



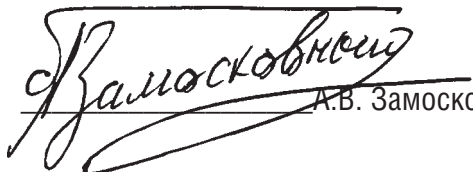
Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики
Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»

**Публичный отраслевой отчет
о развитии социального партнерства
в электроэнергетике Российской Федерации
за 2009 год**

Москва. 2010

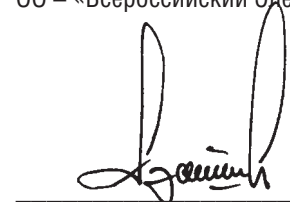


Сопредседатель Комиссии по вопросам
регулирования социально-трудовых отношений
в электроэнергетике,
Заместитель Генерального директора
Общероссийского отраслевого объединения
работодателей электроэнергетики


А.В. Замосковный

«31» марта 2010 года

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


Ю.Б. Офицеров

«31» марта 2010 года

**Публичный отраслевой отчет
о развитии социального партнерства
в электроэнергетике Российской Федерации
за 2009 год**

Москва. 2010



Уважаемые коллеги!

Регулярная подготовка и публикация отраслевой отчетности организаций электроэнергетики в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений – уникальная практика социальных партнёров электроэнергетики Российской Федерации.

Представители работодателей и работников отраслевого уровня: Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (далее – Объединение РаЭл) и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП) – на протяжении последних пяти лет ежегодно проводят большую работу по подготовке отраслевых отчетов об исполнении ОТС. В результате публикации этих отчётов широкий круг заинтересованных лиц знакомится с конкретными фактами об исполнении энергокомпаниями – участниками ОТС положений Соглашения, получают объективный инструмент оценки состояния социально-трудовых отношений в отдельно взятой отрасли экономики Российской Федерации.

Учитывая общую тенденцию развития публичности в деятельности ответственных работодателей, информирования ими общества о положении организации на фоне других субъектов рынка, расширения практики публикации финансовой и нефинансовой отчётности, настоящий Публичный отраслевой отчет сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2009 год» (далее – Отчёт) не только поддерживает и развивает данную практику, но и фактически трансформируется в основной отраслевой публичный документ в отраслевой сфере социального партнёрства за год.

Отчёт информирует о текущем развитии социально направленных рыночных отношений в электроэнергетике, системе социального партнерства, согласованной отраслевой политике по выстраиванию взаимоотношений между работниками и работодателями.

Выражаем уверенность, что наличие публичной отчетности сторон социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом уровне станет дополнительным импульсом в развитии аналогичной отчетности как в самих организациях электроэнергетики, так и в иных отраслях экономики и, в конечном итоге, станет очередным шагом в совершенствовании социального партнерства в Российской Федерации в целом.

Объединение РаЭл

ВЭП



Содержание

Благодарность Организациям – участникам Отчета	7
I. Общая часть	11
1. Особенности функционирования электроэнергетики	13
2. Социальное партнерство в электроэнергетике	14
2.1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике	14
2.2. Практика и перспективы сотрудничества	16
2.3. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике – публичный стандарт в сфере социально-трудовых отношений	18
2.4. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике – составная часть корпоративной социальной ответственности бизнеса	20
2.5. Взаимодействие с представителями органов государственной власти, ответственных за реализацию государственной политики в области регулирования тарифов в целях наиболее полного учета экономически обоснованных расходов работодателей в социально-трудовой сфере, в т.ч. предусмотренных положениями ОТС	21
2.6. Проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы	24
2.7. Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»	25
2.8. Проведение первого Всероссийского семинара-совещания, посвященного вопросам теории и практики сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний	26
2.9. Работа Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике	28
2.10. Охрана труда в электроэнергетике	29
II. Особенная часть (анализ выполнения обязательств, зафиксированных в ОТС)	33
1. Раздел 1. Общие положения	35
2. Раздел 2. Рабочее время и время отдыха	39
3. Раздел 3. Оплата труда	45
4. Раздел 4. Занятость	68
5. Раздел 5. Охрана труда	80
6. Раздел 6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	90
7. Раздел 7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства в отрасли	107
8. Раздел 8. Дополнительные сведения	124
III. Заключение	141

Благодарность организациям – участникам Отчета



Объединение РаЭл и ВЭП выражают свою благодарность организациям электроэнергетики, территориальным и первичным организациям «Всероссийского Электропрофсоюза» за активное участие в подготовке настоящего Отчёта. Отдельно благодарим энергокомпании, имеющие в своем составе обособленные структурные подразделения – за организацию работы по представлению информации от каждого филиала, а также за своевременную верификацию данных.

Настоящий Отчет содержит обобщенную аналитическую информацию по 153 субъектам рынка труда (79 организациям электроэнергетики и их 74 филиалам), которые предоставили материалы о реализации каждого обязательства, зафиксированного в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы (в алфавитном порядке):

1. ЗАО «Братские электрические сети»;
2. ЗАО «Региональные электрические сети»;
3. ЗАО «Энергосервис»;
4. МУП «Волгодонская городская электрическая сеть»;
5. НПФ Электроэнергетики;
6. ОАО «Алтайэнергосбыт»;
7. ОАО «Архэнергосбыт»;
8. ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
9. ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
10. ОАО «Брянская сбытовая компания»;
11. ОАО «Волгоградэнергосбыт»;
12. ОАО «Вологодская сбытовая компания»;
13. ОАО «Геотерм»;
18. ОАО «Дагестанская энергосбытовая компания»;
14. ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»;
16. ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания»;
17. ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
15. ОАО «Донэнергосбыт»;
19. ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»;
21. ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
20. ОАО «Иркутскэнерго»;
22. ОАО «Каббалкэнерго»;
23. ОАО «Камчатский газоэнергетический комплекс»;
24. ОАО «Камчатскэнерго»;
25. ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»;
26. ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
27. ОАО «Колымаэнерго»;
28. ОАО «Корякэнерго»;
29. ОАО «Красноярскэнергосбыт»;
30. ОАО «Кубаньэнерго»;
31. ОАО «Кузбассэнерго»;
32. ОАО «Курская энергосбытовая компания»;
33. ОАО «Ленэнерго»;
34. ОАО «Мордовская энергосбытовая компания»;
36. ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;
35. ОАО «Мосэнерго»;
37. ОАО «МРСК Волги»;
38. филиал ОАО «МРСК Волги» – «Мордовэнерго»;
39. филиал ОАО «МРСК Волги» – «Оренбургэнерго»;
40. филиал ОАО «МРСК Волги» – «Пензаэнерго»;
41. филиал ОАО «МРСК Волги» – «Самарские распределительные сети»;
42. филиал ОАО «МРСК Волги» – «Саратовские распределительные сети»;
43. филиал ОАО «МРСК Волги» – «Ульяновские распределительные сети»;
44. филиал ОАО «МРСК Волги» – «Чувашэнерго»;
45. ОАО «МРСК Северного Кавказа»
46. филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Дагэнерго»;



Благодарность организациям – участникам Отчета

47. филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Кабардино-Балкарский»;
48. филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Карачаево-Черкесский»;
49. филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Северо-Осетинский»;
50. филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Ставропольэнерго»;
51. ОАО «МРСК Северо-Запада»;
52. филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Архэнерго»;
53. филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Вологдаэнерго»;
54. филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Карелэнерго»;
57. филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Колэнерго»;
56. филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Комиэнерго»;
55. филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Новгородэнерго»;
58. филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Псковэнерго»;
59. ОАО «МРСК Сибири»;
60. филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Алтайэнерго»;
61. филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Бурятэнерго»;
62. филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Красноярскэнерго»;
63. филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Кузбассэнерго – РЭС»;
64. филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Омскэнерго»;
65. филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Хакасэнерго»;
66. филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Читаэнерго»;
67. филиал ОАО «МРСК Урала» – «Пермэнерго»;
68. филиал ОАО «МРСК Урала» – «Свердловэнерго»;
69. филиал ОАО «МРСК Урала» – «Челябэнерго»;
70. ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
71. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Владимирэнерго»;
72. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Ивэнерго»;
73. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Калугаэнерго»;
74. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Кировэнерго»;
75. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Мариэнерго»;
76. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Рязаньэнерго»;
77. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Тулэнерго»;
78. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Удмуртэнерго»;
79. филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Нижновэнерго»;
80. ОАО «МРСК Центра»;
81. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Белгородэнерго»;
82. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Брянскэнерго»;
83. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Воронежэнерго»;
84. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Костромаэнерго»;
85. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Курскэнерго»;
86. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Липецкэнерго»;
87. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Орелэнерго»;
88. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Смоленскэнерго»;
89. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Тамбовэнерго»;
90. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Тверьэнерго»;
91. филиал ОАО «МРСК Центра» – «Ярэнерго»;
92. ОАО «МРСК Юга»;
93. филиал ОАО «МРСК Юга» – «Астраханьэнерго»;
94. филиал ОАО «МРСК Юга» – «Волгоградэнерго»;
95. филиал ОАО «МРСК Юга» – «Калмэнерго»;
96. филиал ОАО «МРСК Юга» – «Ростовэнерго»;
97. ОАО «Нижегородская сбытовая компания»;
98. ОАО «Новиковская дизельная электрическая станция»;
99. ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
100. ОАО «Ногликская газовая электрическая станция»;
101. ОАО «Облкоммунэнерго»;
102. ОАО «Энел ОГК-5»;

Благодарность организациям – участникам Отчета



103. филиал ОАО «Энел ОГК-5» – «Конаковская ГРЭС»;
104. филиал ОАО «Энел ОГК-5» – «Невинномысская ГРЭС»;
105. филиал ОАО «Энел ОГК-5» – «Рефтинская ГРЭС»;
106. филиал ОАО «Энел ОГК-5» – «Среднеуральская ГРЭС»;
107. ОАО «ОГК-6»;
109. ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;
108. ОАО «Оренбургэнергосбыт»;
110. ОАО «Павлодольская ГЭС»;
111. ОАО «Саратовэнерго»;
112. ОАО «Сахалинэнерго»;
113. ОАО «Свердловэнергосбыт»;
114. ОАО «Севкавказэнерго»;
115. ОАО «СибирьЭнерго»;
116. ОАО «Смоленскэнергосбыт»;
117. ОАО «Тамбовская областная сбытовая компания»;
118. ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
119. филиал ОАО «ТГК-1» – «Карельский»;
120. филиал ОАО «ТГК-1» – «Кольский»;
121. филиал ОАО «ТГК-1» – «Невский»;
122. ОАО «ТГК-2»;
123. филиал ОАО «ТГК-4» – «Белгородская региональная генерация»;
124. филиал ОАО «ТГК-4» – «Брянская региональная генерация»;
125. филиал ОАО «ТГК-4» – «Воронежская региональная генерация»;
126. филиал ОАО «ТГК-4» – «Восточная региональная генерация. Тамбовский регион»;
127. филиал ОАО «ТГК-4» – «Восточная региональная генерация»;
128. филиал ОАО «ТГК-4» – «Калужская региональная генерация»;
129. филиал ОАО «ТГК-4» – «Курская региональная генерация»;
130. филиал ОАО «ТГК-4» – «Орловская региональная генерация»;
131. филиал ОАО «ТГК-4» – «Рязанская региональная генерация»;
132. филиал ОАО «ТГК-4» – «Смоленская региональная генерация»;
133. филиал ОАО «ТГК-4» – «Тульская региональная генерация»;
134. ОАО «ТГК-5»;
135. ОАО «ТГК-6»;
136. ОАО «ТГК-9»;
137. ОАО «ТГК-11»;
138. филиал ОАО «ТГК-11» – «Омский»;
139. филиал ОАО «ТГК-11» – «Томский»;
140. ОАО «ТГК-14»;
141. ОАО «Томская распределительная компания»;
142. ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»;
143. ОАО «Тюменьэнерго»;
144. ОАО «Фортум» (ТГК-10);
145. ОАО «Хакасэнергосбыт»;
146. ОАО «Электроремонт-ВКК»;
147. ОАО «Энергосбыт»;
148. ОАО «ЮГК ТГК-8»;
149. ОАО «Янтарьэнерго»;
150. ОАО «Ярославская сбытовая компания»;
151. ОАО АК «Якутскэнерго»;
152. ООО «ИГТСК»;
153. ООО «РЭС-Энергосбыт».

Объединение РаЭл и ВЭП выражают благодарность перечисленным энергокомпаниям и их филиалам, представившим информацию, и тем самым способствовавшим подготовке настоящего Отчета.





I. Общая часть

**Информирование общественности
об особенностях
функционирования электроэнергетики,
о социальном партнерстве и выстраивании
социально-трудовых отношений
в организациях**



1. Особенности функционирования электроэнергетики

В соответствии с законодательством Российской Федерации электроэнергетика – отрасль экономики, включающая в себя комплекс экономических отношений, возникающих в процессе производства (в том числе производства в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии), передачи, оперативно-диспетчерского управления, сбыта и потребления электрической энергии с использованием производственных и иных имущественных объектов, в том числе входящих в Единую энергетическую систему России (ст.3 Федерального закона «Об электроэнергетике» № 35-ФЗ от 26 марта 2003 года).

Электроэнергия – особый продукт производства. Энергоснабжение всех потребителей электрической энергии производится, как правило, от тепловых или гидравлических электростанций. Электростанции могут находиться как в непосредственной близости от потребителей, так и на значительном расстоянии от них¹. В любом случае, транспортировка к потребителям электрической энергии осуществляется по линиям электропередач. В тех случаях, когда потребители удалены от электростанции на достаточное расстояние, электрическую энергию передают с более высоким напряжением с установкой повышающих и понижающих напряжение подстанций. Электрические станции при помощи электрических линий связывают друг с другом для параллельной работы на общую нагрузку. Совокупность всех производителей электрической энергии, связанных между собой линиями электропередач, образуют энергетическую систему России.

Электроэнергетика – одна из самых наукоёмких отраслей экономики. Производство электрической энергии об-

ладает рядом особенностей, выделяющих электроэнергетику на фоне других отраслей экономики.

Самая главная особенность заключается в том, что производство электроэнергии, её передача, распределение и потребление осуществляются практически в один и тот же момент времени. Иными словами, электроэнергия нигде не аккумулируется и не складывается. Именно эта особенность энергетической системы, отдельные звенья которой могут быть удалены друг от друга на сотни километров, превращает все этапы производства, транспортировки и распределения электрической энергии в единый слаженный механизм, где произведенная энергия в значительной степени соотносится с энергией потребленной.

Одновременность процессов производства и потребления электрической энергии приводит к тому, что выработка электроэнергии жестко увязана с ее потреблением, т.е. электроэнергию нельзя произвести, не имея для нее соответствующих потребителей. При этом необходимо обратить внимание на то, что производство и передача электрической энергии происходит во всех элементах энергосистемы с потерями энергии в силу физических процессов. Поэтому потребление энергии должно учитывать не только полезное потребление, но и также потери, связанные с выработкой и доставкой электроэнергии до конечного потребителя.

Вторая особенность электроэнергетики заключается в относительной скорости переходных процессов. Волновые процессы совершаются в тысячные доли секунды и требуют обязательного применения специальных автоматических устройств. К таким устройствам можно отнести установки релейной защиты, автоматические регуляторы, выключатели. Внедрение автоматики в процессе производства, передачи и распределения электри-

¹По материалам книги «Основы современной энергетики», Часть 2, Под редакцией А.П. Бурмана и В.А. Строева, Москва, Издательство МЭИ, 2003 год.



Особенности функционирования электроэнергетики

ческой энергии позволяет автоматически поддерживать её частоту, напряжение, обеспечивать надежность работы энергосистем и снижать риски, связанные с короткими замыканиями, перенапряжениями и многими другими факторами.

Третья особенность электроэнергетики заключается в её тесной интеграции с другими отраслями экономики России. В настоящее время невозможно себе представить деятельность промышленных предприятий, школ, больниц, жилых домов без электрической и тепловой энергии. Поступательное развитие всех отраслей экономики и отдельных потребителей должно происходить в увязке с развитием электроэнергетики. При этом электроэнергетика должна развиваться опережающими темпами, поскольку в ином случае отсутствие необходимых мощностей может стать сдерживающим фактором в развитии отраслей экономики России.

Электрическая энергия, как и любой иной товар, обладает целым рядом специфических свойств, влияющих на работу электроприборов и оборудования у потребителей. Качество электрической энергии – это совокупность её характеристик по частоте и напряжению, оказывающих непосредственное воздействие на электрооборудование, электроприборы, подключенные к электросети.

При этом отклонение качественных показателей электрической энергии оказывает непосредственное влияние на экономические и качественные показатели производства во всех отраслях экономики. Так, например, отклонение частоты влияет на работу, прежде всего, вращающихся машин, доля которых в нагрузке энергосистемы составляет 50-60%. Снижение частоты приводит и к снижению частоты вращения электродвигателей и снижению вращаемых ими механизмов. Отклонение напряжения приводит к дополнительному нагреву энергооборудования, к сокращению срока его службы или выводу его из строя.

В производстве, передаче и распределении электроэнергии работают более 600 тысяч человек, на оборудовании, значительная доля которого эксплуатируется в безостановочном режиме, иногда во вредных и опасных условиях труда.

Энергетик – особая профессия. Социальная ответственность, возложенная на энергетиков, а также технико-технологические особенности электроэнергетики обуславливают особую значимость трудовых ресурсов энергокомпаний.

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

2. Социальное партнерство в электроэнергетике Российской Федерации

2.1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике

В настоящее время представителями сторон социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом уровне являются Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (представители работодателей) и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» (представители работников).



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

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

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

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

По состоянию на 31 декабря 2009 года Объединение РаЭл представляло интересы 52 крупнейших организаций электроэнергетики различных форм собственности, деятельность которых осуществляется в большинстве субъектов Российской Федерации. Согласованная позиция работодателей в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений позволяет членским организациям выстраивать надежные и взаи-

мовыгодные отношения с более чем 300 тысячами работников.

Официальный сайт Объединения РаЭл – www.orael.ru



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

Профсоюз является общероссийским, поскольку его организации действуют на территории 74 субъектов РФ, объединяет на добровольных началах граждан – членов профсоюза, работающих в организациях, занятых производством, передачей и распределением электрической и тепловой энергии, производством электрических машин и электрооборудования, добычей и агломерацией торфа и иных организаций, связанных с ними деловыми и профессиональными интересами, а также преподавателей, студентов и учащихся профильных профессиональных учебных заведений.

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

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

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



Совместная деятельность сторон социального партнерства в электроэнергетике

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

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

По статистической отчетности, к концу 2009 года ВЭП насчитывал в своих рядах около 600 тысяч членов профсоюза.

Официальный сайт ВЭП – www.elprof.ru

2.2. Практика и перспективы сотрудничества

Итоги масштабной реформы в электроэнергетике Российской Федерации требуют от энергокомпаний продолжения поиска эффективных способов решения актуальных производственных и организационных проблем, связанных с процессами преобразования в отрасли, необходимостью модернизации производства, определения планов перспективного развития, реализации инвестиционных программ. В определенной мере эффективное решение этих вопросов связано с нахождением новых механизмов взаимодействия в социально-трудовой сфере между работодателями (их представителями) и работниками (представителями работников) на всех уровнях социального партнерства: от локального до федерального отраслевого.

Ориентиры в способах решения указанных вопросов определялись, в последние годы, прежде всего, представителями сторон социального партнерства отраслевого уровня – Объединением РаЭл и ВЭП, имеющими продолжительный опыт взаимодействия по различным направлениям социального партнерства (в ходе заключения отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике предыдущих периодов, взаимодействия в рамках совместных отраслевых органов социального партнерства, подготовки совместных документов, представляющих социальным партнерам локального уровня механизмы решения тех или иных вопросов социального партнерства, подготовки различных совместных отчетов и иных документов, характеризующих уровень социально-трудовых отношений в электроэнергетике).

Прошедший год оказался сложным для электроэнергетики, как и в целом для российской экономики. Развитие мирового финансового кризиса, затронувшего не только финансовый сектор, но и значительную часть реального производства, в полной мере отразилось на электроэнергетике, в т.ч. в части устойчивого развития социально-трудовых отношений. Производственные и инвестиционные планы многих энергокомпаний потребовали оперативной, иногда существенной корректировки. Социально-трудовая сфера, всегда зависимая от успешной производственной деятельности, также была затронута последствиями кризиса.

На отраслевом уровне социального партнерства 2009 год был отмечен вступлением в силу ОТС на 2009-2011 годы, установившего иной уровень отраслевого стандарта регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также фактическим сокращением объемов производства, ростом неплатежей, усугубляющимся неполным учетом всех расходов работодателей в тарифах и другими вызовами. Все это потребовало от социальных партнеров электроэнергетики, их

полномочных представителей уделить должное внимание сложившейся ситуации и учесть взаимные интересы при принятии решений. Уже в конце 2008 года обозначилась необходимость найти взаимоприемлемые способы преодоления негативных последствий мирового финансового кризиса для минимизации их влияния на социально-трудовые отношения. Поиск таких решений велся как на федеральном отраслевом, так и на локальном уровне социального партнерства в электроэнергетике.

Одна из актуальных целей социально партнерского взаимодействия – поддержание достигнутого уровня защищенности работников электроэнергетики с учетом изменяющихся возможностей работодателей – неоднократно обсуждалась на федеральном уровне. Представители Объединения РаЭл и ВЭП в рамках деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений участвовали в разработке рекомендаций, в соответствии с которыми социальные партнеры организаций могли бы учесть экономическую ситуацию в стране и скорректировать взаимные обязательства. На отраслевом уровне представители сторон социального партнерства в электроэнергетике также искали способы адаптации достигнутого уровня гарантий к финансовым возможностям работодателей в условиях экономической рецессии. Для этого в организациях электроэнергетики осуществлялись необходимые консультации, велись коллективные переговоры, использовались иные предусмотренные законодательством формы взаимодействия социальных партнеров и их представителей, целью которых был поиск способов адаптации достигнутого уровня обязательств сторон социального партнерства по отношению к текущим возможностям работодателей.

Помимо решения задачи минимизации последствий экономической рецессии для социально-трудовых отношений в электроэнергетике, социальные партнеры на отраслевом уровне продолжали взаимодействовать

в 2009 году по наработанным в предыдущие годы направлениям сотрудничества:

- взаимодействие с ФСТ России, региональными регулирующими органами, другими заинтересованными субъектами по вопросам более полного учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию затрат работодателей, предусмотренных их обязательствами в социально-трудовой сфере (ОТС, коллективные договоры, локальные нормативные акты, трудовые договоры);

- участие в реализации норм ОТС, контроль за их исполнением, подготовка публичного отраслевого отчета сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2008 год;

- проведение отраслевого Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»;

- подготовка совместных обзоров по отдельным аспектам регулирования социально-трудовых отношений;

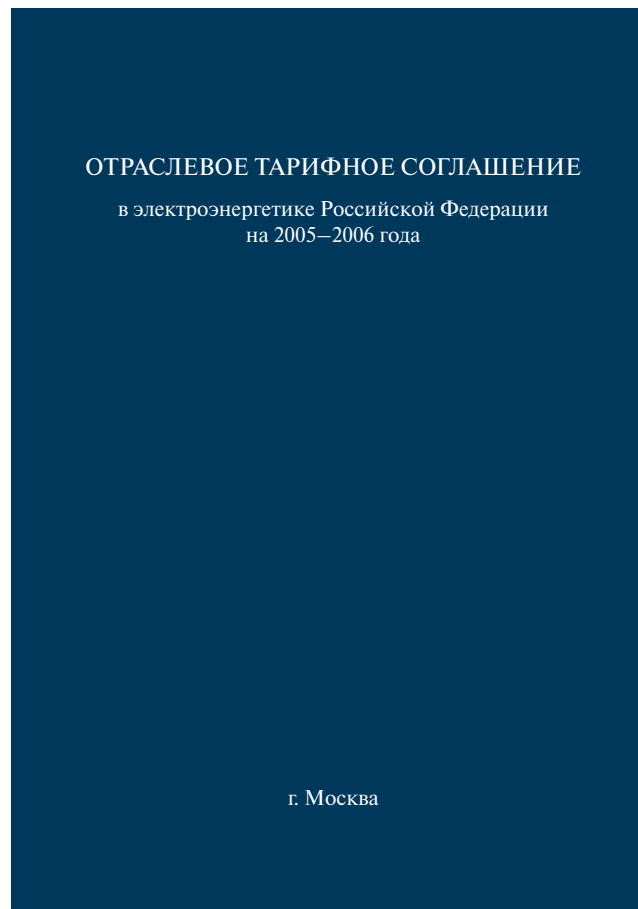
- совместная деятельность в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике;

- в рамках информационного, аналитического, экспертного взаимодействия – осуществление мероприятий по развитию взаимовыгодного сотрудничества с Минздравсоцразвития России, Рострудом, Минэнерго России и другими федеральными органами исполнительной власти по вопросам рынка труда, трудовых отношений, социального партнерства, охраны труда.

Помимо этого стороны социального партнерства отраслевого уровня находились в поиске новых направлений социально-партнерского взаимодействия, в т.ч. ориентированных на практическое содействие сближению позиций социальных партнеров, содействию в формировании позитивного имиджа организаций электроэнергетики, а также популяризации работы в электроэнергетике.



Совместная деятельность сторон социального партнерства в электроэнергетике



2.3. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике – публичный стандарт в сфере социально-трудовых отношений

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 развитию взаимовыгодных отношений между работниками и работодателями, стороны социального партнерства заключали тарифные соглашения с учетом задач и требований, предъявляемых к организациям в соответствующий период.

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

В периоды, предшествующие заключению очередного отраслевого тарифного соглашения, стороны социального партнерства анализировали актуальность каждого обязательства предшествующего соглашения, а также поступившие предложения от организаций электроэнергетики. Поэтому наличие тех или иных норм в ОТС является результатом почти 20-летней практики взаимоотношений сторон социального партнерства в электроэнергетике и в основном подтверждено высокой степенью их востребованности.

В соответствии с законодательством 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 (ст. 45 ТК РФ).

Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике можно рассматривать как публичный отраслевой стандарт, отражающий минимальный уровень обязательств в сфере социально-трудовых отношений. При этом ОТС

важно как для работодателей и работников, реализующих открытые и согласованные принципы взаимодействия, так и для государственных органов, воспринимающих согласованные подходы сторон как систематизированные и экономически обоснованные.

Стороны социального партнерства на уровне организаций, принявшие на себя обязательства по исполнению условий ОТС, определяют конкретный порядок и условия реализации обязательств в рамках коллективно-договорного регулирования. При этом, исходя из объективных возможностей и потребностей организации, стороны вправе принимать на себя дополнительные обязательства.

Российское открытое акционерное общество
энергетики и электрофикации
“ЕЭС России”

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2002 ГОД

Москва, 2002 г.

