

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

А.В. Замосковный

« 17 » апреля 2008 года



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

Ю.Б. Офицеров

« 17 » апреля 2008 года



ОТЧЕТ

О выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации (за 2007 год)

г. Москва
2008 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общая часть	3
Благодарность Организациям – участникам Отчета	4
1. О роли электроэнергетики в экономике страны	8
2. Социальное партнерство в электроэнергетике	9
2.1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике	9
2.2. Совместная деятельность Объединения РаЭл и ВЭП в 2007 году	10
2.3. Корпоративные традиции в электроэнергетике	12
3. ОТС как минимальный стандарт социально-трудовых отношений и его история в электроэнергетике	14
Новации в ОТС на 2007–2008 годы	15
4. ОТС как составная часть корпоративной социальной ответственности бизнеса	16
5. Деятельность работодателей по повышению качества рабочих мест и компетенций занятых на них сотрудников:	18
5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	18
5.2. Охрана труда в электроэнергетике	19
II. Особенная часть (Анализ выполнения обязательств, зафиксированных в ОТС)	24
Раздел 1. Общие положения	25
Раздел 2. Рабочее время и время отдыха	28
Раздел 3. Оплата труда	33
Раздел 4. Занятость	42
Раздел 5. Охрана труда	49
Раздел 6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	51
Раздел 7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства в отрасли	62
Раздел 8. Дополнительные сведения	74
Раздел 9. Перечень вопросов, присутствующих в социальном отчете международного уровня (GRI)	75



I. Общая часть

*Информирование общественности
о социальном партнерстве и особенностях выстраивания
социально-трудовых отношений в электроэнергетике РФ.*

Благодарность организациям – участникам Отчета.

Настоящий «Отчет о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации за 2007 год» является результатом совместной деятельности сторон социального партнерства в электроэнергетике – Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики¹ и Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз».²

Главная цель Отчета – информирование широкой общественности о результатах развития социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики – участниках Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 годы.

При подготовке Отчета материалы предоставили 133 организации электроэнергетики и 11 их филиалов (всего – 145 субъектов). Объединение РаЭл и ВЭП выражают свою благодарность за занятую активную позицию социально ответственным представителям электроэнергетики в области развития социально-трудовых отношений, а именно:

1. ОАО «Алтайэнергосбыт»;
2. ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
3. ОАО «Алтайэнерго»;
4. ОАО «Архангельская генерирующая компания»;
5. ОАО «Архангельская сбытовая компания»;
6. ОАО «Архэнерго»;
7. ОАО «Астраханьэнерго»;
8. ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
9. ОАО «Белгородэнерго»;
10. ОАО «Брянскэнерго»;
11. ОАО «Брянская сбытовая компания»;
12. ОАО «Владимирэнергосбыт»;
13. ОАО «Волгоградэнерго»;
14. ОАО «Волгоградэнергосбыт»;
15. ОАО «Вологдаэнерго»;
16. ОАО «Вологодская сбытовая компания»;
17. ОАО «Воронежэнерго»;
18. ОАО «Волжская МРК»;
19. ОАО «Геотерм»;
20. ОАО «ГидроОГК», в том числе:
 - Филиал ОАО «ГидроОГК» – «Зейская ГЭС»;
 - Филиал ОАО «ГидроОГК» – «Бурейская ГЭС»;
 - Филиал ОАО «ГидроОГК» – «Волжская ГЭС»;
 - Филиал ОАО «ГидроОГК» – «Саяно-Шушенская ГЭС имени П.С. Непорожного»;
 - Филиал ОАО «ГидроОГК» – «Северо-Осетинский филиал»;
 - ОАО «Ставропольская электрическая генерирующая компания»;

¹ Далее по тексту – Объединение РаЭл.

² Далее по тексту – ВЭП.

21. ОАО «Дагестанская энергосбытовая компания»;
22. ОАО «Дагэнерго»;
23. ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания»;
24. ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»;
25. ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
26. ОАО «Донэнерго»;
27. ОАО «Енисейская ТГК (ТГК – 13)»;
28. ОАО «Жигулевская ГЭС»;
29. ОАО «Загорская ГАЭС»;
30. ОАО «Западно-Сибирская ТЭЦ»;
31. ОАО «Зарамагские ГЭС»;
32. ЗАО «Новосибирскэнергоспецремонт»;
33. ЗАО «Новосибирский региональный диспетчерский центр»;
34. ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»;
35. ЗАО «Региональные электрические сети»;
36. ЗАО «Энергосервис»;
37. ОАО «Зеленчукские ГЭС»;
38. ОАО «Ивэнерго»;
39. ОАО «Ингушэнерго»;
40. ОАО «Каббалкэнерго»;
41. ОАО «Кавказская энергетическая управляющая компания»;
42. ОАО «Калининградская ТЭЦ – 2»;
43. ОАО «Калмэнерго»;
44. ОАО «Калмэнергосбыт»;
45. ОАО «Калугаэнерго»;
46. ОАО «Камская ГЭС»;
47. ОАО «Камчатский газоэнергетический комплекс»;
48. ОАО «Камчатскэнерго»;
49. ОАО «Карачаево – Черкесскэнерго»;
50. ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
51. ОАО «Карелэнерго»;
52. ОАО «Каскад ВВ ГЭС»;
53. ОАО «Кировэнерго»;
54. ОАО «Кировэнергосбыт»;
55. ОАО «Колэнерго»;
56. ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
57. ОАО «Костромаэнерго»;
58. ОАО «Костромская сбытовая компания»;
59. ОАО «Красноярскэнерго»;
60. ОАО «Красноярскэнергосбыт»;
61. ОАО «Кубаньэнерго»;
62. ОАО «Кузбассэнерго»;
63. ОАО «Курскэнерго»;
64. ОАО «Ленэнерго»;
65. ОАО «Липецкая энергосбытовая компания»;
66. ОАО «Липецкэнерго»;

67. ОАО «Магаданэнерго»;
68. ОАО «Мариэнерго»;
69. ОАО «Мордовская энергосбытовая компания»;
70. ОАО «Мордовэнерго»;
71. ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
72. ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;
73. ОАО «Московская теплосетевая компания»;
74. ОАО «Мосэнерго»;
75. ОАО «МРСК «Центра и Приволжья», в том числе:
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья – Владимирэнерго»;
 - филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья – Нижновэнерго»;
76. МУП «Волгодонская городская электрическая сеть»;
77. ОАО «Нижегородская ГЭС»;
78. ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
79. ОАО «Ногликская газовая электрическая станция»;
80. ОАО «Нурэнерго»;
81. ОАО «ОГК – 1»;
82. ОАО «ОГК – 2»;
83. ОАО «ОГК – 4»;
84. ОАО «ОГК – 6»;
85. ОАО «Омская энергосбытовая компания»;
86. ОАО «Орелэнерго»;
87. ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;
88. ОАО «Оренбургэнерго»;
89. ОАО «Охинская ТЭЦ»;
90. ОАО «Пензаэнерго»;
91. ОАО «Пермэнерго»;
92. ОАО «Псковэнерго»;
93. ОАО «Ростовэнерго»;
94. ОАО «Рязаньэнерго»;
95. ОАО «Самараэнерго»;
96. ОАО «Саратовская ГЭС»;
97. ОАО «Саратовэнерго»;
98. ОАО «Сахалинская коммунальная компания»;
99. ОАО «Сахалинэнерго»;
100. ОАО «Свердловская энергогазовая компания»;
101. ОАО «Свердловэнерго»;
102. ОАО «Свердловэнергосбыт»;
103. ОАО «Северо-Западная ТЭЦ»;
104. ОАО «Севкавказэнерго»;
105. ОАО «Смоленскэнерго»;
106. ОАО «Смоленскэнергосбыт»;
107. ОАО «Ставропольэнерго»;
108. ОАО «Ставропольэнергосбыт»;
109. ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
110. ОАО «Тамбовэнерго»;

111. ОАО «Тверьэнерго»;
112. ОАО «ТГК – 1»;
113. ОАО «ТГК – 11», в том числе:
 - Томский филиал;
 - Омский филиал;
114. ОАО «ТГК – 2»;
115. ОАО «ТГК – 4»;
116. ОАО «ТГК – 6»;
117. ОАО «ТГК – 9»;
118. ОАО «Томская распределительная компания»;
119. ОАО «Тюменьэнерго»;
120. ОАО «Удмуртэнерго»;
121. ОАО «ФСК ЕЭС»;
122. ОАО «Хакасэнерго»;
123. ОАО «Хакасэнергосбыт»;
124. ОАО «Челябэнерго»;
125. ОАО «Чувашэнерго»;
126. ОАО «Электроремонт-ВКК»;
127. ОАО «ЮГК ТГК-8»;
128. ОАО «Янтарьэнерго»;
129. ОАО «Ярославская сбытовая компания»;
130. ОАО «Ярэнерго»;
131. ОАО АК «Омскэнерго»;
132. ОАО АК «Якутскэнерго»;
133. ООО «Иркутская городская теплосбытовая компания».

1. О роли электроэнергетики в экономике страны.

Электроэнергетика – системообразующая отрасль российской экономики, которая оказывает непосредственное влияние как на все сферы жизни отдельных российских граждан, так и на общее состояние и развитие экономики и общества в целом.

Невозможно себе представить школу, больницу, жилой дом, производственное предприятие, любое другое учреждение, которое осуществляло бы свою деятельность без электроэнергии. Электроэнергия – один из наиболее востребованных, экологически безвредных и в то же время экономичных ресурсов с точки зрения доставки с момента ее производства конечному потребителю, ее рациональное использование является важным условием роста ключевых показателей российской экономики.

Электроэнергетика – одна из самых высокотехнологичных отраслей экономики. Сложный процесс доведения электроэнергии до конечного потребителя включает в себя следующие виды деятельности:

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

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

- производство электрической и тепловой энергии на тепловых станциях, работающих на паросиловом цикле, осуществляется на параметрах пара с температурой более 540 градусов и давлением более 240 атмосфер;
- в момент производства электрической энергии на гидростанциях расход воды может исчисляться десятками тысяч кубометров в секунду;
- передача электрической энергии осуществляется с напряжением от 400 до 1 150 000 Вольт (бытовое напряжение составляет обычно 220 Вольт);
- выработка и транспортировка электрической и тепловой энергии осуществляется в четком соответствии с объемами ее потребления, без наличия складов и накопителей, в безостановочном режиме 8760 часов в году.

Наличие света и тепла у конечного потребителя – результат труда более полу-миллиона человек. Энергетики – это высококвалифицированный персонал, работающий на оборудовании, значительная доля которого эксплуатируется в безостановочном режиме, иногда во вредных и опасных условиях труда. Социальная ответственность, возложенная на энергетиков, подчеркивает особую значимость трудовых ресурсов энергокомпаний. Эффективное использование кадрового потенциала и поступательное развитие социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики являются важными условиями успешного функционирования и позитивного развития отрасли в будущем.

2. Социальное партнерство в электроэнергетике.

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

Необходимо отметить, что основные принципы социального партнерства также предусмотрены российским законодательством (статья 24 ТК РФ) а именно:

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

2.1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике.

В настоящее время представителями сторон социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом уровне являются Объединение РаЭл (представители работодателей) и ВЭП (представители работников).

Объединение РаЭл является некоммерческой организацией, созданной для осуществления представительства и защиты интересов, а также для проведения согласованной политики работодателей в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Объединение РаЭл учреждено и зарегистрировано в соответствии с ТК РФ и Федеральными законами «Об объединениях работодателей» и «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». По состоянию на 31 декабря 2007 года Объединение РаЭл представляло интересы 118 организаций электроэнергетики различных форм собственности, действующих в большинстве субъектов Российской Федерации.

«Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) – общероссийский профессиональный союз, созданный в форме некоммерческой организации для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей. ВЭП действует на территории более 70 субъектов Российской Федерации, где осущест-

вляют свою деятельность 16 республиканских организаций профсоюза, 7 краевых, 48 областных организаций отраслевого профсоюза, объединяющих на добровольных началах более 680 тысяч граждан – членов профсоюза.



Стороны социального партнерства за столом переговоров.

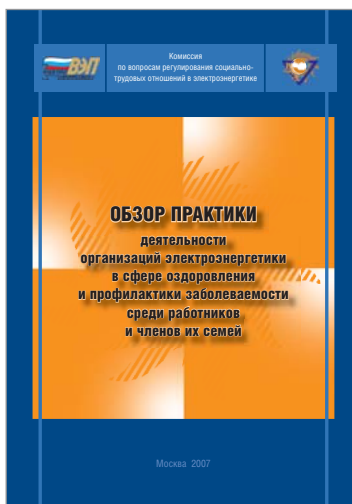
2.2. Совместная деятельность Объединения РаЭл и ВЭП в 2007 году.

В 2007 году продолжила свою деятельность Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике по следующим направлениям:

- развитие и совершенствование существующих отношений между работниками и работодателями в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- взаимодействие сторон Комиссии с органами государственной власти, в т.ч. регулируемыми органами, экспертными организациями при ФСТ России по вопросам учета расходов (средств) работодателей на оплату труда работников и иных расходов (средств), обусловленных трудовыми отношениями, при формировании тарифов на электрическую и тепловую энергию (мощность);
- изучение потребностей организаций электроэнергетики в методическом и информационном обеспечении по актуальным вопросам охраны труда для их учета при планировании деятельности Объединения РаЭл и Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП);
- поддержка сторонами Комиссии передовых организаций электроэнергетики при проведении Всероссийского конкурса на лучшую организацию высокой социальной эффективности;
- изучение опыта организаций электроэнергетики в сфере профилактики здоровья работников и членов их семей и распространение его в отрасли;
- информирование работодателей и работников отрасли о деятельности Комиссии, ее целях, задачах и возможностях, которые могут быть реализованы в рамках Комиссии.

По итогам работы Комиссии в течение 2007 года были достигнуты следующие результаты.

В соответствии с принятым решением, впервые проведен системный анализ практики сотрудничества сторон социального партнерства на локальном уровне в конкретной сфере – в сфере оздоровления и профилактики заболеваемости среди работников организаций электроэнергетики и членов их семей. По итогам работы был подготовлен Обзор практики деятельности организаций электроэнергетики в сфере оздоровления и профилактики заболеваемости среди работников и членов их семей, объединяющий информацию, представленную каждой из сторон Комиссии.



Брошюра «Обзор практики деятельности организаций электроэнергетики в сфере оздоровления и профилактики заболеваемости среди работников и членов их семей»

Следует отметить, что подобное взаимодействие Объединения РаЭл и ВЭП является достаточно перспективным, так как позволяет сопоставить точки зрения социальных партнеров на тот или иной аспект регулирования социально-трудовых отношений, что, помимо обобщения и предоставления работодателям полезной информации, позволяет сближать взгляды сторон и расширять сферу взаимных интересов.

Помимо этого:

- была утверждена типовая форма письма об изменении размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, которое ежеквартально рассылается Объединением РаЭл и ВЭП в соответствии с условиями ОТС в электроэнергетике РФ на 2007–2008 годы;
- было принято обращение Комиссии в оргкомитет Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» с ходатайством о поддержке организаций электроэнергетики, занявших призовые места в соответствующем отраслевом конкурсе (по итогам рассмотрения обращения проведена рабочая встреча представителей комиссии с представителями Оргкомитета Всероссийского конкурса, в ходе которой предложения Комиссии нашли понимание и поддержку);
- совместно утвержден Отчет о выполнении условий ОТС в электроэнергетике РФ в 2006 году, обсуждены перспективы его совершенствования в дальнейшем;

- определен общий перечень возможностей взаимодействия с ФСТ России, стейкхолдерами, СМИ по вопросу о необходимости учета расходов, связанных с исполнением условий действующего ОТС в тарифах на электрическую и тепловую энергию (мощность), подготовлены совместные письма и обращения в ФСТ России и Правительство РФ;
- стороны рассмотрели вопрос о возможных изменениях трудовых отношений работодателей и работников в электроэнергетике в связи с увеличением МРОТ с 01 сентября 2007 года и заслушали предложения Профсоюзной стороны о внесении соответствующих изменений в ОТС. Заблаговременное обсуждение данной тематики в рамках Комиссии предоставило сторонам возможность согласовать позиции к началу коллективных переговоров, которые вскоре были начаты по инициативе ВЭП.

Результаты деятельности Комиссии в 2007 году свидетельствуют о том, что существует возможность интенсификации работы Комиссии, в частности, посредством вовлечения представителей сторон в более активный диалог. Более того, в ходе последних заседаний Комиссии в 2007 году стороны выразили готовность к дальнейшей конструктивной, содержательной работе и в случае необходимости – к проведению соответствующей корректировки целей и задач деятельности Комиссии, определенных в Положении о Комиссии.

2.3. Корпоративные традиции в электроэнергетике.

Большое внимание представителями работников и работодателей уделялось мероприятиям, направленным на создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах, развитие корпоративной культуры энергокомпаний и на повышение престижа работы в электроэнергетике, в том числе:

- Объединением РаЭл проведен отраслевой конкурс «Социально-ответственная организация электроэнергетики в сфере взаимодействия с персоналом – 2007». Участие в данном конкурсе позволяет работодателям скорректировать свою политику в сфере взаимодействия с трудовыми коллективами предприятия, выявить новые критерии адекватной оценки эффективности работы с персоналом, активизирует информационный обмен между организациями и обмен ценным опытом.



Генеральный директор Объединения РаЭл О.В. Куликов награждает победителей конкурса.

- Среди энергетиков, занимающихся фотографическим творчеством, был проведен фотоконкурс «Профсоюз моими глазами», в котором приняло участие 124 фотографа-любителя, при подведении итогов оценивались, прежде всего, подача образа, замысел и мастерство фотографа, необычность и оригинальность фотографий. Проведение конкурса помогло выявить огромный творческий потенциал участников и заинтересованность работников электроэнергетики в проведении таких мероприятий.



Фотографии участников конкурса (2007 г.).

- Энергетики дружат со спортом, проведение ежегодных летних и зимних спартакиад, соревнований по различным видам спорта стало уже традицией. С каждым годом приверженцев здорового образа жизни становится все больше и больше, активная деятельность сторон в этой сфере в 2007 году достигла своей главной цели – популяризация здорового образа жизни получила активную поддержку среди энергетиков и членов их семей.



Председатель ВРК «Электропрофсоюз» В.Н. Вахрушкин вручает переходящий Кубок команде ОАО «ОГК-4» на зимней спартакиаде энергетиков 2007 г.



Сборная команда по волейболу РАО «ЕЭС России» завоевала золотые медали на VI Международных спортивных играх стран СНГ среди спортсменов в старшей возрастной группе.

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

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

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

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

Новации в ОТС на 2007–2008 годы.

30 июня 2006 года стороны социального партнерства в электроэнергетике – Объединение РаЭл и ВРК «Электропрофсоюз» – подписали Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике на 2007–2008 годы.

ОТС на 2007–2008 годы основывается на положениях Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы. При этом проведена соответствующая переработка положений соглашения, направленная на минимизацию случаев дублирования положений законов и иных нормативных правовых актов в ОТС на 2007–2008 годы, приведение их содержания в соответствие с правилами юридической техники. Кроме того, в ОТС на 2007–2008 годы реализованы следующие концептуальные новации:

- уточнены цели, в рамках которых планируется реализовать тезис о привлечении и закреплении в Организациях квалифицированной рабочей силы;
- уточнены категории работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- уточнены положения, определяющие права и обязанности сторон ОТС на 2007–2008 годы, направленные, в частности, на рост производительности труда работников;
- предусмотрена деятельность Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике;
- уточнены обязанности ВЭП об отказе от организации и участия в забастовках и массовых акциях протеста работников отрасли; о профсоюзном контроле и т.д.;
- установлены обязанности работников как стороны социального партнерства;
- в рамках Соглашения закреплены конкретные нормы, которыми должен руководствоваться работодатель при организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- в целях повышения надежности деятельности энергокомпаний достигнута договоренность об ускоренной реализации процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, предусмотренной Трудовым кодексом РФ, при принятии работодателем принципиальных решений в социально-трудовой сфере в период действия в энергокомпаниях режима высоких рисков;
- закреплён принцип равного распространения льгот, видов премирования, вознаграждений на всех работников организации, в том числе на работников, освобождённых от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации. Данное премирование осуществляется за счёт средств работодателя и направлено на стимулирование эффективной и качественной деятельности освобожденных профсоюзных работников, особо подчеркивается, что эта льгота может распространяться и на штатных работников первичной профсоюзной организации, которые в интересах всей организации выполняют общественно полезную деятельность;
- на 10,5% сверх инфляции повышен уровень минимальной месячной тарифной ставки;
- усилены социальные льготы и гарантии работников.

4. ОТС как составляющая часть корпоративной социальной ответственности бизнеса.

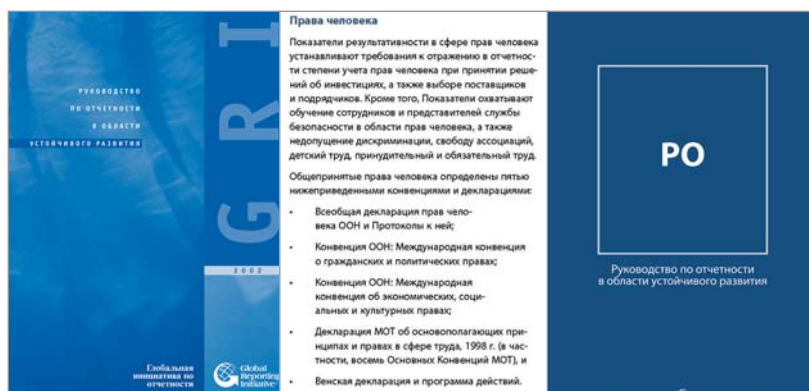
Корпоративная социальная ответственность бизнеса – это явление, которое получило свое распространение в Российской Федерации в начале XXI века, этому способствовали стабилизация российской экономики и ее стремительная интеграция в мировое сообщество.

Корпоративная социальная ответственность бизнеса представляет собой механизм раскрытия компаниями структуры осуществляемой деятельности в виде ежегодных отчетов, публикуемых в общедоступных источниках информации.

Инструментарий КСО в корпоративном управлении российских компаний представлен следующим комплексом взаимосвязанных элементов:

- Кодекс корпоративной этики (составляющие корпоративной культуры);
- Стратегия и цели устойчивого развития компании (экономические, экологические и социальные);
- Концепция управления нефинансовыми рисками и взаимодействия со стейкхолдерами, государственными структурами;
- Мероприятия по устойчивому развитию;
- Социальная политика компании.

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 (Account Ability).



