



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



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

А.В. Замосковный

« » марта 2010 года

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

Ю.Б. Офицеров

« » марта 2010 года

Публичный отраслевой отчет о развитии социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2010 год

Москва. 2011

Уважаемые коллеги!

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (далее – Объединение РаЭл) и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП) – на протяжении последних шести лет ежегодно осуществляют подготовку отраслевых отчетов об исполнении отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике.

Подготовка и публикация этих отчетов преследует несколько основных целей:

- информировать всех заинтересованных субъектов о текущем развитии социально направленных рыночных отношений в электроэнергетике, системе социального партнерства;*
- сформировать объективный инструмент оценки состояния социально-трудовых отношений в отдельно взятой отрасли экономики Российской Федерации;*
- оценить усилия представителей социальных партнеров по выстраиванию согласованной отраслевой политики взаимоотношений работников и работодателей.*
- ознакомить широкий круг заинтересованных лиц с конкретными фактами об исполнении энергокомпаниями – участниками ОТС положений соглашений.*

Современные стандарты информационной открытости способствуют развитию социально-трудовых отношений, эффективному взаимодействию представителей работников и работодателя. Этот тезис подтверждает видимая тенденция повышения уровня публичности в деятельности ответственных работодателей, информирования ими других субъектов своей отрасли, общества о своем положении по отношению к другим организациям.

Наличие публичной отчетности сторон социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом уровне является дополнительным преимуществом и стимулирует развитие аналогичной отчетности как в самих организациях электроэнергетики, так и в иных отраслях экономики, и является очередной ступенью совершенствования социального партнерства в Российской Федерации.

Благодарность организациям – участникам Отчета

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

Настоящий Отчет содержит обобщенную аналитическую информацию, полученную от 140 субъектов рынка труда, которые предоставили материалы о реализации каждого обязательства, зафиксированного в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы.

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

Содержание

I. Общая часть

1. Соответствие Отчета требованиям международных стандартов социальной отчетности	7
2. Характеристика организаций – участников ОТС.	9
3. Социальное партнерство в электроэнергетике Российской Федерации.	10
3.1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике	10
3.2. Практика сотрудничества социальных партнеров.	12
3.3. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике – публичный стандарт в сфере социально-трудовых отношений.	14
3.4. Минимальная месячная тарифная ставки рабочих первого разряда в электроэнергетике.	18
3.5. Взаимодействие с представителями органов государственной власти по вопросам учета обязательств работодателей в социально-трудовой сфере в рамках тарифов на электрическую и тепловую энергию	18
3.6. Проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы	21
3.7. Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010»	22
3.8. II Всероссийский семинар-совещание представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики	24
3.9. Деятельность Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике	26
3.10. Охрана труда	29
4. Реализация норм ОТС.	30

II. Особенная часть.

Информирование общественности о реализации в 2010 году Участниками Отчета обязательств, зафиксированных в ОТС, и других обязательств в социально-трудовой сфере	33
Раздел 1. Общие положения	34
Раздел 2. Рабочее время и время отдыха	38
Раздел 3. Оплата труда	43
Раздел 4. Занятость.	64
Раздел 5. Охрана труда.	75
Раздел 6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	84
Раздел 7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства	100
Раздел 8. Дополнительные сведения	116
Заключение.	130
Достижение целей Отчета и перспектива его применения заинтересованными сторонами	130
Перечень участников Отчета	134



**Публичный отраслевой отчет
о развитии социального партнерства
в электроэнергетике
Российской Федерации
за 2010 год**

'10 I. Общая часть

Москва 2011

Подготовка отчетности организаций электроэнергетики по ряду направлений, связанных с практикой социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, развитием социального партнерства – практика, в которой электроэнергетика выступает примером для организаций других отраслей. Объединение РаЭл и ВЭП стремятся развивать данную отчетность, находить новые формы представления информации, повышать качество и востребованность публикуемых данных. Со временем совершенствуя практику публикации отраслевой отчетности по исполнению отраслевых соглашений в сфере социального партнерства, Стороны пришли к пониманию что данная отчетность должна содержать широкий спектр финансовой и нефинансовой информации; в настоящее время данная отчетность трансформировалась в формат Публичного отраслевого отчета сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации. У Вас в руках Публичный отраслевой отчет за 2010 год (далее – Отчет) – основной отраслевой публичный документ в сфере социального партнерства в электроэнергетике за прошедший год.

1. Соответствие Отчета требованиям международных стандартов социальной отчетности

Компании электроэнергетики учитывают тенденцию к раскрытию информации и повышению ее ценности для инвесторов, государственных регулирующих органов, иных заинтересованных лиц и стремятся предоставить больший объем информации в рамках своих отчетов. Объединение РаЭл и ВЭП при подготовке настоящего Публичного отраслевого отчета также стремились следовать принципам информационной открытости, нацеленной на рост доверия со стороны всех заинтересованных лиц.

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), Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами Института социальной и этической отчетности (Account Ability) и другие.

Наиболее авторитетным международным стандартом социально ориентированного и экологического управления является «Руководство по отчетности в области устойчивого развития», разработанное в 2000 году Глобальной инициативой по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI).

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

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

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

При подготовке настоящего Отчета проводилась верификация его параметров, структуры требованиям GRI. В частности отчет содержит следующую информацию соответствующую показателям GRI:

Стратегия в области управления персоналом.

Общее количество работников, разбивка по типу занятости, региональное распределение (показатель LA1 GRI) – стр. 118-119 Отчета;

Состав руководящих органов и персонала организации в целом с разбивкой по полу, возрастной группе (показатель LA13 GRI) – стр. 129 Отчета;

Текучесть кадров с разбивкой по возрастной группе, полу и региону (показатель LA2 GRI) – стр. 120 Отчета;

Диалог между работодателем и работниками. Социальное партнерство (показатели LA4, LA5, HR5 GRI);

Информация о системах оплаты труда и мотивации (в т.ч. показатель LA3 GRI) – Раздел 3 Отчета.

Соблюдение трудового законодательства:

Общая характеристика исполнения норм трудового законодательства в организации – Разделы 2, 4, 5 Отчета;

Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия (показатель HR4 GRI) – стр. 124 Отчета;

прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью (показатель HR8 GRI) – стр. 125 Отчета.

Обеспечение здоровья и безопасности труда работников:

Информация о состоянии здоровья и охране труда работников, может содержать информацию о деятельности совместных комиссий по здоровью и безопасности с участием представителей работодателей и работников, их представителей (показатель LA6 GRI) – стр. Раздел 5 Отчета;

Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам (показатель LA7 GRI) – стр. 50 Отчета;

Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами (показатель LA9 GRI).

Показатели GRI результативности в области прав человека:

Подбор и ротация кадров, обучение персонала – стр. 124 Отчета;

Среднее количество часов обучения на одного работника в год, в разбивке по категориям работников (показатель LA10 GRI) – стр. 123 Отчета

Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность работников к занятости, а также оказывать им поддержку при завершении трудовой деятельности (показатель LA11 GRI) – Раздел 4 Отчета;

Оценка профессиональных качеств работников. Периодическая оценки результативности и развития карьеры (показатель LA12 GRI) – стр. 47-48 Отчета.

Социальная ответственность:

В состав Отчета включена информация о деятельности работодателя по следующим направлениям:

- социальная поддержка – стр. 63 Отчета;
- улучшение жилищных условий – стр. 97 Отчета;
- культурно-массовые и оздоровительные мероприятия – стр. 102-104 Отчета.

Показатели GRI о результативности в области прав человека:

Информация о наличии/отсутствии деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда. HR6 – стр. 126 Отчета;

Информация о наличии/отсутствии деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда. HR7 – стр. 126 Отчета;

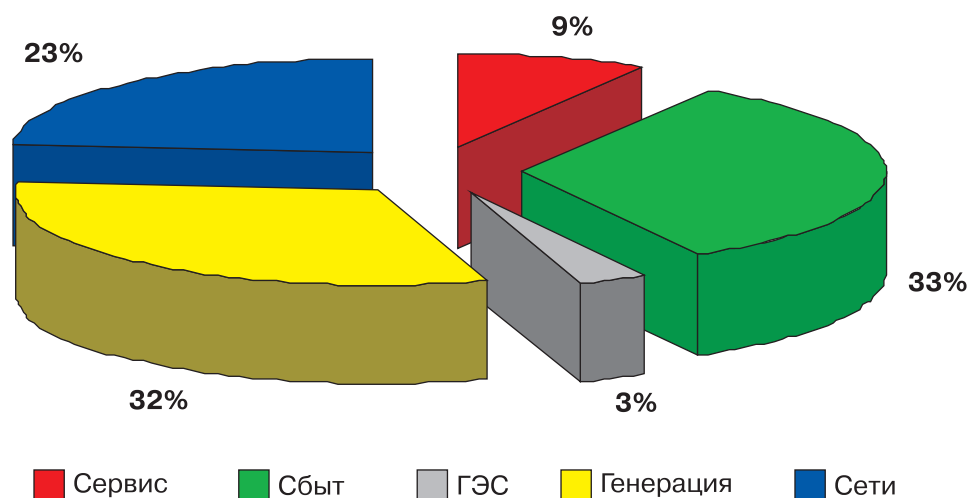
Общее число случаев, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия (показатель HR9 GRI) – стр. 127 Отчета.

2. Характеристика организаций – участников ОТС

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

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

Среди организаций – участников ОТС существует следующее распределение по видам деятельности:



В 2010 году выработка электроэнергии в целом по России составила 1025,0 млрд. кВт.ч*.

Электростанции ЕЭС России выработали 1004,3 млрд. кВт.ч., что на 4,6 % больше, чем в 2009 году.

Основную нагрузку по обеспечению спроса на электроэнергию в ЕЭС России в 2010 году несли тепловые электростанции (ТЭС), выработка которых составила 620,8 млрд. кВт.ч, что на 7,6 % больше, чем в 2009 году. Только выработка ГЭС за 2010 год уменьшилась на 4,8 % по сравнению с 2009 годом и составила 158,03 млрд. кВт.ч.

Россия сохранила за собой 4 место в мире, которое она занимала по выработке электроэнергии в 2009 году.

3. Социальное партнерство в электроэнергетике Российской Федерации.

3.1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике.

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



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

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

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

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

* По данным ОАО «Системный оператор Единой энергетической системы».

По состоянию на 31 декабря 2010 года Объединение РаЭл представляло интересы 45 крупнейших организаций электроэнергетики различных форм собственности, деятельность которых осуществляется в большинстве субъектов Российской Федерации. Согласованная позиция работодателей в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений позволяет членским организациям выстраивать надежные и взаимовыгодные отношения с более чем 300 тысячами работников.

Официальный сайт Объединения РаЭл – www.orael.ru



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

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

По своей численности ВЭП входит в десятку наиболее массовых профсоюзных объединений из 48, образующих Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР). ВЭП входит в состав Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

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

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

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

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

По статистической отчетности, к концу 2010 года ВЭП насчитывал в своих рядах около 580 тысяч членов профсоюза.

В электроэнергетике и энергостроительстве действовало 1069 первичных профсоюзных организаций со среднесписочной численностью работающих более 550 тысяч человек, из них членов профсоюза более 470 тысяч человек.

Официальный сайт ВЭП – www.elprof.ru

3.2. Практика сотрудничества социальных партнеров.

Сотрудничество на отраслевом уровне полномочных представителей социальных партнеров электроэнергетики – Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) и Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) в течение последних 6 лет наглядно демонстрировало возможности, которые могут быть реализованы при заинтересованном, ответственном взаимодействии представителей социальных партнеров в интересах отраслевого сообщества.

Развитие социального партнерства в электроэнергетике прошло большой путь: от образования полномочного представителя работодателей отрасли, в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации, и заключения отраслевых соглашений – до формирования новой практики внутриотраслевого взаимодействия социальных партнеров. Независимыми экспертами неоднократно отмечалось, что социальные партнеры электроэнергетики по многим направлениям развития социального партнерства значительно опередили представителей иных отраслей.

Можно перечислить наиболее существенные приметы данного взаимодействия:

- развитие института отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике не только реализуется в определении конкретного перечня прав и обязанностей работодателей, работников и их представителей, но и в качестве отраслевого стандарта показывает дополнительные возможности и направления развития социально-трудовых отношений, с которыми сверяется большинство работодателей электроэнергетики, в т.ч. не имеющих юридических обязательств по исполнению норм отраслевого соглашения;

- в электроэнергетике функционирует отраслевая Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, которая постоянно действует в сфере социального партнерства в электроэнергетике на протяжении последних 5 лет и выполняет основной объем взаимодействия работодателей и полномочных представителей работников;

- на отраслевом уровне ведется совместная работа по обобщению и пропаганде успешных практик развития социального партнерства на локальном уровне – через проведение соответствующих исследований, постоянную работу по анализу исполнения отраслевого тарифного соглашения, проведение отраслевых конкурсов и иной информационно-аналитической работы;

- представители сторон социального партнерства совместно отстаивают интересы работодателей и работников во внешней среде – в рамках информационного, аналитического и экспертного взаимодействия с Минздравсоцразвития России, Рострудом, Минэнерго России, ФСТ России, Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), другими федеральными органами законодательной и исполнительной власти.

Объединение РаЭл и ВЭП осознанно уделяют большое внимание постоянному поиску наиболее эффективных форм взаимодействия, поиску направлений, которые могут быть востребованы от-

раслевым сообществом в ближайшей и долгосрочной перспективе. В 2010-м году основным трендом такого взаимодействия стало практическое содействие сближению позиций работодателей и работников электроэнергетики, в т.ч. через обмен информацией и популяризацию совместных действий работодателей и отраслевого профсоюза в сфере повышения эффективности работы организаций, снижения уровня травматизма и профессиональной заболеваемости, распространения наиболее успешных практик взаимодействия представителей сторон социального партнерства среди энергокомпаний.

Продолжающаяся в 2010 году практика принятия тарифных решений, не учитывающих в полном объеме расходы работодателей на персонал и другие проблемы, также требовали определенной поддержки со стороны представителей социальных партнеров отраслевого уровня. Изучение негативных последствий кризиса, обсуждение вариантов минимизации его влияния на социально-трудовые отношения, проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнения в ОТС – вот обобщенный перечень вопросов, которые решались Объединением РаЭл и ВЭП в 2010 году.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в ОТС, состоявшиеся в начале 2010 года по инициативе Объединения РаЭл характеризовались высоким накалом дискуссии, вплоть до альтернативности позиций. Тем не менее, благодаря ранее достигнутому уровню взаимодействия социальных партнеров, отлаженности механизмов такого взаимодействия, в последующем стороны смогли реализовать большинство из запланированных на 2010 год мероприятий и задач.

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

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

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





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

ОТС – важный для работодателей и работников документ, реализующий открытые и согласованные принципы взаимодействия, значимый для представителей органов государственной власти, воспринимающих согласованные подходы сторон социального партнерства как систематизированные и экономически обоснованные. По сложившейся практике, Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации рассматривается многими энергокомпаниями как публичный отраслевой стандарт, отражающий минимальный уровень обязательств в сфере социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

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

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

Придерживаясь социально ответственного подхода в регулировании социально-трудовых отношений, Объединение РаЭл и ВЭП считают рациональным предоставить работодателям право принять взвешенное решение о возможности присоединения к нормам ОТС. В тексте каждого из отрас-

левых соглашений предыдущих периодов, заключенного Объединением РаЭл, содержится норма, предусматривающая возможность организаций электроэнергетики, на которые не распространяются нормы ОТС, присоединиться к нему. Соответствующее соглашение о внесении дополнений в Приложение №1 к ОТС может быть подписано Объединением РаЭл и ВЭП на основании заявления работодателя и полномочного представителя работников этой организации.

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

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

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

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

Всего по состоянию на 31 декабря 2010 года Приложение №1 к ОТС насчитывало 131 энергокомпанию, из них в течение 2010 года на основании заявлений работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний в Приложение №1 к ОТС были внесены 4 организации электроэнергетики.

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

По состоянию на 31 декабря 2010 года в организациях электроэнергетики насчитывалось 928 коллективных договоров, действие которых распространялось на 518 тысяч человек, из них 465 тысяч членов профсоюза.

В ходе колдоговорной кампании 2010 года на основе Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009 – 2011 годы и Региональных трехсторонних соглашений в организациях заключено и пролонгировано более 400 коллективных договоров.

В целях совершенствования и развития социального партнерства, выявления и обобщения лучшего опыта коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, ВПК «Электропрофсоюз» и территориальные органы профсоюза ежегодно проводят конкурсы на лучший коллективный договор в электроэнергетике.

В большинстве организаций электроэнергетики социальные выплаты работникам отрасли производились в соответствии с заключенными на 2010 год коллективными договорами. По итогам выполнения коллективных договоров предприятий также можно сделать вывод, что в организациях электроэнергетики проводилась работа с ветеранами и молодежью, спортивная и культурно-массовая работа, организованная как профсоюзными комитетами, так и администрацией предприятий.

Стороны социального партнерства предпринимали меры по нейтрализации влияния кризисного периода. В большинстве организаций на неизменном уровне удалось сохранить социальные гарантии и льготы, оговоренные в действующих коллективных договорах.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, занятых производством, передачей и распределением электроэнергии, выросла с 29 412 рублей в 2009 году до 32 786 рублей в 2010 году. Однако, как показал проведенный мониторинг, имеет место снижение уровня средней заработной платы относительно 2008-2009 годов в сервисных организациях электроэнергетики.

В переговорных процессах по заключению и продлению коллективных договоров основные разногласия возникали по вопросам оплаты труда и ее индексации.

Количество действующих коллективных договоров в 2010 году незначительно уменьшилось и это связано с тем, что в электроэнергетике функционируют межрегиональные компании (ОГК, ТГК и МРСК). В этих компаниях имеется тенденция по переходу от практики заключения коллективных договоров в отдельных филиалах к заключению единого коллективного договора в целом. Действие таких коллективных договоров распространялось одновременно на несколько первичных профсоюзных организаций.

3.4. Минимальная месячная тарифная ставки рабочих первого разряда в электроэнергетике

В соответствии с п. 3.3 ОТС Объединением РаЭл и ВЭП была обеспечена координация действий в отношении индексации размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда (ММТС) на величину фактического индекса потребительских цен. Соответствующие информационные письма, подготовленные совместно, были доведены до сведения всех организаций, включенных в Приложение №1 к ОТС, а именно:

- информационное письмо от 13.01.2010 г., устанавливающее ММТС в 1 квартале 2010 г. на уровне 3867 рублей;
- информационное письмо от 26.04.2010 г., устанавливающее ММТС во 2 квартале 2010 г. на уровне 3991 рубль;
- информационное письмо от 06.07.2010 г., устанавливающее ММТС в 3 квартале 2010 г. на уровне 4037 рублей;
- информационное письмо от 06.10.2010 г., устанавливающее ММТС в 4 квартале 2010 г. на уровне 4107 рублей.

3.5. Взаимодействие с представителями органов государственной власти по вопросам учета обязательств работодателей в социально-трудовой сфере в рамках тарифов на электрическую и тепловую энергию

Неполный учет в тарифах в электроэнергетике всех затрат работодателей на персонал продолжает оставаться одним из наиболее болезненных вопросов. Решению данной проблемы Объединение РаЭл и ВЭП уделяют повышенное внимание. Ведущаяся работа показывает определенных позитивные изменения, в которых заинтересованы и работодатели и работники отрасли.

Сценарные условия функционирования экономики Российской Федерации, принятые Минэкономразвития России, основными параметрами прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 год и плановый период 2011 и 2012 годов определили для энергокомпаний уровень затрат на оплату труда в 2010 году – без роста, на уровне 2009 года. В соответствии с данным подходом региональные регулирующие органы не позволяли учитывать в тарифах на электрическую и тепловую энергию средства на плановую ежеквартальную индексацию оплаты труда работников.

Такое положение поставило большинство работодателей отрасли в сложное положение, поскольку положения п.3.3 ОТС однозначно предписывают проводить такую индексацию в обязательном порядке и неисполнение данного обязательства несло для работодателей риски применения санкций со стороны государственных контролирующих органов, проведения прокурорских проверок и судебных разбирательств.

Заявляя о существующих рисках, Объединение РаЭл и ВЭП в 2010 году предлагали скорректировать соответствующие положения Сценарных условий и особо подчеркивали о недопустимости повторения ситуации в 2011 году. Данная проблема рассматривалась 15.01.2010 г. в рамках трехсторонних консультаций представителей Минздравсоцразвития России, Минэкономразвития России, ФСТ России и представителей сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

В рамках данных консультаций представители Объединения РаЭл и ВЭП заявляли, что расходы работодателей электроэнергетики в социально-трудовой сфере относятся к условно-постоянным расходам и не могут существенно корректироваться в зависимости от динамики спроса на электрическую (тепловую) энергию. Обязательства сторон социального партнерства в электроэнергетике, зафиксированные в соответствующих документах (ОТС, коллективные договоры, локальные нормативные акты, трудовые договоры), носят также и обязательный характер в силу трудового законодательства. Невыполнение принятых обязательств несет конкретные правовые риски, а размер потенциальных санкций весьма существенен для работодателей.

Позиция сторон социального партнерства в электроэнергетике всегда заключалась в недопустимости ситуаций, при которых нарушаются права как работодателей, так и работников, прямо или косвенно ощущающих на себе издержки тарифного регулирования. В такой ситуации страдают и интересы сторонних потребителей услуг энергокомпаний, так как невозможность соблюдения обязательств в социально-трудовой сфере напрямую влияет на стабильность трудовых отношений, а значит – на надежность электро- и теплоснабжения потребителей. Объединение РаЭл и ВЭП предложили Минэкономразвития России, ФСТ России признавать условно-постоянные расходы работодателей, обусловленные наличием трудовых отношений и предусмотренные в ОТС, коллективных

договорах, локальных нормативных актах организаций, трудовых договорах работников, экономически обоснованными.

Предлагалось рассмотреть возможность реализации в электроэнергетике пилотного проекта по применению ранее разработанной методики¹ при определении базовых расходов энергокомпаний – членов Объединения РаЭл, обусловленных социально-трудовыми отношениями, в ходе установления тарифов на 2011 год.

В ходе консультаций Объединению РаЭл и ВЭП удалось донести озабоченность сторон социального партнерства по поводу сложившейся практики неучета в тарифах всех обязательств работодателей в социально-трудовой сфере, указать на неконкурентное положение ряда энергокомпаний на региональных рынках труда и возможных негативных последствиях в связи с оттоком высококвалифицированного персонала из организаций электроэнергетики. В качестве положительного итога можно также отметить тот факт, что участники консультаций сочли их эффективным способом согласования непротиворечивых подходов к достижению баланса интересов производителей и потребителей продукции (услуг) организаций электроэнергетики.

Благодаря активной позиции Объединения РаЭл и ВЭП удалось повлиять на предотвращение повторения данной ситуации в рамках следующей тарифной кампании. В 2010 году при формировании Социально-экономического развития на 2011 год ограничений по росту заработной платы не предусмотрено, энергокомпании уже массово не сталкиваются с такими проблемами, и тарифы для энергокомпаний на 2011 год снова включают обязательства по индексации оплаты труда, обусловленные ОТС.

В рамках деятельности Рабочих групп РТК Объединение РаЭл и ВЭП также выступили с консолидированной позицией, подчеркивающей озабоченность по поводу установленных на 2010 год цен (тарифов) на продукцию (услуги) субъектов естественных монополий. Данный вопрос содержит существенные риски для организаций электроэнергетики, поскольку регулирование цен (тарифов) на 2010 год напрямую связано с перспективами деятельности электроэнергетической отрасли в ближайший период, включая установление предельных уровней роста тарифов. Объединение РаЭл и ВЭП предоставили в рамках деятельности рабочих групп РТК информацию, реально отражающую влияние тарифной политики в электроэнергетике на экономику России.

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

Существующие негативные экономические условия и перечисленные выше решения в сфере тарифного регулирования сформировали потребность в обсуждении на отраслевом уровне возможных действий по оптимизации обязательств, зафиксированных в ОТС. В начале 2010 года Объеди-

¹ Методика определения расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики, для дальнейшего учета данных расходов при формировании регулируемых государством цен (тарифов), рассчитываемых методом экономически обоснованных расходов.

нение РаЭл выступило с инициативой провести повторные коллективные переговоры по внесению дополнений и изменений в ОТС.

В соответствии с п.9.3. ОТС инициатива стороны Работодателей прошла предварительное обсуждение в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

В рамках работы Комиссии рассматривались предложения стороны Работодателей о необходимости принятия на отраслевом уровне мер, направленных на оптимизацию финансовых обязательств работодателей, зафиксированных в ОТС, рассмотреть возможные способы придания большей гибкости регулятивным нормам ОТС, что могло бы содействовать корректному исполнению работодателями электроэнергетики своих обязательств в социально-трудовой сфере. Сторона Работодателей также представила данные по сокращению выработки и потребления в электроэнергетике и внесла предложение дополнить раздел 3 ОТС новым пунктом, предусматривающим, что действие пункта 3.3 ОТС или отдельных его положений может быть приостановлено по решению сторон социального партнерства, при условии заключения ими соответствующего соглашения в сфере социального партнерства. В случае принятия такого решения, в соглашение сторон социального партнерства локального уровня могли бы включаться положения пункта 3.3 ОТС, действие которых приостанавливается, и срок, в течение которого вводится данный мораторий.

Профсоюзная сторона не согласилась с возможностью реализации данных мер, отмечая, что данный подход может быть реализован непосредственно в организациях, в рамках процедур коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

23 апреля 2010 года состоялось последнее, седьмое заседание Комиссии по ведению коллективных переговоров. Сторонам Комиссии не удалось согласовать свои основные предложения, в т.ч. о возможности внесения в ОТС предлагаемых изменений.