Председатель Всероссийского “Электропрофсоюза” В.П. Кузнецов “ 10 ^{го} апреля 2002 г.	Министр энергетики Российской Федерации Н.Х. Юсупов “ 15 ^{го} апреля 2002 г.	Председатель Правления Российского открытого акционерного общества энергетики и электрификации “ЕЭС России” А.Б. Чубайев “ 11 ^{го} апреля 2002 г.
--	--	--

Дополнение в ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ в электроэнергетическом комплексе Российской Федерации на 2002 год

Дополнение в Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Минтруде России

Регистрационный № _____

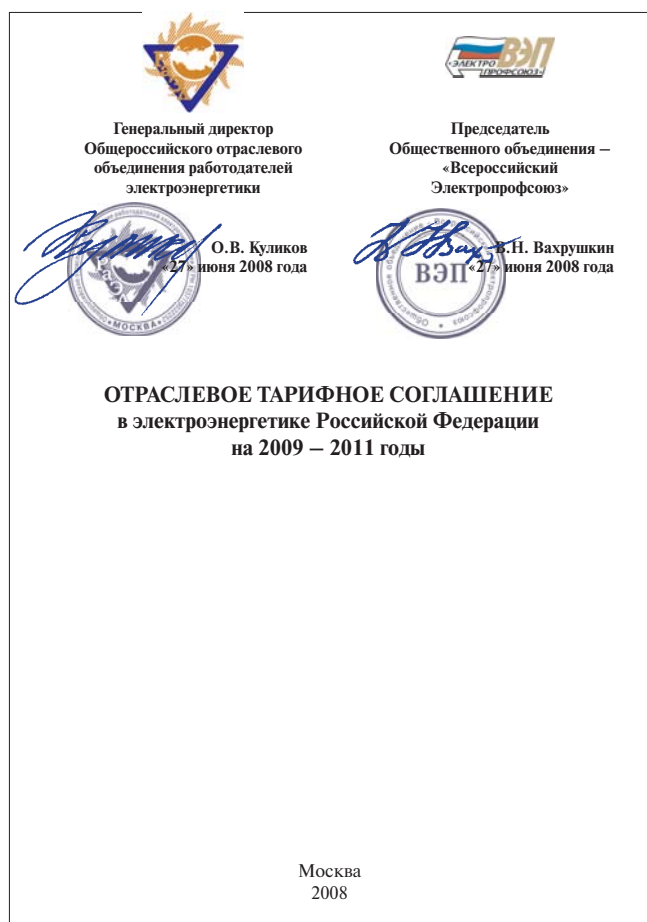
Первый заместитель Министра
труда и социального развития
Российской Федерации

В.А. Январев

“ “ _____ 2002 г.

г. Москва

Совместная деятельность сторон социального партнерства в электроэнергетике



Одним из существенных преимуществ ОТС в электроэнергетике является конкретность сферы его действия, поскольку Приложение №1 к ОТС содержит исключительный перечень работодателей, на которых распространяется действие ОТС. Данное обстоятельство делает возможным однозначно идентифицировать субъекта предпринимательской деятельности отрасли, принявшего на себя обязательства в социально-трудовой сфере. Целесообразность реализации подобного подхода к определению сферы действия ОТС подтверждается обращениями целого ряда организаций отрасли с заявлениями о желании присоединиться к ОТС.

Всего по состоянию на 31 декабря 2009 года Приложение №1 к ОТС насчитывало 126 энергокомпаний, из них в течение 2009 года на основании заявлений работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний в Приложение №1 к ОТС были внесены 20 организаций электроэнергетики.

ОТС, как базовый правовой акт социального партнерства в электроэнергетике, оказывает существенное влияние на практику коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Заключаемые во многих энергокомпаниях коллективные договоры учитывают общие подходы в регулировании социально-трудовых отношений, заложенные в ОТС, конкретизируют нормы ОТС, устанавливают повышенные размеры гарантий и компенсаций работникам, дополнительные обязательства профсоюза. Корреляция норм ОТС и положений коллективных договоров является веским основанием для государственных органов в сфере тарифного регулирования, дополнительным фактором подтверждения обоснованности затрат работодателей на персонал.

2.4. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике – составная часть корпоративной социальной ответственности бизнеса

Среди современных тенденций, характерных для сектора электроэнергетики, особенно для той его части, которая непосредственно связана с потребителями, все большее распространение получают принципы социально ответственного бизнеса. Организации электроэнергетики придерживаются позиции, согласно которой социальная ответственность есть форма партнерства, связанная с деятельностью компаний и предполагающая выполнение обязательств не только перед работником, но и перед

*Социальная хартия российского бизнеса одобрена 16 ноября 2004 г. на XIV съезде Российского союза промышленников и предпринимателей.

государством и обществом. При этом организации электроэнергетики также активно поддерживают развитие физкультуры и спорта, пропагандируя здоровый образ жизни, участвуя в проведении образовательных и иных программ.

Корпоративная социальная ответственность бизнеса получила свое распространение в Российской Федерации сравнительно недавно, этому способствовала стремительная интеграция российской экономики в мировое сообщество.

В качестве универсальной платформы при составлении отчетов компаниями отрасли используются принципы Социальной хартии российского бизнеса*, также широко применяются признанные в мировой практике документы, такие как: Глобальное соглашение об общих принципах и ценностях (Глобальный договор ООН), Руководство по отчетности в области устойчивого развития (GRI), Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами Института социальной и этической отчетности (AccouNet Ability).

Особое внимание во всех перечисленных документах уделяется развитию трудовых ресурсов и социально-трудовых отношений. Именно в этой сфере ОТС в электроэнергетике становится дополнительной универсальной отраслевой платформой при составлении отчетов организациями – участниками ОТС.

Публичный отраслевой отчет сторон социального партнерства – документ нового поколения, способствующий формированию у потребителей коллективного портрета организаций электроэнергетики, дающего представление о выстраивании социально-трудовых отношений в организациях, о развитии социального партнерства и реализации обязательств, принимаемых каждой из сторон.

С учетом высокой социальной значимости электроэнергетики, наличие стабильных социально-трудовых отношений в организациях, можно рассматривать как

дополнительное конкурентное преимущество, а также дополнительный фактор, влияющий на инвестиционную привлекательность организации.

Настоящий Отчет является выражением намерений работодателей декларировать собственные принципы и составляющие эффективной политики в работе с трудовыми ресурсами и заявить об исполнении принятых на себя обязательств.

2.5. Взаимодействие с представителями органов государственной власти, ответственных за реализацию государственной политики в сфере регулирования тарифов

В 2009 году Объединение РаЭл и ВЭП продолжили работу по решению проблем неполного учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию затрат работодателей в сфере социально-трудовых отношений, основываясь на конструктивном взаимодействии с органами исполнительной власти Российской Федерации в области государственного регулирования цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию.

Опираясь на результаты исследования «Практика учета трудовых обязательств работодателя, зафиксированных в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике, коллективном договоре, при утверждении тарифов на электрическую и тепловую энергию», подготовленного Государственным университетом – Высшая школа экономики (далее ГУ–ВШЭ), Объединение РаЭл и ВЭП смогли не только донести свое видение ситуации до сведения ФСТ России и других заинтересованных субъектов регулирования, но и получили необходимое понимание и отклик.

Позиция сторон социального партнерства в электроэнергетике заключалась и заключается в недопустимости



Совместная деятельность сторон социального партнерства в электроэнергетике

ситуаций, при которых нарушаются права как работодателей (невозможность учесть все обоснованные расходы на персонал в составе тарифа на электрическую (тепловую) энергию, так и работников, прямо или косвенно ощущающих на себе негативные последствия тарифообразования. В конечном итоге, в такой ситуации страдают и интересы потребителей услуг энергокомпаний, так как невозможность соблюдения обязательств в социально-трудовой сфере напрямую влияет на стабильность трудовых отношений, а значит – и на надежность электро- и теплоснабжения потребителей.

В рамках взаимодействия с регулятором была достигнута договоренность реализовать диалог между ФСТ России, работодателями, общественными объединениями по данной проблематике, используя дискуссионную площадку Общественного совета при ФСТ России. Очевидно, что такое взаимодействие может и должно строиться на принципах публичности, достижения баланса интересов производителей и потребителей, а также учета общественно значимых интересов при реализации государственной политики в области государственного регулирования цен (тарифов).

6 февраля 2009 года на заседании Общественного совета при ФСТ России предложения Объединения РаЭл и ВЭП по формированию механизмов взаимодействия заинтересованных сторон были поддержаны, в итоге – сформирована Рабочая группа Общественного совета по учету обязательств работодателей регулируемых видов деятельности в социально-трудовой сфере. Целью данной Рабочей группы стала разработка «Методики определения размера условно-постоянных затрат работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, при определении цен (тарифов) на товары (услуги) организаций в процессе государственного регулирования» – экономически обоснованного и юридически корректного документа, использование которого, с одной стороны,

приведет к повышению гарантий учета всех обоснованных затрат работодателей в социально-трудовой сфере, а с другой стороны, повысит прозрачность и точность регулирования.

19 июня 2009 г. проект Методики был представлен на рассмотрение Рабочей группе Общественного совета при ФСТ России. По итогам трех заседаний группы, в состав которой помимо представителей Объединения РаЭл и ВЭП вошли представители иных общественных объединений (производителей, потребителей, регуляторов), крупных энергокомпаний, научного сообщества, проект Методики был одобрен. В своем решении Рабочая группа постановила направить проект Методики в органы исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченные в области государственного регулирования цен (тарифов), энергокомпаниям – членам Объединения РаЭл, предложив заинтересованным сторонам выработать консолидированную позицию по актуальной проблеме учета в тарифах расходов работодателей в социально-трудовой сфере.

Поступившие предложения были учтены при доработке документа, сама Методика была представлена на рассмотрение Общественному совету при ФСТ. В дальнейшем представители Объединения РаЭл и ВЭП знакомили представителей иных отраслей экономики, ценообразование в которых регулируется государством, с идеями и принципами, заложенными в ней, предлагали использовать найденные подходы в процессе ценообразования в других отраслях экономики. Кроме того, в отдельном обращении к руководителю ФСТ России была изложена просьба предложить использовать положения Методики всем заинтересованным сторонам в процессе утверждения и защиты тарифов. В дальнейшем работа по продвижению и внедрению Методики будет продолжена.

Во втором полугодии 2009 года основные усилия Объединения РаЭл и ВЭП были сконцентрированы на взаимодействии с Правительством РФ, профильными мини-

стерствами и ведомствами (Минэкономразвития России, Минэнерго России, ФСТ России) по вопросам учета в тарифах на 2010 год затрат на персонал, предусмотренных ОТС и другими документами в сфере социального партнерства.

«Прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов» (далее – Прогноз) определены параметры роста регулируемых тарифов субъектов электроэнергетики на 2010 год, исходя из сохранения уровня оплаты труда на уровне 2009 года, а также оптимизации других постоянных затрат в сторону снижения на 10 процентов. Реализуя положения Прогноза, ФСТ России определила для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области государственного регулирования тарифов при расчете планируемых к утверждению на 2010 год предельных максимальных уровней тарифов на электрическую и тепловую энергию по статье «Фонд оплаты труда» применять индекс 1,0.

Практическая реализация регулирующими органами параметров роста тарифов на электрическую и тепловую энергию, определенных Прогнозом, существенно осложнила реализацию условий ОТС в 2010 году, вследствие чего возникает риск нарушения трудовых прав работников по не зависящим от сторон социального партнерства причинам.

Выражая серьезную озабоченность в связи с возрастающими рисками организаций электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений, Объединение РаЭл проинформировало Министерство экономического развития Российской Федерации, Федеральную службу по тарифам о нарушении баланса интересов между производителями и потребителями электрической и тепловой энергии. В свою очередь, ВЭП выступил с обращениями и письмами на имя Председателя Правительства Российской Федерации, руководителя Федеральной службы по тарифам, а также в адрес Минэкономразвития России и

Минэнерго России. Согласованная позиция Объединения РаЭл и ВЭП по вопросам тарифного регулирования также доводилась до сведения участников рабочих групп при Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Стороны социального партнерства в электроэнергетике обращали внимание государственных органов на риски, возникающие в сфере социально-трудовых отношений в электроэнергетике в условиях применения новых параметров формирования тарифов, в том числе риски неисполнения положений ОТС, а также на несоответствие параметров Прогноза действующему законодательству, в том числе требованиям Трудового кодекса РФ, постановления Правительства РФ 26.02.2004 № 109 «О ценообразовании в отношении электрической и тепловой энергии в Российской Федерации», которое предписывает учитывать положения отраслевых тарифных соглашений при определении расходов энергокомпаний на оплату труда, а также определять объем фонда оплаты труда организации с учетом прогнозного изменения индекса потребительских цен.

Итогом обращений Объединения РаЭл и ВЭП стало совещание у заместителя Министра энергетики по вопросу включения в тарифы на электрическую и тепловую энергию и мощность затрат работодателей на оплату труда в соответствии с ОТС. В рамках данного совещания представители Объединения РаЭл и ВЭП подтвердили свои опасения и заявили о необходимости учета положений ОТС в полном объеме, а также о необходимости проведения консультаций заинтересованных сторон по вопросу перспектив исполнения в 2010 году обязательств работодателей электроэнергетики.

Дальнейшее взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами по вопросу учета положений ОТС в тарифах на электрическую и тепловую энергию будет осуществляться в 2010 году.



ОТС в электроэнергетике – публичный стандарт в сфере социально-трудовых отношений

2.6. Проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы

Вступившее в действие ОТС на 2009–2011 годы как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и определяющий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в определенной степени повысило уровень гарантий, предоставляемых работникам электроэнергетики, способствовало построению взаимоотношений сторон социального партнерства электроэнергетики на более твердой правовой основе, а также закрепило на отраслевом уровне ряд новаций в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

С другой стороны, отмеченные выше экономические трудности: падение спроса на электрическую и тепловую энергию, рост неплатежей потребителей, отдельные решения органов государственной власти, ответственных за реализацию государственной политики в области тарифорегулирования, резкое увеличение финансовой нагрузки на работодателей в связи с реформой единого социального налога, – стали серьезным сдерживающим фактором при реализации договоренностей, предусмотренных ОТС на 2009–2011 годы, в том числе в части предоставления работникам социально-трудовых льгот и гарантий.

Перечисленные вызовы стали предпосылками, которые потребовали от Объединения РаЭл выступить с инициативой проведения коллективных переговоров по внесению дополнений и изменений в ОТС. В соответствии с п.9.3. ОТС инициатива стороны Работодателей прошла предварительное обсуждение в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электро-

энергетике, после чего, 30 июня 2009 года, состоялась первая встреча сторон в рамках переговоров по внесению в ОТС изменений и дополнений.

В рамках коллективных переговоров сторона Работодателей, дополнительно аргументируя свою позицию, привела факты наличия в отрасли энергокомпаний с существенно отличающимися финансовыми возможностями, что требует повышения гибкости регулятивных норм ОТС. Отсутствие в ОТС механизма рациональной корректировки взаимных обязательств социальных партнеров, избыточная, особенно в условиях кризиса, жесткость отдельных императивных положений подталкивала работодателей к экстренным мерам по оптимизации текущих затрат, в т.ч. обусловленных наличием социально-трудовых отношений.

В ходе пяти заседаний Комиссии по внесению изменений и дополнений в ОТС сторона Работодателей выдвинула ряд предложений по корректировке ОТС, в т.ч. по изменению особенностей порядка индексации минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в электроэнергетике (ММТС). По сути, представители Объединения РаЭл предлагали повысить гибкость правового регулирования социально-трудовых отношений в ОТС, чтобы предоставить сторонам социального партнерства организаций больше возможностей для решения конкретных проблем в социально-трудовой сфере на локальном уровне социального партнерства.

Профсоюзная сторона не согласилась с возможностью реализации данных мер, отмечая при этом, что трудности организаций отрасли могут разрешаться непосредственно в самих организациях, в т.ч. посредством инструментов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, либо принятия иных решений на локальном уровне. Предлагая конкретные меры по возможности нахождения дополнительных средств на социально-трудовую сферу, Профсоюзная сторона, тем не

менее, не исключила возможности временной приостановки исполнения на локальном уровне отдельных обязательств, обусловленных нормами ОТС, при сохранении действующей редакции ОТС неизменной.

Сторона Работодателей предлагала предоставить сторонам социального партнерства локального уровня легальные правовые основания по реализации Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, дополнив раздел 3 ОТС положением о возможности принятия сторонами социального партнерства энергокомпаний решений о приостановке действия нормы ОТС об обязательной индексации ММТС.

Профсоюзная сторона, признавая возможность реализации в электроэнергетике антикризисных мер, в т.ч. зафиксированных в Рекомендациях РТК, настаивала, что данные Рекомендации предназначены для использования на уровне конкретной организации и не требуют принятия каких-либо решений на отраслевом уровне социального партнерства.

На заключительном этапе переговоров к процессу были подключены представители профильных органов государственной власти федерального уровня (Минздравсоцразвития России, Роструд), высказавшие экспертную оценку по сути обсуждавшихся проблем.

24 июля 2009 года, в соответствии с Итоговым решением Комиссии, коллективные переговоры были завершены без внесения изменений и дополнений в ОТС.

По мнению сторон социального партнерства в электроэнергетике, несмотря на отсутствие конкретного результата в виде решения об изменении ОТС, не следует делать вывод о безрезультатности переговоров. Всестороннее заинтересованное обсуждение серьезных проблем в рамках переговоров позволило:

- привлечь внимание работодателей, работников и их представителей, органов государственной власти федерального и регионального уровня, тарифорегуляторов к финансово-экономическому состоянию энергокомпаний, проблемам финансирования в полном объеме обязательств в социально-трудовой сфере;

- повысить оценку усилий, которые предпринимают энергокомпании для сохранения текущего уровня обязательств перед работниками, со стороны работников, органов государственной власти, общества в целом;

- обратить внимание работодателей и профсоюзных организаций на необходимость реализации мероприятий по повышению производительности труда, эффективности деятельности энергокомпаний посредством оптимизации непроизводственных затрат;

- получить дополнительные аргументы во взаимодействии с Правительством РФ, Минэкономразвития России и ФСТ России по вопросам адекватного учета в тарифах обоснованных затрат работодателя на персонал. После завершения переговоров такое взаимодействие было существенно активизировано каждой из сторон.

2.7. Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»

В 2009 году в очередной раз был проведен отраслевой Конкурс «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике-2009»², организаторами которого с 2005 года выступают Объединение РаЭл и ВЭП.

Заявки на участие в Конкурсе были получены от 29 энергокомпаний, что подтверждает высокий интерес к этому мероприятию со стороны работодателей и полномочных представителей работников, сохраняющийся в условиях прихода в отрасль новых собственников по ито-

²Далее – Конкурс.



гам разделения энергокомпаний по видам деятельности в результате масштабной энергореформы.

Основной целью Конкурса является содействие поступательному развитию в электроэнергетике социально ответственных подходов к выстраиванию взаимоотношений работодателей и работников. Конкурс позволяет выявить позитивный опыт энергокомпаний в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, активизировать деятельность энергокомпаний в сфере социального партнерства. Участники Конкурса, другие заинтересованные энергокомпании получают дополнительные критерии оценки эффективности взаимодействия с персоналом в рамках развития социально-трудовых отношений. Благодаря Конкурсу происходит информационный обмен между организациями отрасли, информация о лучших практиках в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений становится известна на отраслевом и общероссийском уровнях.

Положение о проведении Конкурса в 2009 году предусматривало определение победителей в отдельных номинациях, установленных с учетом видов деятельности энергокомпаний (генерация, сети, сбыт). В качестве специальной, единой для всех участников Конкурса, была предусмотрена отдельная номинация («Гран-при») – «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

Повышению достоверности оценки представленных данных и объективности при подведении итогов Конкурса способствовало включение в состав Оргкомитета, помимо представителей Объединения РаЭл и ВЭП, экспертов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Министерства энергетики РФ, Российского союза промышленников и предпринимателей.

По итогам рассмотрения конкурсной документации были определены победители в номинациях, отмече-

ны лучшие практики развития социального партнерства, присуждены специальные дипломы и призы. Следует особо отметить победителей в номинациях: ОАО «ОГК-6» (генерация), ОАО «Томская распределительная компания» (сети), ОАО «Белгородская сбытовая компания» (сбыт), ОАО «Владимирские коммунальные системы» («Гран-при»). Специальным призом «За волю к победе» было отмечено ОАО «МРСК Северо-Запада».

Награждение победителей Конкурса состоялось 15 апреля 2009 года, в рамках годового Общего собрания членов Объединения РаЭл.

Отчет по результатам Конкурса, представляющий собой сводную аналитическую информацию о направлениях сотрудничества социальных партнеров в трудовой сфере, анализ лучших практик выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере социального партнерства, был подготовлен Объединением РаЭл и направлен в адрес организаций – участников Конкурса, а также иных заинтересованных организаций.

Цели подготовки Отчета – доведение обобщенной аналитической информации до организаций – участников Конкурса, проведение сравнительного анализа конкурсных показателей, а также информирование общественности о практике социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организациях электроэнергетики.

2.8. Проведение первого Всероссийского семинара-совещания, посвященного вопросам теории и практики сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний

В условиях прекращения деятельности единого центра принятия решений по ключевым вопросам деятельности организаций электроэнергетики особую роль приобретает деятельность по координации усилий отдельных энергокомпаний, обсуждению ключевых проблем, в том

числе – в социально-трудовой сфере, обмену мнениями и опытом по наиболее важным вопросам развития электроэнергетики.

Являясь координаторами сотрудничества в рамках социально-трудовых отношений в электроэнергетике, Объединение РаЭл и ВЭП взяли на себя миссию по сохранению преемственности и выстраиванию унифицированных подходов к регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли.

Одним из важнейших направлений этой работы стало проведение в период с 8 по 9 июня 2009 года первого Всероссийского семинара-совещания представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики, посвященного вопросам теории и практики сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний, а также перспективам повышения эффективности сотрудничества в рамках социального партнерства на локальном уровне. По замыслу организаторов, формат мероприятия предусматривал возможность получения новых знаний и навыков развития отношений в сфере социального партнерства, а также предоставлял участникам возможность обмениваться знаниями и опытом, поделить наиболее актуальными проблемами и обсудить возможные пути их решения.

Необходимо отметить, что ранее на отраслевом уровне не проводилось совместных образовательных мероприятий по вопросам социального партнерства. В ходе продолжительного обсуждения тематического плана, организационных вопросов подготовки и проведения семинара-совещания представители Объединения РаЭл и ВЭП определили перечень вопросов, которые могут быть интересны как представителям работников, так и представителям работодателей. Участие в семинаре более 50 слушателей – представителей работодателей и работников электроэнергетики – подтверждает высокую заинтересованность в построении эффективного социального

диалога между сторонами социального партнерства как в отрасли в целом, так и на уровне организаций электроэнергетики.

В ходе семинара-совещания состоялись выступления представителей научного сообщества о возможностях формирования системы социального партнерства на локальном уровне, об особенностях взаимодействия социальных партнеров в решении отдельных задач на локальном уровне социального партнерства. Также был рассмотрен комплекс вопросов, связанных с деятельностью работодателей в условиях конкретного регионального рынка труда, в т.ч. раскрыто понятие рынка труда, его характеристики, приведены особенности российского рынка труда.

Помимо ведущих представителей научного сообщества, перед участниками семинара-совещания выступили представители:

– Минздравсоцразвития России – заместитель директора Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства С.В. Курбатов, проинформировавший слушателей об основных направлениях государственной политики в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

– Федеральной службы по труду и занятости – заместитель начальника Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Ю.Н. Лугинов, осветивший в своем выступлении современные технологии решения проблем социального партнерства на локальном уровне в условиях финансово-экономического кризиса.

Также в рамках семинара-совещания состоялся совместный тренинг представителей работодателей и работников, направленный на повышение эффективности взаимодействия социальных партнеров на локальном

* Далее – Комиссия.



уровне в контексте построения взаимовыгодного и долгосрочного сотрудничества.

По итогам мероприятия большинство участников отметили перспективность проведения подобных совместных семинаров-совещаний представителей работодателей и работников. Совместное заинтересованное обсуждение актуальных проблем повышает уровень доверия социальных партнеров, способствует наилучшему пониманию взаимных интересов, повышает эффективность регулирования социально-трудовых отношений в конкретных организациях.

В дальнейшем Объединение РаЭл и ВЭП намерено продолжить практику проведения совместных совещаний (семинаров, тренингов), разрабатывать программы возможных мероприятий, учитывая конкретные интересы и проблемы представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики. С учетом высказанной заинтересованности в изучении зарубежного опыта развития социального партнерства, Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике приступила в 2009 году к налаживанию соответствующих контактов с Субрегиональным бюро Международной организации труда, а также российским отделением международной негосударственной организации Фонд Фридриха Эберта.

2.9. Работа Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике³

Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике – постоянно действующий орган, образованный в 2006 году на паритетных началах Объединением РаЭл и ВЭП. В рамках Комиссии стороны социального партнерства в электроэнергетике осуществляют системную работу по развитию социального партнерства в отрасли, решают текущие за-

дачи, обсуждают другие проблемные вопросы, рассматривают конкретные обращения энергокомпаний.

В 2009 году деятельность Комиссии строилась на основании утвержденного плана работы. С учетом этого основная работа по изложенным выше направлениям сотрудничества между Объединением РаЭл и ВЭП осуществлялась именно в рамках Комиссии либо с учетом предварительного обсуждения позиций на заседаниях Комиссии.

Помимо описанных направлений сотрудничества, в 2009 году Комиссия обсуждала ряд других актуальных направлений социально-партнерского взаимодействия. Так, в частности, в условиях устаревания нормативной правовой базы по организации и нормированию труда в электроэнергетике, Комиссия обсуждала вопрос целесообразности пересмотра Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих выпуск 9, содержащего специфичные профессии рабочих электроэнергетики. По итогам обсуждения Комиссия отметила, что ряд наименований профессий рабочих, применяющихся в настоящее время в электроэнергетике и занятых обслуживанием новых видов оборудования, не учтены в соответствующих квалификационных характеристиках, и внесение изменений в ЕТКС выпуск 9 позволит эффективнее регулировать труд работников. По итогам обсуждения было подготовлено и направлено обращение в Министерство энергетики с предложением координировать разработку ЕТКС выпуск 9, рассмотреть возможность финансирования необходимых работ.

Учитывая запросы организаций по вопросу толкования некоторых положений ОТС на 2009-2011 годы, Комиссия рассмотрела и утвердила единую позицию по толкованию понятия «вывод из эксплуатации производственных мощностей», содержащегося в п.4.10 ОТС.

Достаточно много внимания было уделено вопросам реализации пилотного проекта проведения совместного

семинара-совещания работодателей и работников энергокомпаний, в т.ч. выработке наиболее оптимального формата данного мероприятия, его содержания, другим организационным вопросам.

Учитывая финансово-экономические условия хозяйствования энергокомпаний в 2009 году, стороны Комиссии анализировали возможные пути повышения эффективности социально-трудовых отношений в электроэнергетике, определения необходимых и достаточных предпочтений работникам в социально-трудовой сфере, повышения эффективности инвестиций в персонал.