Документы GRI Russia

Большое внимание во всех перечисленных документах уделяется развитию трудовых ресурсов и социально-трудовых отношений. Именно в этой сфере Отчет об исполнении условий ОТС электроэнергетики становится специальным инструментом присоединения российских компаний к общепринятым мировым практикам, т.к. по сути Отчет является выражением доброй воли работодателей декларировать собственные принципы и составляющие эффективной

политики в работе с трудовыми ресурсами, а также желания энергокомпаний отчитаться об исполнении принятых на себя обязательств. Данное обстоятельство было отмечено в исследовании социальных отчетов организаций электроэнергетики, проведенном Фондом «Институт экономики города» совместно с Объединением РаЭл: высказано экспертное мнение о том, что в будущем практика выполнения Отчета об исполнении условий ОТС может стать неотъемлемой составляющей КСО не только в электроэнергетике, но и в других отраслях российской экономики.



Обзор социальных отчетов организаций электроэнергетики.

Также в процессе исследования были выявлены следующие направления развития КСО компаний электроэнергетики, соответствующие управленческим процедурам и показателям экономической, социальной и экологической результативности организаций:

- корпоративное развитие – проведение реструктуризации и организационных изменений с участием представителей высшего менеджмента компаний, их персонала и общественных организаций;
- экологическая политика и использование природных ресурсов;
- эффективное развитие персонала;
- здоровье и безопасность на рабочем месте;
- взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными организациями для решения социальных проблем;
- сотрудничество с поставщиками и покупателями своей продукции и услуг.

Определение данных направлений еще раз подчеркивает актуальность отчетности в сфере исполнения условий ОТС и ее соответствия общепринятым мировым традициям ведения социально – ответственного бизнеса. Раздел 9 «Перечень вопросов, присутствующих в социальном отчете международного уровня (GRI)» настоящего обзора содержит подробную информацию о стремлении организаций соответствовать общепринятым международным нормам регулирования социально-трудовых отношений.

5. Деятельность работодателей по повышению качества рабочих мест и компетенций занятых на них сотрудников:

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

В условиях формирования рыночных подходов в сфере социально-трудовых отношений работодатели рассматривают работника как профессионала, как объект инвестиций с последующей адекватной отдачей и выгодой для каждой из сторон.

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

В целях реализации мероприятий, направленных на непрерывный процесс профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала, в электроэнергетике действует соответствующий Стандарт, предназначенный для обеспечения эффективной системы управления персоналом в этой сфере.

Стандарт разработан в соответствии с принятой в РФ классификацией служащих на категории и содержит основные требования, определения, нормы и процедуры по организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала:

- квалификационные характеристики;
- ключевые должностные компетенции в зависимости от занимаемой должности;
- планирование обучения персонала, определение форм и видов профессиональной подготовки, переподготовки кадров;
- критерии оценки эффективности обучения персонала энергокомпаний;
- порядок расчета расходов, направляемых на обучение персонала;
- положения проведения соревнований работников предприятий.

Несмотря на то, что деятельность по подготовке, переподготовке и обучению персонала структурирована и систематизирована, руководство энергокомпаний находится в достаточно сложных условиях. Работодатели электроэнергетики вынуждены поддерживать высокие требования к работникам, обеспечивая при этом своевременную подготовку и переподготовку в целях обеспечения надежного энергоснабжения потребителей, в то время как работодатели иных отраслей экономики, деятельность которых не подпадает под государственное регулирование, рассматривают персонал энергокомпаний как наиболее квалифицированный и зачастую предлагают более привлекательные условия оплаты труда.

Ситуация, сложившаяся на рынках труда, заставляет работодателей отрасли постоянно корректировать свою кадровую политику в соответствии с целями удержания квалифицированных работников на рабочих местах.

Учитывая вышесказанное, Объединение РаЭл и ВЭП придают особое значение деятельности энергокомпаний, направленной на реализацию принципа непрерывного повышения квалификации кадров и предлагают обратить внимание на следующее: организации, деятельность которых регулируется государством, являются

весьма значимыми для экономики страны в целом, поэтому государственная политика регулирования должна обеспечивать работодателям этих организаций достойное положение на рынках труда.

5.2. Охрана труда в электроэнергетике.

В условиях экономического роста, увеличения производства электроэнергии эффективная система управления охраной труда, качество людских ресурсов, в т.ч. состояние их здоровья – реальные конкурентные преимущества. Одной из ключевых целей энергокомпаний является укрепление устойчивости и конкурентоспособности бизнеса, в т.ч. – за счет снижения рисков, связанных с качеством здоровья работников.

Состояние условий и охраны труда, травматизма и профзаболеваемости в отрасли свидетельствуют о необходимости сохранения и усиления координации действий работодателей в целях повышения эффективности мер по созданию здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, развития механизмов социального партнерства, активного привлечения самих работников в процесс обеспечения требований охраны труда и повышения культуры труда.

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

Важным в деятельности работодателей по обеспечению безопасных и здоровых условий труда является организация надлежащего контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также направление, связанное с проведением аттестации рабочих мест по условиям труда, которое выявляет все имеющиеся риски в обеспечении безопасных условий и охраны труда. По результатам оценки условий труда на рабочих местах при выявлении вредных и (или) опасных производственных факторов разрабатываются и осуществляются мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, а в случае если обеспечить на рабочих местах безопасные условия труда

невозможно — по установлению соответствующим работникам предусмотренных действующим законодательством компенсаций.

В этой связи обязательная составляющая бизнес-планов в сфере охраны труда — техническое переоснащение, внедрение передовых технологий, материалов, процессов, автоматизация, — либо устраняют, либо снижают вредное и (или) опасное воздействие на человека, либо заменяют человеческий труд на автоматический, облегчают труд, делая его более эффективным.

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

В целях раннего выявления и профилактики заболеваний работников работодатели за свой счет организуют проведение диспансеризации персонала, что позволяет значительно улучшить состояние здоровья работников.

Важным направлением в работе по сохранению и укреплению здоровья работников и профилактике профзаболеваний является проведение обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатели электроэнергетики проводят серьезную профилактическую работу, решая задачи сохранения здоровья работников. На основании рекомендаций, заблаговременно запрашиваемых и получаемых от Роспотребнадзора, членские организации информируются Объединением РаЭл о порядке и условиях вакцинации работников против гриппа и острых респираторных вирусных инфекций, наиболее эффективных вакцинах в данном эпидемиологическом сезоне, оптимальном времени вакцинации.

Аналогичные рекомендации с направлением соответствующих писем Главного государственного санитарного врача РФ направляются членским организациям с целью профилактики клещевого энцефалита.

В рамках Года охраны труда и техники безопасности, объявленного в 2007 г. приказом РАО «ЕЭС России», в организациях Холдинга были определены основные задачи по охране труда, утверждались планы мероприятий, предусматривающие повышение уровня производственной безопасности, предотвращение травматизма, дальнейшее внедрение и усовершенствование средств индивидуальной защиты персонала и развитие системы психофизиологического обеспечения надежности и безопасности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала, эффективное внедрение инновационных технологий, систем управления в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний в соответствии

с Руководством Международной организации труда по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001 / ILO-OSH 2001), международным стандартом OHSAS 18001:1999 и российским ГОСТ Р 121.0.006-2002.

Немаловажным фактором в деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда является обеспечение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, а также обмен лучшей практикой в указанной сфере, пропаганда передового опыта; проведение «Дня охраны труда», деловых игр, смотров-конкурсов на звание «Лучший по профессии», «Лучший уполномоченный по охране труда» и т.д., проведение селекторных совещаний, систематические обзоры и анализ травматизма и профзаболеваемости в отрасли.

В этих же целях руководители и специалисты служб охраны труда и надежности энергокомпаний отрасли приняли участие во Всероссийской выставке-семинаре «Охрана труда в энергетике – 2007». На семинаре обсуждались приоритетные задачи по обеспечению безопасности и здоровья персонала, актуальные проблемы охраны труда.

07–08 февраля 2007 года Объединение РаЭл провело для руководителей и специалистов служб охраны труда и надежности энергокомпаний семинар-совещание по теме «Актуальные проблемы охраны труда в электроэнергетике». Перед участниками семинара с докладами выступили представители Минздравсоцразвития России, Федеральной службы по труду и занятости, аппарата Комитета Государственной Думы ФС РФ по труду и социальной политике, Ростехнадзора, Института труда и социального страхования Росздрава, Департамента технического аудита и генеральной инспекции КЦ ОАО РАО «ЕЭС России» и др. В рамках круглого стола с сообщением на тему «Об опыте освоения технологии производства работ без снятия напряжения» выступил представитель «Волгоградэнерго», в том числе представивший участникам семинара учебный фильм «Мы работаем под напряжением».

10–11 декабря 2007 г. Объединение РаЭл провело семинар-совещание по теме «Актуальные проблемы охраны труда в организациях электроэнергетики. Аттестация рабочих мест по условиям труда». В семинаре-совещании приняли участие руководители и работники служб охраны труда энергокомпаний, других подразделений, занимающихся вопросами охраны труда, надежности, техники безопасности, работы с персоналом.

В работе семинара-совещания в качестве докладчиков участвовали представители Субрегионального бюро МОТ в Москве, Минздравсоцразвития России, Роструда, Фонда социального страхования РФ, Ростехнадзора, проекта ТАСИС «EugoreAid «Сближение нормативной правовой базы по охране труда и безопасности», Ивановского НИИ охраны труда, Ассоциации разработчиков, изготовителей и поставщиков средств индивидуальной защиты, Института охраны труда и технического аудита, Московского института энергобезопасности. В рамках совещательной компоненты семинара обсуждались актуальные проблемы работы по охране труда в новых условиях, давались рекомендации, разъяснения, ответы на многочисленные вопросы участников.

В 2007 г. Объединением РаЭл был подготовлен Аналитический доклад «Охрана труда в энергетике России: обеспечение безопасных условий и охраны труда, сохранение и укрепление здоровья работников – инвестиции в человеческий капитал».

В Докладе проанализированы состояние условий труда; состояние и причины травматизма и профзаболеваемости в отрасли и в России в целом; роль политики и программ в области охраны труда, систем управления охраной труда и механизмов их реализации на национальном, отраслевом, корпоративном и локальном уровнях; взаимосвязь ответственности работодателя, а также каждого работника в сохранении своего здоровья и жизни. Обозначены экономические аспекты охраны труда, проблемы состояния статистики охраны труда, изношенности технопарка, несовершенства технологий, а также международные аспекты улучшения условий и охраны труда.

Результаты проведенного анализа состояния условий и охраны труда, травматизма и профзаболеваемости в отрасли свидетельствуют о необходимости сохранения и усиления координации действий работодателей в целях повышения эффективности мер по созданию здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, развития механизмов социального партнерства, активного привлечения самих работников в процесс обеспечения требований охраны труда и повышения культуры труда.

Исследование сможет служить практическим подспорьем для работодателей электроэнергетики и использоваться ими при подготовке текущих и перспективных бизнес-планов энергокомпаний, тем более что актуальность получения обобщенной статистической и аналитической информации в сфере охраны труда возрастает в связи с предстоящим окончанием реформирования отрасли.

Доклад получил высокую внешнюю оценку со стороны Субрегионального Бюро МОТ в Москве, а также участников декабрьского семинара-совещания Объединения РаЭл по охране труда.

Так, представитель Субрегионального бюро МОТ в Москве отметил весьма активную позицию работодателей отрасли электроэнергетики по вопросам охраны труда и подчеркнул, что глубокий системный анализ достигнутого уровня социально-экономического развития России и отрасли, современного состояния условий и охраны труда в электроэнергетике, уровня травматизма и профессиональных заболеваний работников, основные направления и перспективы совершенствования деятельности организаций электроэнергетики по вопросам охраны труда, изложенные в представленном Аналитическом докладе, свидетельствуют о спланированном системном подходе работодателей отрасли к вопросам охраны труда и решению задач сохранения жизни и здоровья трудящихся.

В 2007 г. в целях выявления консолидированного мнения работодателей электроэнергетики по вопросам охраны труда, последующего представления и отстаивания их скоординированной позиции функционировала постоянно действующая Рабочая группа Объединения РаЭл по вопросам охраны труда, в состав которой входят в т.ч. представители служб охраны труда и надежности целого ряда энергокомпаний, ведущих свой бизнес в различных регионах России.

Однако представляется целесообразным отметить, что совершенствование системы охраны труда работодателями электроэнергетики (и не только этой отрасли) очень слабо мотивируется со стороны государства. Необходимо на уровне государства сформировать систему экономической мотивации работодателей по созданию здоровых и безопасных условий труда, экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального



риска, используя механизмы налогового законодательства, обязательного социального страхования и др.

Вместе с тем, работодатели отрасли заинтересованы и в активной позиции самого работника в деле соблюдения требований охраны труда, поскольку ни одна инструкция по охране труда не убережет от травмы или профессионального заболевания, если работник не будет бережно относиться к своей жизни и своему здоровью. Повышение чувства ответственности за собственное поведение – задача, которую совместно решают работодатели с профсоюзами. Создание и поддержание в рабочем состоянии ориентированной на профилактику культуры охраны труда требует ответственного отношения к ней сторон социального партнерства.



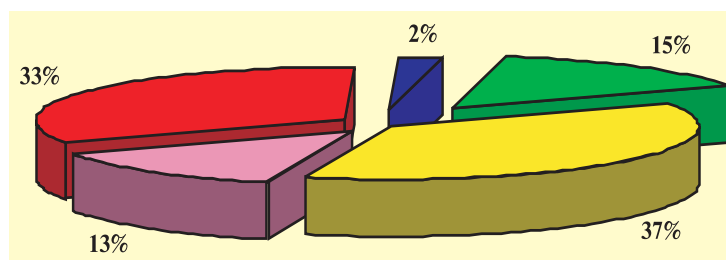
II. Особенная часть

*Выполнение обязательств, зафиксированных в ОТС,
организациями электроэнергетики – участниками ОТС в 2007 году.*

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:

а) в отчетном году:



15% Организаций подтвердили, что при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию условия ОТС учитывались полностью.

В 37% Организаций условия ОТС учитывались частично.

В 13% Организаций условия ОТС учитывались минимально – в рамках требований, порядок которых конкретно определен в ОТС.

В 33% Организаций условия ОТС практически не учитывались – прежде всего, регулирующие органы опирались на фактические данные предыдущего периода, при этом принимали во внимание отдельные позиции ОТС.

2% Организаций ответили, что занимаются нерегулируемым(-ыми) видом(-ами) деятельности.

б) на календарный год, следующий за отчетным:

12% Организаций подтвердили, что при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию условия ОТС учитывались полностью.

В 39% Организаций условия ОТС учитывались частично.

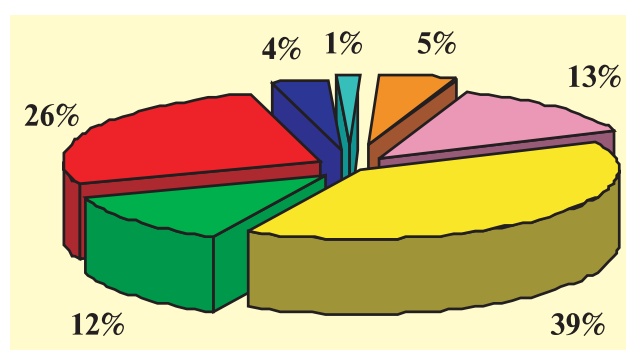
В 13% Организаций условия ОТС учитывались минимально – в рамках требований, порядок которых конкретно определен в ОТС.

В 26% Организаций условия ОТС практически не учитывались, поскольку регулирующие органы опирались на фактические данные предыдущего периода, при этом принимали во внимание отдельные позиции ОТС.

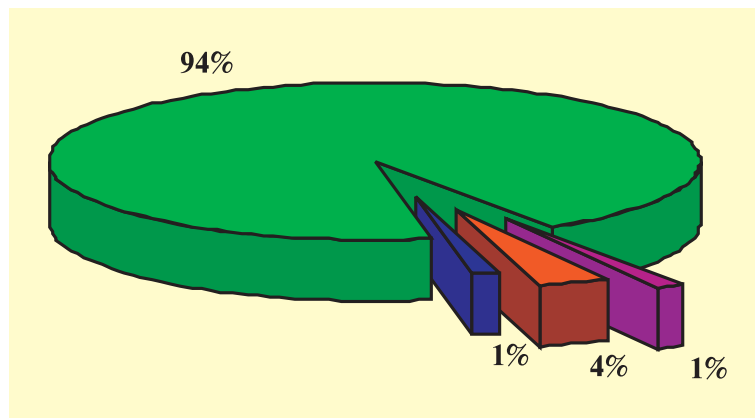
4% Организаций ответили, что занимаются нерегулируемым(-ыми) видом(-ами) деятельности.

1% Организаций не прошли процедуру утверждения тарифов (на тепловую/электрическую энергию) на календарный год, следующий за отчетным.

5% Организаций предпочли иной вариант ответа.



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



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

В 1% Организаций интересы работников в сфере социального партнерства представляли представители трудового коллектива, не являющиеся членами профсоюзной организации.

В 4% Организаций отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства.

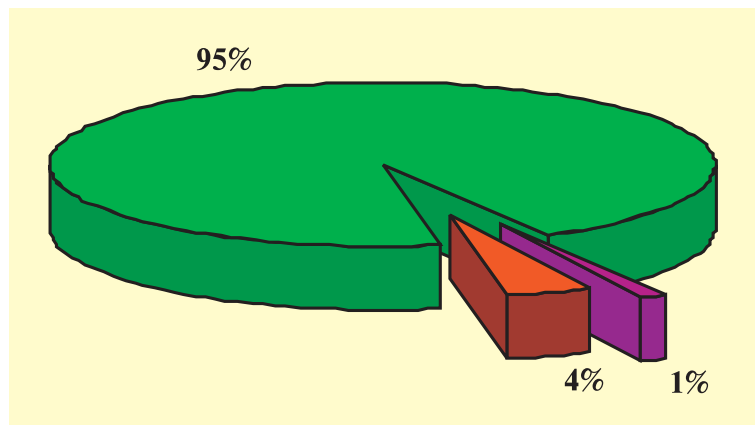
В 1% Организаций интересы работников в сфере социального партнерства представлял Совет трудового коллектива Общества.

1.3. Информация о наличии в Организациях коллективных договоров.

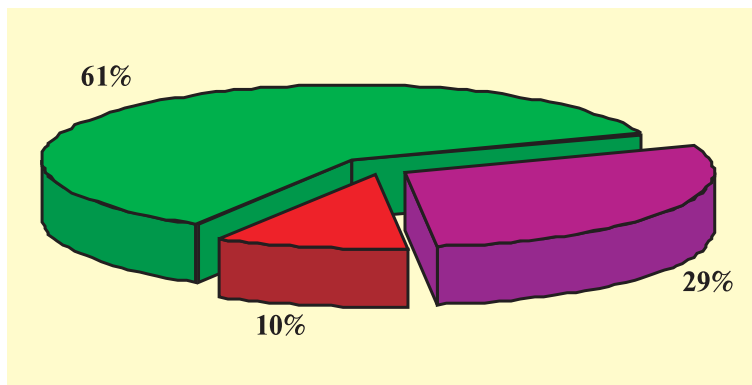
95% Организаций ответили, что в отчетном периоде у них действовал коллективный договор.

1% Организаций ответили, что в отчетном периоде у них действовал коллективный договор, но срок его действия закончился до завершения отчетного периода, а новый коллективный договор ещё не заключен.

В 4% Организаций коллективный договор в отчетном периоде отсутствовал.



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



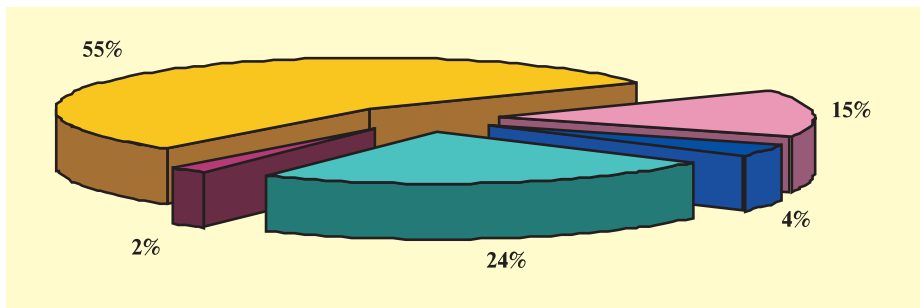
В 61% Организаций действие коллективного договора распространялось на всех работников.

В 29% Организаций действие коллективного договора распространялось на всех работников, кроме высших и ведущих менеджеров.

В 10% Организаций действие коллективного договора распространялось на другие категории работников или он не был заключен.

Раздел 2. Рабочее время и время отдыха.

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



В 55% Организаций применяется только 2-сменный режим работы для персонала, обеспечивающего основное производство.

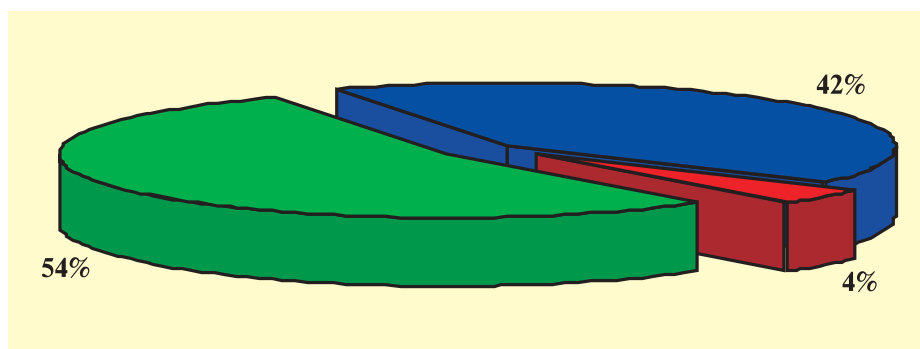
В 15% Организаций применяется 2- и 3-сменные режимы работы.

В 4% Организаций применяется только 3-сменный режим работы для персонала, обеспечивающего основное производство.

В 24% Организаций отсутствует многосменный режим работы для персонала.

2% Организаций выбрали другой вариант ответа.

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.



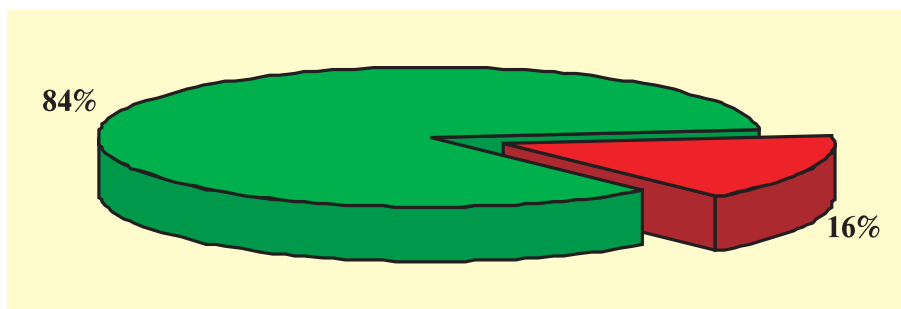
54% Организаций используют «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России»

42% Организаций Отраслевой порядок не применяли, поскольку в них отсутствовали электрические сети и автоматизированные гидроэлектростанции.

4% Организаций Отраслевой порядок не применяли по иным причинам.

