерго»;
92. ОАО «Ставропольэнергосбыт»;
93. ОАО «Сулакэнерго»;
94. ОАО «Тамбовская областная сбытовая компания»;
95. ОАО «Тамбовская сетевая компания»;
96. ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
97. ОАО «Тамбовэнерго»;
98. ОАО «Тверьэнерго»;
99. ОАО «Томскэнерго»;
100. ОАО «Тулэнерго»;
101. ОАО «Тюменская региональная генерирующая компания»;
102. ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»;
103. ОАО «Тюменьэнерго»;
104. ОАО «Удмуртэнерго»;
105. ОАО «Хабаровскэнерго»;
106. ОАО «Хакасэнерго»;
107. ОАО «Челябэнерго»;
108. ОАО «Чувашская энергосбытовая компания»;
109. ОАО «Чувашэнерго»;
110. ОАО АК «Якутскэнерго»;
111. ОАО «Янтарьэнерго»;
112. ОАО «Ярэнерго»;
113. ОАО «ТГК-1»;
114. ОАО «ТГК-2»;
115. ОАО «ТГК-4», в том числе:
 - филиал ОАО «ТГК-4» – Орловская региональная генерация;
 - филиал ОАО «ТГК-4» – Белгородская региональная генерация;
 - филиал ОАО «ТГК-4» – Брянская региональная генерация;
 - филиал ОАО «ТГК-4» – Воронежская региональная генерация;
 - филиал ОАО «ТГК-4» – Калужская региональная генерация;
 - филиал ОАО «ТГК-4» – Курская региональная генерация;
 - филиал ОАО «ТГК-4» – Липецкая региональная генерация;

- филиал ОАО «ТГК-4» – Рязанская региональная генерация;
- филиал ОАО «ТГК-4» – Тамбовская региональная генерация;
- филиал ОАО «ТГК-4» – Тульская региональная генерация;
- 116. ОАО «ТГК-5»;
- 117. ОАО «Волжская ТГК», в том числе:
 - Самарская ЦД;
 - Саратовская ЦД;
 - Ульяновская ЦД;
- 118. ОАО «ЮГК ТГК-8»;
- 119. ОАО «ТГК-9»;
- 120. ОАО «ТГК-11»;
- 121. ОАО «ОГК-1»;
- 122. ОАО «ОГК-2», в том числе:
 - филиал ОАО «ОГК-2» – Серовская ГРЭС;
 - филиал ОАО «ОГК-2» – Сургутская ГРЭС-1;
 - филиал ОАО «ОГК-2» – Псковская ГРЭС;
 - филиал ОАО «ОГК-2» – Троицкая ГРЭС;
 - филиал ОАО «ОГК-2» – Ставропольская ГРЭС;
- 123. ОАО «ОГК-3», а также его филиалы:
 - филиал ОАО «ОГК-3» – Печорская ГРЭС;
 - филиал ОАО «ОГК-3» – Гусиноозерская ГРЭС;
- 124. ОАО «ОГК-4»;
- 125. ОАО «ОГК-6», в том числе:
 - филиал ОАО «ОГК-6» – Киришская ГРЭС;
 - филиал ОАО «ОГК-6» – Новочеркасская ГРЭС;
 - филиал ОАО «ОГК-6» – Рязанская ГРЭС;
 - филиал ОАО «ОГК-6» – Красноярская ГРЭС-2;
 - филиал ОАО «ОГК-6» – ГРЭС-24.

1. Что такое электроэнергетика?

Электроэнергетика – отрасль экономики Российской Федерации, включающая в себя комплекс экономических отношений, возникающих в процессе производства (в том числе производства в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии), передачи электрической энергии, оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике, сбыта и потребления электрической энергии с использованием производственных и иных имущественных объектов (в том числе входящих в Единую энергетическую систему России), принадлежащих на праве собственности или на ином предусмотренном федеральными законами основании субъектам электроэнергетики или иным лицам⁶.

Ни у кого не вызывает сомнений, что текущее состояние и развитие электроэнергетики оказывает прямое влияние на уровень технологического и экономического развития Российской Федерации. Электрическая и тепловая энергия повсеместно используется в любом производстве товаров и услуг, на транспорте, в сельском хозяйстве, в повседневной жизни, надежно обеспечивает светом и теплом людей, а также оказывает значительное влияние на обороноспособность страны. Электроэнергетика оказывает существенную поддержку российскому производителю посредством размещения крупных заказов в топливодобывающих и топливперерабатывающих организациях, организациях черной и цветной металлургии, химической и топливной промышленности, а также тяжелого машиностроения, приборостроения и других отраслей экономики. Одновременно с развитием энергетической мощи нашей страны представляется возможность развития всех секторов экономики Российской Федерации, что оказывает серьезное влияние на инвестиционную привлекательность нашей страны.

Стремление энергетиков к обеспечению надежным энергоснабжением позволило довести мнение потребителя о наличии света и тепла к категории «само собой разумеющегося».

Электроэнергетика, являясь одной из самых технологичных отраслей экономики, состоит из следующих видов деятельности:

- производство электрической энергии – заключается (в основном) в преобразовании механической энергии в электрическую с использованием различных ресурсов: гидроресурсов (ГЭС, ПЭС), топливных – газ, уголь, мазут (ТЭС);
- передача электрической энергии – транспортирование на большие расстояния от мест производства до мест потребления (сетевые организации);
- распределение электрической энергии – доведение электрической энергии до конечных потребителей (сбытовые организации).

Каждый этап деятельности характеризуется своими уникальными технико-технологическими особенностями, свойственными только данному виду деятельности, в частности:

производство электрической и тепловой энергии на тепловых станциях, работающих на паросиловом цикле, осуществляется на параметрах пара с температурой более 540 градусов и давлением более 240 атмосфер;

в момент производства электрической энергии на гидростанциях расход воды может исчисляться тысячами кубометров в секунду;

⁶Согласно дефиниции Федерального закона «Об электроэнергетике» от 26 марта 2003 года № 35-ФЗ.

передача электрической энергии осуществляется с напряжением от 400 до 1 150 000 Вольт (бытовое напряжение составляет обычно 220 Вольт);

выработка и транспортирование электрической и тепловой энергии осуществляется в четком соответствии с объемами ее потребления, без наличия складов и накопителей.

2. Кто такие энергетики?

Энергетики – это высококвалифицированный персонал, работающий на оборудовании, значительная доля которого эксплуатируется в безостановочном режиме, зачастую во вредных и опасных условиях труда. Результатом труда энергетиков является тепло и свет, в каждом помещении, на всех рабочих местах, во всех организациях в любом регионе нашей страны.

В организациях, непосредственно занимающихся производством, транспортированием и сбытом электроэнергии, работает более 500 тысяч человек.

3. Что такое социальное партнерство?

Трудовым кодексом Российской Федерации⁷ установлено (статья 23), что социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Необходимо отметить, что основные принципы социального партнерства также предусмотрены российским законодательством (статья 24 ТК РФ) и распространяются на все стороны социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

⁷ Далее по тексту – ТК РФ.

4. Стороны социального партнерства в электроэнергетике и их совместная деятельность в 2006 году.

В настоящее время сторонами социального партнерства в электроэнергетике являются Объединение РаЭл (представители работодателей) и ВЭП (представители работников).

Объединение РаЭл является некоммерческой организацией, учрежденной для осуществления представительства и защиты интересов, а также для проведения согласованной политики работодателей в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Объединение РаЭл учреждено и зарегистрировано в соответствии с ТК РФ и федеральными законами «Об объединениях работодателей» и «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». По состоянию на 31 декабря 2006 года Объединение РаЭл представляло интересы 122 организаций электроэнергетики различных форм собственности, действующих в большинстве субъектов Российской Федерации.

ВЭП – Всероссийский профессиональный союз, созданный в форме некоммерческой организации для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей. ВЭП действует на территории более 70 субъектов Российской Федерации, где осуществляют свою деятельность 16 республиканских организаций профсоюза, 7 краевых, 48 областных организаций отраслевого профсоюза, объединяющих на добровольных началах более 700 тысяч граждан – членов профсоюза (в том числе около 500 тысяч – непосредственно энергетиков).

Объединение РаЭл и ВЭП являлись сторонами коллективных переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы.

В 2006 году, развивая и совершенствуя социальное партнерство в электроэнергетике, направленное на повышение эффективности организаций электроэнергетики, их конкурентоспособности на цивилизованном рынке труда, Объединение РаЭл и ВЭП:

1. Впервые в практике отраслевого социального партнерства организовали деятельность совместной Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. Анализ результатов первого года работы Комиссии доказывает правильность, целесообразность и своевременность принятия Объединением РаЭл и ВЭП решения о ее создании, а также позволяет выявить конкретные направления для дальнейшего расширения сферы деятельности Комиссии.

2. Впервые провели совместный конкурс «Социальное партнерство – социальная энергетика». В конкурсе приняли участие 30 организаций электроэнергетики. При подведении итогов конкурса принималось во внимание выполнение условий ОТС и основные показатели экономической деятельности организаций.

В отдельной номинации «Лучшая практика в сфере социального партнерства» призовые места заняли:

1-е место – ОАО «Киришская ГРЭС»;

2-е место – ОАО «Чувашэнерго»;

3-е место – ОАО «Северо-Западная ТЭЦ» и ОАО «Дальэнерго».

В номинации «Лучшее Генерирующее предприятие по взаимодействию с персоналом» призовые места заняли:

1-е место – ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;

2-е место – ОАО «Пермская ГРЭС»;

3-е место – ОАО «Красноярская ГРЭС-2».

В номинации «Лучшее Сетевое предприятие по взаимодействию с персоналом» призовые места заняли:

1-е место – ОАО «Новгородэнерго»,

2-е место – ОАО «Тамбовэнерго»,

3-е место – ОАО АК «Омскэнерго».

В номинации «Лучшее предприятие энергосервиса по взаимодействию с персоналом» 1-е место заняло ОАО «Корпоративные сервисные системы».

По итогам конкурса подготовлен и доведен до участников конкурса «Отчет по результатам конкурса», содержащий обобщенную информацию, представленную участниками конкурса, и позволяющий организациям позиционировать себя по отношению к другим участникам. Информация о победителях конкурса была также доведена до Оргкомитета Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

3. Впервые в практике социального партнерства в электроэнергетике представили совместный «Отчет о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы за 2005 год»⁸.

Отчет-2005 стал первым публичным документом нового поколения, освещающим практику реализации договоренностей сторон социального партнерства и подчеркивающим экономическую эффективность социально-ответственного ведения бизнеса.

Отчет-2005 был направлен:

- Организациям – участникам ОТС, принявшим участие в подготовке Отчета;
- первичным профсоюзным организациям ВЭП;
- в Российский союз промышленников и предпринимателей;
- в общероссийские отраслевые объединения работодателей;
- в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- в Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации;
- в ФСТ России и все уполномоченные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области государственного регулирования тарифов на продукцию и услуги естественных монополий;
- в Государственную Думу Российской Федерации;
- другим заинтересованным организациям.

4. Обеспечили индексацию минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала⁹ с учетом индекса роста потребительских цен в Российской Федерации.

5. Активизировали совместное взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти по вопросам учета условий ОТС в процессе государственного регулирования тарифов на электрическую и тепловую энергию.

⁸Далее по тексту – Отчет-2005.

⁹Далее по тексту – ММТС.

5. ОТС как минимальный стандарт социально-трудовых отношений и его история в электроэнергетике

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

Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике занимает особое место, поскольку организации электроэнергетики позиционируют его как публичный отраслевой стандарт работодателей, отражающий минимальный уровень обязательств в сфере социально-трудовых отношений, отталкиваясь от которого каждый из работодателей, исходя из объективных возможностей и потребностей организации, вправе устанавливать для работников дополнительные гарантии и преференции.

С учетом первостепенного социального статуса электрической и тепловой энергии, а также уникальной техники и технологии производства электроэнергии, передачи и распределения наличие урегулированных социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики оказывает существенное влияние на надежное и устойчивое энергоснабжение потребителей.

Основа практики заключения тарифных соглашений в электроэнергетике, позволяющая проводить согласованную политику в сфере социально-трудовых отношений, была заложена в начале 90-х годов XX века. Придавая большое значение поступательному развитию взаимовыгодных отношений между работниками и работодателями, стороны социального партнерства заключали тарифные соглашения с учетом задач и требований, предъявляемых к организациям в соответствующий период. На каждом этапе заключения очередного отраслевого тарифного соглашения стороны социального партнерства анализировали актуальность каждого обязательства предшествующего соглашения, а также поступившие предложения от организаций электроэнергетики. Поэтому наличие тех иных норм в ОТС является результатом более чем 15-летней практики взаимоотношений сторон социального партнерства в электроэнергетике и подтверждено высокой степенью их востребованности.

Основываясь на принципах социального партнерства, 19 августа 2004 года Объединение РаЭл и ВЭП заключили ОТС, которое было зарегистрировано Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) 17 февраля 2005 года с присвоением регистрационного номера № 1/05-06. При этом условий ОТС, ухудшающих положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, не выявлено.

6. Определенность сферы действия ОТС в электроэнергетике

В ходе коллективных переговоров по заключению ОТС Объединение РаЭл и ВЭП, опираясь на принципы социального партнерства и учитывая особенности реализации положений ОТС в условиях государственного регулирования, выразили

уверенность в том, что коллективно-договорное регулирование трудовых отношений должно быть не виртуальным, а социально-ответственным процессом, предполагающим наличие четкого перечня субъектов отношений.

Стороны социального партнерства считают серьезным преимуществом ОТС в электроэнергетике перед аналогичными соглашениями в других отраслях экономики установление конкретной сферы его действия (Приложение №1 к ОТС содержит перечень работодателей, на которых распространяется действие ОТС).

Определенность процедуры присоединения к нормам ОТС, которой может воспользоваться любая организация, направившая в адрес Объединения РаЭл и ВЭП ходатайство о присоединении, позволяет однозначно идентифицировать субъекта предпринимательской деятельности, принявшего на себя обязательства в социально-трудовой сфере.

Целесообразность реализации подобного подхода к определению сферы действия ОТС подтвердилась обращениями целого ряда организаций отрасли с заявлениями о намерении присоединиться к ОТС. В течение 2005 года в Приложение №1 к ОТС было включено 66 организаций, не являющихся членами Объединения РаЭл, и в течение 2006 года – 25 организаций. Таким образом, по итогам 2006 года 201 организация электроэнергетики стала участником ОТС на 2005–2006 годы, при этом о каждом из внесенных дополнений ставился в известность регистрирующий орган – Роструд.

7. Особенности реализации ОТС в условиях государственного регулирования деятельности организаций, относящихся к естественным монополиям

В соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере регулирования тарифов на электрическую и тепловую энергию решения по их установлению принимаются органами исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в том числе органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию, органами местного самоуправления.

Основы ценообразования в отношении электрической и тепловой энергии в Российской Федерации, разработанные в соответствии с федеральными законами «О государственном регулировании тарифов на электрическую и тепловую энергию в Российской Федерации» и «Об электроэнергетике» и утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2004 года №109, определяют основные принципы и методы регулирования тарифов (цен) на электрическую и тепловую энергию и на соответствующие услуги. В том числе при определении расходов на оплату труда, включаемых в необходимую валовую выручку, регулирующие органы должны определять размер фонда оплаты труда в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями, заключенными соответствующими организациями, и фактическим объемом фонда оплаты труда в последнем расчетном периоде регулирования, а также с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

Процесс государственного регулирования деятельности организаций электроэнергетики построен таким образом, что регулирующие органы практически полнос-

тью определяют доходную базу большинства энергокомпаний, в том числе расходы (средства) на оплату труда работников и иные расходы (средства), обусловленные наличием трудовых отношений. Поэтому реализация положений ОТС находится в прямой зависимости от установления тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями отрасли.

ОТС в электроэнергетике, став публичным стандартом социально-трудовых отношений, позволяет убедиться в экономической обоснованности инвестиций организаций электроэнергетики в персонал всем заинтересованным организациям. Данный документ особенно важен для:

- работодателей, реализующих открытые и согласованные условия хозяйствования;
- государственных органов всех уровней, воспринимающих согласованную позицию работодателей как систематизированную и прогнозируемую;
- инвесторов, рассматривающих стабильные взаимоотношения с персоналом как дополнительный фактор инвестиционной привлекательности компании.

Вместе с тем наличие у работодателя обязательств, связанных с выполнением условий ОТС, должно рассматриваться не в контексте дополнительного груза затрат, но как инвестиции в человеческий капитал, отдача от которых дает дополнительные конкурентные преимущества организации, а также укрепляет позиции работодателя на конкретном рынке труда. При этом результаты социологических исследований показывают, что в условиях сложившейся демографической ситуации и дефицита квалифицированного персонала работодатели стремятся адекватно реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда, создавая более производительные и конкурентоспособные рабочие места. Поэтому работодатели при выстраивании социально-трудовых отношений стремятся учитывать условия региональных рынков труда, поскольку на конкурентном рынке труда организация должна платить работнику, при прочих равных условиях, примерно столько, сколько в среднем стоит такой труд на местном рынке труда, то есть сколько ему готовы платить альтернативные работодатели. В таких условиях отрасли экономики, деятельность которых подпадает под государственное регулирование, заведомо оказываются в ущемленной ситуации, в результате которой увеличивается отток высококвалифицированных кадров в организации других отраслей, развивающих свою деятельность на коммерческой основе.

Существующая практика государственного регулирования деятельности организаций электроэнергетики показывает, что основной подход заключается в политике сдерживания роста тарифов на электрическую и тепловую энергию в пределах, установленных в целях удержания инфляционных процессов в стране. Одновременно с этим существующие подходы государственного регулирования тарифов не оказывают должной поддержки работодателям, заинтересованным в снижении тех или иных затрат на производство с последующим использованием полученных результатов в дальнейшей своей деятельности по своему усмотрению.

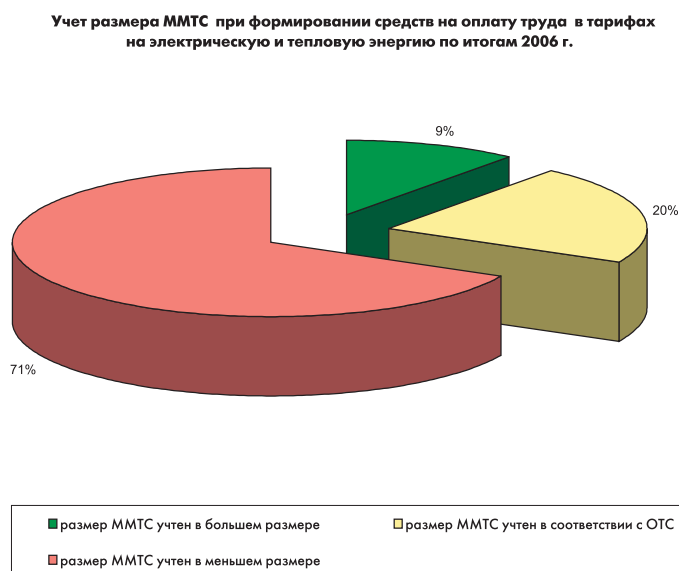
При рассмотрении дел по установлению тарифов работодатели представляют расчет средств на оплату труда, исходя из обязательного выполнения положений

трудового законодательства, ОТС, коллективного договора, трудовых договоров. По результатам опроса организаций об итогах взаимоотношений организаций – участников ОТС и регулирующих органов в 2006 году можно утверждать, что в расчетах средств на оплату труда:

71 % организаций размер ММТС был учтен в меньшем размере, чем предусмотрено ОТС;

20 % организаций размер ММТС был учтен в соответствии с ОТС и только в

9 % организаций размер ММТС был учтен в большем размере.



В итоге приходится констатировать, что государственное регулирование тарифов на электрическую и тепловую энергию на фоне развивающихся рынков труда не содействует должным образом развитию социального партнерства на демократической основе.

В ходе мониторинга выполнения ОТС также выявлено, что наиболее распространенный сценарий определения средств на оплату труда заключается в минимальной индексации фактических затрат работодателя по данной статье затрат в соответствии с запланированными показателями инфляции. Таким образом, организации, в силу различных причин установившие минимальную тарифную ставку ниже уровня, предусмотренного ОТС в предыдущем периоде, или имеющие экономию средств на оплату труда, рискуют стать «должниками перед работниками» и в последующем периоде. При этом наличие нормативно закрепленных в публичном минимальном стандарте обязательств работодателя не вызывает должной оценки как экспертной организации, так и регулирующего органа.

Учет обязательств работодателя, связанных с предоставлением льгот, гарантий и компенсаций, носит аналогичный характер. Кроме того, известно достаточно случаев, когда работодатель, отразивший территориальные особенности и сложившуюся практику в организации в коллективном договоре, не получал поддержки со стороны регулирующего органа.

Несмотря на это, работодатель обязан не только предусмотреть, но и обеспечить выполнение своих обязательств, поскольку только такой подход позволит сохранить статус социально-ответственной организации и устойчивость положения энергокомпании, в том числе на местном рынке труда.

8. Основные направления деятельности организаций электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений:

8.1. Оплата труда

Организации – участники ОТС обеспечивают тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

Для осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда работников работодатели могут применять «Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», утвержденные Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года. Данные Рекомендации содержат:

- единую тарифную сетку оплаты труда работников организаций (ЕТС);
- порядок установления тарифных ставок (должностных окладов) в соответствии с тарифными коэффициентами, указанными в ЕТС;
- порядок расчета среднего тарифного коэффициента работников;
- порядок и критерии оценки профессиональных качеств работника;
- показатели для отнесения организаций электроэнергетики к группам по оплате труда.

8.2. Охрана труда

Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является важнейшим направлением в деятельности энергокомпаний и признается не дополнительными затратами работодателя, а инвестициями в человеческий капитал. Поскольку трудовая деятельность большого числа работников отрасли проходит в условиях повышенной опасности, риска повреждения здоровья, бизнес-планы организаций предусматривают целый комплекс мер организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий, направленных на обеспечение безопасности рабочих мест, профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В рамках социального партнерства работодатели отрасли совместно с представителями работников определяют в коллективных договорах как предусмотренные законодательством необходимые мероприятия по сохранению жизни и здоровья работников, предупреждению профзаболеваний, так и дополнительные меры по улучшению условий и охраны труда работающих, дополнительное финансирование на эти цели. Так, работодатели отрасли с учетом финансового состояния принимают меры по обеспечению работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, занятых на работах с загрязнением, выполняемых в особых температурных условиях, дополнительно сверх типовых норм специальной одеждой, специальной обувью, перчатками и другими видами средств индивидуальной защиты.

Обязательные составляющие бизнес-планов в сфере охраны труда: техническое переоснащение, внедрение передовых технологий, материалов, процессов, автома-

тизация, устранение либо снижение вредного и (или) опасного воздействия на человека, либо замещение человеческого труда на автоматический.

