

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



А.В. Замосковный

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



Ю.Б. Офицеров

ОТЧЕТ

О выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005-2006 годы

(за 2005 год)

г. Москва, 2006 г.



I. Общая часть.

1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике.

1.1. Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики¹. Некоммерческая организация, учрежденная юридическими лицами для осуществления представительства и защиты своих интересов, а также для проведения согласованной политики работодателей в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Объединение РаЭл в настоящий момент представляет интересы 110 организаций электроэнергетики различных форм собственности.

1.2. Общественное объединение – Всероссийский «Электропрофсоюз»². Общероссийский профессиональный союз, созданный в форме общественной организации для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах исполнительной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей.

1.3. Объединение РаЭл и ВЭП являлись сторонами коллективных переговоров по заключению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации³ на 2005-2006 годы.

2. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике

История урегулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики посредством заключения тарифного соглашения относится к началу 90-х годов XX века.

Придавая большое значение поступательному развитию взаимовыгодных отношений между работниками и работодателями в рамках социально-трудовых отношений в электроэнергетическом комплексе, стороны социального партнерства заключали тарифные соглашения с учетом задач и требований, предъявляемых к организациям в соответствующий период.

Целесообразность сложившейся структуры тарифного соглашения, наличие в нем тех или иных норм подтверждается более чем 10-летней практикой взаимоотношений сторон социального партнерства в отрасли.

Понимая необходимость и необратимость мероприятий, осуществляемых в ходе реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 11 июля 2001 г. № 526 «О реформировании электроэнергетики Российской Федерации», при заключении ОТС на 2005-2006 годы стороны социального партнерства сочли целесообразным продолжить эволюционный путь совершенствования документа, позволяющий сохранить значительную часть норм, затрагивающих интересы работников.

19 августа 2005 года Объединение РаЭл и ВЭП заключили ОТС на 2005-2006 годы, которое было зарегистрировано Федеральной службой по

¹ далее – Объединение РаЭл;

² далее ВЭП;

³ далее – ОТС



труду и занятости (Роструд) 17 февраля 2005 года с присвоением регистрационного номер № 1/05-06.

Одной из особенностей ОТС в электроэнергетике является наличие Приложения №1, содержащего актуальный перечень работодателей, на которых распространяется действие ОТС. В связи с этим при подготовке согласованного Отчета о ходе выполнения ОТС за 2005 год Объединение РаЭл и ВЭП взяли за основу перечень организаций, поименованных в Приложении № 1 к Соглашению, принявших на себя обязательства по исполнению условий Соглашения в порядке установленном сторонами социального партнерства (на 31.12.2005 года в Приложение №1 к ОТС включено 176 организации).

3. Специфика сферы действия ОТС на 2005-2006 годы.

ОТС в электроэнергетике, по сути, и по закону является публичным стандартом социально-трудовых отношений, в том числе для оценки государственным органами всех уровней экономической обоснованности инвестиций организаций в персонал. Данный документ важен как для работодателей, реализующих открытые и согласованные условия хозяйствования, так и для государственных органов, воспринимающих согласованную позицию работодателей как систематизированную и прогнозируемую.

Преимуществом ОТС в электроэнергетике перед аналогичными соглашениями в других отраслях промышленности является конкретность сферы его действия (Приложение №1 к ОТС содержит перечень работодателей, на которых распространяется действие ОТС) и определенность процедуры присоединения к его нормам, которой может воспользоваться любая организация отрасли, направившая в адрес Объединения РаЭл и ВЭП ходатайство о присоединении. Данное обстоятельство делает возможным однозначно идентифицировать субъекта предпринимательской деятельности отрасли, принявшего на себя обязательства в социально-трудовой сфере.

Целесообразность реализации подобного подхода к определению сферы действия ОТС подтвердилась обращениями в течение 2005 года целого ряда организаций отрасли с заявлениями о намерении присоединиться к ОТС. В течение 2005 года в Приложение №1 к ОТС было включено 66 организаций, не являющихся членами Объединения РаЭл (о каждом из внесенных дополнений ставился в известность регистрирующий орган – Роструд).

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

Реализация положений ОТС находится в зависимости от установления тарифов на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию



(мощность), а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями отрасли.

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

Процесс государственного регулирования деятельности организаций, по сути, полностью определяет доходную базу большинства энергокомпаний. Существующая практика регулирования деятельности организаций показывает, что доходы предприятий «заморожены», поскольку фактическая инфляция, как правило, выше запланированной, однако следует отметить и позитивную практику, где обязательства работодателя перед работниками учитываются в полном объеме.

Технологические особенности производства электрической и тепловой энергии и социальная значимость вырабатываемой электрической и тепловой энергии таковы, что управлять таким процессом должен только высококвалифицированный персонал.

Развивая социально направленные рыночные отношения, работодатели отрасли закрепили свои обязательства в ОТС, сделав их публичными и понятными. Вместе с тем, наличие у работодателя обязательств, связанных с выполнением условий ОТС, не должно рассматриваться как благотворительная деятельность, поскольку такие затраты обосновываются не только внутренними аспектами, но и проходят проверку сравнением с затратами других подобных организаций, осуществляющих деятельность на конкретном рынке труда.

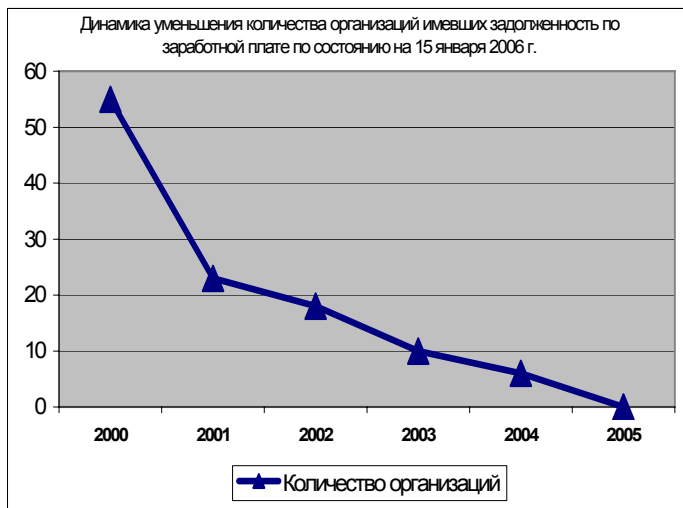
При рассмотрении дел по установлению тарифов работодатели представляют расчет средств на оплату труда, исходя из условий обязательного выполнения условий трудового законодательства, ОТС, коллективного договора, трудовых договоров. Работодатель также обязан не только предусмотреть, но и обеспечить выполнение своих обязательств, поскольку только такой подход позволит сохранить устойчивое положение энергокомпаний.

В ходе мониторинга выполнения ОТС выявлено следующее:

1. 50 процентов опрошенных организаций подтвердили, что при рассмотрении дел по установлению тарифов на электрическую и тепловую энергию регулирующие органы не учли в полной мере их обязательства, обусловленные наличием трудовых отношений. Наиболее распространенный сценарий определения средств на оплату труда заключался в минимальной индексации данной статьи затрат в соответствии с запланированными показателями инфляции.



2. Около четверти организаций сообщили, что периодически вынуждены были использовать минимальную тарифную ставку ниже предусмотренного ОТС уровня. Основной причиной явилось решение регулирующих органов устанавливать уровень заработной платы энергетиков, исходя из уровня других отраслей региона. Наличие нормативно закрепленных обязательств работодателя не вызвало адекватной оценки регулирующего органа.



В силу этого организации, установившие минимальную тарифную ставку ниже уровня, предусмотренного ОТС в предыдущем периоде, часто оставались «должниками перед работниками» и в последующем периоде.

Вместе с тем, все организации обеспечили своевременную оплату труда. Динамика снижения количества организаций, имеющих

задолженность по выплате заработной платы, приведена на Рис.1.

3. Значительная часть организаций указала, что учет обязательств организаций, связанных с предоставлением льгот, гарантий и компенсаций, в регулирующих органах, носит аналогичный характер. Известно достаточно случаев, когда регулирующий орган не включает в тариф расходы, предусмотренные организацией на выполнение условий ОТС или коллективного договора, отражающего территориальные особенности и сложившуюся практику в организации. Причем речь идет не о снижении, а о полном исключении той или иной льготы.

Последствия сложившейся ситуации в условиях развивающегося рынка характеризуются тем, что большинство электроэнергетических компаний не имеют возможности развивать производство, конкурировать на рынках труда, поскольку рентабельность производства является одной из самых низких в стране. Создание благоприятных условий для развития электроэнергетического сектора формирует основу развития всей экономики страны и каждого региона в частности.



II. Особенная часть. Анализ выполнения конкретных обязательств, предусмотренных ОТС.

Позиционируя ОТС как публичный стандарт социально-трудовых отношений и предъявляя дополнительные требования к полноте и объективности информации, сторонами социального партнерства был пересмотрен принципиальный подход к представляемой консолидированной информации об исполнении ОТС.

В рамках подготовки настоящего Отчета:

- разработан новый формат отчета, предполагающий детальное представление информации по исполнению каждого из обязательств, предусмотренных ОТС.
- разработана электронная анкета, позволяющая организациям значительно упростить порядок представления запрашиваемой информации.
- разработано программное обеспечение для снижения трудоемкости обработки информации, содержащейся в анкетах, и представления ее в обобщенном виде.

Основные особенности настоящего Отчета:

- содержит информацию об исполнении каждого пункта обязательств сторон социального партнерства;
- предполагает доведение обобщенной аналитической информации до Организаций, принявших в нем участие;
- содержит обобщенную информацию о практике реализации обязательств сторон социального партнерства, что позволяет организациям позиционировать себя по отношению к другим организациям – участникам ОТС, перенимать их передовой опыт.

Настоящий Отчет представляет собой:

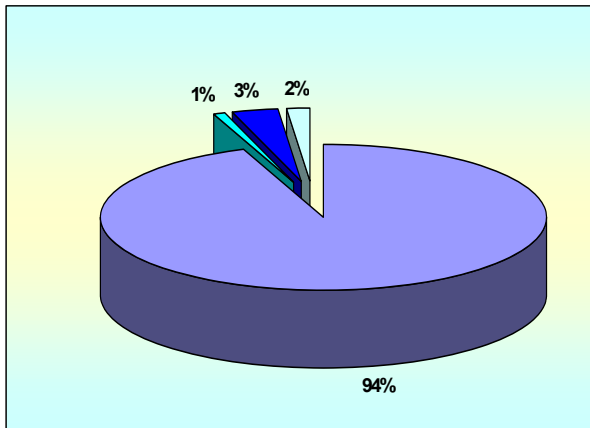
- анализ выполнения конкретных обязательств, предусмотренных ОТС (в целях наглядного представления полученного результата информация представлена в графическом виде);
- описание практики организаций по реализации того или иного обязательства работодателя (там, где предполагается вариативность);

Для облегчения восприятия большого объема информации в Отчете сведения об исполнении тех или иных обязательств разбиты по разделам, аналогичным разделам действующего ОТС.



Раздел 1. Общие положения.

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



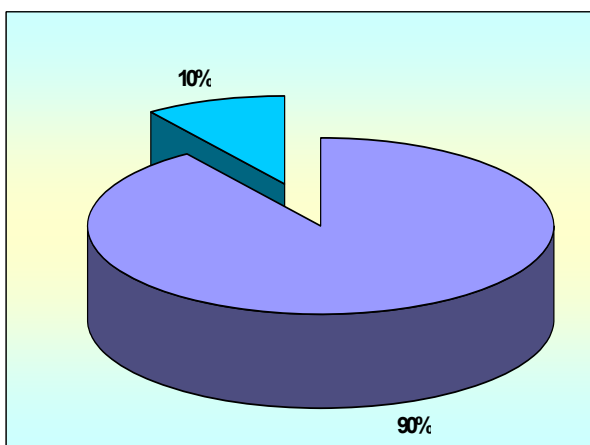
В 94% Организаций интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации.