Был организован ряд контактов с международными (зарубежными) организациями по изучению опыта выстраивания эффективных социально-трудовых отношений. Целями такого взаимодействия были проработка вопроса о возможности совместной организации семинаров (конференций) для работодателей и работников отрасли, поиск дополнительных источников финансирования совместных проектов, реализуемых Объединением РаЭл и ВЭП, в т.ч. за счет грантов и международных программ финансирования образовательных мероприятий, развития институтов гражданского общества.

В связи с трагическими событиями на Саяно-Шушенской ГЭС Объединение РаЭл и ВЭП инициировали сбор добровольных взносов в фонд помощи пострадавшим в аварии. При этом ВЭП в лице его территориальных и первичных организаций обеспечил работу по оформлению и сбору заявлений о добровольном удержании из заработной платы денежных средств, в свою очередь, Объединение РаЭл уведомило работодателей о необходимости удержания и безвозмездного перечисления финансовых средств из заработной платы работников на основании представленных заявлений. Кроме того, совместное обращение Объединения РаЭл и ВЭП позволило получить разъяснение Минфина России, согласно которому не подлежат налогообложению налогом на доходы физиче-

ских лиц суммы единовременной материальной помощи, оказываемой налогоплательщикам в связи со стихийным бедствием или с другим чрезвычайным обстоятельством, а также налогоплательщикам, которые являются членами семей лиц, погибших в результате стихийных бедствий или других чрезвычайных обстоятельств, в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью независимо от источника выплаты. Наличие такого разъяснения существенно облегчило оказание целевой помощи семьям погибших и пострадавших работников Саяно-Шушенской ГЭС.

2.10. Охрана труда в электроэнергетике

В целях повышения привлекательности рабочих мест, безопасности труда работодатели и представители работников отрасли предпринимают значительные усилия по снижению рисков, связанных с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

Для реализации данного направления в организациях электроэнергетики осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства финансирование работы по улучшению охраны и условий труда. Мероприятиями, совместно выработанными сторонами социального партнерства, предусматриваются также и дополнительные, сверх установленных законодательством, инвестиции в охрану труда, которые в значительной мере используются для предупреждения несчастных случаев, устранения причин травматизма и профзаболеваемости.

Для повышения эффективности анализа травматизма необходимо участие социальных партнеров в экспертизе несчастных случаев, разборе ситуаций и обстоятельств происшествий специалистов по охране труда организаций, использование их знаний и практического опыта в организации работы по профилактике травматизма.

Немаловажным в деятельности Объединения РаЭл и ВЭП по профилактике травматизма и профессиональной



заболеваемости является вовлечение работников в мероприятия по улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытовому обеспечению, проведению проверок знания правил и инструкций по охране труда, соблюдению требований нормативных актов по охране труда, в том числе локальных нормативных актов. В компаниях электроэнергетики действующая система производственного контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах подлежит постоянному совершенствованию, повышается эффективность проверок состояния охраны труда. Применяются различные формы контроля, в том числе проведение дня, недели, месячника охраны труда, курсов «Лучший по профессии», «Лучший уполномоченный профсоюза по охране труда» и другие мероприятия, способствующие развитию инициативы непосредственно у работников, а также выявлению актуальных вопросов в сфере охраны труда. По итогам указанных мероприятий происходит корректировка коллективных договоров, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В комплексе защитных мер по обеспечению безопасности персонала важное место занимают средства индивидуальной защиты, которые используются в повседневной производственной деятельности и, что особенно значимо, при выполнении работ, связанных с термическими рисками. Особенное внимание уделяется работодателями обеспечению работников защитными костюмами от воздействия электрической дуги. Однако проблемы в области обеспечения надежными СИЗ, в том числе обусловленные современным состоянием нормативной базы по этому вопросу, имеются, что требует самого пристального рассмотрения и принятия мер по их решению.

Как показывает практика, энергокомпании расходуют на приобретение СИЗ в среднем до 70 % средств, предусмотренных на финансирование охраны труда. Несмотря на выделение работодателями денежных средств на приобретение СИЗ, из-за высокой стоимости отдельных

образцов СИЗ и ограниченности финансовых возможностей организаций обеспеченность ими еще пока не достаточная.

Решение задачи сокращения профессиональных заболеваний в организациях электроэнергетики осуществляется совместными действиями сторон социального партнерства путем системного управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, оценки и контроля таких рисков), а также за счет мер экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда.

В свою очередь, основой системы управления профессиональными рисками должна стать оценка условий труда на каждом рабочем месте с выявлением вредных и (или) опасных производственных факторов по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, оценка состояния здоровья занятых на этих рабочих местах работников, по результатам которых должны осуществляться мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, а также профилактика профессиональных заболеваний работников.

Учитывая, что одним из приоритетных направлений реализации на практике «Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008–2010 годы»^{*} является введение и функционирование системы управления профессиональными рисками, в каждой организации должны быть проведены мероприятия, связанные с разработкой и введением системы управления охраной труда, оценкой состояния условий труда на каждом рабочем месте, т. е. аттестация рабочих мест по условиям труда.

В течение последних лет в период завершения реформирования электроэнергетики Объединением РаЭл осуществлялся анализ состояния условий и охраны труда,

^{*}Утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.10.2008 № 586.

заболеваемости, в т.ч. профессиональной, были подготовлены и доведены до членских организаций Аналитический доклад «Охрана труда в энергетике России: обеспечение безопасных условий и охраны труда, сохранение и укрепление здоровья работников – инвестиции в человеческий капитал» (2007 год) и Аналитический материал Объединения РаЭл «Вопросы сохранения и укрепления здоровья работающих, состояния профессиональной заболеваемости в электроэнергетике» (2008 год). В указанных аналитических материалах наряду с очевидными положительными тенденциями, в целом по отрасли электроэнергетики выявлены проблемы, существующие в области охраны труда и требующие разрешения не только на уровне государства, но и вопросы, которые возможно отрегулировать на локальном уровне, в конкретных компаниях, за счет более эффективной организации работ по охране труда, более тесного и слаженного взаимодействия сторон социального партнерства (работодателей и представителей работников).

Динамика состояния условий и охраны труда свидетельствует о сохранении в организациях электроэнергетики рабочих мест с условиями труда, не отвечающими санитарно-гигиеническим нормативам, при этом ведущими вредными производственными факторами, воздействующими на работников, являются физические факторы (шум, ультразвук, инфразвук, вибрация), запыленность, загазованность. Одновременно фиксируется возрастание занятости работников электроэнергетики, в т.ч. женщин, на тяжелых работах.

Период 2008 и 2009 годов характеризуется устойчивой тенденцией снижения показателей производственного травматизма в организациях электроэнергетики. Так, за 9 мес. 2009 г. по оперативным данным Федеральной инспекции труда, количество пострадавших со смертельным исходом при производстве и распределении электроэнергии, газа и воды составило 119 случаев

по сравнению со 137 случаями в аналогичном периоде 2008 г. Установлено, что основными причинами травматизма в электроэнергетике, наряду с такими, как поражение электрическим током, в т.ч. от электродуги, дорожно-транспортные происшествия, падение с высоты, являются организационные, обусловленные отступлениями от надлежащей организации производства работ, в т.ч. самовольным производством работ, неприменением средств индивидуальной защиты, невыполнением требований безопасности.

Одной из мер, направленных на повышение эффективности профилактики травматизма и профзаболеваний, является деятельность работодателей электроэнергетики по мотивации каждого работника к безопасному труду, обеспечение формирования ответственного отношения к своему здоровью, осознания и понимания каждым работником, что выполнение требований охраны труда нужно в первую очередь ему самому, что это его персональное здоровье, его жизнь, что каждый должен обеспечивать свою собственную безопасность, работу без травм и аварий, проявлять неприемлемость к нарушителям требований безопасности.

Снижение в 2008 и 2009 годах профессиональной заболеваемости работников электроэнергетики является результатом планомерной работы служб охраны труда по улучшению условий и охраны труда, большим охватом медицинскими осмотрами работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, внедрения мероприятий по оздоровлению работников, и, в то же время, может быть индикатором низкого качества медицинских осмотров, недостаточным количеством профпатологических служб в субъектах Российской Федерации, удаленностью учреждений здравоохранения от объектов электроэнергетики. При этом отмеченное снижение профессиональной заболеваемости происходит на фоне роста инвалидности работников, у которых профессиональное заболевание установлено впервые.



В 2009 году Комиссией по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике было принято решение о проведении Обзора практики взаимодействия сторон социального партнерства в организациях электроэнергетики в области охраны труда посредством анкетирования энергокомпаний, результаты которого впоследствии могут использоваться как членскими организациями Объединения РаЭл и участниками ОТС в электроэнергетике РФ, так и представителями работников – органами первичных и территориальных организаций отраслевого профсоюза.

Целью проведенного исследования являлось получение информации об участии представителей работодателей и профсоюзных органов в осуществлении мер по безусловному выполнению государственных нормативных требований охраны субъектами трудовых отношений, организации профсоюзного контроля за охраной труда на предприятиях, выявление имеющихся в организациях резервов для улучшения работы по созданию безопасных условий и охраны труда, практики более эффективного сотрудничества сторон социального партнерства, направленного на сохранение здоровья персонала, повышение производительности труда, получения полной картины участия работодателей и профсоюза, а также выявления вопросов, требующих принятия совместных решений работодателями и профсоюзными организациями, в том числе получение от профсоюзных организаций конкретных предложений по совершенствованию общественного контроля.

В анкетировании стороны работодателей приняли участие 27 членских организаций Объединения РаЭл и 22 организации, присоединившиеся к ОТС на 2009 – 2011 годы. В разработку была включена информация, полученная Объединением РаЭл не только от юридических лиц, но и от 150 их филиалов. Следует отметить, что настоящее анкетирование, выполненное стороной Работодателей, не имело своей целью проведение исчерпывающего ста-

тистического исследования практики взаимодействия социальных партнёров в области охраны труда, а было направлено на выявление характерных тенденций, проблемных мест в организации процедур оценки состояния условий и охраны труда в конкретных организациях, обобщение практики взаимодействия социальных партнеров по изучаемому вопросу.

Проведенный Обзор показывает, что деятельность организаций электроэнергетики по охране труда, сотрудничество работодателей и работников (или их представителей) в этой сфере, направленное на обеспечение безопасного труда, сохранение жизни и здоровья работников, приводит к значимым результатам: отмечается устойчивая тенденция снижения показателей производственного травматизма, профессиональной заболеваемости; большее внимание уделяется мероприятиям по улучшению условий труда работников, а также профилактическим мероприятиям, связанным с укреплением здоровья и ведением здорового образа жизни; повышения значимости и престижности рабочих профессий. Отмечаемые случаи отступления от нормативных требований охраны труда (недостаточное финансирование мероприятий по охране труда, повторяемость причин травматизма и т.д.) являются предметом повышенного внимания сторон социального партнерства при принятии соответствующих мер по их снижению или полному устранению.



II. Особенная часть

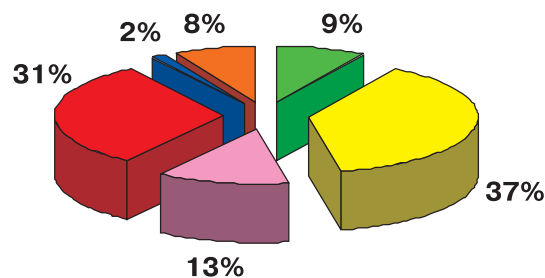
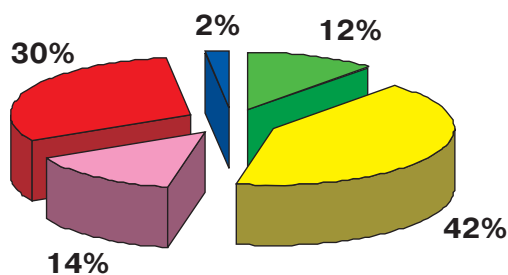
**Информирование общественности
о реализации Участниками Отчета
обязательств, зафиксированных в ОТС,
и других обязательств в социально-трудовой
сфере в период 2007–2008 годов**



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

в 2009 году ¹в 2010 году



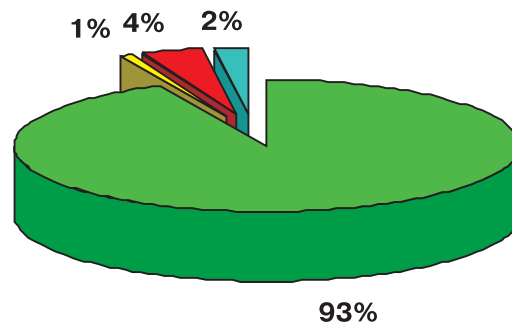
- Подтвердили, что при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию условия ОТС учитывались полностью.
- Условия ОТС учитывались частично.
- Условия ОТС учитывались минимально – в рамках требований, порядок которых конкретно определен в ОТС.
- Условия ОТС практически не учитывались – прежде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

¹На этом и последующих графиках показано процентное соотношение ответов, представленных Участниками Отчета. Подробности раскрыты в пояснениях, сопровождающих каждый график.



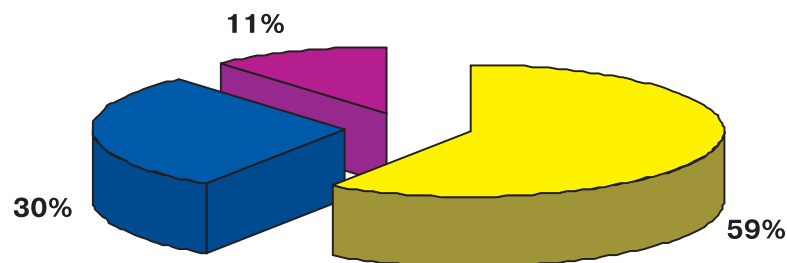
Общие положение

1.2. Структура общественных организаций, представлявших интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства в 2009 году.



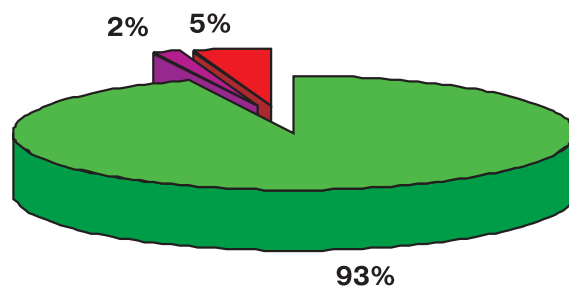
- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации.
- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзная организация и иные организации.
- Отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства.
- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли иные организации.

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



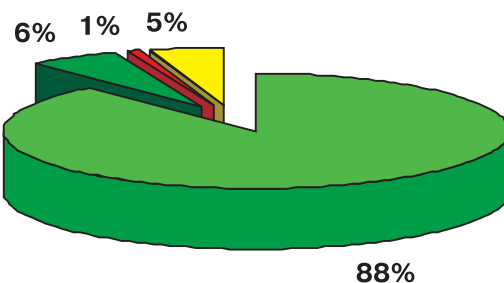
- Первичная профсоюзная организация не выдвинула соответствующих условий.
- При перечислении денежных средств в установленном размере.
- Иной вариант.

1.3. Информация о наличии у Участников Отчета коллективных договоров в 2009 году.



- В отчетном периоде у Участников Отчета действовал коллективный договор.
- В отчетном периоде у Участников Отчета действовал коллективный договор, но срок его действия закончился до завершения отчетного периода, а новый коллективный договор ещё не заключен.
- Коллективный договор в отчетном периоде у Участников Отчета отсутствовал.

1.4. Информация о структуре коллективно-договорного регулирования.

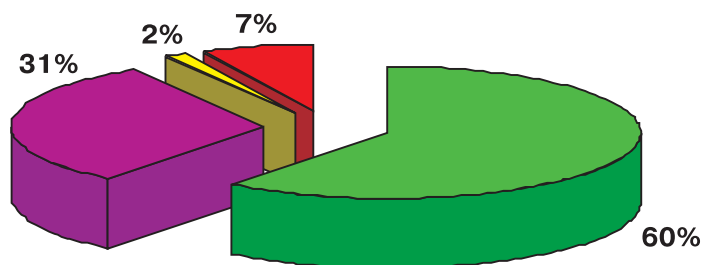


- Действует единый коллективный договор, приложения которого распространяются на все подразделения (филиалы).
- Действует единый коллективный договор, приложения которого отражают особенности отдельных подразделений (филиалов).
- Имеются подразделения (филиалы, исполнительный аппарат), на которые не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



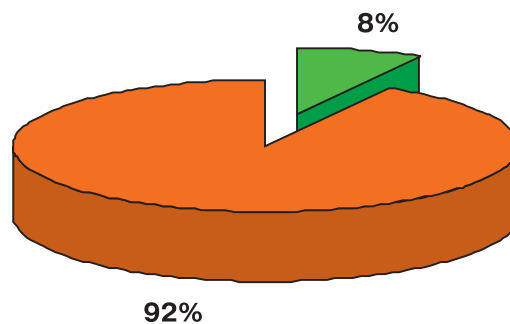
Общие положение

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



- Действие коллективного договора распространялось на всех работников.
- Действие коллективного договора распространялось на всех работников, кроме высших и ведущих менеджеров.
- Действие коллективного договора распространялось на другие категории работников.
- Действие коллективного договора распространялось только на членов профсоюза.

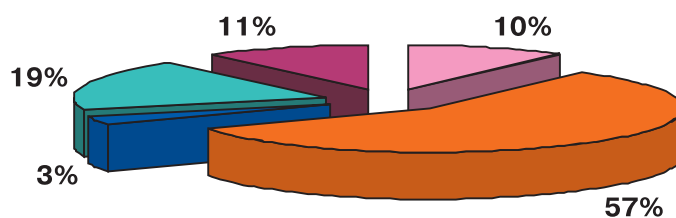
1.6. Информация о заключении в 2009 году каких-либо «антикризисных» дополнений/соглашений к коллективному договору.



- «Антикризисные» дополнения/соглашения к коллективному договору заключались.
- Подобные дополнения/соглашения к коллективному договору не заключались.

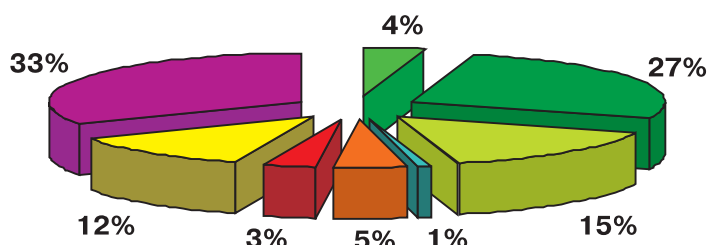
Раздел 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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



- Применяется только 2-сменный режим работы.
- Применяется 2- и 3-сменные режимы работы.
- Применяется только 3-сменный режим работы.
- Отсутствует многосменный режим работы.
- Другой вариант ответа.

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

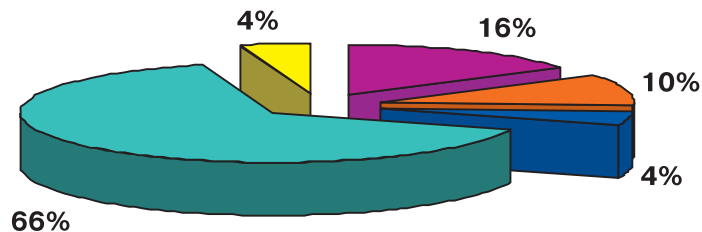


- При 2-х сменном режиме – три бригады.
- При 2-х сменном режиме – четыре бригады.
- При 2-х сменном режиме – пять бригад.
- При 2-х сменном режиме – шесть бригад.
- При 3-х сменном режиме – четыре бригады.
- При 3-х сменном режиме – пять бригад.
- В различных филиалах применяются различные системы сменного режима работы.
- Иной вариант ответа.



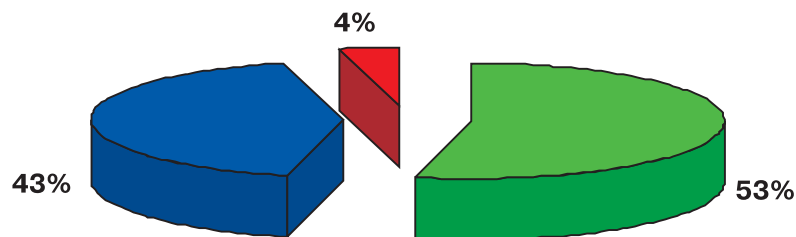
Рабочее время и время отдыха

Информация о продолжительности учетного периода при суммированном учете рабочего времени.



- Месяц.
- Квартал.
- Полугодие.
- Год.
- Нет единого подхода, в каждом филиале установлен свой учетный период.

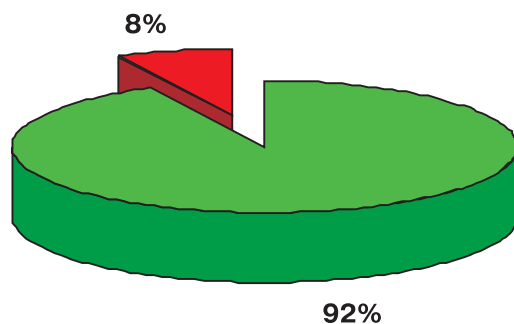
2.2. Практика использования «Отраслевого порядка установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России»* при установлении режима рабочего времени и времени отдыха



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

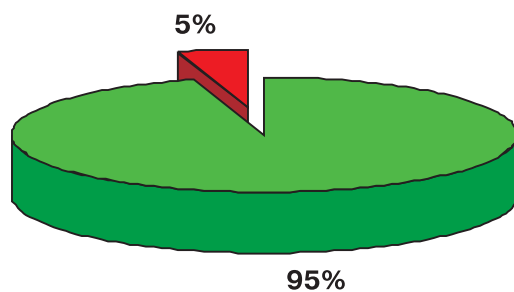
2.3. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

а) отцу при рождении ребенка



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

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



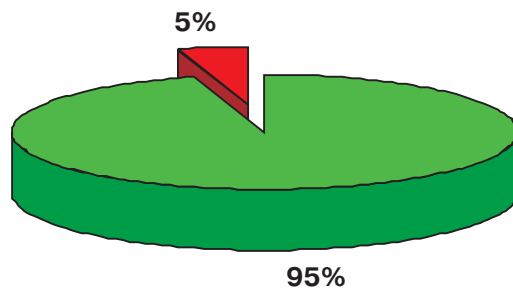
- Участники Отчета предоставляли работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случае вступления в брак работника или его детей от 1 до 3 календарных дней.
- Участники Отчета данный отпуск не предоставляли.

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



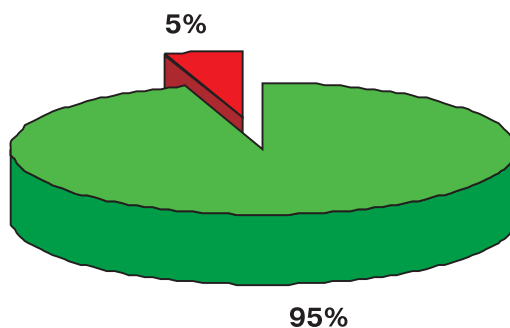
Рабочее время и время отдыха

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



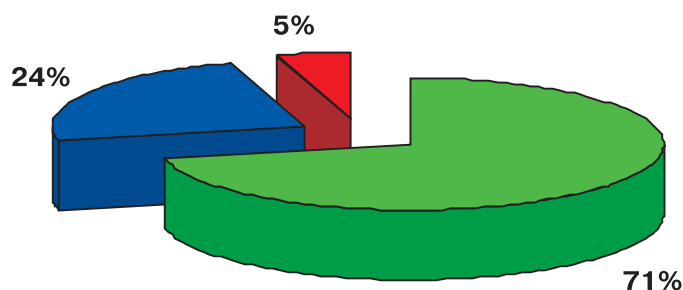
- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае смерти членов семьи от 1 до 5 календарных дней.
- Участники Отчета отпуск в случае смерти членов семьи не предоставляли.

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



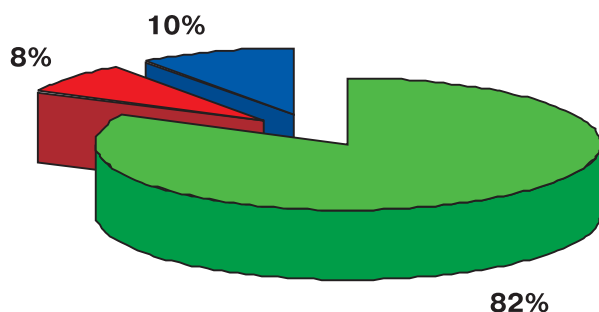
- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний.
- Участники Отчета не предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск по данному основанию.

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



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

2.5. Информация о своевременно аттестованных рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями охраны труда. (из числа Участников Отчета, у которых имеются рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда)



- Все рабочие места своевременно аттестованы в соответствии с требованиями охраны труда.
- Участниками Отчета аттестация не была проведена.
- Участниками Отчета аттестация рабочих мест была проведена частично (от 50% до 90%).

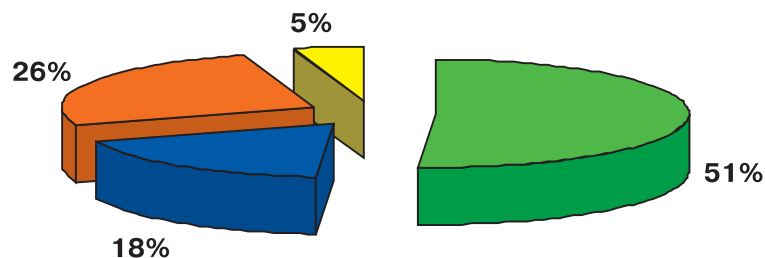


2.6. Практика предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных ОТС, по следующим основаниям:

- а) за ненормированный рабочий день (указали 72% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (указали 22% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- в) проводы сына (мужа) на срочную службу в Российскую Армию (указали 16% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- г) за многосменный режим работы (указали 42% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- д) членам добровольной пожарной дружины (указали 3% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- е) за работу без больничных листов в течение года (указали 1% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- ж) за особый характер работы (указали 2% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- з) за тяжелые условия труда (указали 4% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- и) дополнительные отпуска по иным причинам (указали 12% Участников Отчета из общего числа респондентов).

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

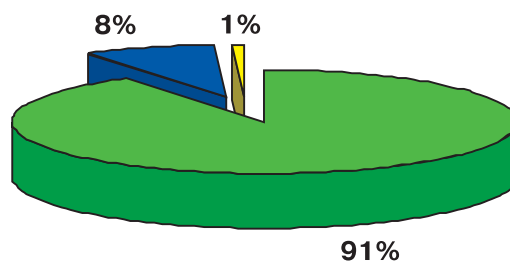
3.1. Информация о способах установления систем оплаты труда у Участников



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

3.2. Практика предоставления повышенной оплаты труда за работу:

а) в выходные дни:

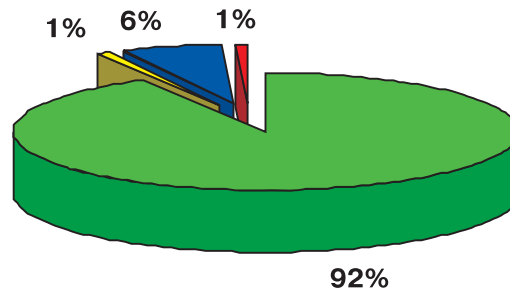


- Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).
- Участниками Отчета не допускается работа в выходные дни.
- Не предоставлялась, к работе в выходные дни привлекаются только работники, изъявившие желание компенсировать работу в выходной день предоставлением другого дня отдыха.