Следует отметить, что в рамках переговоров Стороны Комиссии очень внимательно исследовали различные варианты решения озвученных проблем. В ходе переговоров Стороны стремились использовать возможности дополнительных консультаций, анализа предложений с привлечением представителей социальных партнеров, не участвующих в работе Комиссии: Объединение РаЭл – в рамках дополнительных консультаций с представителями работодателей, ВЭП – в рамках работы XII Пленума Всероссийского комитета «Электропрофсоюза». И хотя Сторонам не удалось прийти к единому критерию оценки и, в особенности, определить количество работодателей, которым может быть предоставлена льгота по индексации тарифных ставок или иные возможности, можно утверждать, что Объединение РаЭл и ВЭП были близки к выработке решения, отвечающего интересам Сторон.

Стороны Комиссии решили завершить коллективные переговоры без внесения изменений в ОТС, и 23 апреля 2010 Комиссия завершила свою работу.

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

– заложить основу для самостоятельного разрешения социальными партнерами локального уровня проблемных вопросов индексации оплаты труда (в отдельных энергокомпаниях), в т.ч. дали необходимые аргументы работодателям, указали на возможные правовые механизмы (заключение соглашения локального уровня), которыми могли воспользоваться ответственные социальные партнеры;

- повысить оценку усилий, которые предпринимают энергокомпании для реализации текущего уровня обязательств – как со стороны представителей органов государственной власти, работников, так и общества в целом;
- обратить внимание работодателей и профсоюзных организаций на необходимость реализации мероприятий по повышению производительности труда, эффективности деятельности энергокомпаний – посредством оптимизации непроизводственных затрат;
- получить дополнительные аргументы в дальнейшем взаимодействии с Правительством РФ, Минэкономразвития России и ФСТ России по вопросам адекватного учета в тарифах обоснованных затрат работодателя на персонал.

3.7. Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010».

В 2010 году был проведен очередной отраслевой конкурс «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010» (далее – Конкурс), организаторами традиционно выступают Объединение РаЭл и ВЭП. В деятельности Оргкомитета конкурса участвовали представители Минздравсоцразвития России, Роструда, Российского союза промышленников и предпринимателей, Минэнерго России, что обеспечило независимую верификацию и оценку представляемых участниками конкурсными материалами, подтвердило высокий статус отраслевого Конкурса. В 2010 году Оргкомитет Отраслевого конкурса возглавил Ответственный секретарь РТК В.Т. Понизов.

По итогам рассмотрения конкурсной комиссией полученных материалов статус участника Конкурса получили 25 организаций электроэнергетики.

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

В 2010 году Конкурс проводился по пяти номинациям: «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности», «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности», «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности», «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике». В качестве специальной, единой для всех участников Конкурса, была предусмотрена отдельная номинация («Гран-при») – «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

Отличительной особенностью отраслевого Конкурса также является наличие обратной связи. Вся конкурсная информация, предоставляемая в Оргкомитет Конкурса, анализируется и в обобщенном виде представляется всем Участникам Конкурса для ознакомления и анализа. Наличие та-

кой обратной связи способствует определению наиболее эффективных форм и методов развития социального партнерства в организациях.

По итогам рассмотрения конкурсных материалов были определены победители во всех номинациях Конкурса, отмечены лучшие практики развития социального партнерства, присуждены специальные дипломы и призы. Победителями Конкурса в 2010 году стали:

ОАО «Иркутскэнерго» – в номинации «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;

ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – в номинации «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;

ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» – в номинации «Лучшая Энергосбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;

ОАО «Тюменьэнерго» – в номинации «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике»;

ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

Награждение победителей Конкурса состоялось 28 апреля 2010 года, в рамках Годового Общего собрания членов Объединения РаЭл.

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

Необходимо отметить, что Объединение РаЭл и ВЭП много внимания уделили вопросу предоставления преференций организациям – номинантам Отраслевого конкурса для участия в аналогичном Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности». Были подготовлены и направлены в Минздравсоцразвития России совместные предложения по доработке Положения о Всероссийском конкурсе, в частности, предлагалось скорректировать некоторые принципиальные подходы в организации и проведении данного мероприятия, в частности, включить в 2-х ступенчатую структуру Всероссийского конкурса (региональный этап – федеральный этап) аналогичные отраслевые конкурсы в сфере социального партнерства / социальной ответственности бизнеса, при условии, что они проводятся на регулярной основе открыто, гласно и публично сторонами социального партнерства отрасли, с обязательным доведением до общественности информации об итогах конкурсов в обезличенном виде. В Оргкомитет Всероссийского Конкурса были внесены и другие предложения, направленные на актуализацию целей и задач Всероссийского конкурса, повышение объективности оценки организаций-участников, информирование и вовлечение в конкурс большего количества социально-ответственных организаций.

Также были подготовлены обращения к главам субъектов Российской Федерации с ходатайством о поддержке энергокомпаний – номинантов Отраслевого конкурса в электроэнергетике и от представителей руководства 6-ти регионов были получены письменные заверения в готовности поддержать социально-ответственные компании электроэнергетики на региональном этапе Всероссийского конкурса.

3.8. II Всероссийский семинар-совещание представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики

29–30 июня в Москве состоялся II Всероссийский семинар-совещание представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики «Актуальные проблемы и перспективы развития социального партнерства в организациях электроэнергетики», организованный Объединением РаЭл и ВЭП.

Цель мероприятия – развитие практики организации эффективных контактов полномочных представителей работодателей и профсоюзов электроэнергетики. Нарботанный опыт показал, что использование отраслевой площадки для развития взаимодействия работодателей и полномочных представителей работников электроэнергетики существенно упрощает последующие контакты сторон и повышает эффективность социально-партнерских отношений на уровне конкретных энергокомпаний. Формат мероприятия предусматривал возможность получения новых знаний и навыков развития отношений в сфере социального партнерства, а также предоставлял участникам возможность обменяться знаниями и опытом, поделиться наиболее актуальными проблемами и обсудить возможные пути их решения.

В семинаре-совещании приняло участие более 70 представителей энергокомпаний – членов Объединения РаЭл и профсоюзных организаций ВЭП. Участники смогли достаточно подробно обсудить актуальные проблемы и перспективы развития социального партнерства в электроэнергетике, получить новые знания по тематике мероприятия.

В ходе Семинара-совещания стороны сошлись во мнении о том, что требования современной экономики диктуют необходимость более тесного взаимодействия представителей социальных партнеров, поиска новых форм сотрудничества. Только тесное взаимодействие и координация усилий всех участников социального диалога (государства, работодателей и профсоюзов) помогут решить задачи повышения эффективности работы энергопредприятий – на микроуровне – и способствовать обеспечению энергобезопасности России – на макроуровне.

Кроме представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики, в семинаре-совещании приняли участие представители органов государственной власти, в частности, Министерства здравоохранения и социального развития России, Министерства энергетики РФ, Федеральной службы по труду и занятости. А также представители научно-экспертного сообщества, Субрегионального Бюро МОТ в Москве.

Необходимость развития сотрудничества и целесообразность проведения подобных семинаров была зафиксирована в итоговой Позии Объединения РаЭл и ВЭП, принятой по результатам Семинара-совещания.

Сейчас особую роль приобретает деятельность по обсуждению ключевых проблем, координации усилий отдельных энергокомпаний, в том числе – в социально-трудовой сфере, обмену мнениями и опытом по наиболее важным вопросам развития электроэнергетики. Являясь координаторами сотрудничества в рамках социально-трудовых отношений в электроэнергетике, Объединение РаЭл и ВЭП большое внимание уделяют сохранению преемственности и выстраиванию унифицированных подходов к регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли. В дальнейшем Объединение РаЭл и ВЭП намерены продолжить практику проведения совместных совещаний (семинаров, тренингов), при разработке программ мероприятий учитывать конкретные интересы и проблемы сторон социального партнерства.

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

Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике² – постоянно действующий орган, образованный на паритетных началах Объединением РаЭл и ВЭП, в рамках которого стороны социального партнерства в электроэнергетике осуществляют системную работу по развитию социального партнерства в отрасли, решают текущие задачи, обсуждают различные проблемные вопросы и рассматривают конкретные обращения энергокомпаний.

В 2010 году Комиссией проведено восемь заседаний (с учетом перерыва в работе, связанного с проведением внеочередных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС). Деятельность Комиссии строилась на основании предварительно согласованных направлений работы, а именно:

- развитие взаимодействия с федеральными органами власти по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в т.ч. в рамках реализации прав Комиссии, предусмотренных ст. 35.1 ТК РФ;
- взаимодействие с ФСТ России, другими органами государственной власти федерального и регионального уровня в целях адекватного учета в тарифах на электрическую (тепловую) энергию затрат работодателей, предусмотренных ОТС на 2009-2011 годы и коллективными договорами организаций электроэнергетики;
- подготовка разъяснений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (по запросам организаций – участников ОТС), в т.ч. в целях предотвращения возникновения спорных ситуаций;
- взаимодействие с МОТ, иными зарубежными (международными), некоммерческими организациями по вопросам применения международных стандартов в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.
- подготовка и организация размещения в средствах массовой информации публикаций по актуальным проблемам регулирования социально-трудовых отношений и повышению престижности труда в электроэнергетике;
- подготовка «Отчета о выполнении условий ОТС на 2009-2011 годы» (за 2009 год);
- подготовка и проведение Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике РФ – 2010»;
- проработка вопроса о востребованности проведения Общероссийской спартакиады работников организаций электроэнергетики;
- участие в организации и проведении мероприятий в рамках празднования Дня Энергетика – 2010, в т.ч. 90-летия принятия Государственной комиссией по электрификации России плана электрификации (План ГОЭЛРО);
- изучение отдельных аспектов практики регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики, подготовка соответствующего обзора;
- проведение совместного исследования о практике взаимодействия представителей сторон социального партнерства организаций электроэнергетики на локальном уровне (развитие физкультуры и спорта, организации детского отдыха, вопросы оптимизации затрат энергокомпаний, рост эффективности рабочих мест и иные направления).

² Далее – Комиссия.

Основная работа по данным направлениям сотрудничества между Объединением РаЭл и ВЭП осуществлялась именно в рамках Комиссии, либо с учетом предварительного обсуждения позиций сторон на заседаниях Комиссии.

В начале года Комиссией было завершено исследование практики деятельности работодателей и соответствующих профсоюзных представителей в области охраны труда и соблюдения техники безопасности. По итогам этой работы был подготовлен соответствующий Обзор практики.

Следует отметить, что на протяжении последних лет, в период завершения реформирования электроэнергетики и ликвидации ОАО РАО «ЕЭС России» Объединение РаЭл и ВЭП самостоятельно осуществляли анализ состояний условий охраны труда, заболеваемости, в т.ч. профессиональной. Объединением РаЭл, в частности, были подготовлены и доведены до членских организации: Аналитический доклад «Охрана труда в электроэнергетике России: обеспечение безопасных условий труда, сохранение и укрепление здоровья работников – инвестиции в человеческий капитал» и Аналитический материал Объединения РаЭл «Вопросы сохранения и укрепления здоровья работающих, состояние профессиональной заболеваемости в электроэнергетике».

В свою очередь, совместный Обзор дает достаточно полную картину участия представителей работодателя и профсоюзных органов в осуществлении мер по безусловному выполнению государственных нормативных требований охраны труда субъектами трудовых отношений, организации профсоюзного контроля за охраной труда на предприятиях, позволяет проанализировать имеющиеся в организациях резервы для улучшения работы по созданию безопасных условий и охраны труда, включая совместные усилия работодателей и полномочных представителей работников.

Вопросы охраны труда имеют особую актуальность для организаций электроэнергетики, поэтому Объединение РаЭл и ВЭП планируют развивать сотрудничество по данному направлению, использовать информационные и организационные ресурсы Сторон для более качественного и достоверного исследования вопросов охраны труда.

Учитывая финансово-экономические условия хозяйствования энергокомпаний в 2010 году, Комиссия анализировала возможные пути повышения эффективности социально-трудовых отношений в электроэнергетике, адекватный уровень предпочтений работникам в социально-трудовой сфере, возможности повышения эффективности инвестиций в персонал.

Вопрос о целесообразности проведения подобного исследования поднимался в рамках Комиссии достаточно давно, в первую очередь – стороной Работодателей. В 2010 году стороны Комиссии смогли, наконец, увязать основные параметры проведения возможного анализа.

В целях повышения актуальности исследования, а также для анализа эффективности внедрения норм ОТС в электроэнергетике на 2009–11 годы было решено изучить не только традиционные направления и формы взаимодействия представителей социальных партнеров на локальном уровне (развитие физкультуры и спорта, организация детского отдыха и т.д.), но и осветить наиболее актуальные в современных условиях вопросы оптимизации затрат энергокомпаний, роста эффективности рабочих мест, повышения производительности труда.

По результатам проведенного исследования был подготовлен «Обзор практики взаимодействия сторон социального партнерства электроэнергетики на локальном уровне» (далее – Обзор).

В качестве основного инструмента исследования использовалась единая анкета, содержащая более 70-ти вопросов по следующим направлениям:

- практика повышения эффективности деятельности организаций, производительности труда работников;
- выполнение требований трудового законодательства;
- взаимодействие сторон социального партнерства, направленное на повышение эффективности деятельности энергокомпаний, развитие физкультуры, спорта и организацию детского отдыха.

Анкета была направлена энергокомпаниям – участникам ОТС, а также в территориальные и первичные профсоюзные организации ВЭП. При обобщении поступившей информации представленные каждым филиалом или иным обособленным структурным подразделением энергокомпании данные учитывались самостоятельно. От стороны Работодателей в исследовании приняли участие 144 субъекта (организации и филиала), от Профсоюзной стороны – 32 территориальные и первичные профсоюзные организации ВЭП.

Обобщенная аналитическая информация размещена в Обзоре таким образом, что каждый участник исследования имеет возможность ознакомиться с позицией каждой из сторон социального партнерства по тому или иному вопросу. В Обзоре приведен список мероприятий, которые проводятся самостоятельно или совместно профсоюзами и работодателем. Можно рекомендовать представителям работодателей и работников электроэнергетики обратить пристальное внимание на данные мероприятия и оценить целесообразность использования опыта коллег. Более широкое внедрение данных мероприятий в организациях электроэнергетики, очевидно, может способствовать повышению эффективности деятельности энергокомпаний, более того – развитию сотрудничества работодателя и полномочных представителей работников в целях повышения конкурентоспособности компании в целом.

В перспективных планах представителей Объединения РаЭл и ВЭП – подготовка совместных рекомендаций по развитию эффективного сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников организаций электроэнергетики.

В 2010 г. Комиссией организованы деловые контакты с представителями международных организаций – по изучению опыта выстраивания эффективных социально-трудовых отношений. Целями такого взаимодействия были проработка вопроса о возможности совместной организации семинаров (конференций) для работодателей и работников отрасли, поиск дополнительных источников финансирования совместных проектов, реализуемых Объединением РаЭл и ВЭП, в т.ч. за счет грантов и международных программ финансирования (образовательных мероприятий, развития институтов гражданского общества).

3.10. Охрана труда.

В 2010 году Объединение РаЭл уделило большое внимание такому важному направлению, как предоставление преференций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда.

После издания Минздравсоцразвития России приказов, утверждающих размеры и условия предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными усло-

виями труда (сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и минимального размера повышения оплаты труда), Объединением РаЭл был организован сбор данных, на основе которых можно было оценить последствия применения этих приказов, выявлены существенные риски работодателей, связанные с ростом расходов на предоставление компенсаций, значительным увеличением численности работников, которых необходимо обеспечить полагающимися компенсациями и ряд других проблем.

С учетом важности данной проблемы были проведены оперативные консультации с рядом объединений работодателей, велись консультации с представителями работников, проблема обсуждалась в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. В связи с тем, что новации в регулировании вопросов вредности не устраивали не сторону работодателей, ни профсоюзную сторону указанные приказы были отозваны с регистрации в Минюсте России, в т.ч. в связи с концептуальным отличием от ранее согласованных с социальными партнерами проектов приказов. Масштабность и социальная значимость проблем, которые необходимо решить в связи с реализацией постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870, потребовали пересмотра и подготовки нормативных документов, регламентирующих порядок аттестации рабочих мест по условиям труда, их отнесение к соответствующим классам условий труда, пересмотра и обновления действующих санитарно-гигиенических норм.

В начале 2010 года Объединением РаЭл и ВЭП была завершена подготовка «Обзора практики взаимодействия сторон социального партнерства организаций электроэнергетики в области охраны труда» (по результатам анкетирования энергокомпаний – участников ОТС в электроэнергетике, а также территориальных органов Профсоюза). Данный Обзор стал первым совместным документом в рамках сотрудничества Объединения РаЭл и ВЭП в области охраны труда.

В документ вошла информация о состоянии социального партнерства в сфере охраны труда: сведения об участии представителей работодателей и профсоюзных органов в осуществлении мер по выполнению государственных нормативных требований охраны субъектами трудовых отношений, организации профсоюзного контроля за охраной труда в энергокомпаниях, выявлении имеющихся резервов для улучшения работы по созданию безопасных условий и охраны труда, складывающейся в организациях практике сотрудничества сторон социального партнерства, направленного на сохранение здоровья персонала, повышение производительности труда, решение задач по повышению эффективности общественного контроля и внутреннего контроля соблюдения работниками требований нормативных правовых актов в сфере охраны труда.

Подробнее о результатах сотрудничества Объединения РаЭл и ВЭП в 2010 году можно узнать, ознакомившись с «Основными итогами сотрудничества социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2010 году (на отраслевом уровне), – публичным отчетом об итогах работы, который был утвержден 22 декабря 2010 года Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

4. Реализация норм ОТС.

В 2010 году велся мониторинг исполнения норм ОТС энергокомпаниями. По итогам проведения мониторинга Объединение РаЭл и ВЭП подготовили отчет об исполнении ОТС (за 2009 год), в котором была представлена информация по 153 организациям электроэнергетики, предоставивших материалы о реализации всего перечня обязательств, зафиксированных в ОТС на 2009–11 годы. Данный отчет был принят 31 марта 2010 года.

Можно отметить, что среди множества отраслей экономики, формирующих отчеты в соответствии с пунктом 7.3 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 годы, лишь немногие социальные партнеры осуществляют совместный мониторинг отраслевых соглашений.

Объединение РаЭл и ВЭП проинформировали широкий круг организаций о развитии социального партнерства в электроэнергетике, социально-ответственном ведении бизнеса организациями – участниками ОТС, практике сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников в энергокомпаниях. В соответствии с пунктом 7.3. Генерального соглашения Отчет был направлен в Минздравсоцразвития России. Кроме того, Отчет был зарегистрирован в Национальном Регистре корпоративных нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей. Доступ к электронной версии Отчета открыт в рамках соответствующей Библиотеки нефинансовых отчетов (www.gspp.ru, раздел «Реестры РСПП»).

Стороны социального партнерства в электроэнергетике стремятся к открытости, и это дает им реальные преимущества. Такой подход позволяет информировать не только работников и работодателей отрасли, но и общество в целом о достижениях конкретных компаний в развитии социального партнерства; подтверждать эффективность расходов, осуществляемых работодателями в рамках социально-трудовых отношений; определять актуальные цели, ориентиры, к которым следует стремиться ответственным работодателям при взаимодействии с работниками и их представителями.

Вместе с тем, в развитии социального партнерства имеется ряд нерешенных трудностей.

Работодатели выступают с инициативами по корректировке положений колдоговоров либо заключению новых коллективных договоров с учетом объективной потребности изменения установленного порядка повышения уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен. При этом в 2010 году работодатели смогли выполнить свои обязательства и, как следствие, уменьшилось количество организаций, которые снизили достигнутый уровень социальных гарантий, определенный коллективным договором (ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)», филиал ОАО «МРСК Сибири – «Красноярскэнерго» и ряд других).

В ходе колдоговорной кампании 2010 года стало больше случаев сдерживания переговорного процесса, особенно в аутсорсинговых структурах, специализирующихся на предоставлении сервисных услуг.

Анализ отзывов энергокомпаний показывает, что данные Отчета используются как работодателями – для оценки сложившейся практики реализации предоставляемых работникам преференций, так работниками и их представителями – для позиционирования себя в отношении иных практик социального взаимодействия, а также органами государственной власти и иными организациями – для общей оценки состояния социального партнерства в электроэнергетике.



**Публичный отраслевой отчет
о развитии социального партнерства
в электроэнергетике
Российской Федерации
за 2010 год**

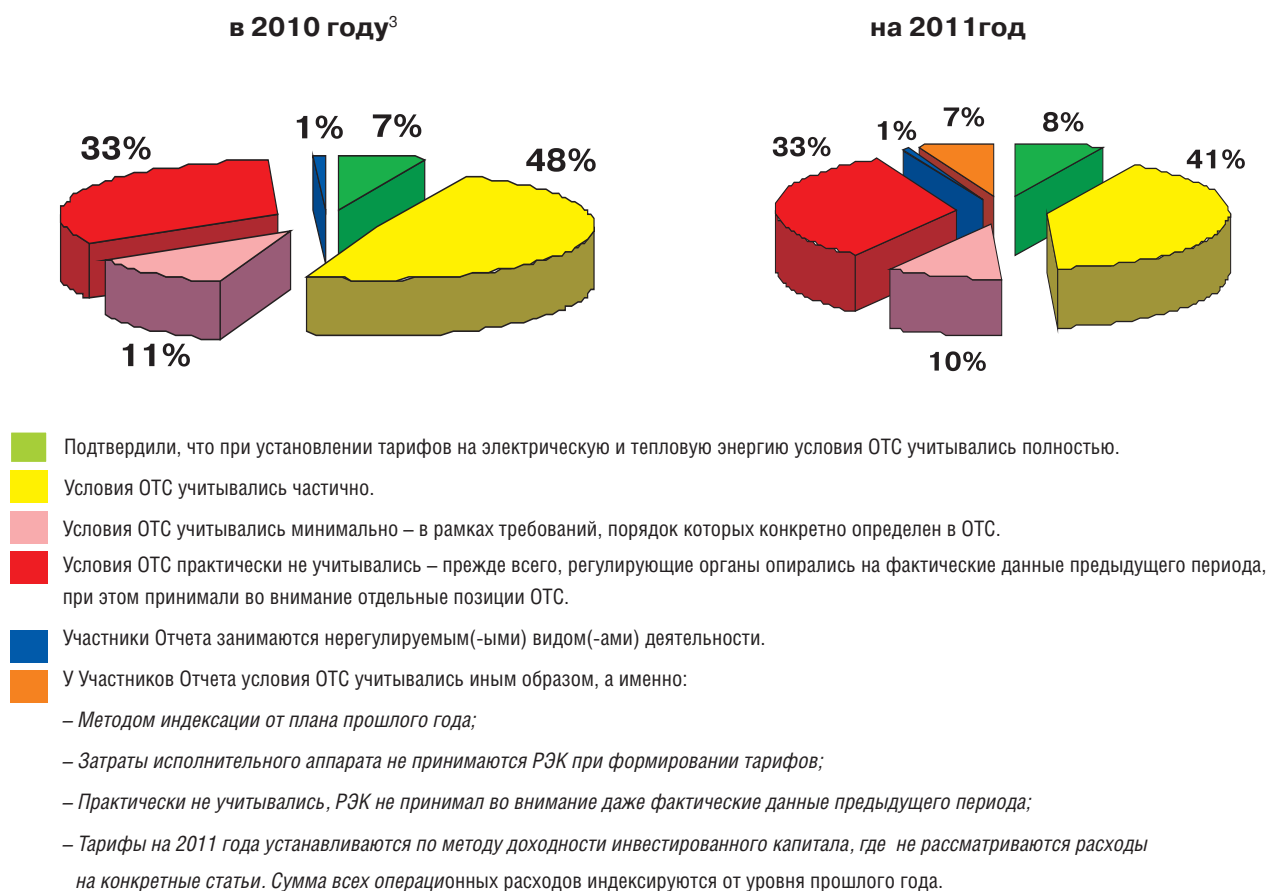
'10

II. Особенная часть

Информирование общественности
о реализации в 2010 году
Участниками Отчета обязательств,
зафиксированных в ОТС,
и других обязательств в социально-
трудовой сфере.

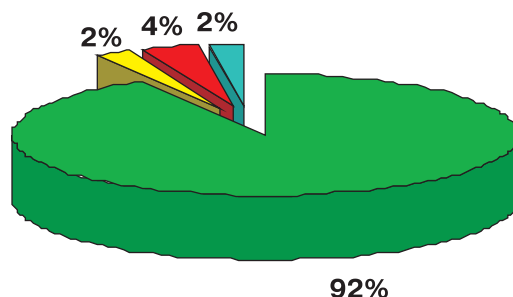
Раздел 1. Общие положения.

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



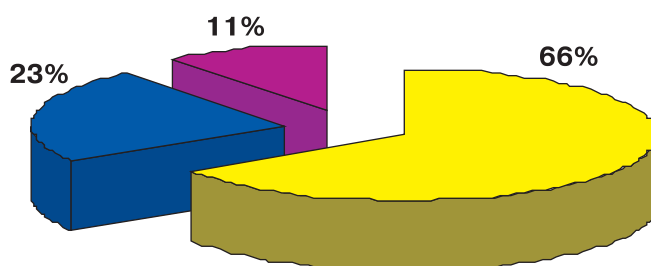
³ На этом и последующих графиках показано процентное соотношение ответов, представленными Участниками Отчета. Подробности раскрыты в пояснениях, сопровождающих каждый график.