2.3. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

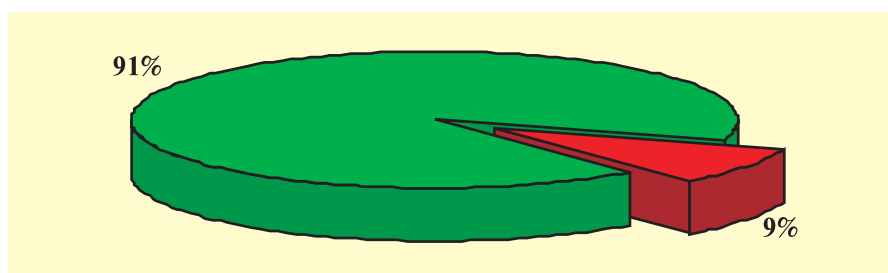
а) рождения ребенка:



84% Организаций предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае рождения ребенка.

В 16% Организаций данный отпуск не предоставлялся.

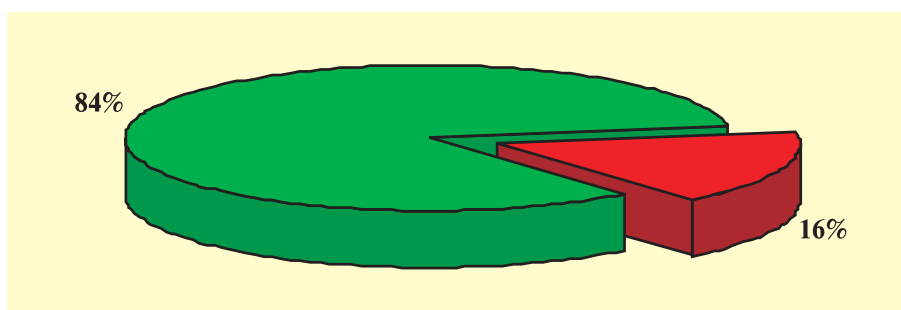
б) собственной свадьбы работника:



91% Организаций предоставляли работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случае их свадьбы.

В 9% Организаций данный отпуск не предоставлялся.

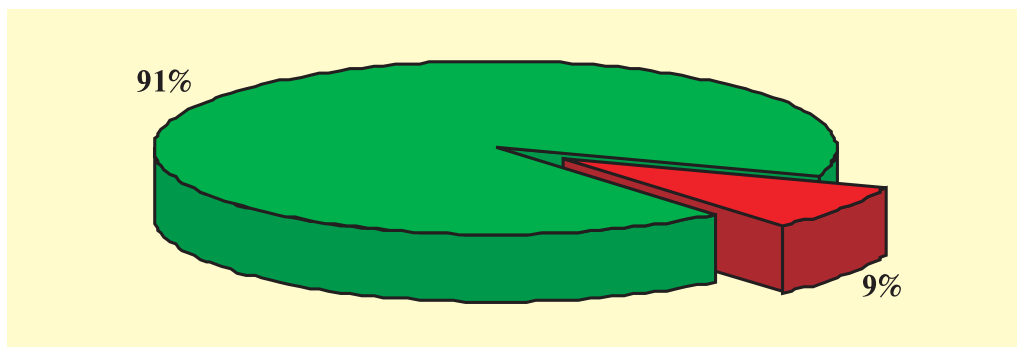
в) свадьбы детей:



84% Организаций подтвердили, что предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае свадьбы детей работников.

В 16% Организаций отпуск по случаю свадьбы детей не предоставлялся.

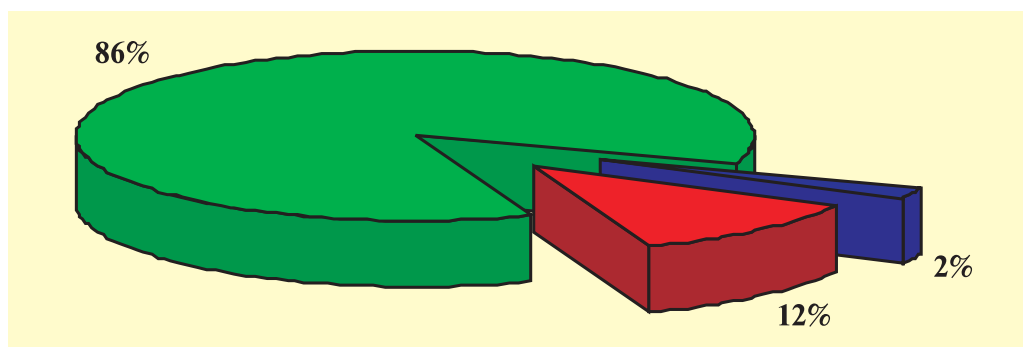
г) смерти супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер):



91% Организаций подтвердили, что предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае смерти супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

В 9% Организаций дополнительный оплачиваемый отпуск в случае смерти супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) не предоставлялся.

2.4. Информация о предоставлении в организациях матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс), дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

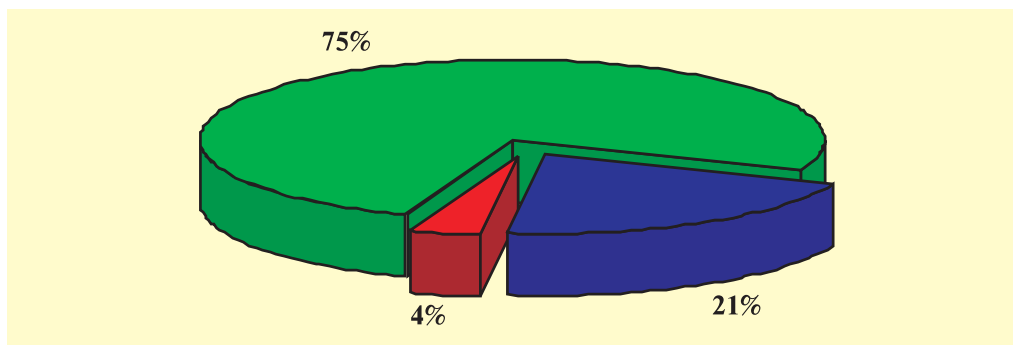


В 86% Организаций предоставлялся матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс), дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

В 2% Организаций предоставлялся дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября), но с указанием другого диапазона классов.

В 12% Организаций данный отпуск не был предусмотрен.

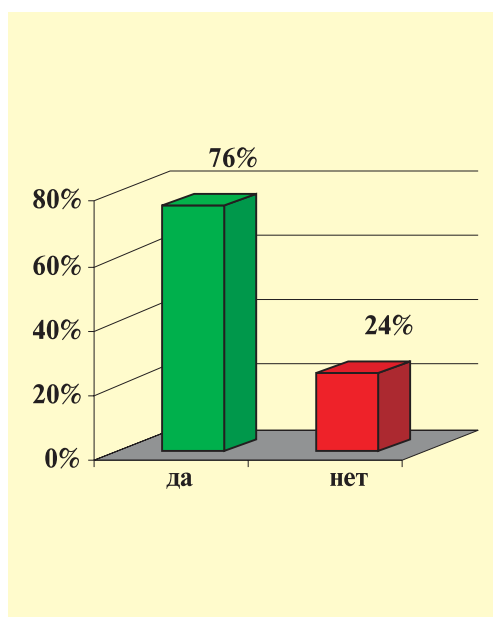
2.5. Информация о предоставлении в Организации дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.



75% Организаций ответили, что у них предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

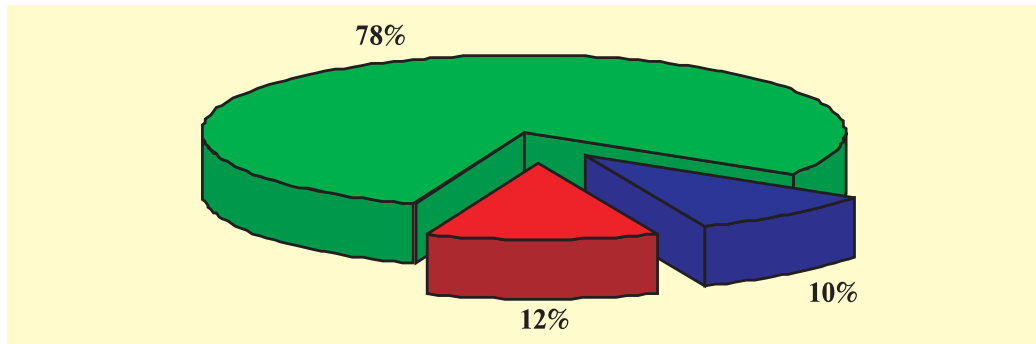
21% Организаций не предусмотрели данных отпусков, поскольку у них отсутствуют рабочие места с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В 4% Организаций данный отпуск не предоставлялся по иным причинам.



Из общего числа Организаций в 76% дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, был востребован работниками в 2007 году.

2.6. Информация о полноте своевременно аттестованных рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в Организациях в соответствии с требованиями охраны труда.



Из числа организаций, в которых имеются рабочие места с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, 78% организаций ответили, что все рабочие места своевременно аттестованы в соответствии с требованиями охраны труда.

В 12% Организаций аттестация не была проведена.

В 10% Организаций аттестация была проведена в отношении от 40 до 95% от общего количества рабочих мест, подлежащих аттестации в соответствии с требованиями охраны труда.

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

а) за ненормированный рабочий день (указали 79% Организаций из общего числа респондентов);

б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (указали 27% Организаций из общего числа респондентов);

в) проводы сына (мужа) на срочную службу в Российскую Армию (указали 21% Организаций из общего числа респондентов);

г) за многосменный режим работы (указали 54% Организаций из общего числа респондентов);

д) членам добровольной пожарной дружины (указали 4% Организаций из общего числа респондентов);

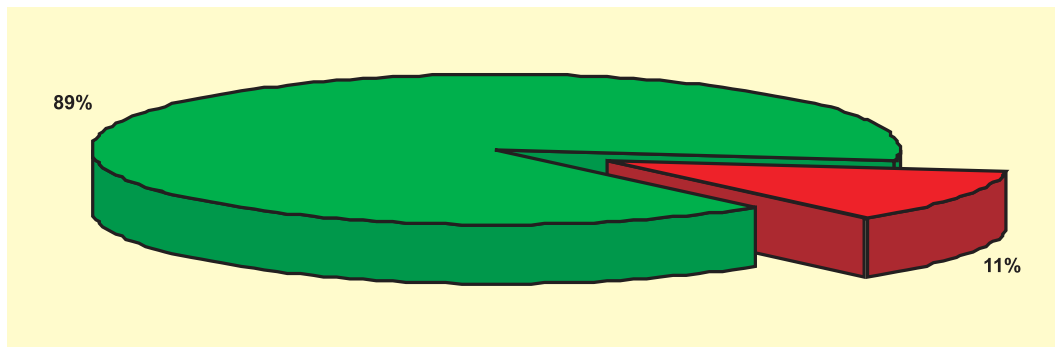
е) за работу без больничных листов в течение года (указали 1% Организаций из общего числа респондентов);

ж) дополнительные отпуска по иным причинам (указали 13% Организаций из общего числа респондентов).

Раздел 3. Оплата труда.

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

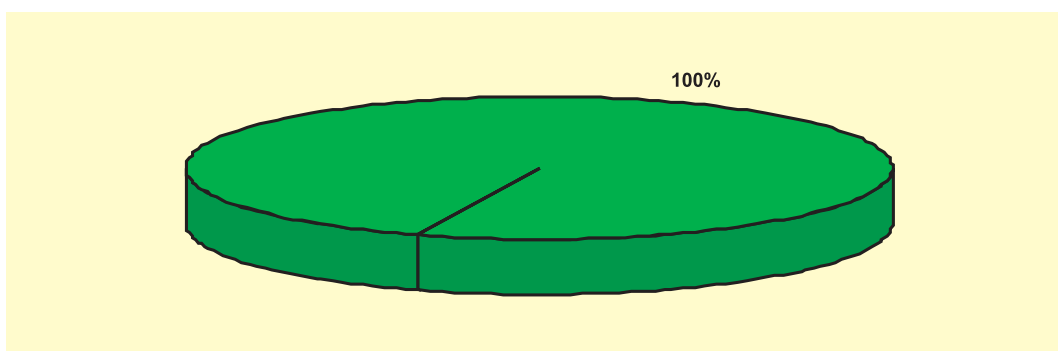
а) связь оплаты труда работников с результатами труда:



89% Организаций не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с обеспечением связи оплаты труда работников с результатами труда.

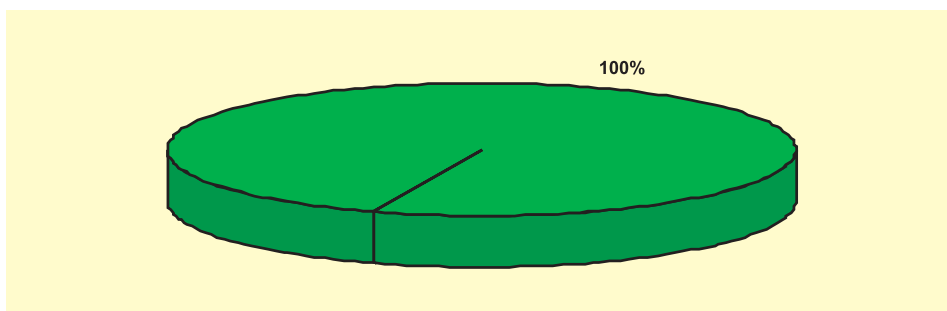
11% Организаций подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств по этому основанию.

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



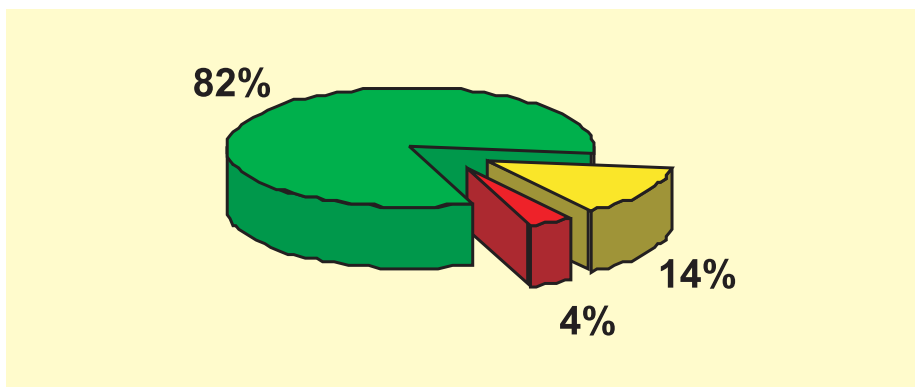
Ни одна из Организаций, принявших участие в опросе не получала в 2007 году со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензий и жалоб по данному основанию.

в) совершенствование нормирования труда:



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

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



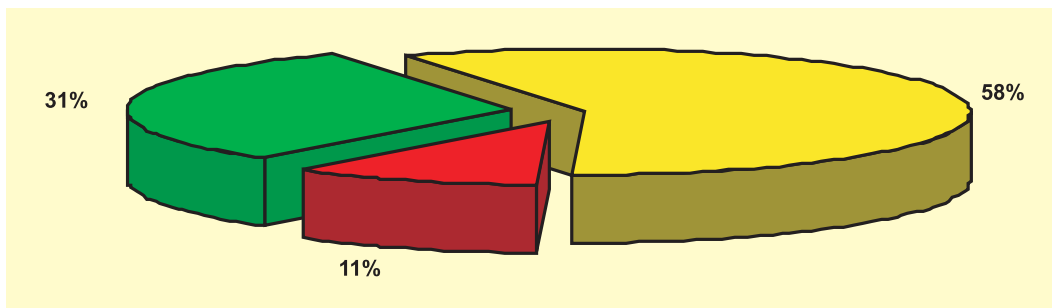
По результатам опроса за 2007 год, из общего числа ответивших Организаций:
82% Организаций исполняли условия ОТС по установлению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда ППП (далее – ММТС) на протяжении всего отчетного периода, в том числе в 8% Организаций ее уровень устанавливался в большем размере;

14% Организаций допускали нарушения условий ОТС по установлению размера ММТС в отдельные периоды 2007 года,

в том числе 3% Организаций частично компенсировали своё отставание по данному показателю посредством установления в последующих периодах тарифных ставок рабочих первого разряда на уровне, превышающем ММТС;

4% Организаций систематически не выполняли условия ОТС по установлению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда в течение всего 2007 года.

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



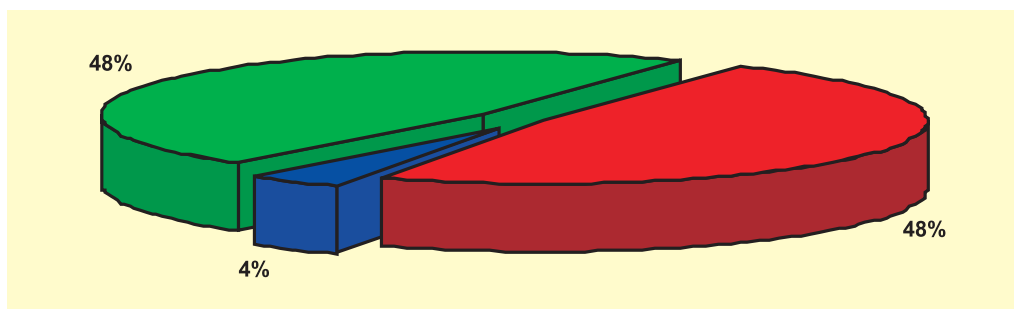
31% опрошенных Организаций сообщили, что у них оплата труда производится в полном соответствии с «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».

58% Организаций применяют отдельные положения Рекомендаций наряду с использованием собственных наработок, отражающих собственное видение проблем оплаты труда.

11% Организаций ответили, что не применяют систему оплаты труда, предложенную в Рекомендациях.

Таким образом, в 89% Организаций действуют системы оплаты труда, разработанные с учетом Рекомендаций.

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



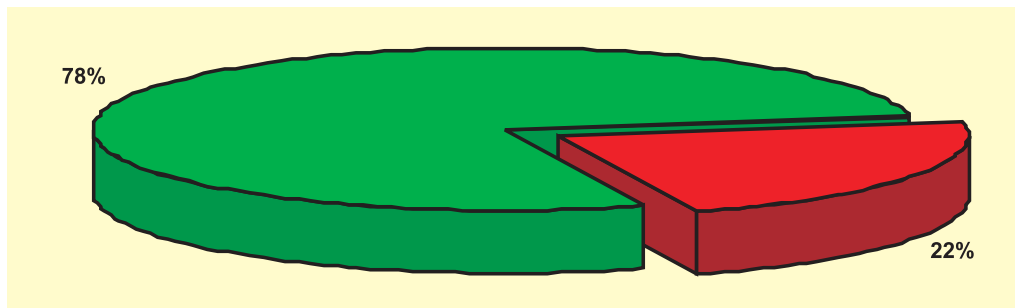
48% Организаций подтвердили, что у них изменяется размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.

48% Организаций сообщили, что у них отсутствует непромышленный персонал.

4% Организаций ответили, что у них не изменяется размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.

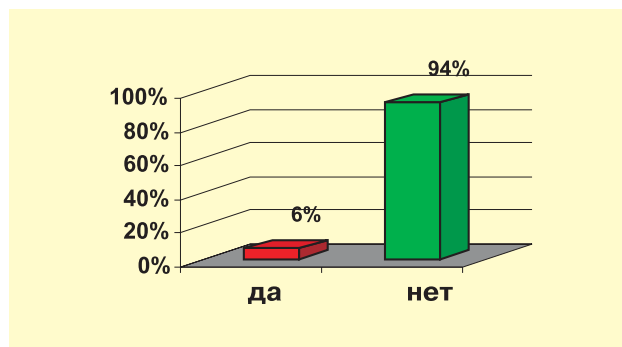
3.5. Практика применения критериев премирования в Организациях по следующим показателям:

а) отсутствие аварий в отчетном году:



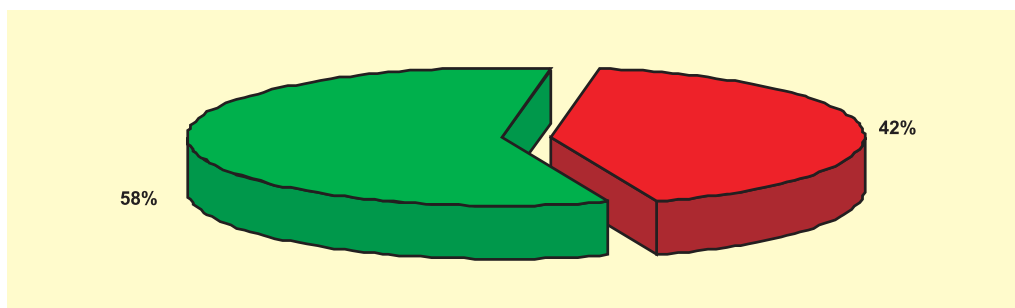
78% Организаций ответили, что отсутствие аварий является критерием премирования.

В 22% Организаций данный критерий премирования отсутствует.



Из общего числа Организаций 6% подтвердили, что у них имели место аварийные ситуации в 2007 году.

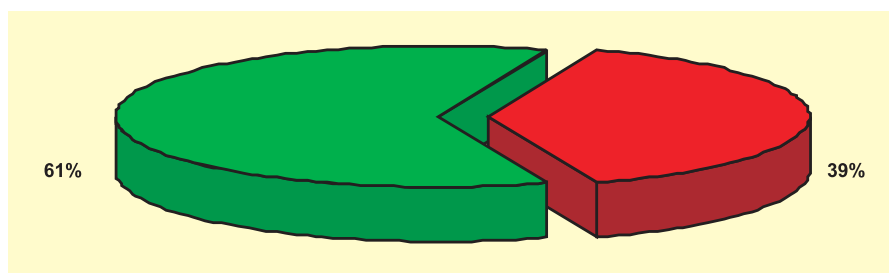
б) отсутствие роста инцидентов по сравнению с предыдущим календарным годом:



58% Организаций ответили, что отсутствие роста инцидентов является критерием премирования.

В 42% Организаций данный критерий премирования отсутствует.

в) отсутствие роста травматизма в 2007 году по сравнению с прошлым календарным годом:

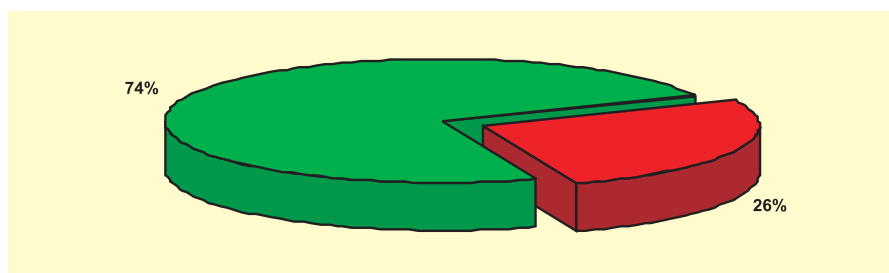


61% Организаций ответили, что отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным является критерием премирования.