В 1% Организаций интересы работников в сфере социального партнерства представляли профсоюзная организация и иные организации.

В 3% Организаций отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства.

2% Организаций предоставили данные по этому вопросу некорректно.

1.2. Информация о наличии в Организациях коллективных договоров.

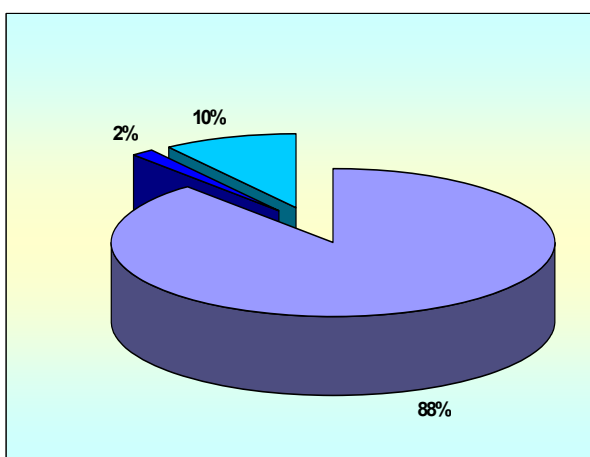


90% опрошенных Организаций ответили, что в отчетном периоде у них действовал коллективный договор.

В 10% Организаций коллективный договор в отчетном периоде отсутствовал ввиду того, что в результате реформирования эти Организации выделились как самостоятельные юридические лица. До заключения собственных коллективных договоров данные Организации руководствовались коллективными договорами АО-энерго, из которых они выделились, или локальными нормативными

актами.

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



В 88% Организаций действие коллективного договора распространялось на всех работников.

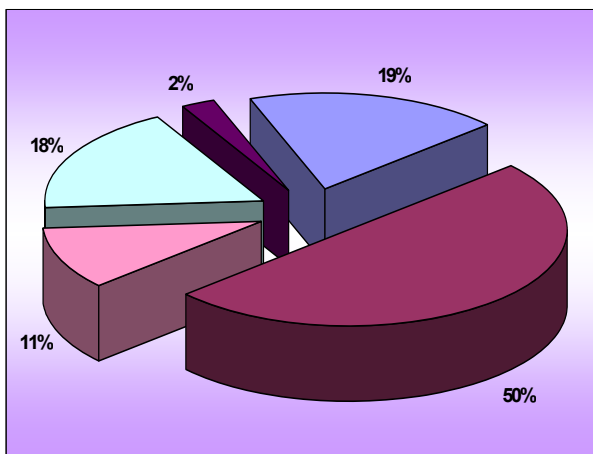
В 2% Организаций действие коллективного договора распространялось не на всех работников.

В 10% Организаций коллективный договор отсутствовал.



Раздел 2. Рабочее время и время отдыха.

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



В большинстве Организаций (50%) применяется 2-х сменный режим работы.

19% Организаций применяют 2-х и 3-х сменный рабочий режим.

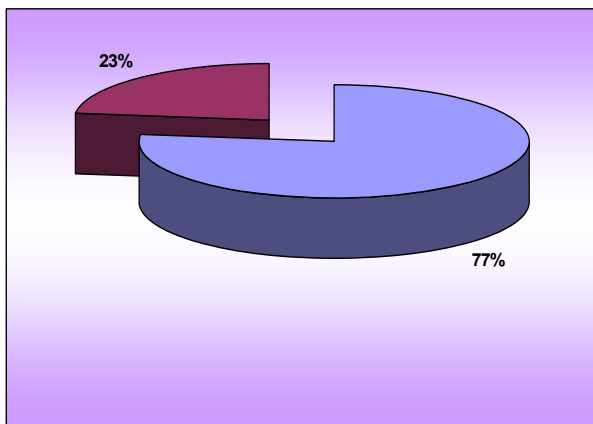
11% опрошенных Организаций ответили, что у них применяется 3-х сменный режим работы.

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

2% Организаций предоставили данные по этому вопросу некорректно.

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

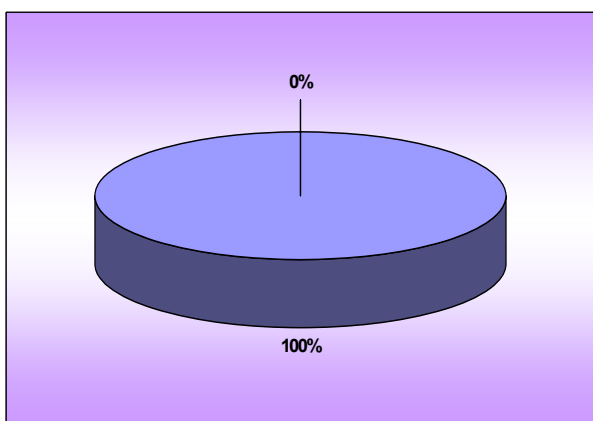
Из числа Организаций, применяющих многосменный режим работы:



77% используют «Отраслевой порядок установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и автоматизированных гидроэлектростанций Минтопэнерго России»,

23% Организаций Отраслевой порядок не применяют.

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

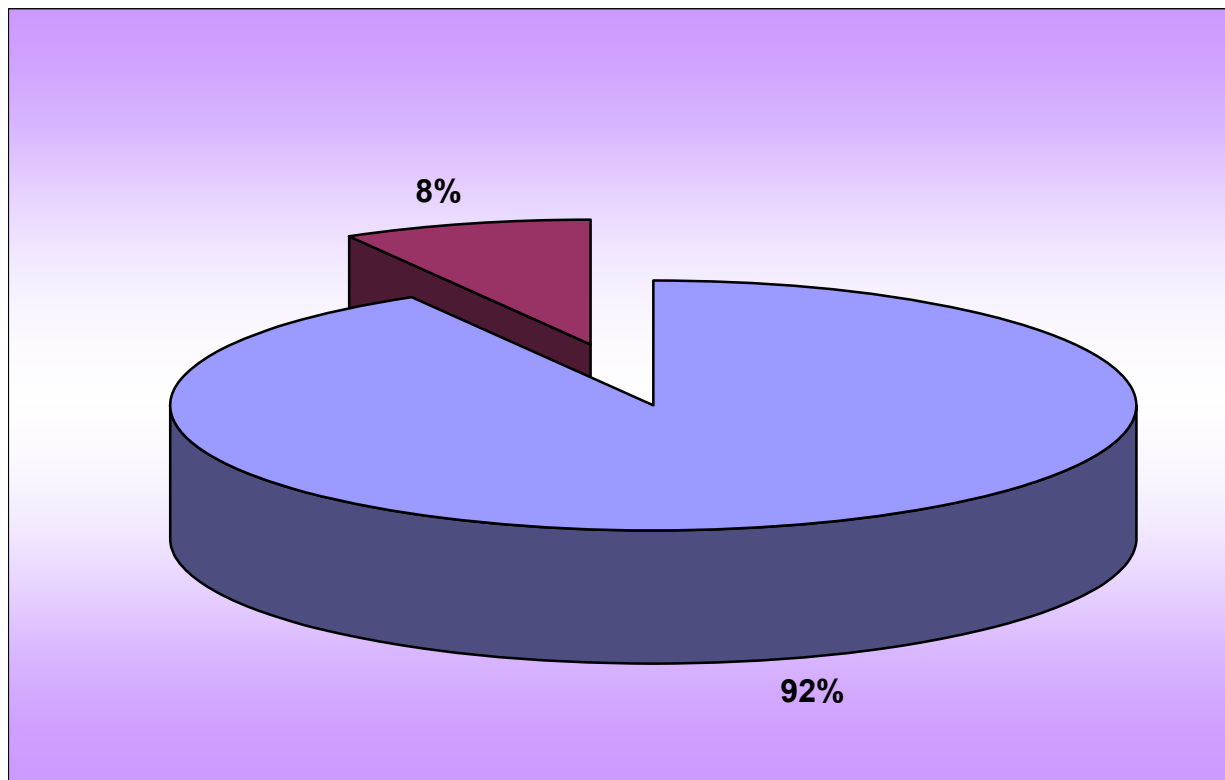


Во всех опрошенных Организациях работникам предоставлялся в отчетном периоде ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.



2.4. Практика предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

а) рождения ребенка;



92% Организаций предоставляли работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случае рождения ребенка.

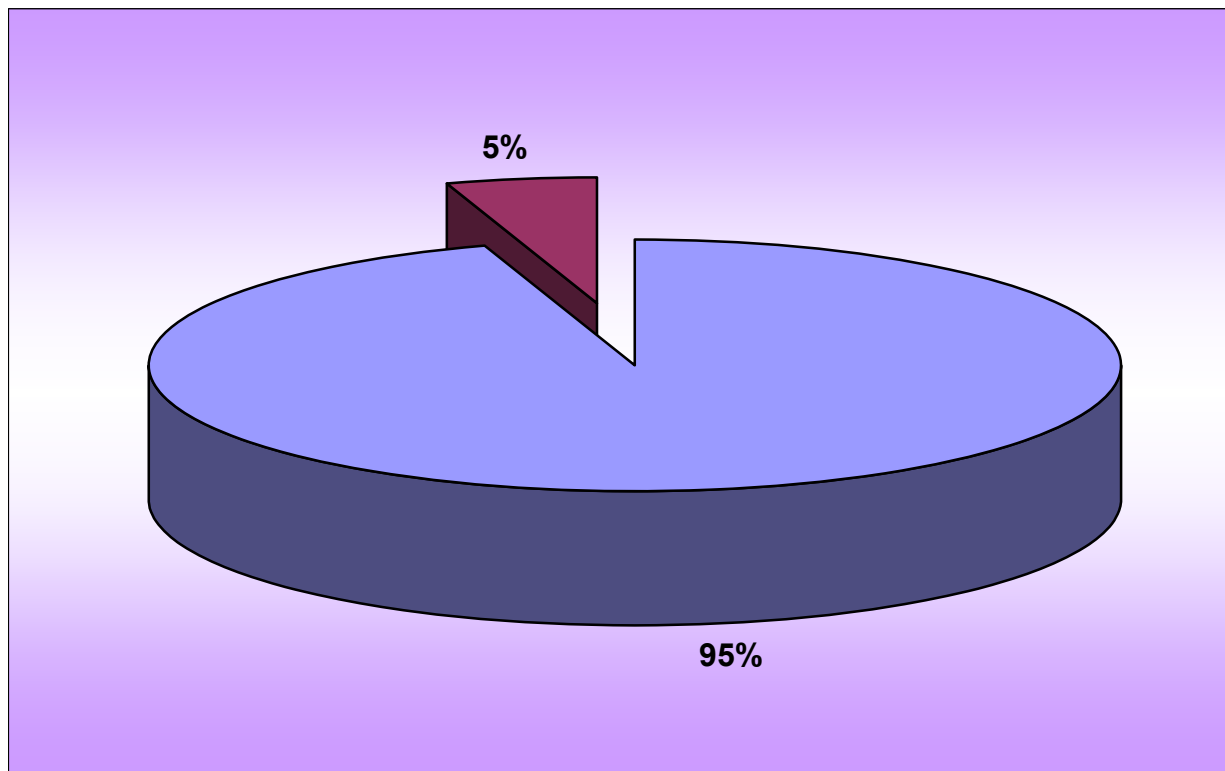
Статистика продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по случаю рождения ребенка:

- 27% Организаций – 1 рабочий день;
- 19% Организаций – 1 календарный день;
- 16% Организаций – 3 календарных дня;
- 14% Организаций – 3 рабочих дня;
- 10% Организаций – 2 рабочих дня;
- 3% Организаций – 2 календарных дня;
- 1% Организаций – 5 календарных дней;
- 1% Организаций – 7 календарных дней;
- 1% Организаций продолжительность дополнительного отпуска не указали.