Проблемы профилактики производственного травматизма занимают центральное место в работе по обеспечению соблюдения условий охраны труда в энергокомпаниях и сохранения жизни и здоровья работников. Большую долю в статистике несчастных случаев с тяжелыми последствиями, а также повлекшими смертельный исход, занимают дорожно-транспортные происшествия, в связи с чем работодатели стали уделять этой проблеме самое пристальное внимание: разрабатываются меры по усилению медицинского контроля за состоянием здоровья водителей перед рейсом, контроля за техническим состоянием и обслуживанием автомобилей, принадлежащих организациям. Однако проблему снижения травматизма в результате ДТП не удастся решить усилиями лишь работодателей отрасли, поскольку необходимо отметить и проблемы, связанные со строительством, эксплуатацией и техническим состоянием дорог в регионах.

Важным в организации работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда является направление деятельности, связанное с проведением аттестации рабочих мест по условиям труда, которая выявляет все имеющиеся риски в обеспечении безопасных условий и охраны труда на каждом рабочем месте. По результатам аттестации рабочих мест при выявлении вредных и (или) опасных условий труда, работы в особых температурных условиях, работы, связанной с загрязнением, возникает обязанность по предоставлению работодателем соответствующих гарантий и компенсаций работнику в виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, повышенной оплаты, сокращенной продолжительности рабочего времени, обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Охрана здоровья работников – одна из составляющих направлений охраны труда. В целях раннего выявления заболеваний и профилактики заболеваний работников работодатели за свой счет организуют проведение диспансеризации работников, что позволяет значительно улучшить состояние здоровья работников. Стало хорошей традицией проводить вакцинацию персонала энергокомпаний против вирусных инфекционных заболеваний, что значительно снижает количество заболевших гриппом работников и количество дней временной нетрудоспособности.

Однако совершенствование системы охраны труда работодателями электроэнергетики (и не только этой отрасли) очень слабо мотивируется со стороны государства. Представляется необходимым в целях значительного сокращения производственного травматизма создать систему экономической мотивации работодателей по созданию здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска, используя механизмы налогового законодательства, обязательного социального страхования и др.

Вместе с тем работодатели отрасли заинтересованы и в активной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, поскольку ни одна инструкция по охране труда не уберет от травмы или профессионального заболевания, если работники не будут бережно относиться к своей жизни и своему здоровью. Повышение чувства ответственности за собственное поведение – задача, которую работодатели совместно решают с профсоюзами.

8.3. Подготовка и переподготовка персонала

В условиях формирования рыночных подходов в сфере социально-трудовых отношений работодатели рассматривают работника как профессионала, как ресурс и возможный источник будущих прибылей.

Работодатели электроэнергетики рассматривают расходы (средства), обусловленные наличием трудовых отношений, не в качестве издержек производства, но как долгосрочные инвестиции, рассчитанные на длительный период и в итоге приносящие инвестору (и инвестируемому) значительные выгоды. Технологические особенности производства, передачи и распределения энергии, а также ее социальная значимость таковы, что управлять такими процессами должен только высококвалифицированный персонал.

Основываясь на данных подходах, работодатели электроэнергетики систематически проводят мероприятия, направленные на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала.

Так, большинство организаций электроэнергетики применяют Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала электроэнергетики, который определяет требования к организации профессионального обучения всех категорий работников в период реформирования электроэнергетики и постреформенный период. В 2006 году в корпоративной системе подготовки персонала подготовлено около 190 тыс. человек, в том числе более 102 тыс. рабочих, около 41 тыс. специалистов и более 37 тыс. руководителей.

По итогам 2006 года в рамках повышения квалификации и профессиональной подготовки прошли обучение более 45 % промышленно-производственного персонала энергокомпаний.

Около 8 тыс. работников приняли участие в отраслевых, российских и международных конкурсах профессионального мастерства.

Вместе с тем необходимо отметить, что в вопросах подготовки высокопрофессионального персонала энергокомпаний находятся в достаточно сложных условиях, поскольку:

- с одной стороны, работодатели электроэнергетики вынуждены поддерживать высокие требования к работникам, обеспечивая при этом своевременную подготовку и переподготовку в целях обеспечения надежного энергоснабжения потребителей;
- с другой стороны, работодатели иных отраслей экономики, деятельность которых не подпадает под государственное регулирование, рассматривают персонал энергокомпаний как наиболее квалифицированный и предлагают более привлекательные условия оплаты труда.

Объединение РаЭл и ВЭП придадут особое значение деятельности энергокомпаний, направленной на реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров, и предлагают обратить внимание на следующее: организации, деятельность которых регулируется государством, являются весьма значимыми для экономики страны в целом, поэтому государственная политика регулирования должна обеспечивать работодателям этих организаций достойное положение на рынках труда.

8.4. Гарантии работникам организаций – участников ОТС

ОТС предусмотрен ряд дополнительных выплат работодателем в пользу работников. По своей сути обязательства работодателя по отношению к работникам сформированы в три блока, предусматривающие:

- гарантии, связанные с реформированием, в том числе выплаты, связанные с увольнением по сокращению численности или штата в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей;
- льготы и компенсации, выполнение которых является обязательным и не зависит от финансовых возможностей организации;
- льготы и компенсации, выполнение которых зависит от финансовых условий организации.

Кроме того, работодатели, исходя из сложившихся традиций и особенностей местного рынка труда, вправе дополнять перечень гарантий в отношении работника в коллективном договоре организации.



II. Особенная часть

Целью данной части является наглядно продемонстрировать выполнение в 2006 году обязательств, зафиксированных в ОТС, организациями электроэнергетики – участниками ОТС по итогам 2006 года

Раздел 1. Общие положения

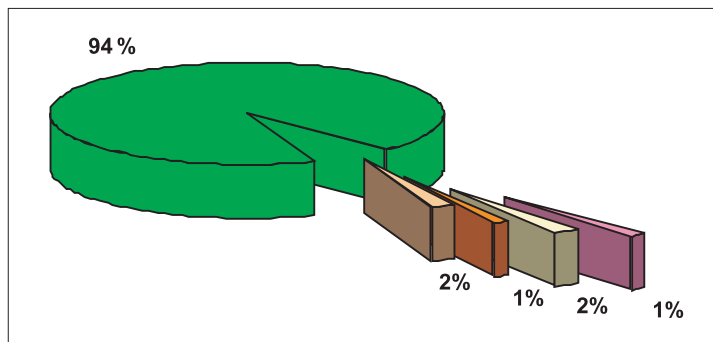
1.1. Структура общественных организаций, представлявших интересы работников Организаций в рамках отношений в сфере социального партнерства

В 94% Организаций интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации.

В 1% Организаций интересы работников в сфере социального партнерства представляли иные общественные органы.

В 4% Организаций отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства, при этом в половине из них интересы работников представляли уполномоченные трудового коллектива.

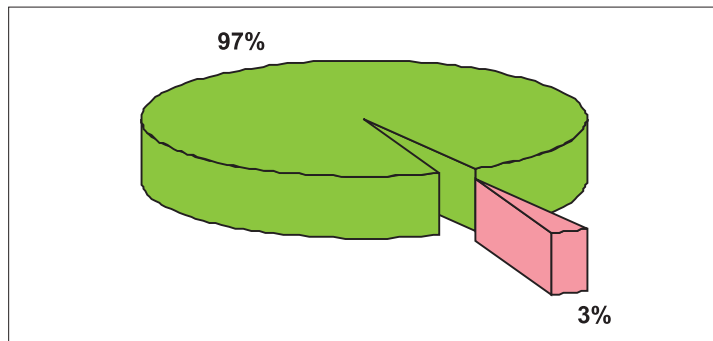
1% Организаций предоставили данные по этому вопросу некорректно.



1.2. Информация о наличии в Организациях коллективных договоров

97% опрошенных Организаций ответили, что в отчетном периоде у них действовал коллективный договор.

В 3% Организаций коллективный договор в отчетном периоде отсутствовал. В данных Организациях ОТС имело прямое действие.

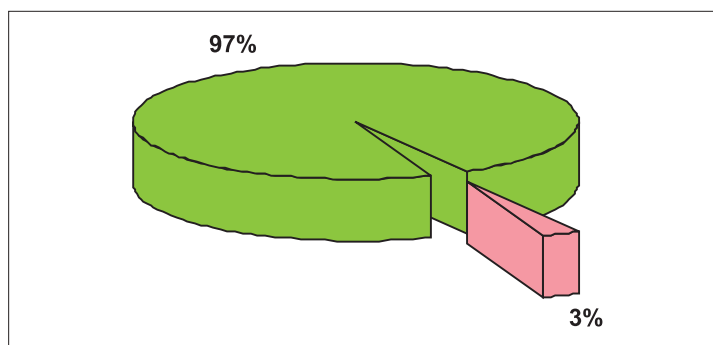


1.3. Порядок распространения действия коллективных договоров в Организациях на работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях

В 96% Организаций действие коллективного договора распространялось на всех работников.

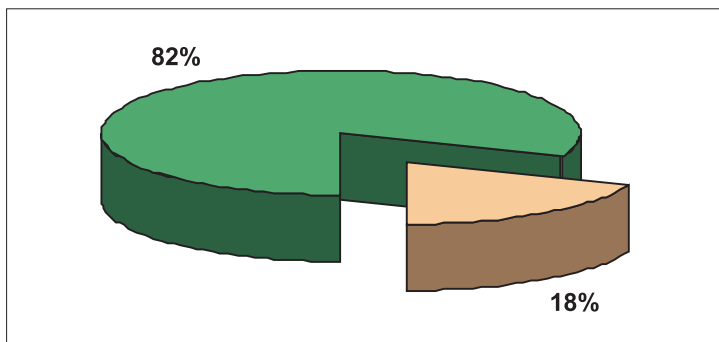
В 1% Организаций действие коллективного договора распространялось только на членов профсоюзной организации.

В 3% Организаций коллективный договор отсутствовал.



Раздел 2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Практика применяемых в Организациях режимов работы для персонала, обслуживающего оборудование, работающее в безостановочном режиме

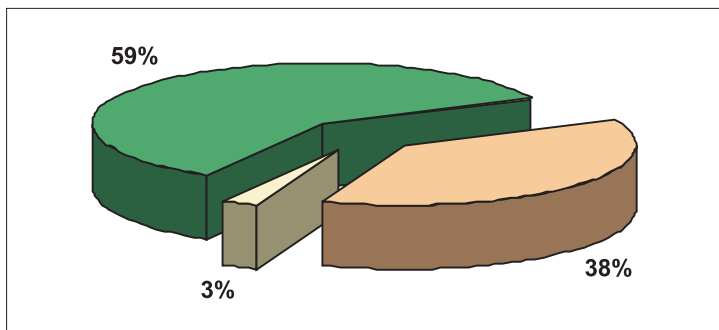


В большинстве Организаций (82%) применяется многосменный режим работы.

В 18% Организаций отсутствует многосменный режим работы для персонала, обеспечивающего основное производство.

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

Из числа Организаций, применяющих многосменный режим работы:

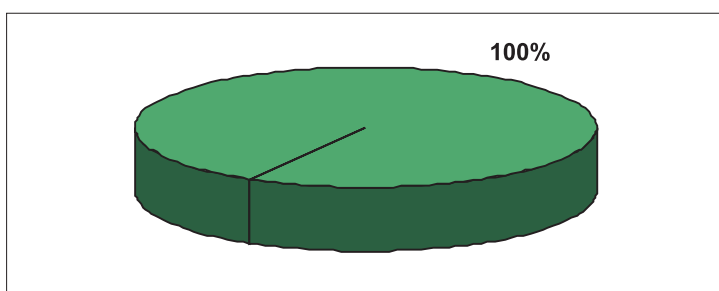


59% используют «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России»,

38% Организаций Отраслевой порядок не применяют, поскольку в них отсутствуют электрические сети и автоматизированные гидроэлектростанции.

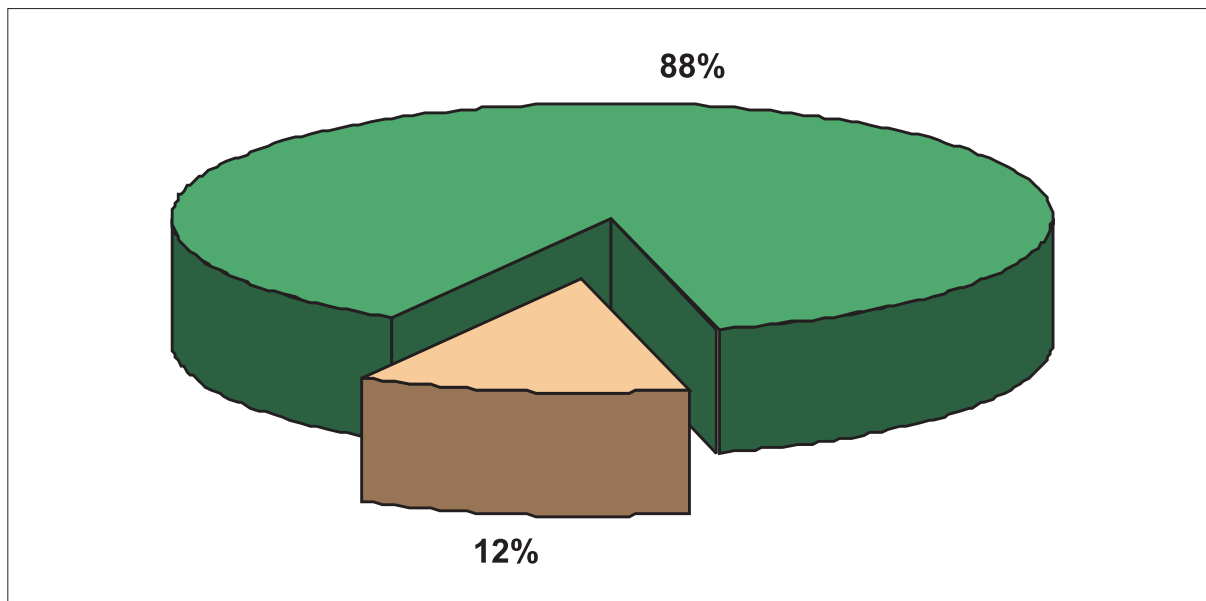
По 3% Организаций нет данных.

2.3. Практика предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней всем работникам независимо от продолжительности рабочей недели



Во всех опрошенных Организациях всем работникам предоставлялся в отчетном периоде ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

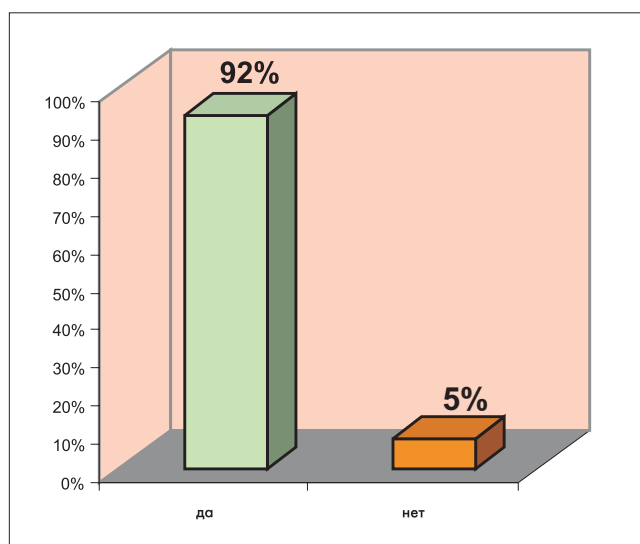
2.4. Практика предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях: а) рождения ребенка:



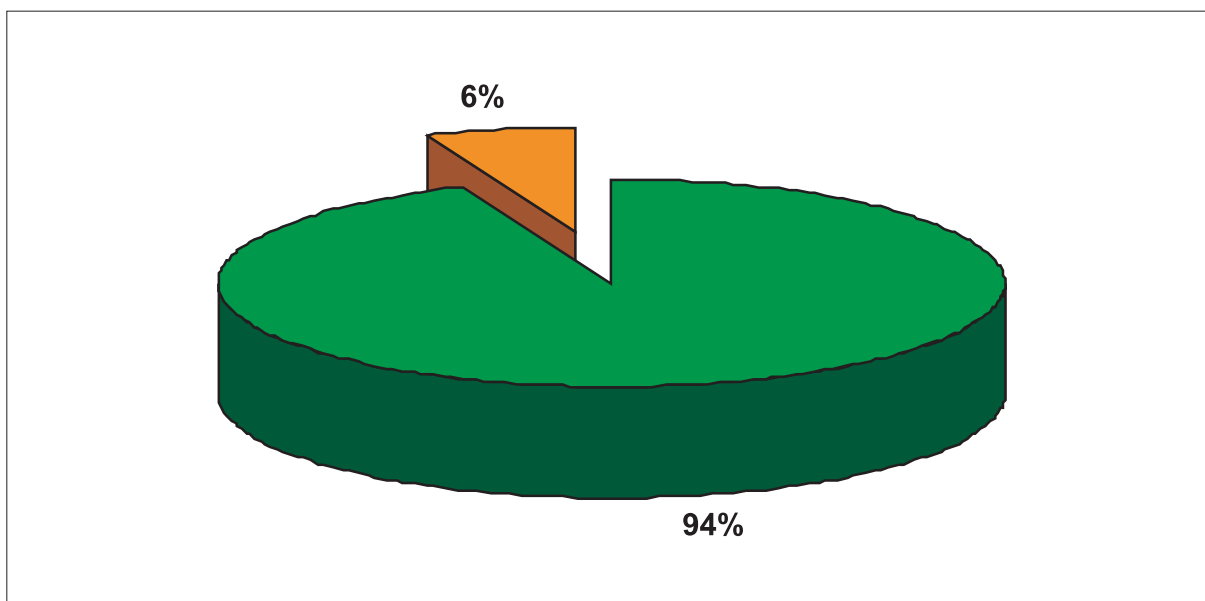
88% Организаций предоставляли работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случае рождения ребенка.

В 12% Организаций подобный отпуск не предоставлялся (в большинстве случаев – из-за отсутствия у работодателя финансовых возможностей).

В 92% Организаций из числа предусматривающих предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков по случаю рождения ребенка данные отпуска были востребованы работниками в 2006 году.

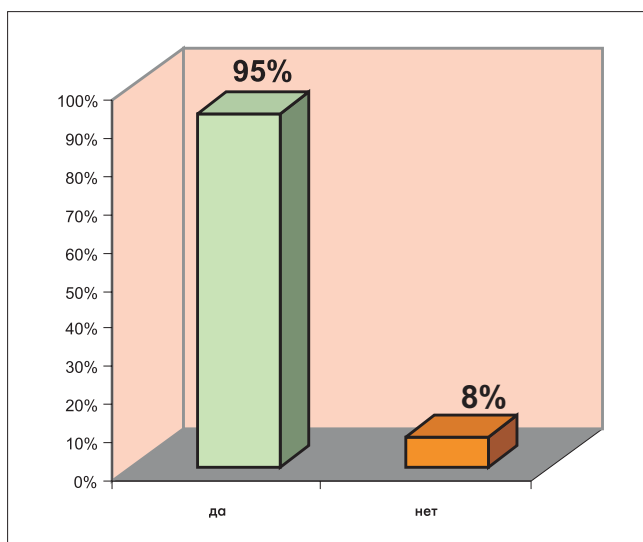


б) собственной свадьбы:



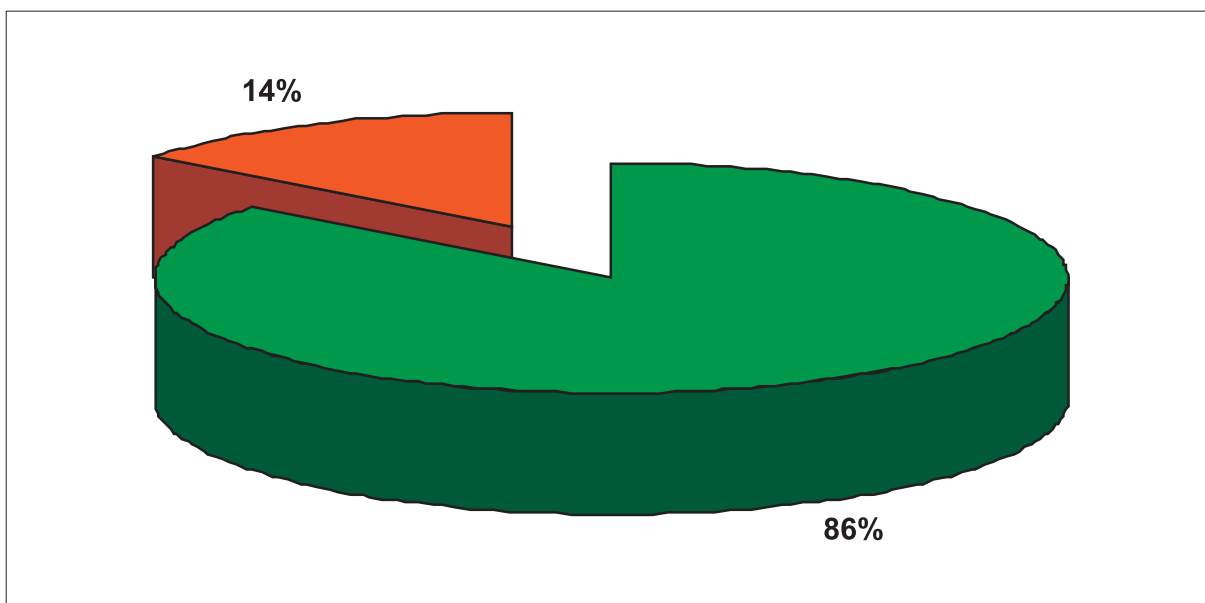
В 94% Организаций работникам предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуски в случае их свадьбы.

6% Организаций не предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуски в случае собственной свадьбы работников.



Из числа Организаций, предусматривающих дополнительные оплачиваемые отпуски по данному основанию, в 95% Организаций данные отпуски были востребованы работниками в 2006 году.