В 39% Организаций данный критерий премирования отсутствует.

Из общего количества Организаций в 28% из них имели место случаи производственного травматизма.

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом:

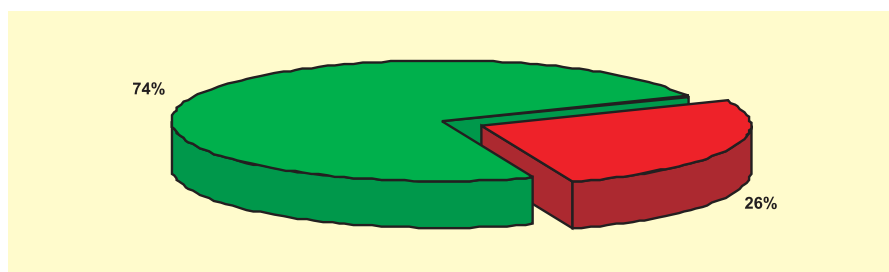


74% Организаций ответили, что отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом является критерием премирования.

В 26% Организаций данный критерий премирования отсутствует.

В 16% Организаций из общего их числа были отмечены несчастные случаи на производстве со смертельным исходом (от 1 до 4-х).

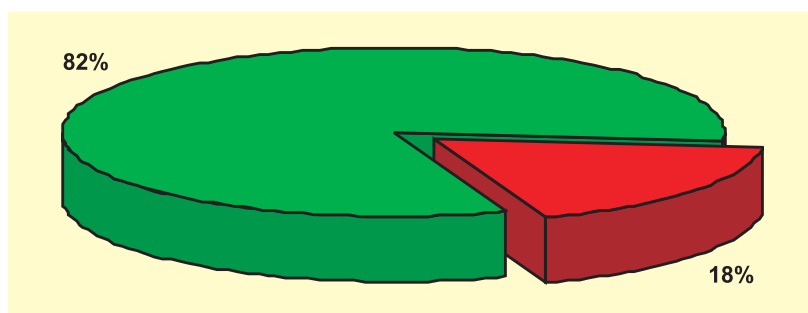
д) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду:



74% Организаций подтвердили, что своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду является критерием премирования.

В 26% Организаций данный критерий премирования отсутствует.

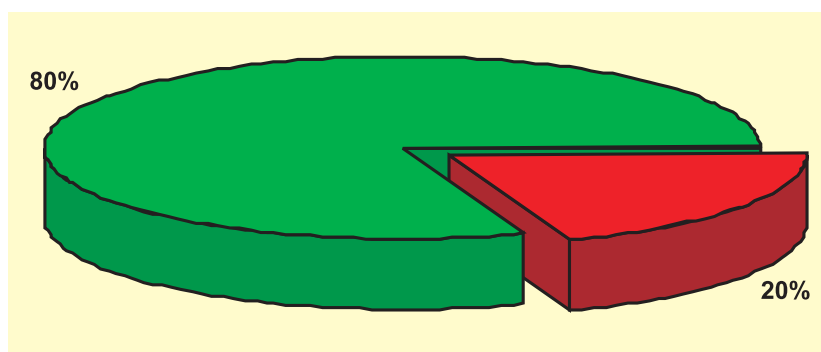
е) отсутствие нарушений производственной дисциплины:



82% Организаций подтвердили, что отсутствие нарушений производственной дисциплины является критерием премирования.

В 18% Организаций данный критерий премирования отсутствует.

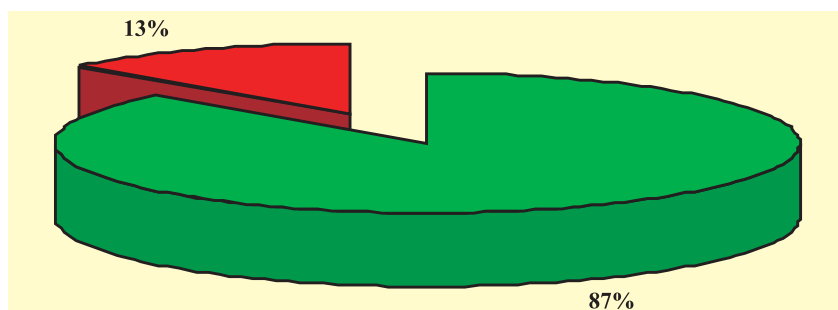
ж) отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности:



80% Организаций подтвердили, что отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности является критерием премирования.

В 20% Организаций данный критерий премирования отсутствует.

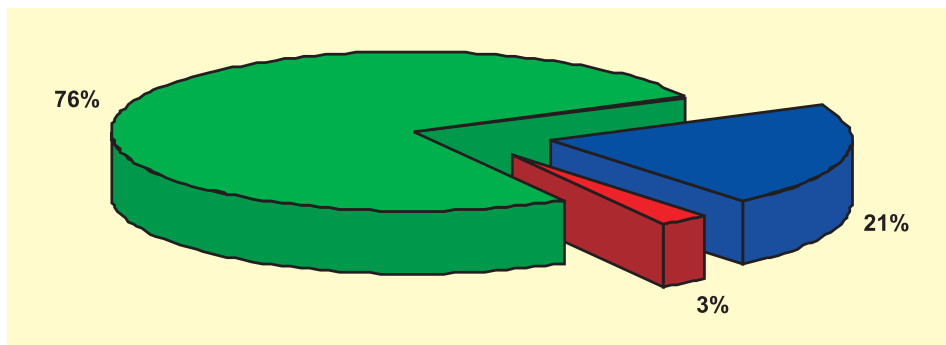
з) информация об иных показателях, являющихся критериями премирования:



87% Организаций отметили иные показатели, являющиеся критериями премирования.

В 13% Организаций отсутствуют иные показатели, являющиеся критериями премирования.

3.6. Практика применения в Организациях повышенного размера заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

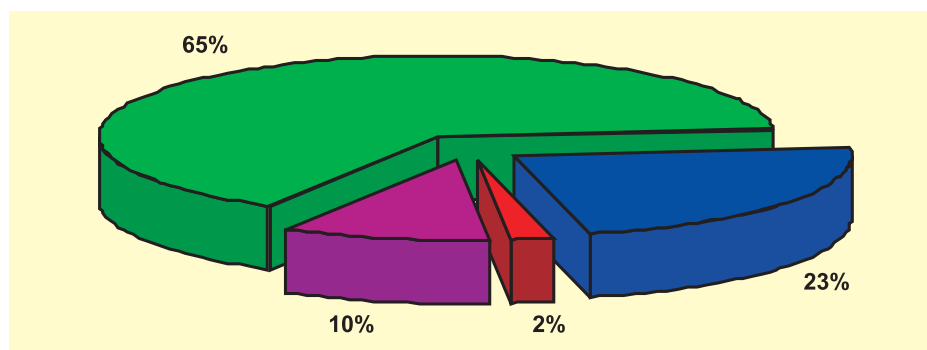


76% Организаций ответили, что у них предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

21% Организаций сообщили об отсутствии у них рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3% Организаций ответили, что у них не предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по иным причинам.

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



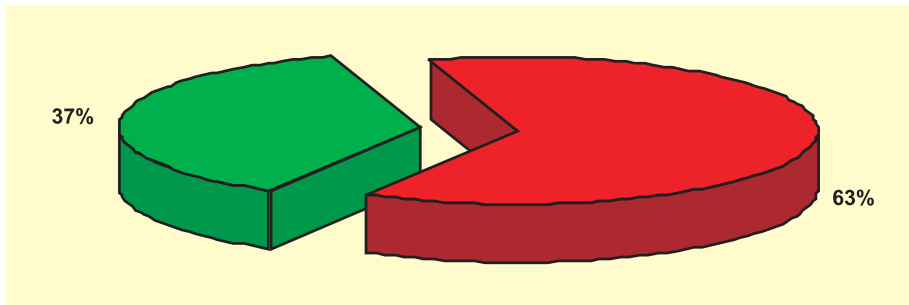
65% Организаций предусмотрели порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства

23% Организаций предусмотрели оплату простоев не по вине работника в соответствии с законодательством, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада) работника.

2% Организаций не определили порядок оплаты простоев.

10% Организаций сообщили об отсутствии простоев за отчетный период.

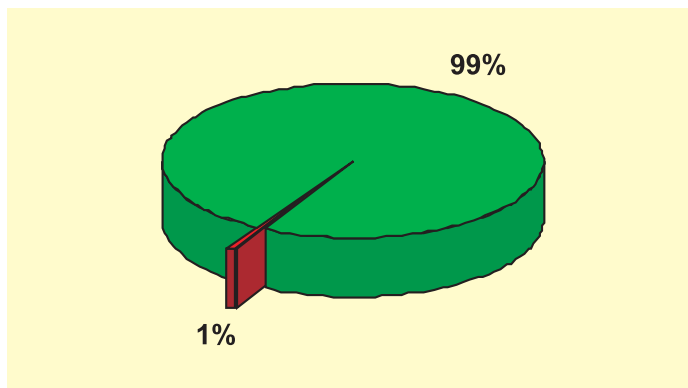
3.8. Практика утверждения регулирующим органом средств на оплату труда на 2007 год в размере не ниже, чем определены в соответствии с порядком, предусмотренным пунктом 8.4 ОТС.



37% Организаций подтвердили, что регулирующим органом утверждены средства на оплату труда в размере не ниже, чем определены в соответствии с порядком, предусмотренным пунктом 8.4 ОТС.

63% Организаций подтвердили, что регулирующим органом утверждены средства на оплату труда в размере ниже, чем определены в соответствии с порядком, предусмотренным пунктом 8.4 ОТС.

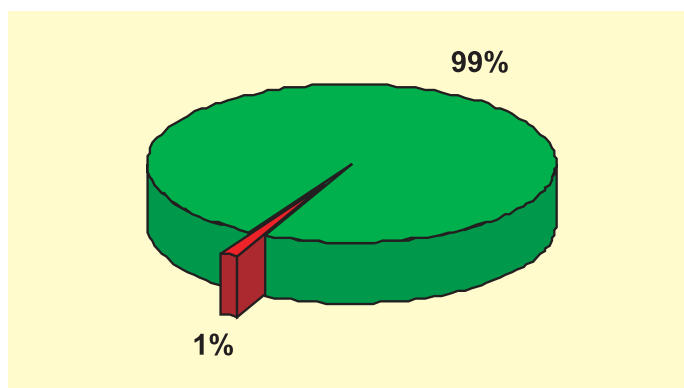
3.9. Порядок тарификации работ и присвоения квалификации рабочим, специалистам и служащим.



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

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

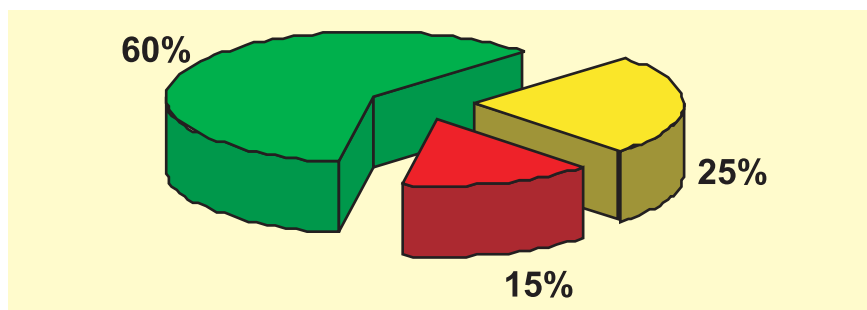
3.10. Сведения о своевременности выплаты заработной платы в Организациях в течение отчетного периода.



99% Организаций сообщили, что своевременно выплачивали заработную плату в течение отчетного периода.

1% Организаций сообщили, что в течение отчетного периода имелись случаи задержек выплаты заработной платы (от 7 до 14 календарных дней).

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



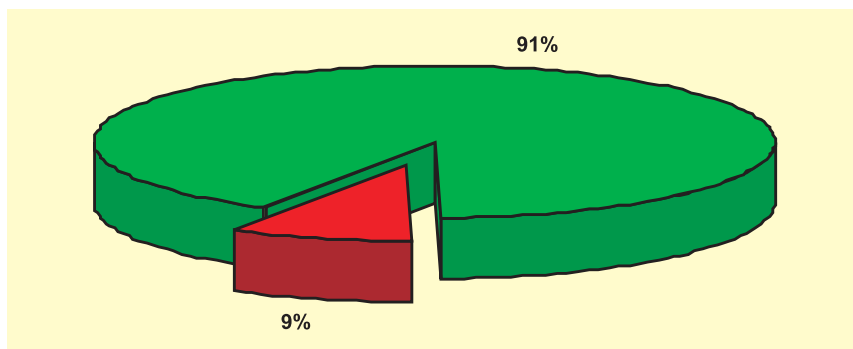
60% Организаций подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме.

25% Организаций ответили, что у них отсутствует сменный режим работы.

15% Организаций подтвердили, что не оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, по иным причинам.

Раздел 4. Занятость.

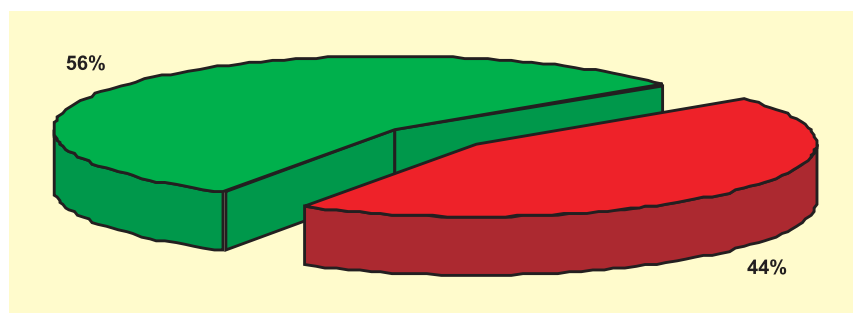
4.1. Практика получения работодателем в отчетном периоде претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с нарушением прав работников по вопросам занятости.



Подавляющее количество Организаций (91%) 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.

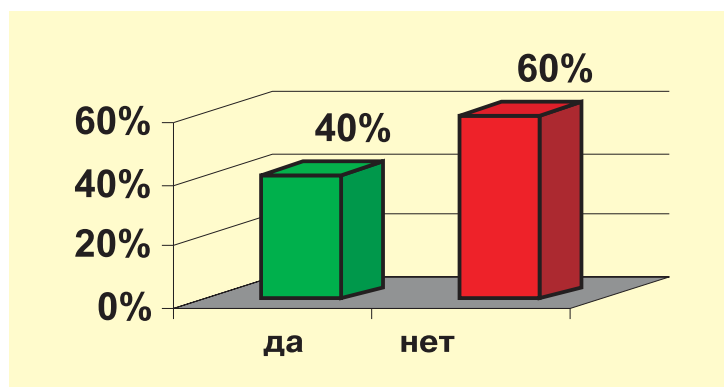
Вместе с тем 9% Организаций указали, что такие факты имели место.

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



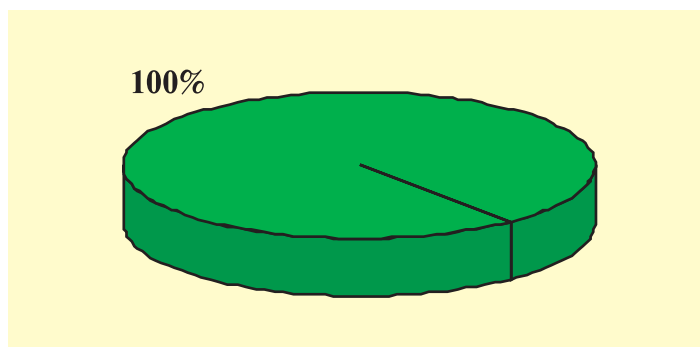
Большинство Организаций (56%) сообщили, что предусматривают предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, направленным в соответствии с заключенными договорами на обучение

44% ответивших указали, что данная норма ОТС в Организации не предусмотрена. В подавляющем большинстве случаев это объясняется отсутствием заключенных договоров с учебными заведениями.



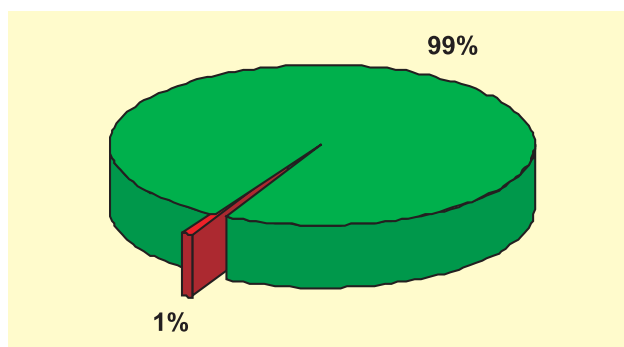
Из общего числа Организаций в 40% предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение было востребовано.

4.3. Информация о проведении в Организациях 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».



100% Организаций подтвердили, что ими предусмотрена 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.

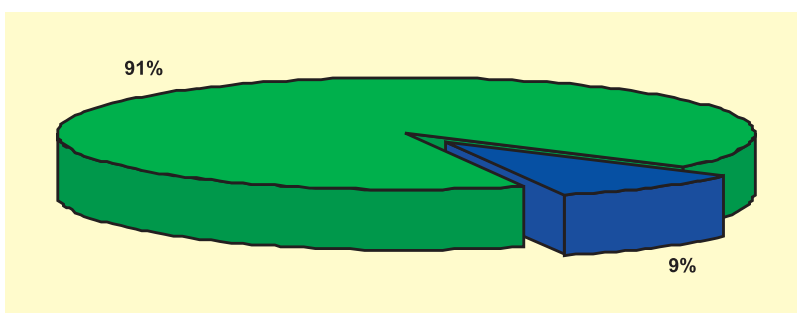


Практически все Организации (99%) ответили, что предусматривают сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

1% Организаций ответили, что у них отсутствует обучение с отрывом от производства.

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

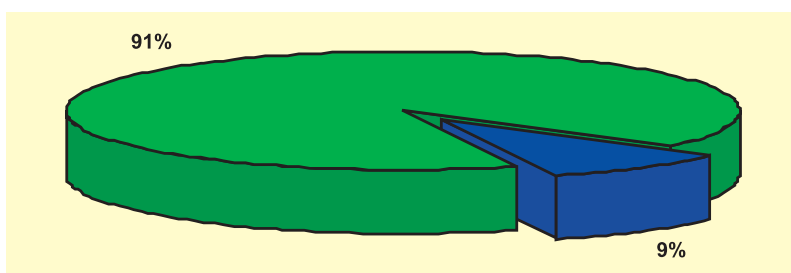
а) использование естественного оттока кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.):



91% Организаций констатировали, что предусматривают естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.) в целях минимизации сокращения численности или штата работников.

9% Организаций сообщили, что в 2007 году у них не было сокращения численности или штатов.

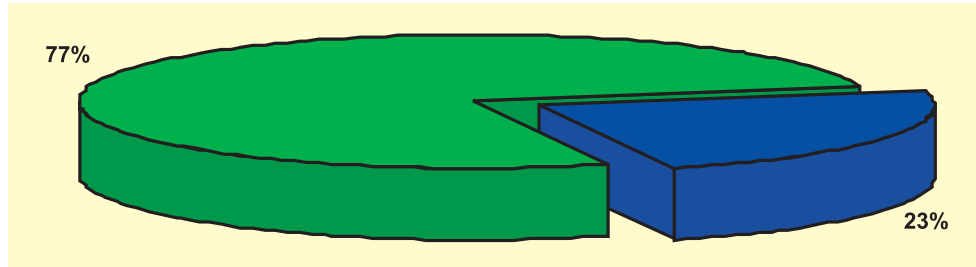
б) переподготовка кадров с целью их перемещения внутри Организации:



91% Организаций ответили, что предусматривают переподготовку кадров с целью их перемещения внутри Организации.

9% Организаций сообщили, что в 2007 году у них не было сокращения численности или штатов.

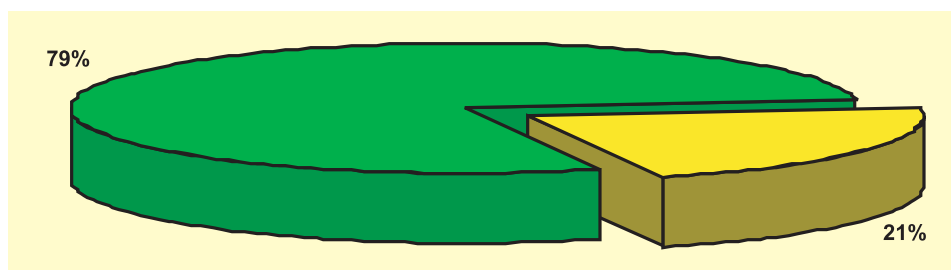
4.6. Практика предоставления работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.



77% ответивших 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.

23 % Организаций не предусматривают представление такой информации, объясняя это отсутствием филиалов либо их местонахождением в различных регионах, а также отсутствием сокращения численности или штата.

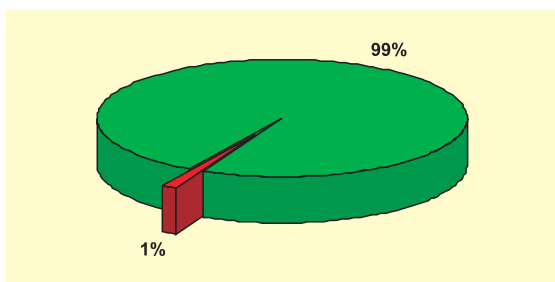
4.7. Практика предоставления работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы.



79% Организаций предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы.

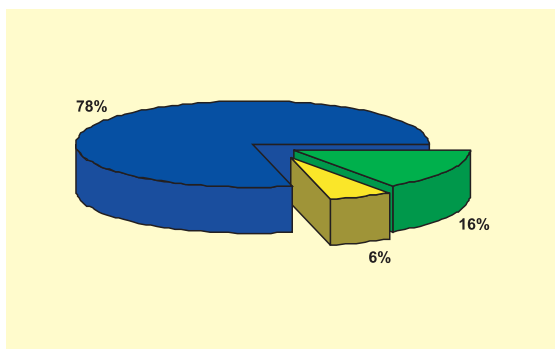
21% Организаций не предусматривали предоставление такого времени, в большинстве случаев из-за отсутствия сокращения численности или штата и в связи с отсутствием данного пункта в коллективном договоре и в иных локальных нормативных актах.

4.8. Сведения о массовых увольнениях в Организациях.



99% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде массовые увольнения отсутствовали, однако в 1% Организаций такие случаи были, в связи с выводом непрофильного вида деятельности.