В 8% Организаций подобный отпуск не предоставлялся (в подавляющем большинстве случаев – из-за отсутствия средств).



б) собственной свадьбы;



В 95% Организаций работникам предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска в случае их свадьбы.

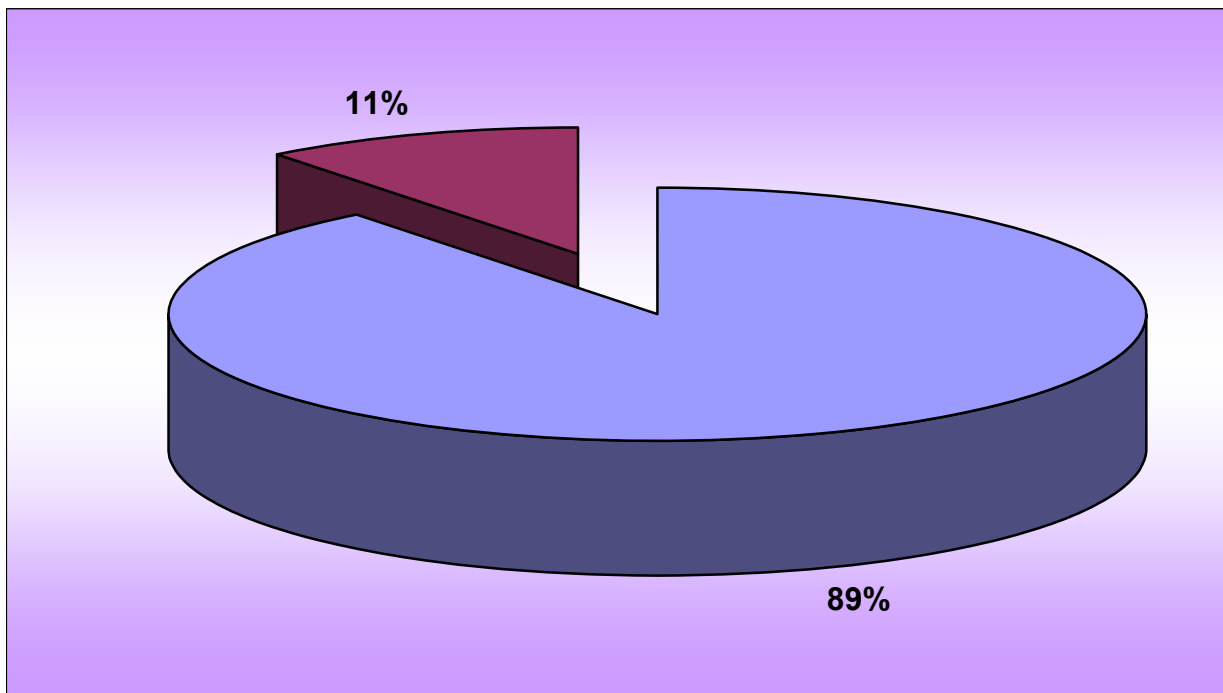
Статистика продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по случаю собственной свадьбы работника:

- 43% Организаций - 3 рабочих дня;
- 34% Организаций - 3 календарных дня;
- 8% Организаций - 2 рабочих дня;
- 3% Организаций - 1 рабочий день;
- 2% Организаций - 1 календарный день;
- 2% Организаций - 2 календарных дня;
- 2% Организаций - 5 календарных дней.
- 1% Организаций - 4 календарных дня;

5% Организаций не предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае собственной свадьбы работников.



в) свадьбы детей;



89% Организаций подтвердили, что предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае свадьбы детей работников.

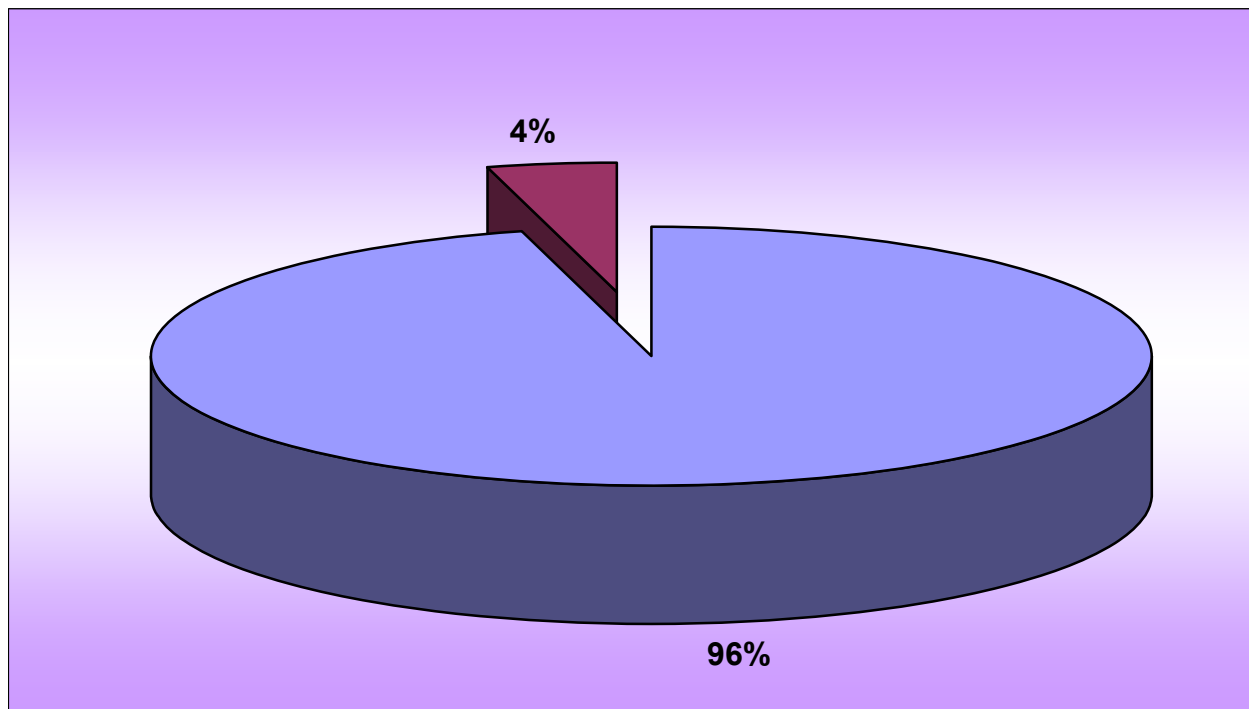
Статистика продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по случаю свадьбы детей работников:

- 36% Организаций - 3 рабочих дня;
- 26% Организаций - 3 календарных дня;
- 11% Организаций - 1 рабочий день;
- 8% Организаций - 1 календарный день;
- 4% Организаций - 2 рабочих дня;
- 3% Организаций - 2 календарных дня;
- 1% Организаций - 5 календарных дней.

11% Организаций не предоставляли дополнительных оплачиваемых отпусков в случае свадьбы детей работников.



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



96% Организаций подтвердили, что предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска в случае смерти супруга (супруги), членов семьи работника (детей, родителей, родных братьев и сестер).

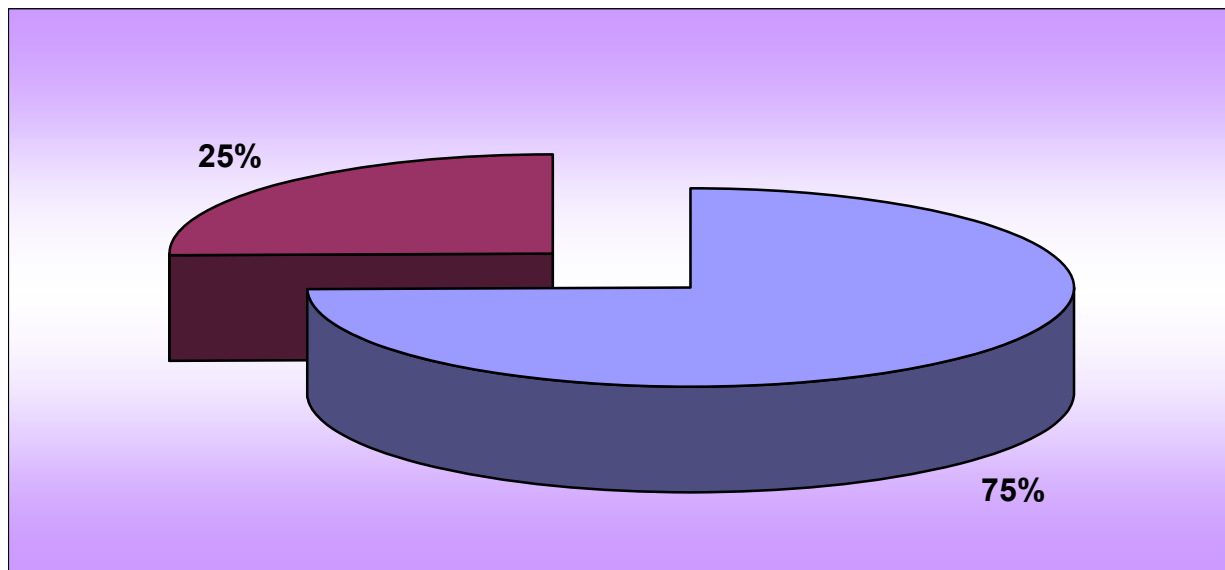
Статистика продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по данному основанию:

- 43% Организаций - 3 рабочих дня;
- 34% Организаций - 3 календарных дня;
- 4% Организаций - 2 рабочих дня;
- 4% Организаций - 2 календарных дня;
- 2% Организаций - 1 рабочий день;
- 2% Организаций - 4 рабочих дня;
- 2% Организаций - 7 рабочих дней;
- 2% Организаций - 5 календарных дней;
- 1% Организаций - 1 календарный день;
- 1% Организаций - 4 календарных дня;
- 1% Организаций предоставляют 3 календарных дня, но в случае смерти родных братьев и сестер 1 календарный день.

4% Организаций не предоставляли дополнительных оплачиваемых отпусков в случае смерти супруга (супруги), членов семьи работника (детей, родителей, родных братьев и сестер).



2.5. Прочие случаи предоставления оплачиваемых отпусков, не предусмотренные ОТС.