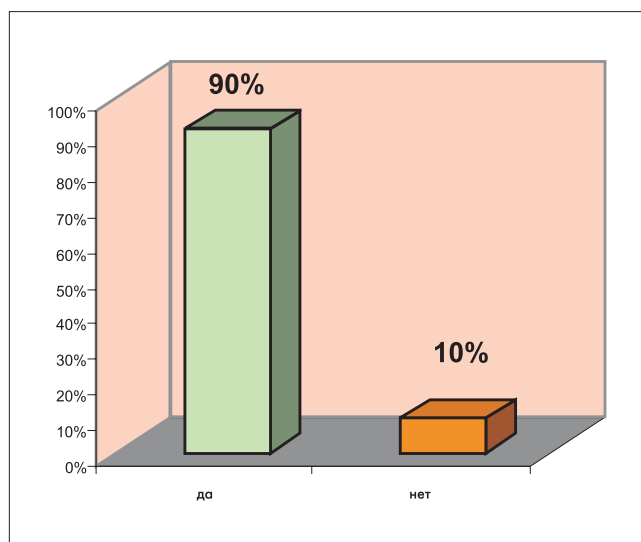
в) свадьбы детей:



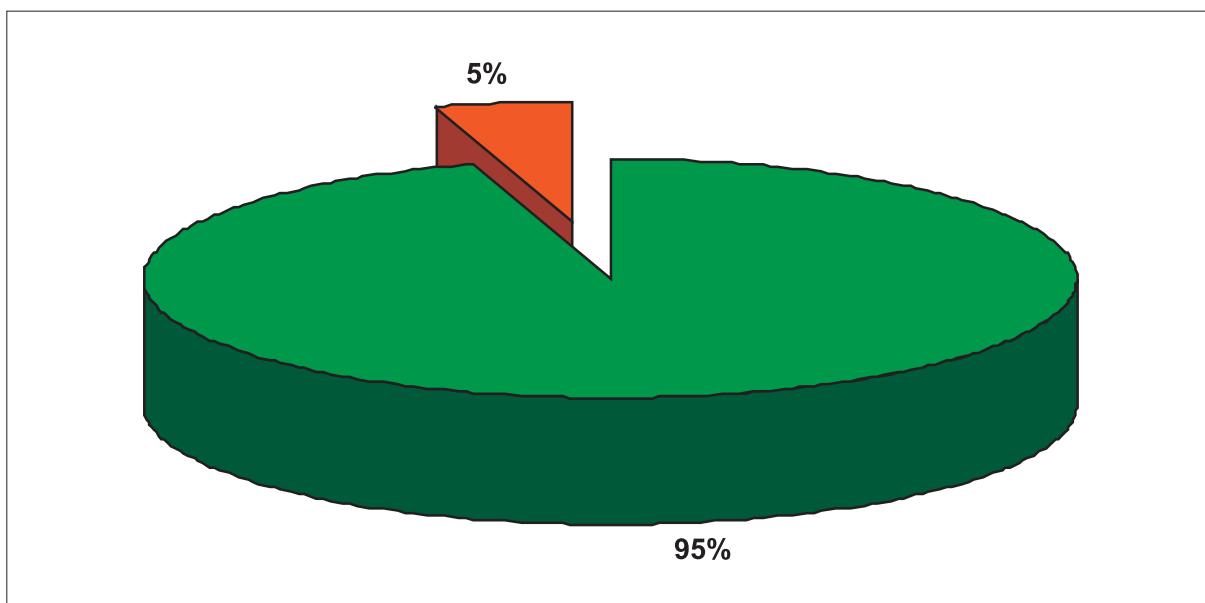
86% Организаций подтвердили, что предусматривали в 2006 году предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков в случае свадьбы детей работников.

14% Организаций не предусматривали в 2006 году данных отпусков в случае свадьбы детей работников.

Из числа Организаций, предусматривающих дополнительные оплачиваемые отпуска по данному основанию, в 90% Организаций данные отпуска были востребованы работниками в 2006 году.

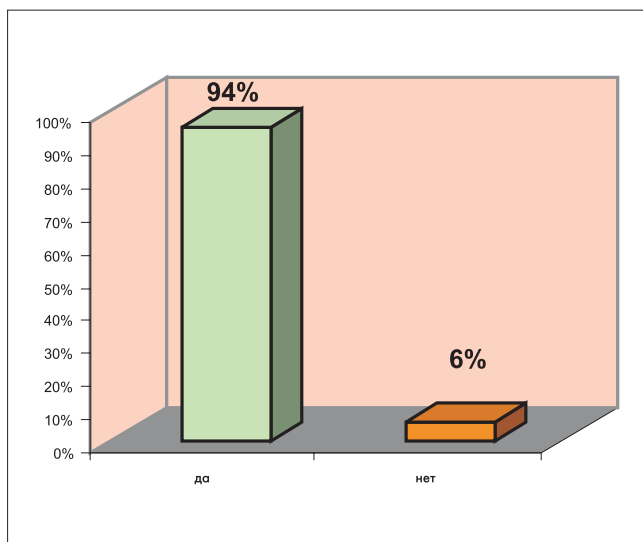


г) смерти супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер):



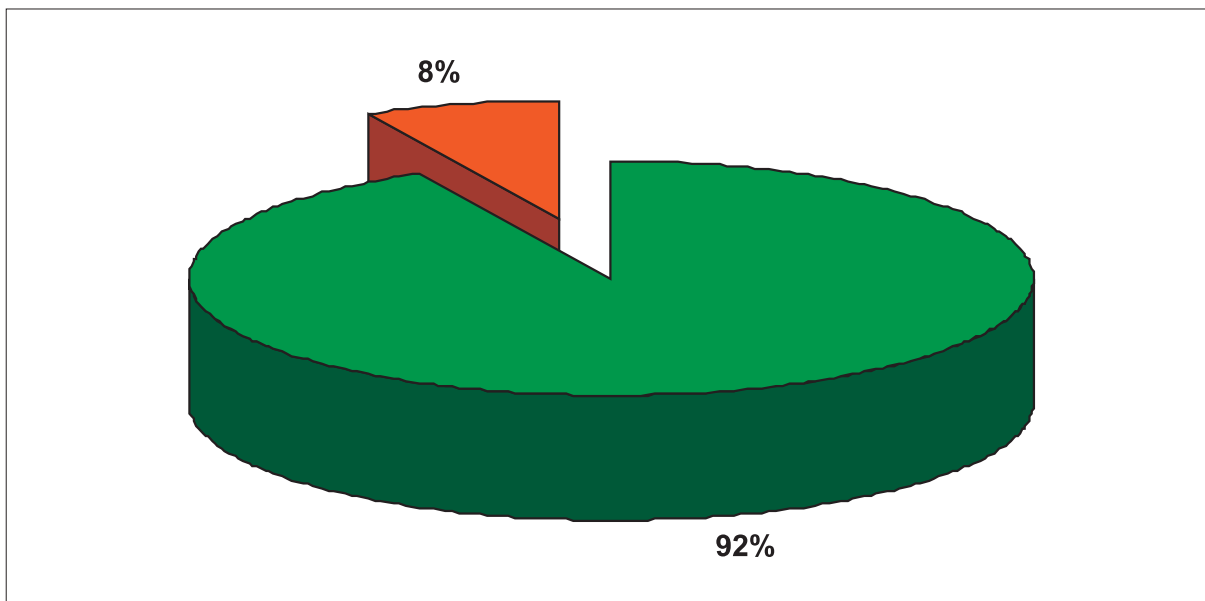
95% Организаций подтвердили, что предусматривали в 2006 году предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков в случае смерти супруга (супруги), членов семьи работников (детей, родителей, родных братьев и сестер).

5% Организаций не предусматривали предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков в случае смерти супруга (супруги), членов семьи работника (детей, родителей, родных братьев и сестер).



Из числа Организаций, предусматривающих дополнительные оплачиваемые отпуска по данному основанию, в 94% Организаций данные отпуска были востребованы работниками в 2006 году.

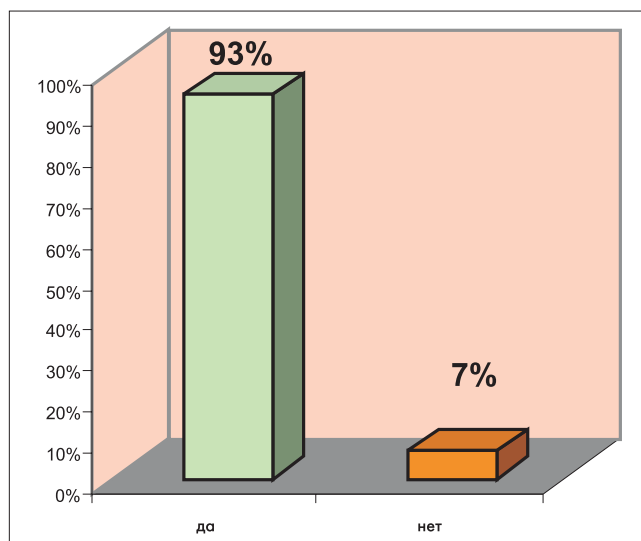
2.5. Практика предоставления в Организациях матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов (1–4 класс), дополнительного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября)



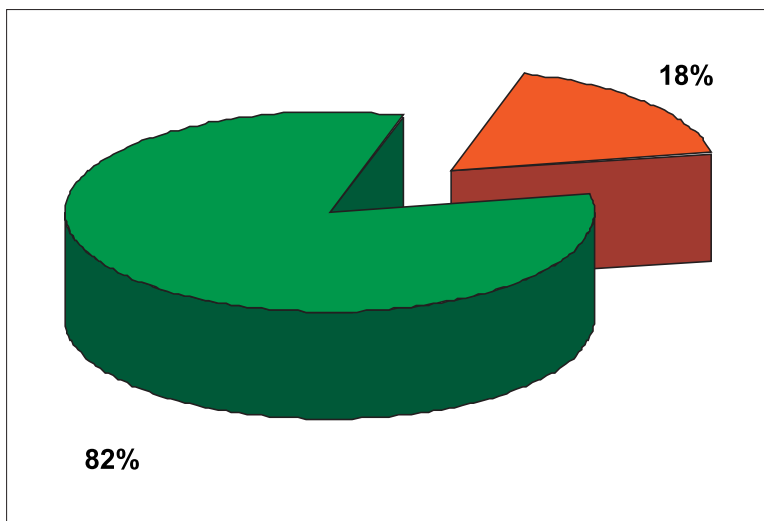
92% Организаций подтвердили, что предусматривали в 2006 году предоставление матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов (1–4 класс), дополнительного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября).

8% Организаций не установили данную норму.

Из числа Организаций, предусматривающих дополнительные оплачиваемые отпуска по данному основанию, в 93% Организаций данные отпуска были востребованы работниками в 2006 году.



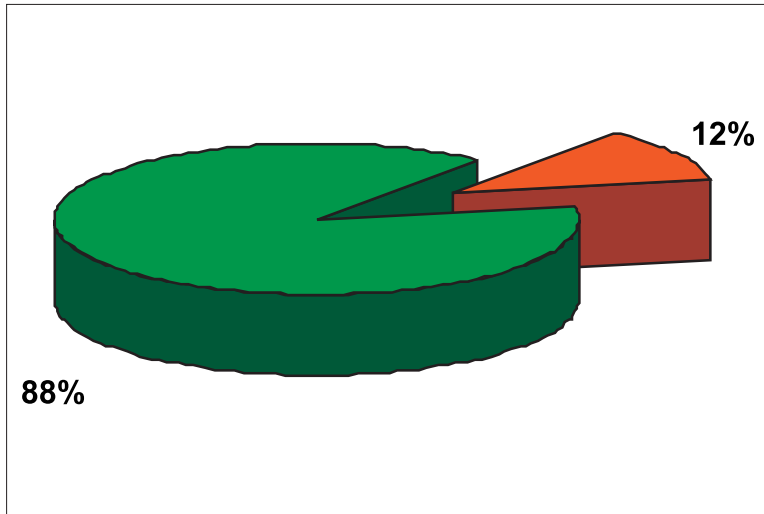
2.6. Практика предоставления в Организациях дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и тяжелых условиях труда



82% Организаций ответили, что в них предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные и тяжелые условия труда.

18% Организаций не предусмотрели данных отпусков, поскольку у них отсутствуют рабочие места с вредными и тяжелыми условиями труда.

2.7. Информация о своевременной аттестации рабочих мест с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда в Организациях в соответствии с требованиями охраны труда

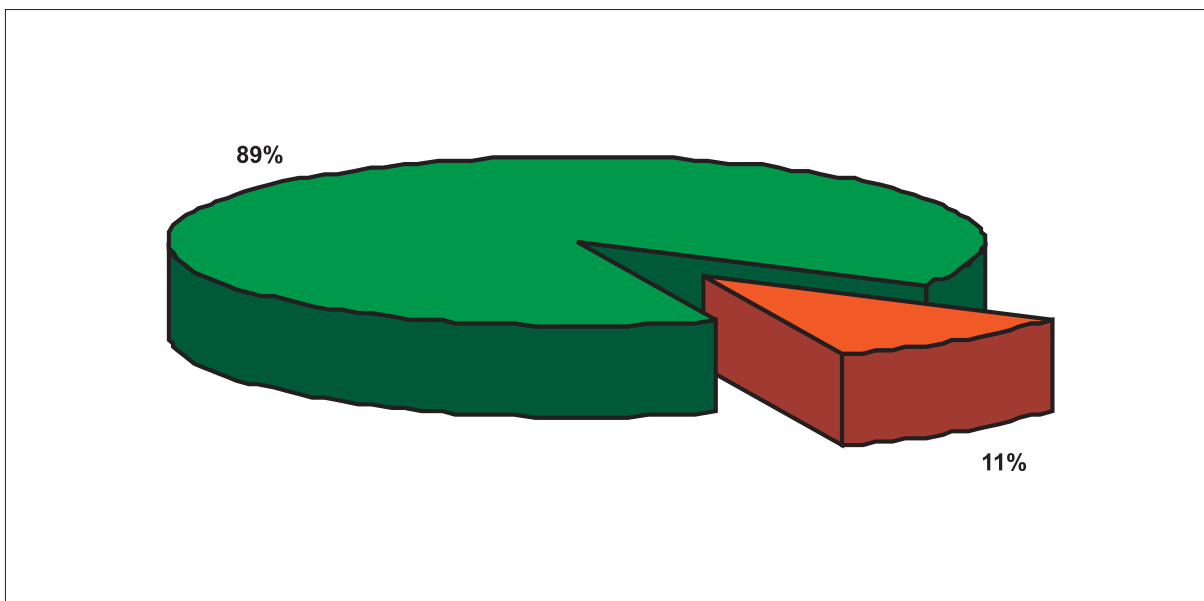


Из числа организаций, в которых имеются рабочие места с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, 88% Организаций ответили, что в отчетном периоде все рабочие места с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда были своевременно аттестованы в соответствии с требованиями охраны труда.

В 12% Организаций аттестации не было либо она

была проведена не в полном масштабе или несвоевременно. Среди основных причин невыполнения данного требования были указаны недостаток средств на эти цели и процессы реорганизации, проводимые в акционерных обществах в отчетном периоде.

2.8. Прочие случаи предоставления оплачиваемых отпусков, не предусмотренных ОТС



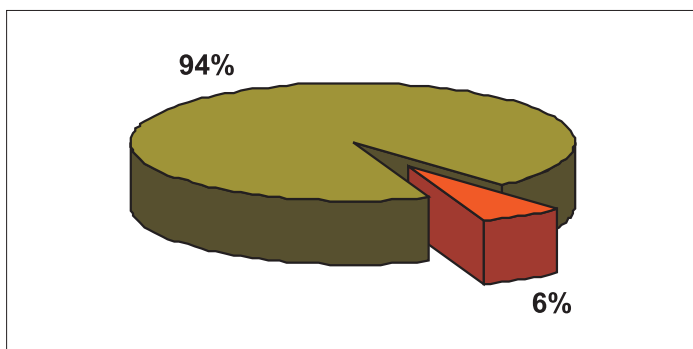
89% Организаций предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска, не предусмотренные ОТС.

11% Организаций не предоставляют дополнительных отпусков, не предусмотренных ОТС.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Практика получения работодателем в отчетном периоде претензий и жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников, связанных с обеспечением:

а) связи оплаты труда работников с результатами труда:



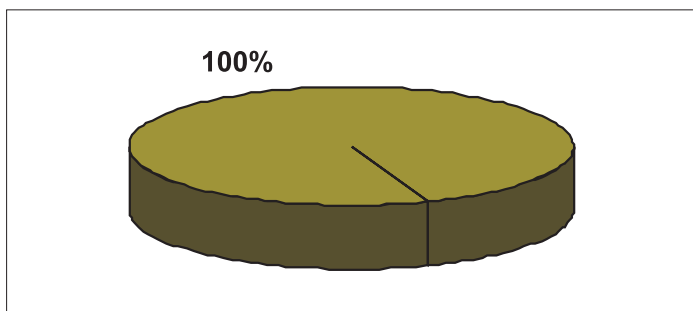
94% Организаций не получили претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с обеспечением связи оплаты труда работников с результатами труда.

6% Организаций подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны общественной

организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств, в том числе по следующим причинам:

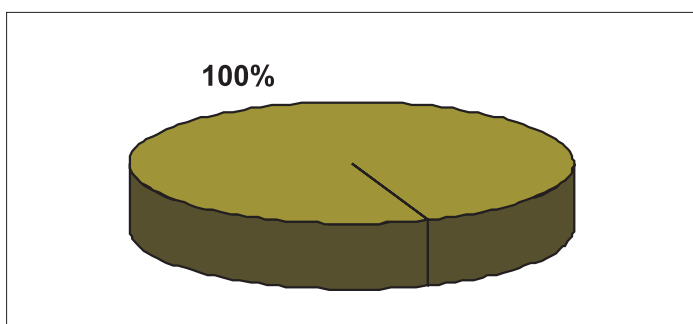
- недовольство уровнем заработной платы;
- по вопросам выплат, связанных с условиями труда.

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



Ни одна из Организаций, принявших участие в опросе, не получала в 2006 году со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензий и жалоб по данному основанию.

в) совершенствования нормирования труда:

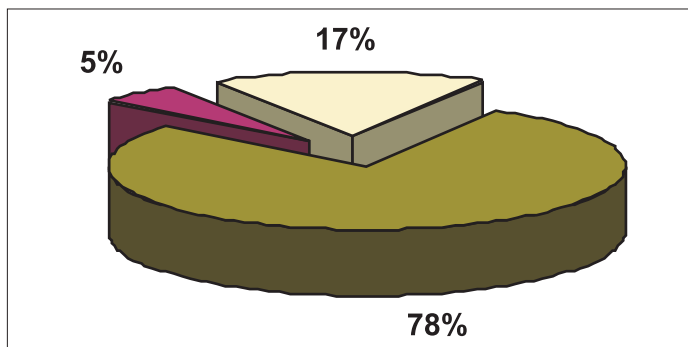


100% Организаций ответили, что не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств по данному вопросу в отчетном периоде.

3.2. Практика исполнения в отчетном периоде условия ОТС по установлению в Организациях размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда промышленно-производственного персонала (ППП)

По результатам опроса за 2006 год, из общего числа ответивших Организаций:

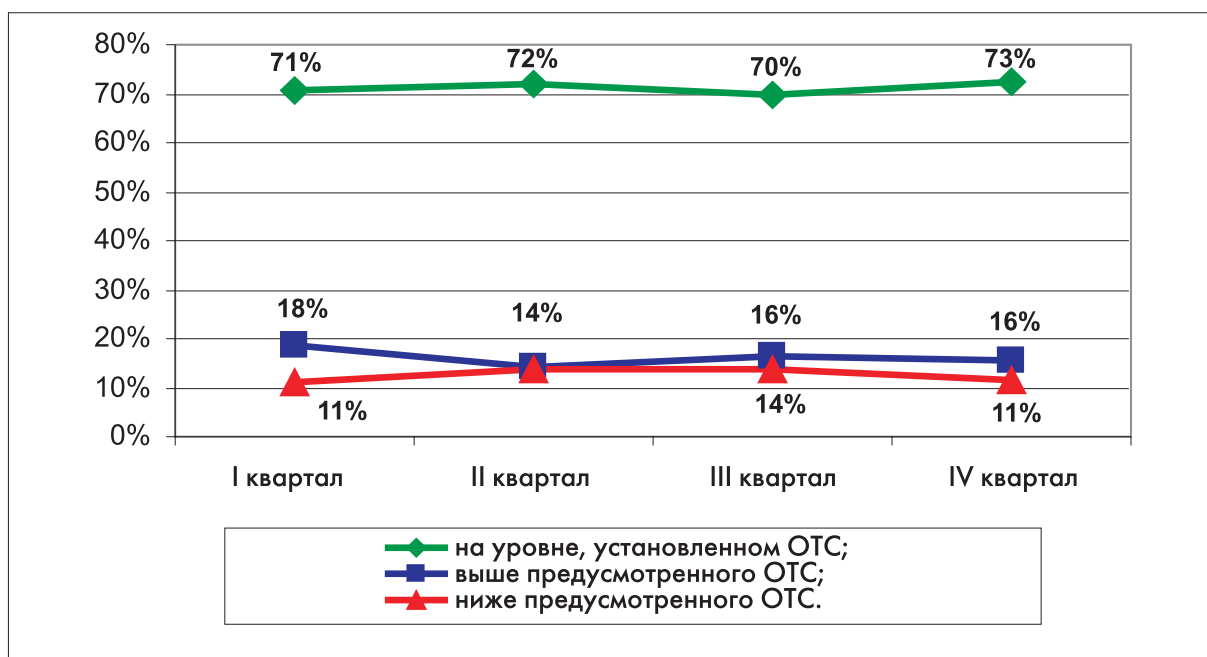
78% Организаций исполняли условия ОТС по установлению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП (далее – ММТС) на протяжении всего отчетного периода, в том числе в 14% Организаций ее уровень устанавливался в большем размере;



17% Организаций допускали нарушения условий ОТС по установлению размера ММТС в отдельные периоды 2006 года, в том числе 5% Организаций полностью компенсировали свое отставание по данному показателю посредством установления в последующих периодах тарифных ставок рабочих 1-го разряда на уровне, превышающем ММТС;

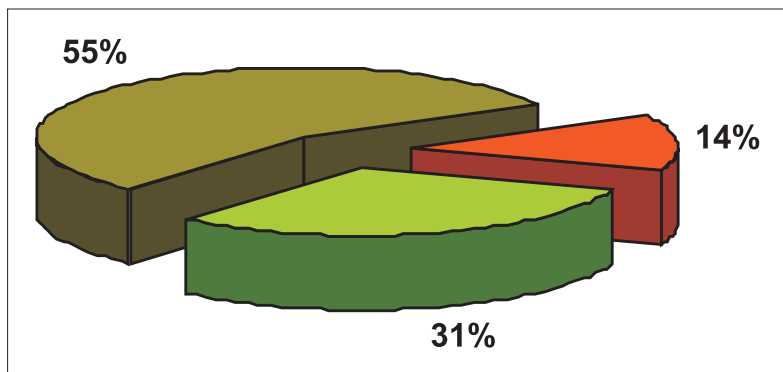
5% Организаций систематически не выполняли условия ОТС по установлению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда в течение 2006 года.

Динамика исполнения условия ОТС по минимальной месячной тарифной ставке рабочего 1 разряда за 2006 год



Таким образом, количество Организаций, исполнявших условия ОТС в течение отчетного периода, колебалось в пределах от 86 до 89%.

3.3. Практика применения в организациях «Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики»



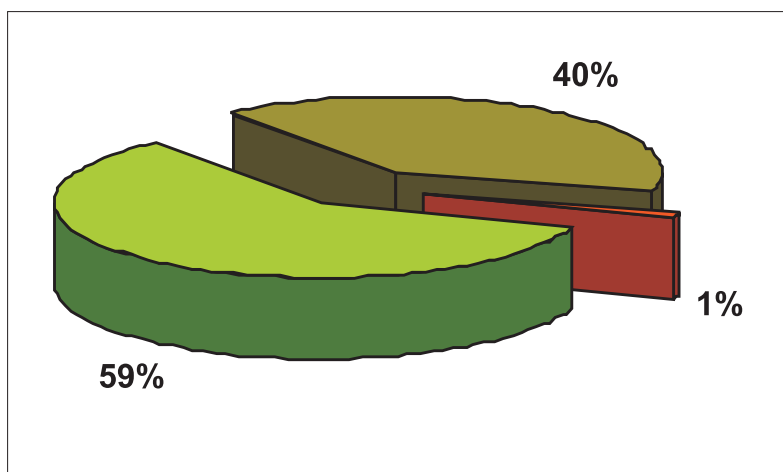
31% опрошенных Организаций сообщили, что в них оплата труда производится в полном соответствии с Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики (далее – Рекомендации).