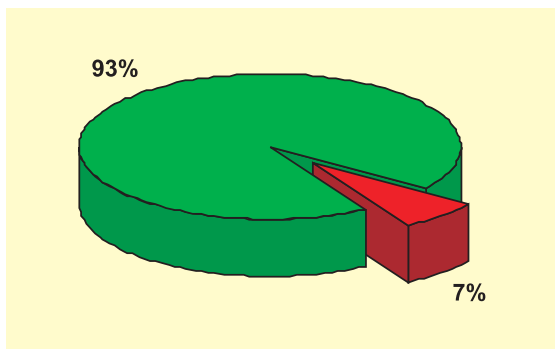
4.9. Информация о проведении реорганизации в Организациях в 2007 году.



16% респондентов сообщили, что в их Организациях была проведена реорганизация и применён порядок оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренный пунктом 4.5 ОТС.

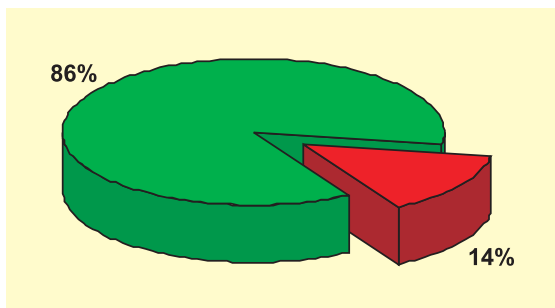
В 6% Организаций применялся иной порядок оформления трудовых отношений (в основном в порядке перевода).

В 78% Организаций реорганизация в 2007 году не проводилась.



В 93% Организаций, в которых в 2007 году проводилась реорганизация, Работодатель известил о ней выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения собранием акционеров.

В 7% Организаций работодатель данную информацию в первичные профсоюзные организации не представил.

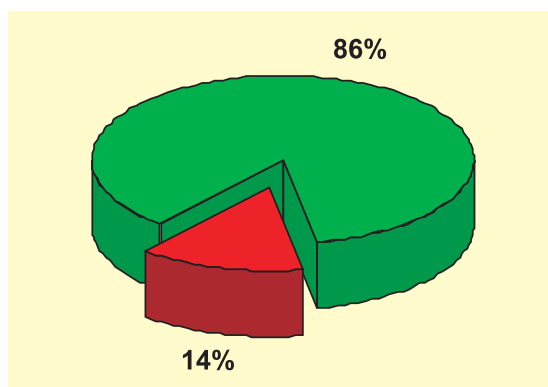


86% Организаций, в которых в 2007 году проводилась реорганизация, сообщили, что работодатель представил органу первичной профсоюзной организации информацию о графике мероприятий по оформлению согласия работников на продолжение трудовых отношений.

В 14% Организаций работодатель данную информацию в первичные профсоюзные организации не представил.

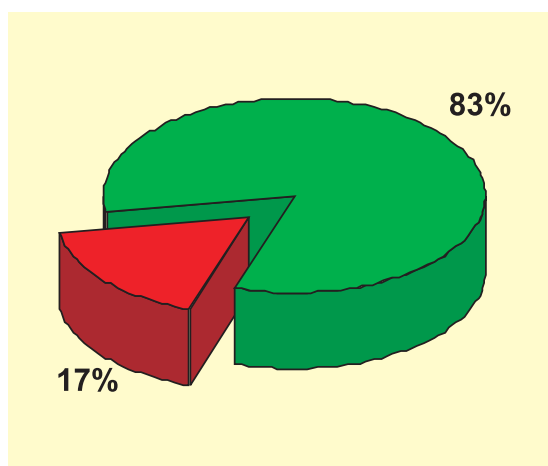
86% Организаций, в которых проводилась реорганизация в 2007 году, сообщили, что выборные органы первичных профсоюзных организаций разъясняли работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования электроэнергетики.

В 14% Организаций выборным органом первичных профсоюзных организаций разъяснительная работа не проводилась.



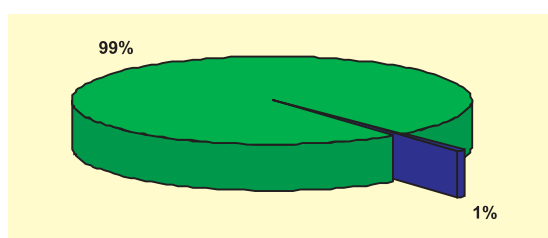
83% Организаций, в которых проводилась реорганизация в 2007 году, сообщили, что у них выборные органы первичных профсоюзных организаций содействовали принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений с работодателями в рамках реформирования электроэнергетики и их адаптации к работе на новом месте.

В 17% Организаций выборные органы первичных профсоюзных организаций не содействовали принятию работниками таких решений.

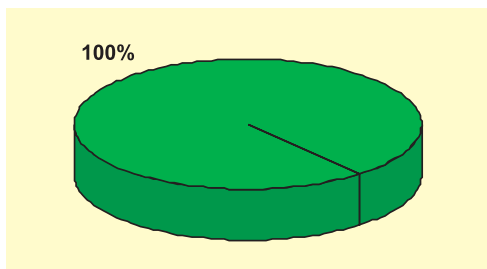


4.10. Практика расторжения трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.

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

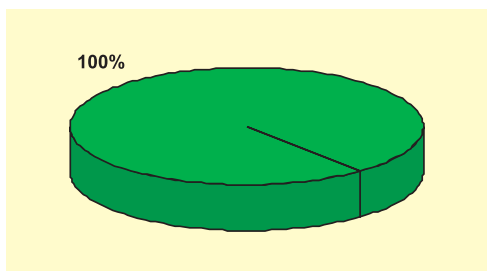


4.11. Сведения о предоставлении работникам всех видов вознаграждений, носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер при расторжении трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.



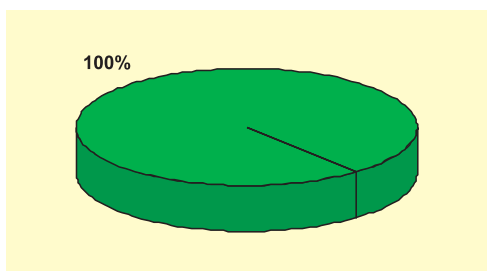
100% опрошенных Организаций сообщили, что у них предусмотрена выплата работникам всех видов вознаграждений, носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, при расторжении трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей пропорционально отработанному времени.

4.12. Практика предоставления компенсационных выплат работникам в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, предусмотренных п. 4.6.1 «а» – «ж» ОТС.



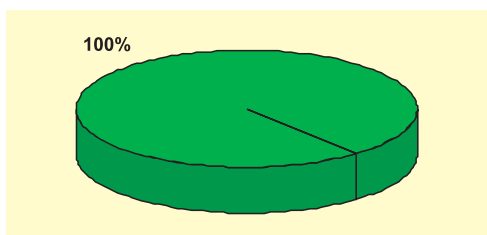
100% Организаций сообщили, что у них предусмотрена выплата работникам в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей в соответствии с условиями ОТС.

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



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

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



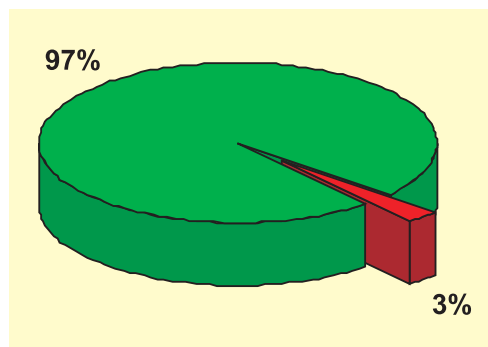
Ни в одной Организации в 2007 году не была востребована данная норма ОТС.

Раздел 5. Охрана труда.

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

97% Организаций сообщили об отсутствии в отчетном периоде случаев обращения работников в суд или инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.

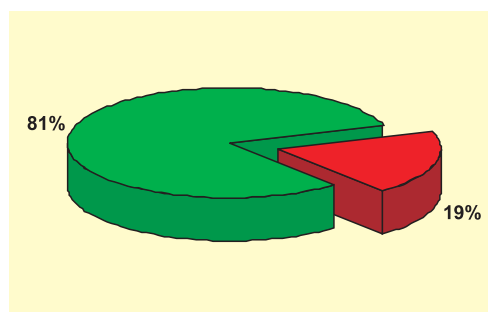
3% Организаций сообщили о получении в отчетном периоде извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях работников в инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.



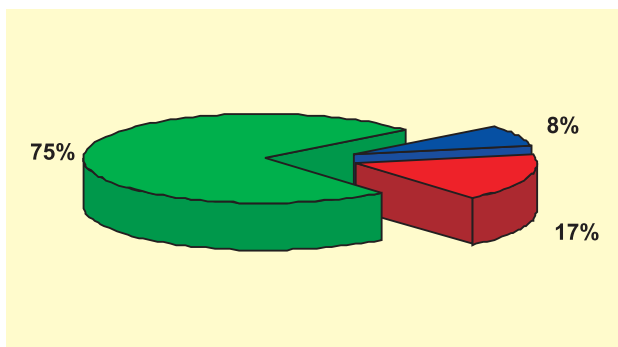
5.2. Сведения о получении работодателем со стороны государственных органов по контролю и надзору предписания (замечания) на предмет соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.

81% Организаций 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.

19% Организаций 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.



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

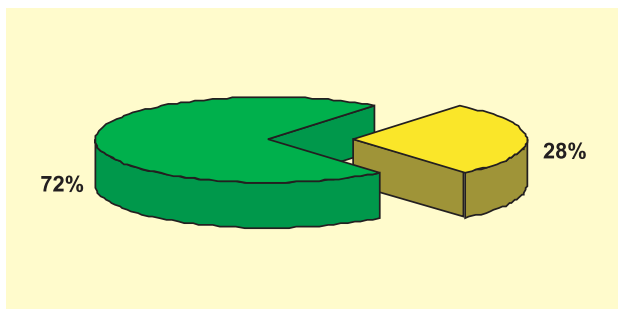


75% Организаций подтвердили, что у них проводилось обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8% Организаций не проводили обучение, поскольку в Организациях отсутствуют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

В 17% Организаций данная норма не выполнялась по иным причинам.

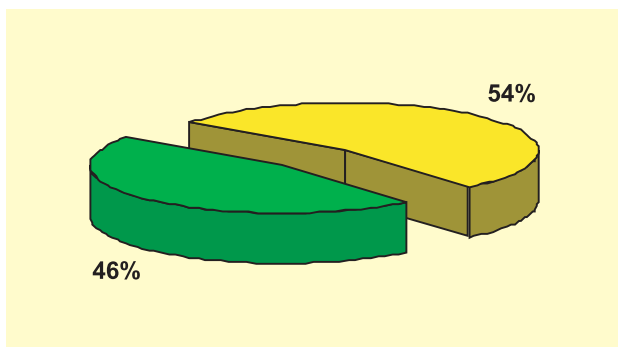
5.4. Сведения о проведении конкурсов на звание «Лучший по профессии» среди машинистов турбин и блоков, электромонтеров и других профессий.



72% Организаций провели конкурсы на звание «Лучший по профессии» среди машинистов турбин и блоков, электромонтеров и других профессий.

28% Организаций сообщили, что они не проводят подобных конкурсов в основном по причине отсутствия таких профессий.

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



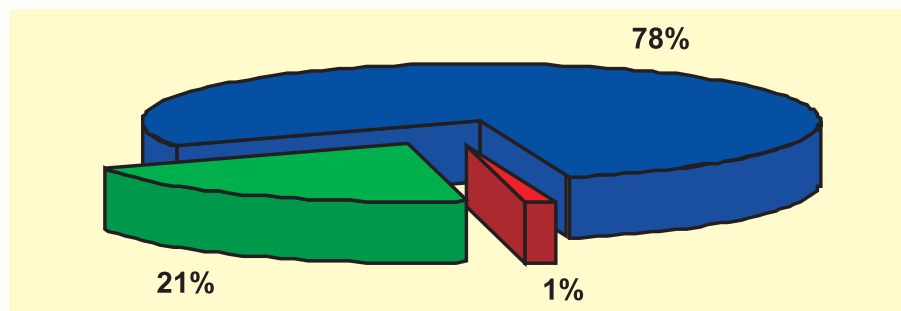
46% Организаций провели конкурсы на звание «Лучший по профессии» среди машинистов турбин и блоков, электромонтеров и других профессий.

54% Организаций не предусматривают проведение подобных конкурсов в основном в связи с отсутствием уполномоченных лиц по охране труда, либо у них числится одно уполномоченное лицо.

Раздел 6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации.

6.1.1. Сведения о выплатах единовременного пособия в отчетном периоде:

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



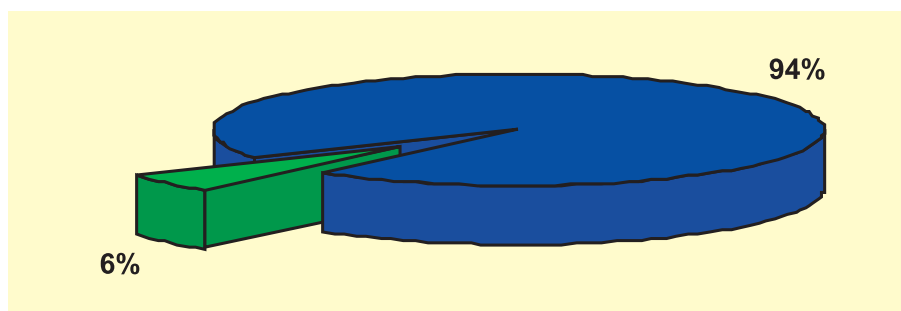
В 78% Организаций данная выплата не производилась, поскольку случаев гибели работников на производстве в отчетном периоде не было.

В 21% Организаций предусмотрена выплата в размере годового заработка погибшего.

В 1% Организаций данная выплата не производилась по иным причинам.

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

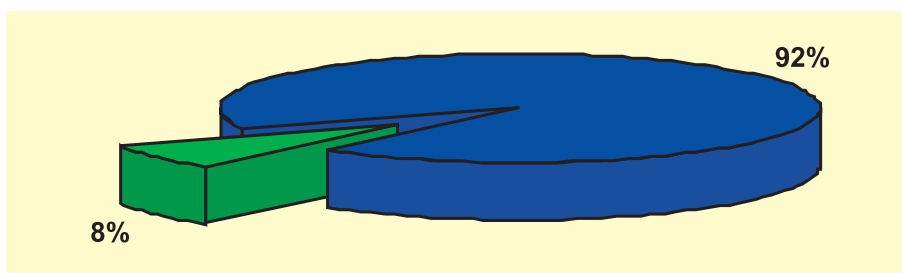
– инвалидам 1 группы не менее 75% годового заработка:



В 94% Организаций данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 1-ой группы в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.

В 6% Организаций выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.

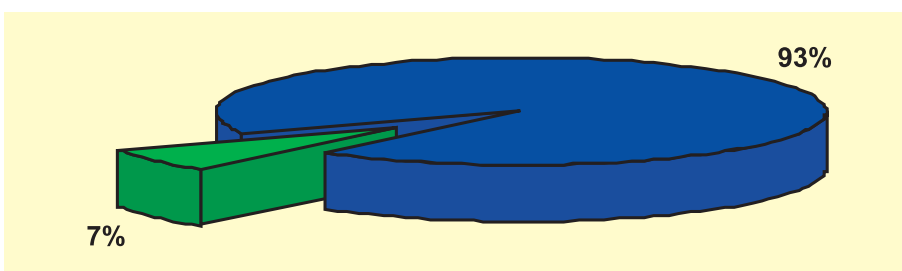
– инвалидам 2 группы не менее 50% годового заработка:



В 92% Организаций данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 2-ой группы в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.

В 8% Организаций выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.

– инвалидам 3 группы не менее 30% годового заработка:

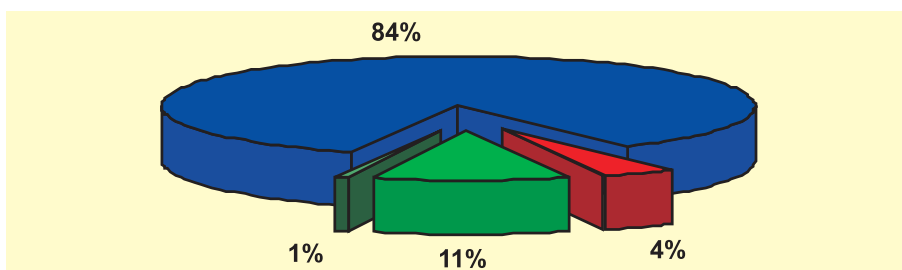


В 93% Организаций данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 3-ей группы в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.

В 7% Организаций выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.

6.1.2. Предоставление доплат к пособиям в отчетном периоде:

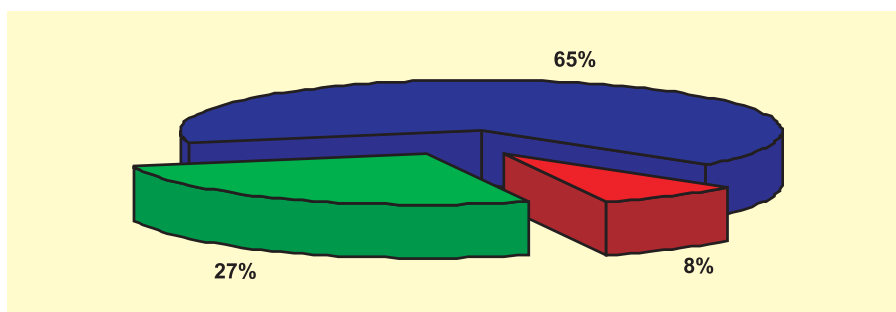
а) к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя:



В 84% Организаций 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.

В 4% Организаций данная доплата не производилась по иным причинам.
В 11% Организаций данная выплата осуществлялась из средств Организации.
В 1% Организаций данная выплата осуществлялась из средств негосударственного пенсионного фонда.

б) детям погибшего на производстве работника:



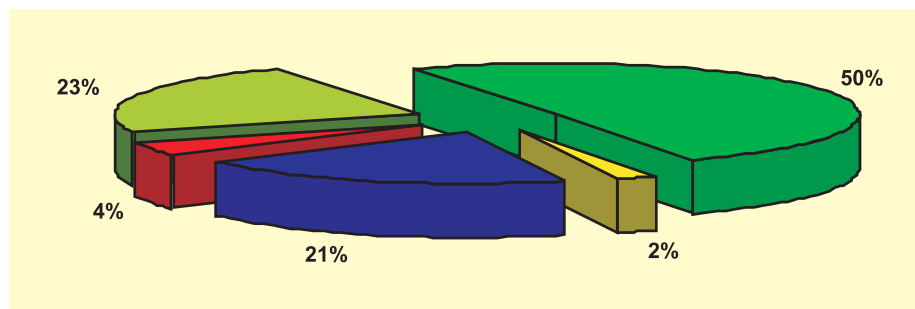
В 65% Организаций данная доплата не производилась из-за отсутствия детей работников погибших на производстве в отчетном периоде либо в более ранние периоды.

В 8% Организаций доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника не производилась по иным причинам.

В 27% Организациях доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника производилась.

6.1.3. Предоставление компенсации расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников:



50% Организаций компенсировали данные расходы частично, но не менее 3600 рублей.

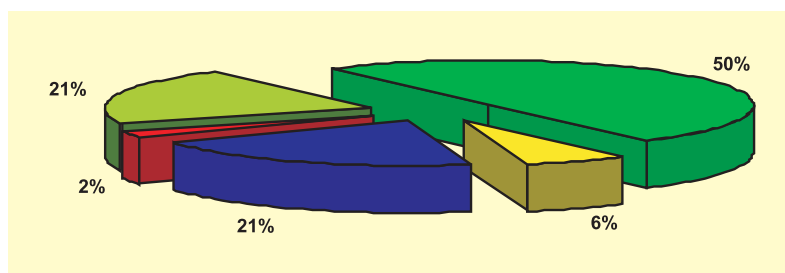
23% Организаций компенсировали данные расходы полностью.

2% Организаций компенсировали данные расходы частично, менее 3600 рублей.

21% Организаций не компенсировали данные расходы, поскольку случаев смерти работников в отчетном периоде не было.

4% не компенсировали данные расходы по иным причинам.

б) связанных с погребением ветеранов Организации:



50% Организаций компенсировали данные расходы частично, но не менее 3600 рублей.

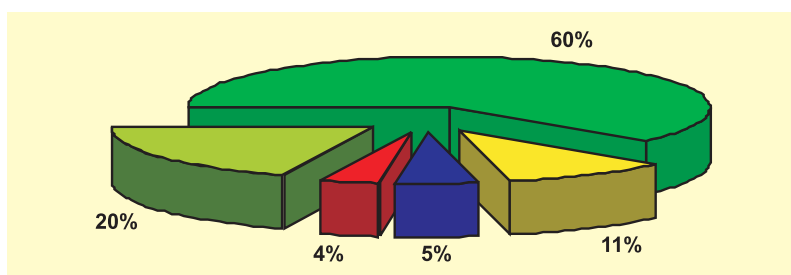
21% Организаций компенсировали данные расходы полностью.

6% Организаций компенсировали данные расходы частично, менее 3600 рублей.

21% Организаций не компенсировали данные расходы, поскольку случаев смерти ветеранов Организации в отчетном периоде не было.

2% не компенсировали данные расходы по иным причинам.

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



60% Организаций компенсировали данные расходы частично, но не менее 3600 рублей.

20% Организаций компенсировали данные расходы полностью.

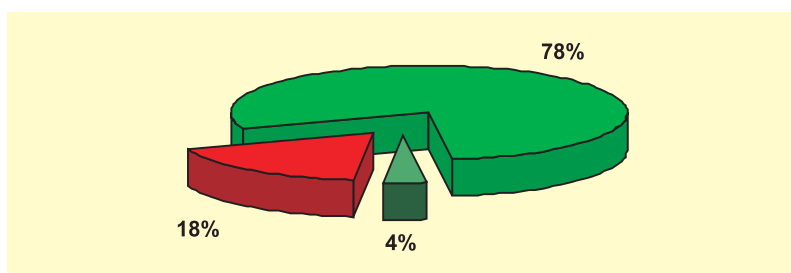
11% Организаций компенсировали данные расходы частично, менее 3600 рублей.

5% Организаций не компенсировали данные расходы, поскольку случаев смерти близких родственников работников (супруга (-и), детей, родителей) в отчетном периоде не было.

4% не компенсировали данные расходы по иным причинам.

6.1.4. Предоставление выплат материальной помощи в отчетном периоде:

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

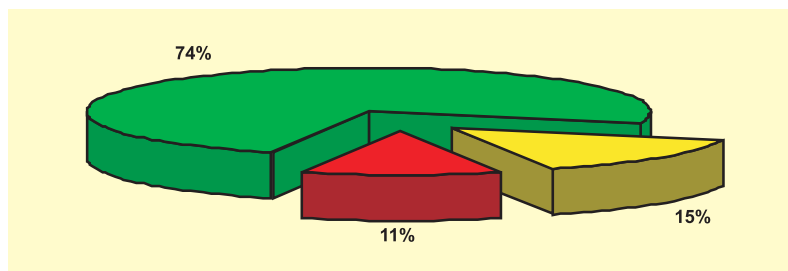


78% Организаций предоставляли выплату материальной помощи при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее ММТС.