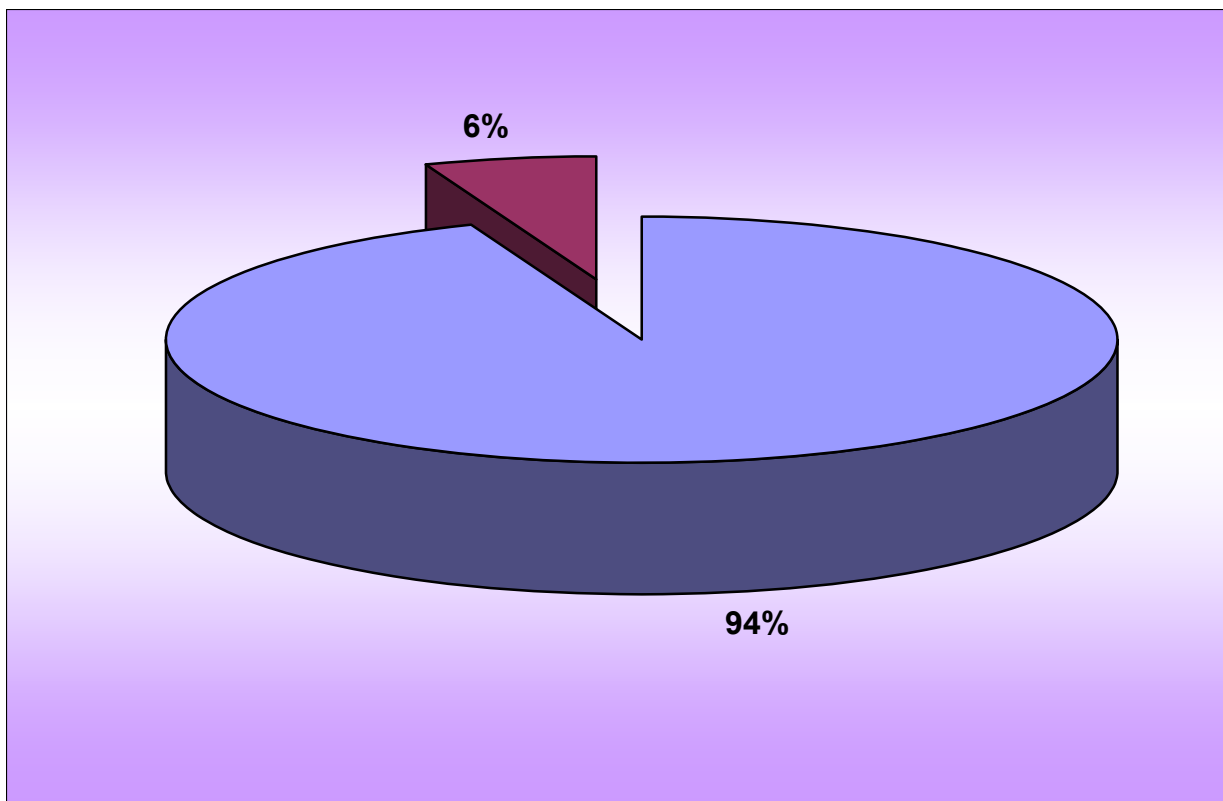
25% Организаций предоставляют оплачиваемые отпуска, не предусмотренные ОТС, в следующих случаях:

- проводы сына в Российскую Армию (1 календарный день) – 11 Организаций;
- работникам, не имеющим больничных листов в течение года – 4 Организации;
- за многосменный режим работы – 6 Организаций;
- членам добровольной пожарной (народной) дружины – 3 Организации;
- в день рождения работника, приходящийся на рабочий день или рабочую смену – 2 Организации;
- в день юбилея работника – 2 Организации;
- при переезде на новую квартиру – 3 Организации;
- работникам, проживающим в отдаленных поселках, для посещения медицинских учреждений, поликлиник в районных центрах – 1 Организация;
- женщинам – 1 Организация;
- женщинам, имеющим детей до 10 лет – 1 Организация;
- при повторном браке – 1 Организация;
- при предоставлении полного ежегодного основного оплачиваемого отпуска в зимний период – 1 Организация;
- усыновление ребенка – 1 Организация;
- за стаж работы в организации – 1 Организация;
- в случае смерти тещи, тестя, свекрови, свёкра, зятя, невестки – 1 Организация;
- в случае «золотой», «бриллиантовой» свадьбы родителей работника или родителей супруга(и) работника – 1 Организация;
- донорам – 1 Организация;
- ежемесячно одному из рабочих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими 18-летнего возраста – 1 Организация.

75% Организаций не предоставляют дополнительных отпусков в случаях, не предусмотренных в ОТС (за исключением отпуска за ненормированный рабочий день, который предоставляют 75% организаций, участвовавших в опросе).



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

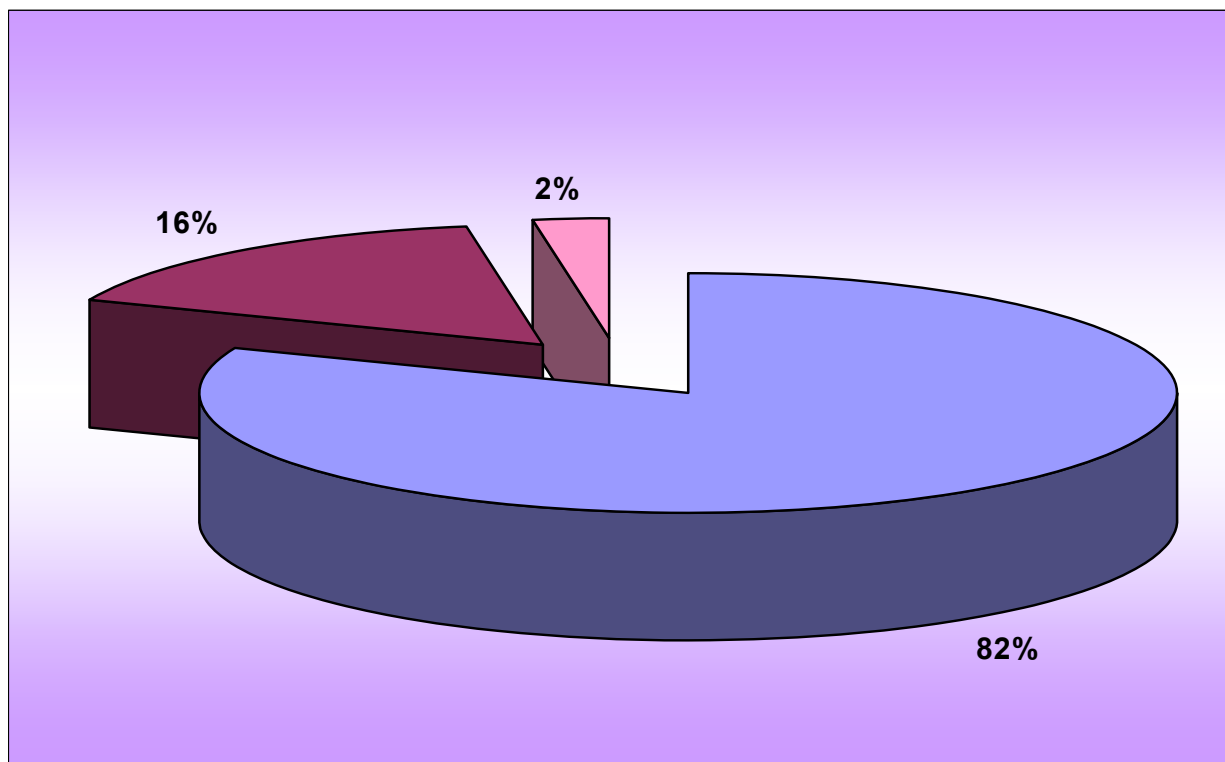


94% Организаций подтвердили, что предоставляли матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов (1-4 класс), дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

6% Организаций данную норму ОТС не выполнили.



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



82% Организаций ответили, что предоставляют дополнительные отпуска за вредные и тяжелые условия труда.

Статистика продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых по данному основанию:

- 11% Организаций - от 6 до 13 рабочих дней;
- 11% Организаций - от 7 до 14 календарных дней;
- 5% Организаций - от 6 до 12 календарных дней;
- 4% Организаций - от 2 до 5 календарных дней;
- 3% Организаций - от 1 до 12 календарных дней;
- 3% Организаций - от 3 до 14 календарных дней;
- 2% Организаций - от 1 до 4 календарных дней;
- 2% Организаций - от 1 до 6 календарных дней;
- 2% Организаций - от 1 до 14 календарных дней;
- 2% Организаций - от 2 до 12 календарных дней;
- 2% Организаций - от 2 до 14 календарных дней;
- 2% Организаций - от 3 до 5 календарных дней;
- 2% Организаций - от 3 до 7 календарных дней;
- 2% Организаций - от 3 до 8 календарных дней;
- 2% Организаций - от 3 до 12 календарных дней;
- 2% Организаций - от 4 до 14 календарных дней;
- 2% Организаций - от 5 до 10 календарных дней;
- 2% Организаций - от 5 до 14 календарных дней;
- 2% Организаций - от 1 до 5 рабочих дней;

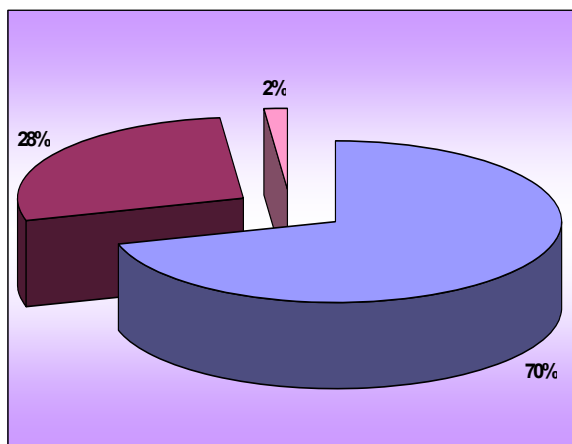


- 2% Организаций - от 1 до 12 рабочих дней;
- 1% Организаций - от 1 до 2 календарных дней;
- 1% Организаций - от 1 до 3 календарных дней;
- 1% Организаций - от 1 до 5 календарных дней;
- 1% Организаций - 2 календарных дня;
- 1% Организаций - от 2 до 4 календарных дней;
- 1% Организаций - 3 календарных дня;
- 1% Организаций - от 4 до 8 календарных дней;
- 1% Организаций - от 4 до 12 календарных дней;
- 1% Организаций - от 5 до 7 календарных дней;
- 1% Организаций - от 5 до 12 календарных дней;
- 1% Организаций - от 1 до 4 рабочих дней;
- 1% Организаций - 3 рабочих дня;
- 1% Организаций - от 3 до 8 рабочих дней;
- 1% Организаций - от 4 до 12 рабочих дней;
- 1% Организаций - от 5 до 12 рабочих дней;
- 1% Организаций - от 6 до 18 рабочих дней;
- 1% Организаций - от 7 до 14 рабочих дней.

В 16% Организаций отсутствуют рабочие места с вредными и тяжелыми условиями труда.

2% Организаций не предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда.

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



70% Организаций ответили, что в отчетном периоде все рабочие места с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда были своевременно аттестованными в соответствии с требованиями охраны труда.

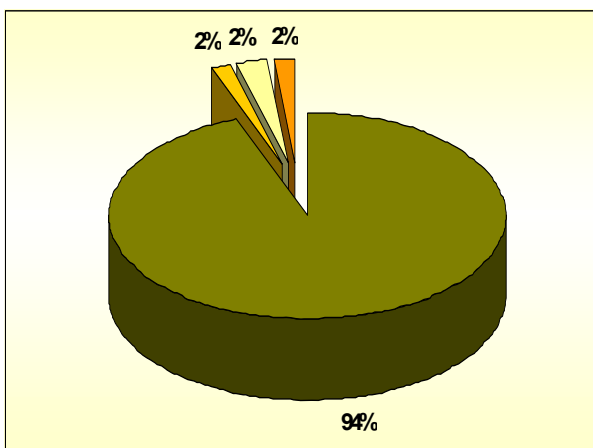
В 28% Организаций аттестации не было либо она была произведена не в полном масштабе или несвоевременно. Среди основных причин невыполнения этого требования были указаны недостаток средств на эти цели и отсутствие рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда. 2% Организаций данные по этому вопросу представили некорректно.



Раздел 3. Оплата труда.