55% Организаций применяют отдельные положения Рекомендаций наряду с использованием собственных наработок, отражающих собственное видение проблем оплаты труда.

14% Организаций ответили, что не применяют систему оплаты труда, предложенную в Рекомендациях.

Таким образом, в 86% Организаций действуют системы оплаты труда, разработанные с учетом Рекомендаций.

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



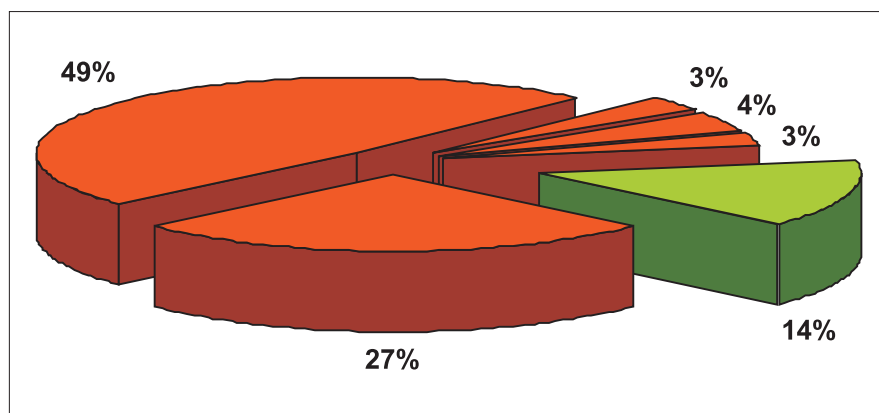
59% Организаций подтвердили, что у них изменяется размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.

40% Организаций сообщили, что у них отсутствует непромышленный персонал.

1% Организаций не дали однозначного ответа.

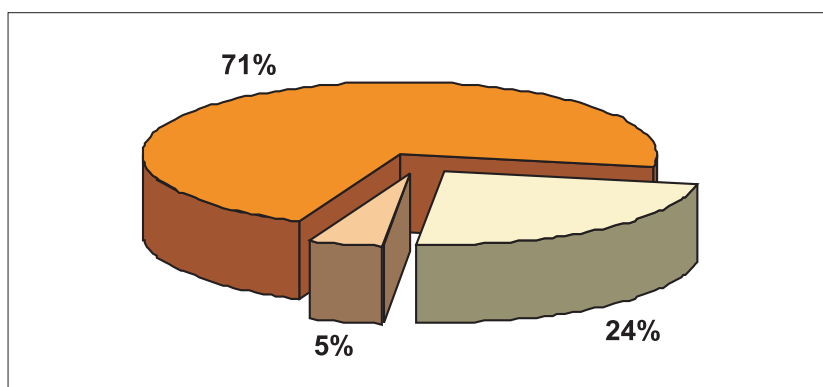
3.5. Практика премирования работников за выполнение заданий по рабочей мощности*

86% Организаций ответили, что не применяют премирование работников за выполнение заданий по рабочей мощности, в том числе:



- 49% Организаций ответили, что они не применяют данный вид премирования из-за отсутствия объекта премирования (вид деятельности Организации не связан с генерацией).
- 27% Организаций ответили, что не применяют данный вид премирования, так как выполнение заданий по рабочей мощности является показателем текущего премирования.
- 4% Организаций ответили, что премирование за выполнение заданий по рабочей мощности не производится из-за отсутствия источника финансирования (регулирующий орган не учитывает данные выплаты в тарифе).
- 3% Организаций ответили, что не применяют премирование работников за выполнение заданий по рабочей мощности, поскольку применяют иные, не менее эффективные показатели.
- 3% Организаций ответили, что не применяют премирование работников за выполнение заданий по рабочей мощности без указания причин.

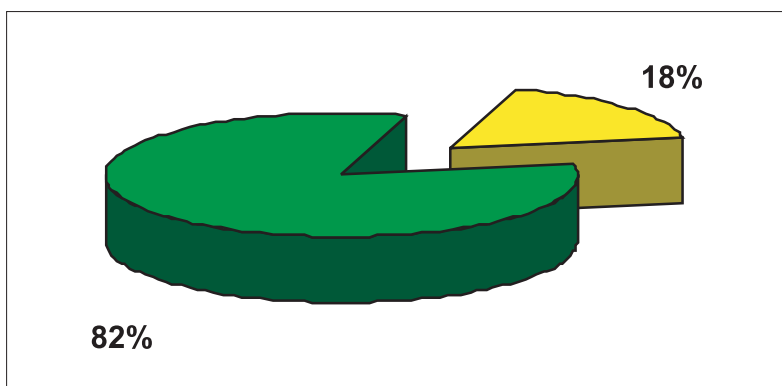
Из 14% Организаций, осуществляющих премирование работников за выполнение заданий по рабочей мощности:



- в 71% Организаций премирование за выполнение заданий по рабочей мощности осуществляют в размере до 100% тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- в 24% Организаций максимальный размер премирования за выполнение заданий по рабочей мощности установлен в диапазоне от 15 до 40% тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- в 5% Организаций размер вышеуказанного премирования не превышает 75% тарифной ставки (должностного оклада) работника.

* В соответствии с ОТС премирование персонала за выполнение заданий по рабочей мощности не является обязательным условием.

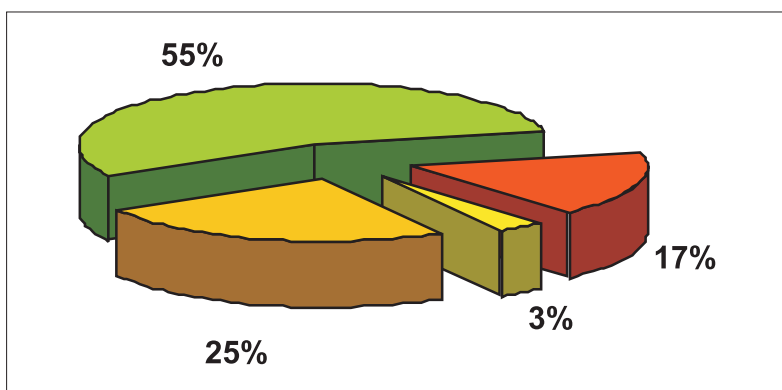
3.6. Практика применения в Организациях повышенного размера оплаты труда за работу во вредных, опасных и тяжелых условиях труда



82% Организаций ответили, что у них предусмотрен повышенный размер оплаты труда за работу во вредных, опасных и тяжелых условиях труда.

18% Организаций сообщили об отсутствии у них рабочих мест с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда.

3.7. Информация о порядке оплаты простоев не по вине работника

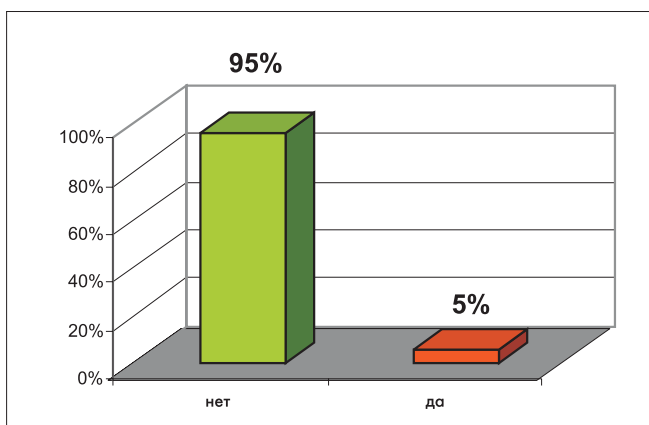


55% Организаций предусмотрели оплату простоев не по вине работника в соответствии с законодательством, но не ниже тарифной ставки работника.

25% Организаций предусмотрели порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства.

3% Организаций определили иной порядок оплаты простоев, в большинстве случаев в размере $\frac{2}{3}$ средней заработной платы.

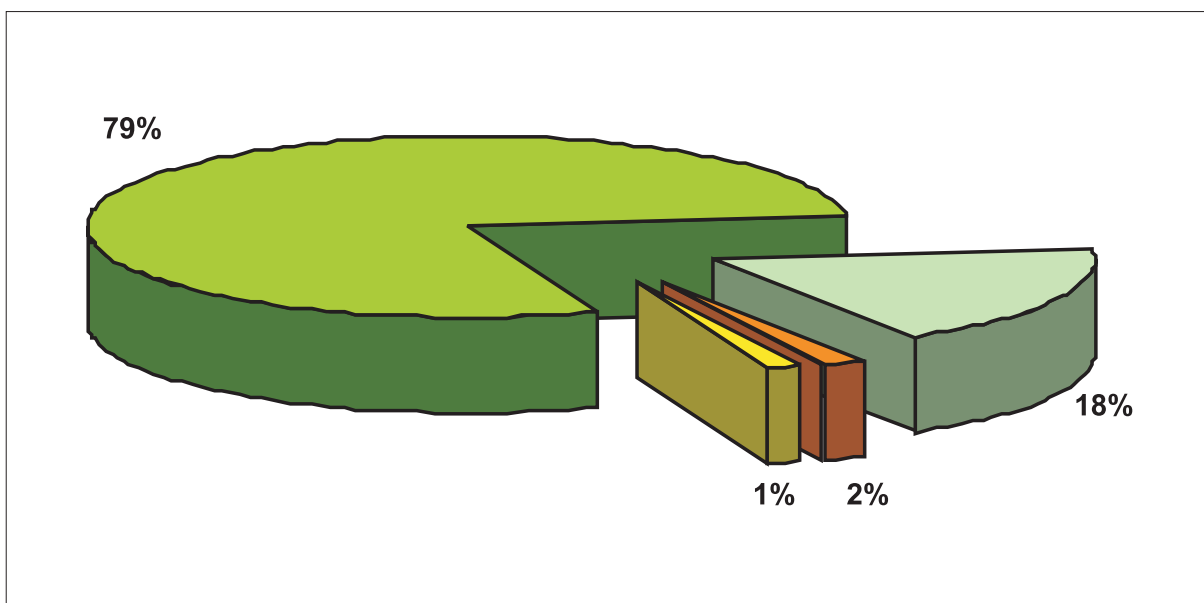
17% Организаций не определили порядок оплаты простоев, поскольку считают данный вопрос неактуальным из-за отсутствия подобных фактов.



95% Организаций, принявших участие в опросе, сообщили, что в 2006 году у них не было фактов простоев.

5% Организаций сообщили, что в отчетном периоде производили выплаты, связанные с простоями.

3.8. Сведения о доплатах к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу при многосменном режиме труда



79% Организаций сообщили, что производят доплаты за работу при многосменном режиме труда.

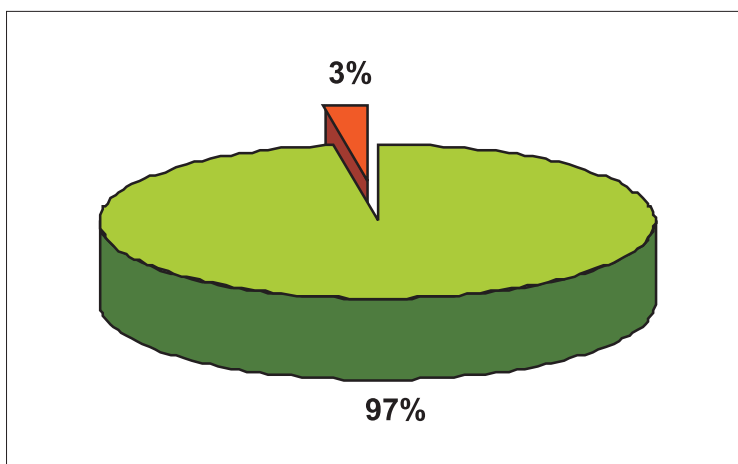
18% Организаций ответили, что у них отсутствует многосменный режим работы.

2% Организаций производят доплаты работникам за ночное время.

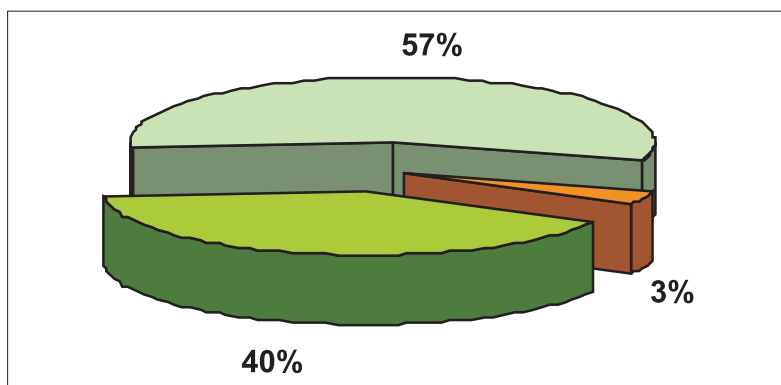
1% Организаций ответили на данный вопрос некорректно.

Из числа Организаций, подтвердивших применение доплат при многосменном режиме работы, 97% производили данные выплаты в 2006 году в порядке, не ухудшающем условия ОТС (за работу в вечернюю смену – 20%, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки).

3% Организаций не представили данных о конкретном размере выплат.



3.9. Сведения о доплатах за разъездной характер работы

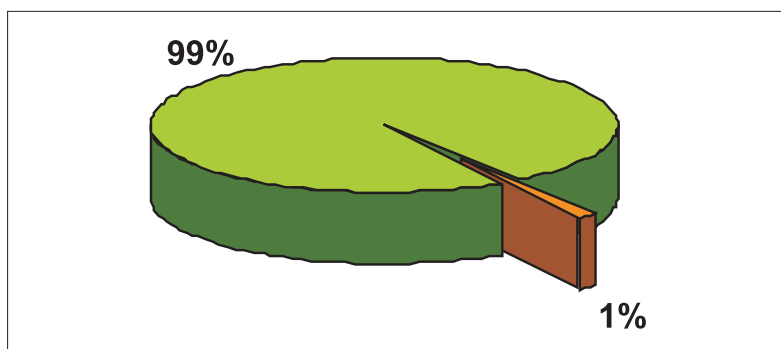


40% Организаций подтвердили, что осуществляют доплаты за разъездной характер работы.

57% Организаций ответили, что у них отсутствует разъездной характер работы.

3% Организаций не осуществляют подобных доплат.

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



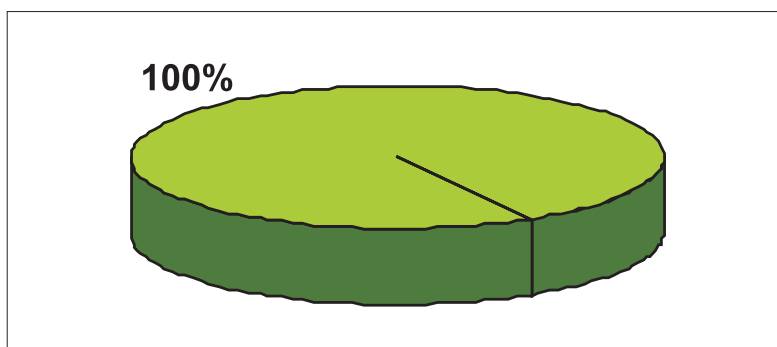
99% Организаций подтвердили, что ими производится тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, ТКС работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

1% Организаций сообщили, что при тарификации работ и присвоении квалификации работникам данные нормативные документы не применяли.

1% Организаций сообщили, что при тарификации работ и присвоении квалификации работникам данные нормативные документы не применяли.

3.11. Сведения о своевременности выплаты заработной платы в Организациях в течение отчетного периода

100% Организаций сообщили, что своевременно выплачивали заработную плату в течение отчетного периода.



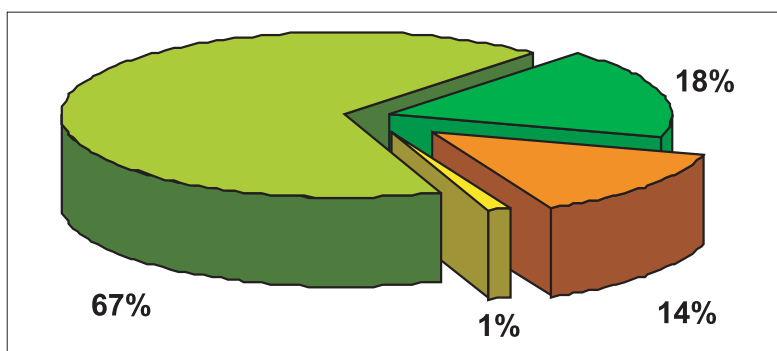
3.12. Практика оплаты в Организациях времени приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме

67% Организаций подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме.

18% Организаций ответили, что у них отсутствует сменный режим работы.

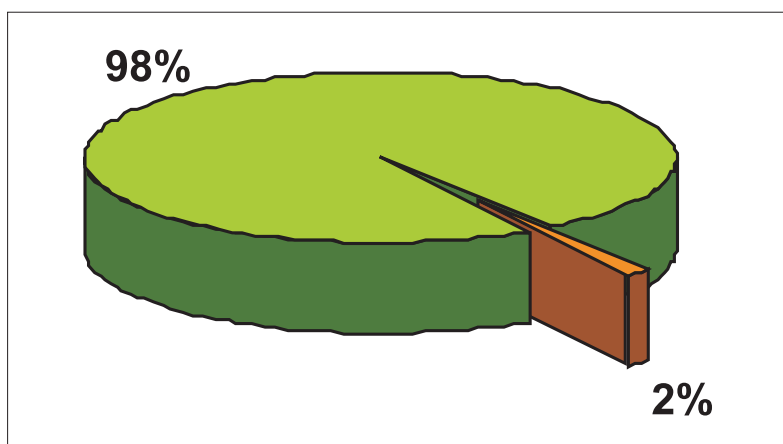
14% Организаций сообщили о том, что не осуществляли данных выплат в подавляющем большинстве из-за ограниченности финансовых средств.

1% Организаций указал, что у них нет потребности в использовании времени для приемки смены.



Раздел 4. Занятость

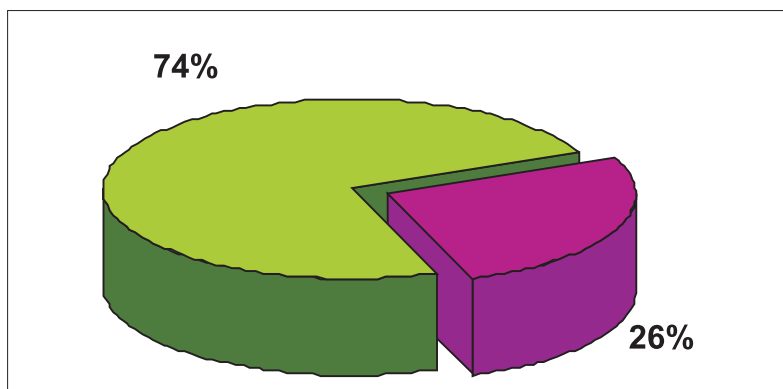
4.1. Практика получения работодателем в отчетном периоде претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с нарушением прав работников



Подавляющее количество Организаций (98%), приславших заполненную надлежащим образом форму, подтвердили, что в отчетном периоде не получали со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензий и жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств,

обращений в инспекцию по труду по указанным основаниям. Вместе с тем 2% Организаций указали, что такие факты имели место.

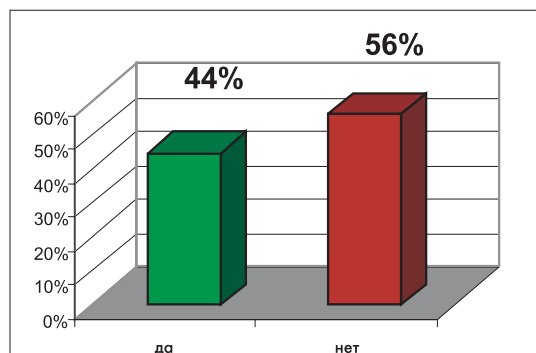
4.2. Практика предоставления в Организациях работы по специальности выпускникам учебных заведений, направленным по предварительным заявкам.



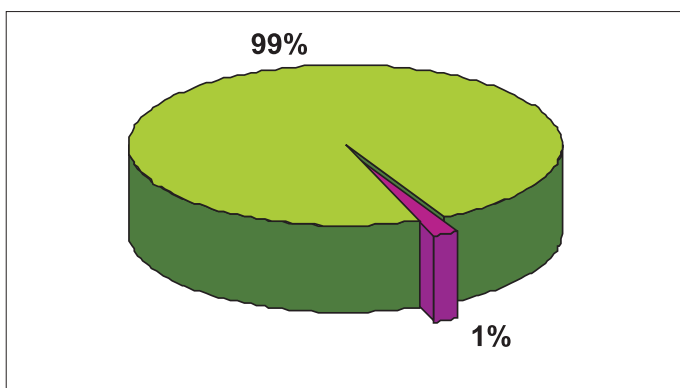
Большинство Организаций (74%) сообщили, что предусматривают предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, направленным по предварительным заявкам.

26% ответивших указали, что данная норма ОТС в Организации не предусмотрена. В подавляющем большинстве случаев это объясняется отсутствием необходимости направления в учебные заведения предварительных заявок.

Из числа Организаций, предусмотревших данную норму, 44% применили ее в 2006 году.



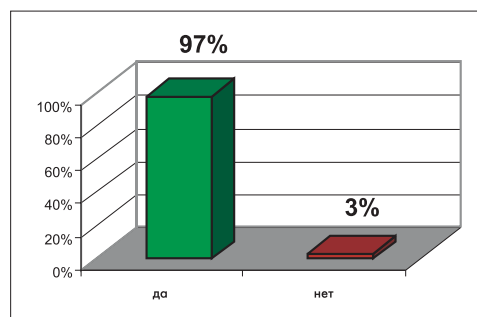
4.3. Практика проведения в Организациях периодического обучения работников



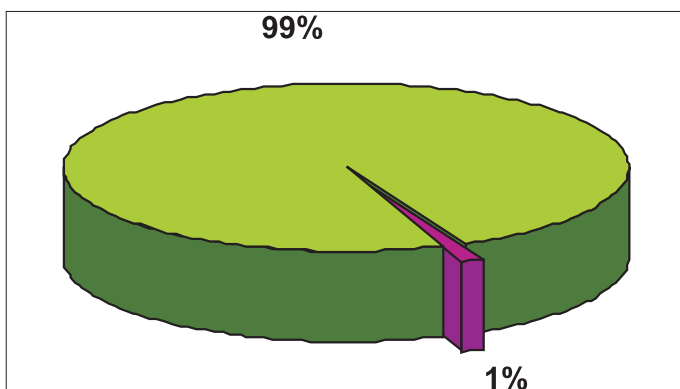
99% Организаций подтвердили, что ими предусмотрено непрерывное повышение квалификации кадров, заключающееся в периодическом обучении работников.