1.2. Структура общественных организаций, представлявших интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства в 2010 году.



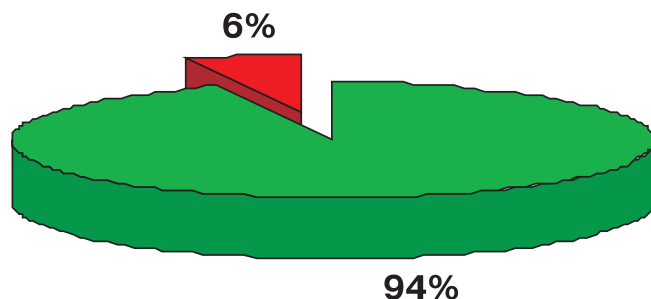
- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации.
- Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзная организация и иные организации.
- Отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках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

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



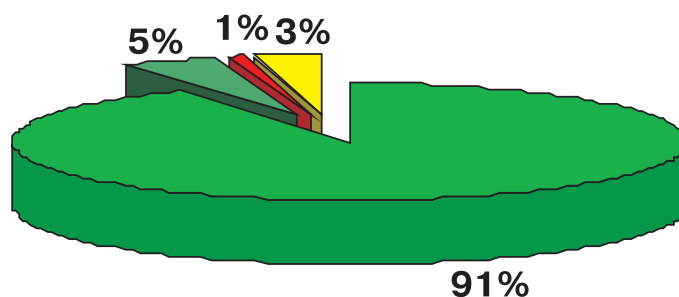
- Первичная профсоюзная организация не установила в коллективном договоре соответствующих условий.
- В коллективном договоре указано, что таким условием является перечисление денежных средств в установленном размере.
- Иной вариант.

1.3. Информация о наличии у Участников Отчета коллективных договоров в 2010 году.



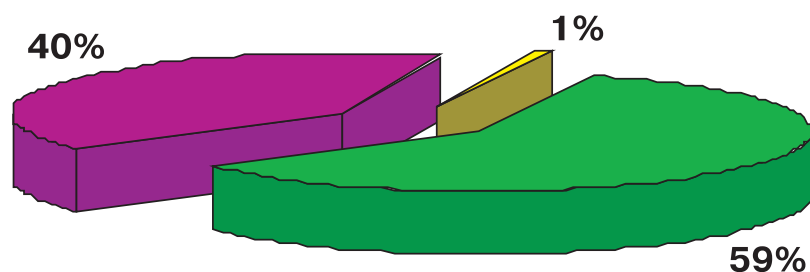
- В отчетном периоде у Участников Отчета действовал коллективный договор.
- Коллективный договор в отчетном периоде у Участников Отчета отсутствовал.

1.4. Информация о структуре коллективно-договорного регулирования.



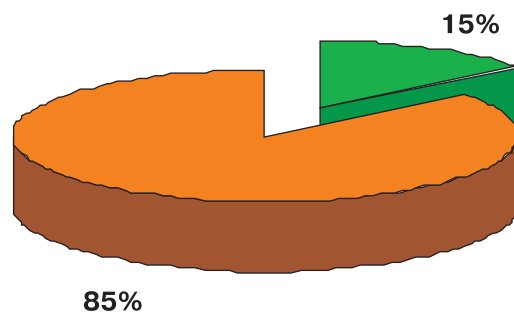
- Действует единый коллективный договор, приложения которого распространяются на все подразделения (филиалы).
- Действует единый коллективный договор, приложения которого отражают особенности отдельных подразделений (филиалов).
- Имеются подразделения (филиалы, исполнительный аппарат), на которые не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

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



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

1.6. Информация о заключении в 2010 году каких-либо «антикризисных» дополнений/соглашений к коллективному договору



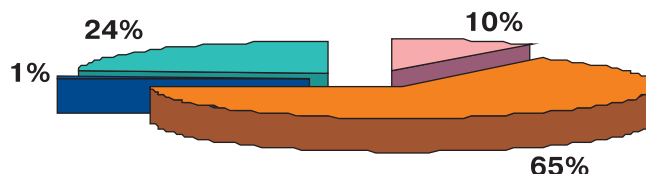
■ Заключались «антикризисные» дополнения/соглашения к коллективному договору, на основании которых:

- снижен размер материальной помощи к отпуску;
- отменена индексация должностных окладов;
- установлены ограничения при поощрении к юбилейным датам;
- уменьшено количество дней дополнительных отпусков, предоставляемых по семейным обстоятельствам;
- отменена индексация льгот, гарантий и компенсаций, указанных в абсолютной величине;
- приостановлены выплаты из прибыли;
- приостановлены ежемесячные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь малообеспеченным семьям для подготовки детей к школе, частичная компенсация стоимости путевок для работников организации, содействие в улучшении жилищных условий;
- приостановлено предоставление следующих льготы: дополнительные оплачиваемые отпуска, единовременная материальная помощь при увольнении работника на пенсию, при регистрации брака, на содержание детей в детских садах, на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, материальная помощь в связи с призывом на срочную военную службу, выплаты женщинам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, скидка от установленной платы за электроэнергию, приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников.

■ Подобные дополнения/соглашения к коллективному договору не заключались.

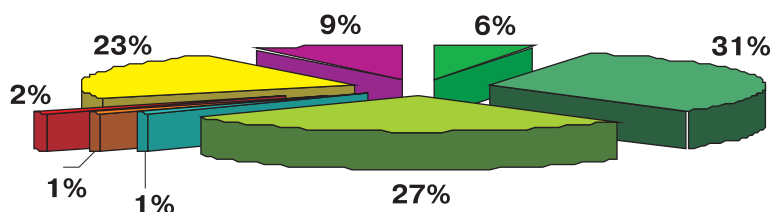
Раздел 2. Рабочее время и время отдыха.

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



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

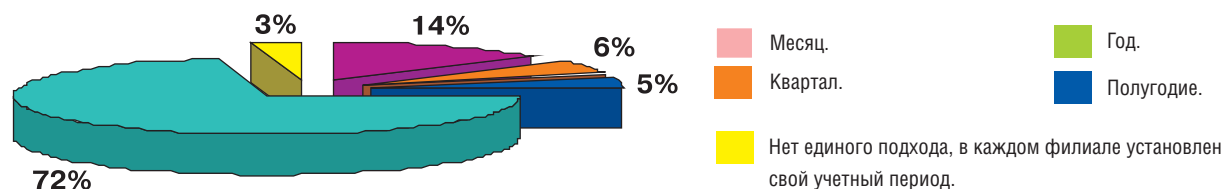
Информация о количестве сменных бригад (вахт), с учетом подменных, оперативного (ремонтного, диспетчерского) персонала, задействованных при организации сменного режима работы*.



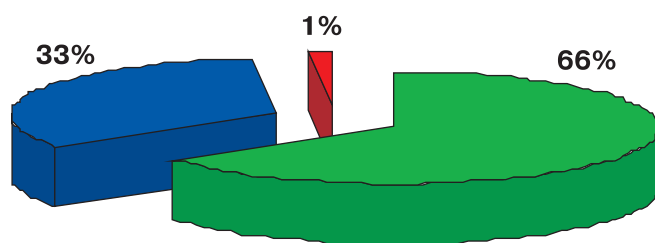
- При 2-х сменном режиме – три бригады.
- При 2-х сменном режиме – четыре бригады.
- При 2-х сменном режиме – пять бригад.
- При 2-х сменном режиме – шесть бригад.
- При 3-х сменном режиме – четыре бригады.
- При 3-х сменном режиме – пять бригад.
- В различных филиалах применяются различные системы.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

* Из числа Участников Отчета, применяющих сменный режим.

Информация о продолжительности учетного периода при суммированном учете рабочего времени.



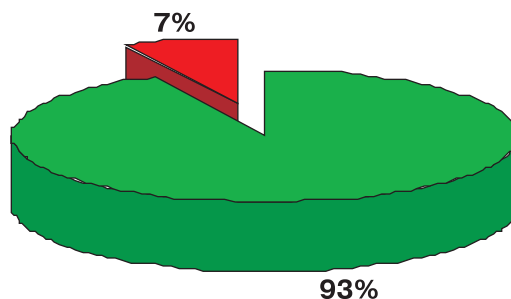
2.2. Практика использования «Отраслевого порядка установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России»* при установлении режима рабочего времени и времени отдыха.



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

2.3. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

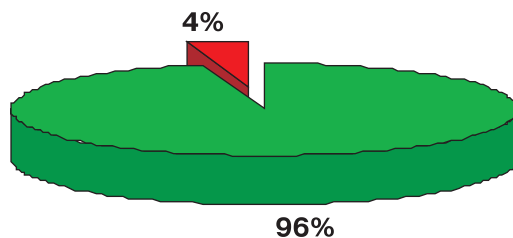
а) отцу при рождении ребенка



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

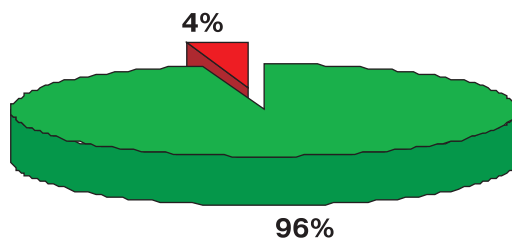
* Рекомендованы к применению письмом Министерства топлива и энергетики РФ от 30.09.1993 №С-6276.

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



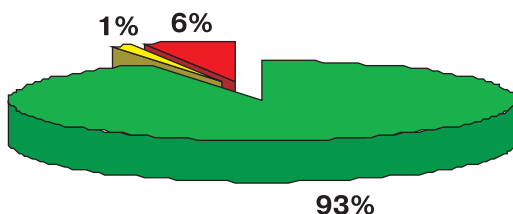
- Участники Отчета предоставляли работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случае вступления в брак работника или его детей (от 1 до 5 календарных дней).
- Участники Отчета данный отпуск не предоставляли.

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



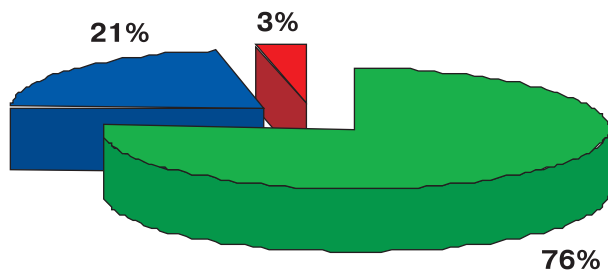
- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае смерти членов семьи (от 1 до 4 календарных дней).
- Участники Отчета отпуск в случае смерти членов семьи не предоставляли.

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



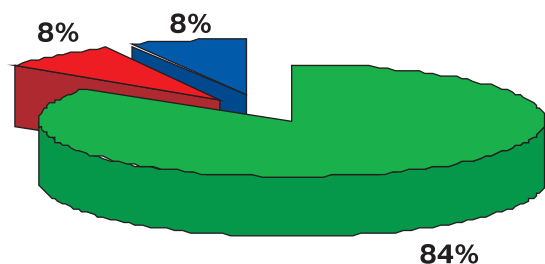
- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний одному из родителей либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс).
- Участники Отчета подтвердили, что предоставляли дополнительный оплачиваемый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

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



- Участники Отчета ответили, что у них предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (от 1 до 14 календарных дней).
- Участники Отчета не предусмотрели данных отпусков, поскольку у них отсутствуют рабочие места с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Участниками Отчета данный отпуск не предоставлялся по иным причинам.

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



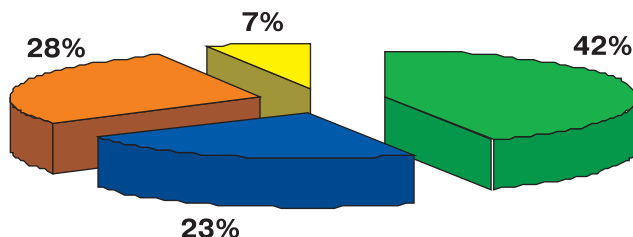
- Все рабочие места своевременно аттестованы в соответствии с требованиями охраны труда.
- Участниками Отчета аттестация не была проведена.
- Участниками Отчета аттестация рабочих мест была проведена частично (от 40% до 90%).

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

- а) за ненормированный рабочий день (указали 89% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- б) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (указали 27% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- в) проводы сына (мужа) на срочную службу в Российскую Армию (указали 16% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- г) за многосменный режим работы (указали 53% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- д) членам добровольной пожарной дружины (указали 2% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- е) за работу без больничных листов в течение года (указали 2% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- ж) за особый характер работы (указали 4% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- з) за тяжелые условия труда (указали 7% Участников Отчета из общего числа респондентов);
- и) дополнительные отпуска по иным причинам (указали 12% Участников Отчета из общего числа респондентов).
 - за многолетний труд в энергетике (в зависимости от стажа от 1 до 3 дней);
 - женщинам, воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей (2 дня);
 - женщинам до исполнения ребенку 7-ми лет (3 дня к очередному отпуску);
 - женщинам до исполнения ребенку 12 лет (3 дня к очередному отпуску);
 - в соответствии с Федеральным законом от 10 января 2002 года № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (до 14 дней);
 - донорам сверх законодательства (3 дня, независимо от количества раз сдачи крови);
 - одному из родителей, имеющего ребенка-выпускника 11 класса (1 день);
 - в случае собственного юбилея (1 день).

Раздел 3. Оплата труда.

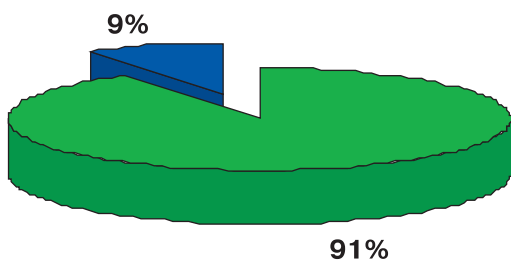
3.1. Информация о способах установления систем оплаты труда у Участников Отчета:



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

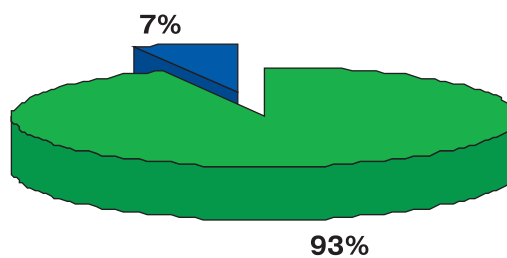
3.2. Практика предоставления повышенной оплаты труда за работу:

а) в выходные дни:



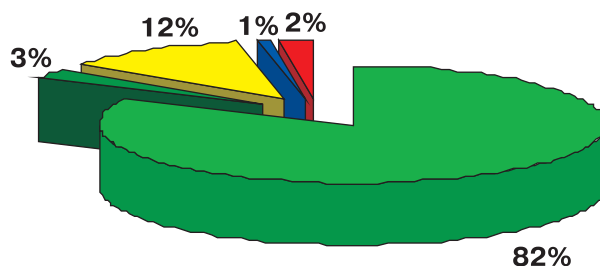
- Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).
- Не предоставлялась, к работе в выходные дни привлекаются только работники, изъявившие желание компенсировать работу в выходной день предоставлением другого дня отдыха.

б) в нерабочие праздничные дни:



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

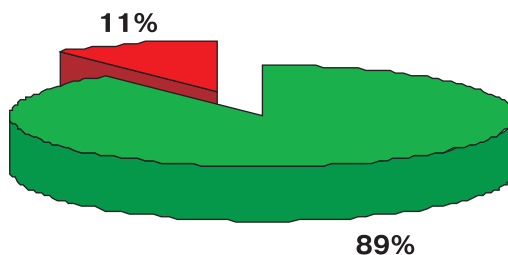
в) за сверхурочную работу:



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

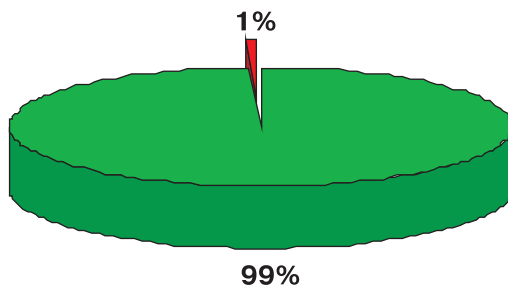
3.3. Практика получения работодателем в отчетном периоде претензий и жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников, связанных с тем, что работодатель не обеспечил:

а) связь оплаты труда работников с результатами труда:



- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с обеспечением связи оплаты труда работников с результатами труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств по этому основанию (от 1 до 4 жалоб).

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

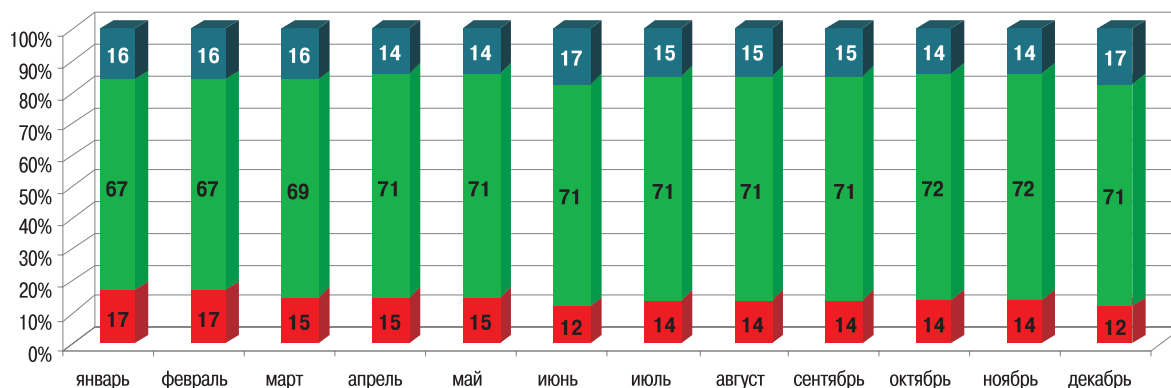


- Участники Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с доведением до работников информации о применяемых условиях оплаты труда.
- Участники Отчета подтвердили, что получали жалобы по этому основанию.

в) совершенствование нормирования труда:

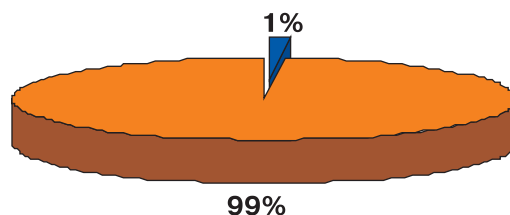
100 % Участников Отчета не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с совершенствованием нормирования труда.

3.4. Практика исполнения в 2010 году условия ОТС по установлению Участниками Отчета размера Тарифной ставки рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала (ППП).



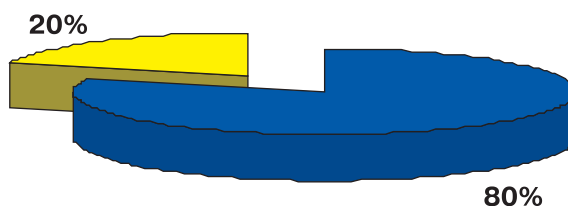
- Больше размера, предусмотренного ОТС.
- Соответствует размеру, предусмотренного ОТС.
- Меньше размера, предусмотренного ОТС.

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



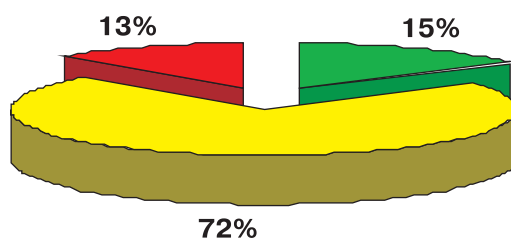
- Пересмотр системы оплаты труда в целях установления тарифной ставки рабочих первого разряда в размере, превышающем ММТС, осуществлялся.
- Данный пересмотр не осуществлялся.

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



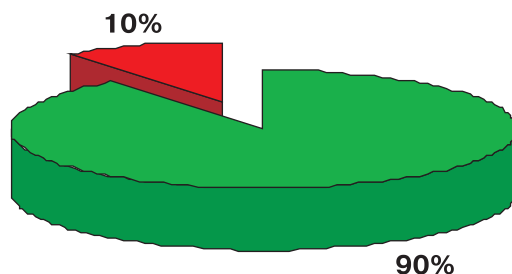
- Изменение положений об оплате труда и материальном стимулировании работников каждой Организации с обеспечением увеличения постоянной части заработной платы за счет сокращения переменной ее части.
- Учет регулятором экономически обоснованных расходов, понесенных Организацией.

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



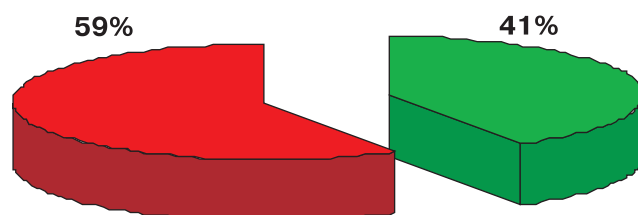
- Участники Отчета сообщили, что оплата труда производится в полном соответствии с «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».
- Участники Отчета применяют отдельные положения Рекомендаций наряду с использованием собственных наработок,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

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



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

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



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

■ Данная оценка не производилась.

3.10. Информация о количестве работников, профессиональные качества которых были оценены в 2010 году

Среднесписочная численность работников всего, чел.	Участники Отчета*
18 – 300	18
310 – 600	17
650 – 1000	14
1050 – 2000	20
2030 – 3000	22
3010 – 5000	25
более 5000	13
ВСЕГО:	129

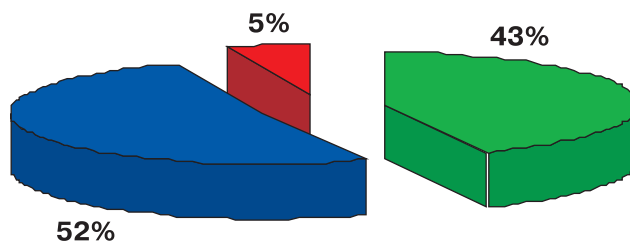
Количество работников, прошедших оценку, чел.	Участники Отчета*
1 – 10	12
11 – 30	6
31 – 100	18
101 – 200	12
более 200	20
ВСЕГО:	68

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

Количество работников, которым по результатам оценки был повышен тарифный коэффициент, чел.	Участники Отчета*
1 – 10	15
11 – 30	11
31 – 100	19
101 – 200	8
более 200	12
ВСЕГО:	65

Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в повышении тарифного коэффициента, чел.	Участники Отчета*
1 – 3	8
4 – 10	5
13 – 40	5
более 70	10
ВСЕГО:	28

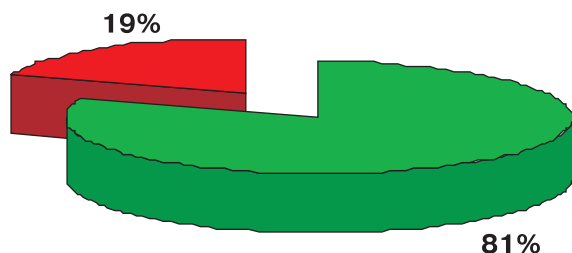
3.11. Практика изменения размера тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.



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

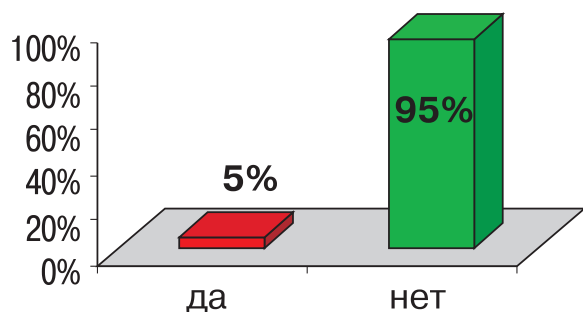
3.12. Практика применения критериев премирования по следующим показателям:

а) отсутствие аварий в отчетном году:



■ Участники Отчета ответили, что отсутствие аварий является критерием премирования.

■ У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

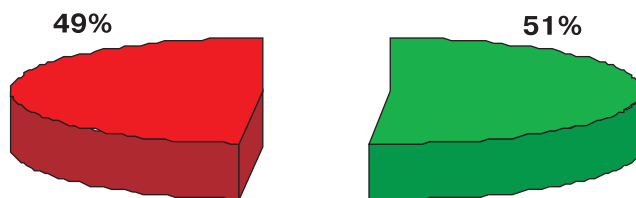


■ Участники Отчета подтвердили, что у них имели место аварийные ситуации в отчетном году.

■ У Участников Отчета аварийных ситуаций в отчетном году не было.

Количество аварийных ситуаций в отчетном году	Участники Отчета*
1	4
2	1
ВСЕГО:	5

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

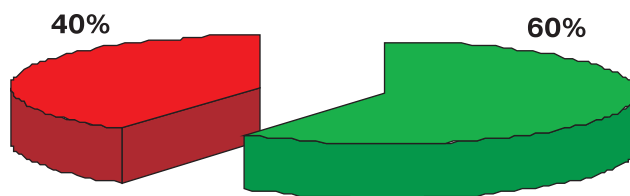


■ Участники Отчета ответили, что отсутствие роста инцидентов является критерием премирования.