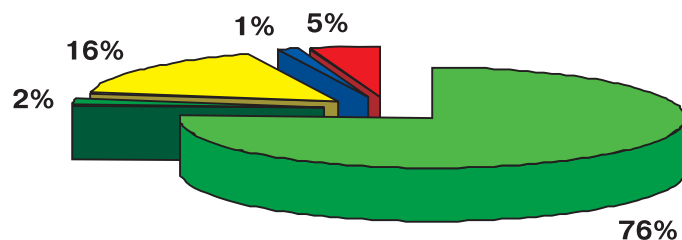
Оплата труда

б) в нерабочие праздничные дни:



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

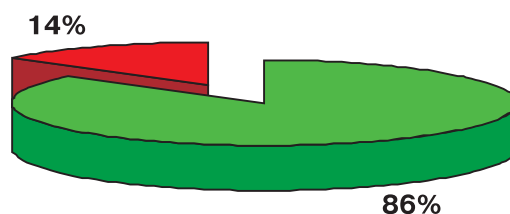
в) за сверхурочную работу:



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

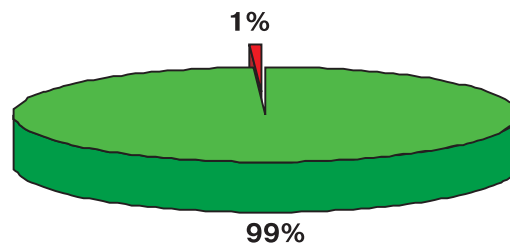
3.3. Практика получения работодателем в отчетном периоде претензий и жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников, связанных с тем, что работодатель не обеспечил:

а) связь оплаты труда работников с результатами труда:



- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанные с обеспечением связи оплаты труда работников с результатами труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств по этому основанию (от 1 до 6 жалоб).

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

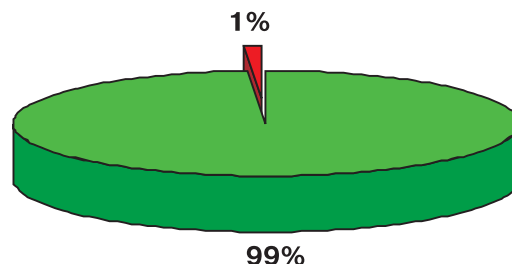


- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с доведением до работников информации о применяемых условиях оплаты труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали жалобы по этому основанию.



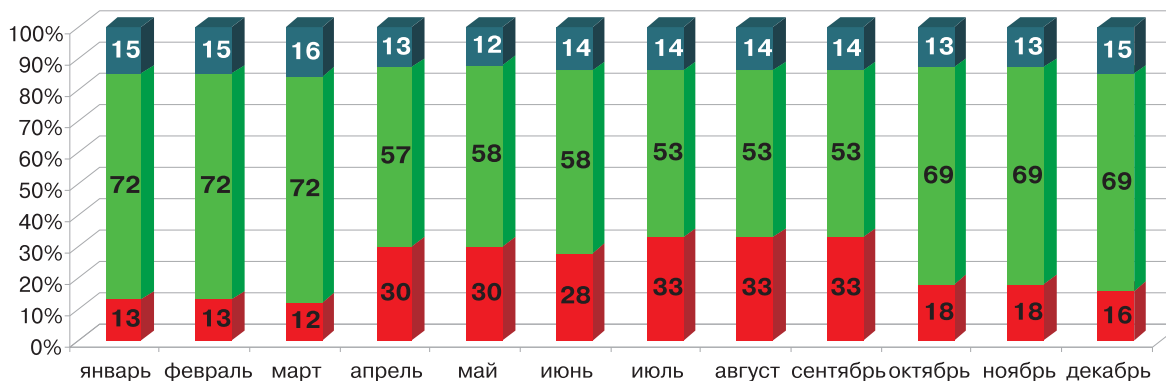
Оплата труда

в) совершенствование нормирования труда:



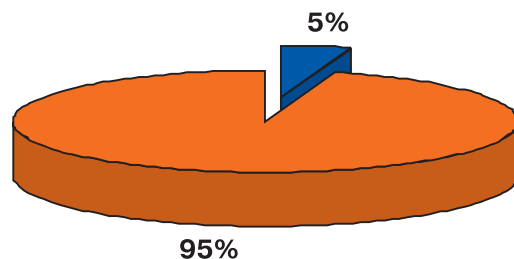
- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с совершенствованием нормирования труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств по этому основанию в количестве 2 жалоб.

3.4. Практика исполнения в 2009 году условия ОТС по установлению Участниками Отчета размера Тарифной ставки рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала (ППП)



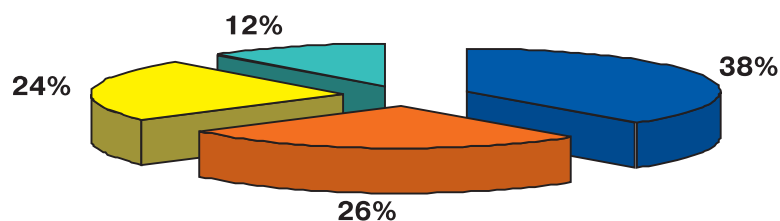
- Больше размера, предусмотренного ОТС
- Соответствует размеру, предусмотренному ОТС
- Меньше размера, предусмотренного ОТС

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



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

3.6. Информация об источниках пересмотра системы оплаты труда в отчетном периоде:

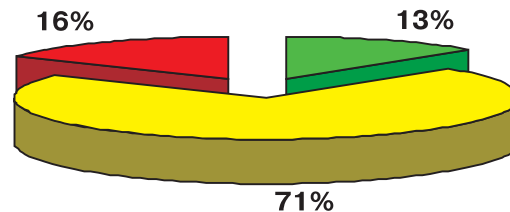


- Изменение положений об оплате труда и материальном стимулировании работников каждой Организации с обеспечением увеличения постоянной части заработной платы за счет сокращения переменной ее части.
- Реализация программ управления издержками.
- Учет регулятором экономически обоснованных расходов, понесенных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



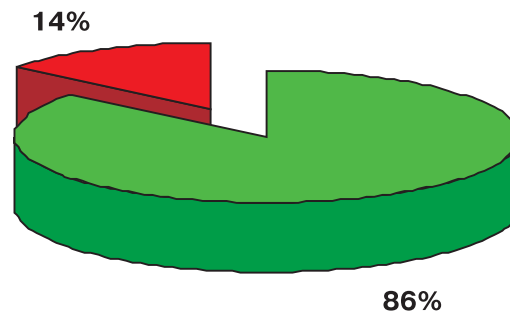
Оплата труда

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



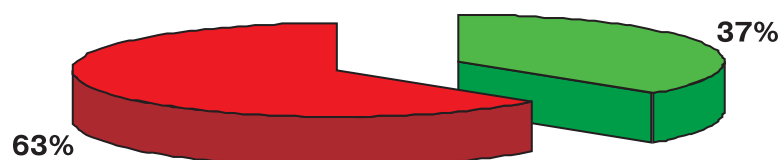
- Участники Отчета сообщили, что оплата труда производится в полном соответствии с «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».
- Участники Отчета применяют отдельные положения Рекомендаций наряду с использованием собственных наработок,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

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



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

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



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

3.10. Информация о количестве работников, профессиональные качества которых были оценены в 2009 году

Среднесписочная численность работников всего, чел.	Участники Отчета*
18 – 300	20
310 – 600	20
700 – 1000	14
1050 – 2000	27
2100 – 3000	26
3010 – 5000	22
более 5000	17
ВСЕГО:	146

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



Оплата труда

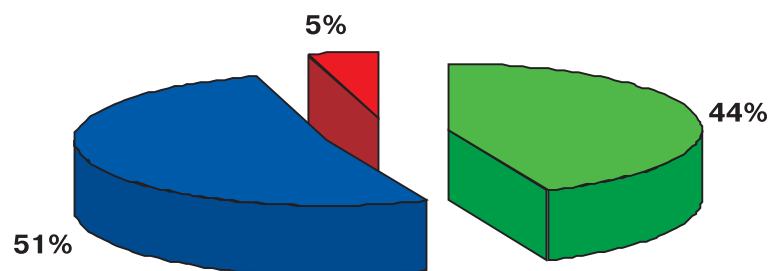
Количество работников, прошедших оценку, чел.	Участники Отчета*
1 – 10	12
11 – 30	15
31 – 100	17
101 – 200	12
более 200	20
ВСЕГО:	76

Количество работников, которым по результатам оценки был повышен тарифный коэффициент, чел.	Участники Отчета*
1 – 10	17
11 – 30	19
31 – 100	12
101 – 200	10
более 200	14
ВСЕГО:	72

Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в повышении тарифного коэффициента, чел.	Участники Отчета*
1 – 3	12
4 – 10	9
13 – 40	6
более 70	4
ВСЕГО:	11

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

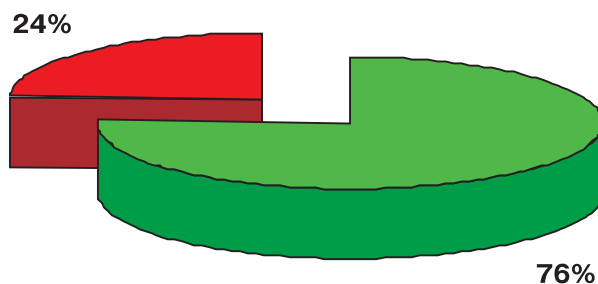
3.11. Практика изменения размера тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.



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

3.12. Практика применения критериев премирования по следующим показателям:

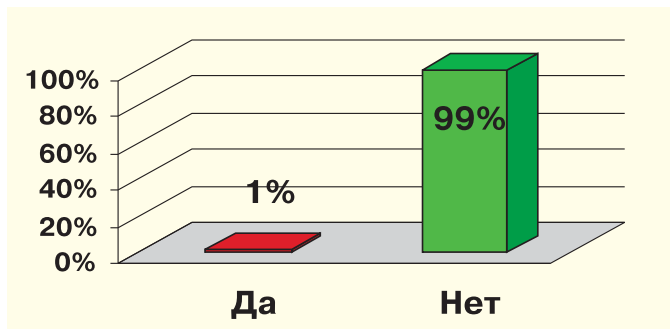
а) отсутствие аварий в отчетном году:



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



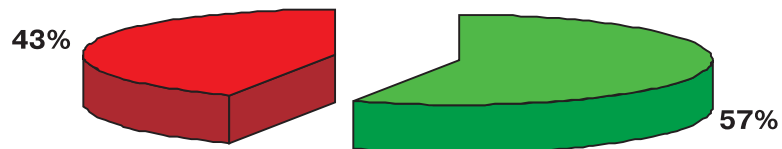
Оплата труда




 Участники Отчета подтвердили, что у них имели место аварийные ситуации в отчетном году.

 У Участников Отчета аварийных ситуаций в отчетном году не было.

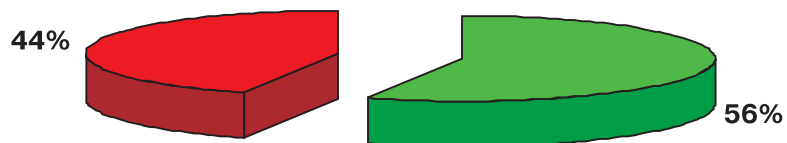
б) отсутствие роста инцидентов по сравнению с предыдущим календарным годом:




 Участники Отчета ответили, что отсутствие роста инцидентов является критерием премирования.

 У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

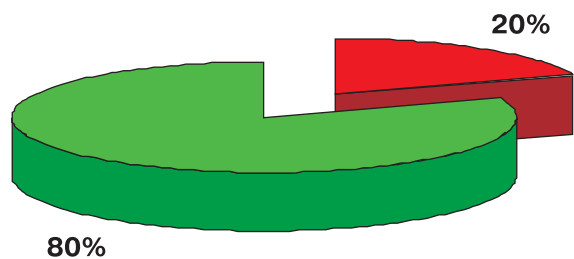
в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом:



 Участники Отчета ответили, что отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным является критерием премирования.

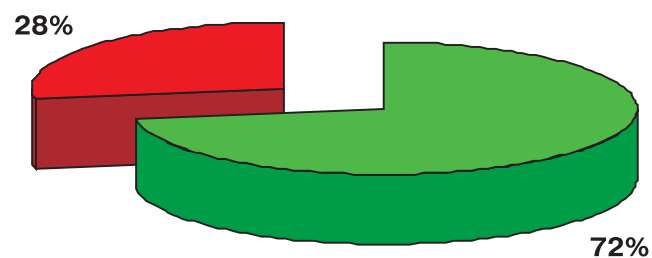
 У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

Особенная часть



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

Количество случаев травматизма в отчетном году	Участники Отчета*
1	9
2	6
3	2
4	3
6	1
7	2
ВСЕГО:	23

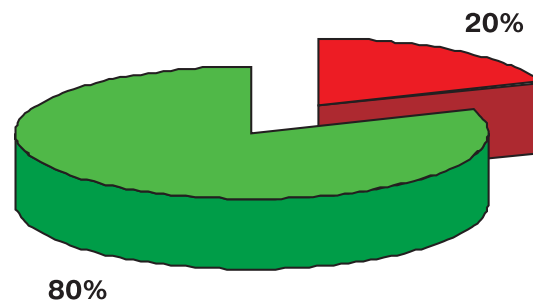


- Участники Отчета ответили, что отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



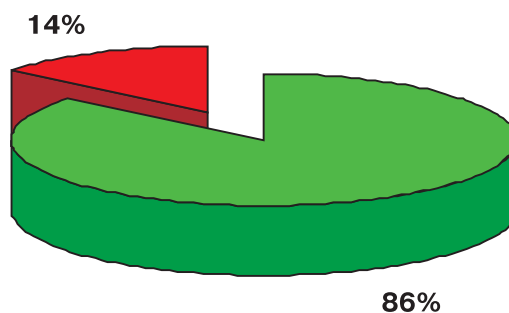
Оплата труда



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

Количество случаев травматизма в отчетном году	Участники Отчета*
1	18
2	4
3	1
7	1
12	1
ВСЕГО:	25

е) отсутствие нарушений производственной дисциплины:



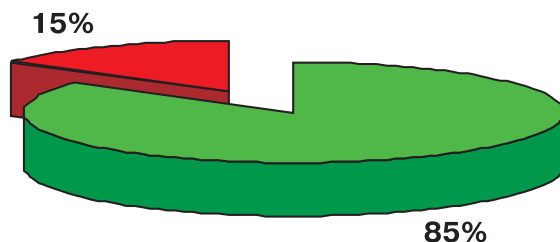
- Участники Отчета подтвердили, что отсутствие нарушений производственной дисциплины является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

Особенная часть

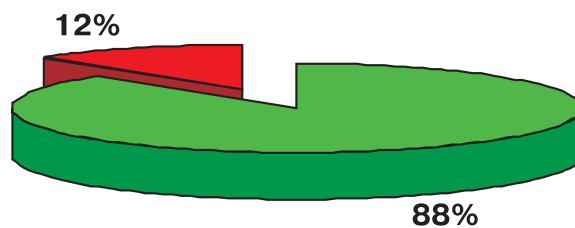


ж) отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности:



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

з) достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов:



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

и) повышение производительности труда:

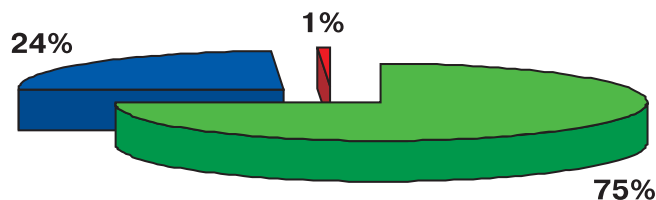


- Участники Отчета подтвердили, что повышение производительности труда является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.



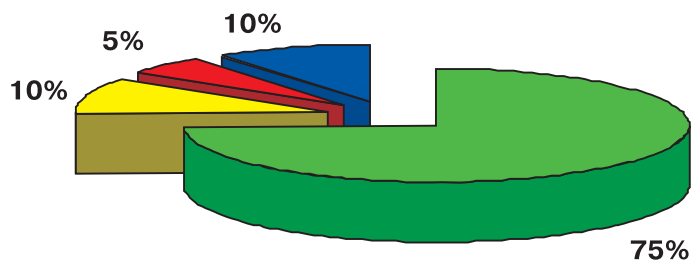
Оплата труда

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



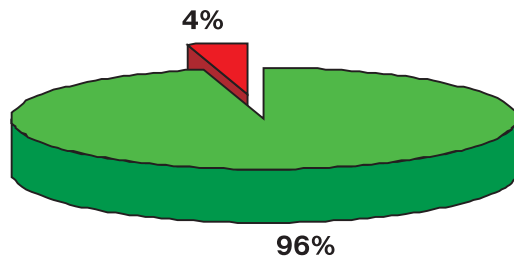
- Участники Отчета ответили, что у них предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Участники Отчета сообщили об отсутствии у них рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Участники Отчета ответили, что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

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



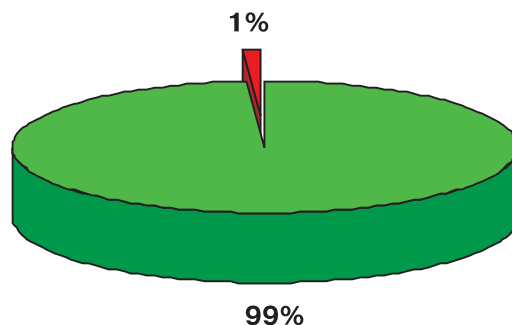
- Участники Отчета предусмотрели порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства.
- Участники Отчета предусмотрели оплату простоев не по вине работника в соответствии с законодательством, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада) работника.
- Участники Отчета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

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



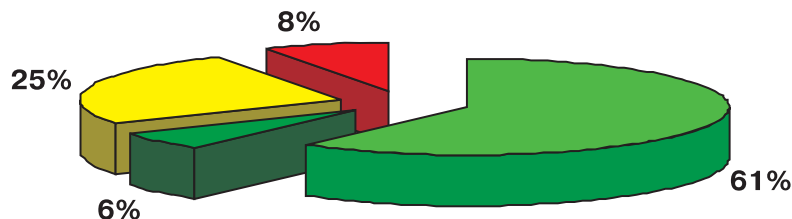
- Участники Отчета подтвердили, что ими производится тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, ТКС работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.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

3.16. Сведения о своевременности выплаты заработной платы.



- Участники Отчета сообщили, что своевременно выплачивали заработную плату в течение отчетного периода.
- Участники Отчета сообщили, что в течение отчетного периода имелись случаи задержек выплаты заработной платы (от 2 до 6 случаев задержки за отчетный период со сроком задержки от 5 до 15 календарных дней).

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



- Участники Отчета подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме (от 5 до 40 минут в смену).
- Участники Отчета подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, однако предусмотрен иной порядок оплаты времени приемки смены.
- Участники Отчета ответили, что у них отсутствует сменный режим работы.
- Участники Отчета подтвердили, что не оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, по иным причинам.

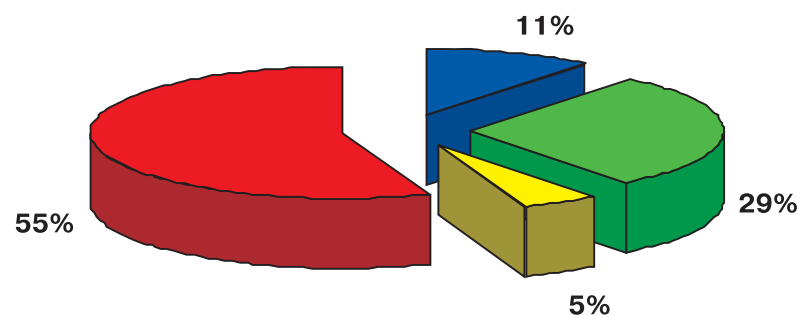
3.18. Информация о размере доплат к тарифной ставке (должностному окладу) за работу в многосменном режиме.

2% Участников Отчета – за работу в вечернюю смену – 40%, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки;
10% Участников Отчета – за работу в вечернюю смену доплаты нет, за работу в ночную смену – 60% тарифной ставки;
54% Участников Отчета – за работу в вечернюю смену доплаты нет, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки;
34% Участников Отчета – за работу в вечернюю смену – 20%, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки.



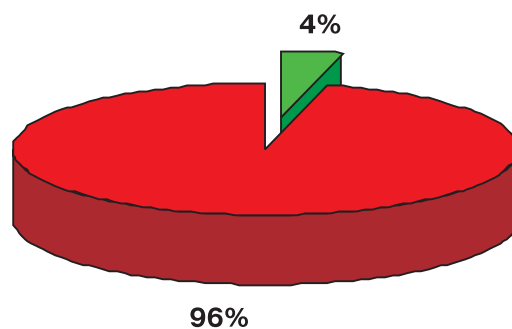
Оплата труда

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



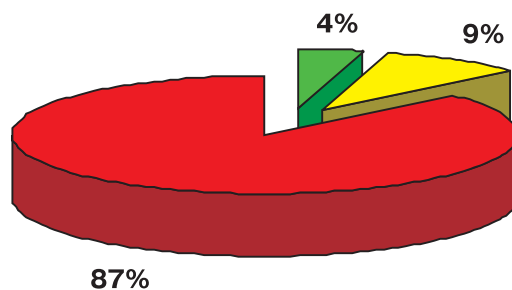
- ПУИ была принята ранее (2008 год).
- Такая программа была принята в связи с кризисными явлениями в экономике.
- ПУИ еще не принята, но готовится и будет утверждена в этом году.
- ПУИ не была принята.

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



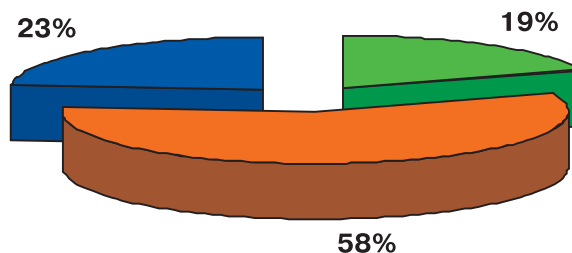
- Предложения ППО в ПУИ были представлены в отчетном периоде.
- Данные предложения ППО представлены не были.

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



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

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

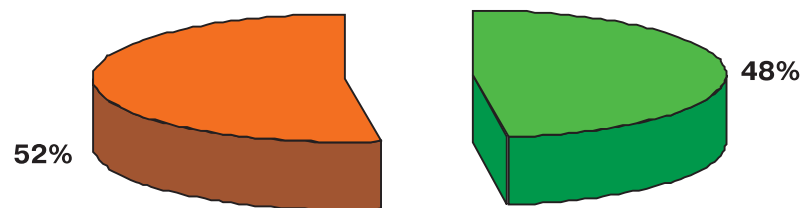


- В системе оплаты труда коэффициенты к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда присутствуют.
- Данные коэффициенты отсутствуют.
- У Участников Отчета отсутствуют обособленные структурные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



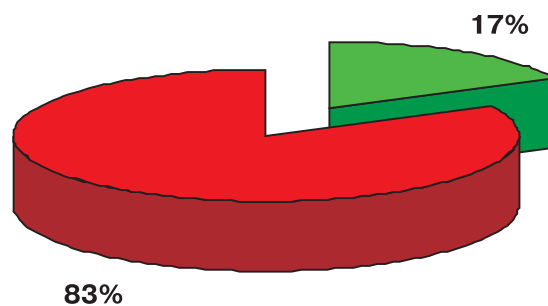
Оплата труда

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



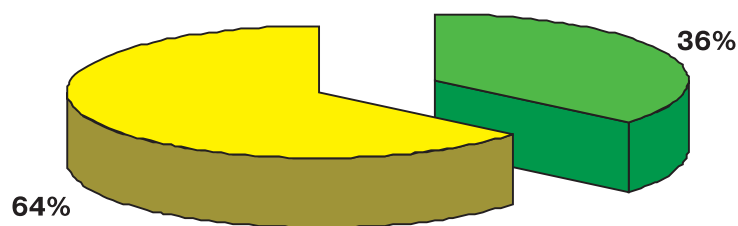
- Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не сформирован.
- Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, сформирован.

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



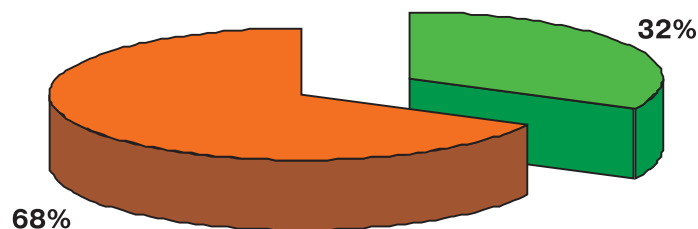
- ППО принимали участие в разработке перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда.
- ППО участие в разработке перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не принимали.

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



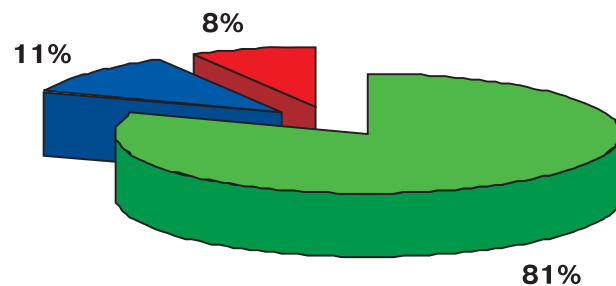
- Оценка эффективности участия ППО в процессе разработки перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда высокая. Были представлены конкретные конструктивные предложения ППО, которые полностью учтены в перечне.
- Средняя, отдельные предложения ППО были частично учтены в перечне.

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



- Дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда отсутствуют.
- Предусмотрены дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда.

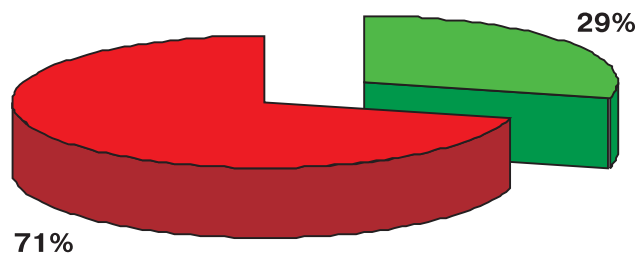
3.27. Информация об установлении зависимости оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность Организации, их превышения.