1% Организаций сообщили, что причиной невыполнения ими данной нормы является недостаток финансовых средств.

Из числа Организаций, предусмотревших данную норму, 97% направляли своих работников на обучение в 2006 году.



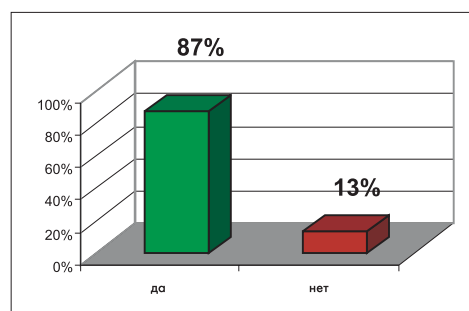
4.4. Практика сохранения за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства



Практически все Организации (99%) ответили, что предусматривают сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

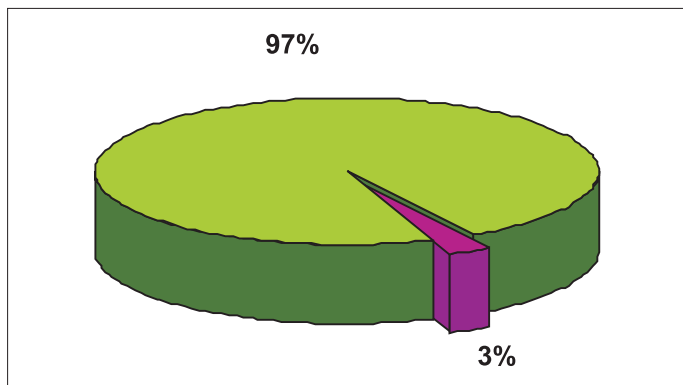
1% Организаций не дали на данный вопрос однозначного ответа.

Из числа Организаций, предусмотревших данную норму, 87% направляли своих работников на переподготовку с отрывом от производства в 2006 году.



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

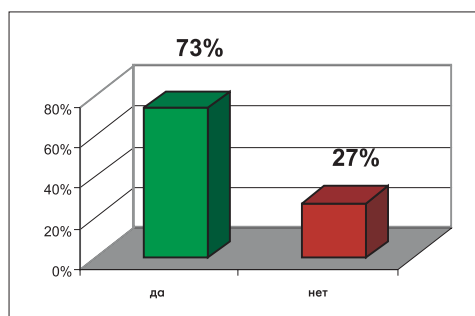
а) использование естественного оттока кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.):



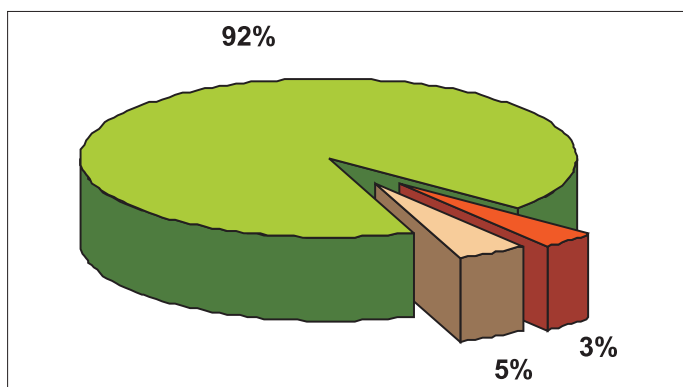
97% Организаций констатировали, что предусматривают естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.) в целях минимизации сокращения численности или штата работников.

3% Организаций сообщили, что в 2006 году у них не было сокращения численности или штатов.

Из числа Организаций, предусмотревших данную норму, 73% применили ее в 2006 году.



б) переподготовка кадров в целях их перемещения внутри Организации:

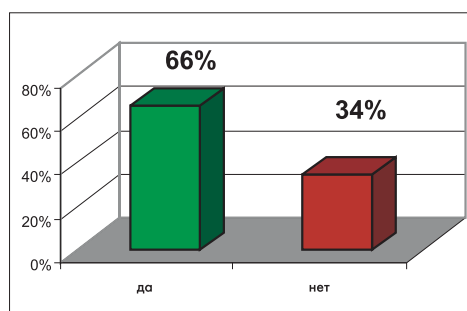


92% Организаций ответили, что предусматривают переподготовку кадров в целях их перемещения внутри Организации.

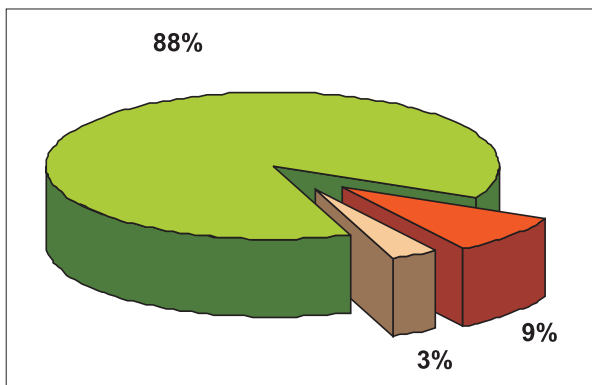
5% Организаций сочли нецелесообразным использовать данный механизм при сокращении численности или штата работников.

3% Организаций сообщили, что в 2006 году у них не было сокращения численности или штатов.

Из числа Организаций, предусмотревших данную норму, 66% применили ее в 2006 году.



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

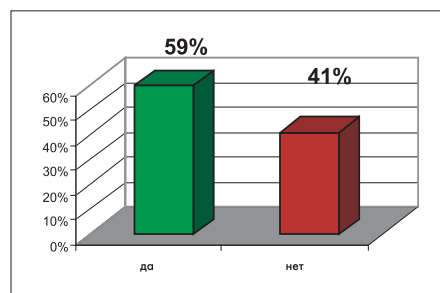


88% ответивших Организаций подтвердили, что они предусматривают предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.

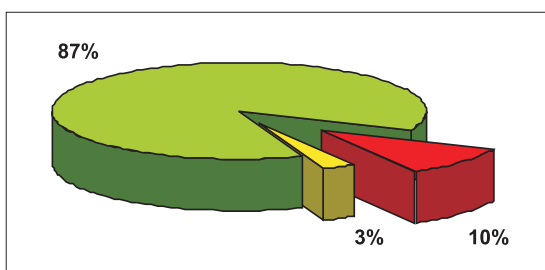
9% Организаций не предусматривают предоставление такой информации, объясняя это отсутствием филиалов либо их местонахождением в различных регионах.

3% Организаций сообщили, что в 2006 году у них не было сокращения численности или штата.

Из числа Организаций, предусмотревших данную норму, 59% применили ее в 2006 году.



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

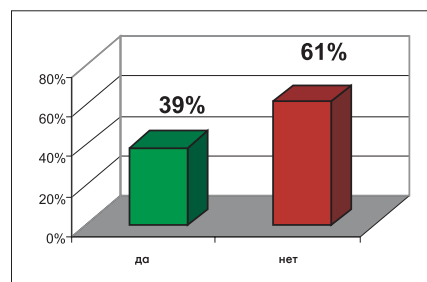


87% Организаций предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы.

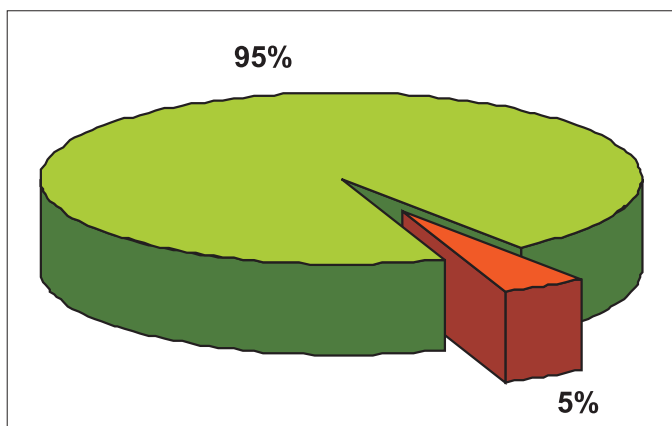
10% Организаций не предусматривали предоставление такого времени в большинстве случаев из-за недостаточности финансовых средств.

3% Организаций сообщили, что в отчетном периоде у них не было сокращения численности или штата.

Из числа Организаций предусмотревших данную норму, 39% применили ее в 2006 году.

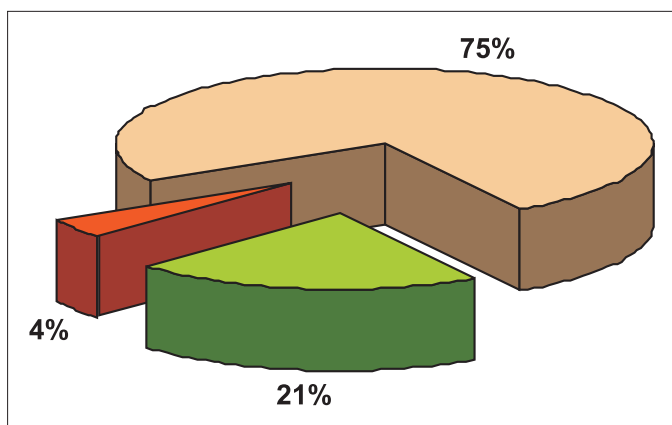


4.8. Сведения о массовых увольнениях в Организациях



95% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде массовые увольнения отсутствовали, однако в 5% Организаций такие случаи были в основном в результате реформирования и выделения непрофильных видов деятельности.

4.9. Практика применения порядка оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренного пунктом 4.4 ОТС (продолжение трудовых отношений при реорганизации Организаций)

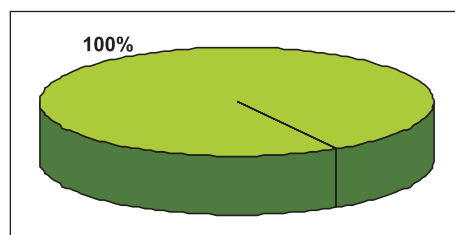


21% респондентов сообщили, что в их Организациях был применен порядок оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренный пунктом 4.4 ОТС.

В 4% Организаций применялся иной порядок оформления трудовых отношений (в основном в порядке перевода).

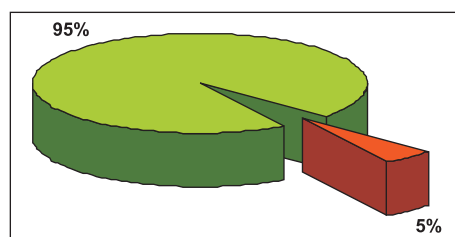
В 75% Организаций данная норма не была востребована, поскольку реорганизация в 2006 году не проводилась.

Во всех Организациях, в которых в 2006 году проводилась реорганизация Работодатели известили о ней выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения собранием акционеров.

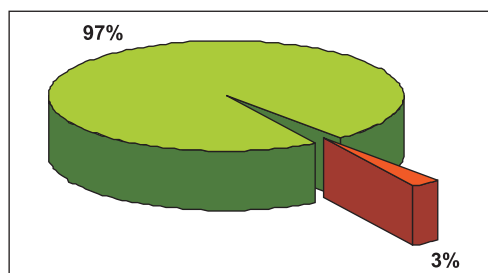


95% Организаций, в которых в 2006 году проводилась реорганизация, сообщили, что работодатель представил органу первичной профсоюзной организации информацию о графике мероприятий по оформлению согласия работников на продолжение трудовых отношений.

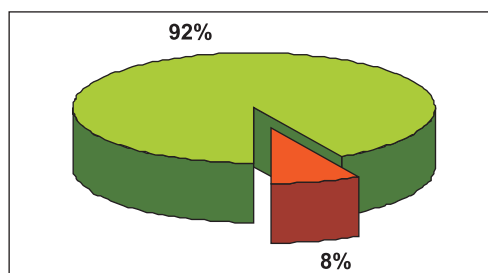
В 5% Организаций работодатель данной информации в первичные профсоюзные организации не представил.



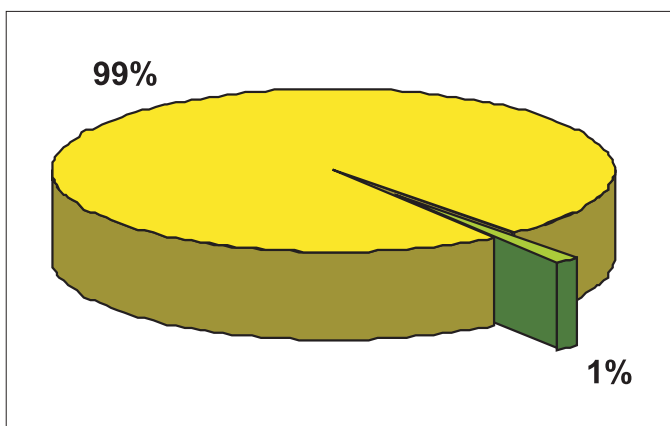
97% Организаций, в которых проводилась реорганизация в 2006 году, сообщили, что выборные органы первичных профсоюзных организаций разъясняли работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования электроэнергетики.



92% Организаций, в которых проводилась реорганизация в 2006 году, сообщили, что у них выборные органы первичных профсоюзных организаций содействовали принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений с работодателями в рамках реформирования электроэнергетики и их адаптации к работе на новом месте.

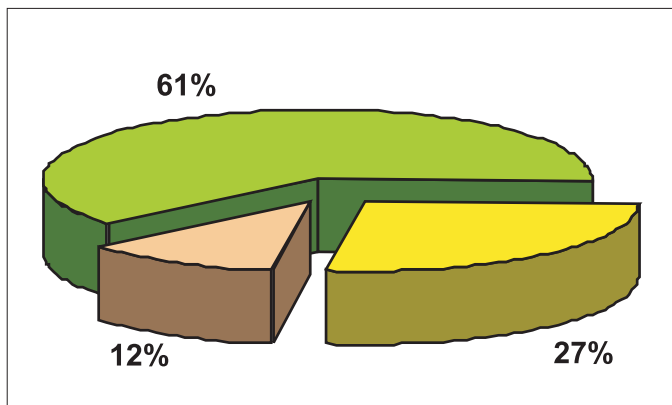


4.10. Практика расторжения трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей



В 1% Организаций имели место случаи расторжения трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей. В остальных Организациях (99%) таких случаев не было.

4.11. Сведения о предоставлении работникам всех видов вознаграждений, носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, при расторжении трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей

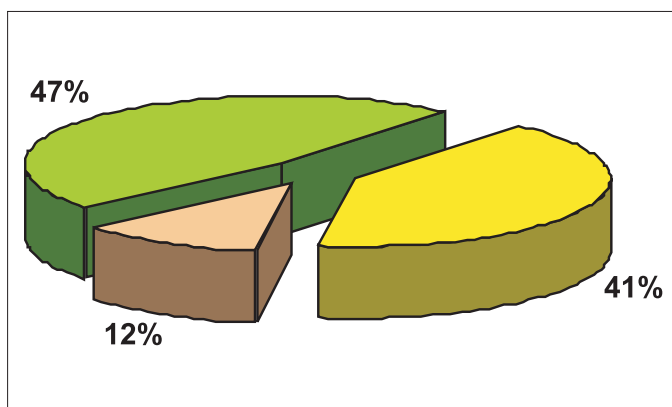


61% опрошенных Организаций сообщили, что у них предусмотрена выплата работникам всех видов вознаграждений, носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, при расторжении трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей пропорционально отработанному времени.

27% Организаций не предусмотрели данную норму, поскольку стороны социального партнерства посчитали ее неактуальной в связи с тем, что вывод производственных мощностей на 2006 год не планировался.

12% Организаций сообщили, что у них нет производственных мощностей.

4.12. Информация о предоставлении компенсационных выплат работникам при расторжении с ними трудовых отношений по соглашению сторон в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей



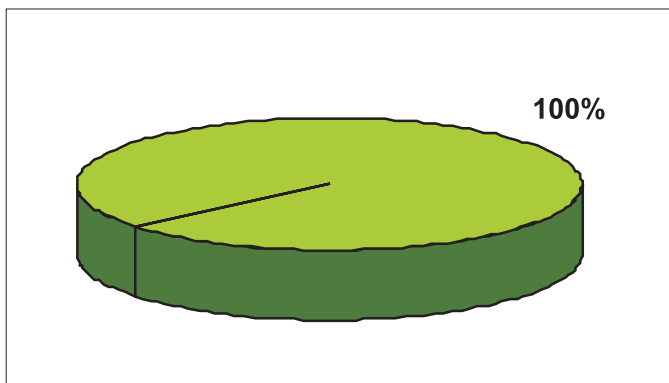
47% опрошенных Организаций сообщили, что предусмотрели предоставление компенсационных выплат работникам при расторжении с ними трудовых отношений по соглашению сторон в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.

41% Организаций не предусмотрели данную норму, поскольку стороны социального партнерства

посчитали ее неактуальной в связи с тем, что вывод производственных мощностей на 2006 год не планировался.

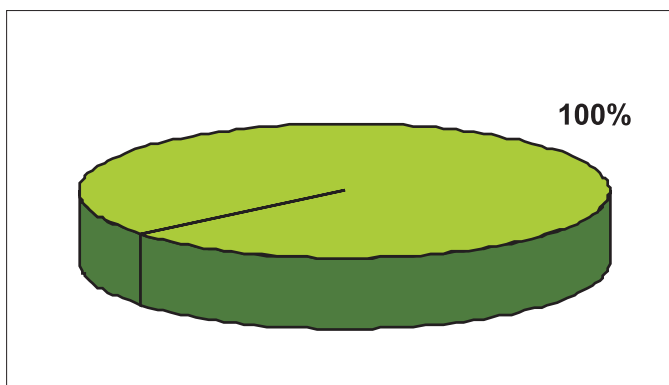
12% Организаций сообщили, что у них нет производственных мощностей.

4.13. Сведения о наличии трудовых споров, связанных с расторжением трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей



Ни в одной из опрошенных Организаций в отчетном периоде не имели место трудовые споры, связанные с расторжением трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.

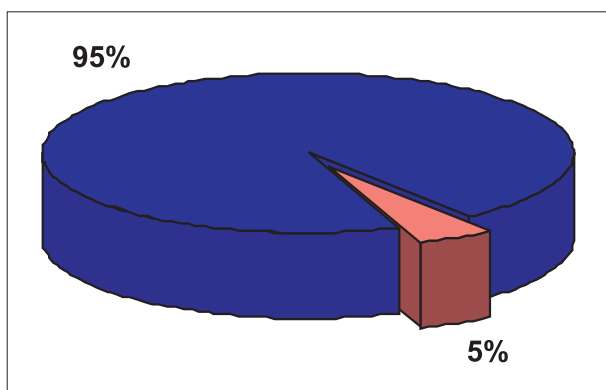
4.14. Информация о случаях замены, по желанию работника, выплат, связанных с расторжением с ним трудовых отношений по соглашению сторон в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей



Ни в одной Организации в 2006 году не была востребована данная норма ОТС.

Раздел 5. Охрана труда

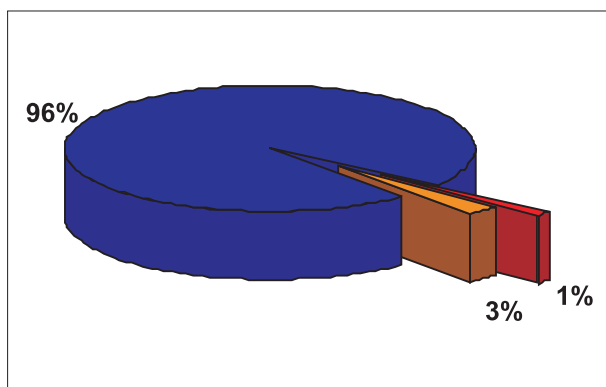
5.1. Сведения о получении работодателем извещений о возбуждении судебных разбирательств и обращениях в инспекцию по труду, связанных с нарушением прав работников в области охраны труда в отчетном периоде



95% Организаций сообщили об отсутствии в отчетном периоде случаев обращения работников в суд или инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.

5% Организаций сообщили о получении в отчетном периоде извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях работников в инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.

5.2. Сведения о предоставлении возможности обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в Организациях



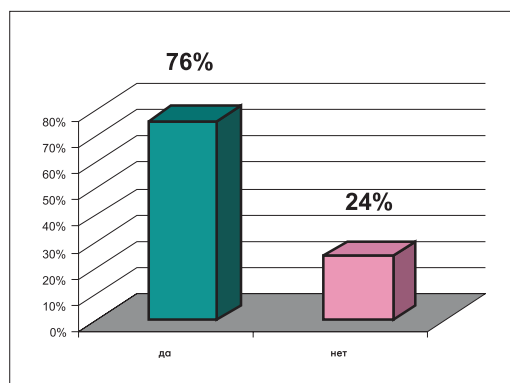
96% Организаций сообщили, что ими предусмотрено обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

В 4% Организаций данная норма не выполнялась, в том числе:

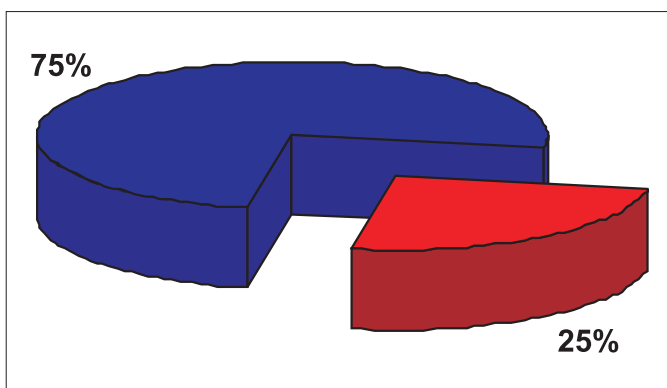
3% – в Организации нет уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

1% – из-за недостаточности финансовых средств.

Из числа Организаций, предусматривающих обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, 76% обеспечили проведение данного обучения в 2006 году.



5.3. Сведения о проведении конкурсов на звание «Лучший по профессии» среди машинистов турбин и блоков, электромонтеров и других профессий



75% Организаций предусмотрели проведение конкурсов на звание «Лучший по профессии» среди машинистов турбин и блоков, электромонтеров и других профессий.

25% Организаций сообщили, что они не проводят подобных конкурсов.

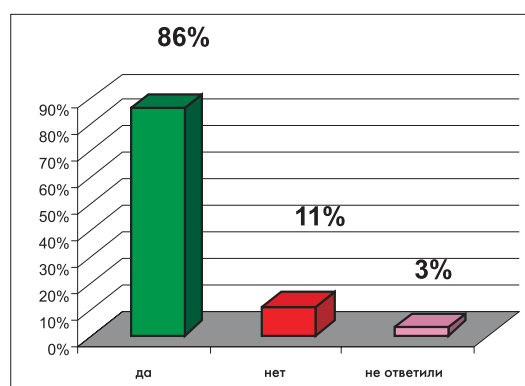
Из числа Организаций, предусмотревших проведение профессиональных конкурсов, в 86% данные конкурсы были проведены в 2006 году.