3.1. Практика применения повышенной оплаты труда:

а) за работу в выходные дни;

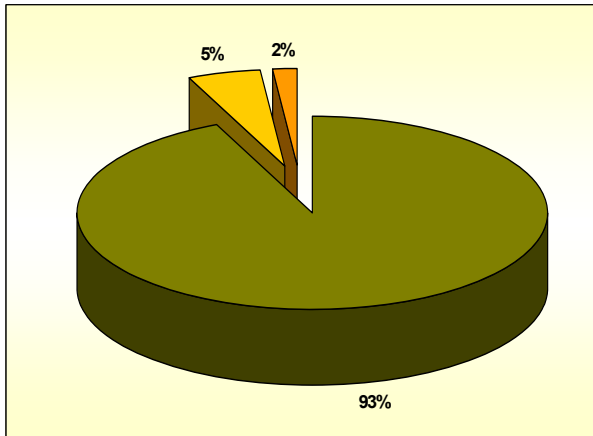


Подавляющее большинство Организаций (94%) подтвердили, что предусматривают уровень оплаты труда в выходные дни в размере двух тарифных ставок (должностных окладов). 2% Организаций не допускают привлечение работников к работе в выходные дни.

2% Организаций за работу в выходной день предусматривают предоставление другого дня отдыха.

2% Организаций не представили данных по этому вопросу.

б) в нерабочие праздничные дни;



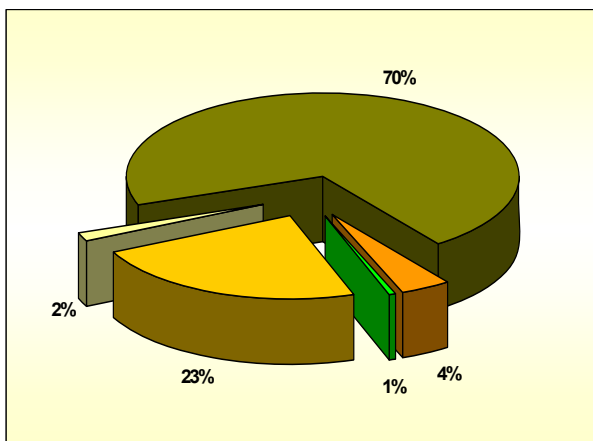
93% Организаций ответили, что у них предусмотрена оплата труда за работу в нерабочие праздничные дни в размере двух тарифных ставок (должностных окладов).

2% Организаций за работу в нерабочий праздничный день предусматривают предоставление другого дня отдыха.

5% Организаций не допускают привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни.



в) за сверхурочную работу.



74% Организаций ответили, что ими предусмотрена повышенная оплата труда за сверхурочную работу, в том числе:

- в 70% Организаций за первые 2 часа предусмотрена оплата сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;
- в 4% Организаций в двойном размере оплачиваются все часы сверхурочной работы.

2% Организаций не предусматривает повышенную оплату труда за сверхурочную работу, но предоставляет другое время

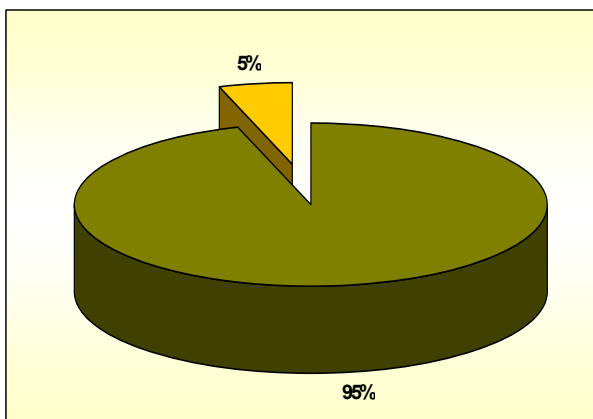
отдыха работникам.

23% Организаций не допускают привлечение работников к сверхурочным работам и не устанавливают в коллективном договоре порядок их оплаты.

1% Организаций предоставляет доплату в размере 25% месячной тарифной ставки водителям легковых автомобилей, что является нарушением трудового законодательства.

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

а) связи оплаты труда работников с результатами труда;



95% Организаций не получали претензий, жалоб, извещений о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду, связанных с обеспечением связи оплаты труда работников с результатами труда.

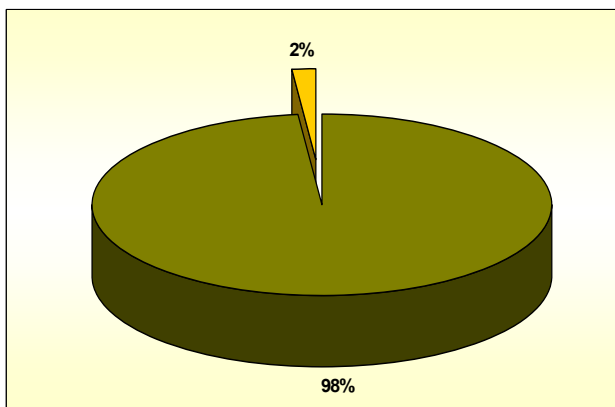
5% Организаций подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств, в том числе по следующим

причинам:

- по вопросам выплаты сумм при увольнении;
- в связи с установлением новых показателей премирования;
- в связи с исключением доплат за разъездной характер работы.



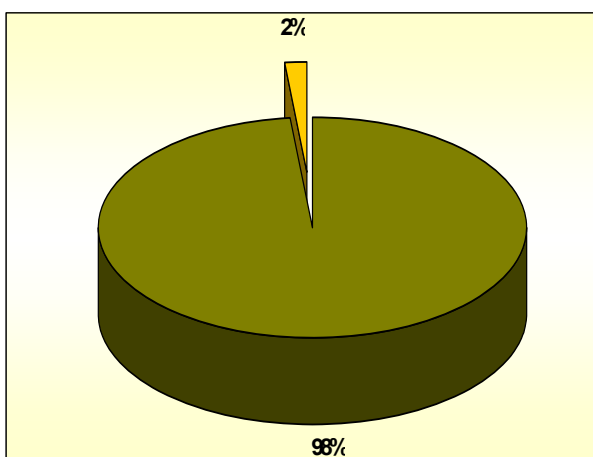
б) доведения до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;



98% Организаций ответили, что не получали со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензий и жалоб по данному вопросу.

2% Организаций не представили данных.

в) совершенствования нормирования труда.

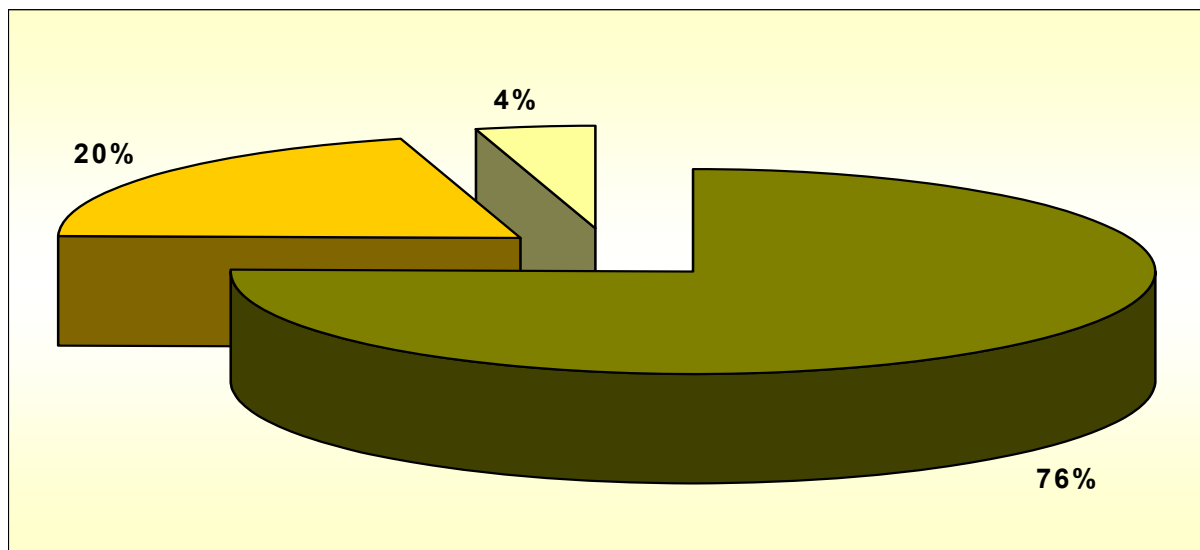


98% Организаций ответили, что не получали претензий и жалоб по данному вопросу.

2% Организаций подтвердили, что получали в отчетном периоде со стороны отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств, однако причины их возникновения не указаны.



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

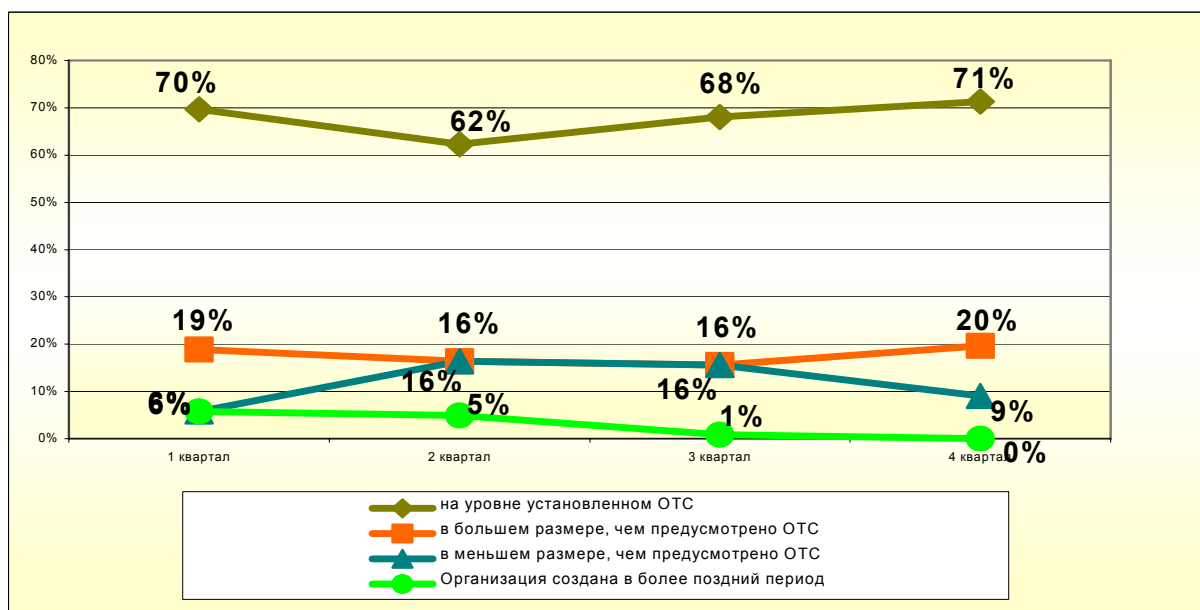


76% Организаций исполняли условия ОТС по установлению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда ППП на протяжении всего отчетного периода, в том числе в 15% Организаций ее уровень устанавливался в большем размере;

20% Организаций допускали нарушения условий ОТС по установлению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда в отдельные периоды 2005 года;

4% Организаций систематически не выполняли условия ОТС по установлению размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда в течение всего 2005 года.