4% Организаций предоставляли выплату материальной помощи при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере менее ММТС.

18% Организаций не производят данную выплату.

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

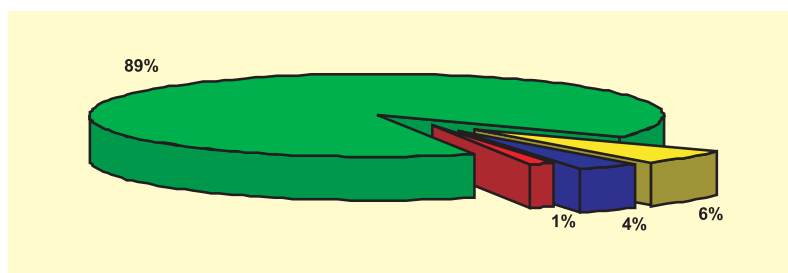


74% Организаций предоставляли выплату материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости.

15% Организаций не предоставляли данную выплату, поскольку случаев увольнения работников из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости в отчетном периоде не было.

11% Организаций не предоставляли данную выплату по иным причинам.

в) при рождении ребенка не менее 2400 рублей:



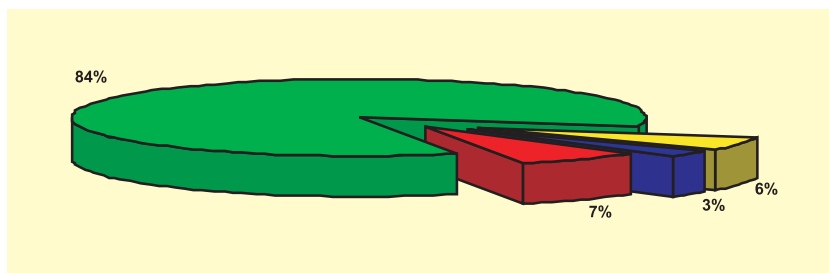
89% Организаций предоставляли выплату материальной помощи при рождении ребёнка не менее 2400 рублей.

6% Организаций предоставляли выплату материальной помощи при рождении ребёнка, но в меньшем размере.

4% Организаций не предоставляли данную выплату, поскольку случаев рождения ребенка у работников в отчетном периоде не было.

1% Организаций не предоставляли данную выплату по иным причинам.

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) не менее 2400 рублей:



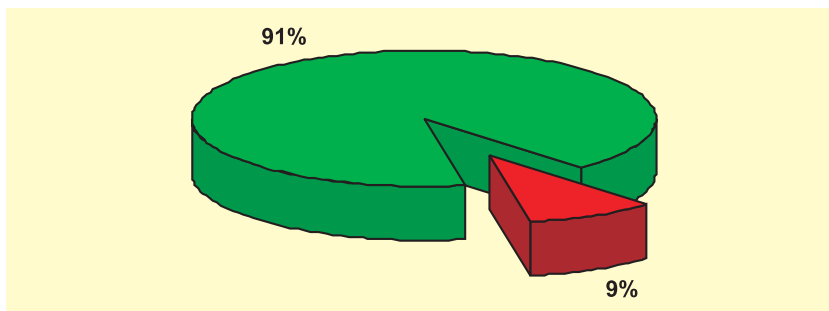
84% Организаций предоставляли выплату материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) не менее 2400 рублей.

6% Организаций предоставляли выплату материальной помощи при регистрации брака, но в меньшем размере.

3% Организаций не предоставляли данную выплату, поскольку случаев регистрации брака при условии, что он заключается впервые, в отчетном периоде не было.

7% Организаций не предоставляли данную выплату по иным причинам.

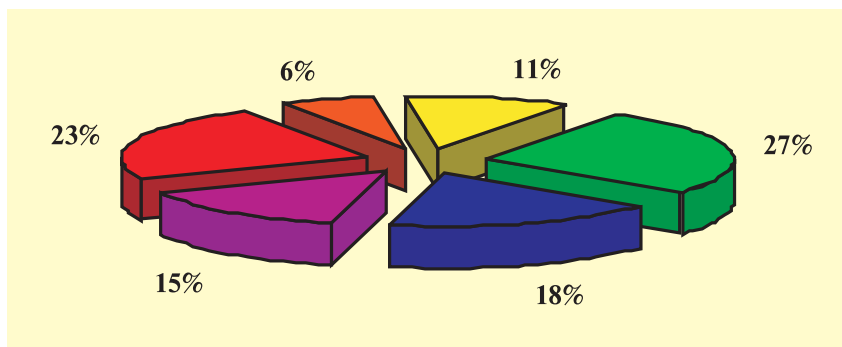
6.1.5. Реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения:



В 91% Организаций реализуется программы негосударственного пенсионного обеспечения

В 9% Организаций программы негосударственного пенсионного обеспечения не реализуются.

6.1.6. Охват программой негосударственного пенсионного обеспечения работников Организаций (от числа организаций, в которой действует программа НПО):



В 6% Организаций в отчетном периоде программой НПО было охвачено не более 5% от числа работников Организации.

В 11% Организаций – 7 – 20 % от числа работников Организации.

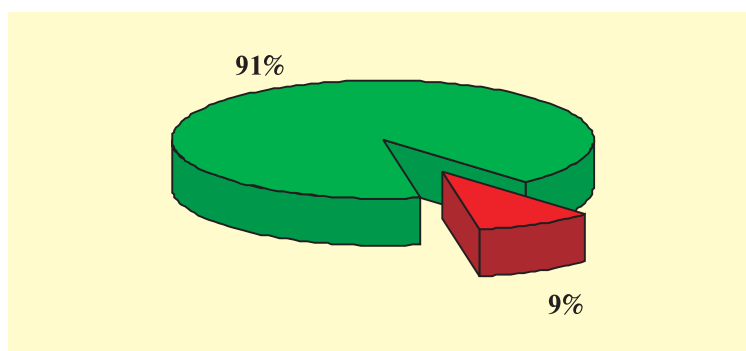
В 27% Организаций – 24 – 50 % от числа работников Организации.

В 18% Организаций – 52 – 70 % от числа работников Организации.

В 15% Организаций – 73 – 98 % от числа работников Организации.

В 23% Организаций – 100 % работников Организации.

6.1.7. Обеспечение добровольным медицинским страхованием работников за счет финансов работодателя:

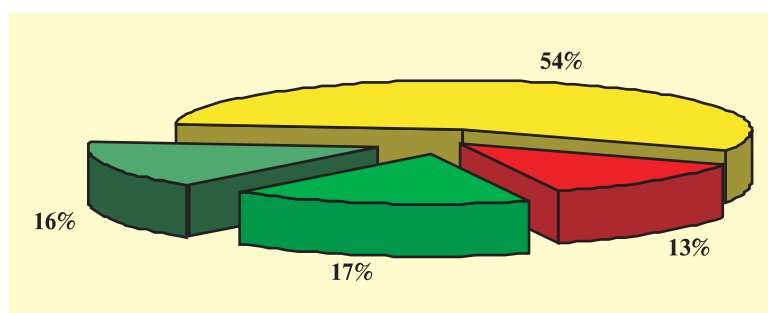


В 91% Организаций реализуется программа добровольного медицинского страхования

В 9% Организаций программа добровольного медицинского страхования не реализуется.

6.2.1. 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 2400 рублей в месяц:



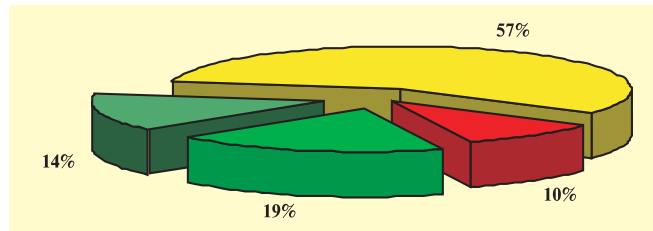
В 54% Организаций такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 2400 рублей в месяц, имеющие детей дошкольного возраста.

В 17% Организаций работникам предоставлялась полная компенсация.

В 16% Организаций работникам предоставлялась частичная компенсация.

В 13% Организаций 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 2400 рублей в месяц:



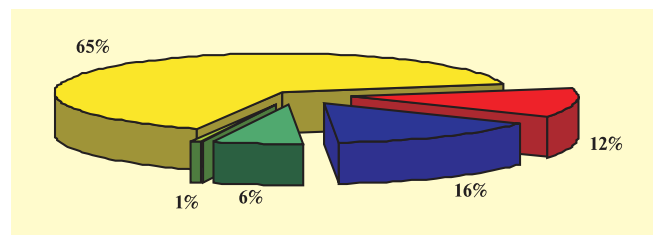
В 57% Организаций такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 2400 рублей в месяц, имеющие детей соответствующего возраста.

В 19% Организаций работникам предоставлялась полная компенсация.

В 14% Организаций работникам предоставлялась частичная компенсация.

В 10% Организаций такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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



В 16% Организаций работникам предоставлялась полная компенсация.

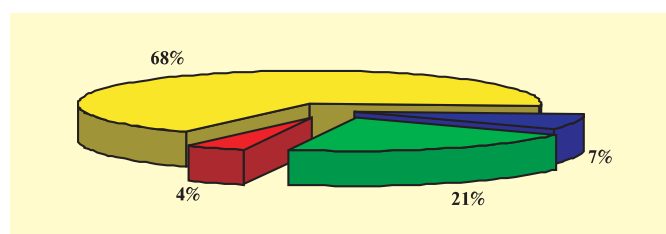
В 6% Организаций работникам предоставлялась частичная компенсация.

В 1% Организаций работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (в основу берётся индивидуальный подход).

В 65% Организаций такая компенсация не предоставлялась, поскольку в организации нет работников, имеющих детей-инвалидов дошкольного возраста.

В 12% Организаций такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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



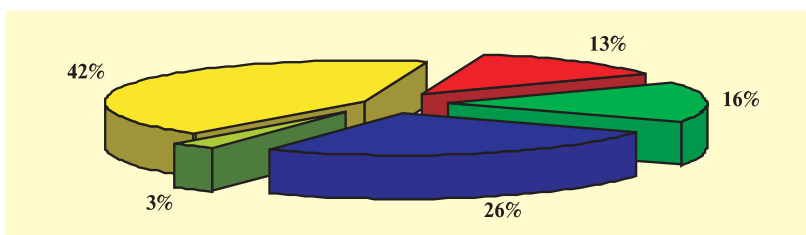
В 21% Организаций работникам предоставлялась полная компенсация.

В 7% Организаций работникам предоставлялась частичная компенсация.

В 68% Организаций такая компенсация не предоставлялась, поскольку в организации нет работников имеющих детей-инвалидов соответствующего возраста.

В 4% Организаций такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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



В 16% Организаций работникам предоставлялась полная компенсация.

В 26% Организаций работникам предоставлялась частичная компенсация.

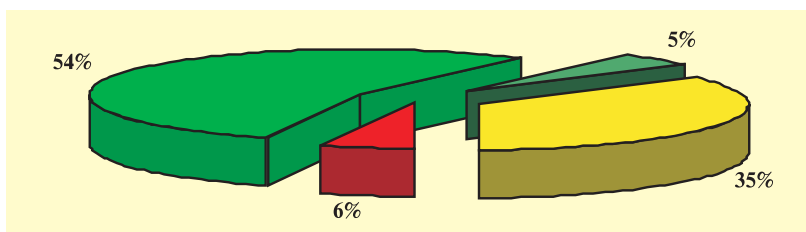
В 3% Организаций работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (в основу берётся индивидуальный подход).

В 42% Организаций такая компенсация не предоставлялась, поскольку в организации нет работников имеющих детей-инвалидов дошкольного возраста.

В 13% Организаций такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

6.2.2. 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 7500 рублей:



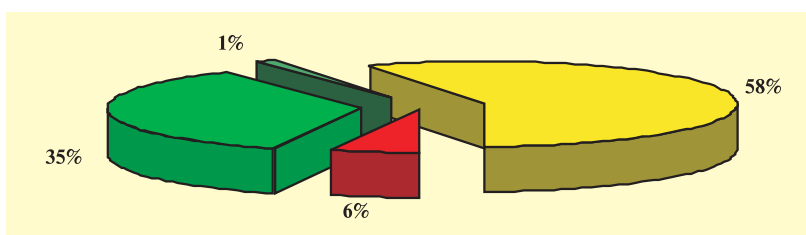
В 54% Организаций данная выплата предоставлялась в размере не менее 7500 рублей.

В 5% Организаций данная выплата предоставлялась, но в меньшем размере.

В 35% Организаций данная выплата не предоставлялась, поскольку в организации не было случаев смерти работников от общего заболевания.

В 6% Организаций данная выплата не предоставлялась по иным причинам.

б) смерти работника от несчастного случая в быту в сумме не менее 7500 рублей:



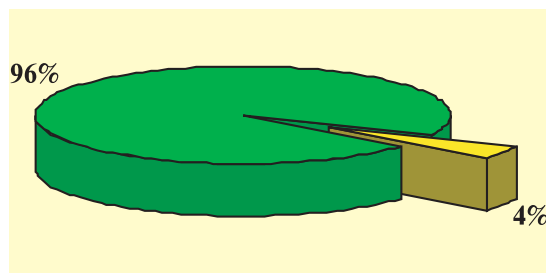
В 35% Организаций данная выплата предоставлялась в размере не менее 7500 рублей.

В 1% Организаций данная выплата предоставлялась, но в меньшем размере.

В 58% Организаций данная выплата не предоставлялась, поскольку в организации не было случаев смерти работников от несчастного случая в быту.

В 6% Организаций данная выплата не предоставлялась по иным причинам.

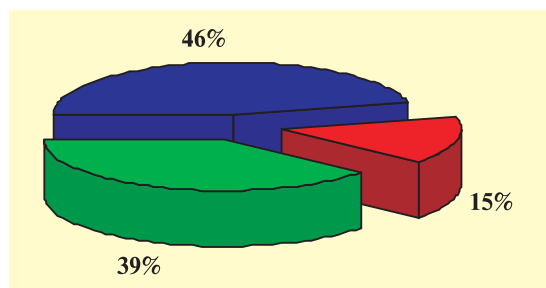
6.2.3. Информация о выплате единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий в отчетном периоде:



96% Организаций подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся.

4% Организаций не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. предоставления к наградам не осуществлялось.

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

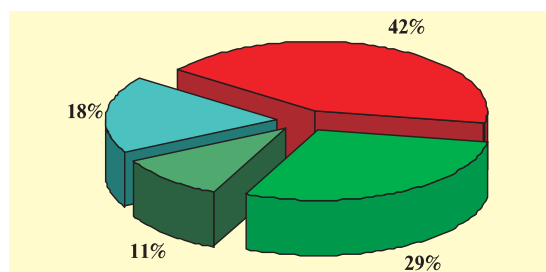


46% Организаций не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. случаев увольнения работников в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию не было или данный пункт не был востребован.

15% Организаций не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения по иным причинам.

39% Организаций подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся.

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



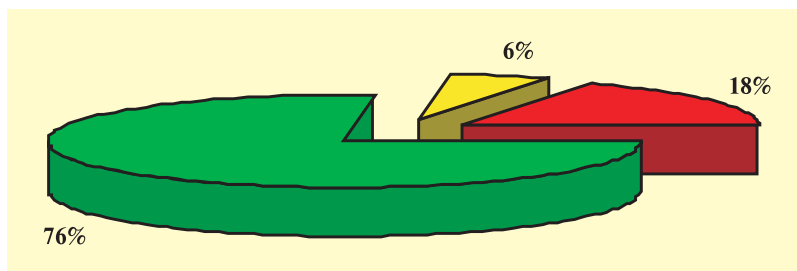
В 29% Организаций работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников путем содействия получению ипотечных кредитов.

В 11% Организаций работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников посредством предоставления беспроцентных ссуд.

В 18% Организаций работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников другими способами.

В 42% Организаций работодатель не участвовал в улучшении жилищных условий работников.

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

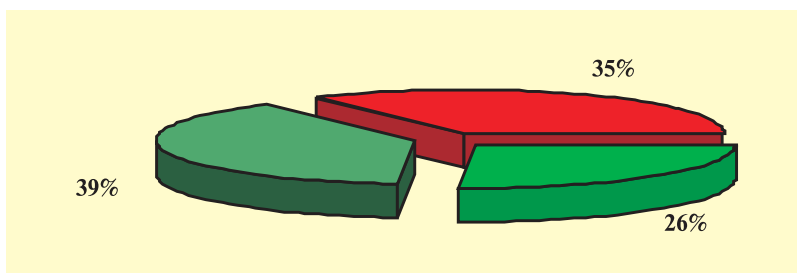


В 76% Организаций такие выплаты предоставлялись работникам.

В 6% Организаций данная выплата работникам не предоставлялась, поскольку в отчетном периоде в Организации отсутствовали работники, находящиеся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

В 18% Организаций данная выплата работникам не предоставлялась по иным причинам.

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

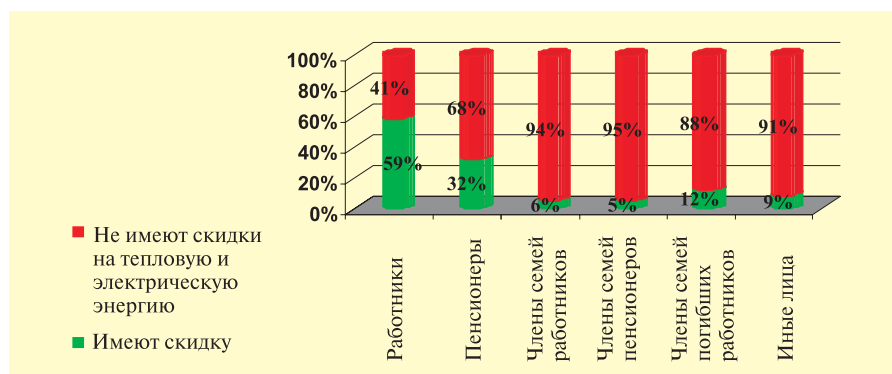


26% Организаций представляли всем работникам возможность получения 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию.

39% Организаций представляли только части работникам возможность получения 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию работникам частично.

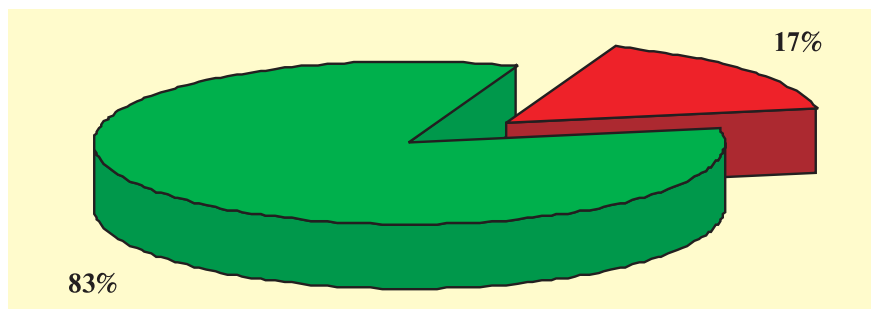
35% Организаций не предоставляли работникам скидок за электрическую и тепловую энергию.

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



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

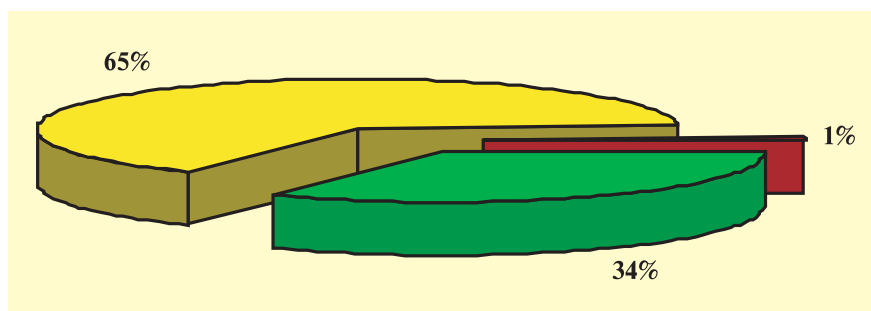
7.1. Информация о содействии со стороны профсоюзных органов в отчетном периоде адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях:



83% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы содействовали адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.

В 17% Организаций в отчетном периоде профсоюзные органы не содействовали адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.

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

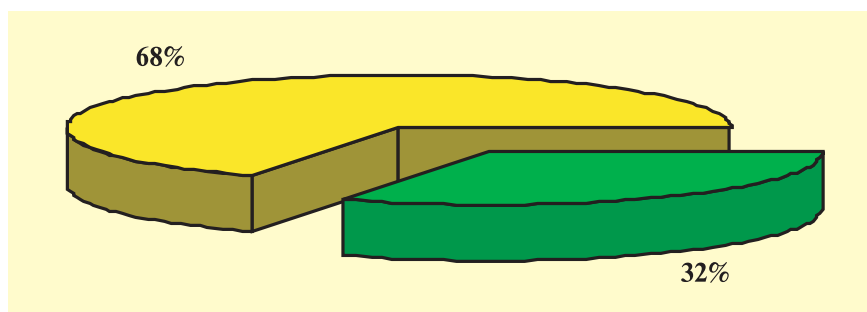


65% Организаций ответили, что в отчетном периоде таких случаев не было, поскольку со стороны работников потребности в отстаивании своих интересов в сфере социального страхования перед работодателем в отчетном периоде не возникало.

В 1% Организаций профсоюзные органы не отстаивали интересы работников в сфере социального страхования в отчетном периоде по иным причинам.

В 34% Организаций профсоюзные органы вели работу, направленную на отстаивание интересов работников в сфере социального страхования в отчетном периоде.

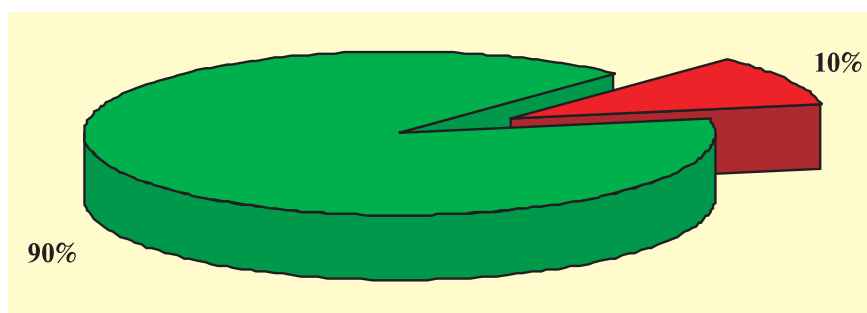
7.3. Информация о принятии в отчетном периоде профсоюзными органами мер по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников, о проведении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



В 68% Организаций такие меры не принимались, так как отсутствовала социальная напряженность.

32% Организаций 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, о проведении работы по защите правовых, социальных и профессиональных интересов работников.