11% Организаций, которые предусматривают, но не провели данные конкурсы в 2006 году, в большинстве случаев указали следующие причины:

Организация находилась в процессе становления в связи с реформированием отрасли;

конкурс не является ежегодным.

3% Организаций не ответили на данный вопрос.

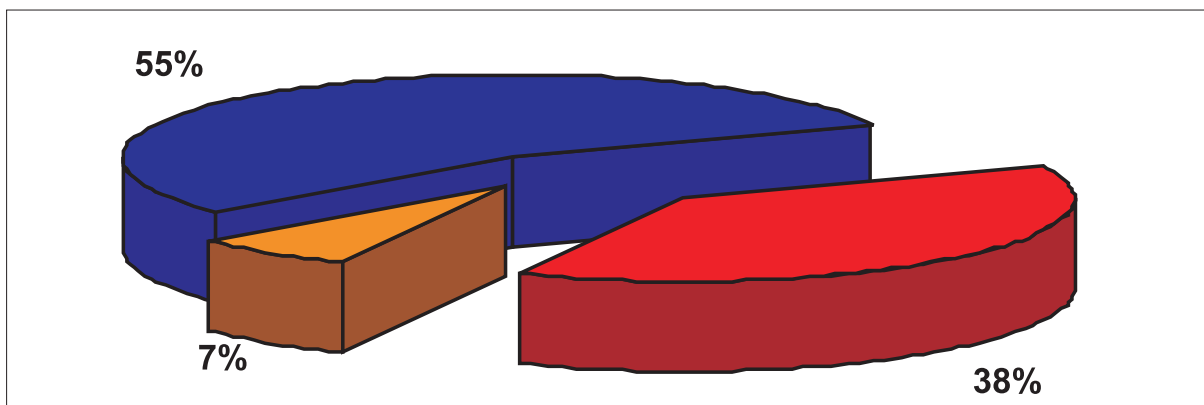


5.4. Сведения о проведении конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»

В 55% ответов указано, что в Организации предусмотрено проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

7% Организаций не предусматривают проведение подобных конкурсов, поскольку у них числится одно уполномоченное лицо по охране труда либо данные уполномоченные лица отсутствуют.

38% Организаций не указали причин невыполнения данной нормы ОТС.

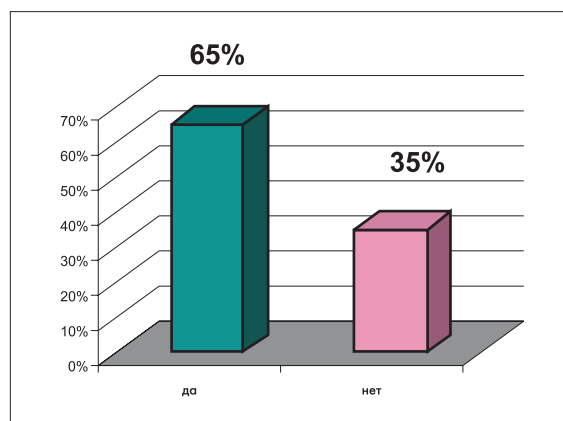


Из числа Организаций, предусматривающих проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», в 65% из них в 2006 году данные конкурсы были проведены.

35% Организаций, которые предусматривают, но не проводили данные конкурсы в 2006 году, в большинстве случаев указали следующие причины:

Организация находилась в процессе становления в связи с реформированием отрасли;

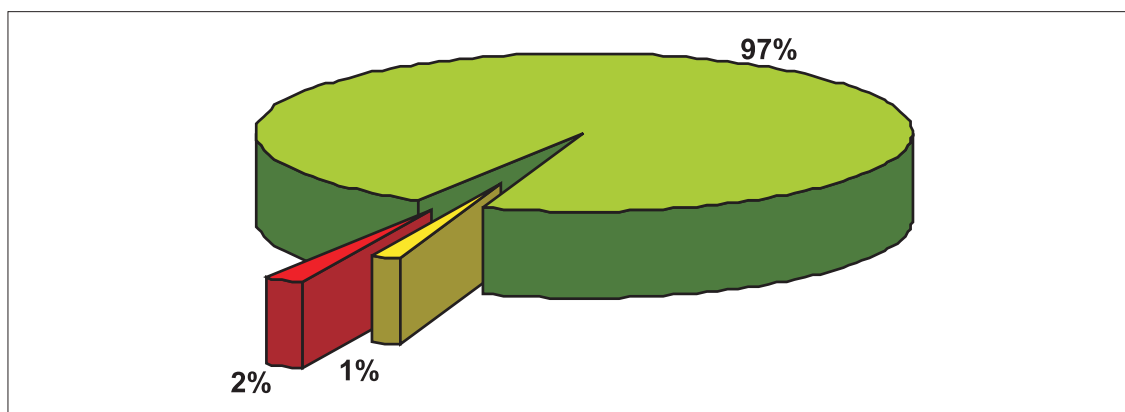
конкурс не является ежегодным.



Раздел 6. Льготы, гарантии и компенсации

6.1. Сведения о выплатах единовременного пособия:

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

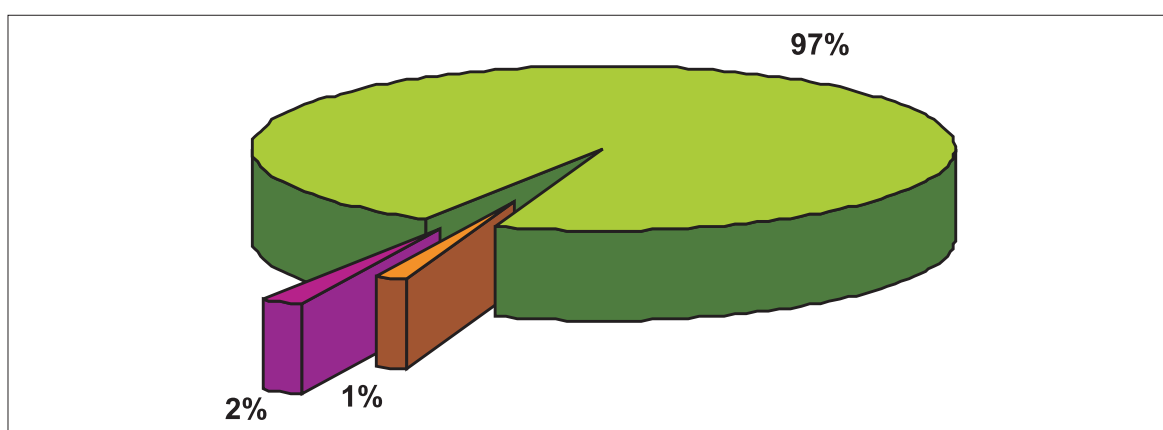


В 97% Организаций предусмотрена выплата единовременного пособия в случае гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего.

В 1% Организаций предусмотрена выплата данного пособия в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС.

В 2% Организаций пособие по вышеуказанному основанию не предусмотрено.

б) при получении инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания инвалидам 1-й группы в размере не менее 75% годового заработка:

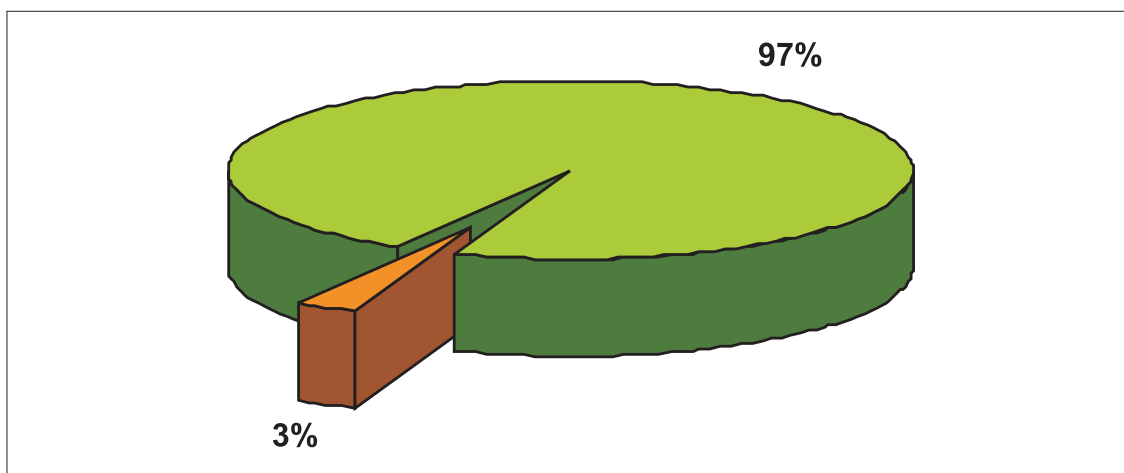


97% Организаций сообщили, что у них размер данной выплаты установлен на уровне, предусмотренном ОТС, – 75% годового заработка работника.

1% Организаций установили размер выплаты по данному основанию ниже, чем это предусмотрено в ОТС.

В 2% Организаций выплата единовременного пособия при получении инвалидности (1-я группа) по вине работодателя или в результате профзаболевания не предусмотрена.

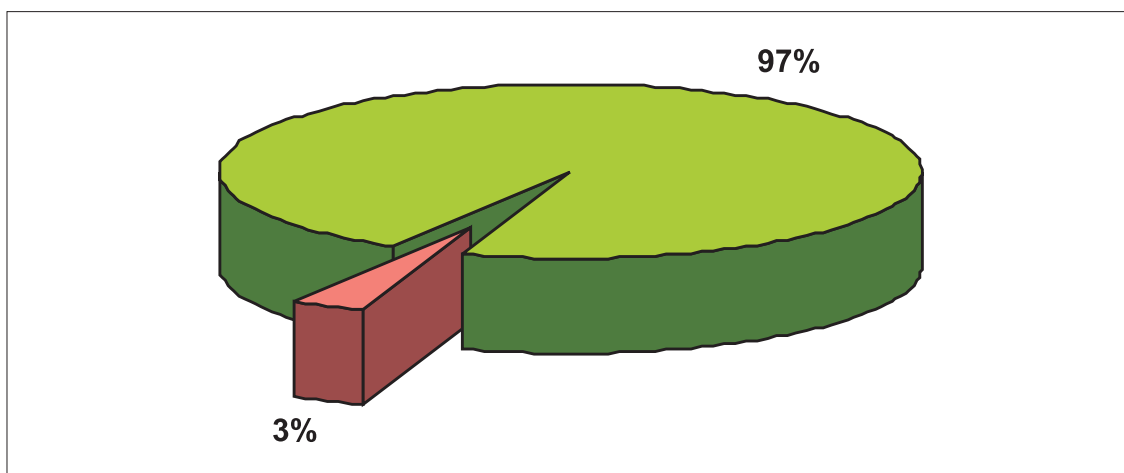
в) при получении инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания инвалидам 2-й группы в размере не менее 50% годового заработка:



97% Организаций сообщили, что у них размер данной выплаты установлен на уровне, предусмотренном ОТС, – 50% годового заработка работника.

В 3% Организаций выплата единовременного пособия при получении инвалидности (2-я группа) по вине работодателя или в результате профзаболевания не предусмотрена.

г) при получении инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания инвалидам 3-й группы в размере не менее 30% годового заработка:

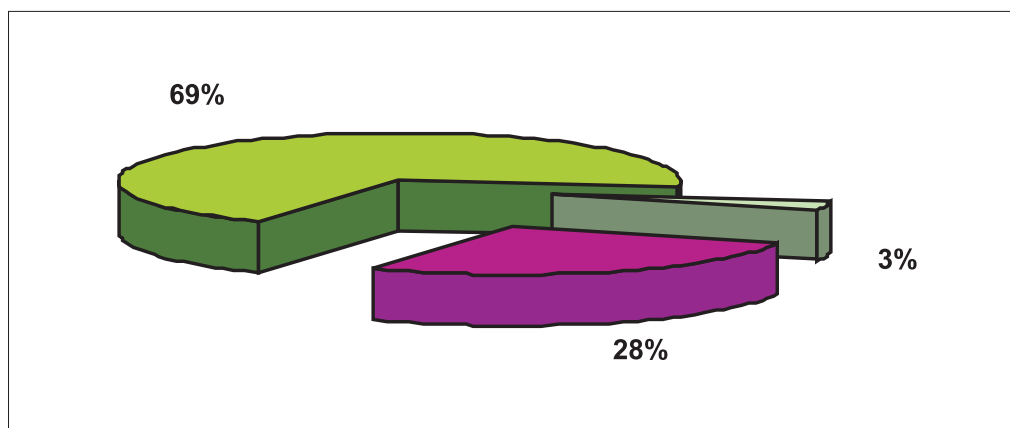


97% Организаций сообщили, что у них размер данной выплаты установлен на уровне, предусмотренном ОТС, – 30% годового заработка работника.

В 3% Организаций выплата единовременного пособия при получении инвалидности (3-я группа) по вине работодателя или в результате профзаболевания не предусмотрена.

6.2. Практика предоставления доплат к пособиям:

а) неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя:



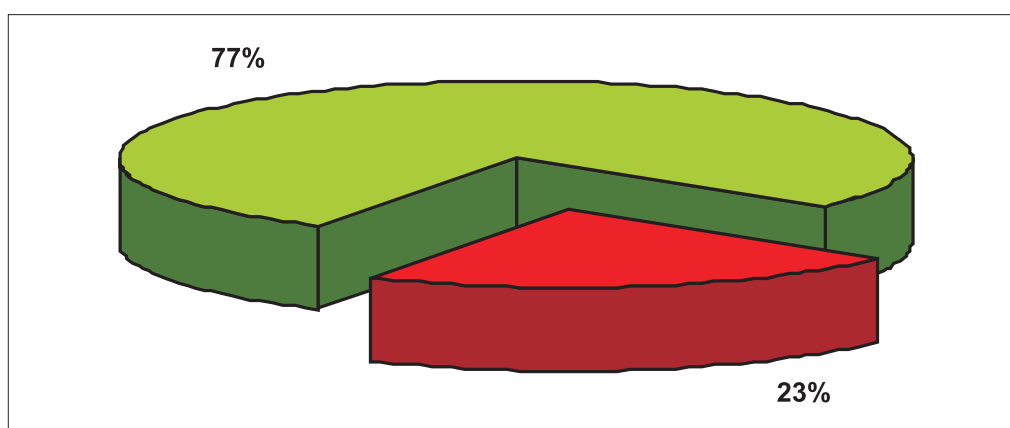
69% Организаций подтвердили, что у них предусмотрена данная доплата.

Значительное количество Организаций (28%) не предусматривают доплаты к пособию неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя.

3% Организаций исполняют данный пункт ОТС посредством заключения договоров добровольного личного страхования работников на случай утраты застрахованными лицами трудоспособности в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

13% опрошенных Организаций сообщили, что в отчетном периоде они осуществляли выплаты по данному основанию.

б) детям погибшего на производстве работника:

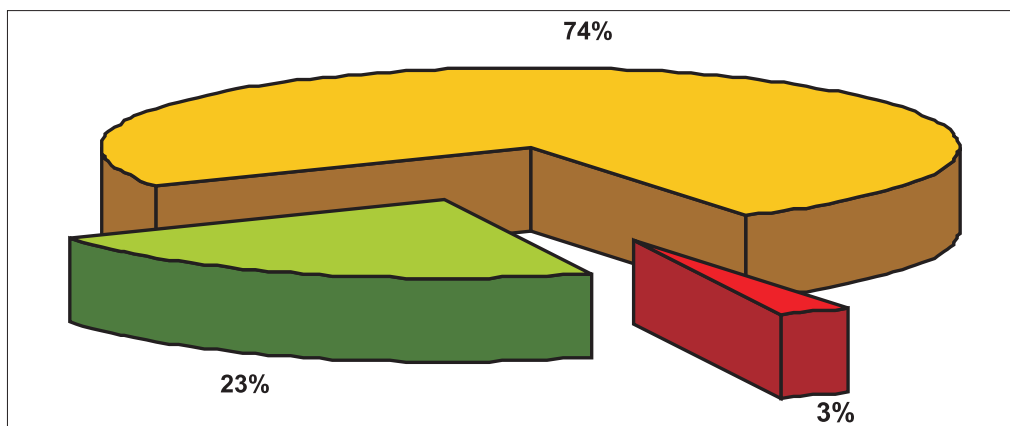


77% Организаций ответили, что предусматривают доплаты к пособиям детям погибшего на производстве работника:

23% Организаций не предусматривают доплаты к пособию детям погибшего на производстве работника.

6.3. Практика компенсации расходов, подтвержденных соответствующими документами:

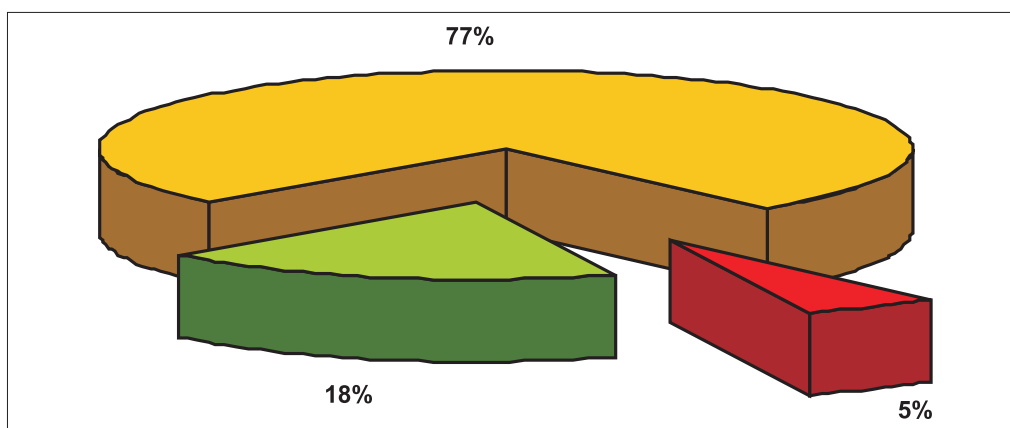
а) связанных с погребением умерших работников:



97% Организаций подтвердили, что ими предусмотрена компенсация расходов, связанных с погребением умерших работников, в том числе:

- 23% Организаций компенсируют данные расходы полностью;
- 74% Организаций компенсируют данные расходы частично.

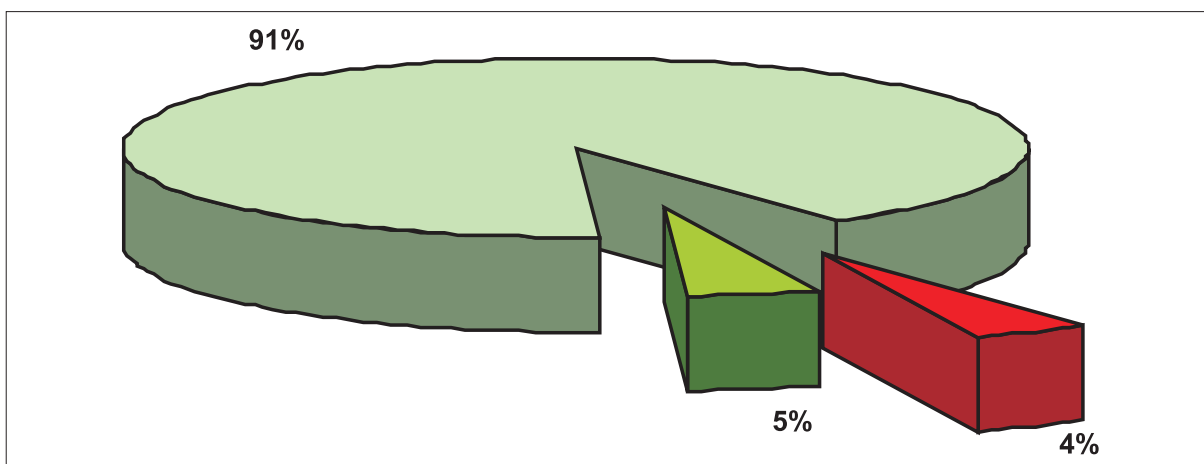
б) связанных с погребением ветеранов Организации:



95% Организаций подтвердили, что ими предусмотрена компенсация расходов, связанных с погребением ветеранов Организации, в том числе:

- 18% Организаций компенсируют данные расходы полностью;
- 77% Организаций компенсируют данные расходы частично.

в) связанных с погребением близких родственников (супруга(и), детей, родителей):

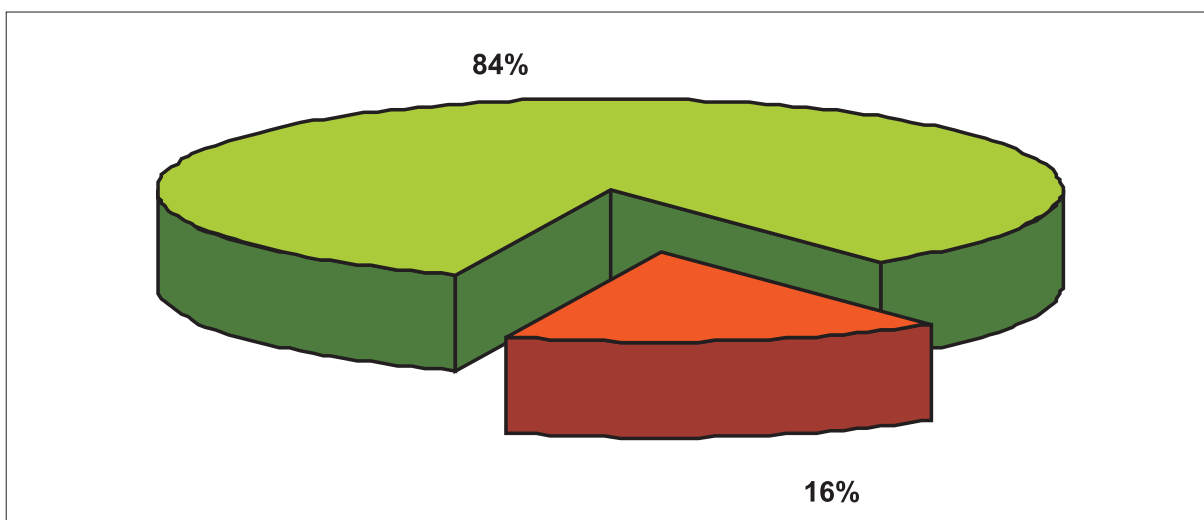


96% Организаций подтвердили, что ими предусмотрена компенсация расходов, связанных с погребением близких родственников (супруга(и), детей, родителей), в том числе:

- 5% Организаций компенсируют данные расходы полностью;
- 91% Организаций компенсируют данные расходы частично.