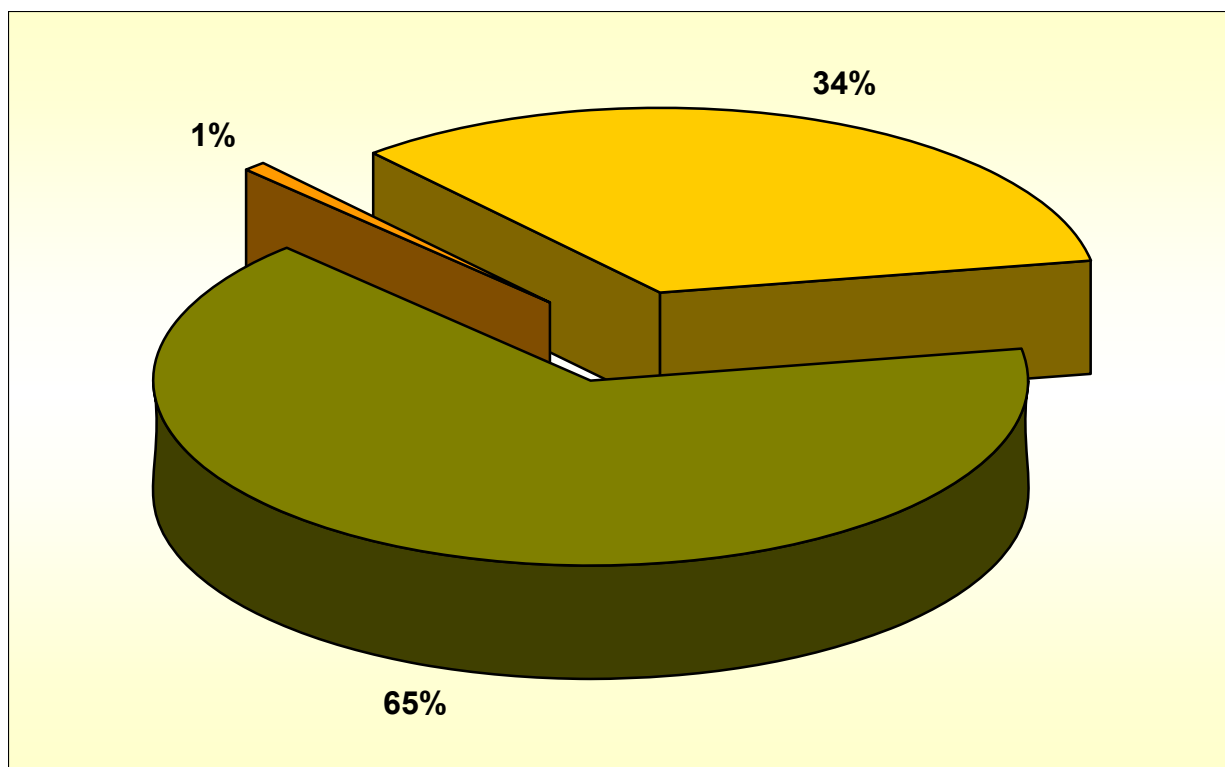
Динамика исполнения условия ОТС по минимальной месячной тарифной ставке рабочего 1 разряда за 2005 год.



Необходимо отметить, что количество Организаций, исполнявших условия ОТС в течение отчетного периода, колебалось в пределах от 76 до 94%.



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



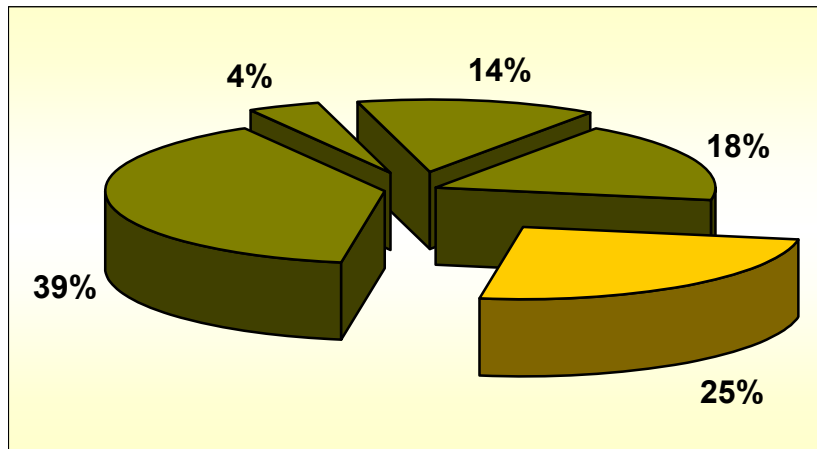
65% Организаций подтвердили, что у них изменяется размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.

34% Организаций сообщили, что у них отсутствует непромышленный персонал.

1% Организаций указали, что у них размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала изменяется в соответствии с повышением минимального размера оплаты труда работников бюджетной сферы.



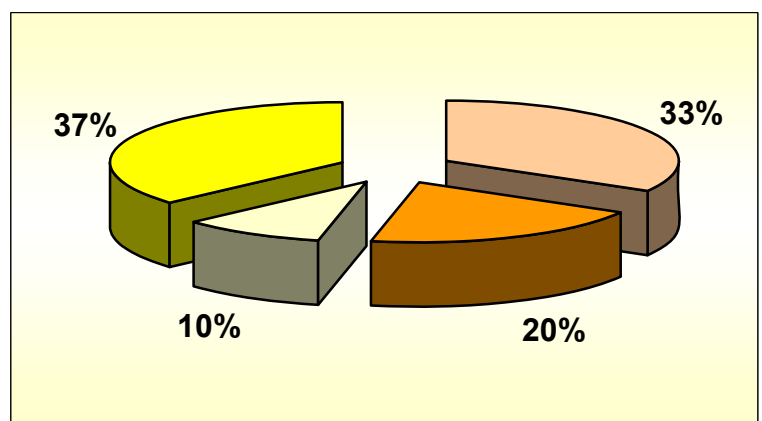
3.5. Практика премирования работников за выполнение заданий по рабочей мощности.



75% Организаций ответили, что не применяют премирование работников за выполнение заданий по рабочей мощности, в том числе:

- 39% Организаций ответили, что они не применяют данный вид премирования из-за отсутствия объекта премирования (вид деятельности Организации не связан с генерацией).
- 4% Организаций ответили, что не применяют данный вид премирования, т.к. выполнение заданий по рабочей мощности является показателем текущего премирования.
- 14% Организаций ответили, что премирование за выполнение заданий по рабочей мощности не производится из-за отсутствия источника финансирования (регулирующий орган не учитывает данные выплаты в тарифе).
- 18% Организаций ответили, что не применяют премирование работников за выполнение заданий по рабочей мощности без указания причин.

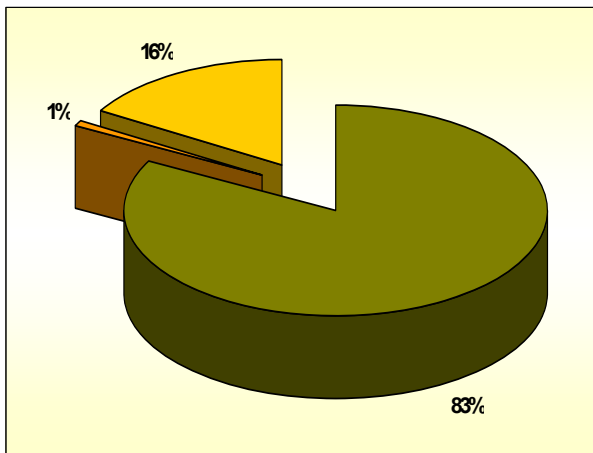
Из 25% Организаций, осуществляющих премирование работников за выполнение заданий по рабочей мощности:



- в 37% Организаций премирование за выполнение заданий по рабочей мощности осуществляют в размере до 100% тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- в 33% Организаций премия за выполнение заданий по рабочей мощности выплачивается в размере до 20% тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- в 20% Организаций данная премия выплачивается в размере до 50% тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- в 10% Организаций размер вышеуказанного премирования не превышает 75% тарифной ставки (должностного оклада) работника.



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

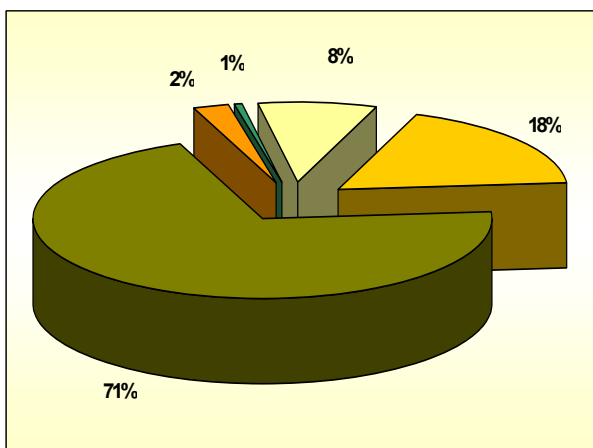


83% Организаций ответили, что у них предусмотрен повышенный размер оплаты труда за работу с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда.

16% Организаций сообщили об отсутствии у них рабочих мест с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда.

1% Организаций ответили, что в качестве компенсации за работу в условиях труда отклоняющихся от нормальных предоставляли дополнительные дни отдыха.

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



71% Организаций выполняет данную норму ОТС, предусмотрев оплату простоев не по вине работника в соответствии с законодательством, но не ниже тарифной ставки работника.

18% Организаций предусмотрели в Коллективном договоре порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства.

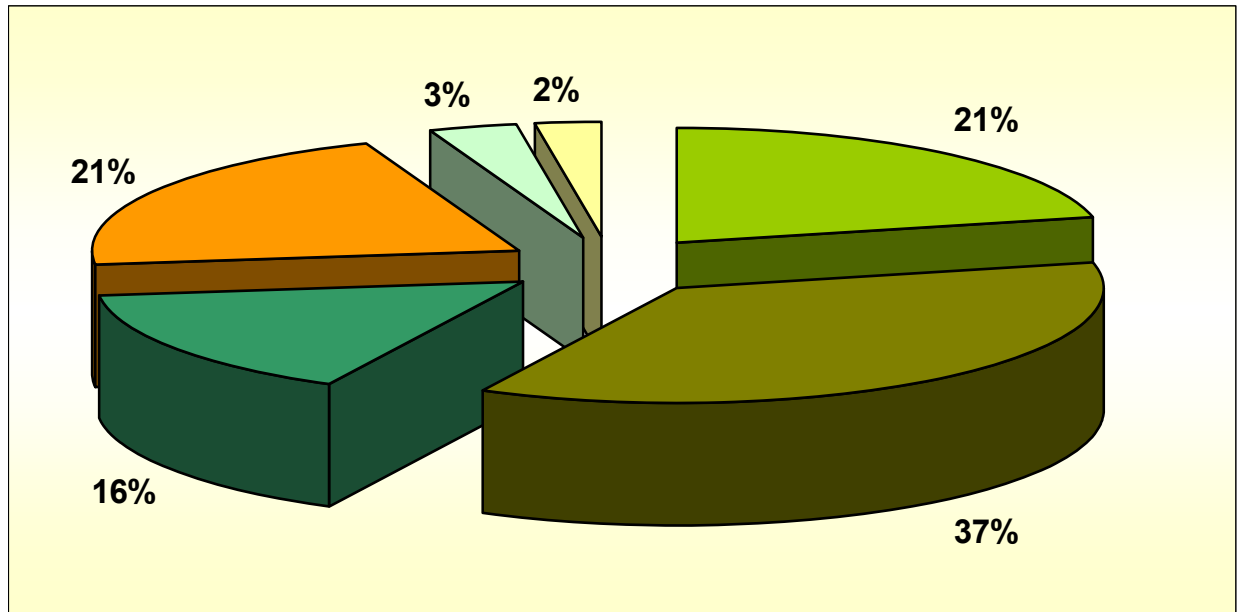
2% Организаций приняли на себя обязательства, в случае возникновения простоев не по вине работника, оплачивать их в размере 2/3 средней заработной платы.

1% Организаций допускает оплату простоев не по вине работника в размере 75% тарифной ставки.

8% Организаций, из-за отсутствия фактов простоев, не считают целесообразным определять порядок их оплаты в Коллективном договоре.



3.8. Практика учета условий ОТС, коллективного договора органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органами местного самоуправления при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию.