7.4. 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:

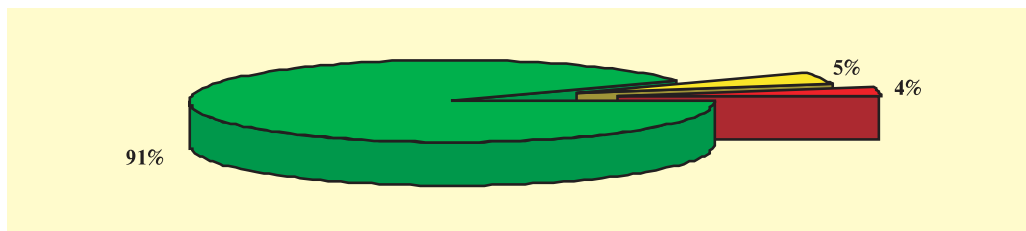


90% Организаций производили бесплатное перечисление в отчетном периоде денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации.

10 % Организаций такие перечисления не производили.

7.5. Информация о выделении в отчетном периоде денежных средств:

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

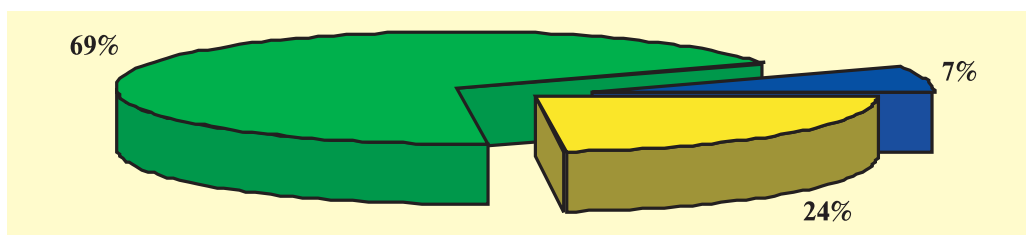


В 91% Организаций производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы.

В 5% Организаций производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточности средств.

В 4% Организаций не производились такие отчисления из-за тяжелого финансового состояния.

Информация о порядке выделения средств для организации культурно-просветительной и физкультурной работы:

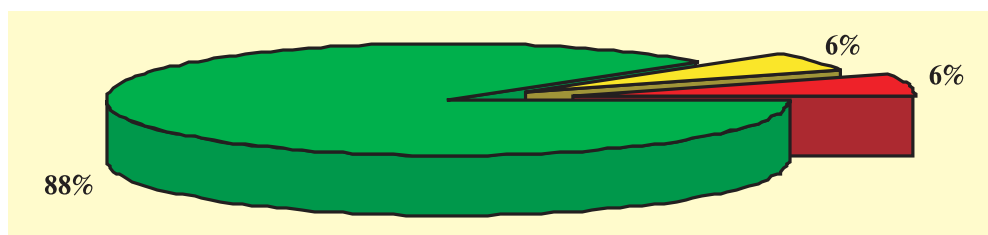


69% Организаций перечисляют денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

24% Организаций самостоятельно оплачивают данные мероприятия.

В 7% Организаций применяется долевое участие сторон социального партнерства в финансировании культурно-просветительной и физкультурной работы.

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

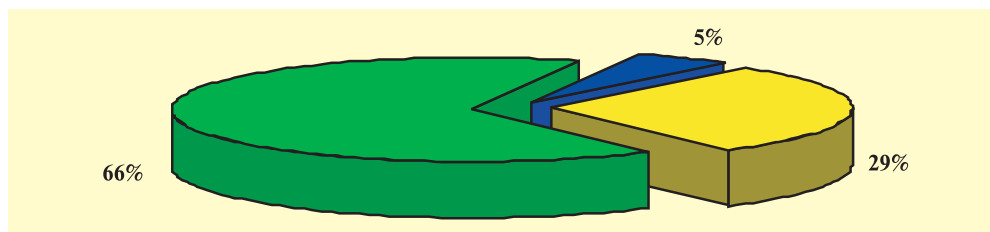


В 88% Организаций производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации оздоровительных мероприятий.

В 6% Организаций производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточности средств.

В 6% Организаций не производились такие отчисления из-за тяжелого финансового состояния.

Информация о порядке выделения средств для организации оздоровительных мероприятий:

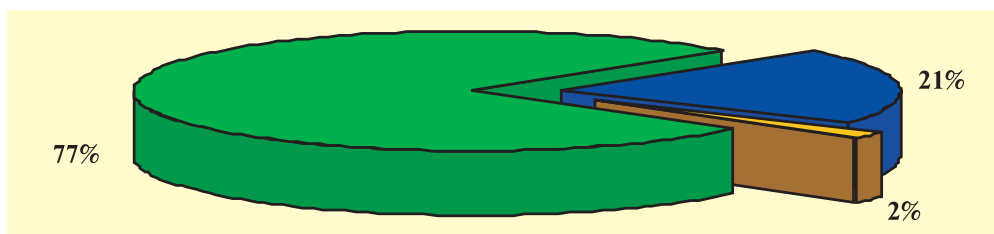


66% Организаций перечисляют денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

29% Организаций самостоятельно оплачивают данные мероприятия.

В 5% Организаций применяется долевое участие сторон социального партнерства в финансировании оздоровительных мероприятий.

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

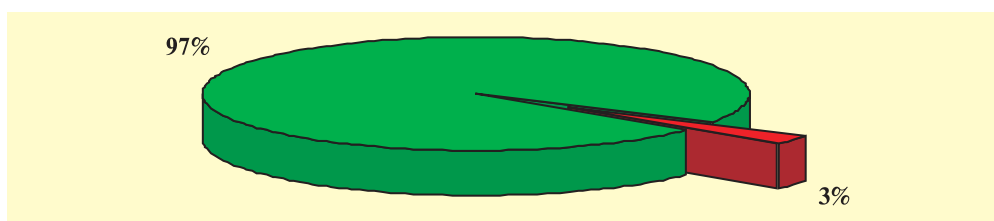


77% Организаций ответили, что предоставляли в отчетном периоде первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

21% Организаций не предоставляли такой информации, поскольку первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с соответствующим запросом.

2% Организаций не предоставляли такой информации по иным причинам.

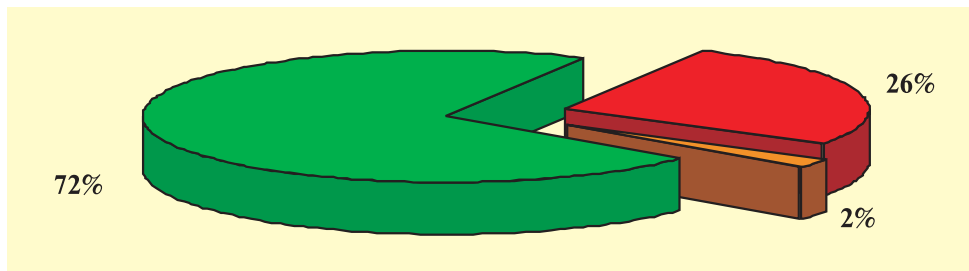
7.7. Сведения об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора организации:



97% Организаций подтвердили, что оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора организации.

3% Организаций такого содействия не оказывали.

7.8. 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:

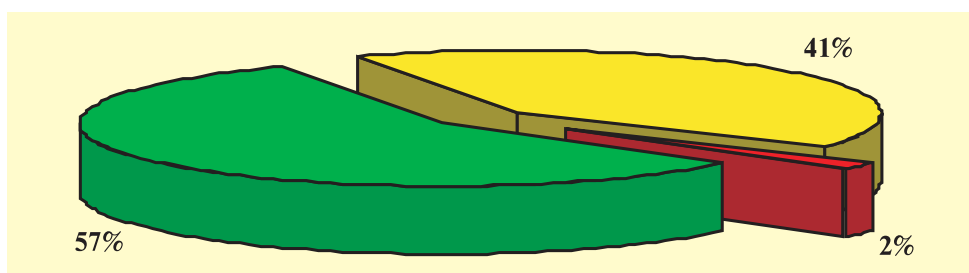


72% Организаций предоставляли профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы.

В 26% Организаций не предоставляли свободного от работы времени в связи с отсутствием запросов со стороны первичной профсоюзной организации.

2% Организаций не предоставляли такого времени по иным причинам.

7.9. 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:

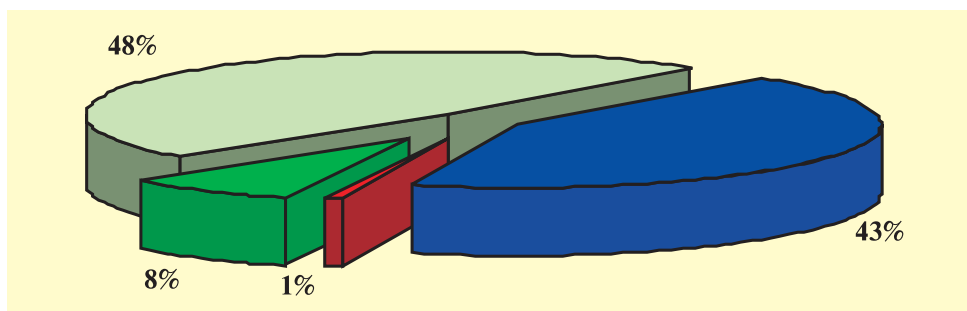


57% Организаций распространяли на освобождённых профсоюзных работников льготы, все виды премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организации.

В 41% Организаций отсутствуют работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием (в том числе не однократно) их в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2% Организаций не выполняли данный пункт ОТС по иным причинам.

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



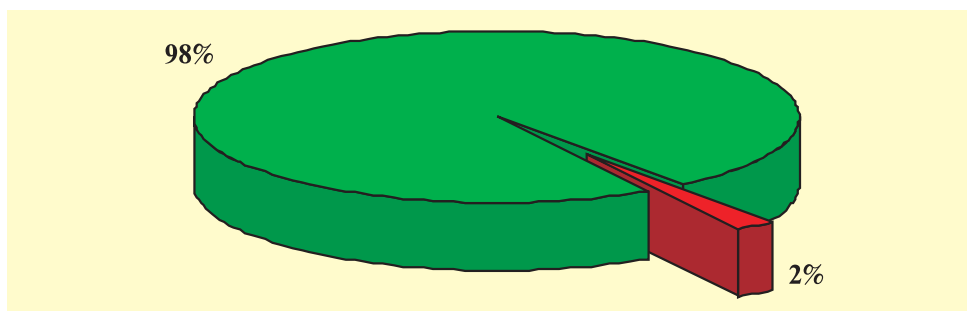
48% Организаций ответили отрицательно из-за отсутствия работников, освобожденных от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП.

43% Организаций ответили отрицательно, поскольку случаев окончания выборов полномочий работников, освобожденных от основной работы вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, в отчетном периоде не было.

1% Организаций ответили отрицательно по иным причинам.

8% Организаций 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 выборов полномочий.

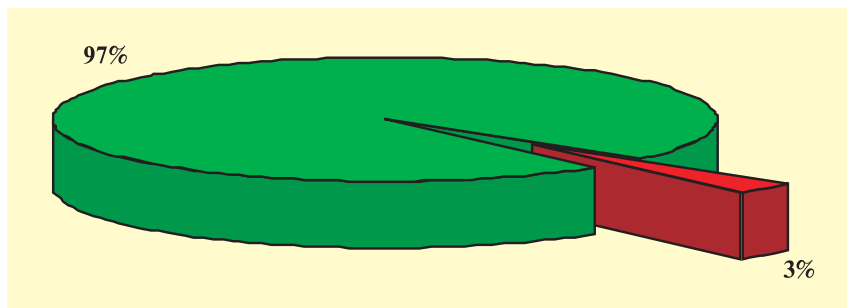
7.11. Сведения об обеспечении представителям профсоюзной организации доступа к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации:



98% Организаций обеспечивали представителям профсоюзной организации доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации.

2% Организаций такого доступа не обеспечивали.

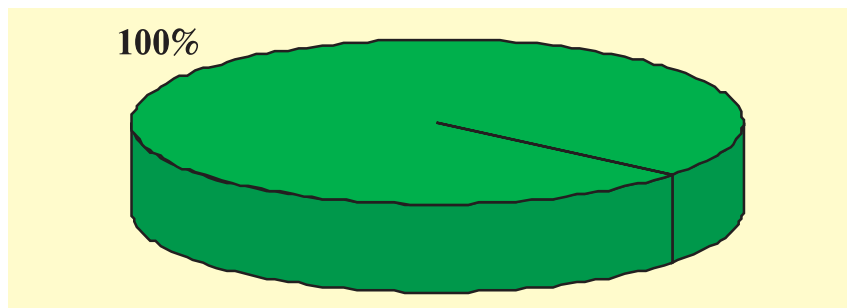
7.12. Сведения о случаях вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность Организации, не связанных с угрозой для жизни и здоровья работников:



В 97% Организаций подобных вмешательств в отчетном периоде выявлено не было.

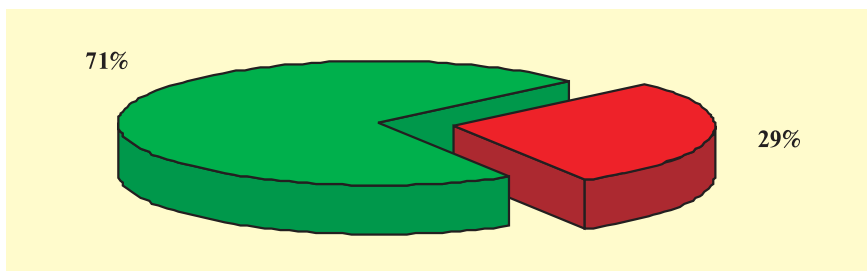
В 3% Организаций в отчетном периоде имели место случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность Организации, не связанные с угрозой для жизни и здоровья работников.

7.13. 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:



Во всех Организациях отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.

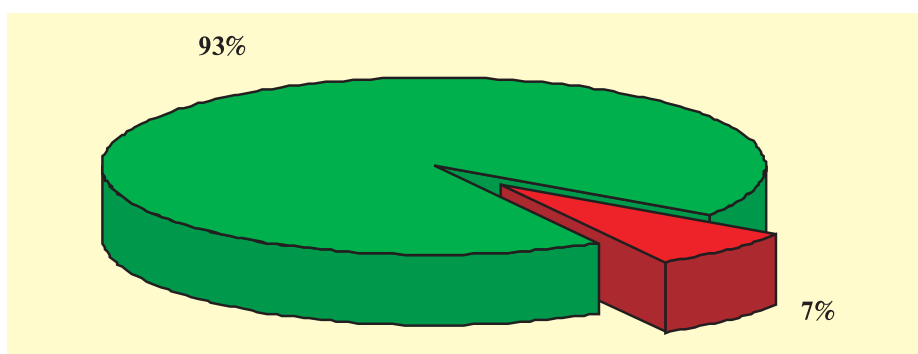
7.14. Информация о предоставлении первичной профсоюзной организацией информации о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства:



71% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставляла работодателю информацию о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства.

В 29% Организациях первичная профсоюзная организация такой информации не предоставляла.

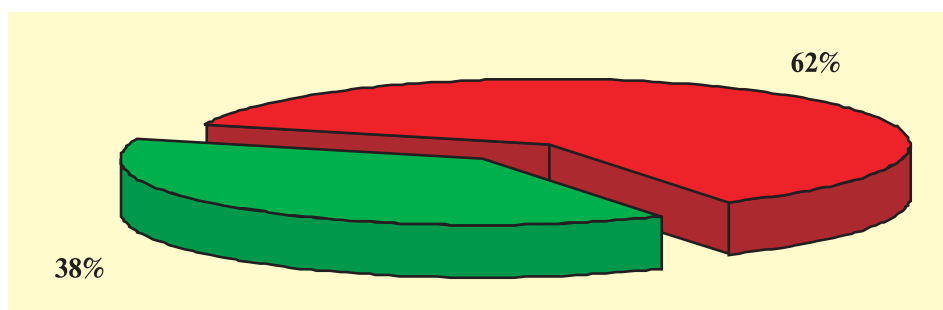
7.15. Сведения о содействии первичной профсоюзной организации выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других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



93% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация содействовала выполнению работниками оздоровительных мероприятий.

В 7% Организациях первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

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

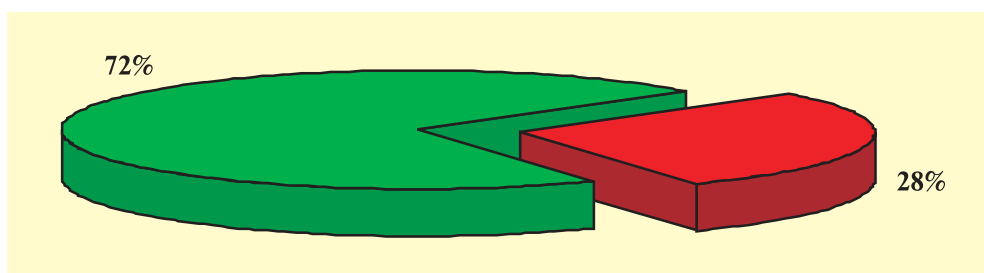


38% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация содействовала повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности.

В 62% Организаций первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

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

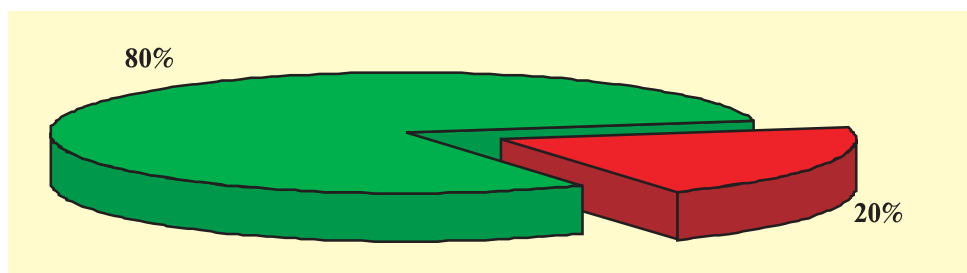
а) режима рабочего времени:



72% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению режима рабочего времени.

В 28% Организаций первичная профсоюзная организация такой работы не проводила.

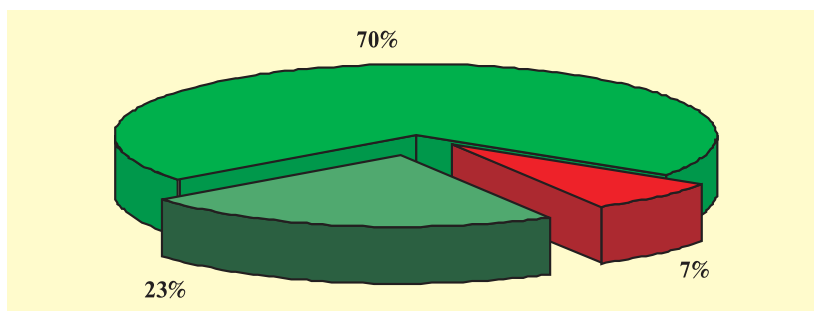
б) требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма:



80% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

В 20% Организаций профсоюзная организация такой работы не проводила.

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

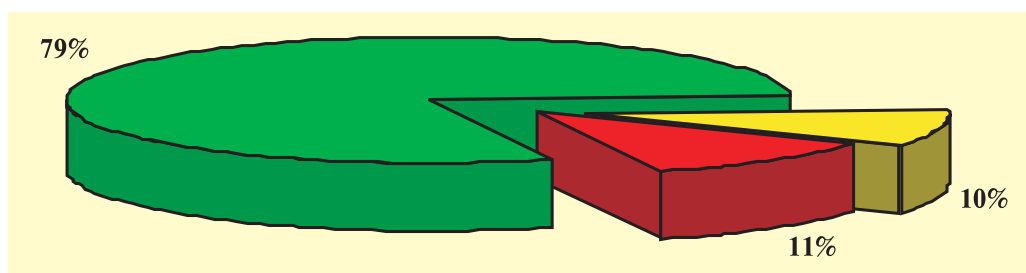


В 70% Организаций первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

В 23% Организаций первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров, но учет лиц, получивших консультацию или иную помощь от первичной профсоюзной организации, не проводился

В 7% Организаций первичная профсоюзная организация не предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

7.19. Сведения о предоставлении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателю отчета о расходовании средств для организации культурно-просветительной, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий:

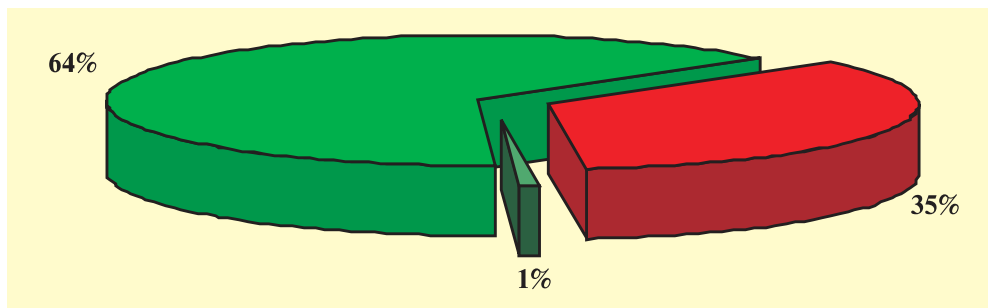


В 79% Организаций первичная профсоюзная организация в отчетном периоде предоставляла работодателю отчет о расходовании средств для организации культурно-просветительной, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий.

В 10% Организаций 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.

В 11% Организаций первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета по иным причинам.

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

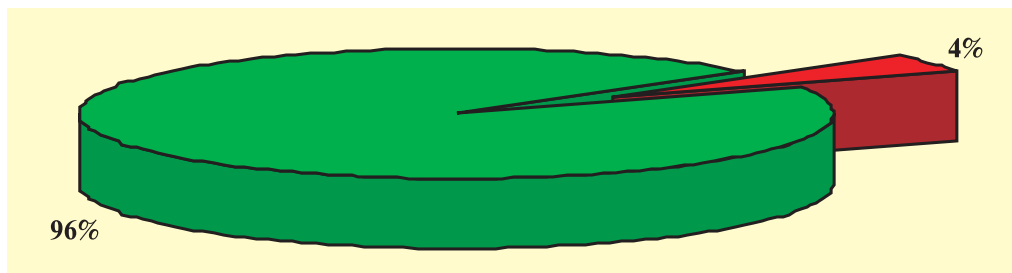


В 64% Организаций в отчетном периоде первичной профсоюзной организацией предпосылок к возникновению трудовых споров выявлено не было.

В 35% Организаций первичная профсоюзная организация в отчетном периоде уклонялась от принятия мер по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров.

В 1% Организаций первичная профсоюзная организация в отчетном периоде принимала меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров.