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

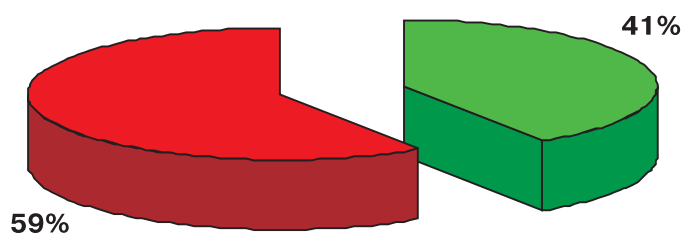


3.28. Информация о проведении в 2009 году Участниками Отчета мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



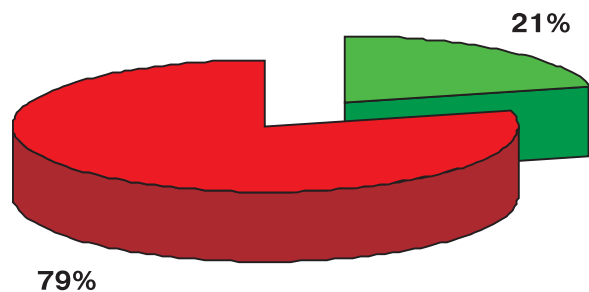
- Мероприятия, направленные на выявление неэффективных рабочих мест в отчетном периоде проводились. Участниками Отчета выявлено от 1 до 73 неэффективных рабочих мест.
- Данные мероприятия не проводились.

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



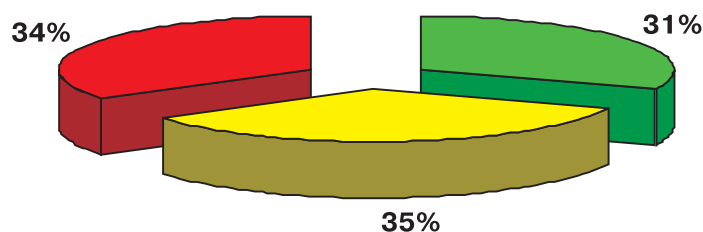
- ППО принимали участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест.
- ППО участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест, не принимали.

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



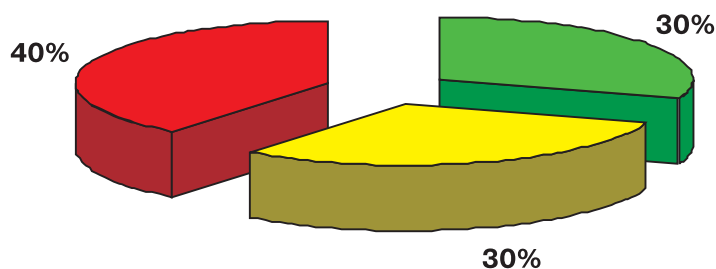
- ППО вносили предложения по рационализации использования выявленных неэффективных рабочих мест.
- ППО таких предложений не вносили.

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



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

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

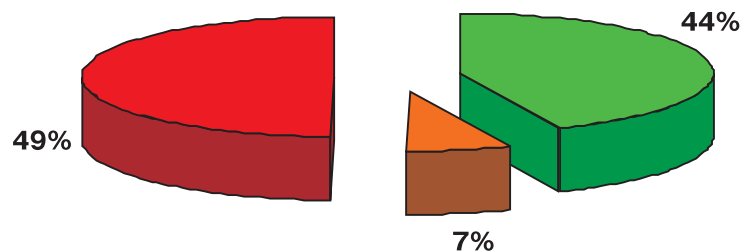


- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось регулярно.
- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось в отдельных случаях.
- Данное поощрение ППО не производилось.



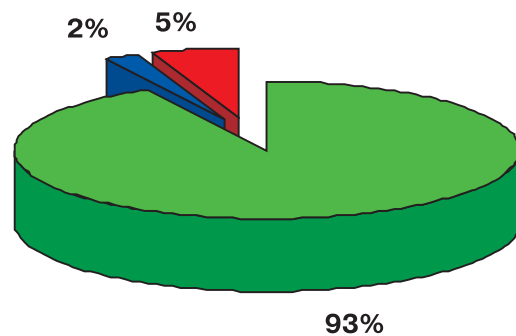
Оплата труда

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



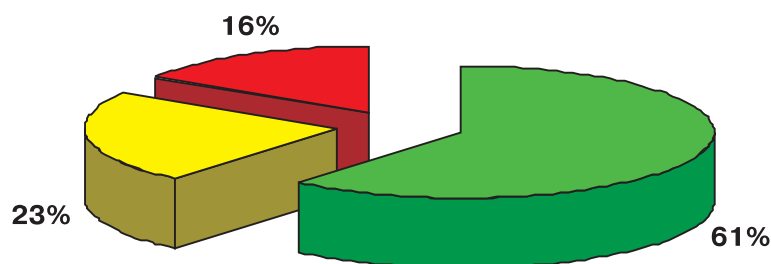
- ППО вносили конструктивные предложения по совершенствованию оплаты труда.
- ППО вносили нецелесообразные предложения по совершенствованию оплаты труда.
- ППО не вносили предложений по совершенствованию структуры оплаты труда.

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



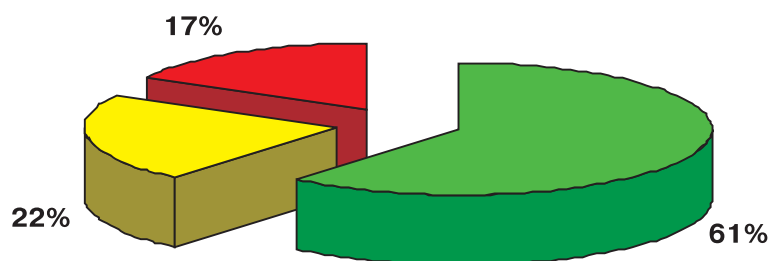
- Работодатель учитывал инициативную позицию ППО при наличии экономической обоснованности и конкретности предложений.
- Работодатель учитывал позицию ППО при любой инициативе ППО.
- Работодатель не учитывал инициативную позицию ППО.

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



- Оказание ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, условиями регистрации в качестве безработного, а также действующими в регионе программами содействия занятости проводилось регулярно.
- Оказание ППО данной консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, проводилось в отдельных случаях.
- Данные консультации ППО не производились.

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

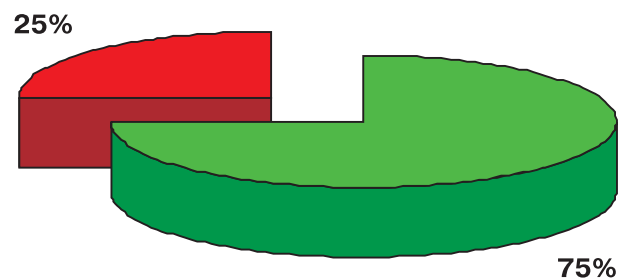


- Оказание ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в т.ч. на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий проводилось регулярно.
- Оказание ППО данной консультационной помощи работникам,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



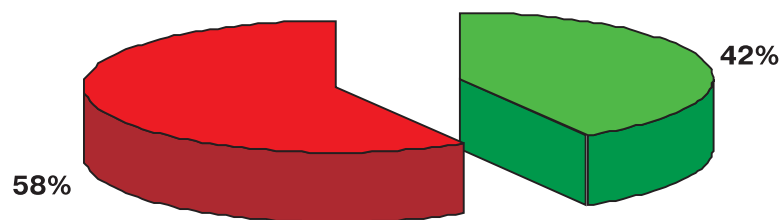
Раздел 4. ЗАНЯТОСТЬ

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



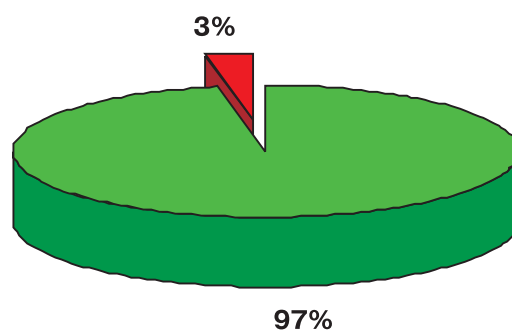
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде не получали со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду по указанным основаниям.
- Участники Отчета указали, что такие факты имели место в количестве от 1 до 6 случаев.

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



- Участники Отчета сообщили, что предусматривают предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, направленным в соответствии с заключенными договорами на обучение.
- Данная норма ОТС не предусмотрена. В подавляющем большинстве случаев это объясняется отсутствием заключенных договоров с учебными заведениями.

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

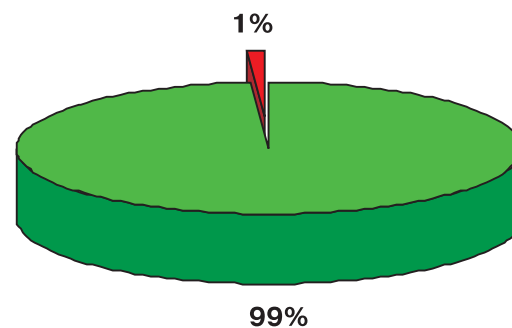


- Участники Отчета подтвердили, что ими предусмотрена профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- Участники Отчета ответили, что у них не предусмотрена подобная профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

100% Участников Отчета ответили, что предусматривают сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

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

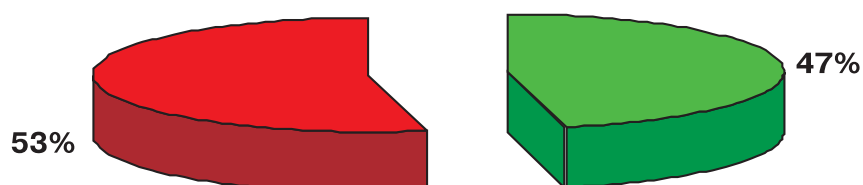


- Участники Отчета подтвердили, что обучающимся без отрыва от производства работникам предоставляются оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, предусмотренные законодательством РФ.
- Участники Отчета ответили, что данные выплаты и льготы не предоставляются.



Занятость

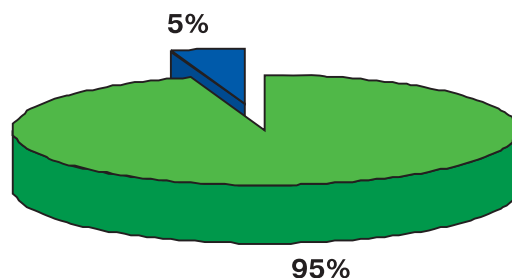
4.6. Практика поддержки Участниками Отчета творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства.



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

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

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

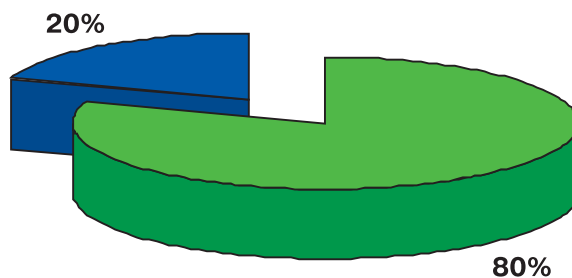


- Участники Отчета констатировали, что предусматривают естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника) в целях минимизации сокращения численности или штата работников.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было сокращения численности или штата.

Особенная часть

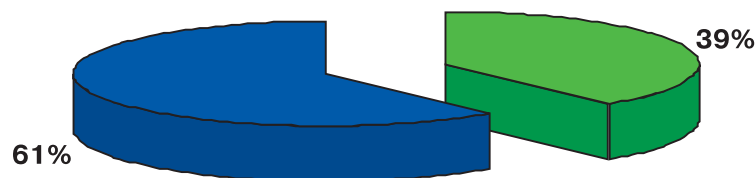


б) подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям:



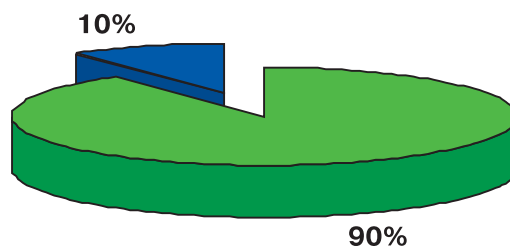
- Участники Отчета ответили, что предусматривают подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было потребности в перемещении кадров внутри организации.

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



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

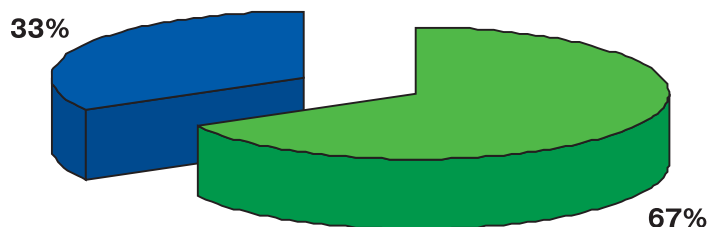
г) перевод на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации:



- Участники Отчета ответили, что предусматривают перевод работников на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было потребности в перемещении кадров внутри организации.

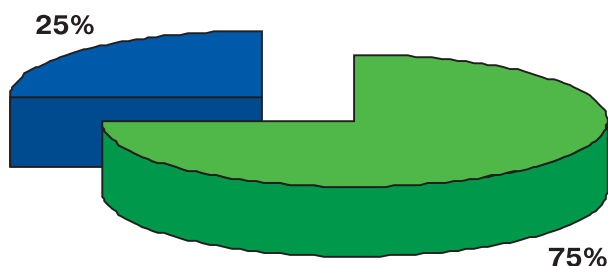


4.8. Информация о проведении Участниками Отчета мероприятий по формированию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.



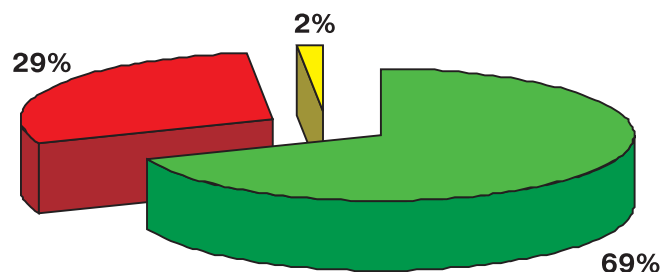
- Участники Отчета ответили, что мероприятий по формированию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств, проводились.
- Участники Отчета сообщили, что данные мероприятия не проводились.

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



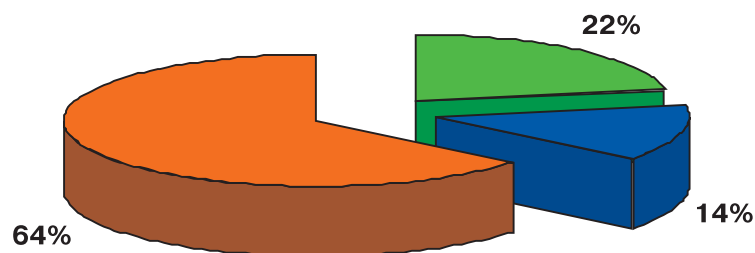
- Участники Отчета подтвердили, что они предусматривают предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.
- Участники Отчета не предусматривают представление такой информации,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

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



- Участники Отчета предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы (предоставляется от 2 до 8 часов в неделю в течении 2–25 недель).
- Участники Отчета предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, частичной оплаты времени для поиска работы.
- Участники Отчета не предусматривали предоставление такого времени – в большинстве случаев из-за отсутствия сокращения численности или штата, а также в связи с отсутствием данного пункта в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

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

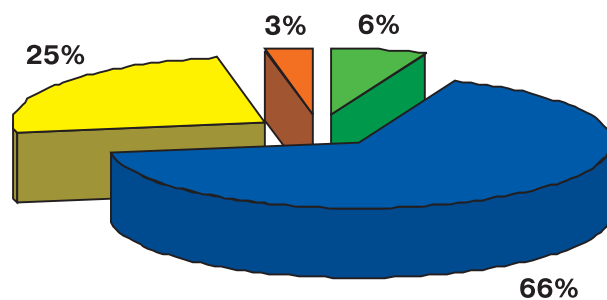


- Участники Отчета подтвердили, что единовременная материальная помощь, выплачиваемая в Организации в связи с уходом на пенсию, работникам, увольняемым по сокращению численности или штата за 2 года и менее до наступления пенсионного возраста, предоставлялась.
- Участниками Отчета данная выплата не предоставлялась.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



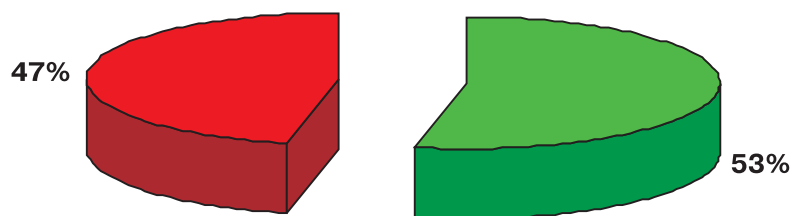
Занятость

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



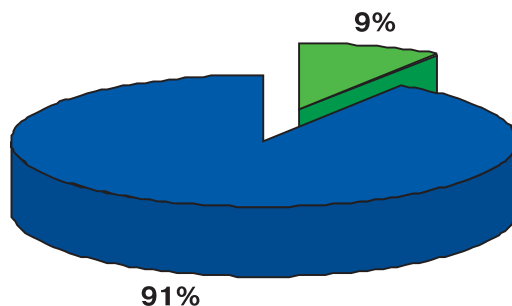
- Участники Отчета предоставляли работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями, возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливали им льготные условия и режим работы.
- Не предоставляли, поскольку случаев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

4.13. Информация о проведении в 2009 году взаимных консультаций между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости.



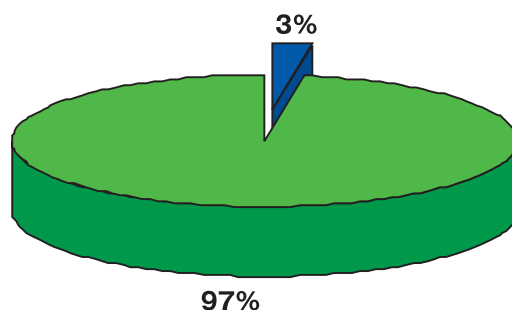
- У Участников Отчета проводились взаимные консультации между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости.
- Не проводились такие консультации, т.к. первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с предложением обсудить вопросы занятости.

4.14. Информация о проведении в 2009 году реорганизации.



- Была проведена реорганизация и применён порядок оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренный пунктом 4.5 ОТС.
- Реорганизация в отчетном году не проводилась.

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

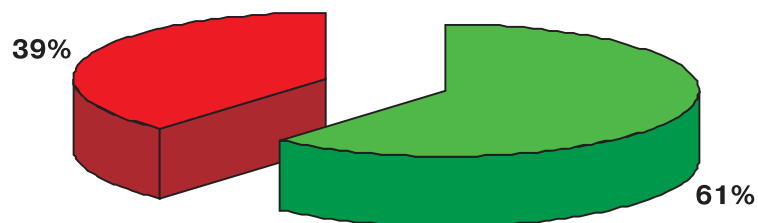


- У Участников Отчета имели место случаи расторжения трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.
- У Участников Отчета таких случаев не было.



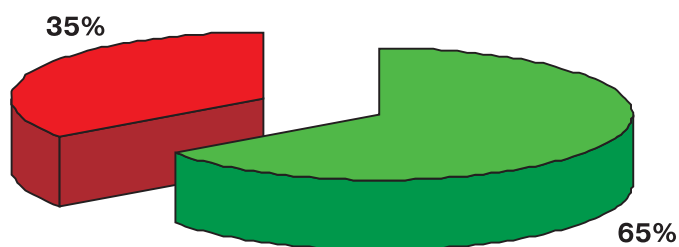
Занятость

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



- Участниками Отчета политика занятости проводилась.
- Участниками Отчета политика занятости не проводилась.

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



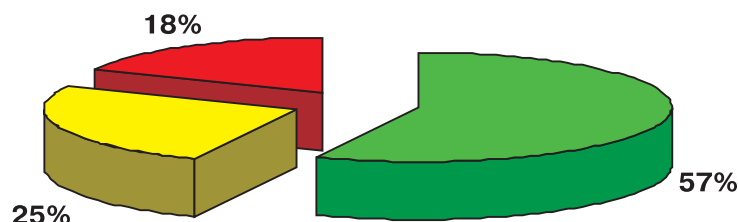
- ППО принимали участие в политика занятости.
- ППО не участвовали в политики занятости.

4.16.б. Информация об основных направлениях политики занятости. (Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

Направления политики занятости	Количество Участников Отчета, %
Улучшение условий труда и повышение эффективности производственных процессов	70
Результативность профессиональной деятельности и постоянный рост профессионально-квалификационного уровня каждого работника	79
Использование эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности Организации	35

Направления политики занятости	Количество Участников Отчета, %
Повышение трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство)	80
Развитие и сохранение кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах	72
Содействие занятости высвобождаемых работников	44

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



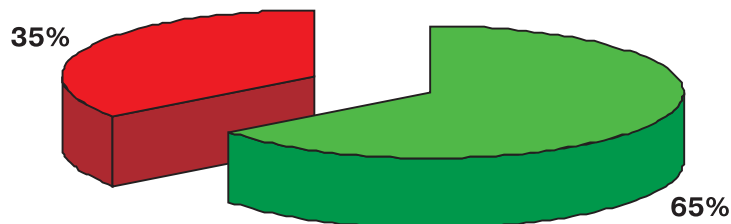
- Участники Отчета проводили совместную работу с ППО по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.
- Участники Отчета проводили работу по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников без участия ППО.
- Участники Отчета не проводили данную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

4.17.б. Информация об основных направлениях работы по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников. (Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

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

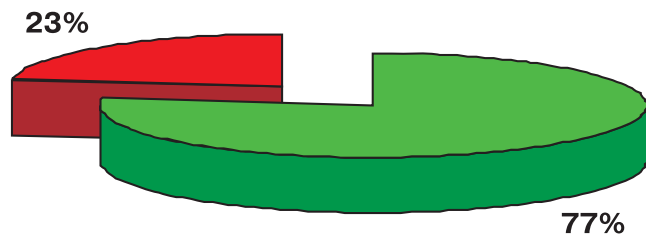


4.18. Информация о наличии у Участников Отчета действующей системы наставничества.



- У Участников Отчета в отчетном периоде действовала система наставничества.
- У Участников Отчета подобная система отсутствовала.

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



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

4.19.б. Информация о мероприятиях, проводимых Участниками Отчета в целях повышения качества профессионального обучения работников. (Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

Мероприятия, проводимые в целях повышения качества профессионального обучения работников	Количество Участников Отчета, %
Предоставление образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможности проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе	87
Предоставление возможности прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений	8

Мероприятия, проводимые в целях повышения качества профессионального обучения работников	Количество Участников Отчета, %
Организация производственной практики учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, при необходимости заключение с ними трудовых договоров	90
Развитие сотрудничества с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе (по заявкам)	64

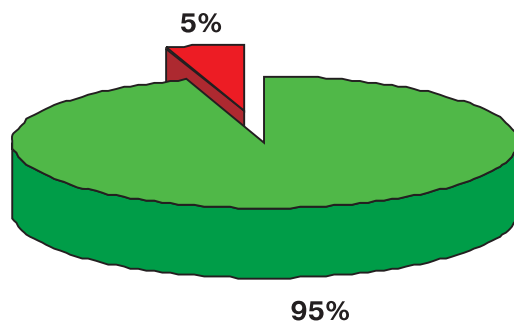
4.20. Информация о поощрении лучших молодых работников в отчетном периоде при проведении Участниками Отчета совместно с ППО конкурсов профессионального мастерства.





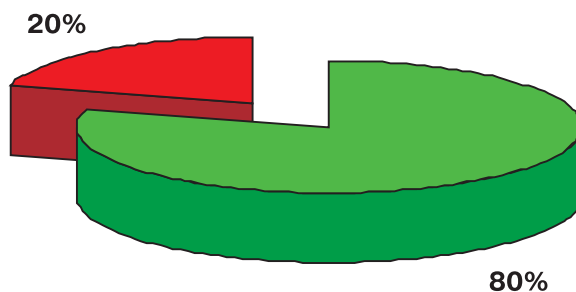
Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

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



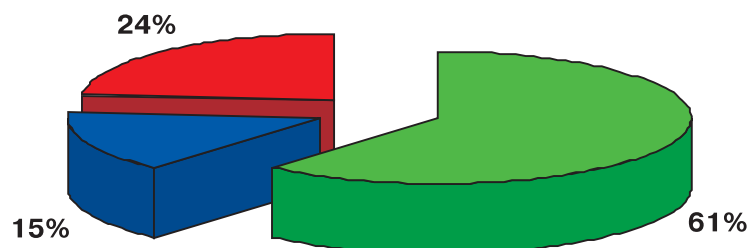
- Участники Отчета сообщили об отсутствии в отчетном периоде случаев обращения работников в суд или инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.
- Участника Отчета сообщили о получении в отчетном периоде одного извещения о возбуждении судебных разбирательств, обращениях работников в инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.

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



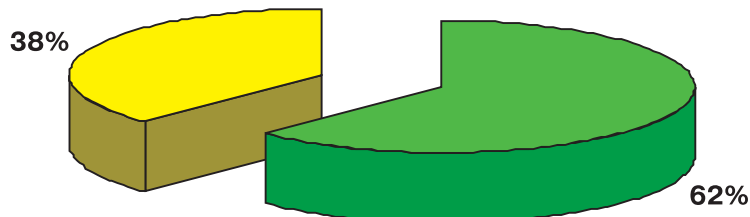
- Участники Отчета сообщили об отсутствии в отчетном периоде предписаний (замечаний) со стороны государственных органов по контролю и надзору на предмет соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.
- Участники Отчета подтвердили получение предписаний (замечаний) со стороны государственных органов по контролю и надзору на предмет соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда (от 1 до 26 случаев).

5.3. Сведения о проведении обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.



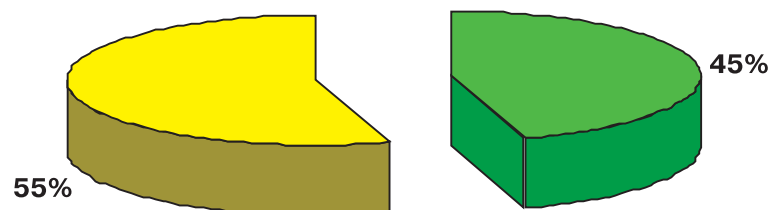
- Участники Отчета подтвердили, что у них проводилось обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Участники Отчета не проводили обучение, поскольку в Организации отсутствуют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.
- У Участников Отчета данная норма не выполнялась по причине недостаточного финансирования или прохождения обучения в 2007 – 2008 году.

5.4. Информация о проведении в 2009 году Участниками Отчета при участии первичной профсоюзной организации конкурсов профессионального мастерства.



- Участники Отчета проводили в 2009 году конкурсы профессионального мастерства при участии первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета подобных конкурсов не проводили.

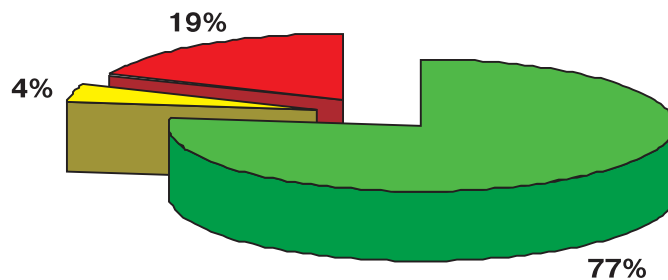
5.5. Информация о применении Участниками Отчета мер поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда.