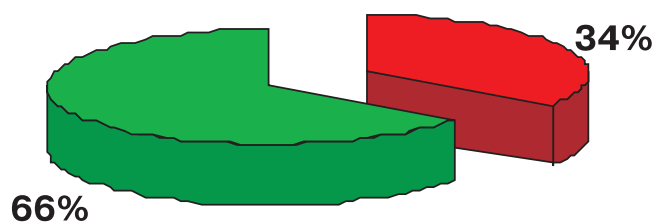
■ У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

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



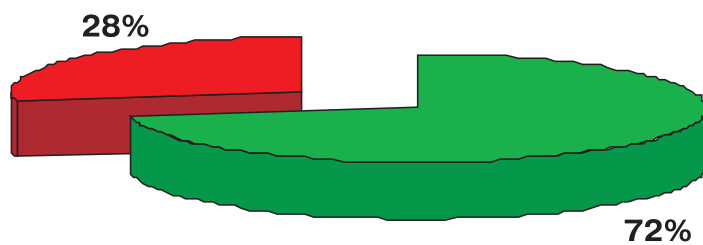
- Участники Отчета ответили, что отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.



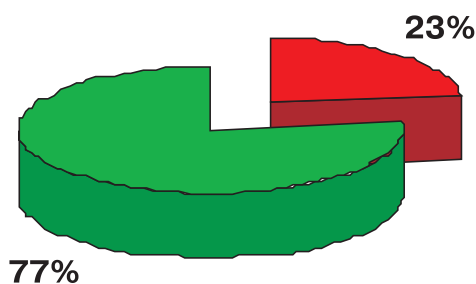
- Участники Отчета ответили, что отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

Количество случаев травматизма в отчетном году	Участники Отчета*
1	22
2	5
3	8
4	4
5	2
6	1
9	1
11	1
12	1
ВСЕГО:	45

* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом:

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

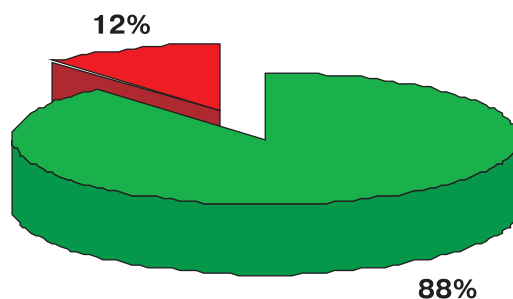


- Участники Отчета подтвердили, что у них имели место несчастные случаи на производстве со смертельным исходом в отчетном году.
- У Участников Отчета несчастных случаев на производстве со смертельным исходом не было в отчетном году.

Количество несчастных случаев со смертным исходом в отчетном году	Участники Отчета*
1	18
2	3
3	2
4	1
5	2
11	1
ВСЕГО:	27

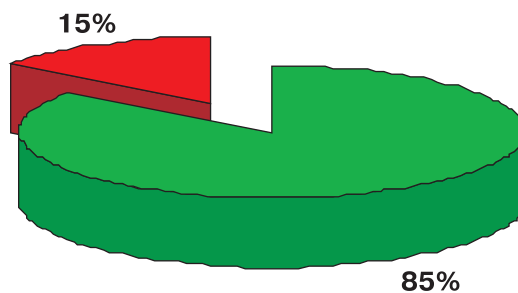
* Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

е) отсутствие нарушений производственной дисциплины:



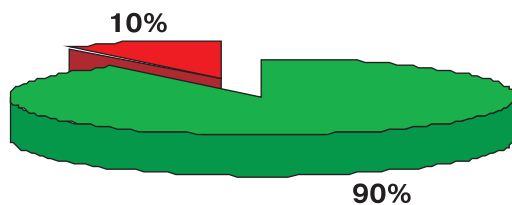
- Участники Отчета подтвердили, что отсутствие нарушений производственной дисциплины является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

ж) отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности:



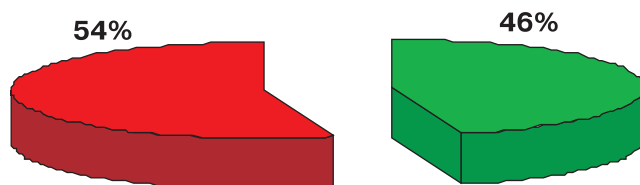
- Участники Отчета подтвердили, что отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

з) достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов:



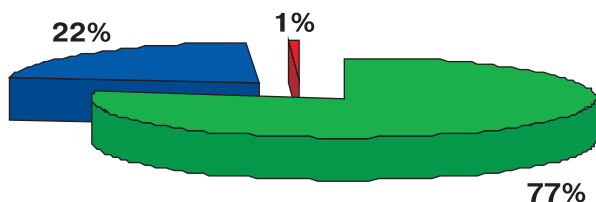
- Участники Отчета подтвердили, что достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

и) повышение производительности труда:



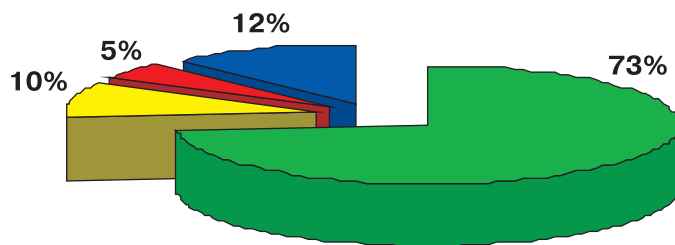
- Участники Отчета подтвердили, что повышение производительности труда является критерием премирования.
- У Участников Отчета данный критерий премирования отсутствует.

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



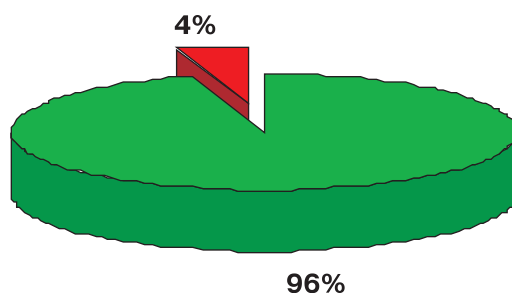
- Участники Отчета ответили, что у них предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 1 до 25% от тарифной ставки).
- Участники Отчета сообщили об отсутствии у них рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Участники Отчета ответили, что у них не предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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



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

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

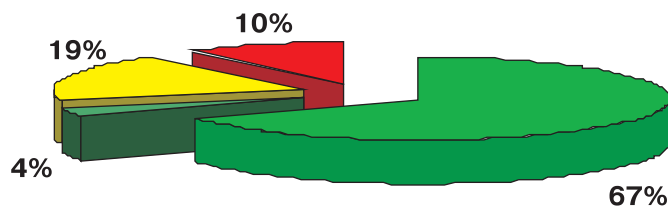


- Участники Отчета подтвердили, что ими производится тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, ТКС работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.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

3.16. Сведения о своевременности выплаты заработной платы.

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

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



- Участники Отчета подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме (от 5 до 40 минут в смену).
- Участники Отчета подтвердили, что оплачивали время приемки смены работниками, однако предусмотрен иной порядок оплаты времени приемки смены, а именно:
 - оперативному (сменному) персоналу за время, затрачиваемое на приемку оборудования у сменного персонала, производится оплата из расчета 2 % от месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада);
 - процент от оклада в зависимости от должности оперативного персонала.
- Участники Отчета ответили, что у них отсутствует сменный режим работы.
- Участники Отчета указали, что не оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, по иным причинам, а именно:
 - для сменного персонала применяется суммированный учет рабочего времени (расчетный период - 1 год). В связи с этим, сменный персонал, работающий в безостановочном режиме (при невозможности соблюдения нормы рабочего времени за учетный период) привлекается к работе сверх нормы рабочего времени, но не более 120 час в год;
 - приемка смены является функциональной обязанностью работника, и должностной оклад установлен с учетом этой функции.

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

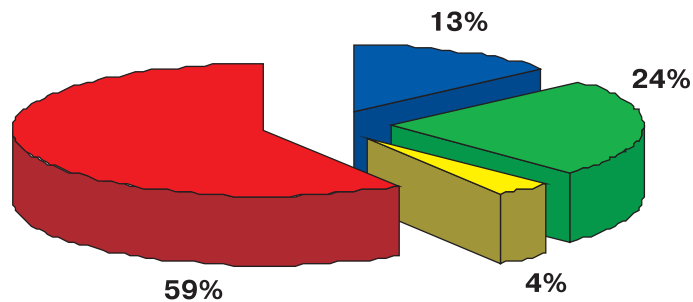
1% Участников Отчета: за работу в вечернюю смену – 40%, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки;

8% Участников Отчета: за работу в вечернюю смену доплаты нет, за работу в ночную смену – 60% тарифной ставки;

59% Участников Отчета: за работу в вечернюю смену доплаты нет, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки;

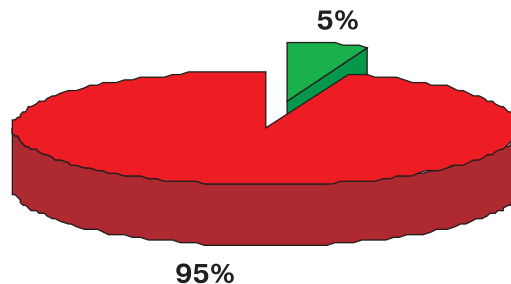
29% Участников Отчета: за работу в вечернюю смену – 20%, за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки.

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



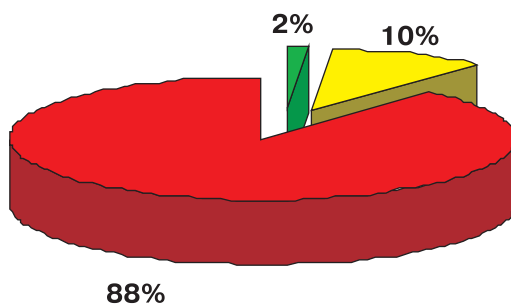
- ПУИ была принята ранее (2009 год).
- Такая программа была принята в связи с кризисными явлениями в экономике.
- ПУИ еще не принята, но готовится и будет утверждена в этом году.
- ПУИ не была принята.

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



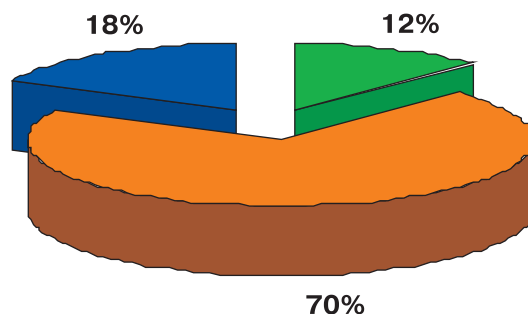
- Предложения ППО в ПУИ были представлены в отчетном периоде.
- Данные предложения ППО представлены не были.

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



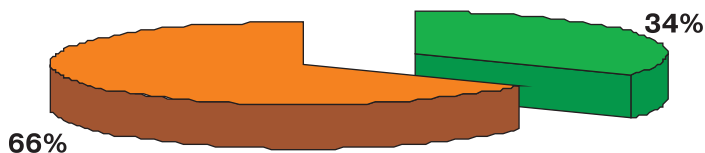
- Работа ППО по вовлечению работников в реализацию мероприятий по управлению издержками проводилась регулярно.
- Работа ППО по вовлечению работников в реализацию мероприятий по управлению издержками проводилась в отдельных случаях.
- Данная работа ППО не производилась.

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



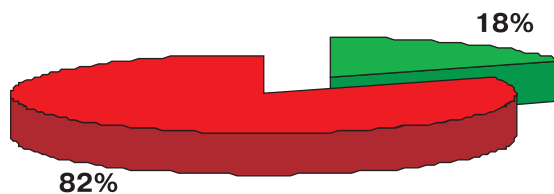
- В системе оплаты труда коэффициенты к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда присутствуют.
- Данные коэффициенты отсутствуют.
- У Участников Отчета отсутствуют обособленные структурные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

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



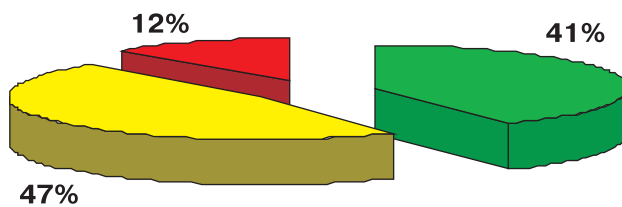
- Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не сформирован.
- Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, сформирован.

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



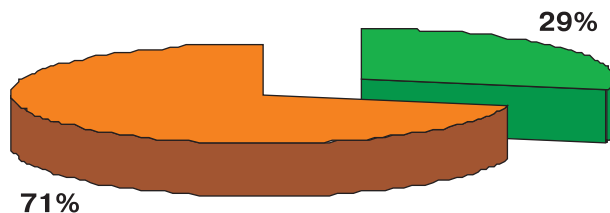
- ППО принимали участие в разработке перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда.
- ППО участие в разработке перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не принимали.

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



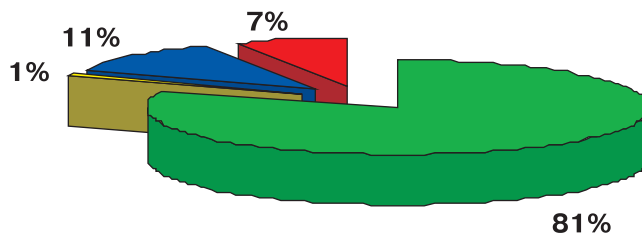
- Высокая оценка эффективности участия ППО в процессе разработки перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда. Были представлены конкретные конструктивные предложения ППО, которые полностью учтены в перечне.
- Средняя оценка, отдельные предложения ППО были частично учтены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

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



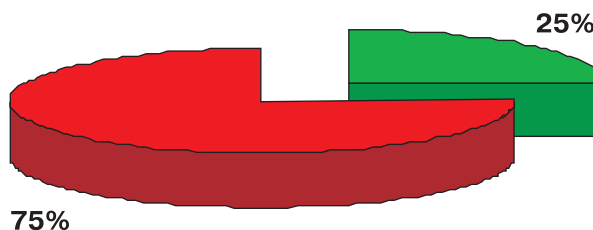
- Дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда отсутствуют.
- Предусмотрены дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда, а именно:
 - негосударственное пенсионное обеспечение по специальному тарифному плану;
 - предусмотрено повышение оплаты труда на 1-2 ступени;
 - при условии выполнения заданий, обязанностей, проявления инициативы применяются повышенные размеры премирования;
 - участие в программе по улучшению жилищных условий;
 - предоставление возможности обучения, получения высшего образования;
 - персональная надбавка.

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



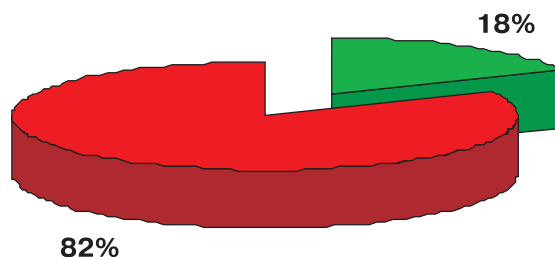
- Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность Организации, предусмотрена для всех работников.
- Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность Организации, предусмотрена только для работников ключевых профессий.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

3.28. Информация о проведении в 2010 году Участниками Отчета мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



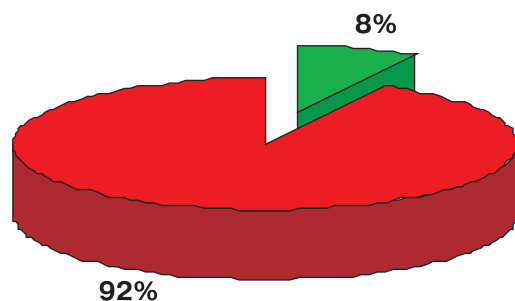
- Мероприятия, направленные на выявление неэффективных рабочих мест в отчетном периоде проводились. Участниками Отчета выявлено от 1 до 334 неэффективных рабочих места.
- Данные мероприятия не проводились.

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



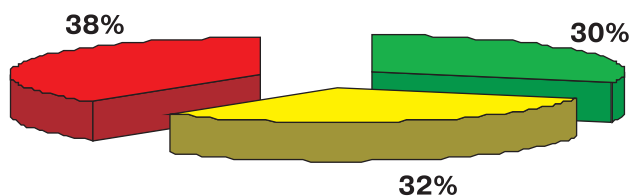
- ППО принимали участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест.
- ППО участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест, не принимали.

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



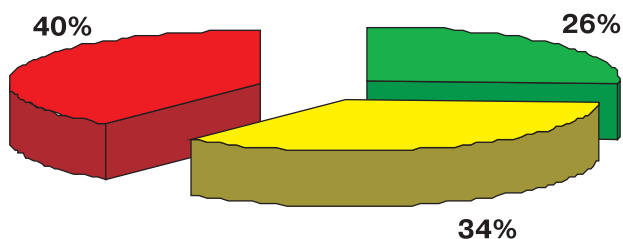
- ППО вносили предложения по рационализации использования выявленных неэффективных рабочих мест.
- ППО таких предложений не вносили.

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



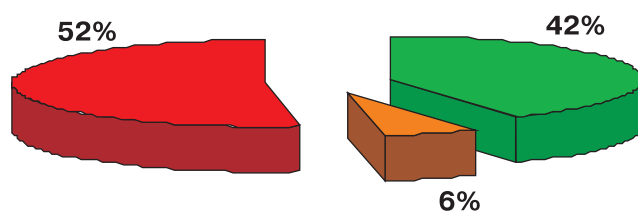
- Разъяснительная работа ППО работникам о необходимости повышения производительности труда и вовлечение их в мероприятия по повышению производительности труда проводились регулярно.
- Разъяснительная работа ППО проводилась в отдельных случаях.
- ППО не проводили данную работу.

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



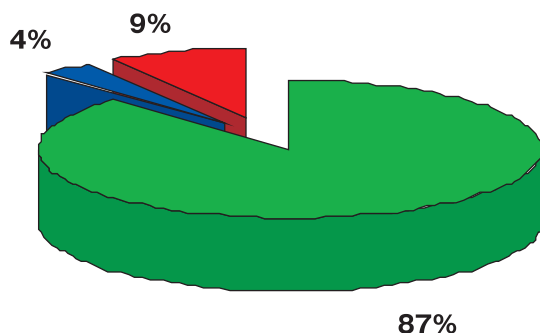
- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось регулярно.
- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось в отдельных случаях.
- Данное поощрение не производилось со стороны ППО.

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



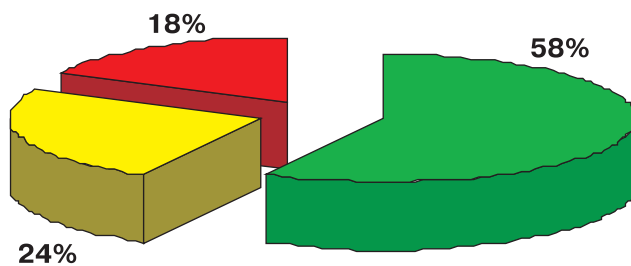
- ППО вносили конструктивные предложения по совершенствованию системы оплаты труда.
- ППО вносили нецелесообразные предложения по совершенствованию системы оплаты труда.
- ППО не вносили предложений по совершенствованию системы оплаты труда.

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



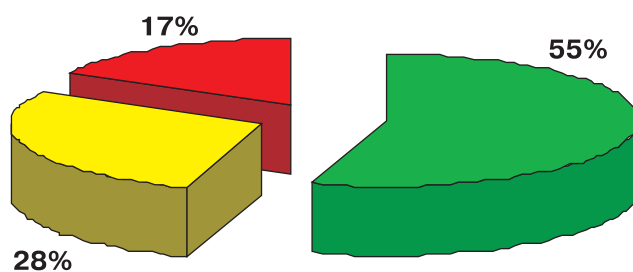
- Работодатель учитывал инициативную позицию ППО при наличии экономической обоснованности и конкретности предложений.
- Работодатель учитывал позицию ППО при любой инициативе ППО.
- Работодатель не учитывал инициативную позицию ППО.

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



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

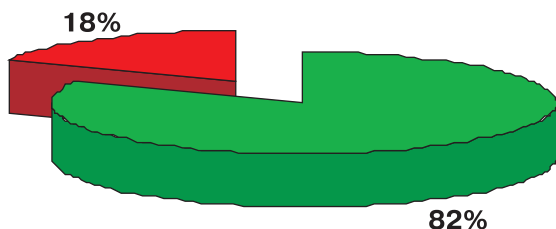
3.36. Информация об оказании ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в т.ч. на назначение досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий



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

Раздел 4. Занятость.

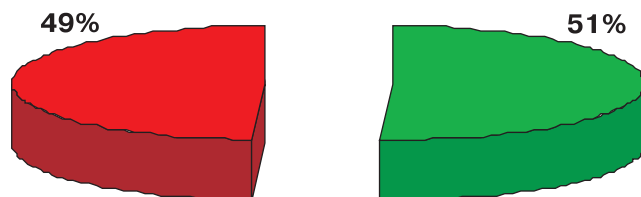
4.1. Информация о получении работодателем в отчетном периоде претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с нарушением прав работников по вопросам занятости



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

■ Участники Отчета указали, что такие факты имели место в количестве от 1 до 11 случаев.

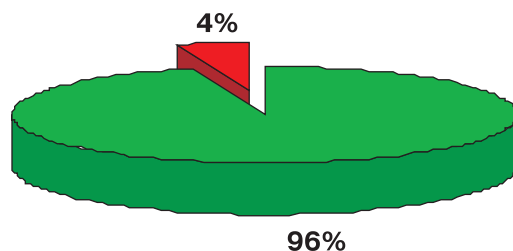
4.2. Практика предоставления работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение



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

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

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

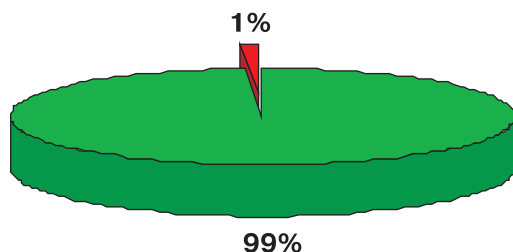


- Участники Отчета подтвердили, что ими предусмотрена профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- Участники Отчета ответили, что у них не предусмотрена подобная профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников из-за недостаточного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

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

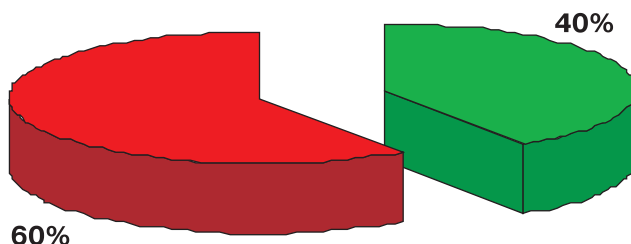
100% Участников Отчета ответили, что предусматривают сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

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



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

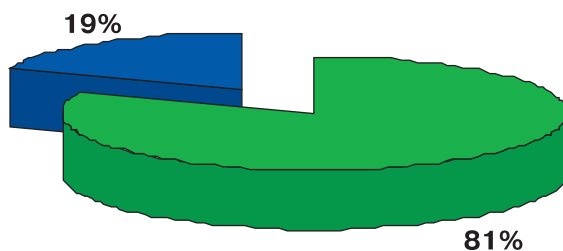
4.6. Практика поддержки Участниками Отчета творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства



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

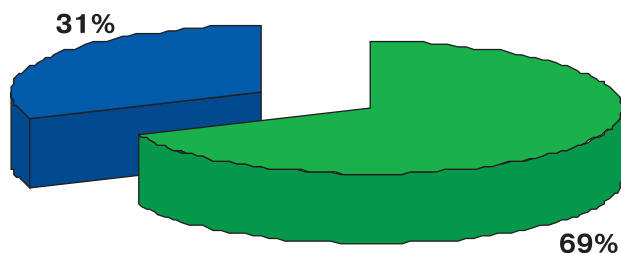
4.7. Реализация мероприятий, направленных на минимизацию сокращения численности или штата работников:

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



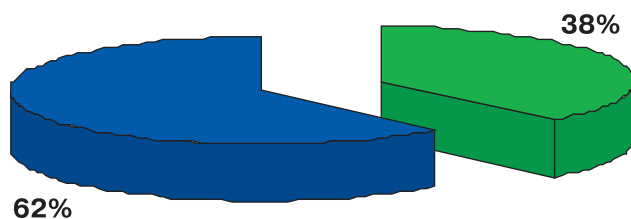
- Участники Отчета констатируют, что предусматривают естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника) в целях минимизации сокращения численности или штата работников.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было сокращения численности или штата.

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



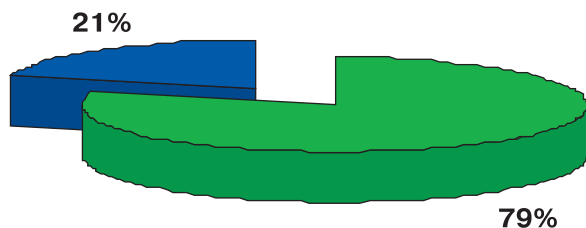
- Участники Отчета ответили, что предусматривают подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было потребности в перемещении кадров внутри организации.

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



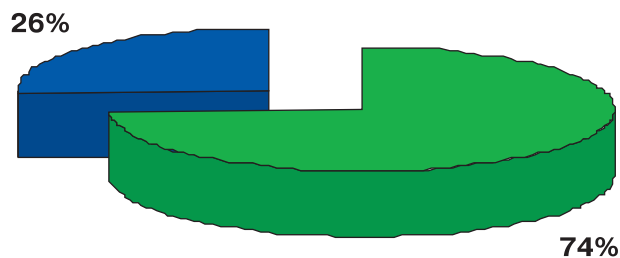
- Участники Отчета ответили, что предусматривают установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было потребности в перемещении кадров внутри организации.