6.4. Структура выплат материальной помощи в Организациях:

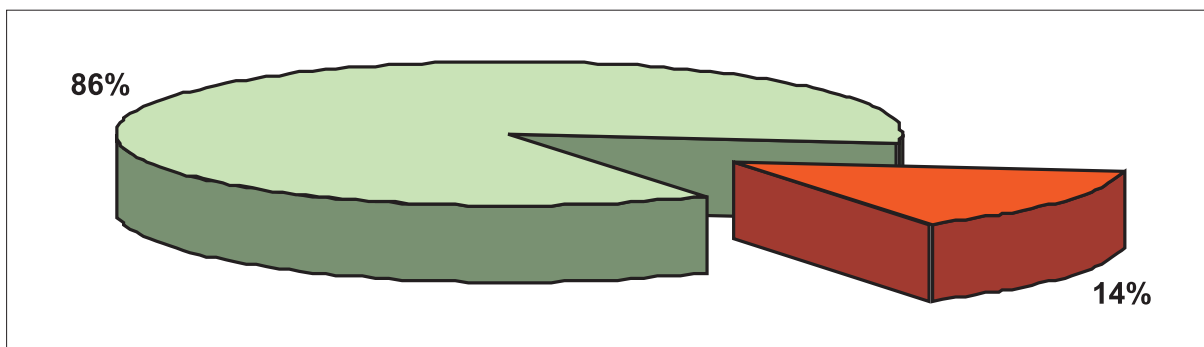
а) при уходе работника в очередной отпуск:



При уходе работника в очередной отпуск в 84% Организаций предусматривалась выплата материальной помощи.

16% Организаций не предусматривали и не оказывали материальную помощь работникам при уходе в очередной отпуск, в большинстве случаев объясняя это недостаточностью финансовых средств.

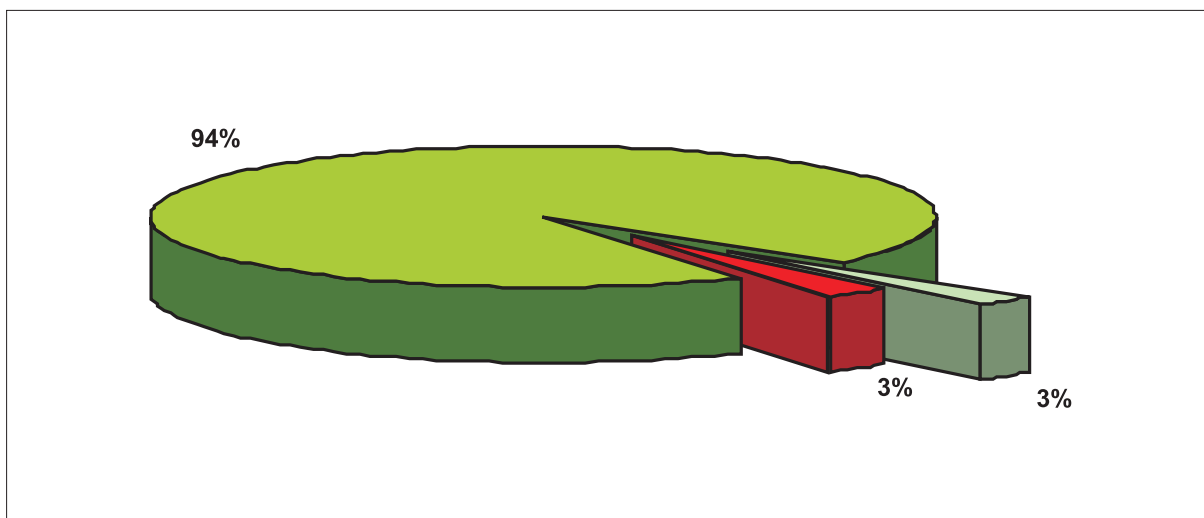
б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии (при условии, что до установления трудовой пенсии работник состоял в трудовых отношениях с данной Организацией):



86% Организаций подтвердили, что при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии (при условии, что до установления трудовой пенсии работник состоял в трудовых отношениях с данной Организацией) предусматриваются выплаты материальной помощи.

14% Организаций сообщили, что материальная помощь по данным основаниям у них не предусмотрена.

в) при рождении ребенка:



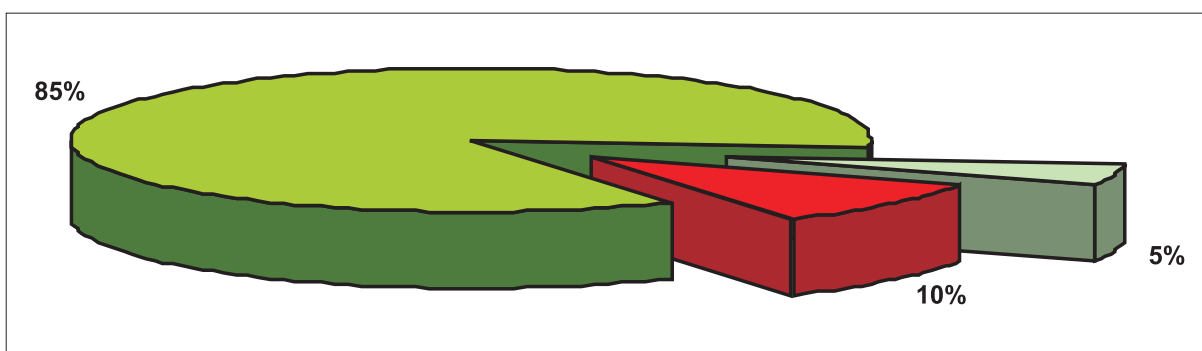
97% Организаций предусматривали в 2006 году данный вид материальной помощи работникам, из них:

94% Организаций установили величину выплат по данному основанию согласно ТК, в размере не менее 2000 рублей.

3% Организаций сообщили, что установили материальную помощь работнику по случаю рождения ребенка в меньшем размере, чем предусмотрено в ТК то есть менее 2000 рублей.

3% Организаций не предусмотрели выплат по данному основанию в связи с недостаточностью финансовых средств.

г) при регистрации брака (если брак был зарегистрирован впервые):



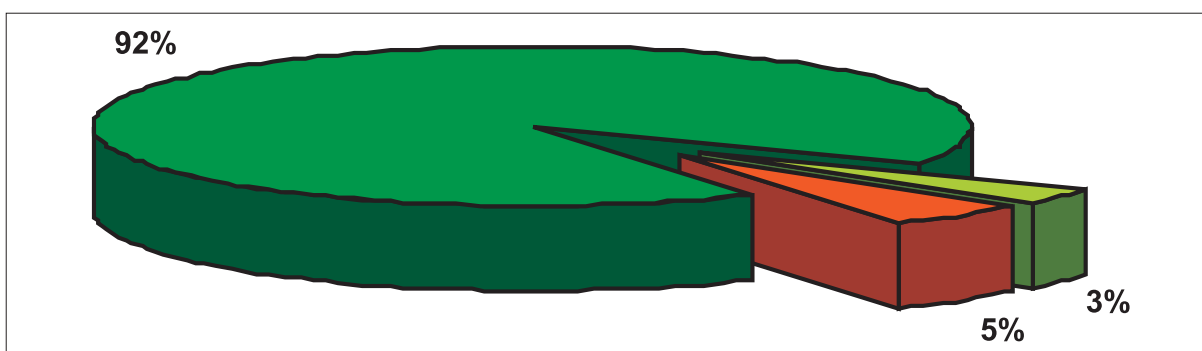
90% Организаций предусмотрели выплату материальной помощи при регистрации брака (если брак был зарегистрирован впервые), из них:

85% Организаций установили в коллективном договоре величину выплаты по данному основанию в размере не менее 2000 рублей, что соответствует норме ОТС;

5% Организаций установили материальную помощь по случаю регистрации первого брака в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС.

10% Организаций не предусмотрели выплат по данному основанию.

6.5. Сведения о реализации в Организациях программы негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии со «Стратегией негосударственного пенсионного обеспечения ОАО РАО «ЕЭС России»



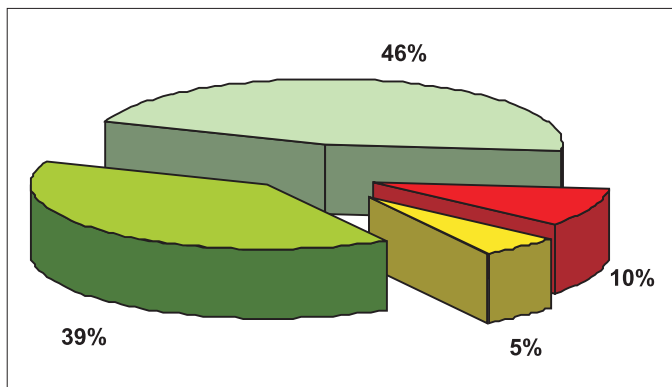
92% Организаций подтвердили, что у них реализуется программа негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии со «Стратегией негосударственного пенсионного обеспечения ОАО РАО «ЕЭС России».

3% Организаций сообщили, что реализуют собственную программу негосударственного пенсионного обеспечения.

5% Организаций ответили, что данная норма ОТС у них не реализуется, в подавляющем большинстве случаев по причине отсутствия средств.

6.6. Практика предоставления компенсации расходов:*

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2000 рублей в месяц:

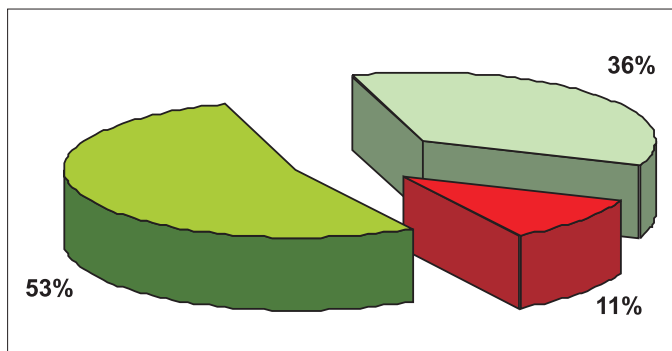


85% Организаций, принявших участие в опросе, предусматривали в 2006 году предоставление работникам компенсации расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, если сумма дохода на одного члена их семьи не превышала 2000 рублей в месяц. Из них 39% Организаций компенсировали данные расходы полностью и 46% – частично.

10% Организаций не предусмотрели предоставление компенсаций работникам по данному основанию, в большинстве случаев из-за недостаточности финансовых средств либо в связи с тем, что данная норма в 2006 году не была востребована.

5% Организаций сообщили, что у них нет работников с уровнем дохода на одного члена семьи, не превышающим 2000 рублей в месяц.

б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2000 рублей в месяц:



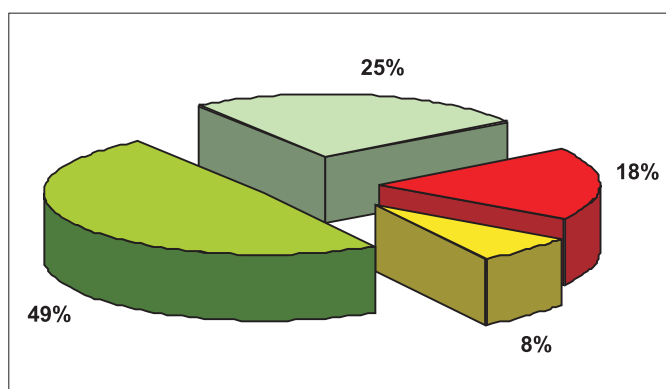
89% Организаций, принявших участие в опросе, предусматривали в 2006 году предоставление компенсации расходов на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, если сумма дохода на одного члена их семьи не превышала 2000 рублей в месяц. Из них 53% Организаций предусматривали полную компенсацию данных расходов и 36% Организаций компенсировали данные расходы частично.

11% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнения данного условия ОТС, из них 3% Организаций сообщили, что у них нет работников с уровнем дохода на одного члена семьи, не превышающим 2000 рублей в месяц.

* В соответствии с условиями ОТС предоставление данной льготы поставлено в зависимость от финансовых возможностей Организации.

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

74% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид компенсаций, из них: 49% Организаций приняли на себя обязательства компенсировать содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях в полном объеме и 25% Организаций предусмотрели компенсацию данных расходов работников частично.

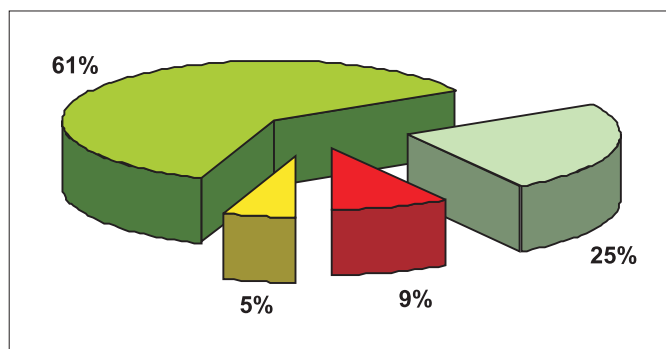


18% Организаций не предусмотрели компенсаций по данному основанию без указания причин.

8% Организаций не предусмотрели компенсации по данному основанию, объясняя это отсутствием работников, имеющих детей-инвалидов дошкольного возраста.

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

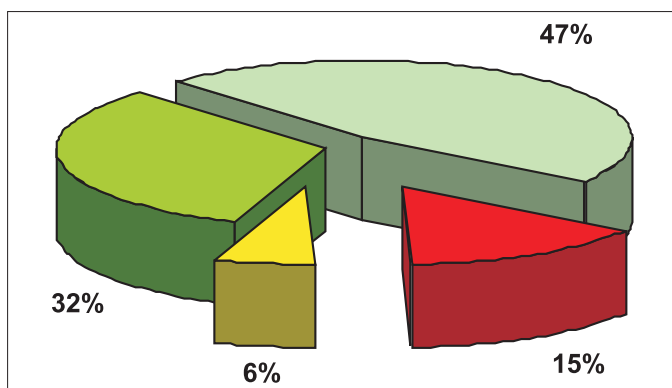
86% Организаций (61% – полностью и 25% – частично) предусмотрели компенсацию расходов работников на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря.



9% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнения данного условия ОТС, в большинстве случаев указывая на недостаточность финансовых возможностей либо без указания причин.

5% Организаций не предусмотрели предоставление компенсации по данному основанию, объясняя это отсутствием работников, имеющих детей-инвалидов соответствующего возраста.

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



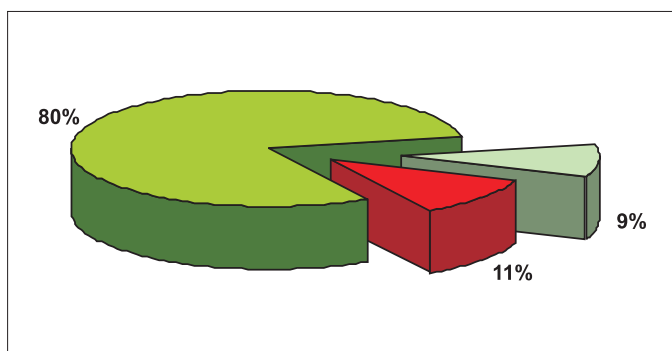
79% Организаций (32% – полностью и 47% – частично) предусмотрели предоставление компенсации расходов на содержание детей в детских дошкольных учреждениях работникам, имеющим троих и более детей. В случаях предоставления частичных компенсаций по данному основанию применялись следующие варианты:

15% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых возможностей либо без указания причин.

6% Организаций ответили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС, мотивируя это отсутствием потребности в данных выплатах в отчетном периоде.

6.7. Структура выплат единовременного пособия сверх норм, установленных законодательством, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в случае*:

а) смерти работника от общего заболевания:



89% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид единовременного пособия, в том числе:

9% Организаций предусмотрели выплату данного пособия в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС.

11% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.

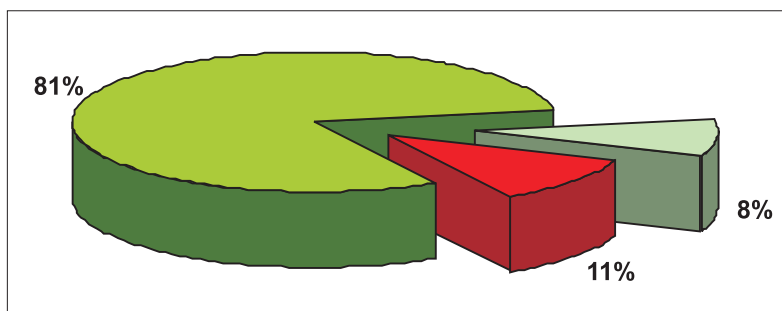
* В соответствии с условиями ОТС предоставление данной льготы поставлено в зависимость от финансовых возможностей Организации.

б) смерти работника от несчастного случая в быту:

89% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид единовременного пособия, при этом 81% из них сообщили о выполнении данной нормы ОТС в полном объеме;

8% Организаций предусмотрели выплату данного пособия в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС (в диапазоне от 2500 до 5500 рублей).

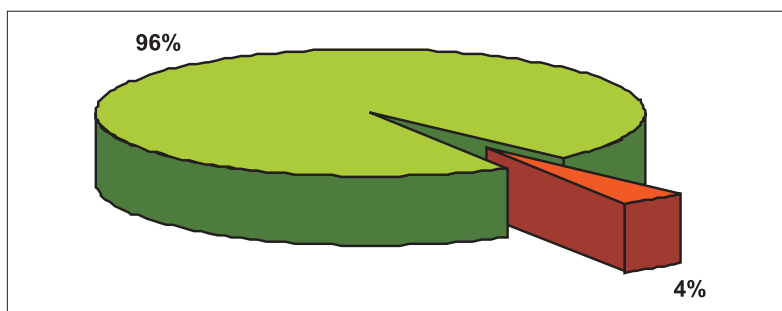
11% Организаций ответили, что они не предусмотрели выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.



6.8. Практика выплаты в Организациях единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий*

96% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид единовременного вознаграждения.

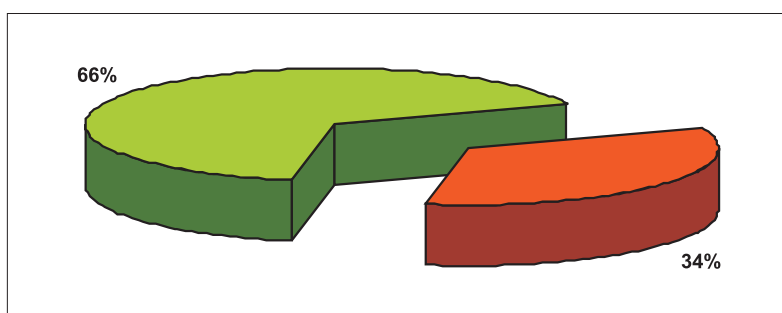
4% Организаций сообщили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.



6.9. Практика выплаты материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию*

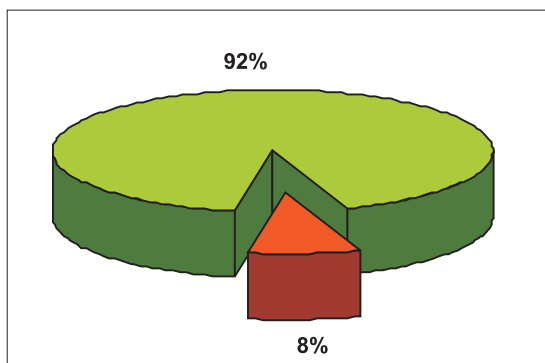
66% Организаций предусмотрели выплату материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию.

34% Организаций сообщили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.



* В соответствии с условиями ОТС предоставление данной льготы поставлено в зависимость от финансовых возможностей Организации.

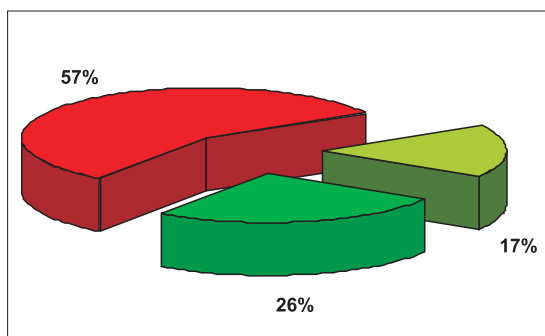
6.10. Практика предоставления возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями*



92% Организаций предусмотрели предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС.

6.11. Практика улучшения жилищных условий работников*

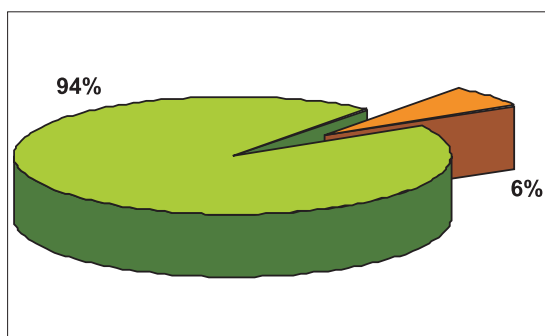


17% Организаций предусматривали возможность улучшения жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.

26% Организаций способствовали улучшению жилищных условий своих работников посредством предоставления беспроцентных ссуд (субсидий, займов), ведения самостоятельного строительства и реализации имевшегося жилого фонда.

56% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС по причине отсутствия финансовых возможностей.

6.12. Практика Организаций по обеспечению добровольного медицинского страхования работников.*



94% Организаций подтвердили, что у них осуществлялось добровольное медицинское страхование работников.

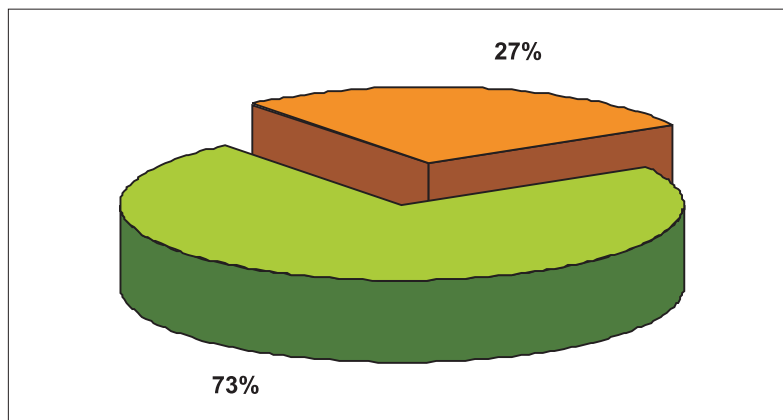
6% Организаций ответили, что у них не предусмотрена реализация данной нормы ОТС из-за недостаточности финансовых средств.

* В соответствии с условиями ОТС предоставление данной льготы поставлено в зависимость от финансовых возможностей Организации.

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

73% Организаций ответили, что у них предоставлялись ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

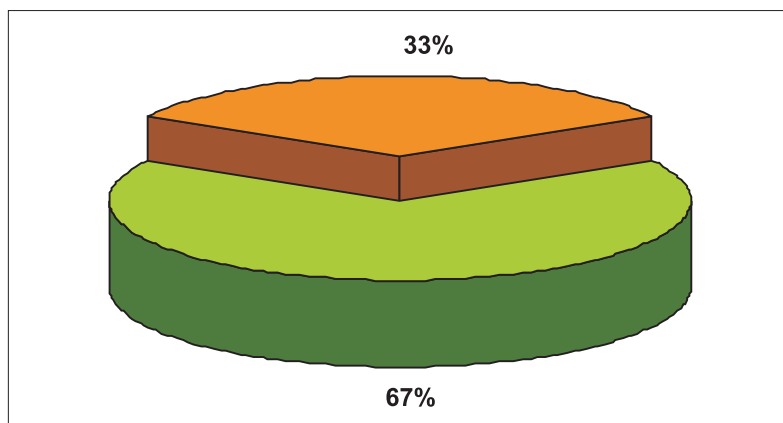
27% Организаций ответили, что у них не была востребована данная норма в отчетном периоде.