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

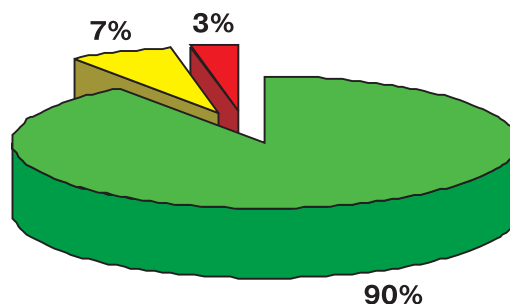


5.6. Информация о практике действия у Участников Отчета комитета (комиссии) по охране труда.



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

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



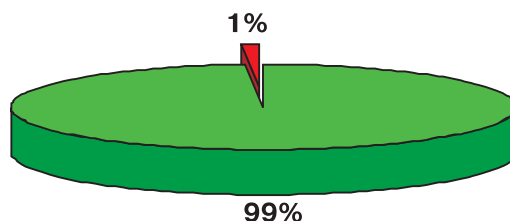
- Отчеты травматизма прорабатываются Участниками Отчета.
- Отчеты травматизма Участниками Отчета получены не были.
- Для Участников Отчета подобные Отчеты не представляют практического интереса.

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

У 100% Участников отчета нормативно-техническая документация в части вопросов охраны труда соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

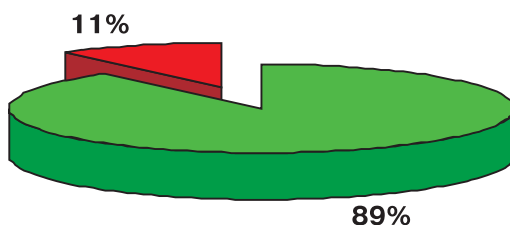
*Обзоры травматизма формируются Объединением РаЭл не реже 1 раза в 2 месяца

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



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

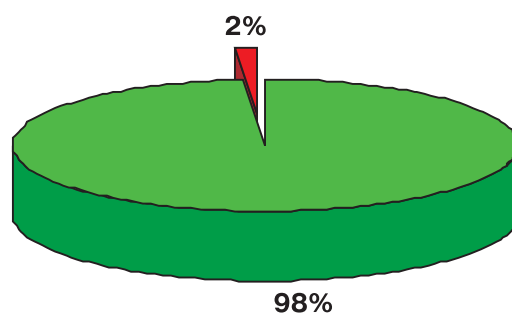
5.10. Информация об обеспечении Участниками Отчета проведения поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций в аттестационных комиссиях в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (Приказ Минздравсоцразвития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



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



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

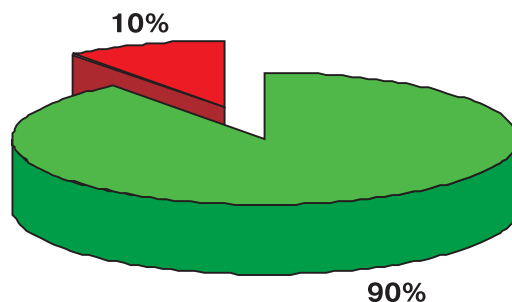


- Участники Отчета обеспечивали проведение данных медицинских осмотров (обследований).
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких обследований.

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

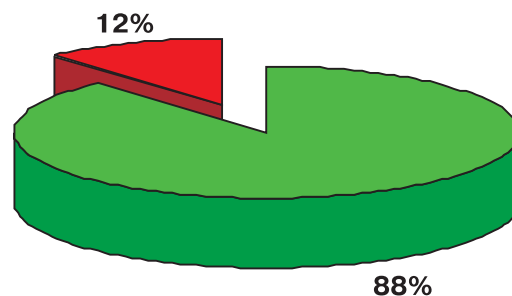
100% Участников Отчета обеспечивали проведение для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктаж по охране труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.

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



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

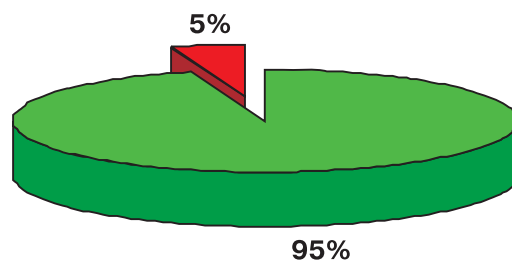
5.14. Информация о проведении Участниками Отчета обучения работников оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей и применением современных обучающих средств.



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

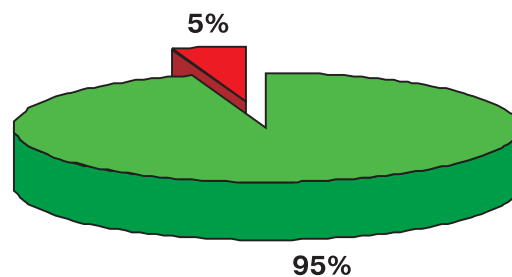


5.15. Информация об обеспечении Участниками Отчета приобретения и выдачи работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными нормами сертифицированных средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.



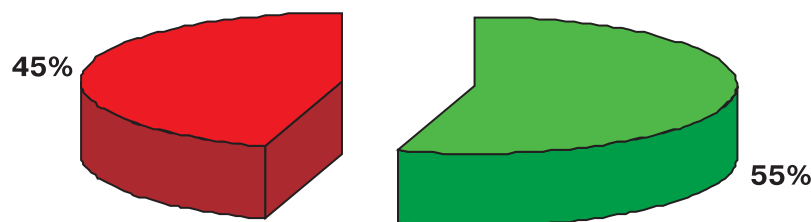
- Участники Отчета обеспечивали приобретение и выдачу работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными нормами сертифицированных средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких мероприятий.

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



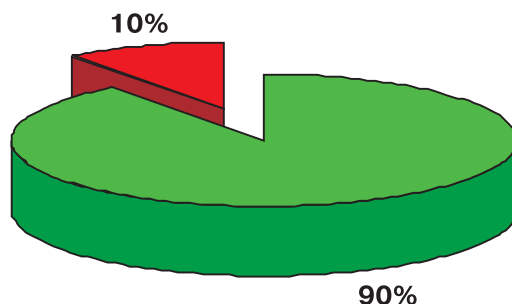
- Участники Отчета обеспечивали контроль правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
- Участники Отчета не обеспечивали данный контроль.

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



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

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

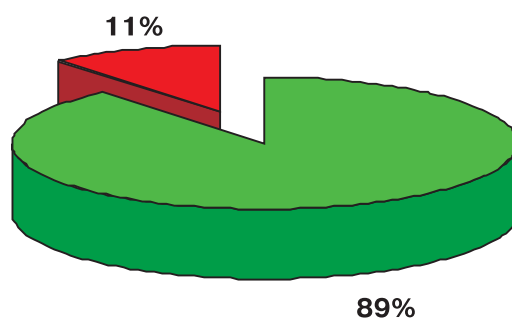


- Участники Отчета разрабатывали в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Организаций.
- Участники Отчета не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



Охрана труда

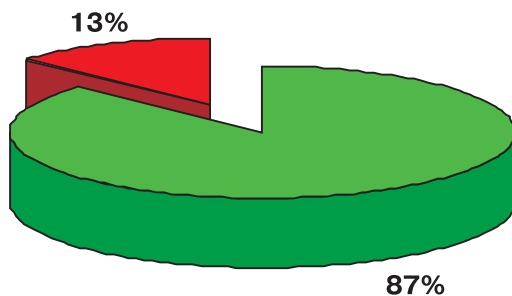
5.19. Информация об использовании Участниками Отчета, в целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях, научно-технических документов, включенных в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра действующих в электроэнергетике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



■ Участники Отчета использовали в целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях, научно-технических документов, включенных в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра, действующих в электроэнергетике НТД.

■ Участники Отчета не использовали данные документы.

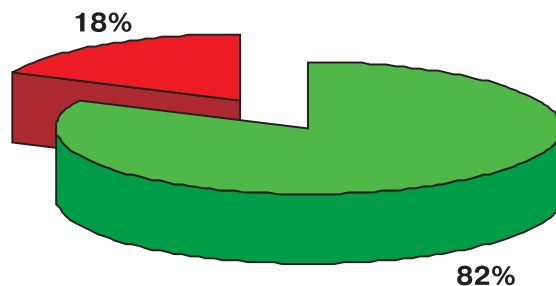
5.20 Информация о содействии ППО формированию ответственной позиции работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью.



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

■ Участники Отчета указали, что ППО данное содействие не оказывали.

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



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

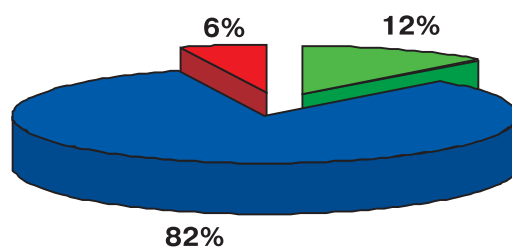


Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

Раздел 6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Сведения о выплатах единовременного пособия в отчетном периоде:

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



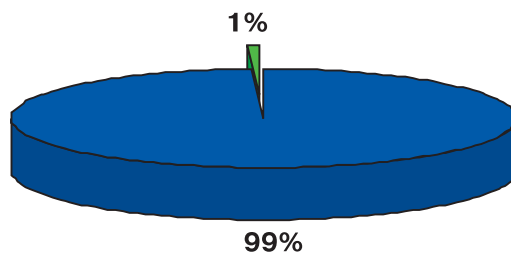
- Участниками Отчета данная выплата не производилась, поскольку случаев гибели работников на производстве в отчетном периоде не было.
- Участниками Отчета предусмотрена выплата в размере годового заработка погибшего.
- Участниками Отчета данная выплата не производилась по иным причинам.

б) в связи с установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:

– инвалидам 3-ей степени не менее 75% годового заработка:

100% Участников Отчета указали, что данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 3-ей степени в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.

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

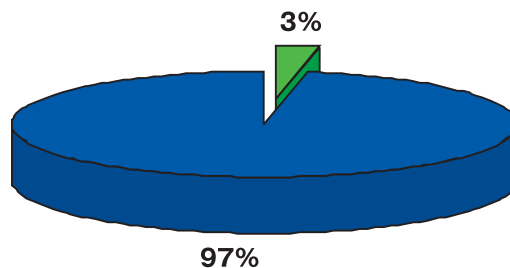


- Участниками Отчета данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 2-ой степени в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.
- Участниками Отчета выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.

Особенная часть



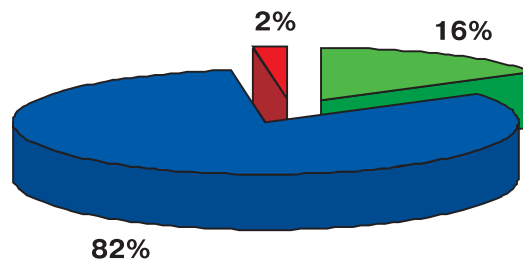
– инвалидам 1-ой степени не менее 30% годового заработка:



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

6.2. Предоставление доплат к пособиям в отчетном периоде:

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

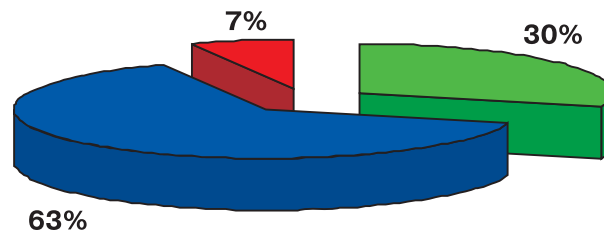


- Участниками Отчета данная доплата не производилась из-за отсутствия неработающих инвалидов, получивших инвалидность в отчетном периоде либо в более ранние периоды в результате увечья по вине работодателя.
- Участниками Отчета данная доплата не производилась по иным причинам.
- Участниками Отчета данная выплата осуществлялась из средств Организации в размере от 300 до 6000 рублей в месяц.



Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

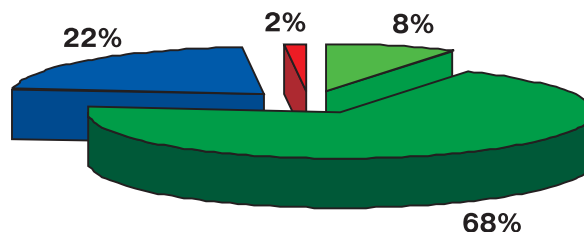
б) детям погибшего на производстве работника:



- Участниками Отчета данная доплата не производилась из-за отсутствия детей работников погибших на производстве в отчетном периоде либо в более ранние периоды.
- Участниками Отчета доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника не производилась по иным причинам.
- Участниками Отчета доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника производилась в размере от 400 до 38000 рублей в месяц.

6.3. Выплаты единовременной материальной помощи в размере не менее 4320 рублей, оказываемой в связи со смертью:

а) работников организации

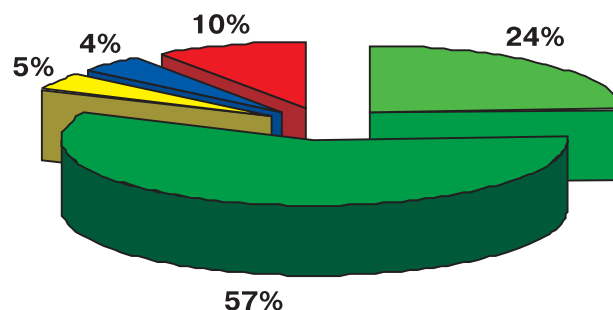


- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере более 4320 рублей на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

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

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	4320	15
2.	от 4500 до 7000	13
3.	от 7100 до 9000	11
4.	от 9900 до 11000	29
5.	от 14000 до 20000	16
6.	более 20000	13
	ВСЕГО:	97

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



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

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

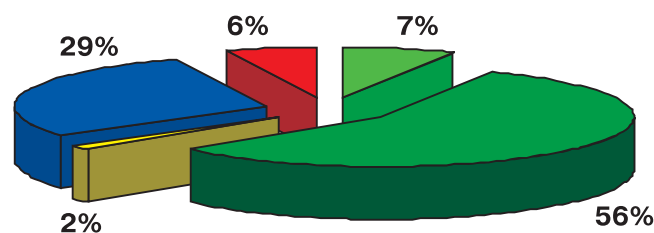


Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

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

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	от 2000 до 4000	6
2.	4320	42
3.	от 4400 до 5000	17
4.	от 6000 до 9000	19
6.	10000	27
7.	от 10000 до 20000	5
8.	более 20000	5
	ВСЕГО:	121

в) ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях)



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

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

Особенная часть

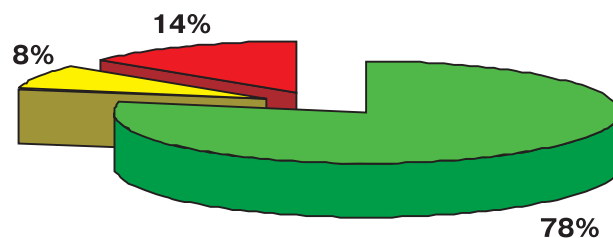


Размеры выплаты единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации:

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	от 3000 до 4000	2
2.	4320	14
3.	от 4400 до 5000	11
4.	от 6000 до 8000	21
6.	10000	21
7.	от 12500 до 20000	8
8.	более 20000	7
	ВСЕГО:	84

6.4. предоставление выплат материальной помощи в отчетном периоде:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее ММТС:



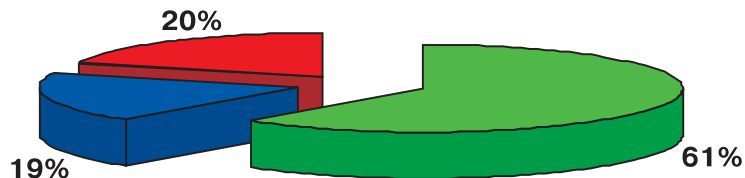
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее ММТС.
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере менее ММТС.
- Участники Отчета не производят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

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

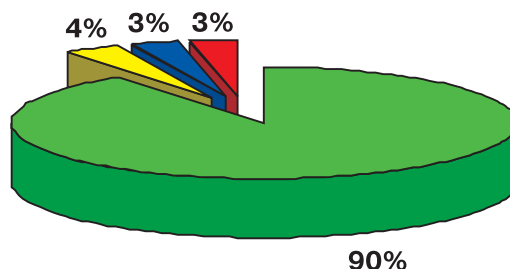
б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости:



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

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	от 200 до 2400	6
2.	от 3300 до 5000	15
3.	от 5300 до 10000	19
4.	от 10600 до 20000	17
6.	более 20000	13
7.	ВСЕГО:	70
	ВСЕГО:	121

в) при рождении ребенка не менее 2880 рублей:



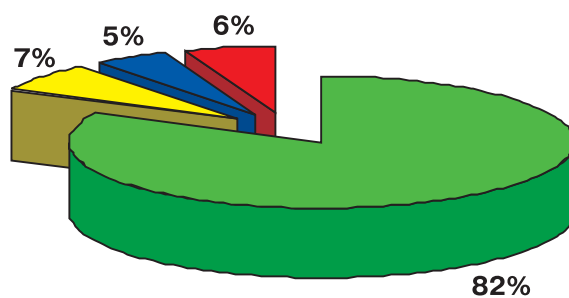
- Участники Отчета предоставляли выплату материальной помощи при рождении ребёнка, но в меньшем размере.
- Участники Отчета не предоставляли данную выплату, поскольку случаев рождения ребенка у работников в отчетном периоде не было.
- Участники Отчета не предоставляли данную выплату по иным причинам.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

Особенная часть



	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	от 1000 до 2800	8
2.	2880	26
3.	от 3000 до 4000	21
4.	от 4300 до 9900	30
6.	10000	24
7.	более 20000	12
	ВСЕГО:	121

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



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

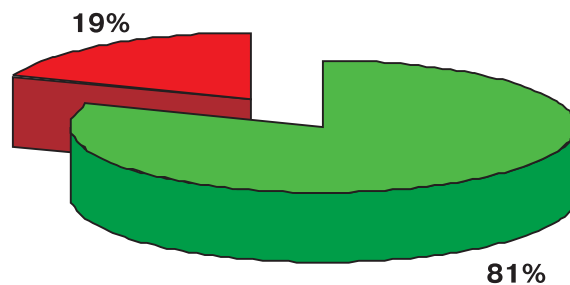
	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	от 1500 до 2500	7
2.	2880	28
3.	от 3000 до 4000	32
4.	от 4300 до 5000	23
5.	от 5300 до 10000	11
6.	более 11000	6
	ВСЕГО:	107

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

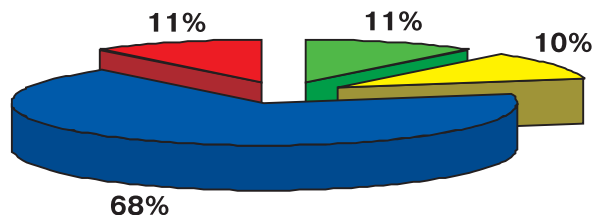
6.5. Обеспечение добровольным медицинским страхованием работников за счет средств работодателя:



- Участниками Отчета реализуется программа добровольного медицинского страхования.
- Участниками Отчета такая программа не реализуется.

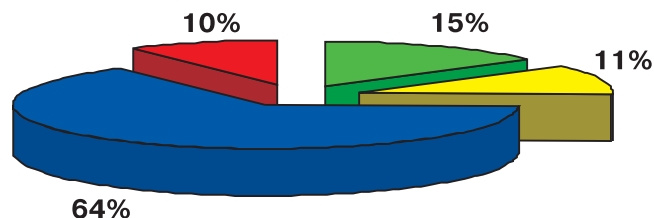
6.6. Предоставление компенсации работникам в отчетном периоде:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 3000 рублей в месяц:



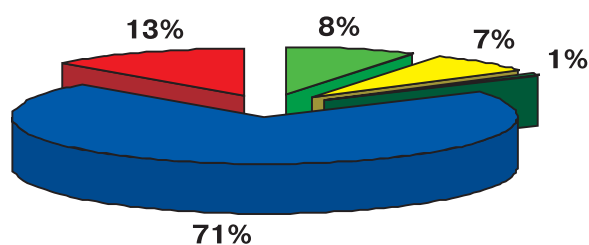
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 3000 рублей в месяц, имеющие детей дошкольного возраста.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась компенсация в полном объеме.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 400 до 4000 рублей в месяц.
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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



- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 3000 рублей в месяц, имеющие детей соответствующего возраста.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась компенсация в полном объеме.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 3000 до 10000 рублей.
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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

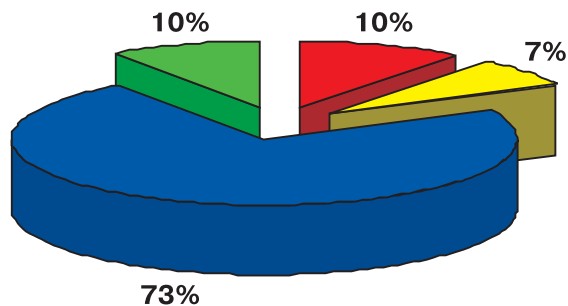


- Работникам предоставлялась полная компенсация на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 200 до 2000 рублей в месяц.
- Работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (на основании индивидуального рассмотрения заявлений).
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов дошкольного возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.



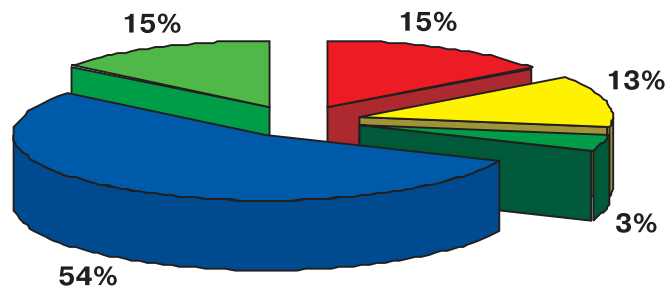
Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

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



- Работникам предоставлялась полная компенсация.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 7000 до 14000 рублей.
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов соответствующего возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.

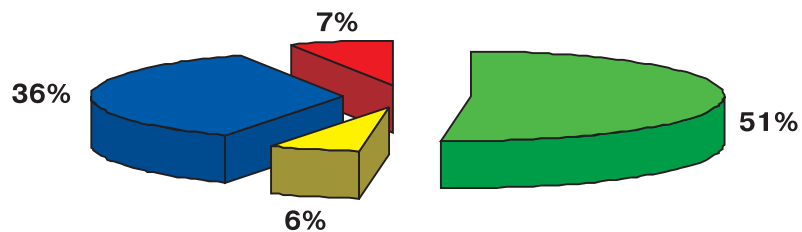
д) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей:



- Работникам предоставлялась полная компенсация на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 300 до 7000 рублей в месяц.
- Работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (на основании индивидуального рассмотрения заявлений).
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов дошкольного возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.

6.7. Предоставление единовременных выплат сверх норм, установленных законодательством семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в случае:

а) смерти работника от общего заболевания в сумме не менее 9000 рублей:



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

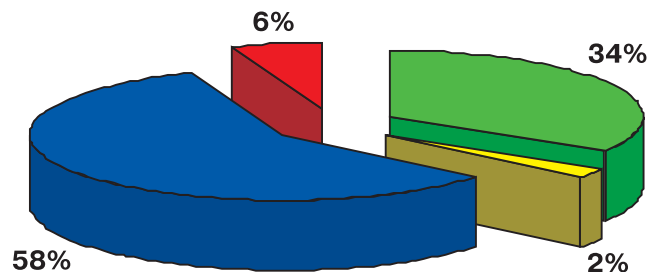
	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	от 4320 до 8000	8
2.	9000	18
3.	от 9900 до 10000	24
4.	более 10500	18
5.	ВСЕГО:	68

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

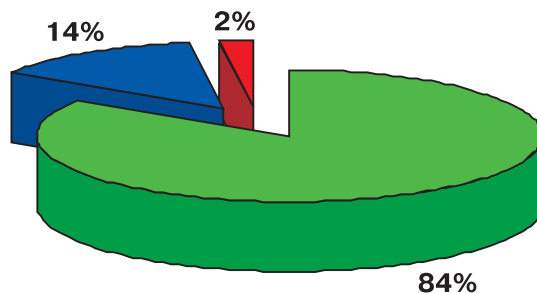
б) смерти работника от несчастного случая в быту в сумме не менее 9000 рублей:



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

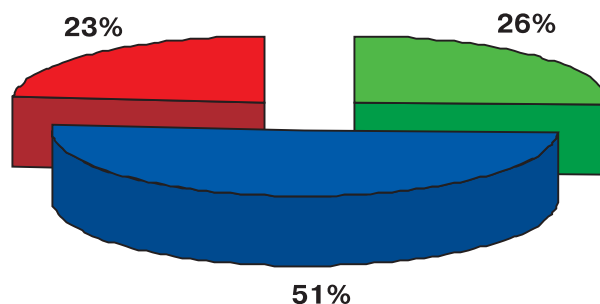
	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОТЧЕТА*
1.	от 7100 до 7600	8
2.	9000	11
3.	от 9900 до 10000	13
4.	более 10500	10
5.	ВСЕГО:	42

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



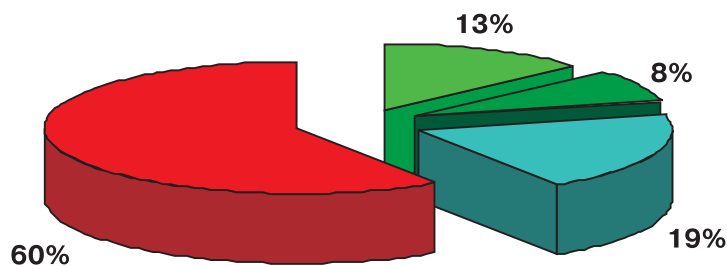
- Участники Отчета подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся в размере от 0,2 до 7 тарифных ставок (должностных окладов) или от 500 до 40000 рублей.
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. предоставления к наградам не осуществлялось.
- Участниками Отчета данная выплата не предоставлялась по иным причинам.

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



- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. случаев увольнения работников в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию не было или данный пункт не был востребован.
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения по иным причинам.
- Участники Отчета подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся в размере от 0,5 до 2 тарифных ставок (должностных окладов) или от 2000 до 15000 рублей.