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



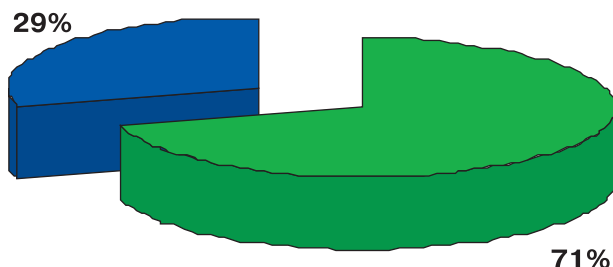
- Участники Отчета ответили, что предусматривают перевод работников на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации.
- Участники Отчета сообщили, что в отчетном году у них не было потребности в перемещении кадров внутри организации.

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



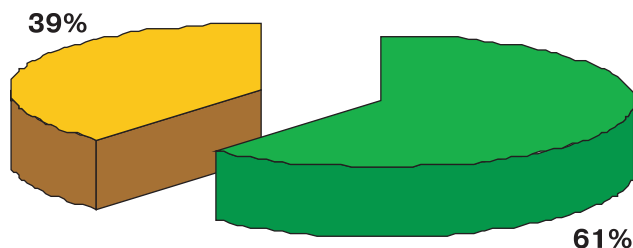
- Участники Отчета ответили, что мероприятий по формированию системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств, проводились.
- Участники Отчета сообщили, что данные мероприятия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

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



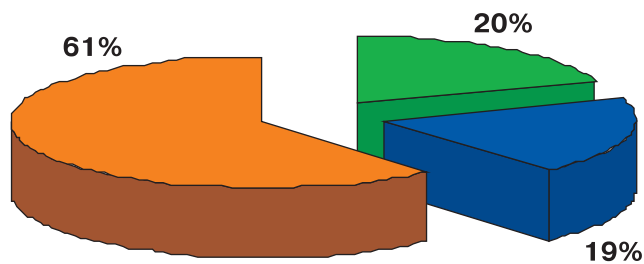
- Участники Отчета подтвердили, что они предусматривают предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.
- Участники Отчета не предусматривают представление такой информации,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

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



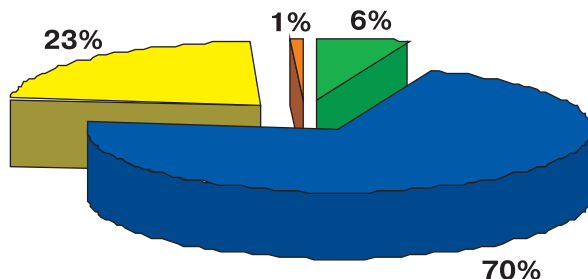
- Участники Отчета предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы (предоставляется от 1 до 8 часов в неделю в течении 1–25 недель).
- Участники Отчета не предусматривали предоставление такого времени – в большинстве случаев из-за отсутствия сокращения численности или штата, а также в связи с отсутствием данного пункта в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

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



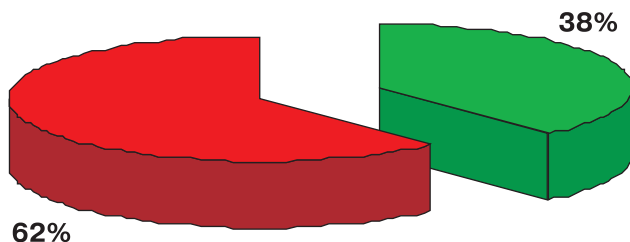
- Участники Отчета подтвердили, что единовременная материальная помощь, выплачиваемая в Организации в связи с уходом на пенсию, работникам, увольняемым по сокращению численности или штата за 2 года и менее до наступления пенсионного возраста, предоставлялась.
- Участниками Отчета данная выплата не предоставлялась.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

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



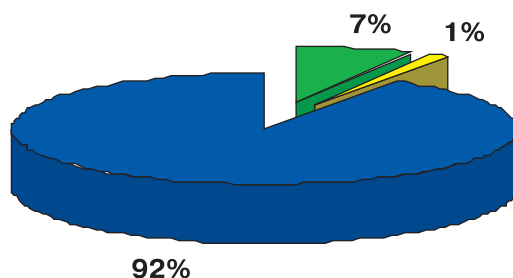
- Участники Отчета предоставляли работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями, возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливали им льготные условия и режим работы.
- Не предоставляли, поскольку случаев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

4.13. Информация о проведении в 2010 году взаимных консультаций между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости



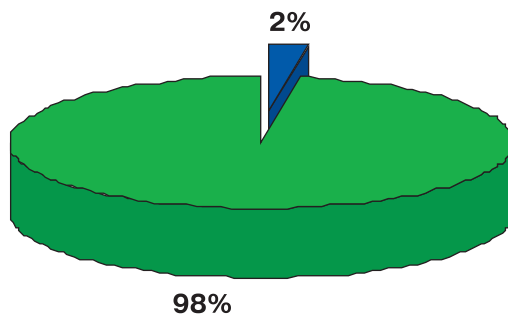
- У Участников Отчета проводились взаимные консультации между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости.
- Не проводились такие консультации, т.к. первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с предложением обсудить вопросы занятости.

4.14. Информация о проведении в 2010 году реорганизации



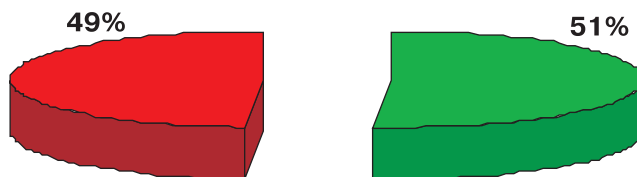
- Была проведена реорганизация и применен порядок оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренный пунктом 4.9 ОТС.
- Была проведена реорганизация и применен иной порядок оформления трудовых отношений с работниками.
- Реорганизация в отчетном году не проводилась.

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



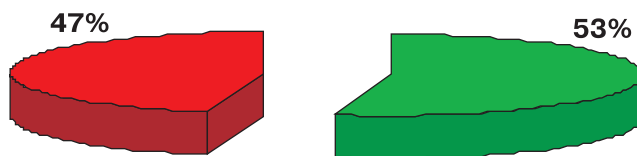
- У Участников Отчета имели место случаи расторжения трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.
- У Участников Отчета таких случаев не было.

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



- Участниками Отчета политика занятости формализована.
- Участниками Отчета политика занятости не отражена в соответствующих нормативных актах.

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



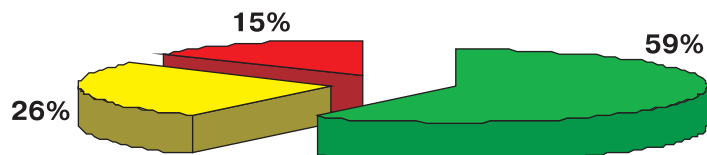
- ППО принимали участие в реализации политики занятости.
- ППО не участвовали в реализации политики занятости.

4.16.б. Информация об основных направлениях политики занятости.

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

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

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

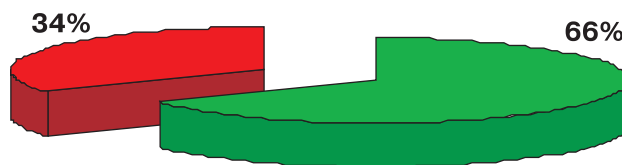


- Участники Отчета проводили совместную работу с ППО по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников.
- Участники Отчета проводили работу по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников без участия ППО.
- Участники Отчета не проводили данную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

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

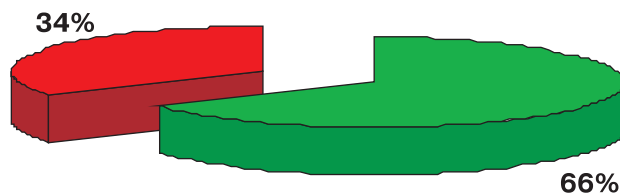
Направления по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников	Количество Участников Отчета, %
Проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования	66
Проведение дней открытых дверей в Организациях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

4.18. Информация о наличии у Участников Отчета действующей системы наставничества



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

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

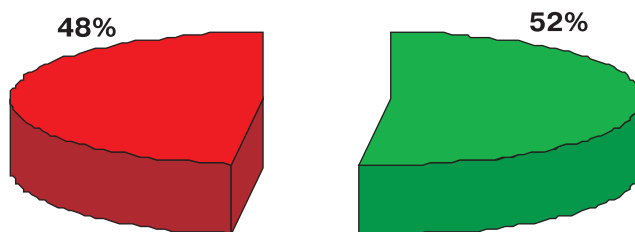


- Участниками Отчета оказывалась поддержка молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации.
- Участниками Отчета такая поддержка не оказывалась.

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

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

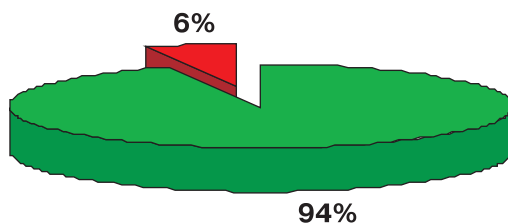
4.20. Информация о поощрении лучших молодых работников в отчетном периоде при проведении Участниками Отчета совместно с ППО конкурсов профессионального мастерства



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

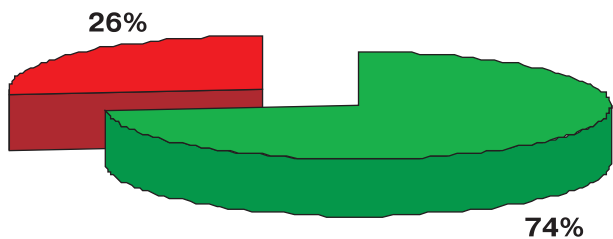
Раздел 5. Охрана труда.

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



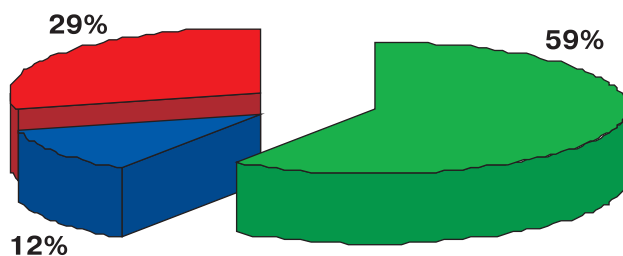
- Участники Отчета сообщили об отсутствии в отчетном периоде случаев обращения работников в суд или инспекцию по труду, связанных с нарушением их прав в области охраны труда.
- Участники Отчета сообщили о получении в отчетном периоде одного извещения о возбуждении судебных разбирательств, обращениях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

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



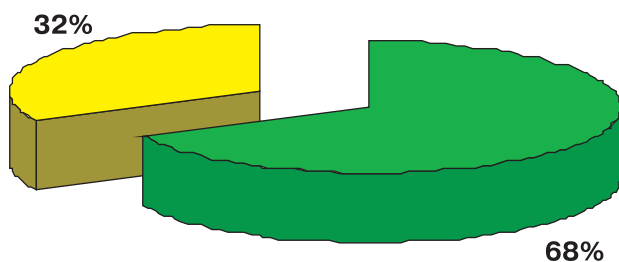
- Участники Отчета сообщили об отсутствии в отчетном периоде предписаний (замечаний) со стороны государственных органов по контролю и надзору на предмет соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране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

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



- Участники Отчета подтвердили, что у них проводилось обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Участники Отчета не проводили обучение, поскольку в Организациях отсутствуют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.
- У Участников Отчета данная норма не выполнялась по причине недостаточного финансирования или прохождения обучения в 2008–2009 году.

5.4. Информация о проведении в 2010 году Участниками Отчета при участии первичной профсоюзной организации конкурсов профессионального мастерства



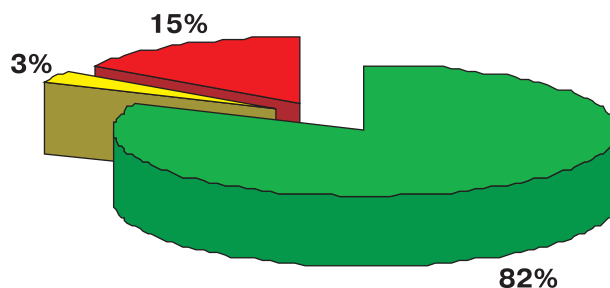
- Участники Отчета проводили в 2010 году конкурсы профессионального мастерства при участии первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета подобных конкурсов не проводили.

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



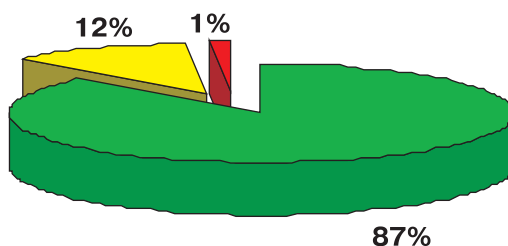
- Участники Отчета применяли меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда.
- Участники Отчета данных мер не применяли.

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



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

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



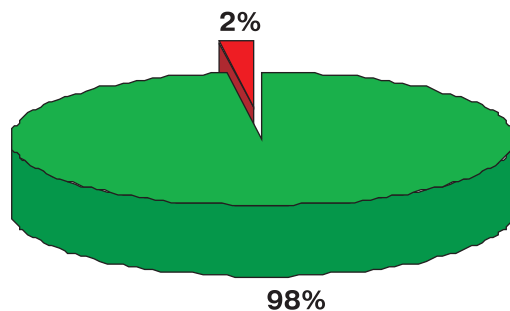
- Отчеты травматизма прорабатываются Участниками Отчета.
- Отчеты травматизма Участниками Отчета получены не были.
- Для Участников Отчета подобные Отчеты не представляют практического интереса.

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

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

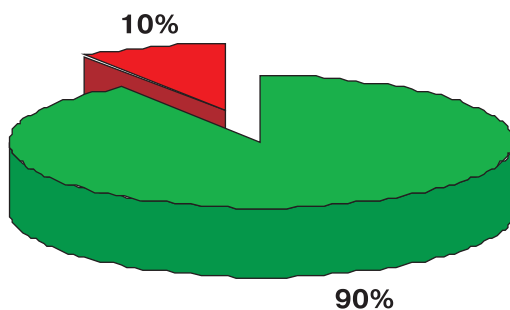
* Обзоры травматизма формируются Объединением РаЭл не реже 1 раза в 2 месяца.

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



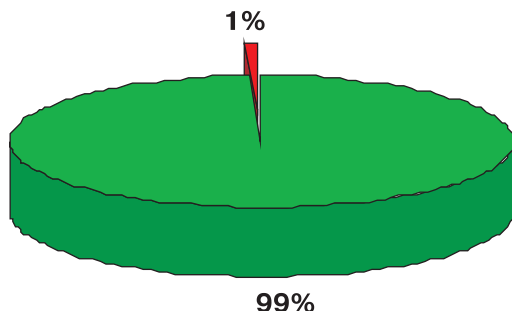
- Участники Отчета обеспечивали своевременную разработку правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.
- Участники Отчета не обеспечивали своевременную разработку данных документов.

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



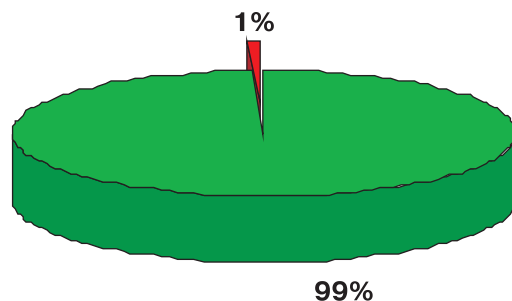
- Участники Отчета обеспечивали проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда, разработку по ее результатам плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение данных мероприятий.

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



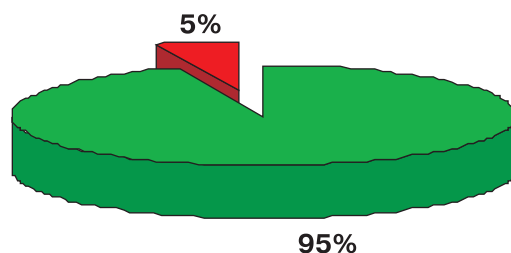
- Участники Отчета обеспечивали проведение данных медицинских осмотров (обследований).
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких обследований.

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



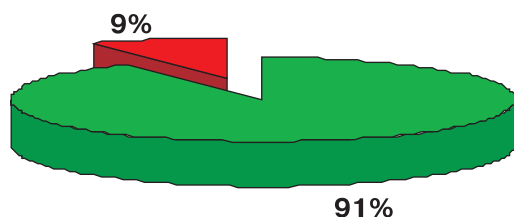
- Участники Отчета обеспечивали проведение для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктаж по охране труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.
- Участники Отчета не обеспечивали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

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



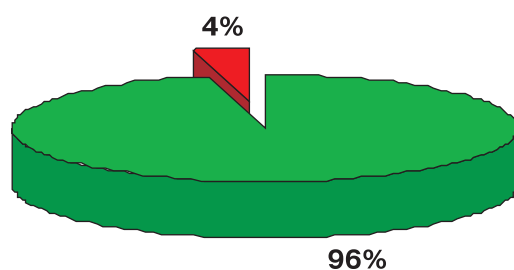
- Участники Отчета обеспечивали обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны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

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



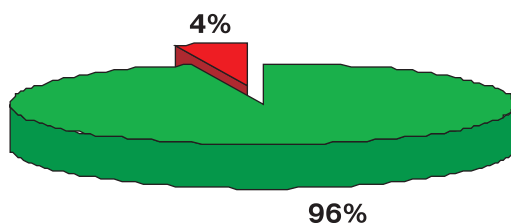
- Участники Отчета обеспечивали проведение обучения работников оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве с помощью подготовленных инструкторов-преподавателей и применением современных обучающих средств.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких мероприятий.

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



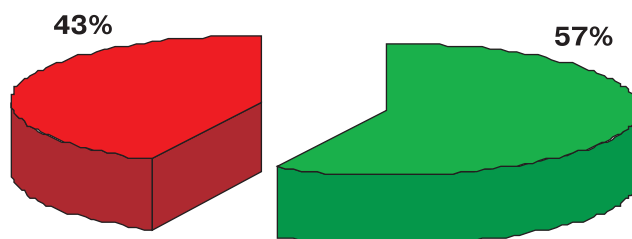
- Участники Отчета обеспечивали приобретение и выдачу работникам за счет средств Организации в соответствии с установленными нормами сертифицированных средств индивидуальной защиты, их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.
- Участники Отчета не обеспечивали проведение таких мероприятий.

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



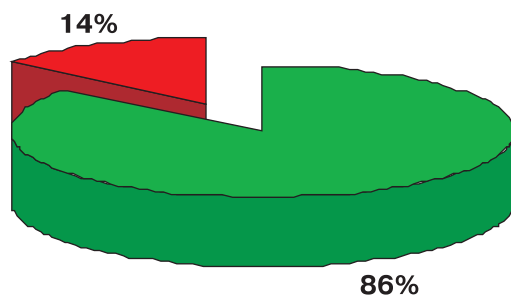
- Участники Отчета обеспечивали контроль правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
- Участники Отчета не обеспечивали данный контроль.

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



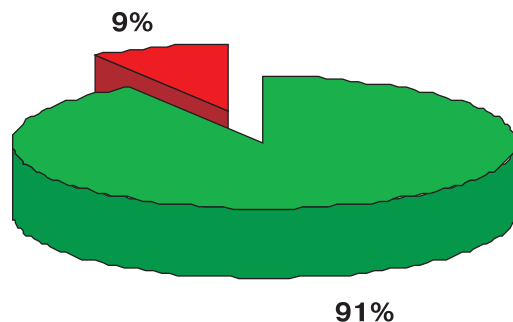
- Участники Отчета проводили учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственно обусловленных заболеваний при условии включения этого обязательства в коллективный договор.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

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



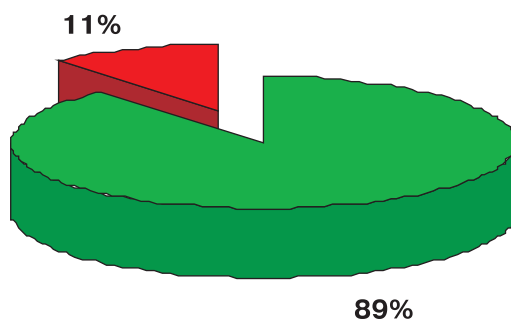
- Участники Отчета разрабатывали в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения Организаций.
- Участники Отчета не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

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



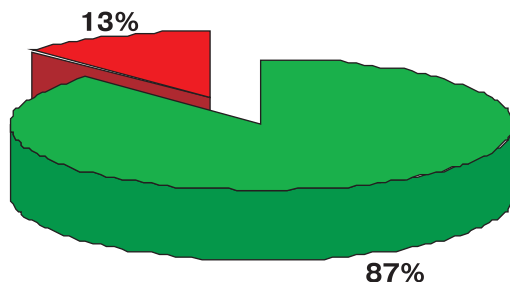
- Участники Отчета использовали в целях сохранения преемственности нормативно-технического обеспечения безопасных условий и охраны труда в Организациях, научно-технических документов, включенных в раздел 03 «Охрана труда. Безопасность производства» реестра, действующих в электроэнергетике НТД.
- Участники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

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



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

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

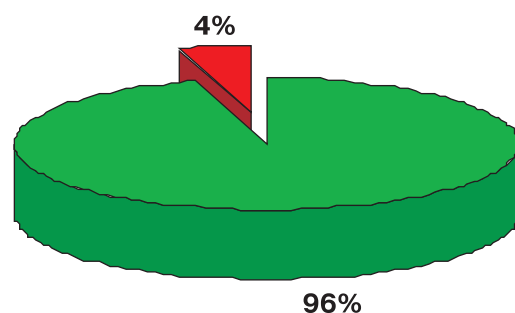


- Участники Отчета указали, что ППО содействовали формированию нетерпимого отношения работников к нарушениям требований охраны труда, игнорированию рисков безопасности и здоровью по отношению к коллегам по работе.
- Участники Отчета указали, что ППО данное содействие не оказывали.

Раздел 6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Сведения о выплатах единовременного пособия в отчетном периоде

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

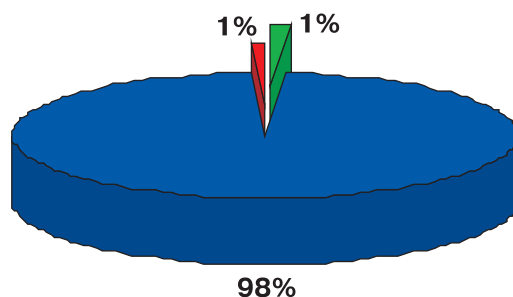


■ Участниками Отчета данная выплата предусмотрена в размере годового заработка погибшего (производилась в отчетном периоде либо не производилась в связи с отсутствием случаев гибели работников на производстве в отчетном периоде).

■ Участниками Отчета данная выплата не предусмотрена.

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

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

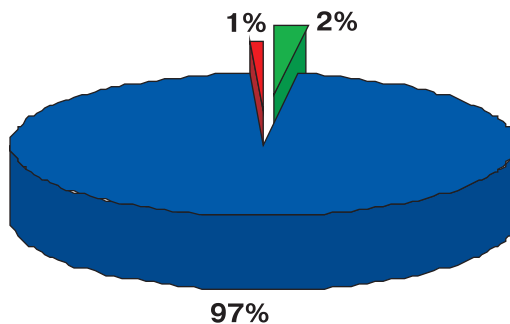


■ Участниками Отчета данная выплата не производилась, поскольку фактов установления инвалидности 3-ей степени в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было.

■ Участниками Отчета выплата производилась в размере, предусмотренном ОТС.

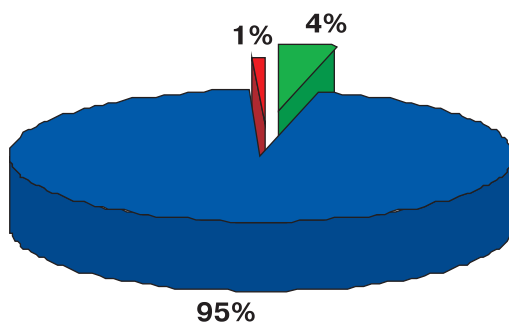
■ Участниками Отчета выплата не производилась по иным причинам.

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



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

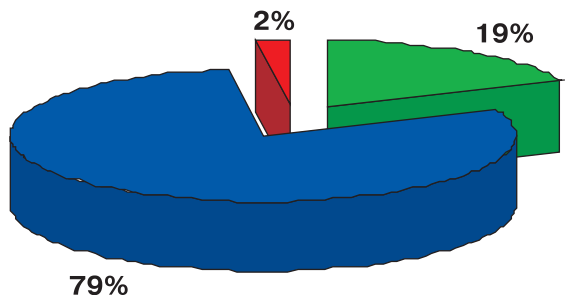
– инвалидам 1-ой степени не менее 30% годового заработка:



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

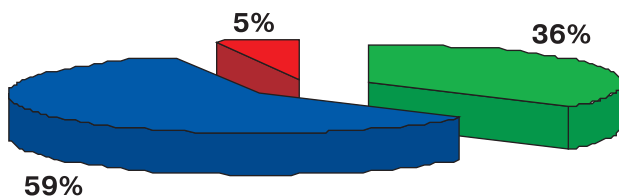
6.2. Предоставление доплат к пособиям в отчетном периоде

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



- Участниками Отчета данная доплата не производилась из-за отсутствия неработающих инвалидов, получивших инвалидность в отчетном периоде либо в более ранние периоды в результате увечья по вине работодателя.
- Участниками Отчета данная доплата не производилась по иным причинам.
- Участниками Отчета данная выплата осуществлялась из средств Организации в размере от 400 до 24000 рублей в месяц.