21% Организаций сообщили, что при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органами местного самоуправления полностью учитываются условия ОТС, коллективного договора.

37% Организаций ответили, что при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органами местного самоуправления частично учитываются условия ОТС, коллективного договора.

В 16% Организаций при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органами местного самоуправления минимально учитываются условия ОТС, коллективного договора (в рамках условий, детально определенных в ОТС).

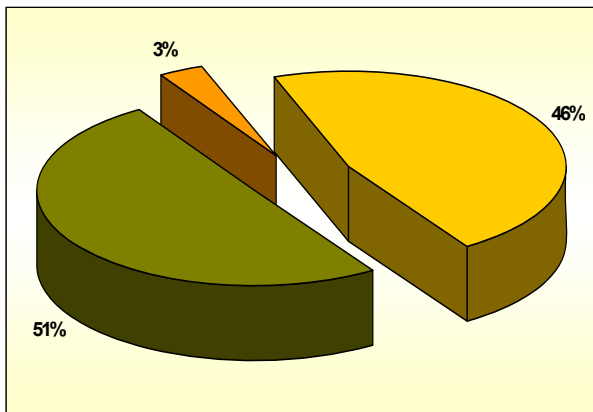
Для 21% Организаций при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органами местного самоуправления практически не учитываются условия ОТС, коллективного договора. При установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию органы исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органы местного самоуправления опираются на фактические данные предыдущего периода, при этом принимаются во внимание отдельные позиции ОТС.

3% Организаций занимаются нерегулируемым видом деятельности.

2% Организаций не предоставили данных по этому вопросу либо представили их в форме, не позволяющей их систематизировать.



3.9. Сведения о размерах средств на оплату труда, утвержденных регулируемыми органами на 2005 год.

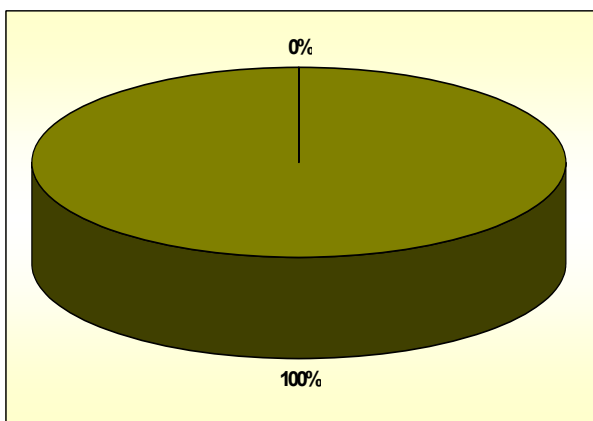


46% Организаций подтвердили, что регулирующим органом на 2005 год были утверждены средства на оплату труда в размере не ниже, чем определены в соответствии с порядком, предусмотренным ОТС.

51% Организаций ответили, что регулирующим органом утверждены средства на оплату труда на 2005 год в размере ниже, чем это предусмотрено пунктом 3.10 ОТС.

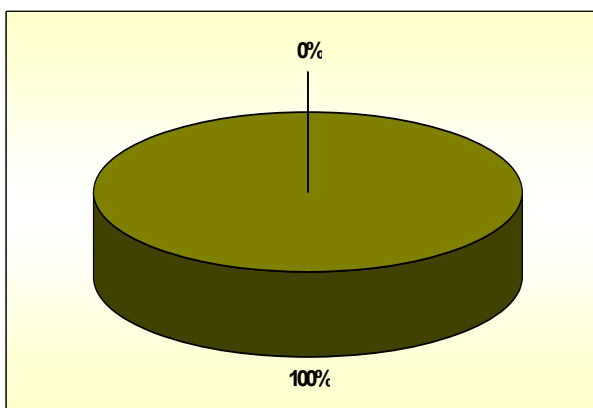
3% Организаций не осуществляют регулируемые виды деятельности.

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



Все Организации (100%) 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.

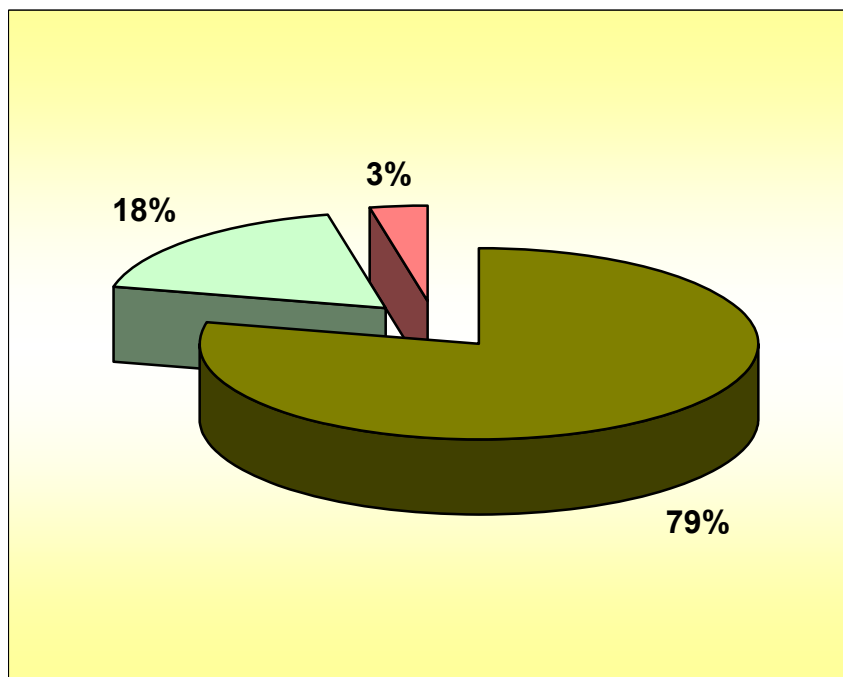
3.11. Сведения о своевременности выплаты заработной платы в Организациях в течение отчетного периода.



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



3.12. Структура доплат к тарифным ставкам (должностным окладам) работников за многосменный режим работы



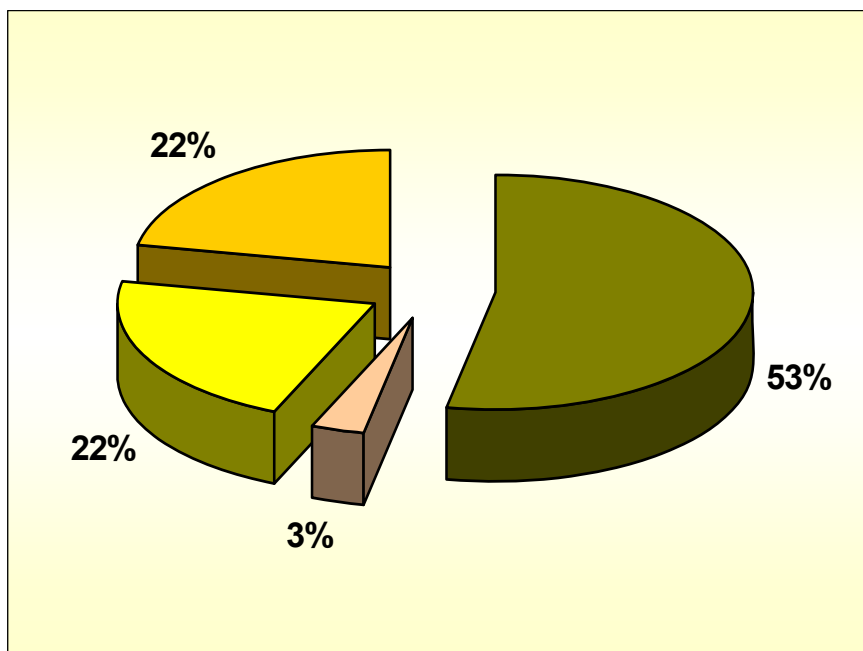
79% Организаций ответили, что ими производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме работы.

В 18% Организаций не применяется многосменный режим работы.

3% Организаций представили сведения о порядке оплаты многосменного режима работы некорректно.

Из числа Организаций, осуществляющих доплаты за многосменный режим:

- в 53% Организаций, при 2-х сменном режиме работы, выплачивается 40% должностного оклада за работу в ночную смену;
- в 22% Организаций при 3-х сменном режиме работы выплачивают 40% тарифной ставки (должностного оклада) за работу в ночную смену и 20% тарифной ставки (должностного оклада) за работу в вечернюю смену;
- в 22% Организаций предусмотрены доплаты за многосменный режим работы, но на условиях менее благоприятных, чем предусмотрено п. 3.14 ОТС;
- в 3% Организаций, при 2-х сменном режиме работы, выплачивается 60% должностного оклада за работу в ночную смену.



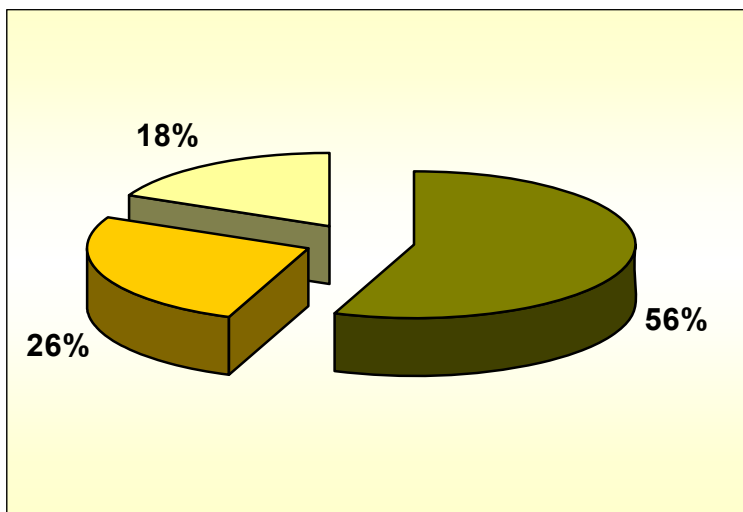


3.13. Практика оплаты в Организациях времени приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме.

56% Организаций подтвердили, что оплачивают время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме.

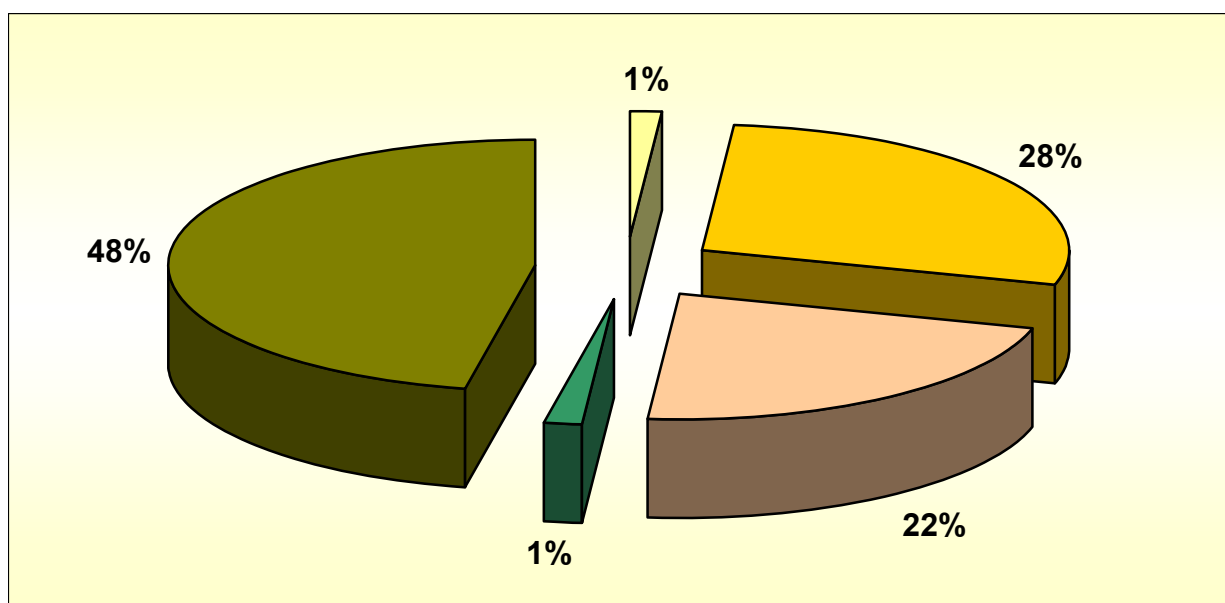
26% Организаций ответили, что не оплачивают это время.