6.10. Информация об участии работодателя в улучшении жилищных условий работников в отчетном периоде:

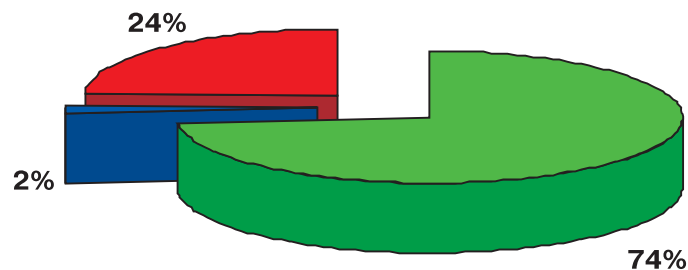


- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников путем содействия получению ипотечных кредитов.
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников посредством предоставления беспроцентных ссуд.
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников другими способами.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



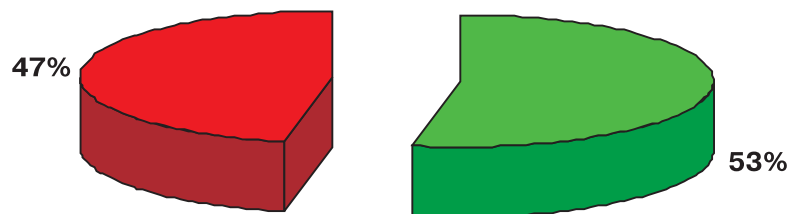
Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

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



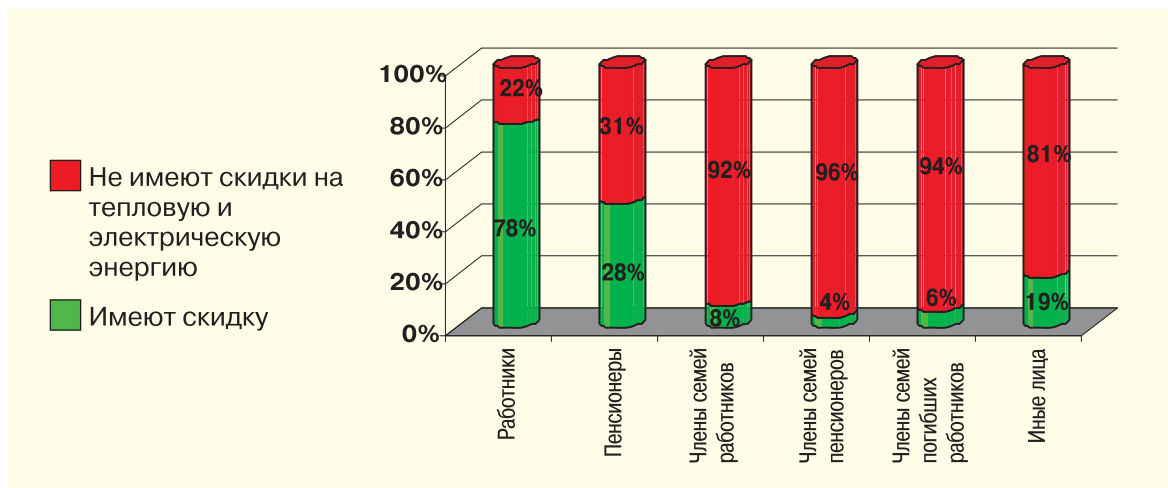
- Участниками Отчета такие выплаты предоставлялись работникам, в размере от 100 до 5000 рублей в месяц.
- Данная выплата работникам не предоставлялась, поскольку в отчетном периоде в Организации отсутствовали работники, находящиеся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.
- Данная выплата работникам не предоставлялась по иным причинам.

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

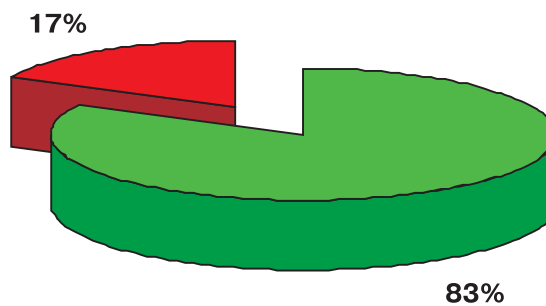


- Участники Отчета предоставляли всем работникам возможность получения 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию (в размере от 30 до 180 кВт*ч или от 60 до 3000 рублей в месяц).
- Участники Отчета не предоставляли работникам скидок за электрическую и тепловую энергию.

Категории лиц, которым предоставлено право воспользоваться скидкой установленной платы на тепловую и электрическую энергию в 2009 году



6.13. Реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения:

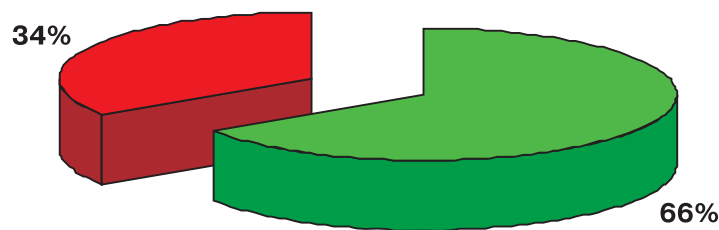


- Участниками Отчета реализуются программы негосударственного пенсионного обеспечения.
- Участниками Отчета программы негосударственного пенсионного обеспечения не реализуются.




Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

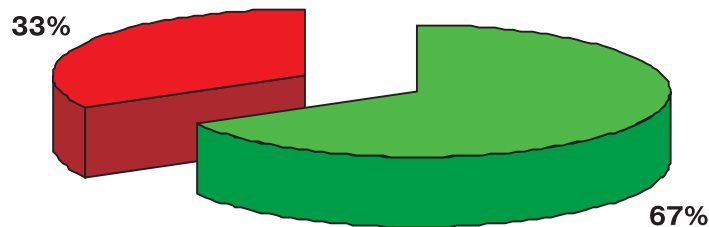
6.14. Информация о проведении ВЭП в отчетном периоде разъяснительной работы среди работников о порядке и условиях реализации работниками прав, предусмотренных ФЗ от 30.04.2008г. № 56-ФЗ “О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования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



 Разъяснительная работа по данному ФЗ проводилась представителями ВЭП.

 Разъяснительная работа не проводилась, представителями ВЭП.

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



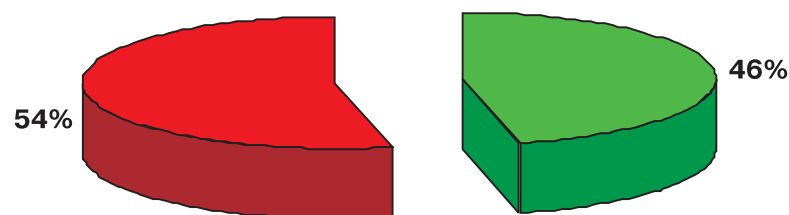
 Содействие работодателей в отчетном периоде в реализации прав работников по данному ФЗ производилось.

 Такое содействие работодателей в отчетном периоде не производилось.

Раздел 7.

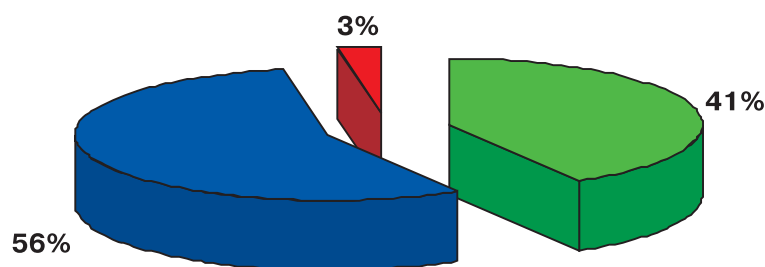
ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ВЗАИМНЫЕ ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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



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

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

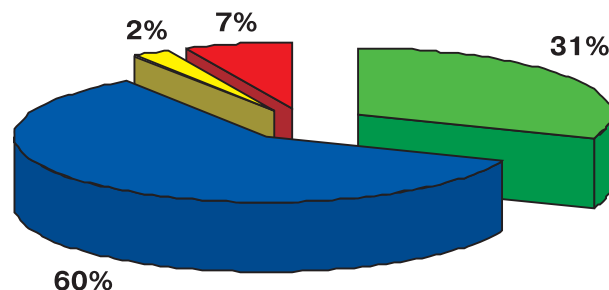


- Профсоюзные органы вели работу, направленную на отстаивание интересов работников в сфере социального страхования в отчетном периоде.
- Участники Отчета ответили, что в отчетном периоде таких случаев не было, поскольку со стороны работников потребности в отстаивании своих интересов в сфере социального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



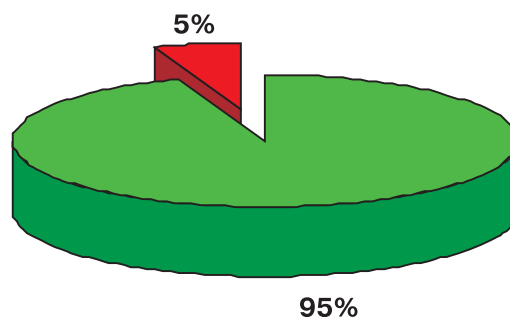
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

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



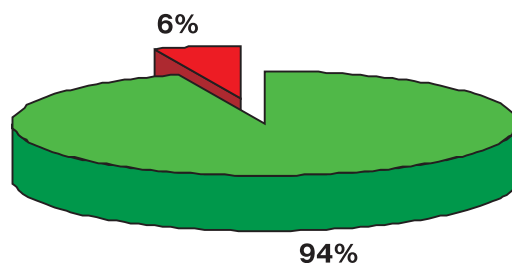
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы принимали меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников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

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



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде обеспечивалось невмешательство в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречила положениям законодательства РФ.
- Участниками Отчета не соблюдалось данное положение.

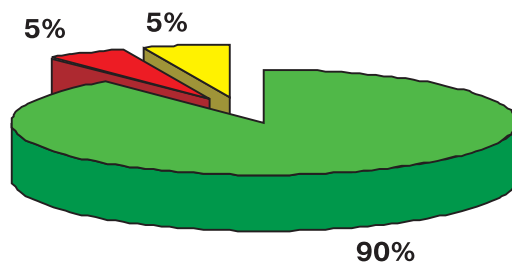
7.5. Сведения о бесплатном перечислении в отчетном периоде денежных средств из заработной платы членов профсоюза, по их письменным личным заявлениям, (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации:



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

7.6. Информация о выделении в отчетном периоде денежных средств:

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

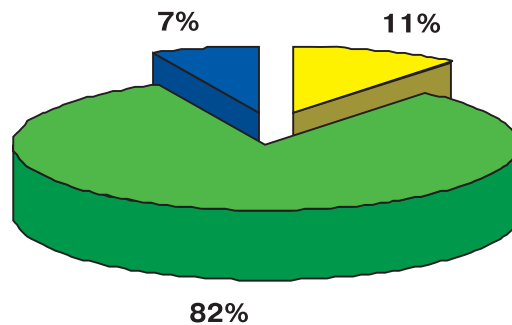


- Участниками Отчета производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы.
- Участниками Отчета производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточного финансирования.
- Участниками Отчета не производились такие отчисления.



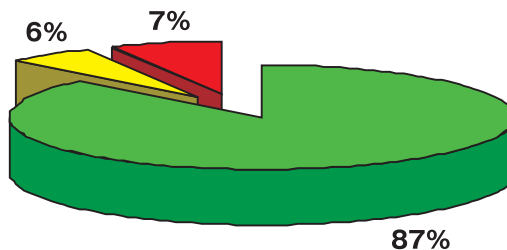
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

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



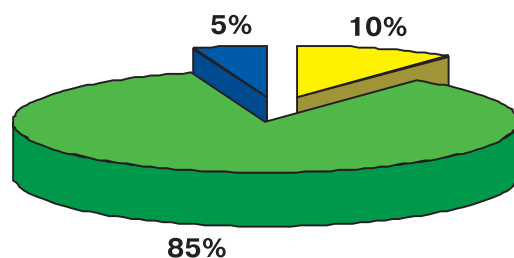
- Участники Отчета перечисляют денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета самостоятельно оплачивают данные мероприятия.
- Участниками Отчета применяется долевое участие сторон социального партнерства в финансировании культурно-массовой работы.

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



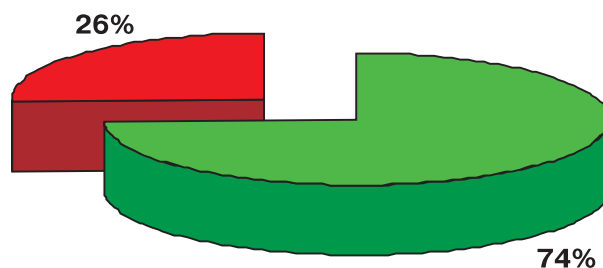
- Участниками Отчета производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации физкультурно-оздоровительной работы.
- Участниками Отчета производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточного финансирования.
- Участниками Отчета не производились такие отчисления из-за тяжелого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

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



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

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

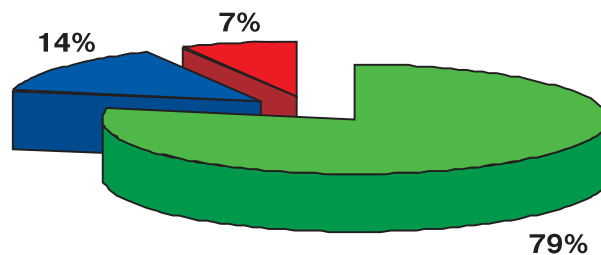


- В коллективных договорах Участников Отчета установлен порядок и условия перечисления работодателем средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы на счет первичной профсоюзной организации.
- Участниками Отчета такой порядок не установлен.



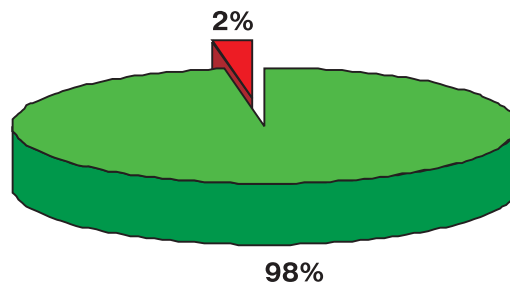
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

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



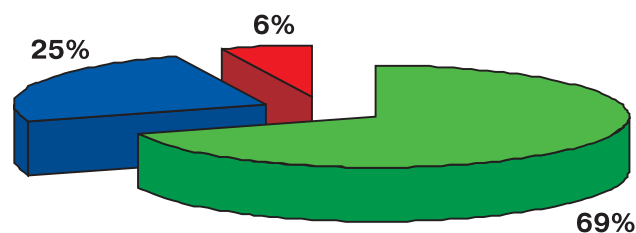
- Участники Отчета ответили, что предоставляли в отчетном периоде первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
- Участники Отчета не предоставляли такой информации, поскольку первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с соответствующим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

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



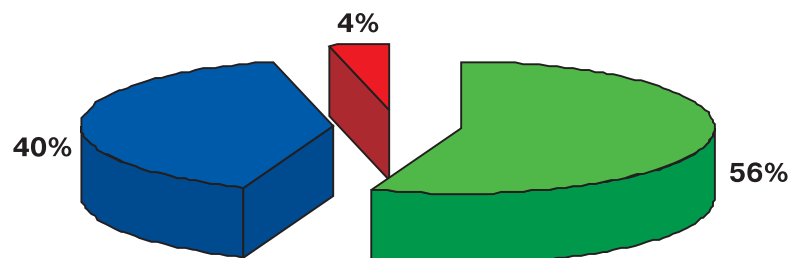
- Участники Отчета подтвердили, что оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора организации.
- Участники Отчета такого содействия не оказывали.

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



- Участники Отчета предоставляли профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы в количестве от 1 до 100 часов в квартал.
- Участники Отчета не предоставляли свободного от работы времени в связи с отсутствием запросов со стороны первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета не предоставляли такого времени по иным причинам.

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

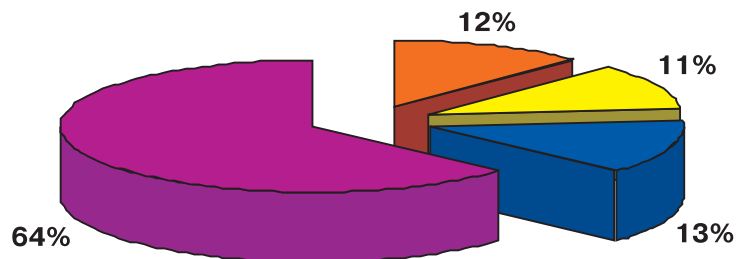


- Участники Отчета распространяли на освобождённых профсоюзных работников льготы, все виды премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организации.
- У Участников Отчета отсутствуют работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием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



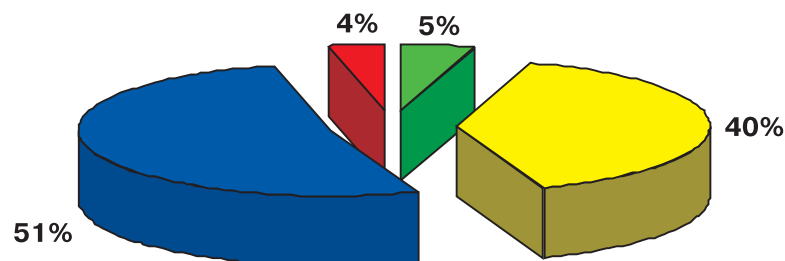
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

Информация о порядке принятия “Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников”:



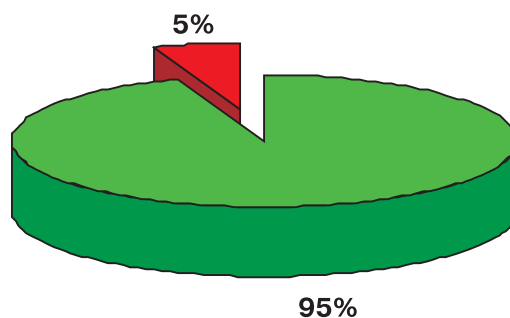
- Данное Положение является Приложением к коллективному договору.
- Данное Положение является локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- Данное Положение является локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.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

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



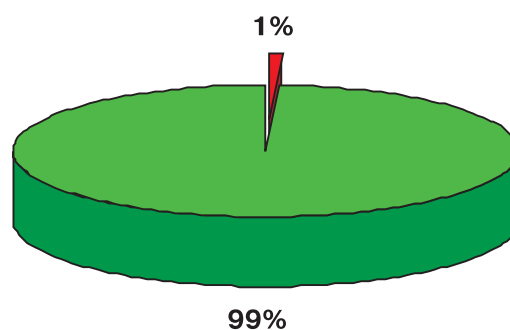
- Участники Отчета предоставляли прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) работникам, освобожденным от основной работы в Организации, вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий.
- Участники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

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



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

7.14. Сведения о случаях вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя, в том числе, если такая деятельность не несла угрозы для жизни и здоровья работников:



- Подобных вмешательств в отчетном периоде выявлено не было.
- В отчетном периоде имели место случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность Организации.

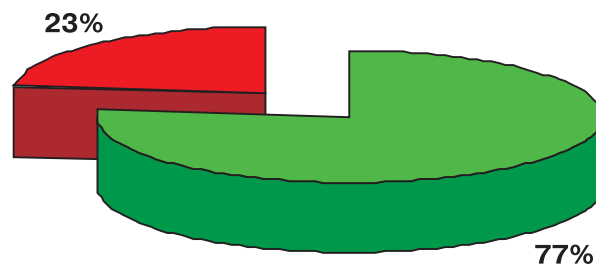
7.15. Информация о выявленных в отчетном периоде случаях разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя:

У 100% Участников Отчета отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.



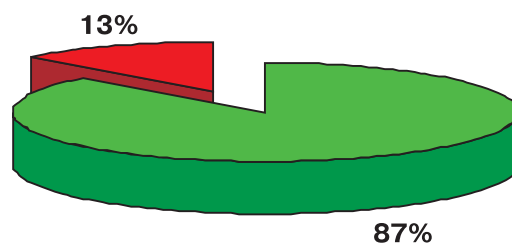
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

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



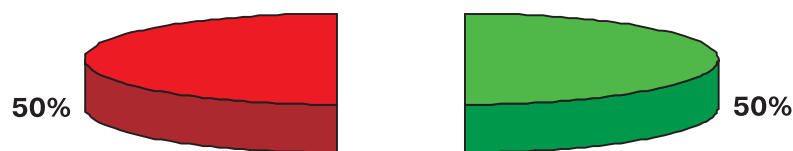
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставляла работодателю информацию о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства, в основном от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



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



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

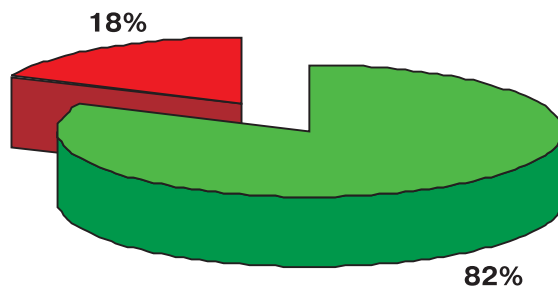
7.18. Информация о содействии со стороны первичной профсоюзной организации повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Участников Отчета путем выполнения мероприятий, направленных на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива,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





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

7.19. Сведения о проведении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работы среди персонала по соблюдению:

а) режима рабочего времени:

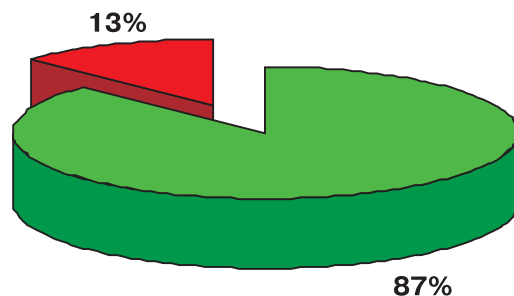


-  Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению режима рабочего времени.
-  Первичная профсоюзная организация такой работы не проводила.



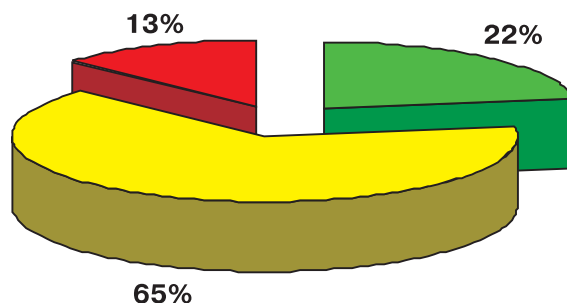
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

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



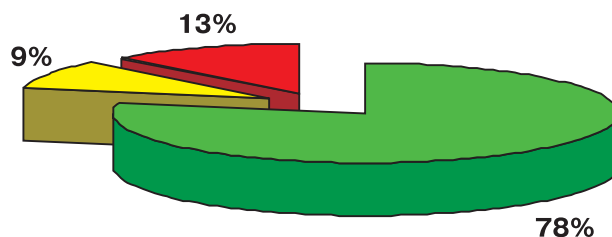
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- Первичная профсоюзная организация такой работы не проводила.

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



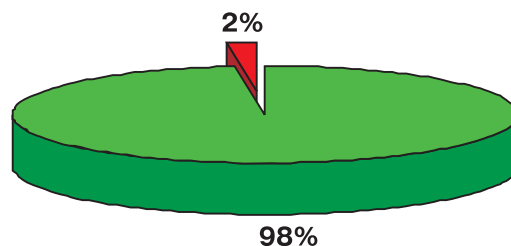
- Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.
- Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную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

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



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

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

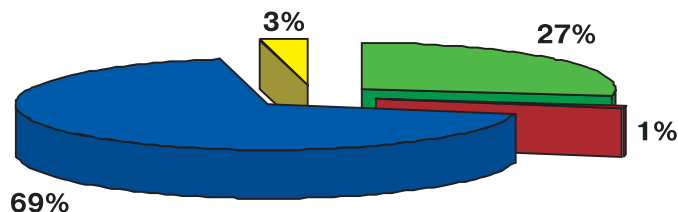


- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде имели место коллективные трудовые споры в основном из-за несогласия работников с оптимизацией численности и задержкой заработной платы.
- У Участников Отчета за отчетный период коллективных трудовых споров не выявлено.



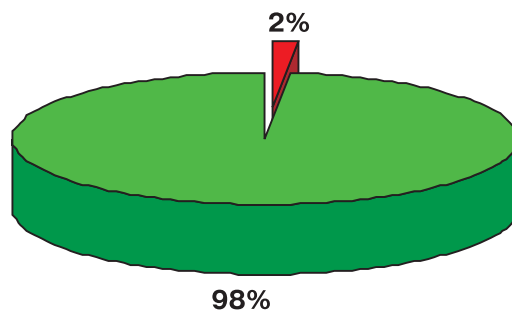
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

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



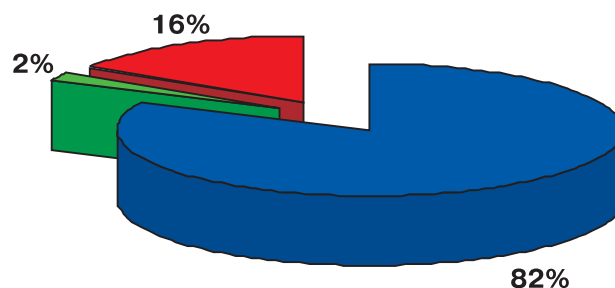
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде принимала меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров.
- В отчетном периоде первичной профсоюзной организацией предпосылок к возникновению трудовых споров выявлено не было.
- В отчетном периоде работники за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

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



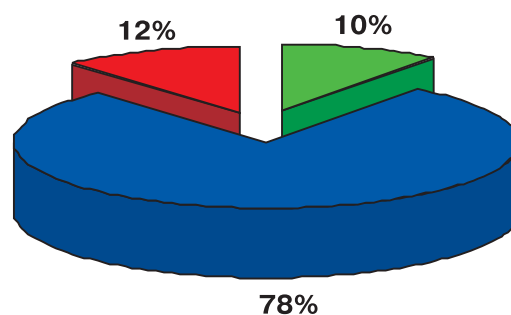
- Первичная профсоюзная организация не призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).
- В отчетном периоде первичная профсоюзная организация призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

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



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

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

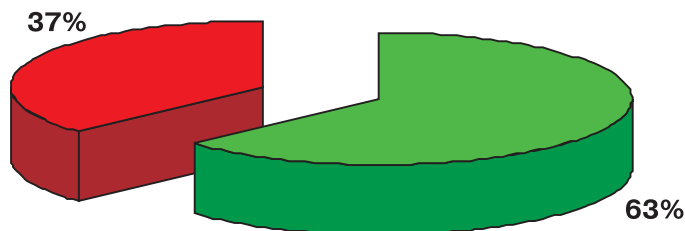


- У Участников Отчета установлен порядок реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, применяемый в период действия режима высоких рисков.
- У Участников Отчета в отчетном периоде отсутствовали режимы высоких рисков.
- У Участников Отчета процедура учета мнения выборного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



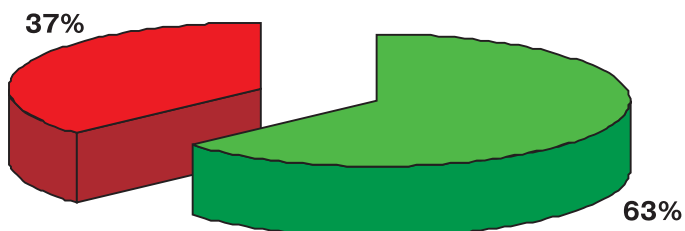
Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

Информация о распространении льгот на штатных работников первичной профсоюзной организации.