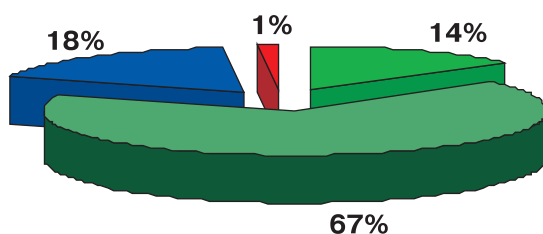
б) детям погибшего на производстве работника:



- Участниками Отчета данная доплата не производилась из-за отсутствия детей работников погибших на производстве в отчетном периоде либо в более ранние периоды.
- Участниками Отчета доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника не производилась по иным причинам.
- Участниками Отчета доплата к пособиям детям погибшего на производстве работника производилась в размере от 400 до 48000 рублей в месяц.

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

а) работников организации

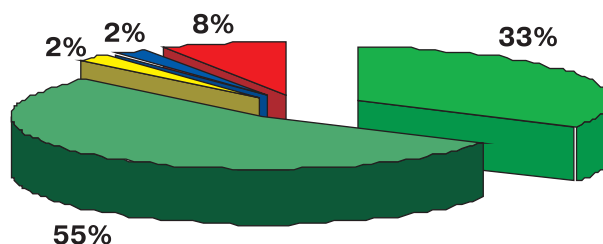


- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере более 4320 рублей на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

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

	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	4320	19
2.	от 4500 до 7000	16
3.	от 7100 до 9000	10
4.	от 9900 до 11000	22
5.	от 14000 до 20000	25
6.	более 20000	15
	ВСЕГО:	107

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

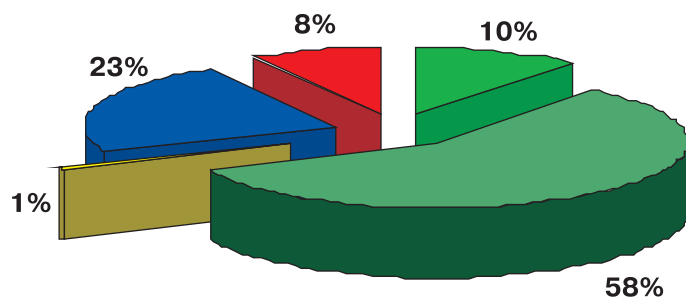


- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью близких родственников (супруга (и), детей, родителей) работников организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью близких родственников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

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

	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 1000 до 4000	2
2.	4320	45
3.	от 4400 до 5000	18
4.	от 6000 до 9500	19
6.	10000	29
7.	от 10100 до 20000	6
8.	более 20000	2
	ВСЕГО:	121

в) ветеранов Организации



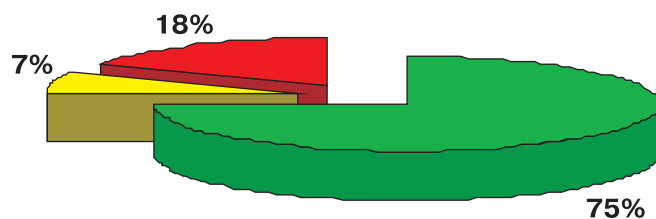
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации, производилась в размере более 4320 рублей на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

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

	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 1000 до 4000	2
2.	4320	14
3.	от 4400 до 5000	17
4.	от 6000 до 9400	27
5.	10000	22
6.	от 12500 до 20000	2
7.	более 20000	8
	ВСЕГО:	91

6.4. предоставление материальной помощи в отчетном периоде

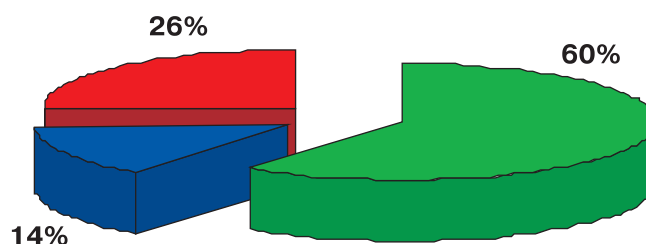
а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее ММТС:



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

	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 1100 до 2800	7
2.	от 3000 до 4001	42
3.	от 4005 до 5000	31
4.	от 5100 до 7000	14
5.	от 7500 до 20000	9
	ВСЕГО:	103

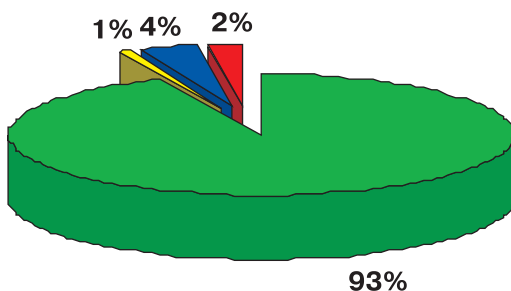
б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости:



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

	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 200 до 2600	9
2.	от 3000 до 5000	16
3.	от 5050 до 10000	22
4.	от 10600 до 20000	19
5.	более 20000	8
	ВСЕГО:	74

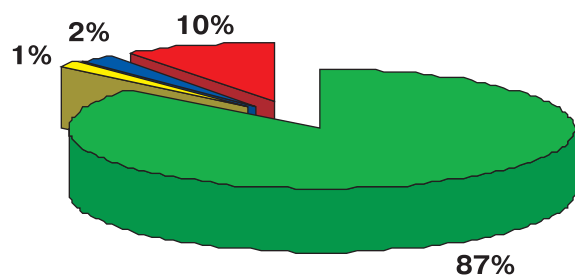
в) при рождении ребенка не менее 2880 рублей:



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

	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 1000 до 8200	1
2.	2880	21
3.	от 3000 до 4000	33
4.	от 4300 до 9900	30
5.	10000	30
6.	от 11000 до 20000	9
7.	более 20000	2
	ВСЕГО:	126

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



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

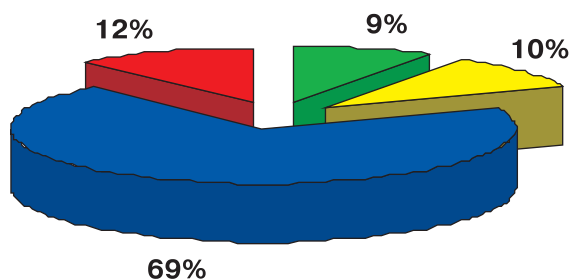
	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 1500 до 2500	2
2.	2880	23
3.	от 3000 до 4000	46
4.	от 4300 до 5000	26
5.	от 5300 до 10000	17
6.	более 11000	3
	ВСЕГО:	107

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



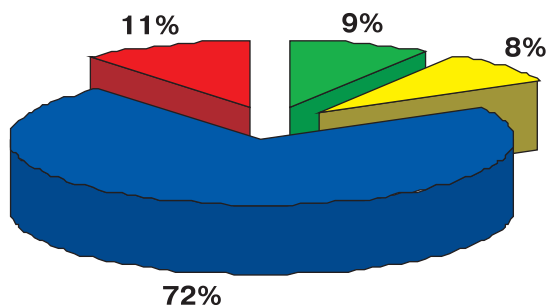
6.6. Предоставление компенсации работникам в отчетном периоде

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



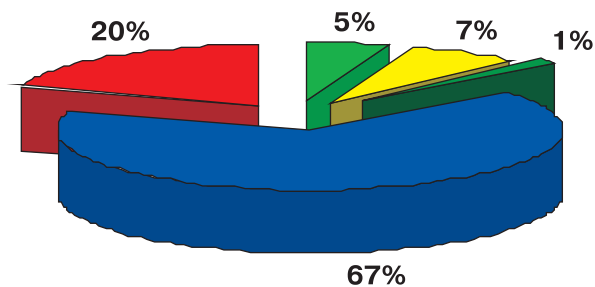
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 3000 рублей в месяц, имеющие детей дошкольного возраста.
- Работникам предоставлялась компенсация в полном объеме.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 300 до 4000 рублей в месяц.
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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



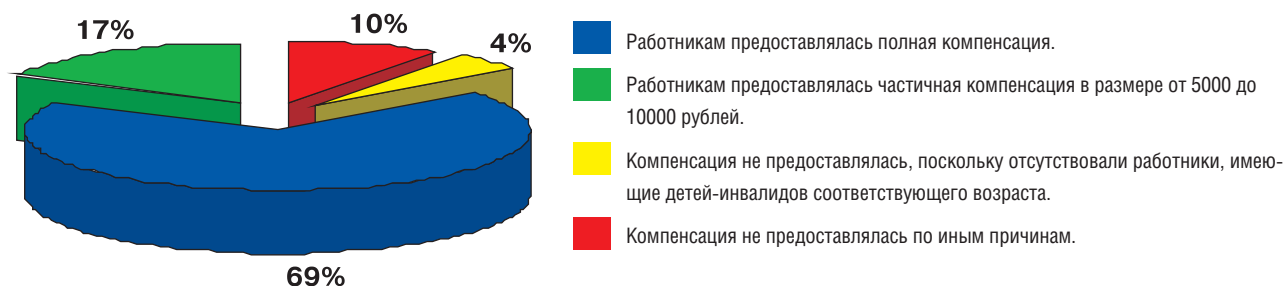
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась, поскольку в Организации отсутствовали работники, сумма дохода на одного члена семьи которых не превышает 3000 рублей в месяц, имеющие детей соответствующего возраста.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась компенсация в полном объеме.
- Участниками Отчета работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 3000 до 20000 рублей.
- Участниками Отчета такая компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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



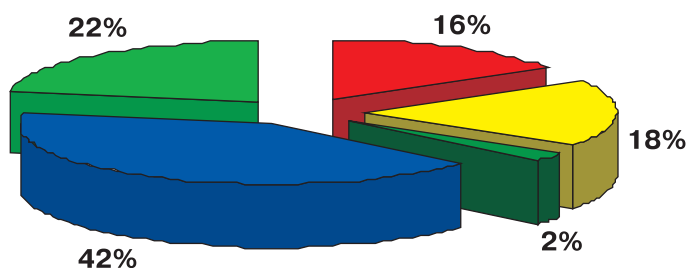
- Работникам предоставлялась полная компенсация на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 100 до 4000 рублей в месяц.
- Работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (на основании индивидуального рассмотрения заявлений).
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов дошкольного возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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



- Работникам предоставлялась полная компенсация.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 5000 до 10000 рублей.
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов соответствующего возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.

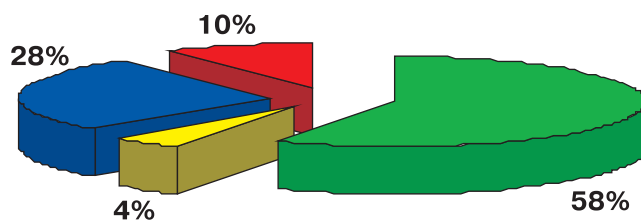
д) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей:



- Работникам предоставлялась полная компенсация на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.
- Работникам предоставлялась частичная компенсация в размере от 300 до 5000 рублей в месяц.
- Работникам предоставлялась полная или частичная компенсация (на основании индивидуального рассмотрения заявлений).
- Компенсация не предоставлялась, поскольку отсутствовали работники, имеющие детей-инвалидов дошкольного возраста.
- Компенсация не предоставлялась по иным причинам.

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

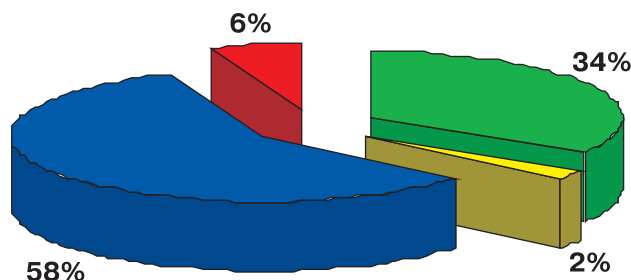
а) смерти работника от общего заболевания в сумме не менее 9000 рублей:



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

	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 4320 до 8000	6
2.	9000	19
3.	от 9900 до 10000	19
4.	более 10500	34
	ВСЕГО:	78

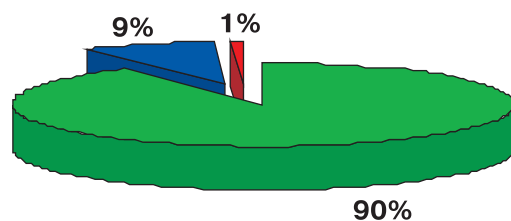
б) смерти работника от несчастного случая в быту в сумме не менее 9000 рублей:



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

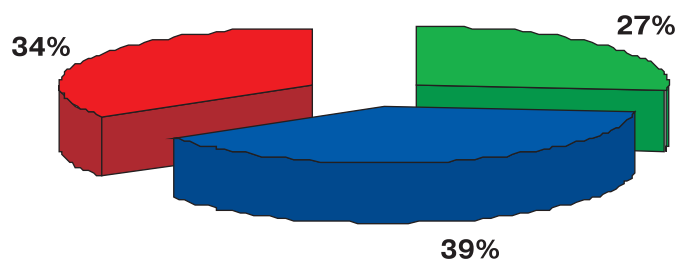
	Размер выплат, руб.	Участники отчета*
1.	от 7100 до 7800	2
2.	9000	8
3.	от 9900 до 10000	12
4.	более 10500	18
	ВСЕГО:	40

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



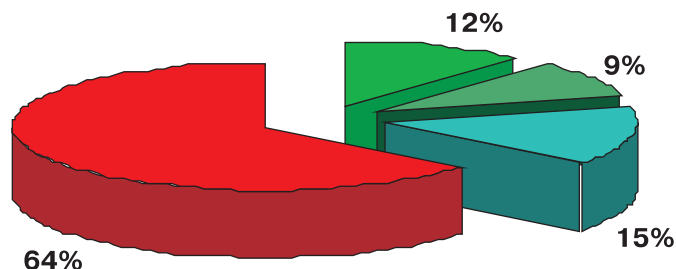
- Участники Отчета подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся в размере от 0,1 до 8 тарифных ставок (должностных окладов) или от 500 до 40000 рублей.
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. предоставления к наградам не осуществлялось.
- Участниками Отчета данная выплата не предоставлялась по иным причинам.

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



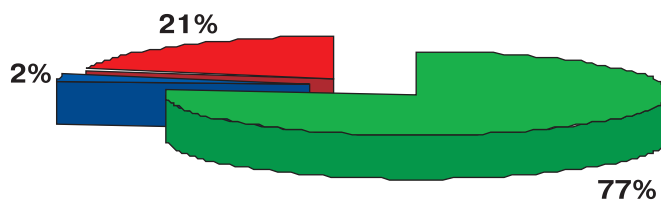
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения, т.к. случаев увольнения работников в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию не было или данный пункт не был востребован.
- Участники Отчета не осуществляли данный вид единовременного вознаграждения по иным причинам.
- Участники Отчета подтвердили, что данный вид единовременного вознаграждения в отчетном периоде осуществлялся в размере от 1 до 2 тарифных ставок (должностных окладов) или от 1500 до 20000 рублей.

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



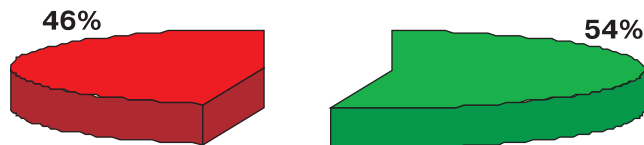
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников путем содействия получению ипотечных кредитов.
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников посредством предоставления беспроцентных ссуд.
- Работодатель участвовал в улучшении жилищных условий работников другими способами.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

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



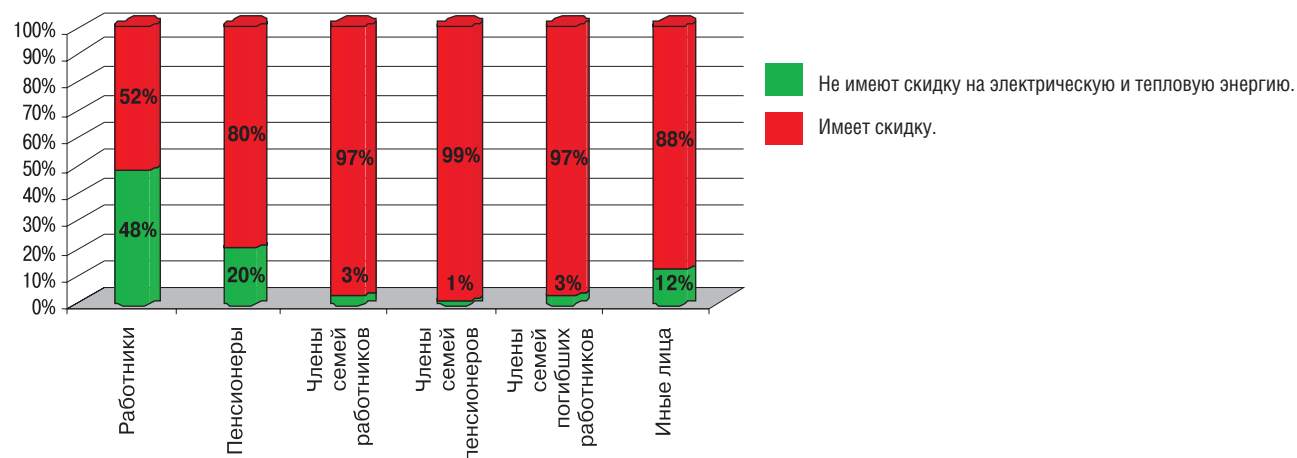
- Участники Отчета предоставляли такие выплаты работникам.
- Данная выплата работникам не предоставлялась, поскольку в отчетном периоде в Организации отсутствовали работники, находящиеся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.
- Данная выплата работникам не предоставлялась по иным причинам.

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



- Участники Отчета предоставляли всем работникам возможность получения 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию (в размере от 50 до 415 кВт*ч или от 120 до 2840 рублей в месяц).
- Участники Отчета не предоставляли работникам скидок за электрическую и тепловую энергию.

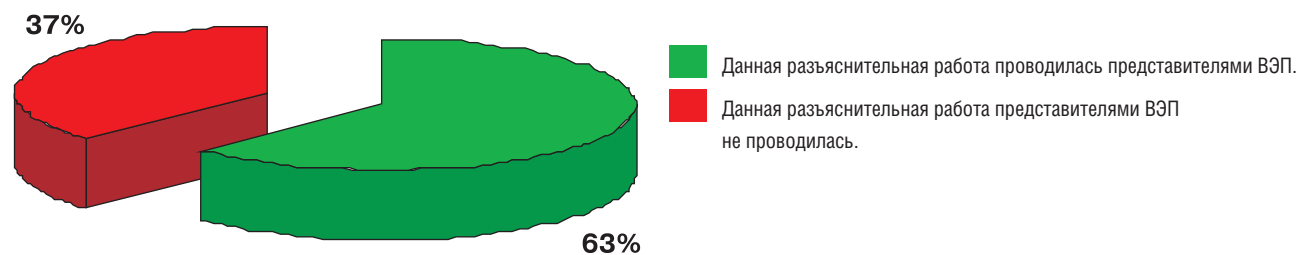
Категории лиц, которым предоставлено право воспользоваться скидкой установленной платы на тепловую и электрическую энергию в 2010 году



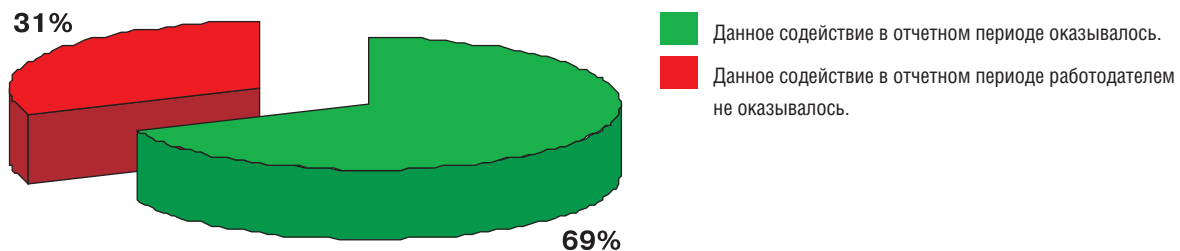
6.13. Реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения:



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

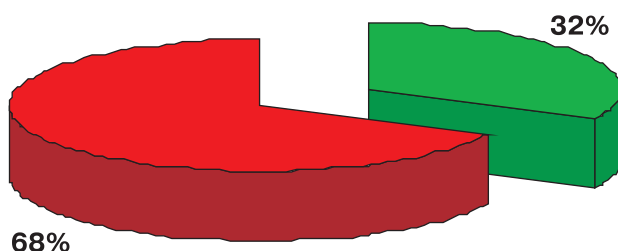


6.15. Информация о содействии работодателей в отчетном периоде в реализации прав работников на добровольное вступление в правоотношения по пенсионному страхованию в соответствии с ФЗ от 30.04.2008г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке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



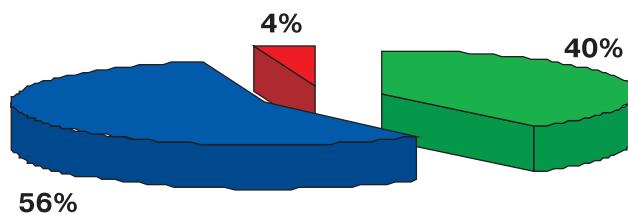
Раздел 7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

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



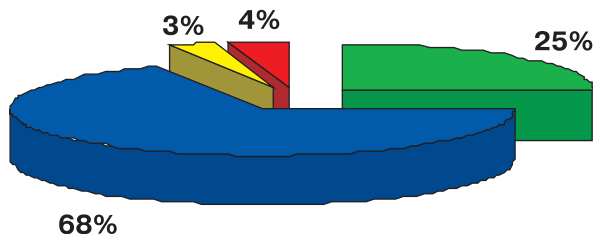
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы содействовали адаптации работников к работе в условиях реорганизации, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.
- В отчетном периоде профсоюзные органы не содействовали адаптации работников к работе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

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



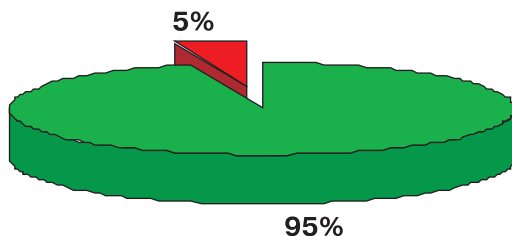
- Профсоюзные органы вели работу, направленную на отстаивание интересов работников в сфере социального страхования в отчетном периоде.
- Участники Отчета ответили, что в отчетном периоде таких случаев не было, поскольку со стороны работников потребности в отстаивании своих интересов в сфере социального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

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



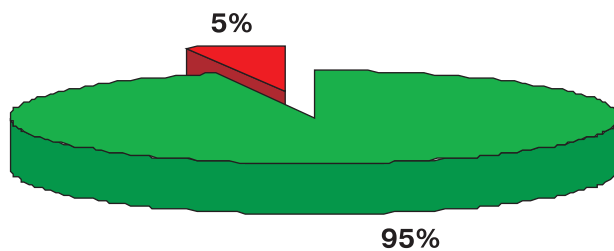
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы принимали меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению надежности энергоснабжения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников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

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



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

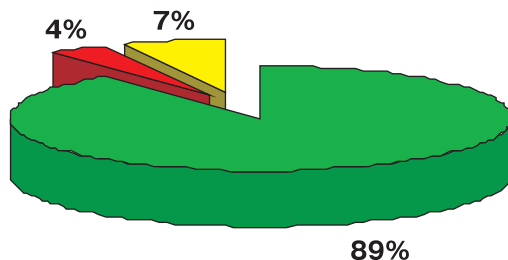
7.5. Сведения о бесплатном перечислении в отчетном периоде денежных средств из заработной платы членов профсоюза, по их письменным личным заявлениям, (одновременно с выплатой заработной платы) на счет первичной профсоюзной организации



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

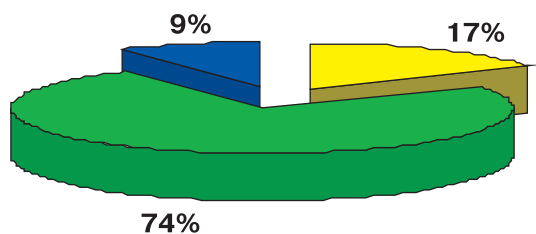
7.6. Информация о выделении в отчетном периоде денежных средств

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



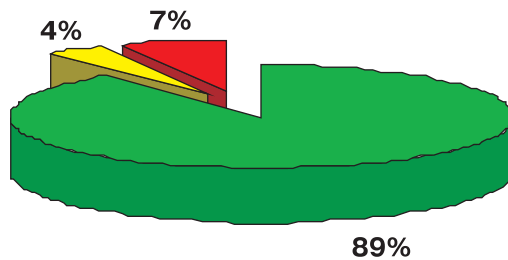
- Участниками Отчета производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы.
- Участниками Отчета производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточного финансирования.
- Участниками Отчета не производились такие отчисления.

Информация о порядке выделения средств для организации культурно-массовой работы



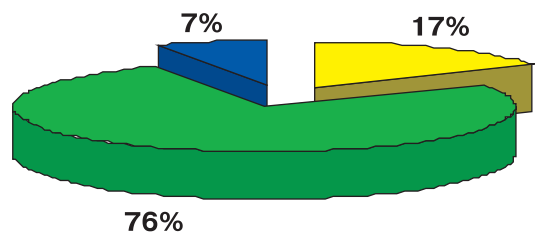
- Участники Отчета перечисляют денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета самостоятельно оплачивают данные мероприятия.
- Участниками Отчета применяется долевое участие сторон социального партнерства в финансировании культурно-массовой работы.