6.14. Сведения о реализации в Организациях права работников на получение скидки за электрическую и тепловую энергию

67% Организаций подтвердили, что реализуют право работников на получение скидки за электрическую и тепловую энергию.

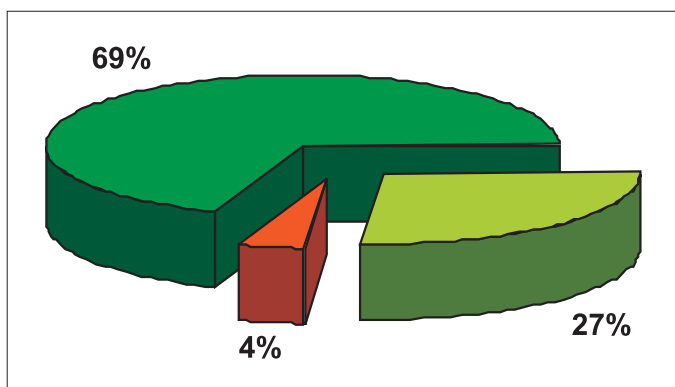
33% Организаций ответили, что они не предусматривают предоставление данной скидки.



* В соответствии с условиями ОТС предоставление данной льготы поставлено в зависимость от финансовых возможностей Организации.

Раздел 7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства в отрасли

7.1. Информация о содействии профсоюзными органами в отчетном периоде адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях

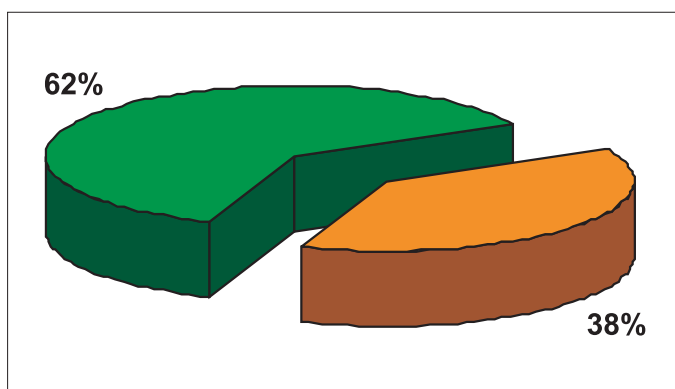


69% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы содействовали адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.

27% Организаций сообщили, что у них в 2006 году потребности в данном содействии не возникало, поскольку процесс реорганизации закончился в более ранние периоды.

4% Организаций сообщили, что у них отсутствуют первичные профсоюзные организации.

7.2 Сведения об отстаивании в отчетном периоде профсоюзными органами интересов работников в сфере социального страхования

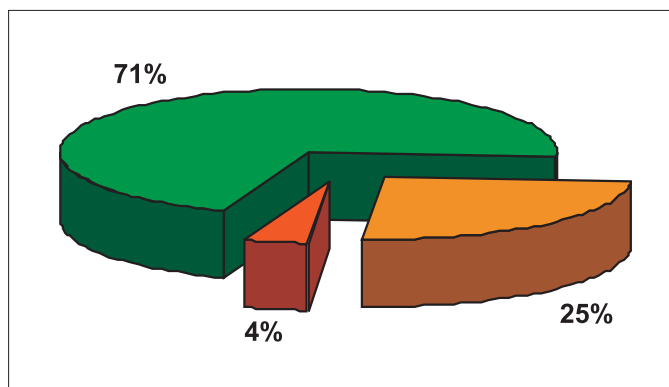


В 62% Организаций профсоюзные органы вели работу, направленную на отстаивание интересов работников в сфере социального страхования в отчетном периоде.

38% Организаций ответили, что таких случаев не было, так как не было потребности работников в данной защите.

7.3. Информация о принятии в отчетном периоде профсоюзными органами мер по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Организаций, проведению работы по защите правовых, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза

71% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы принимали меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Организаций, проводили работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза.

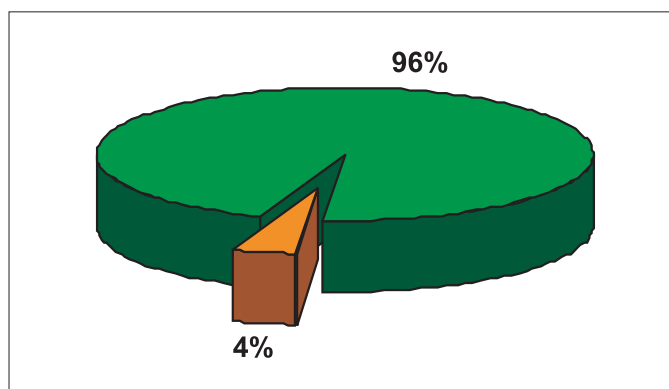


В 25% Организаций такие меры не принимались, так как в компаниях отсутствовала социальная напряженность.

4% Организаций сообщили, что у них отсутствовали первичные профсоюзные организации.

7.4. Сведения о производстве бесплатного перечисления денежных средств из заработной платы членов профсоюза по их письменным личным заявлениям (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации

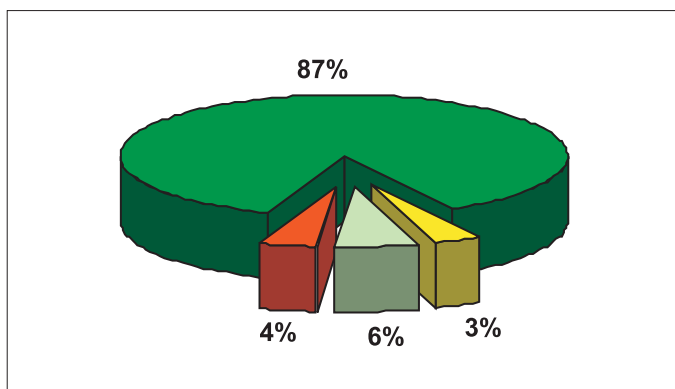
96% Организаций производили бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счета первичных профсоюзных организаций.



4% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия первичных профсоюзных организаций.

7.5. Информация о перечислении Организациями на расчетные счета профсоюзных комитетов средств:

а) не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы:



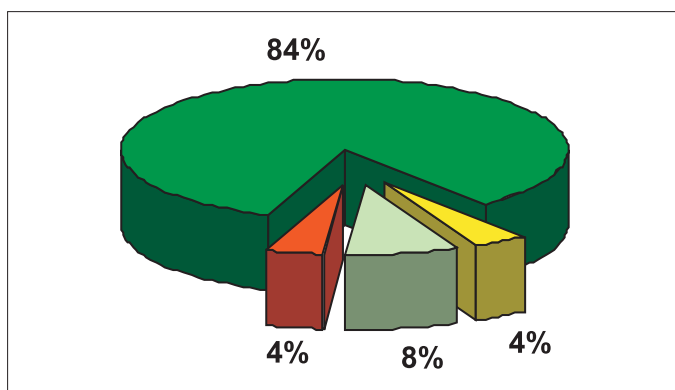
В 87% Организаций производились перечисления денежных средств на расчетные счета профсоюзных комитетов в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы.

В 3% Организаций осуществлялось перечисление средств в меньшем размере, в основном из-за недостаточности средств.

4% Организаций не осуществляли перечисления средств в связи с отсутствием профсоюзной организации.

6% Организаций самостоятельно организовывали и оплачивали культурно-просветительные и физкультурные мероприятия.

б) не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий:



В 84% Организаций производилось перечисление денежных средств на расчетные счета профсоюзных комитетов в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий, в том числе 1% Организаций перечисляли средства в размере более 0,15% фонда оплаты труда.

В 4% Организаций осуществлялось перечисление средств в меньшем размере, в основном из-за недостаточности средств.

4% Организаций не осуществляли перечисления средств из-за отсутствия профсоюзной организации.

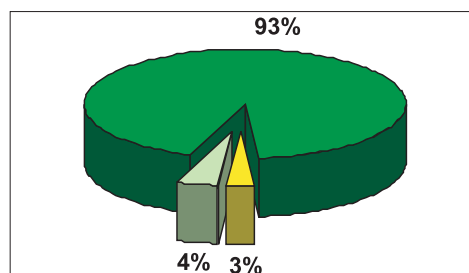
8% Организаций самостоятельно организовывали и оплачивали оздоровительные мероприятия.

7.6. Информация о предоставлении Организациями первичной профсоюзной организации информации, необходимой для ведения коллективных переговоров

93% Организаций ответили, что предоставляли в отчетном периоде первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

3% Организаций не предоставляли такой информации первичной профсоюзной организации, поскольку она не обращалась к работодателю с соответствующим запросом.

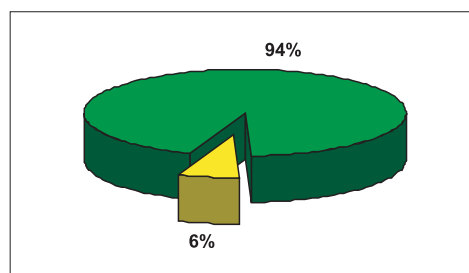
В 4% Организаций первичные профсоюзные организации отсутствовали.



7.7. Сведения об оказании работодателями содействия работникам в ознакомлении с содержанием проекта коллективного договора, согласованного сторонами социального партнерства

94% Организаций подтвердили, что оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием проекта коллективного договора, согласованного сторонами социального партнерства.

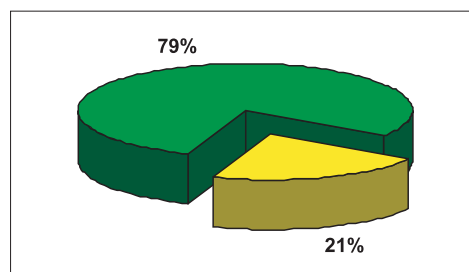
6% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС.



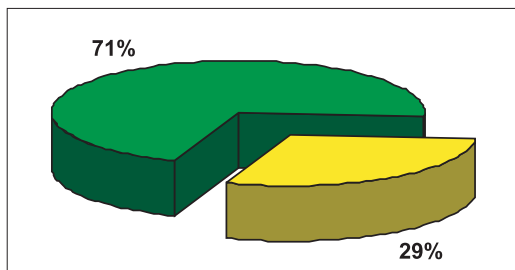
7.8. Сведения о предоставлении Организациями не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы

79% Организаций ответили, что предоставляли не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы;

21% Организаций ответили, что они не устанавливали в коллективном договоре продолжительность данного времени, однако в большинстве Организаций, в которых работают не освобожденные от основной работы профсоюзные работники, вышеуказанное время предоставлялось по мере необходимости.

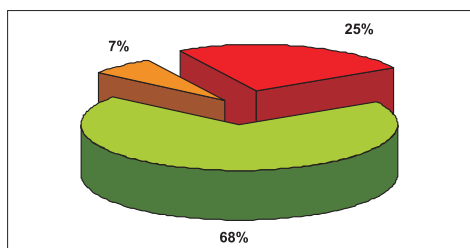


7.9а. Информация о распространении на работников, освобожденных от основной работы в Организации вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения, установленных для всего персонала, в том числе при выходе на пенсию



71% респондентов ответили, что распространяли на освобожденных профсоюзных работников в 2006 году льготы, премирование и вознаграждение, установленные для всего персонала Организации.

7.9б. Информация о предоставлении Организацией работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности)

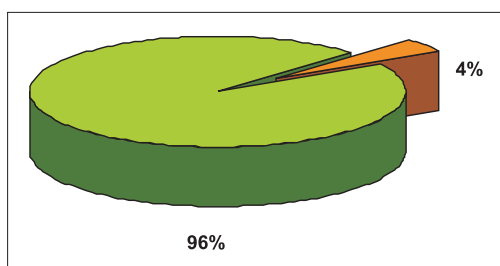


68% Организаций ответили, что предусматривали предоставление прежней должности работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания их выборных полномочий.

25% Организаций ответили отрицательно из-за отсутствия работников, освобожденных от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП.

В 7% Организаций предоставление прежней должности работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания их выборных полномочий не предусмотрено без указания причин.

7.10. Сведения об обеспечении Организацией доступа представителей профсоюзной организации к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации



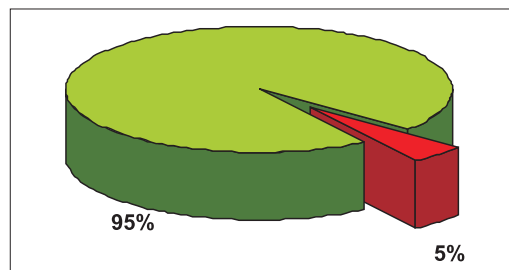
Практически во всех Организациях (96%) обеспечивался доступ представителей профсоюзной организации к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации.

4% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС, поскольку профсоюзная организация отсутствовала на данных предприятиях.

7.11. Информация о случаях вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность Организации, не связанную с обеспечением безопасности для жизни и здоровья персонала

Практически все Организации (95%) ответили, что в отчетном периоде подобных вмешательств не было.

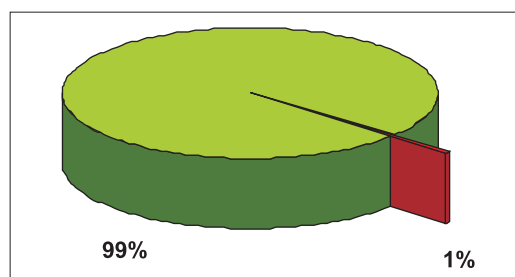
5% респондентов подтвердили, что в отчетном периоде имели место случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность Организации, не связанную с обеспечением безопасности для жизни и здоровья персонала. Причины вмешательства не уточнялись.



7.12. Информация о выявленных в отчетном периоде случаях разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от работодателя

Почти все Организации (99%) ответили, что в отчетном периоде у них отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от работодателя.

1% Организаций сообщили о выявленных случаях разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации конфиденциального характера.

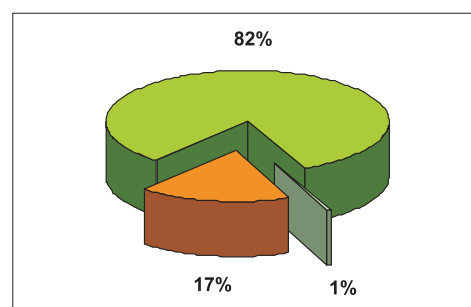


7.13. Сведения о предоставлении первичными профсоюзными организациями работодателю информации о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства

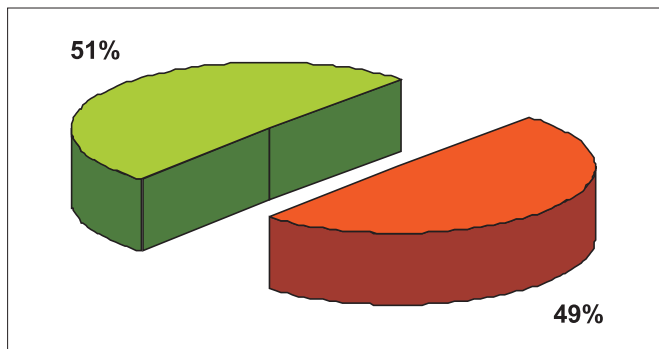
82% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставляла работодателю информацию о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства.

1% Организаций ответили, что информация предоставлялась несвоевременно или неполном объеме.

17% Организаций ответили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация такой информации не предоставляла, в том числе 4% – из-за отсутствия первичной профсоюзной организации.



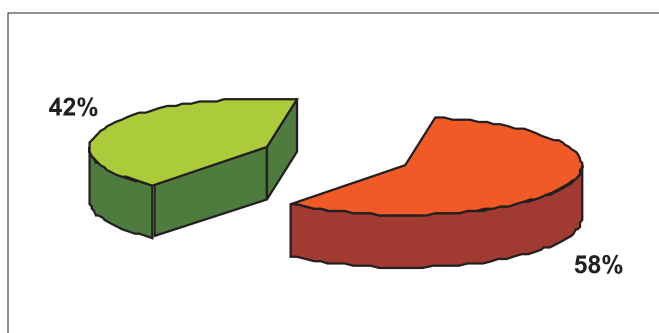
7.14. Сведения о проведении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде мероприятий, содействующих выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья (проведение профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок др.)



51% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила мероприятия, содействующие выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья.

49% Организаций ответили, что в отчетном периоде подобных мероприятий не было, в том числе 4% — из-за отсутствия профсоюзной организации.

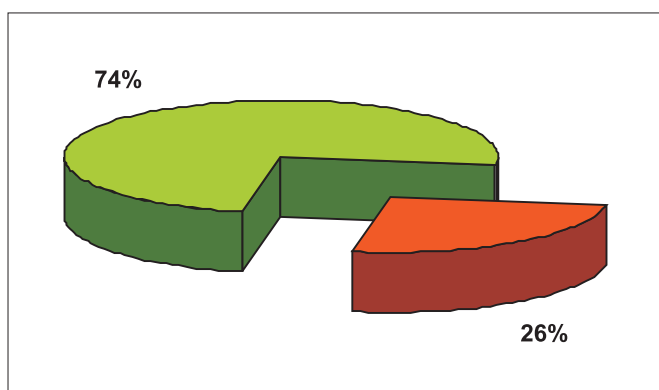
7.15. Сведения о проведении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работы среди персонала по соблюдению режима рабочего времени



42% Организаций ответили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению режима рабочего времени.

58% Организаций ответили, что в отчетном периоде подобной работы первичными профсоюзными организациями не проводилось.

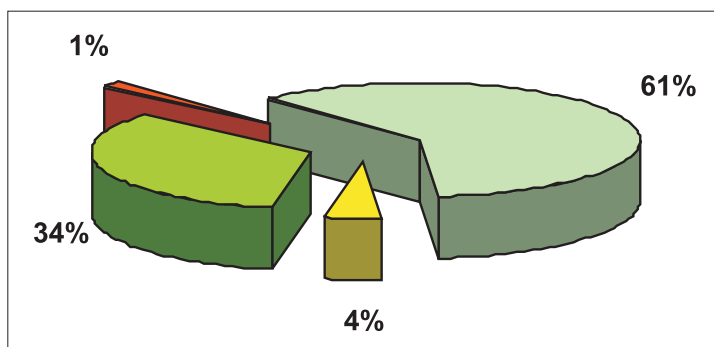
7.16. Сведения о предоставлении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателю отчета о расходовании средств на культурно-просветительскую и физкультурную работу



74% Организаций подтвердили, что первичная профсоюзная организация предоставила работодателю отчет за 2006 год о расходовании перечисленных ей средств.

В 26% Организаций первичная профсоюзная организация отчетов не предоставляла, в том числе из-за отсутствия профсоюзной организации и в связи с тем, что работодатель не перечислял денежных средств профсоюзной организации.

7.17. Информация о принятии первичной профсоюзной организацией мер по конструктивному урегулированию трудовых споров в отчетном периоде



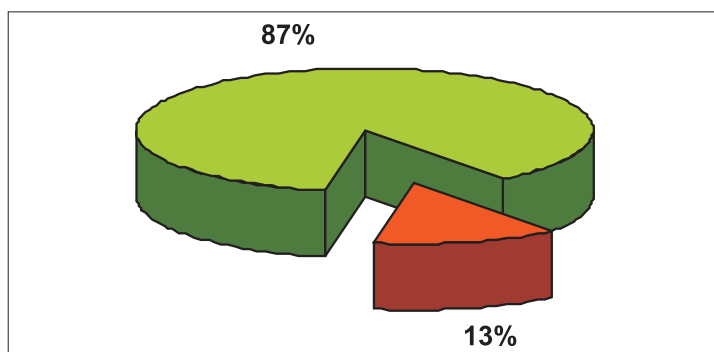
34% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация принимала меры по урегулированию трудовых споров.

61% Организаций ответили, что трудовых споров в 2006 году не возникало.

В 4% Организаций первичная профсоюзная организация отсутствовала.

1% Организаций сообщили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация уклонилась от принятия мер по урегулированию трудовых споров.

7.18. Информация о наличии в коллективном договоре Организации обязательства представителей работников при соблюдении условий коллективного договора воздерживаться от объявления забастовок, а при наличии оснований для объявления забастовки информировать об этом работодателей до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку



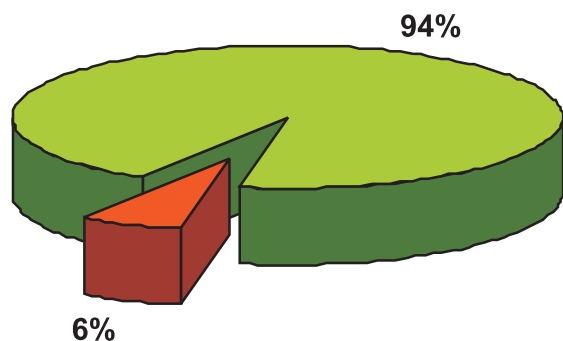
87% Организаций сообщили, что в их коллективных договорах есть обязательство представителей работников при соблюдении условий коллективного договора воздерживаться от объявления забастовок, а при наличии оснований для объявления забастовки информировать об этом работодателей до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

В 13% Организаций коллективные договоры не предусматривают такое обязательство.

В 13% Организаций коллективные договоры не предусматривают такое обязательство.

Раздел 8. Дополнительные сведения

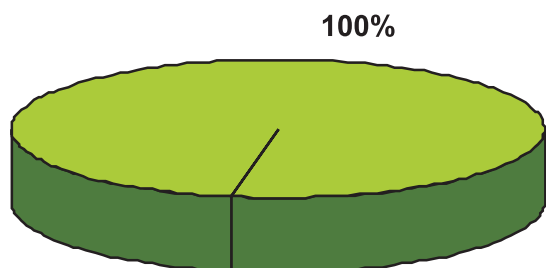
8.1. Информация об индивидуальных трудовых спорах, возникших в 2006 году и не урегулированных по состоянию на 31.12.06 г.



Только 6% Организаций, принявших участие в опросе ответили, что по состоянию на 31.12.06г. у них имели место неурегулированные трудовые споры.

В остальных Организациях неурегулированные трудовые споры отсутствуют.

8.2. Информация о коллективных трудовых спорах, возникших в 2006 году и не урегулированных по состоянию на 31.12.06.



Все Организации, принявшие участие в опросе, ответили, что по состоянию на 31.12.06г. у них не было неурегулированных коллективных трудовых споров.

© Объединение РаЭл, Москва 2007
Юридический адрес: 119526, Российская Федерация, г. Москва,
пр. Вернадского, д. 101, корп. 3, комн. 0607 и комн. 602-1
Фактический адрес: 115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23.
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 2007
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 «Информбюро»