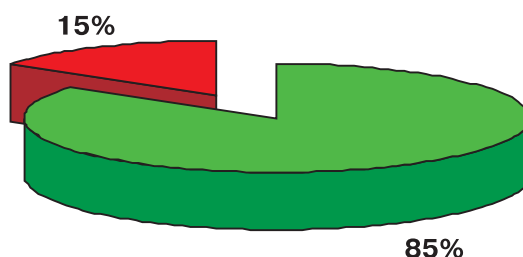
- У Участников Отчета в отчетном периоде льготы на штатных работников первичной профсоюзной организации распространялись.
- У Участников Отчета льготы на штатных работников первичной профсоюзной организации не распространялись.

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



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

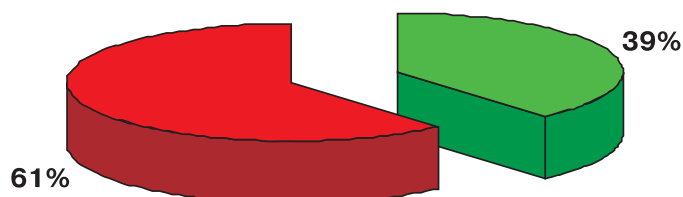
7.28. Информация о способствовании ППО развитию инициативы и соревнований среди работников:



■ ППО в отчетном периоде способствовали развитию инициативы и соревнований среди работников.

■ ППО подобных мероприятий не проводили.

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



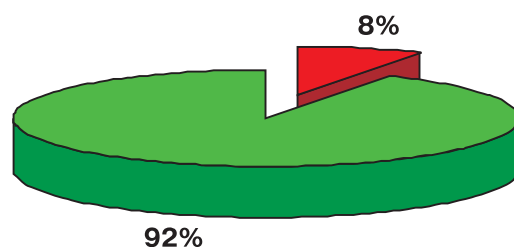
■ ППО в отчетном периоде оказывали Участникам Отчета содействие в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов.

■ ППО подобного содействия не оказывали.



Раздел 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

8.1. Информация об индивидуальных трудовых спорах, возникших в 2009 году и не урегулированных по состоянию на 31 декабря 2009 года:



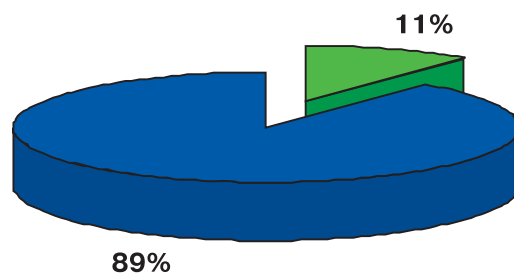
 У Участников Отчета по состоянию на 31 декабря 2009 года имели место неурегулированные трудовые споры в количестве от 1 до 24.

 У Участников Отчета неурегулированные трудовые споры отсутствуют.

8.2. Информация о коллективных трудовых спорах, возникших в 2009 году и неурегулированных (по состоянию на 31 декабря 2009 года):

У 100% Участников Отчета неурегулированные коллективные трудовые споры отсутствуют.

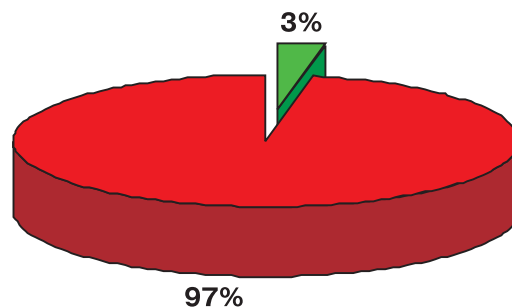
8.3. Информация о применении районных коэффициентов.



 Участниками Отчета районные коэффициенты не применялись.

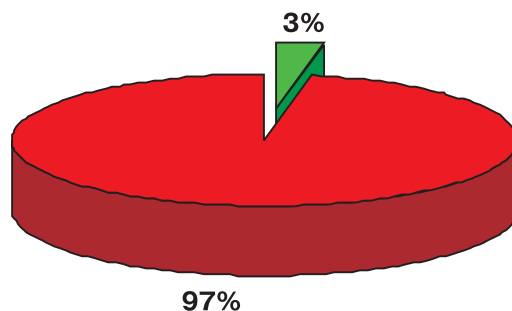
 Участниками Отчета районные коэффициенты применялись.

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



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

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

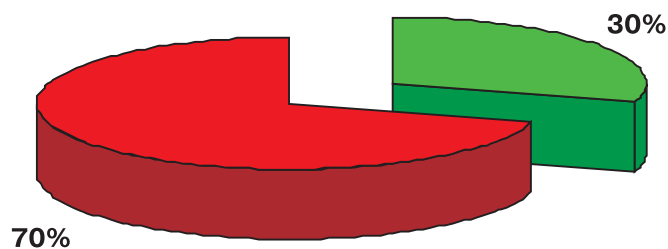




- У Участников Отчета в отчетном периоде действовал Совет рационализаторов и изобретателей.
- У Участников Отчета в отчетном периоде Совет рационализаторов и изобретателей отсутствовал.



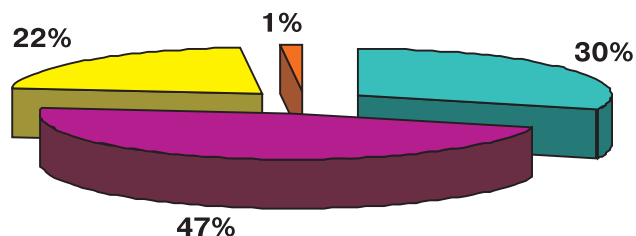
Дополнительные сведения





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



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

8.7. Информация об основном виде деятельности Участников Отчета.



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

Федеральный округ, в котором осуществляют деятельность Участники Отчета	Количество Участников Отчета, %
Центральный федеральный округ	32
Северо-Западный федеральный округ	16
Южный федеральный округ	19
Приволжский федеральный округ	18
Уральский федеральный округ	9
Сибирский федеральный округ	18
Дальневосточный федеральный округ	9

8.8. Информация о среднесписочной численности работников в отчетном периоде.

Среднесписочная численность (чел.):	Количество Участников Отчета*:
до 100	7
100–500	27
501–1000	22
1001–2000	27
2001–3000	27
3001–4000	15
4001–6000	11
6001–10000	10
Более 10000	3
ВСЕГО:	149

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



Дополнительные сведения

8.9. Информация о фонде оплаты труда в отчетном периоде.

ФОТ (тыс. руб. в год):	Количество Участников Отчета*:
6000–30000	10
51000–100000	12
120000–300000	26
305000–500000	26
510000–800000	28
810000–2000000	28
Более 2000000	13
ВСЕГО:	143

8.10. Информация о среднемесячной заработной плате в отчетном периоде.

Среднемесячная заработная плата (руб. в месяц):	Количество Участников Отчета*:
12000–20000	34
20100–25000	43
25100–30000	28
30100–40000	22
40100–50000	12
Более 50000	6
ВСЕГО:	145

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

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

Количество созданных рабочих мест:	Количество Участников Отчета*:
0	43
1–3	7
4–10	9
11–50	24
54–300	25
210–600	13
больше 600	5
ВСЕГО:	126

8.12. Информация о размере тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП, установленную Участниками Отчета на 1 квартал 2010 г.

Размер тарифной ставки (руб.):	Количество Участников Отчета*:
2670–3860	28
3867	88
3890–4000	7
4010–5000	10
5010–5610	9
Более 5800	3
ВСЕГО:	142

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



Дополнительные сведения

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

Количество Участников Отчета*:	Показатель текучести кадров (в %):
1	0
28	0,2-4
14	4,1-5
56	5,1-10
25	10,1-15
11	15,1-19,7
8	20 и более
ВСЕГО: 143	

8.14. Сведения о количестве работников Участников Отчета, которые являлись членами профсоюзных организации в отчетном году.

Количество Участников Отчета*:	Количество работников:
5	0
16	5-200
18	201-400
24	401-900
34	1000-2000
19	2001-3000
28	3000 и более.
ВСЕГО: 144	

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные

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

Количество Участников Отчета*:	Количество работников:
65	0
5	1–4
9	5–7
18	10–30
11	31–50
7	51–100
12	115 и более
ВСЕГО: 127	

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

Количество Участников Отчета*:	Количество случаев:
2	0
14	14-100
33	101-500
28	501-1000
36	1001-2000
11	2001-3000
18	3001 и более.
ВСЕГО: 142	

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



Дополнительные сведения

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

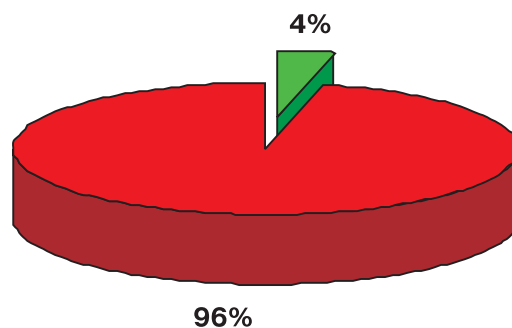
Количество Участников Отчета*:	Количество случаев:
61	0
14	1
29	2-5
17	6-14
13	15-28
7	30 и более.
ВСЕГО: 141	



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

Количество Участников Отчета*:	Количество случаев:
117	0
21	1
4	2
1	3
ВСЕГО: 143	

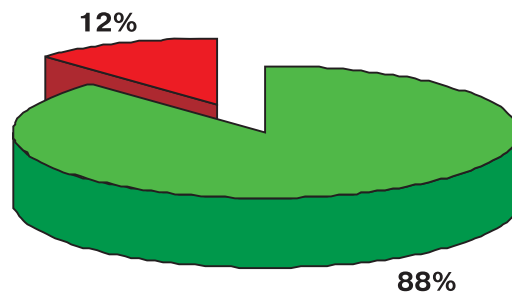
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



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



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

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



-  Участниками Отчета проводились мероприятия по вакцинации персонала.
-  Участниками Отчета данные мероприятия не проводились.



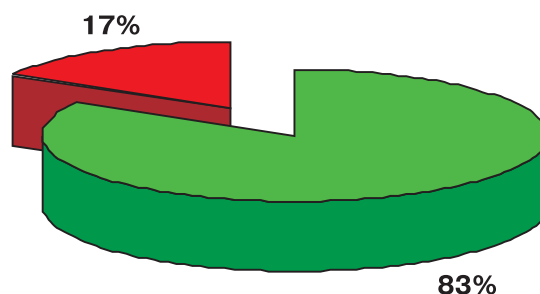
Дополнительные сведения



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

Количество Участников Отчета*:	Количество часов.
– руководители:	
20	1–10
15	11–20
20	21–30
28	31–50
25	51–100
8	180 и более.
ВСЕГО: 116	
– специалисты и служащие:	
29	1–10
17	11–20
15	21–30
14	31–40
19	41–70
22	71 и более
ВСЕГО: 116	
– рабочие:	
1	0
19	1–10
29	11–40
14	41–70
19	71–100
8	101–150
9	160 и более.
ВСЕГО: 99	

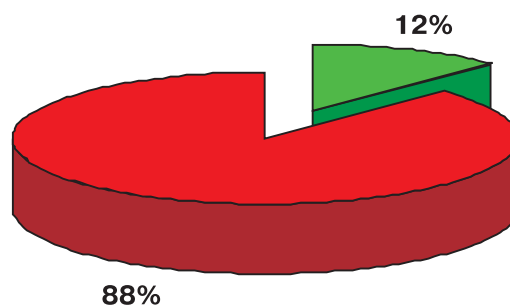
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные



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



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

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

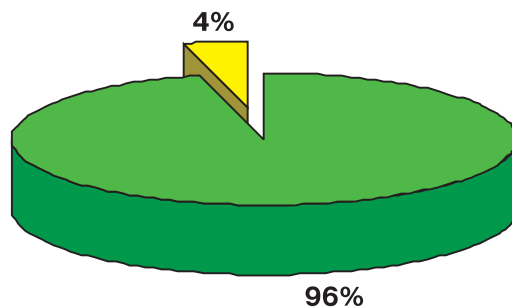


-  Участники Отчета подтвердили существование политики по предотвращению притеснений на рабочем месте, а также по преодолению исторически сложившихся стереотипов дискриминации.
-  У Участников Отчета данная политика не предусматривалась.



Дополнительные сведения

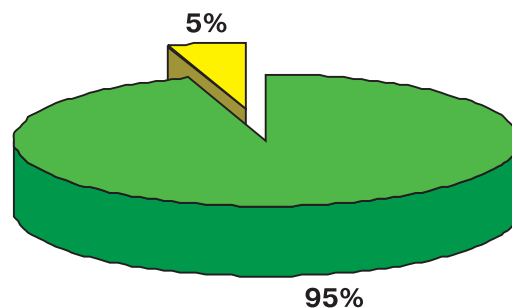
8.24. Информация о соблюдении Участниками Отчета Всеобщей декларации прав человека ООН.



■ Участники Отчета сообщили, что соблюдали Всеобщую декларацию прав человека ООН.

■ Участники Отчета затруднились ответить на данный вопрос.

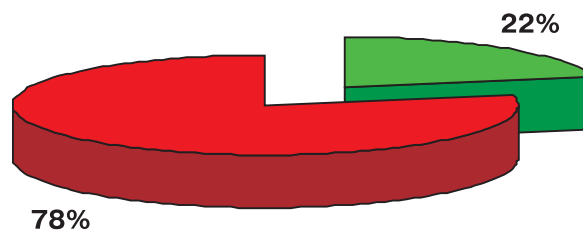
8.25. Информация о соблюдении Участниками Отчета Конвенции по основным правам человека МОТ.



■ Участники Отчета подтвердили соблюдение Конвенции по основным правам человека МОТ.

■ Участники Отчета затруднились ответить на данный вопрос.

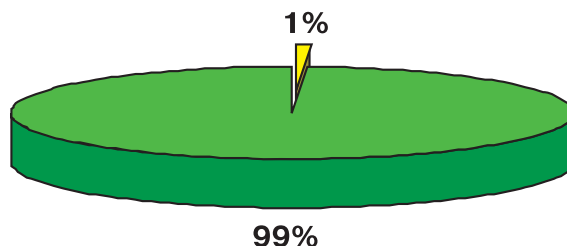
8.26. Информация об обучении сотрудников политикам и практическим подходам в области прав человека, имеющим отношение к деятельности организации.



■ Участники Отчета подтвердили обучение сотрудников политикам и практическим подходам в области прав человека, имеющим отношение к деятельности организации.

■ У Участников Отчета такое обучение не проводилось.

8.27. Практика использования Участниками Отчета детского труда.



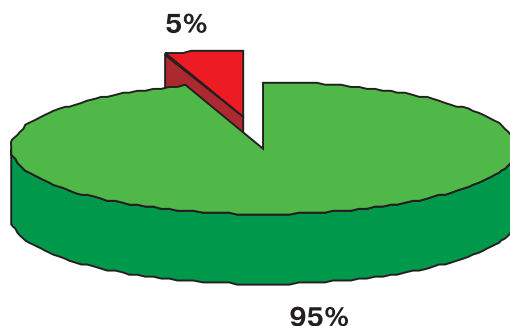
■ Участники Отчета подтвердили, что детский труд не использовался.

■ Участники Отчета сообщили, что трудовые отношения с несовершеннолетними учитывали все ограничения, установленные трудовым законодательством РФ.

8.28. Практика применения Участниками Отчета принудительного труда (“принудительный или обязательный труд” означает всякую работу или службу, о выполнении которой не было достигнуто добровольного соглашения сторон, требуемую от лица под угрозой какого-либо наказания).

У 100% Участников Отчета принудительный труд не применялся.

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



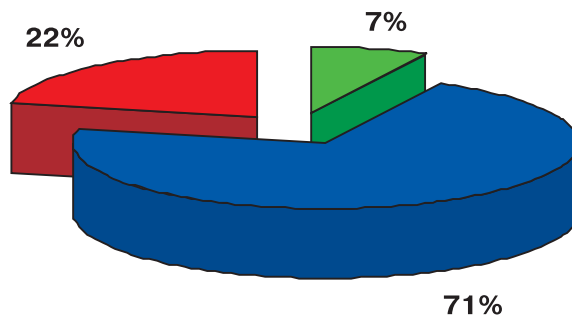
■ Участники Отчета подтвердили наличие возможности у работников Организации обратиться с жалобой или апелляцией к Руководству.




■ Участники Отчета указали на отсутствие такой возможности.



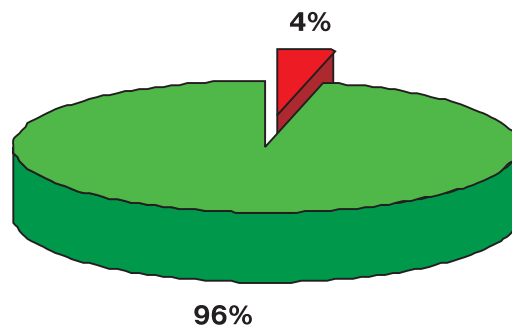
Дополнительные сведения



8.30. Информация о существовании у Участников Отчета политики направленной на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов (как работников, так и проживающих на территории, где функционирует Участник Отчета).



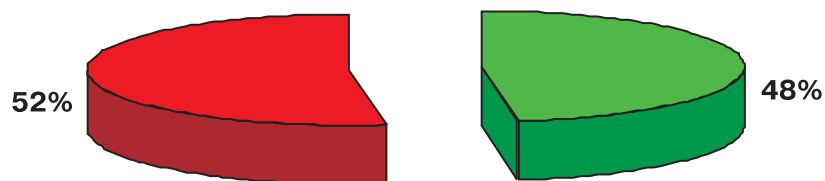
-  Участники Отчета подтвердили наличие политики, направленной на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов (как работников, так и проживающих на территории, где функционирует Организация).
-  У Участников Отчета такая политика отсутствует, т.к. нет коренных и малочисленных народов.
-  У Участников Отчета такая политика отсутствует по иным причинам.

8.31. Информация о случаях нарушения антимонопольного законодательства Участниками Отчета (признанные решением суда).



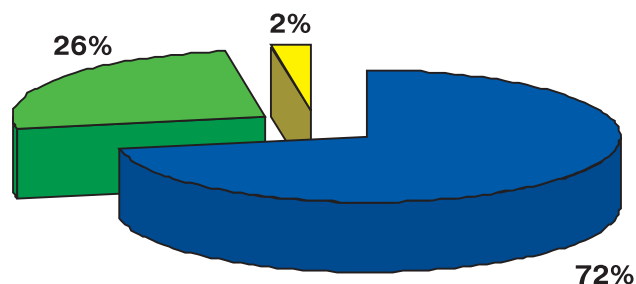
-  У Участников Отчета имели место случаи нарушения антимонопольного законодательства.
-  У Участников Отчета таких случаев отмечено не было.

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



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде было высвобождение работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников (от 1 до 800 человек, что составляет от 4 до 23% от общей численности работников).
- У Участников Отчета такого высвобождения работников не было.

в том числе в градообразующих предприятиях:

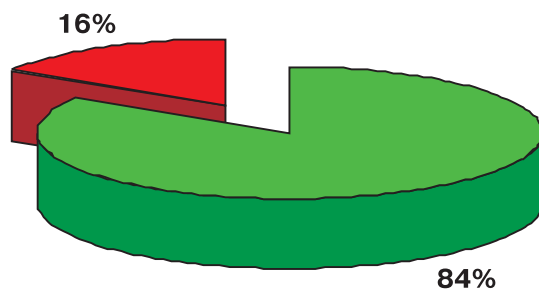


- Участники Отчета, их филиалы не являются градообразующими предприятиями.
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде было высвобождение работников в градообразующих предприятиях (от 1 до 22 человек, что составляет от 1 до 4% от общей численности работников).
- У Участников Отчета такого высвобождения работников в градообразующих предприятиях не было.



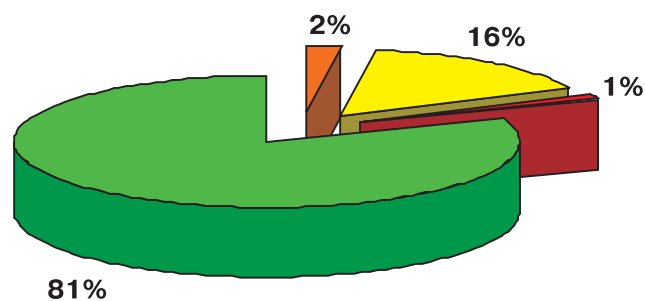
Дополнительные сведения

8.33. Информация о случаях установления неполной занятости работников.



- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи установления неполной занятости работников, от 1 до 3000 случаев.
- У Участников Отчета таких случаев не было.

8.34. Информация о случаях пересмотра размеров оплаты труда и премирования работников с целью их снижения.



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

Заключение

Достижение целей Отчёта и перспектива его применения заинтересованными сторонами

Участие энергокомпаний в ежегодных отраслевых отчётах об итогах выполнения Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации – достаточно точный инструмент мониторинга не только практики исполнения конкретных норм (пунктов) соглашений, но и качества развития социального партнерства в отрасли в целом.

Подводя итог обработки массива данных и оценивая полученные результаты можно сделать конкретные, обоснованные выводы об усилиях работодателей и их социальных партнеров по выполнению взятых на себя в рамках ОТС обязательств. В частности, состояние социального партнерства в электроэнергетике охарактеризовать следующими образом:

- энергокомпаниями осуществлен поиск эффективных способов решения актуальных производственных и организационных проблем, связанных с процессами преобразования в отрасли, необходимостью модернизации производства и выполнения инвестиционных программ, определения планов перспективного развития;
- большинство работодателей – членов Объединения РаЭл, как и в предыдущие периоды, полностью выполнили обязательства, взятые на себя в рамках ОТС;
- ОТС воспринимается работодателями электроэнергетики, в т.ч. не участвовавшими в разработке основных положений ОТС, как рыночный документ, отражающий минимальные потребности социальных партнеров отрасли в современных условиях, о чем свидетельствует факт присоединения к ОТС 70 организаций электроэнергетики (за период с 01.06.08г. по 31.12.09г.);
- ключевые положения ОТС в области урегулирования вопросов оплаты труда имеют характерную компромиссную направленность, что позволяет говорить об учете в рамках ОТС условий региональных рынков труда, различных систем оплаты труда;
- в энергокомпаниях используется опыт, накопленный в ходе взаимодействия представителей социального партнерства в предыдущие периоды, реализуются концепции, заложенные в различных отраслевых документах и направленные на поддержание единых стандартов регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (например, применяются Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам, имеется практика оценки профессиональных качеств работников в соответствии с данными Рекомендациями).

В тоже время, для правильной интерпретации данных Обзора, необходимо учитывать, что в нём приводятся сведения первого, достаточно сложного, года действия ОТС.



Заключение

При заключении ОТС стороны исходили из необходимости сохранения в нём достигнутого уровня обязательств работодателей и работников (их представителей). При этом необходимо отметить, что ОТС заключалось в относительно благоприятных для российской экономики условиях и в процессе коллективных переговоров по разработке проекта ОТС представители сторон Соглашения не могли учитывать риски, связанные с развитием мирового финансового кризиса, спадом производства и потребления. Данные риски отчётливо обозначились уже в конце 2008 года, то есть после подписания документа и регистрации его в Роструде.

Последствия мирового финансового кризиса серьёзно повлияли на развитие российской экономики; большинство отраслей реального сектора столкнулись с падением производства и прибыльности, удорожанием производственных ресурсов, топлива, со сложностями в привлечении необходимого финансирования запущенных проектов, вынужденным сокращением инвестиционных программ. Указанные трудности не обошли стороной и электроэнергетику.

Среди основных вызовов, оказывающих влияние на социально-трудовые отношения в электроэнергетике РФ, выделяются следующие:

- а) принятие на 2010 год тарифных решений, не учитывающих в полном объеме расходы работодателей по обязательствам в сфере социально-трудовых отношений и не покрывающих возрастающие расходы энергокомпаний;
- б) падение выработки электрической и тепловой энергии, достигшее по некоторым энергокомпаниям до 28%, и до 47% – по отдельным электростанциям;
- в) сохранение обязательств работодателей на прежнем, докризисном уровне, усугубление ситуации нарастанием расходов работодателей в социально-трудовой сфере;
- г) увеличение финансовой нагрузки на работодателей в связи с реформой с 01.01.2010 года единого социального налога;
- д) переход электросетевых компаний на RAB-методику расчета долгосрочного тарифа;
- е) предстоящий переход генерирующих компаний на условия 100% рыночного ценообразования;
- ж) отказ представителей органов государственной власти от пересмотра тарифных решений в целях учета возрастающих расходов работодателей на персонал.

Перспективы использования Отчета

Настоящий Отчет, помимо констатации исполнения сторонами социального партнерства электроэнергетики обязательств, принятых в рамках ОТС, направлен также на информирование широкого круга работников и их представителей, представителей органов государственной власти, работодателей, в т.ч. других отраслей экономики, общественности в целом о состоянии социального партнерства в электроэнергетике, качестве социально-партнерского взаимодействия полномочных представителей сторон.

Заключение



Содержащиеся в Отчете обобщенные данные могут также использоваться сторонами социального партнерства конкретных энергокомпаний в ходе определения адекватного базового уровня льгот и гарантий, предоставляемых работникам, перечня взаимных прав и обязанностей, фиксируемых сторонами социального партнерства в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Регулярность выхода подобных отчетов, участие в подготовке отчетов представителей профсоюза позволяет органам исполнительной власти в области государственного регулирования цен (тарифов) в своей деятельности опираться на статистические и аналитические данные Отчета, при необходимости – обоснованно корректировать тарифные решения, учитывать данные отчетов в оценке экономической обоснованности затрат работодателей.

Развитие Отчета

Несмотря на определённые разногласия в определении необходимой жёсткости норм ОТС, возможности выработки тех или иных критериев, позволяющих социальным партнёрам обоснованно корректировать отдельные обязательства по ОТС, Объединение РаЭл и ВЭП планируют продолжить подготовку подобных отчетов в будущем. В ходе работы над данными отчётами будет рассматриваться также и опыт взаимодействия социальных партнёров в случае возникновения у организации непредвиденных факторов, не позволяющих работодателям корректно исполнить свои обязательства по ОТС.

Необходимо также обратить внимание на то, что каждая организация вправе инициировать внесение дополнительных актуальных тематик, включаемых в Отчет, необходимых для формирования наиболее полного коллективного портрета деятельности организаций электроэнергетики в социально-трудовой сфере.

Очевидно, что стремление к открытости дает сторонам социального партнерства любой отрасли экономики конкретные преимущества: информирует все заинтересованные субъекты и общество в целом о достижениях отрасли, конкретных компаний в развитии социального партнерства; подтверждает эффективность расходов, осуществляемых работодателями в рамках социального партнерства; определяет ориентиры, к которым следует стремиться ответственным работодателям при взаимодействии с работниками и их представителями.

Объединение РаЭл и ВЭП рассчитывают, что настоящий Отчёт станет достойным импульсом в развитии подобной отчетности в других отраслях экономики и позволит по-новому взглянуть на значимость социального партнерства и его развития в Российской Федерации на демократической основе.

Все права защищены.
Использование материалов без письменного разрешения
правообладателей будет являться нарушением законодательства
об интеллектуальной собственности

© Объединение РаЭл, 2010
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1
Тел./факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08
E-mail: info@orael.ru
Web: www.orael.ru

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

Подписано в печать: 12.04.10 г.
Тираж: 400 экз.