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



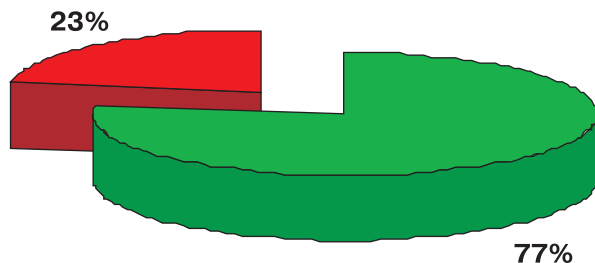
- Участниками Отчета производились отчисления не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации физкультурно-оздоровительной работы.
- Участниками Отчета производились отчисления, но в меньшем размере из-за недостаточного финансирования.
- Участниками Отчета не производились такие отчисления из-за тяжелого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

Информация о порядке выделения средств для организации физкультурно-оздоровительной работы



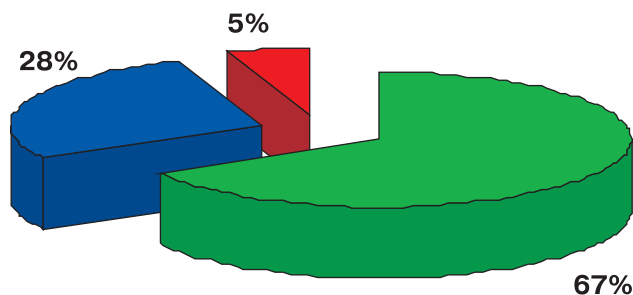
- Участники Отчета перечисляют денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета самостоятельно оплачивают данные мероприятия.
- Участники Отчета применяют иной порядок выделения денежных средств.

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



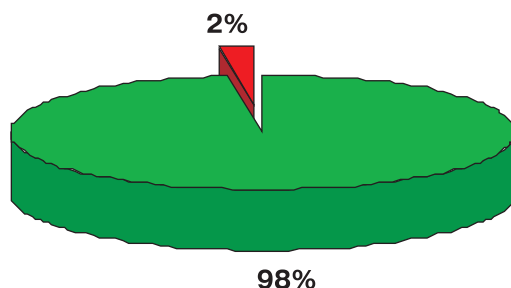
- В коллективных договорах Участников Отчета установлен порядок и условия перечисления работодателем средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы на счет первичной профсоюзной организации.
- Участниками Отчета такой порядок не установлен.

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



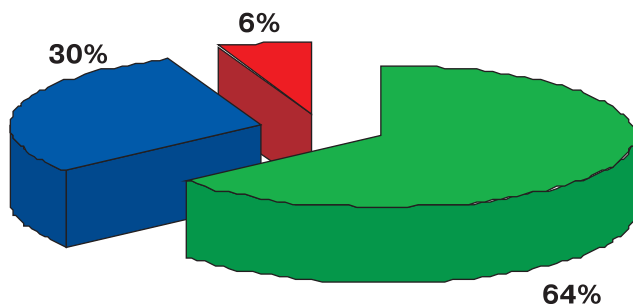
- Участники Отчета ответили, что предоставляли в отчетном периоде первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
- Участники Отчета не предоставляли такой информации, поскольку первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с соответствующим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

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



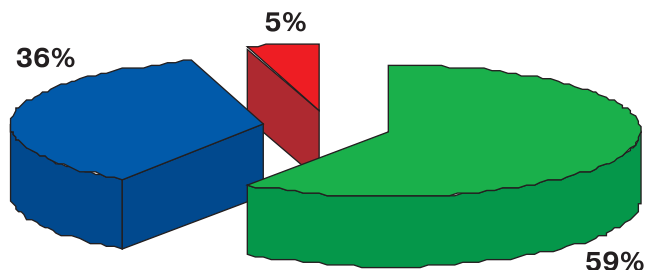
- Участники Отчета подтвердили, что оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора организации.
- Участники Отчета такого содействия не оказывали.

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



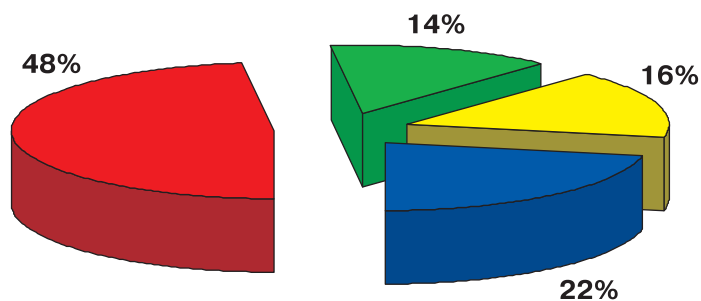
- Участники Отчета предоставляли профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы в количестве от 4 до 104 часов в квартал.
- Участники Отчета не предоставляли свободного от работы времени в связи с отсутствием запросов со стороны первичной профсоюзной организации.
- Участники Отчета не предоставляли такого времени по иным причинам.

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



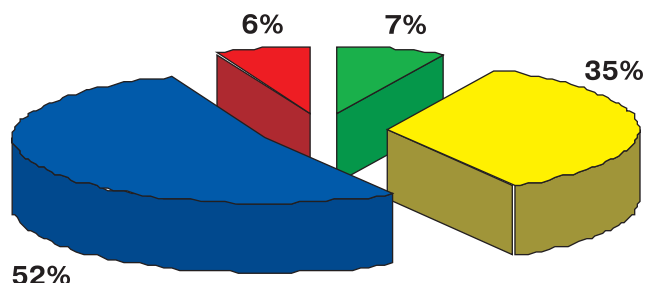
- Участники Отчета распространяли на освобожденных профсоюзных работников льготы, все виды премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организации.
- У Участников Отчета отсутствуют работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием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

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



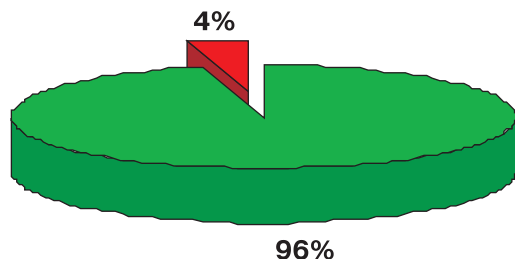
- Данное Положение является Приложением к коллективному договору.
- Данное Положение является локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- Данное Положение является локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.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

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



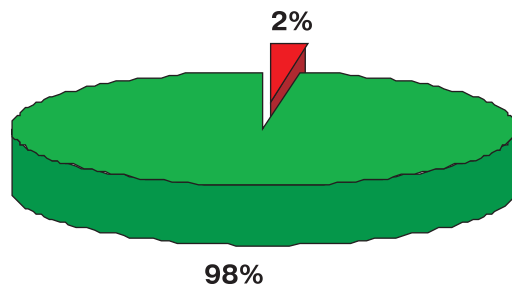
- Участники Отчета предоставляли прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) работникам, освобожденным от основной работы в Организации, вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий.
- Участники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

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



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

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

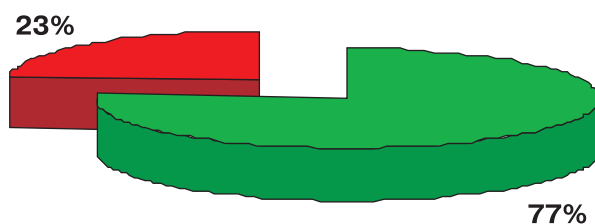


- Подобных вмешательств в отчетном периоде выявлено не было.
- В отчетном периоде имели место случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность Организации.

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

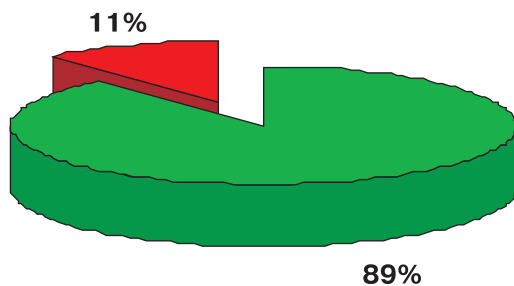
У 100% Участников Отчета отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.

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



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

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



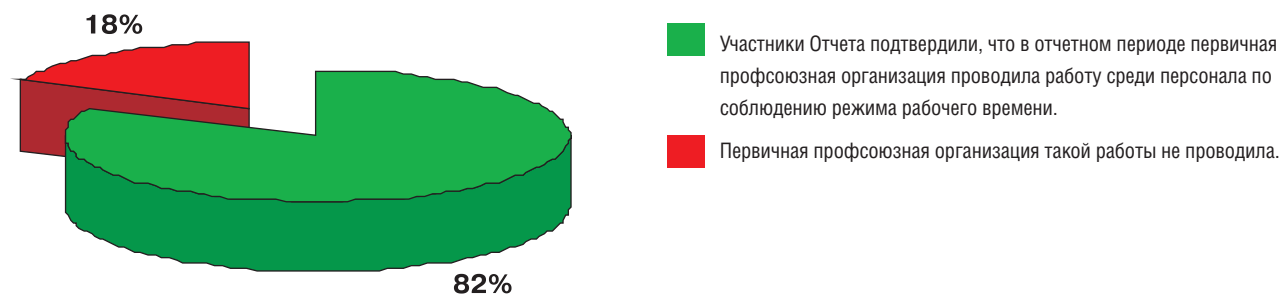
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация содействовала выполнению работниками оздоровительных мероприятий.
- Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

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

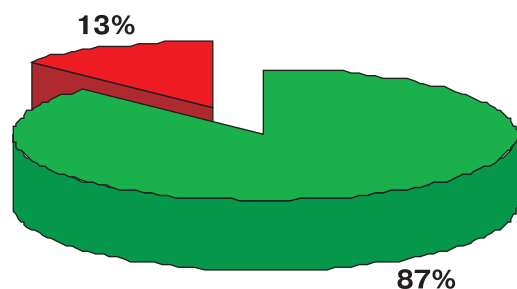


7.19. Сведения о проведении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работы среди персонала по соблюдению

а) режима рабочего времени:

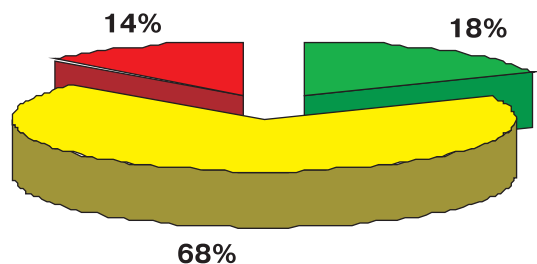


б) требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний:



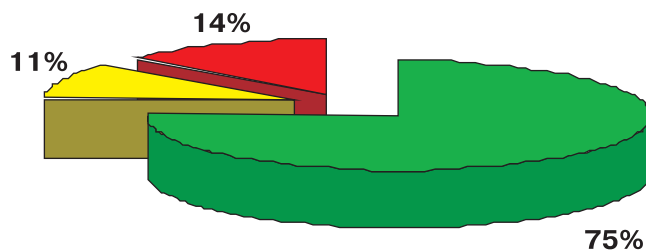
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- Первичная профсоюзная организация такой работы не проводила.

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



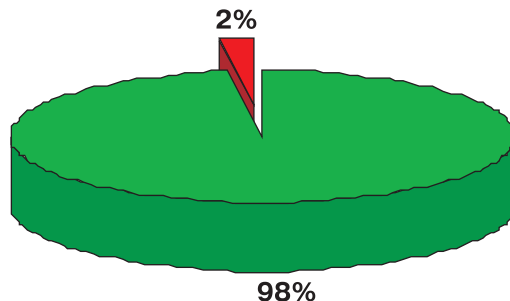
- Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.
- Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную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

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



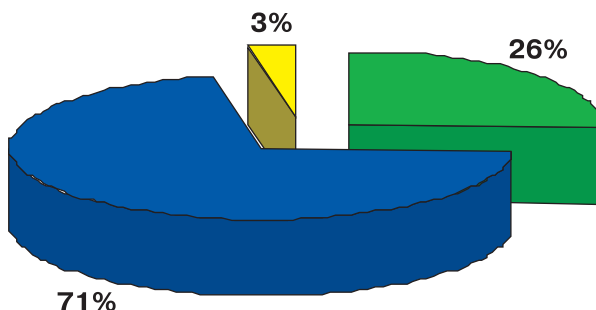
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде предоставляла работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с п.7.4.5 ОТС*.
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета, поскольку работодатель не перечислял на счет первичной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

7.22. Информация о наличии в отчетном периоде коллективных трудовых споров



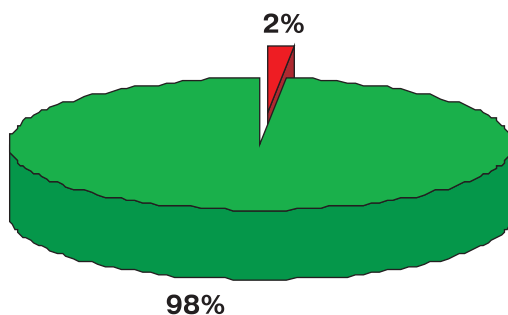
- Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде имели место коллективные трудовые споры в основном из-за несогласия работников с оптимизацией численности и задержкой заработной платы.
- У Участников Отчета за отчетный период коллективных трудовых споров не выявлено.

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



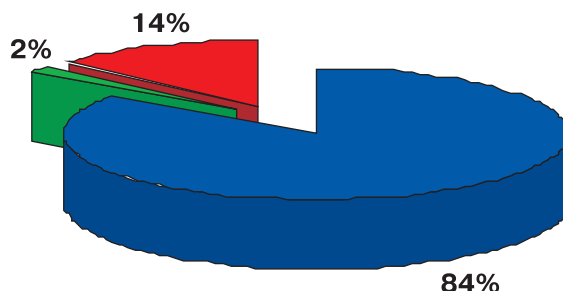
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде принимала меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров.
- В отчетном периоде первичной профсоюзной организацией предпосылок к возникновению трудовых споров выявлено не было.
- Работники за защитой своих прав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

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



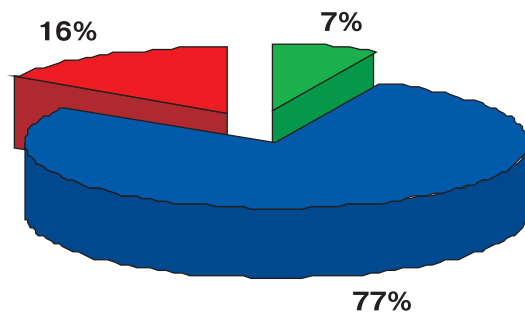
- Первичная профсоюзная организация не призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).
- В отчетном периоде первичная профсоюзная организация призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

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



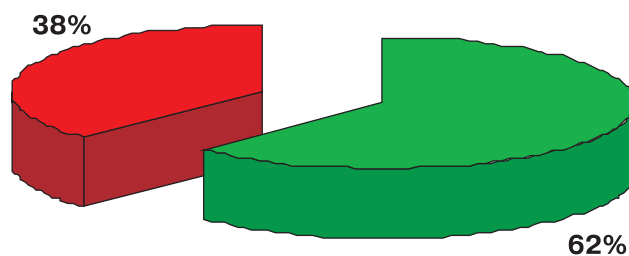
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде информировала работодателя о своих намерениях провести (участвовать в проведении) забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.
- В отчетном периоде первичная профсоюзная организация не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

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



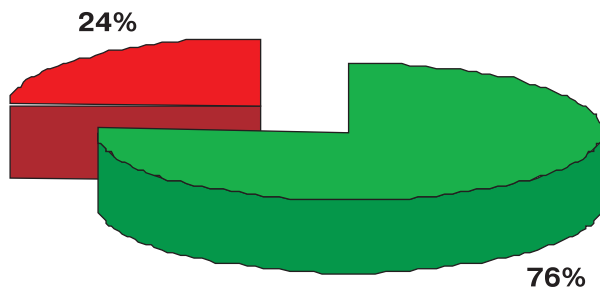
- У Участников Отчета установлен порядок реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, применяемый в период действия режима высоких рисков.
- У Участников Отчета в отчетном периоде отсутствовали режимы высоких рисков.
- У Участников Отчета ускоренной процедуры учета мнения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

Информация о распространении льгот на штатных работников первичной профсоюзной организации



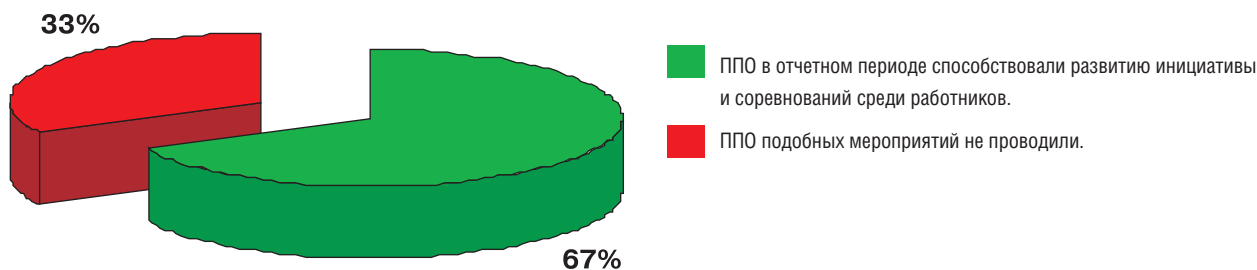
- У Участников Отчета в отчетном периоде льготы на штатных работников первичной профсоюзной организации распространялись.
- У Участников Отчета льготы на штатных работников первичной профсоюзной организации не распространялись.

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



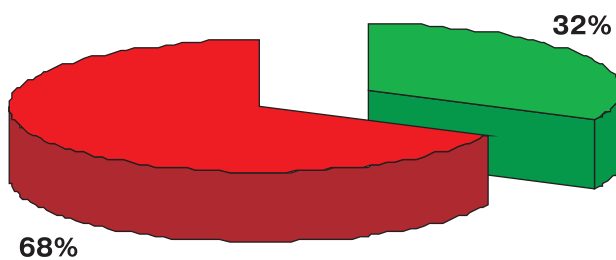
- ППО ориентировали работников на достижение стратегических целей Организаций, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах; участвовать в доведении до работников действующих и разработке новых стратегических целей Организации.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

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



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

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



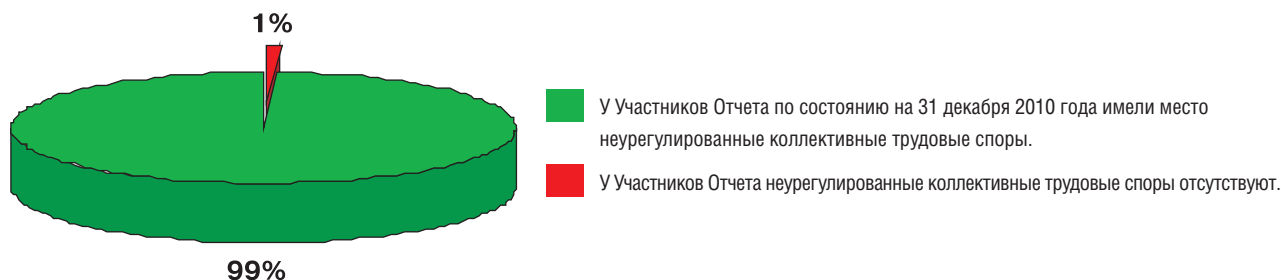
- ППО в отчетном периоде оказывали Участникам Отчета содействие в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов.
- ППО подобного содействия не оказывали.

Раздел 8. Дополнительные сведения

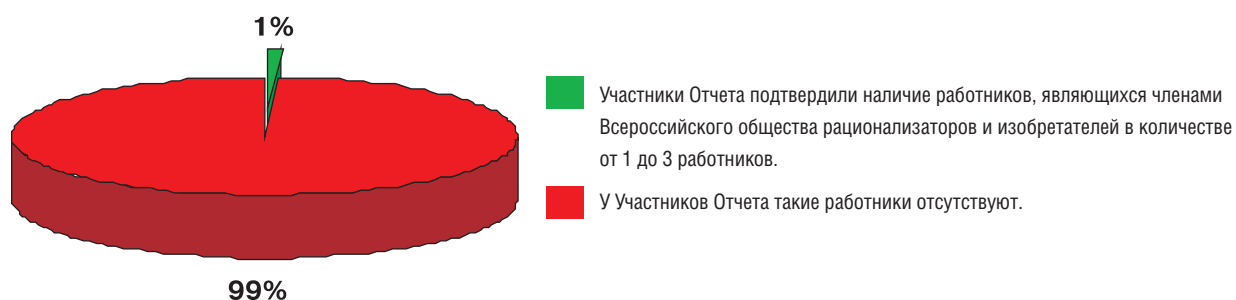
8.1. Информация об индивидуальных трудовых спорах, возникших в 2010 году и не урегулированных по состоянию на 31 декабря 2010 года



8.2. Информация о коллективных трудовых спорах, возникших в 2010 году и неурегулированных (по состоянию на 31 декабря 2010 года)



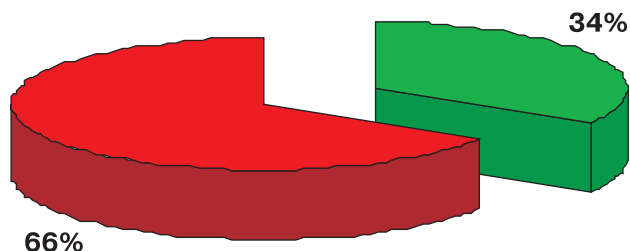
8.3. Информация о наличии работников, являющихся членами Всероссийского общества рационализаторов и изобретателей



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



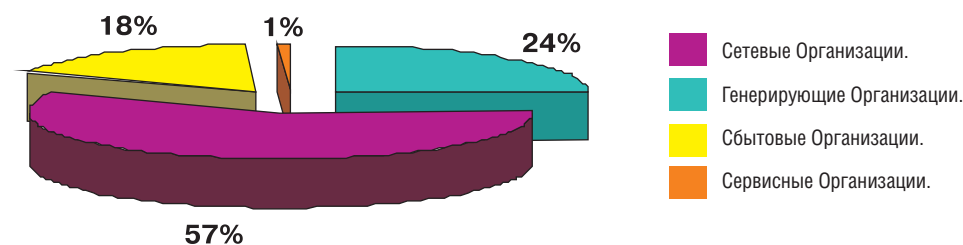
8.4. Информация о наличии у Участников Отчета действующей системы наставничества (помимо подготовки по новой должности (профессии) вновь принятых работников в порядке, установленном Приказом Министерства топлива и энергетики РФ №49 от 19.02.2000)



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

■ У Участников Отчета подобная система отсутствовала.

8.5. Информация об основном виде деятельности Участников



Федеральный округ, в котором осуществляют деятельность Участники Отчета	Количество Участников Отчета, %
Центральный федеральный округ	30
Северо-Западный федеральный округ	16
Южный федеральный округ	11
Приволжский федеральный округ	17
Уральский федеральный округ	8
Сибирский федеральный округ	22
Дальневосточный федеральный округ	10
Северо-Кавказский федеральный округ	9

8.6. Информация о среднесписочной численности работников в отчетном периоде

Среднесписочная численность (чел.):	Количество Участников Отчета*
до 100	6
100–500	25
501–1000	19
1001–2000	19

2001–3000	22
3001–4000	18
4001–000	13
6001–10000	8
Более 10000	3
ВСЕГО:	133

8.7. Информация о фонде оплаты труда в отчетном периоде

ФОТ (тыс. руб. в год):	Количество Участников Отчета*:
6000–30000	4
32000–100000	12
102000–300000	22
305000–500000	17
510000–800000	24
810000–2000000	30
Более 2000000	13
ВСЕГО:	122

8.8. Информация о среднемесячной заработной плате в отчетном периоде

Среднемесячная заработная плата (руб. в месяц):	Количество Участников Отчета*:
10000–20000	19
20100–25000	36
25100–30000	31
30100–40000	20
40100–50000	10
Более 50000	16
ВСЕГО:	132

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

Количество созданных рабочих мест:	Количество Участников Отчета*:
0	49
1–3	8
4–10	14
11–50	31
54–300	18
больше 600	1
ВСЕГО:	120

8.10. Информация о размере тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП, установленную Участниками Отчета на 1 квартал 2011 г.