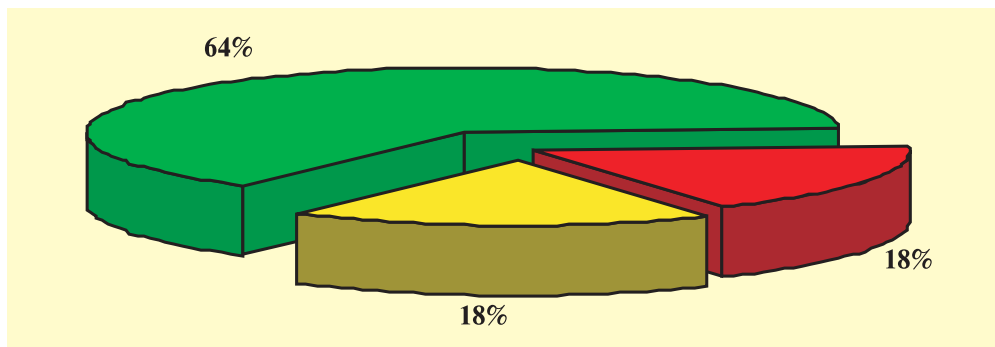
7.21. Информация о призывах первичной профсоюзной организации в отчетном периоде работникам организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста):



В 96% Организаций первичная профсоюзная организация не призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

В 4% Организаций в отчетном периоде первичная профсоюзная организация призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

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



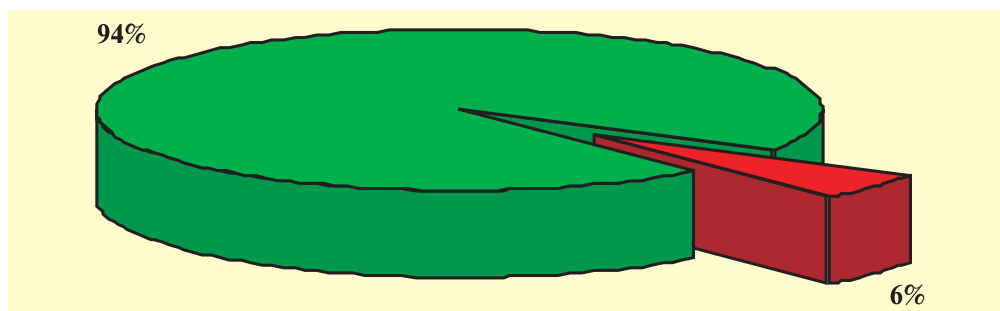
В 64% Организаций в отчетном периоде отсутствовали режимы высоких рисков.

В 18% Организаций процедура учета мнения выборного профсоюзного органа не применялась по иным причинам.

В 18% Организаций установлен порядок реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, применяемый в период действия режима высоких рисков.

Раздел 8. Дополнительные сведения.

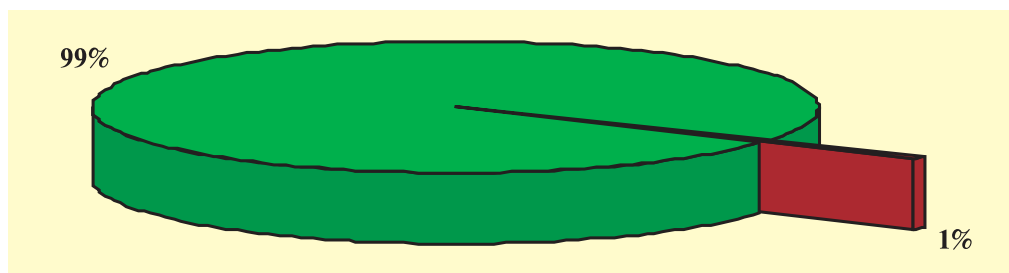
8.1. Информация об индивидуальных трудовых спорах, возникших в 2007 году и неурегулированных по состоянию на 31.12.07 г.:



В 6% Организаций по состоянию на 31.12.07 г. имели место неурегулированные трудовые споры (по одному неурегулированному спору в каждой организации).

В 94% Организаций неурегулированные трудовые споры отсутствуют.

8.2. Информация о коллективных трудовых спорах, возникших в 2007 году и неурегулированных по состоянию на 31.12.07 г.:



В 1% Организаций по состоянию на 31.12.07 г. имели место неурегулированные коллективные трудовые споры (в одной организации один коллективный спор).

В 99% Организаций неурегулированные коллективные трудовые споры отсутствуют.

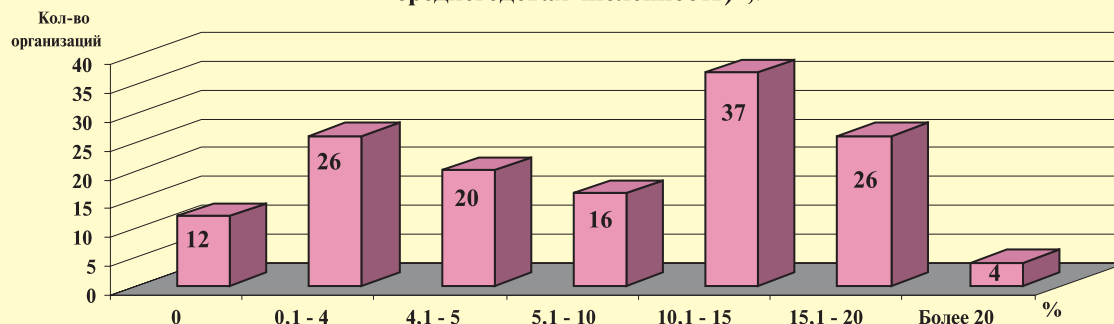
Раздел 9. Перечень вопросов, присутствующих в социальном отчете международного уровня (GRI).

1. Информация о среднесписочной численности работников в отчетном периоде.	
Среднесписочная численность (чел.):	Количество организаций:
до 100	6
100–500	39
501–1000	13
1001–2000	24
2001–3000	16
3001–4000	15
4001–6000	9
6001–10000	13
10001–21500	6

2. Информация о количестве созданных за отчетный период Организацией дополнительных рабочих мест.	
Количество организаций:	Количество созданных рабочих мест:
77	0
10	1–3
12	4–10
19	11–50
13	54–100
10	больше 300

3. Информация о среднем показателе текучести кадров в Организации за 2007 год.	
Количество организаций:	Показатель текучести кадров (в %):
4	0
20	0,1–4
12	4,1–5
60	5–10
24	10,2–15
8	15,9–19,7
13	20,6 и более

Средний показатель текучести кадров за 2007 год
(среднегодовая численность уволенных*100/
среднегодовая численность) ,%



4. Сведения о количестве работников в Организации, которые являлись членами профсоюзных организаций в 2007 году.

Количество организаций:	Количество работников:
12	0
26	34–193
20	202–389
16	555–971
37	1028–2932
26	3043–7658
4	8715 и более.

5. Сведения о количестве работников в Организации, которые являлись членами официальных комитетов по охране здоровья и безопасности труда в 2007 году.

Количество организаций:	Количество работников:
94	0
2	1–2
9	5–6
11	10–22
8	31–40
13	42–100
4	117 и более.

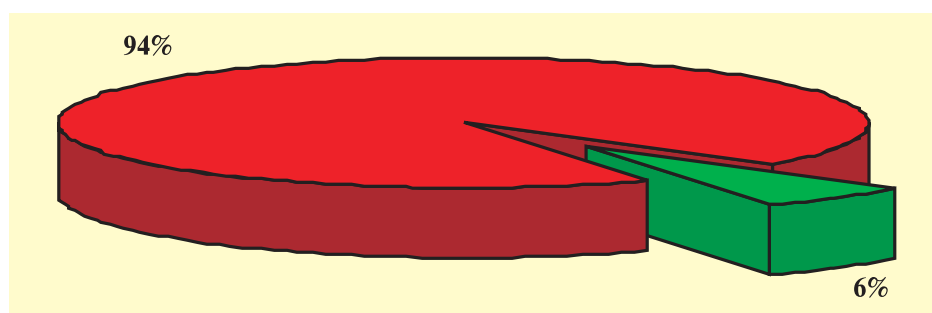
6. Информация о случаях временной нетрудоспособности в Организации за отчетный период.	
Количество организаций:	Случаи временной нетрудоспособности:
12	0
17	2–96
40	111–442
21	520–974
17	1051–1880
300	2014–9020
4	15000 и более.



7. Информация о случаях отсутствия без уважительных причин работников в Организации за отчетный период.	
Количество организаций:	Количество случаев:
73	0
10	1
17	2–5
19	6–14
10	18–28
8	42–95
4	111 и более.

8. Информация о несчастных случаях со смертельным исходом на производстве в Организации за отчетный период.	
Количество организаций:	Количество случаев:
117	0
4	1
5	2
2	3
1	4

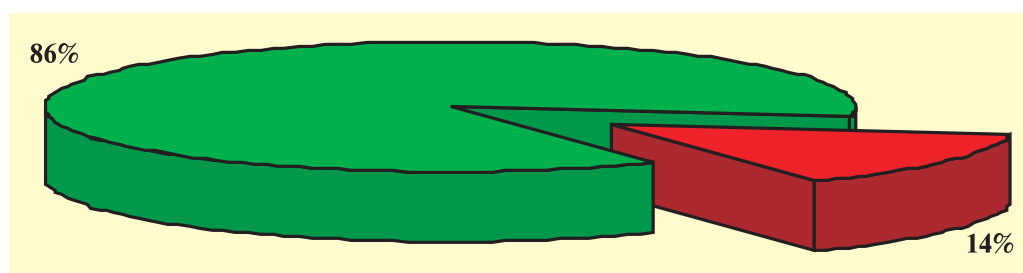
9. Информация о наличии в отчетном периоде в Организации политики или программы в области борьбы с ВИЧ/СПИД.



6 % Организаций подтвердили наличие политики или программы в области борьбы с ВИЧ/СПИД.

В 94 % Организаций такая политика или программа отсутствовала.

10. Информация о проводимых мероприятиях в Организации по вакцинации персонала в отчетном периоде.

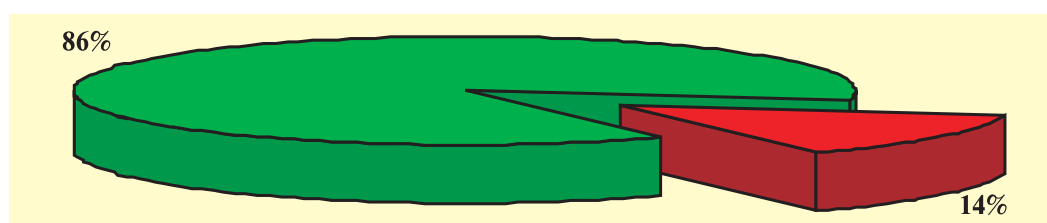


В 86 % Организаций проводились мероприятия по вакцинации персонала.

В 14% Организаций данные мероприятия не проводились.

11. Информация о среднем количестве часов обучения на одного сотрудника в 2007 году:	
Количество организаций.	Количество часов.
– руководители:	
11	0
12	1–6
24	8–20
20	21–29
44	30–60
24	64–296
6	616 и более.
– специалисты и служащие:	
14	0
41	1–20
42	21–40
19	42–64
13	72–88
8	104–992
4	1288 и более
– рабочие:	
32	0
16	1–10
13	11–20
30	21–40
19	43–70
25	72–266
6	640 и более.

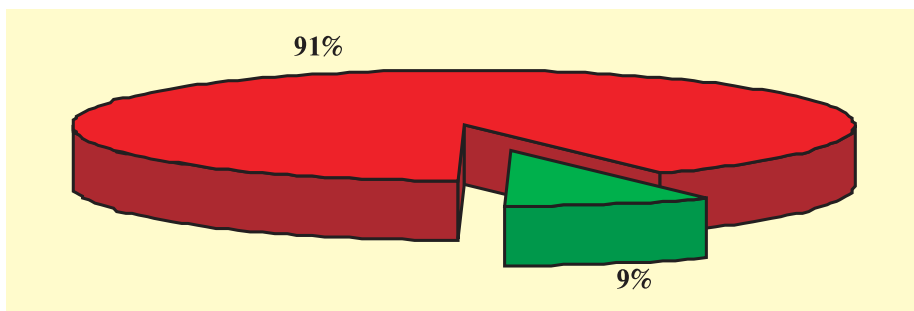
12. Информация о наличии в Организации целевых программ в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.



86% Организаций подтвердили наличие целевых программ в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.

В 14% Организаций отсутствовали целевые программы и политика в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.

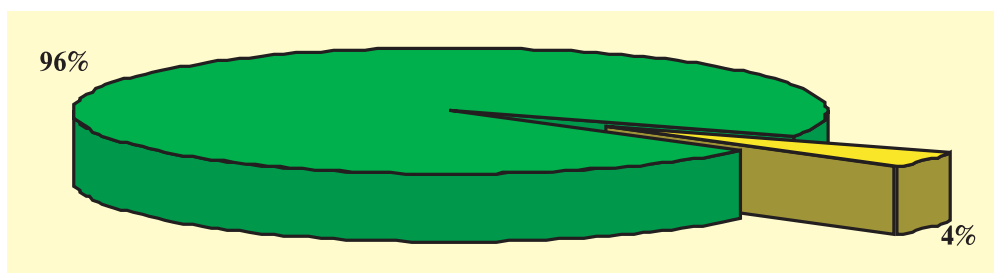
13. Информация о существовании в Организации политики по предотвращению притеснений на рабочем месте, а также по преодолению исторически сложившихся стереотипов дискриминации.



9% Организаций подтвердили существование политики по предотвращению притеснений на рабочем месте, а также по преодолению исторически сложившихся стереотипов дискриминации.

В 91% Организаций данная политика не предусматривалась.

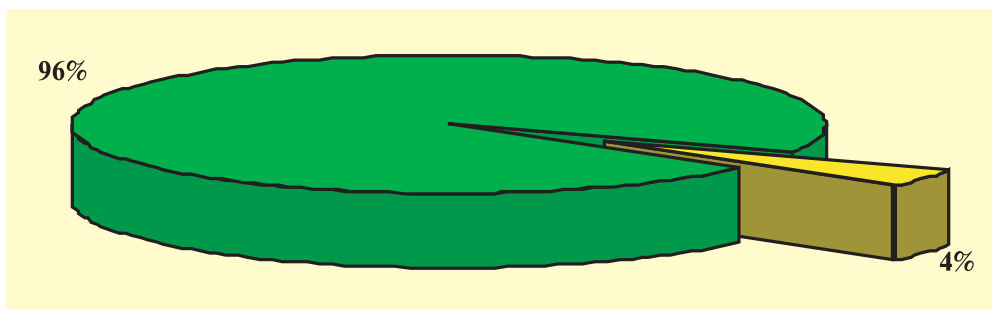
14. Информация о соблюдении в Организации Всеобщей декларации прав человека ООН.



96% Организаций сообщили, что соблюдают Всеобщую декларацию прав человека ООН.

4% респондентов затруднились ответить на данный вопрос.

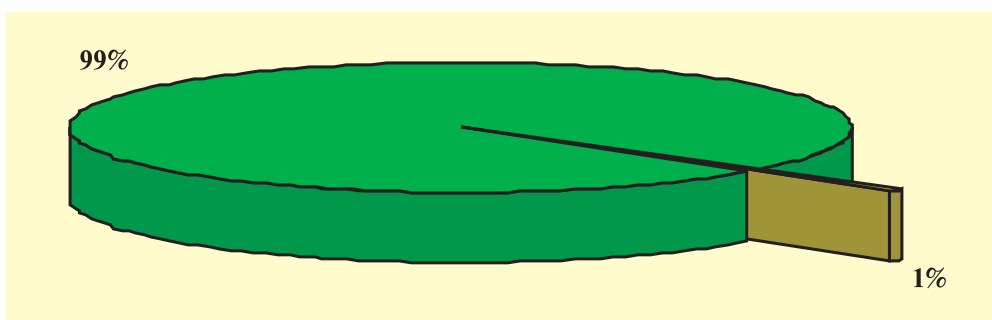
15. Информация о соблюдении в Организации Конвенция по основным правам человека МОТ.



96% Организаций подтвердили соблюдение Конвенции по основным правам человека МОТ.

4% респондентов затруднились ответить на данный вопрос.

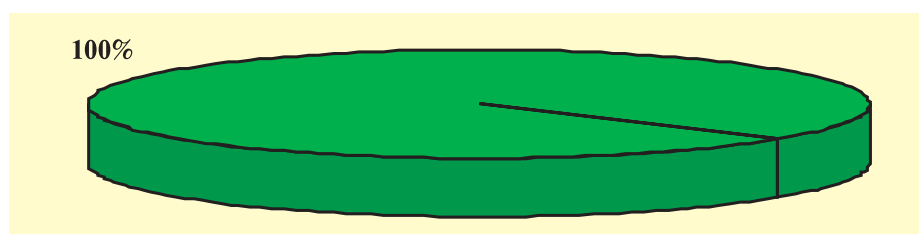
16. Практика использования в Организации детского труда.



В 99% Организаций подтвердили, что детский труд не использовался.

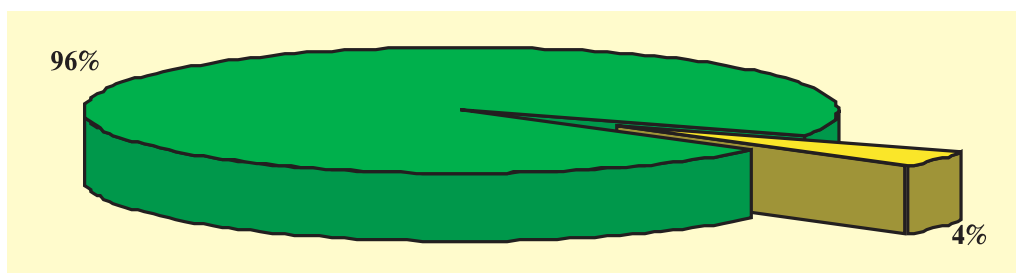
В 1% Организаций сообщили, что детский труд использовался строго в соответствии с трудовым законодательством РФ.

17. Практика применения в Организации принудительного труда (“принудительный или обязательный труд” означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг).



В 100% Организаций принудительный труд не применялся.

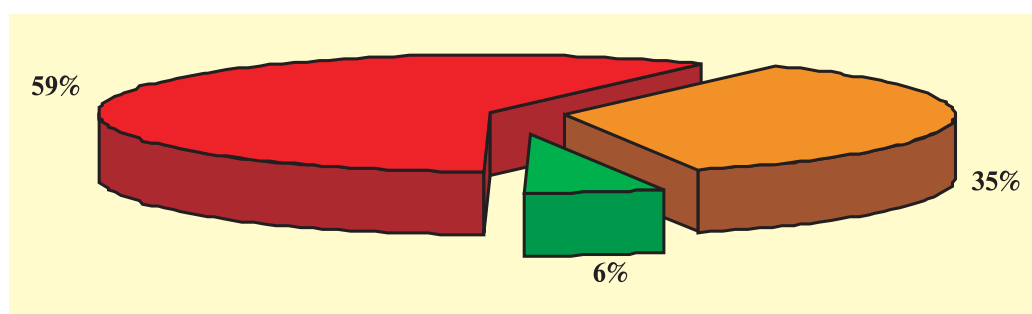
18. Информация о возможности у работников Организации обратиться с жалобой или апелляцией к Руководству.



96% Организаций подтвердили наличие возможности у работников Организации обратиться с жалобой или апелляцией к Руководству.

4 % респондентов затруднились ответить на данный вопрос.

19. Информация о существовании в Организации политики направленной на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов (как работников, так и проживающих на территории, где функционирует Организация).

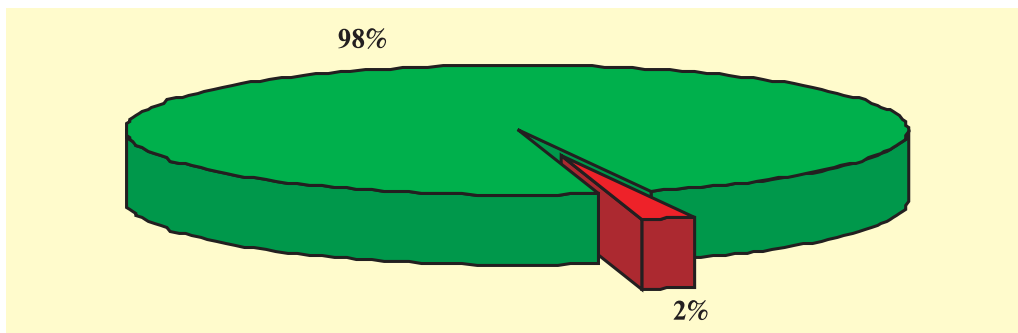


6% Организаций подтвердили наличие политики, направленной на учет потребностей представителей коренных и малочисленных народов (как работников, так и проживающих на территории, где функционирует Организация).

В 35% Организаций такая политика отсутствует, т.к. нет коренных и малочисленных народов.

В 59% Организаций такая политика отсутствует по иным причинам.

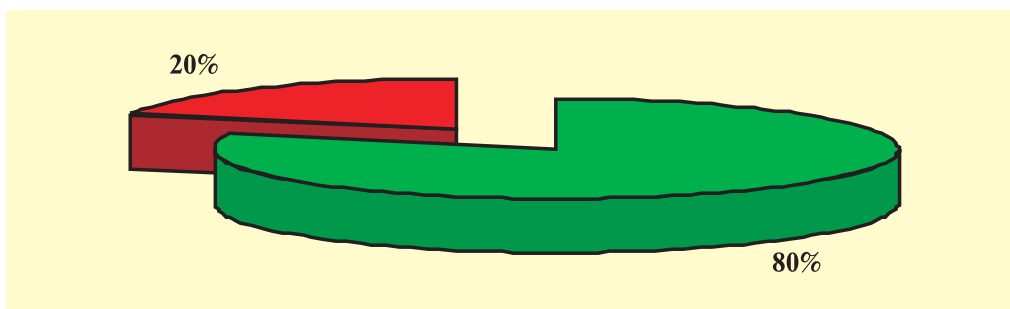
20. Информация о случаях нарушения антимонопольного законодательства (признанные решением суда) в Организации.



В 2% Организаций имели место случаи нарушения антимонопольного законодательства.

В 98% Организаций таких случаев отмечено не было.

21. Практика предоставления наград, полученных Организацией, имеющих отношение к социальной, этической и экологической результативности.



В 80% Организаций подтвердили, что они были удостоены наград, имеющих отношение к социальной, этической и экологической результативности.

В 20% Организаций предоставление таких наград не было предусмотрено.

© Объединение РаЭл, Москва 2008
Юридический адрес: 119526, Российская Федерация, г. Москва,
пр. Вернадского, д. 101, корп. 3, комн. 0607
Фактический адрес: 115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23.
Тел/факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08
E-mail: info@orael.ru, upn@orael.ru
www.orael.ru

© Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз», Москва 2008
119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42
Тел. (495) 938-83-78 Факс 930-98-62
E-mail: elprof@fnpr.ru
www.elprof.ru

Изготовлено: ООО «Информбюро»