Размер тарифной ставки (руб.):	Количество Участников Отчета*:
3000–4200	20
4207	61
4390–5000	5
5050–6000	5
6050–6350	7
ВСЕГО:	128

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

Количество Участников Отчета*:	Показатель текучести кадров (в %):
1	0
11	0,2–4
11	4,1–5
53	5,1–10
28	10,1–15
14	15,1–19,7
10	20 и более
ВСЕГО:	128

8.12. Сведения о количестве работников Участников Отчета, которые являлись членами профсоюзных организации

Количество Участников Отчета*:	Количество работников:
5	0
21	5–200
12	201–400
16	401–900
33	901–2000
18	2001–3000
22	3000 и более
ВСЕГО:	127

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

Количество Участников Отчета*:	Количество работников:
58	0
4	1–4

Количество Участников Отчета*:	Количество работников:
6	5-7
17	10-30
7	31-50
9	51-100
7	110 и более
ВСЕГО:	108

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

Количество Участников Отчета*:	Количество случаев:
4	0
11	2-100
26	101-500
23	501-1000
31	1001-2000
18	2001-3000
16	3001 и более
ВСЕГО:	129

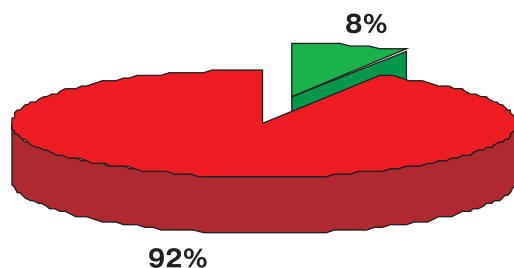
8.15. Информация о случаях отсутствия без уважительных причин работников у Участников Отчета за отчетный период

Количество Участников Отчета*:	Количество случаев:
66	0
7	1
22	2-5
21	6-14
8	15-28
5	30 и более
ВСЕГО:	129

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

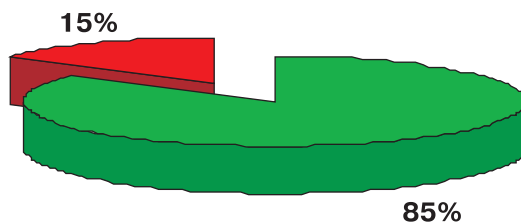
Количество Участников Отчета*:	Количество случаев:
109	0
17	1
3	2
1	5
ВСЕГО:	130

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



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

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



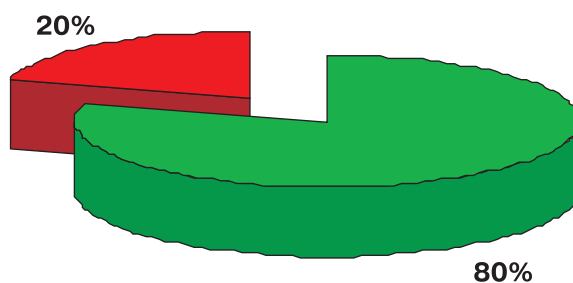
- Участниками Отчета проводились мероприятия по вакцинации персонала, в т.ч. от: гриппа; клещевого энцефалита; гепатита В; дизентерии; дифтерии; краснухи.
- Участниками Отчета данные мероприятия не проводились.

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

Количество Участников Отчета*:	Количество часов:
– руководители:	
3	0
17	1–10
13	11–20
10	21–30
46	31–50
22	51–100
4	104 и более
ВСЕГО:	115
– специалисты и служащие:	
7	0
17	1–10
18	11–20
13	21–30

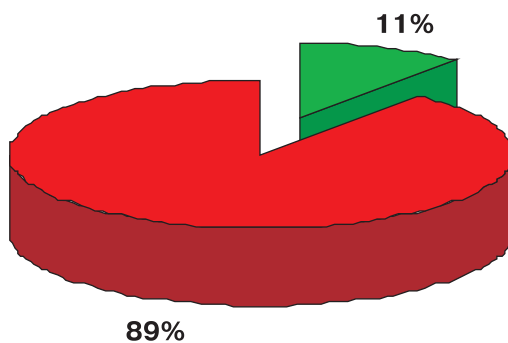
Количество Участников Отчета*:	Количество часов:
16	31–40
30	41–70
16	71 и более
ВСЕГО:	117
– рабочие:	
6	0
12	1–10
23	11–40
22	41–70
24	71–100
8	101–150
6	160 и более
ВСЕГО:	101

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



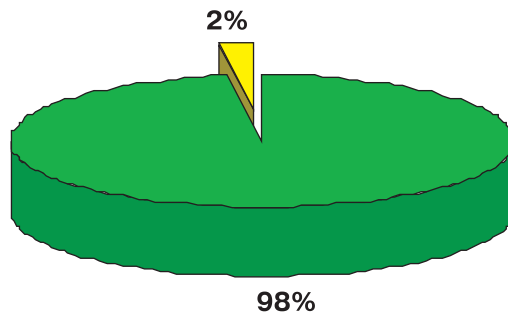
- Участники Отчета подтвердили наличие целевых программ в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.
- У Участников Отчета отсутствовали целевые программы и политика в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.

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



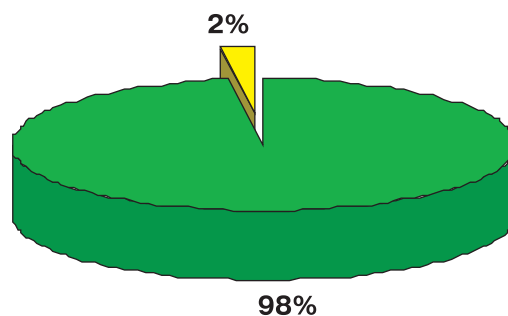
- Участники Отчета подтвердили существование политики по предотвращению притеснений на рабочем месте, а также по преодолению исторически сложившихся стереотипов дискриминации.
- У Участников Отчета данная политика не предусматривалась.

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



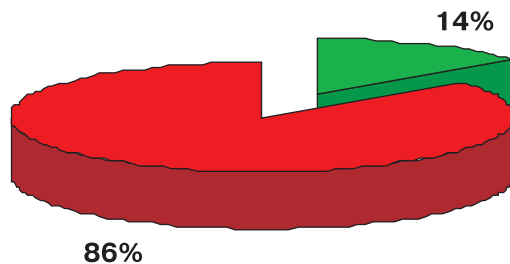
- Участники Отчета сообщили, что соблюдали Всеобщую декларацию прав человека ООН.
- Участники Отчета затруднились ответить на данный вопрос.

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



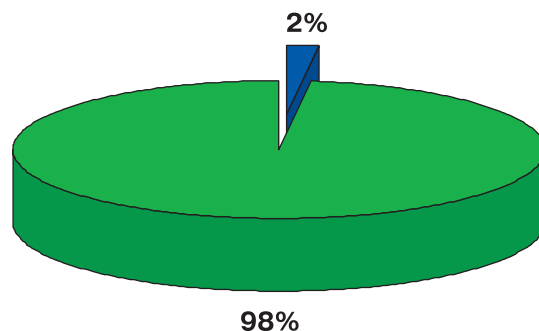
- Участники Отчета подтвердили соблюдение Конвенции по основным правам человека МОТ.
- Участники Отчета затруднились ответить на данный вопрос.

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



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

8.25. Практика использования Участниками Отчета детского труда

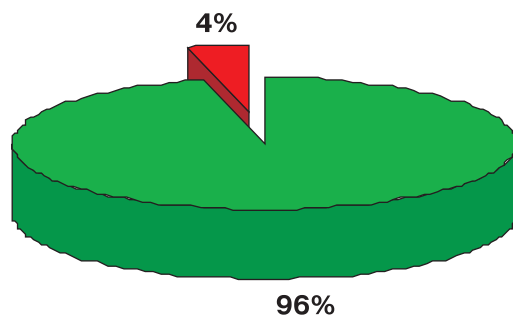


- Участники Отчета подтвердили, что детский труд не использовался.
- Участники Отчета сообщили, что трудовые отношения с несовершеннолетними учитывали все ограничения, установленные трудовым законодательством РФ.

8.26. Практика применения Участниками Отчета принудительного труда

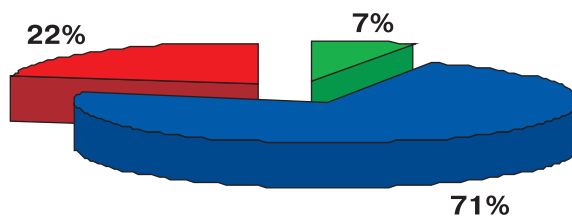
У 100% Участников Отчета принудительный труд не применялся.

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



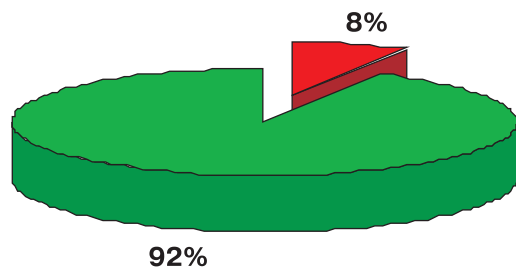
- Участники Отчета подтвердили наличие возможности у работников Организации обратиться с жалобой или апелляцией к Руководству.
- Участники Отчета указали на отсутствие такой возможности.

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



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

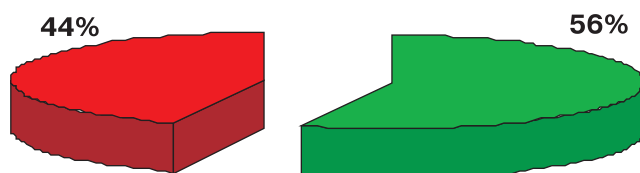
8.29. Информация о случаях нарушения антимонопольного законодательства Участниками Отчета (признанных решением суда)



■ У Участников Отчета имели место случаи нарушения антимонопольного законодательства.

■ У Участников Отчета таких случаев отмечено не было.

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

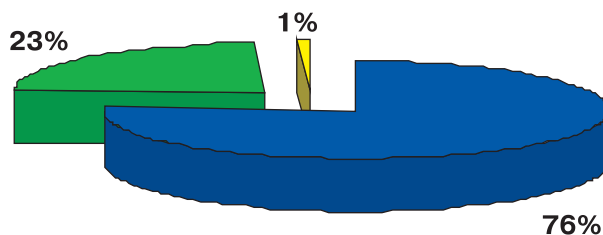


■ Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде было высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата работников либо с ликвидацией организации (от 1 до 260 человек, что составляет от 2 до 11% от общей численности работников).

■ У Участников Отчета такого высвобождения работников не было.

8.31.

а. в том числе в градообразующих предприятиях:

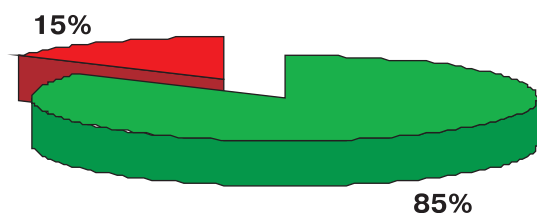


■ Участники Отчета, их филиалы не являются градообразующими предприятиями.

■ Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде было высвобождение работников в градообразующих предприятиях (от 1 до 22 человек, что составляет от 1 до 4% от общей численности работников).

■ У Участников Отчета такого высвобождения работников в градообразующих предприятиях не было.

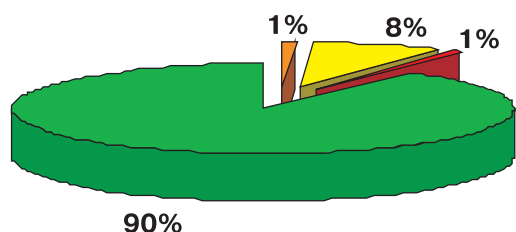
8.32. Информация о случаях установления неполной занятости работников



Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи установления неполной занятости работников, от 1 до 1380 случаев.

У Участников Отчета таких случаев не было.

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



Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи пересмотра постоянной части заработной платы работников с целью их снижения.

Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи пересмотра переменной части заработной платы работников с целью их снижения.

Участники Отчета подтвердили, что в отчетном периоде были случаи пересмотра общего уровня заработной платы работников с целью их снижения.

У Участников Отчета таких случаев не было.

8.34. Информация о доле женщин в общем количестве персонала

Количество Участников Отчета*:	Для женщин, %
23	12–30
48	21–30
23	31–40
11	41–50
9	51–60
13	61–70
4	71–72
ВСЕГО:	131

8.35. Информация о доле женщин в руководящем составе

Количество Участников Отчета*:	Для женщин, %
1	0
29	1–5
13	5,1–10
38	10,1–20
31	20,1–40
7	40,1–50
10	50 и более
ВСЕГО:	129

Заключение

Достижение целей Отчета и перспектива его применения заинтересованными сторонами.

Объединение РаЭл и ВЭП уделяет большое значение ежегодной работе по подготовке отчетов об исполнении ОТС, подведению итогов сотрудничества социальных партнеров электроэнергетики.

Обобщая содержащиеся в данном Отчете данные, можно сделать некоторые выводы о практике развития социального партнерства в отрасли, особенностях развития трудовых отношений.

По содержанию Особенной части Отчета можно отметить ряд важных тезисов:

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

2) При взаимодействии с региональными энергетическими комиссиями 33% энергокомпаний сталкиваются с фактами неучета значительной части расходов на персонал, обусловленных нормами ОТС. В ходе тарифной кампании регулятор полностью учитывает лишь отдельные расходы работодателя по ОТС, при расчете остальных позиций берется за основу подтвержденные расходы предыдущих периодов. Очевидно, что такое положение противоречит нормам закона, несет риски для работодателей, не отвечает интересам работников.

3) В подавляющем большинстве организаций – участников Отчета (94%) заключен коллективный договор. Особенности регулирования трудовых и связанных с трудом отношений в остальных компаниях регулируются положениями локальных нормативных актов, принятых работодателями с учетом мнения представителей работников.

4) В электроэнергетике, в связи с технологическими особенностями производства, широко применяется сменный режим работы. 65% Участников Отчета используют оборудование, работающее в безостановочном режиме, и у 42% установлен 2-х сменный режим работы (работа 4-6 бригад). При этом, в ряде случаев, возникают неопределенности с включением времени приемки / сдачи смены оперативным персоналом в состав рабочего времени, его оплатой, предоставлением иных преференций данным работникам.

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

6) Вопрос оплаты труда, адекватность его уровня – один из самых значительных для работников, это подтверждается общероссийской статистикой, говорящей о росте числа трудовых споров по данному вопросу. В электроэнергетике, по сравнению с другими отраслями, эту проблему нельзя признать слишком острой, тем не менее, в отношении 11% энергокомпаний – Участников Отчета были поданы жалобы (в инспекции по труду), связанные с неадекватной, по мнению работников, связи оплаты труда с результатами труда работников. Можно отметить, что вопрос оплаты труда, адекватность его уровня обсуждался и на отраслевом уровне социального партнерства.

6% Участников Отчета на конец 2010 года состояли в трудовых спорах с работниками. Данный показатель снизился на 2 процентных пункта по сравнению с предыдущим годом, но остается недопустимо высоким.

7) Можно отметить тенденцию сокращения количества организаций, которые при выстраивании систем оплаты труда не соблюдают положения п.3.3 ОТС, касающегося величины минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда. В 2010 году, в среднем, 14% организаций допустили невыполнение данной нормы ОТС, в то время как в 2009 году данное нарушение отмечалось в 23% организаций.

8) На протяжении с 2005 года существенным фактором, влияющим на стабильность трудовых отношений, вопросов оплаты труда, были приняты Объединением РаЭл и ВЭП Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики. С учетом требований времени в 2008 году в документ внесены изменения и дополнения. Данные Рекомендации до сих пор достаточно широко применяются работодателями, лишь 13% из них не применяют Рекомендации в своей работе. Учитывая важность данного документа для стабильности в вопросах оплаты труда, Объединение РаЭл планирует провести работу по совершенствованию документа, привлекая к данной работе работодателей, а также представителей ВЭП.

9) За последние 4 года участники ОТС достигли очень важного показателя – безусловного и полного соблюдения сроков выплаты заработной платы. 100% Организаций – участников Отчета обеспечили выплату заработной платы в сроки, установленные локальными нормативными актами работодателя, коллективными договорами.

10) В ОТС на 2009–2011 годы появилась норма, направленная на поддержку работников ключевых профессий. Данная норма была одобрена работодателями, 34% из них подготовили и утвердили на локальном уровне соответствующий перечень ключевых профессий. Развитие практики поддержки работников ключевых профессий должно способствовать привлечению и удержанию квалифицированного персонала в организациях.

11) При заключении ОТС на 2009–2011 годы стороны социального партнерства поддержали существующую в ряде энергокомпаний практику участия представителей первичных профсоюзных организаций (ППО) в разработке и реализации программ управления издержками (ПУИ). Несмотря на востребованность данного взаимодействия, его поддержки на отраслевом уровне, на локальном уровне данная работа требует активизации. Так, только в 5% организаций ППО вносили свои предложения в ПУИ, и лишь в 2% случаев отмечается вовлечение работников в ПУИ; участие ППО в разработке перечня ключевых профессий отмечает 18% организаций, причем в 12% из этого количества участие не принесло существенного эффекта; участие ППО в выявлении неэффективных рабочих мест отмечалось в 18% организаций, причем в 8% из всех случаев, где участвовали представители ППО, не было внесено конкретных предложений по рационализации неэффективных мест.

В отчетном периоде представители ППО в ряде случаев не проводили среди персонала разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени (в 18% случаев), соблюдения требований охраны труда (13% случаев). В 11% случаев представители ППО не оказывали работодателю содействие в формировании ответственного отношения работников к соблюдению требований охраны труда.

12) С другой стороны, можно отметить, что большинство работодателей учитывает инициативную позицию, полученную от ППО. Отсутствие учета выявлено лишь у 9% Участников Отчета – сравнительно невысокий показатель (хотя и возросший по сравнению с 2009 годом на 4 процентных пункта).

13) У 18% Участников Отчета имели место жалобы, претензии, извещения о возбуждении судебного разбирательства, обращения в инспекции по труду, связанные с нарушением прав работников по вопросам занятости. Несмотря на то, что данный показатель снизился по сравнению с предыдущим годом на 7 процентных пункта, необходимо более внимательно относиться к данному требованию трудового законодательства.

14) 60% работодателей не оказывали значимую поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда и эффективности производства, что идет вразрез с задачами реализации инновационной стратегии развития электроэнергетики. Кроме того, 34% работодателей не оказывалась поддержка молодым специалистам и рабочим с целью повышения для них привлекательности работы в организации, 48% работодателей не использовали возможности поощрения лучших молодых специалистов. Данные цифры показывают недостаточную оценку работодателями данных вопросов, что может способствовать оттоку молодых специалистов в т.ч. в организации других отраслей, усилить трудности с привлечением рабочей силы на конкурентном рынке труда.

Выполнение положений, касающихся льгот, гарантий и компенсаций работникам (раздел 6 ОТС) выполняется Участниками Отчета практически в полном объеме. Иногда можно даже отметить завышение уровня некоторых дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, что может нести риски неисполнения данных повышенных обязательств в случае ухудшения финансового положения организации.

В целом ОТС воспринимается работодателями электроэнергетики, в т.ч. не участвовавшими в разработке основных положений ОТС, как вполне рыночный документ, отражающий основные потребности социальных партнеров отрасли в современных условиях. В энергокомпаниях используется опыт, накопленный в ходе взаимодействия представителей социального партнерства в предыдущие периоды, реализуются концепции, заложенные в различных отраслевых документах и направленные на поддержание единых стандартов регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в электроэнергетике.

Перечень участников Отчета

- 1) ОАО «Алтайэнергосбыт»
- 2) ОАО «Архэнергосбыт»
- 3) ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»
- 4) ЗАО «Братская электросетевая компания»
- 5) ОАО «Брянская сбытовая компания»
- 6) ОАО «Волгоградэнергосбыт»
- 7) ОАО «Вологодская сбытовая компания»
- 8) ОАО «Геотерм»
- 9) ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»
- 10) ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания»
- 11) ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»
- 12) ОАО «Донэнерго»
- 13) ООО «Донэнергосбыт»
- 14) ОАО «Иркутскэнерго»
- 15) ООО «Иркутская городская теплосбытовая компания»
- 16) ОАО «Иркутская электросетевая компания»
- 17) ОАО «Каббалкэнерго»
- 18) ОАО «Камчатский газозенергетический комплекс»
- 19) ОАО «Камчатскэнерго»
- 20) ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»
- 21) ОАО «Колымаэнерго»
- 22) ОАО «Корякэнерго»
- 23) ОАО «Красноярскэнергосбыт»
- 24) ОАО «Кубаньэнерго»
- 25) ОАО «Кузбассэнерго»
- 26) ОАО «Курская ЭСК»
- 27) ОАО «Ленэнерго»
- 28) ОАО «Мосэнергосбыт»
- 29) ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»
- 30) ОАО «МРСК Волги»
- 31) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Мордовэнерго»
- 32) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Оренбургэнерго»
- 33) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Самарские распределительные сети»
- 34) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Саратовские распределительные сети»
- 35) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Пензаэнерго»
- 36) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Ульяновские распределительные сети»
- 37) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Чувашэнерго»
- 38) ОАО «МРСК Северного Кавказа»

- 39) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Кабардино-Балкарский»
- 40) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Карачаево-Черкесский «
- 41) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Северо-Осетинский»
- 42) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Ставропольэнерго»
- 43) ОАО «МРСК Северо-Запада»
- 44) Филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Архэнерго»
- 45) Филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Вологдаэнерго»
- 46) Филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Карелэнерго»
- 47) Филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Новгородэнерго»
- 48) Филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Комиэнерго»
- 49) Филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Колэнерго»
- 50) Филиал ОАО «МРСК Северо-Запада» – «Псковэнерго»
- 51) ОАО «МРСК Сибири»
- 52) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Алтайэнерго»
- 53) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Бурятэнерго»
- 54) Филиал ОАО «МРСК Сибири»- «Горно-Алтайские электрические сети»
- 55) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Красноярскэнерго»
- 56) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Кузбассэнерго – РЭС»
- 57) ОАО «Томская распределительная компания»
- 58) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Омскэнерго»
- 59) ОАО «Тываэнерго»
- 60) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Хакасэнерго»
- 61) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Читаэнерго»
- 62) ОАО «МРСК Урала»
- 63) Филиал ОАО «МРСК Урала» – «Свердловэнерго»
- 64) Филиал ОАО «МРСК Урала» – «Пермэнерго»
- 65) Филиал ОАО «МРСК Урала» – «Челябэнерго»
- 66) ОАО «МРСК Центра»
- 67) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Белгородэнерго»
- 68) Филиал ОАО «МРСК-Центра» – «Брянскэнерго»
- 69) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Воронежэнерго»
- 70) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Костромаэнерго»
- 71) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Курскэнерго»
- 72) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Липецкэнерго»
- 73) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Орелэнерго»
- 74) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Смоленскэнерго»
- 75) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Тамбовэнерго»
- 76) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Тверьэнерго»
- 77) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Ярэнерго»
- 78) ОАО «МРСК Центра и Приволжья»
- 79) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Владимирэнерго»

- 80) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Ивэнерго»
- 81) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Калугаэнерго»
- 82) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Кировэнерго»
- 83) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Нижегородэнерго»
- 84) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Маризэнерго»
- 85) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Рязаньэнерго»
- 86) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Тулэнерго»
- 87) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Удмуртэнерго»
- 88) ОАО «МРСК Юга»
- 89) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Астраханьэнерго»
- 90) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Волгоградэнерго»
- 91) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Калмэнерго»
- 92) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Ростовэнерго»
- 93) ОАО «Новиковская дизельная электрическая станция»
- 94) НПФ Электроэнергетики
- 95) ОАО «Облкоммунэнерго»
- 96) ОАО «ОГК-4»
- 97) ОАО «ОГК-6»
- 98) ОАО «Павлодольская ГЭС»
- 99) ОАО «Оренбургэнергосбыт»
- 100) ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»
- 101) ЗАО «Региональные электрические сети»
- 102) ОАО «Сахалинэнерго»
- 103) ОАО «Свердловэнергосбыт»
- 104) ОАО «Севкавказэнерго»
- 105) ОАО «СО ЕЭС»
- 106) ОАО «СибирьЭнерго»
- 107) ОАО «Смоленскэнергосбыт»
- 108) ОАО «Тамбовская областная сбытовая компания»
- 109) ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»
- 110) ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»
- 111) ОАО «ТГК-1»
- 112) Филиал ОАО «ТГК-1» – «Карельский»
- 113) Филиал ОАО «ТГК-1» – «Кольский»
- 114) Филиал ОАО «ТГК-1» – «Невский»
- 115) ОАО «Квадра»
- 116) Филиал ОАО «Квадра» – «Белгородская региональная генерация»
- 117) Филиал ОАО «Квадра» – «Брянская региональная генерация»
- 118) Филиал ОАО «Квадра» – «Восточная региональная генерация»
- 119) Филиал ОАО «Квадра» – «Воронежская региональная генерация»
- 120) Филиал ОАО «Квадра» – «Калужская региональная генерация»

- 121) Филиал ОАО «Квадра» – «Курская региональная генерация»
- 122) Филиал ОАО «Квадра» – «Орловская региональная генерация»
- 123) Филиал ОАО «Квадра» – «Рязанская региональная генерация»
- 124) Филиал ОАО «Квадра» – «Смоленская региональная генерация»
- 125) Филиал ОАО «Квадра» – «Тульская региональная генерация»
- 126) ОАО «ТГК-11»
- 127) Филиал ОАО «ТГК-11» – «Омский»
- 128) Филиал ОАО «ТГК-11» – «Томский»
- 129) ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»
- 130) ОАО «Тюменьэнерго»
- 131) ОАО «Ульяновскэнерго»
- 132) ОАО «ФСК ЕЭС»
- 133) ООО «Управление сетевыми комплексами»
- 134) ОАО «Улан-Удэ Энерго»
- 135) ОАО «Хакасэнергосбыт»
- 136) ОАО «Энергосбыт»
- 137) ЗАО «Энергосервис»
- 138) ОАО АК «Якутскэнерго»
- 139) ОАО «Янтарьэнерго»
- 140) ОАО «Ярославская сбытовая компания»

© Объединение РаЭл, 2011
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1
Тел./факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08
E-mail: info@orael.ru
Web: www.orael.ru

© Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»
Москва, 2011
119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42
Тел.: (495) 938-83-78, факс: 930-98-62
E-mail: elprof@fnpr
Web: elprof.ru

Изготовлено: ООО «Золотое кольцо»
Подписано в печать 14.04.2011
Заказ № , Тираж 150 экз.