В 18% Организаций нет оборудования, эксплуатируемого в безостановочном режиме.



Из числа Организаций, оплачивающих время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме:

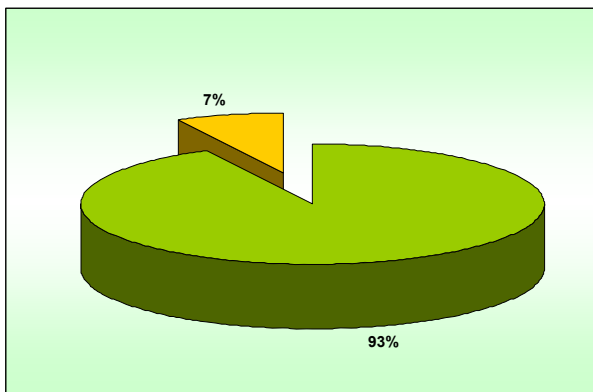
- 48% Организаций установили оплачиваемое время приемки смены продолжительностью 30 минут;
- 28% Организаций установили оплачиваемое время приемки смены продолжительностью 15 минут;
- 22% Организаций установили оплачиваемое время приемки смены продолжительностью 20 минут;
- 1% Организаций установили оплачиваемое время приемки смены продолжительностью 25 минут;
- 1% Организаций установили оплачиваемое время приемки смены продолжительностью 10 минут.





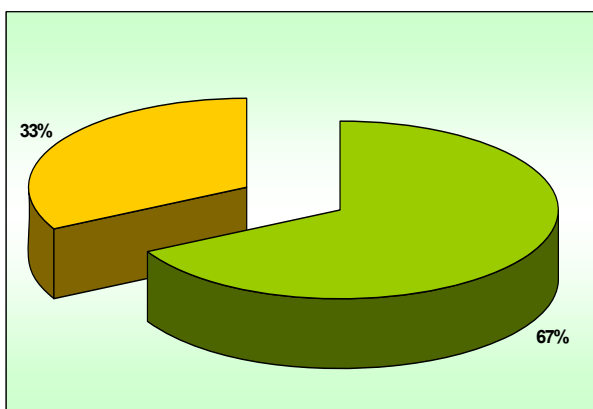
Раздел 4. Занятость

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



Подавляющее количество Организаций (93%), приславших заполненную надлежащим образом форму, подтвердили, что в отчетном периоде не получали со стороны общественной организации, комиссии по труду, отдельных работников претензии и жалобы, извещения о возбуждении судебных разбирательств, обращениях в инспекцию по труду по указанным основаниям. Вместе с тем 7% Организаций указали, что такие факты имели место.

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

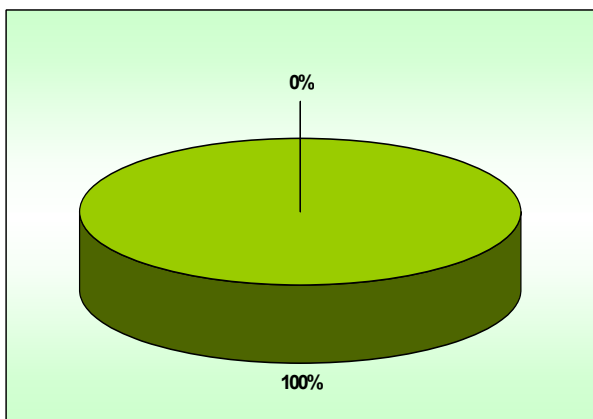


Большинство Организаций (67%) сообщили, что предусматривают предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений, направленным по предварительным заявкам.

33% ответивших указали, что данная норма ОТС в Коллективном договоре Организации не предусмотрена.

4.3. Практика проведения в

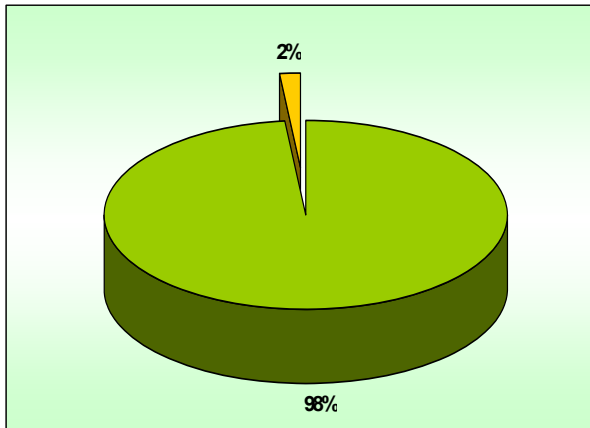
Организациях периодического обучения



Все организации (100%) подтвердили, что ими предусмотрено периодическое обучение работников.



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

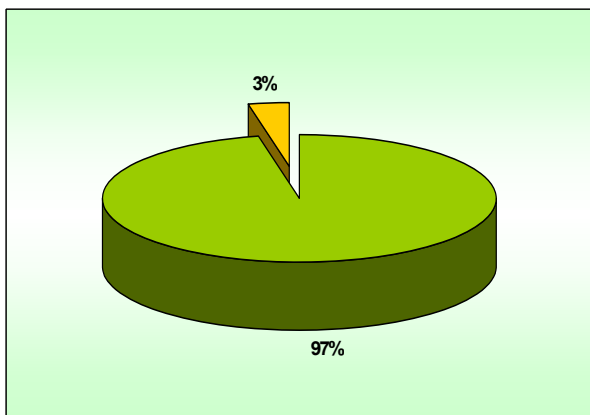


Практически все организации (98%) ответили, что сохраняют за работником среднемесячный заработок на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

2% Организаций, в силу того, что были созданы в конце отчетного периода, не направляли своих работников на переподготовку с отрывом от производства.

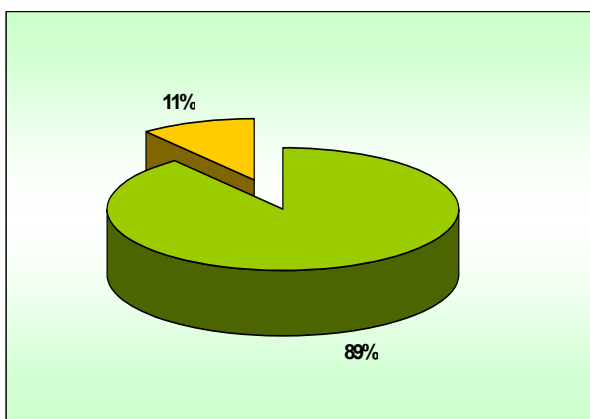
4.5. Реализация мероприятий направленных на минимизацию сокращения численности или штата работников:

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



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

б) переподготовка кадров с целью их перемещения внутри Организации.

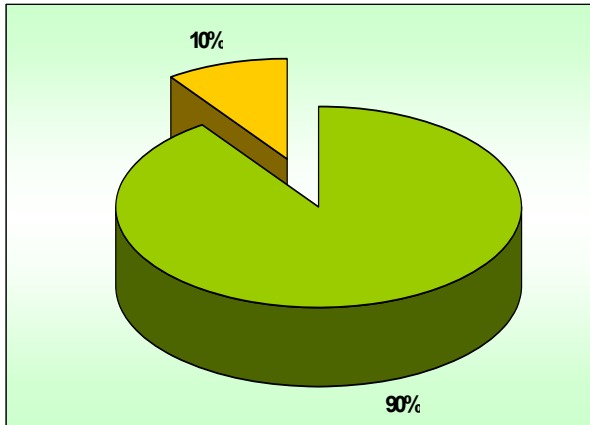


89% Организаций ответили, что предусматривают переподготовку кадров с целью их перемещения внутри Организации.

11 % Организаций сочли нецелесообразным использовать данный механизм при сокращении численности или штата работников.



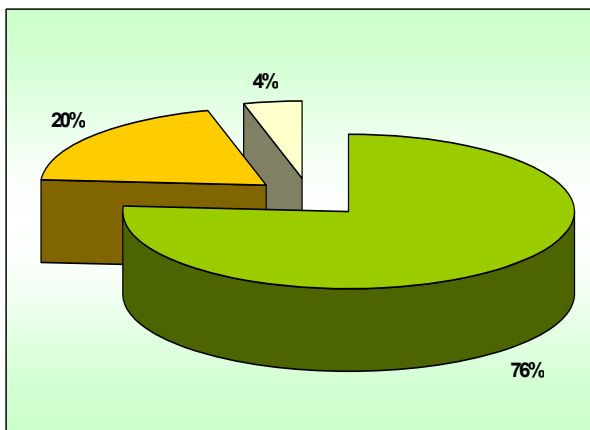
4.6. Практика предоставления работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.



90% ответивших подтвердили, что они предусматривают предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информацию о вакансиях в других филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях.

10% Организаций не предусматривают предоставление такой информации.

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

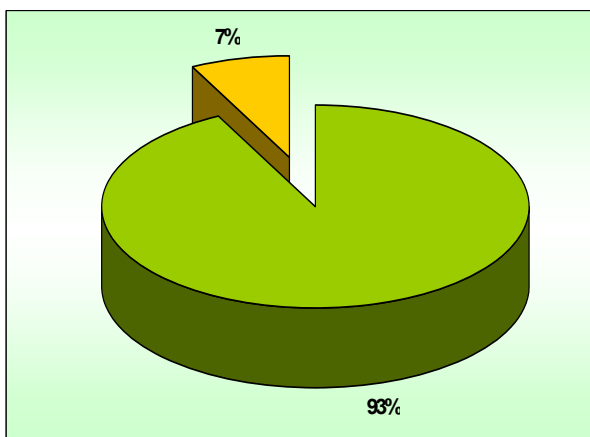


76% Организаций предусматривали предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы.

20% Организаций не предусматривали предоставление такого времени.

4% Организаций предоставили информацию некорректно.

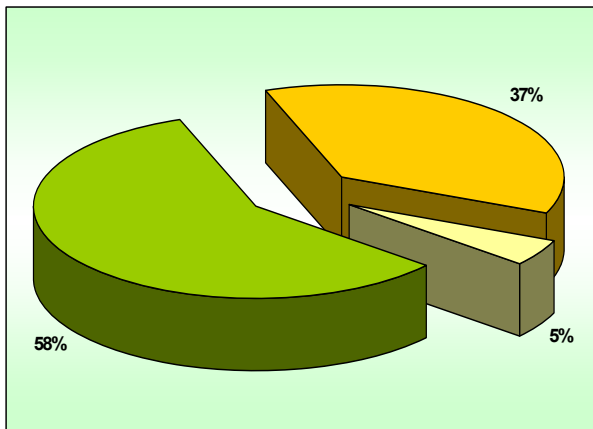
4.8. Сведения о массовых увольнениях в Организациях.



93% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде массовые увольнения отсутствовали, однако в 7% Организаций такие случаи были, в основном в результате реформирования и выделения непрофильных видов деятельности.



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

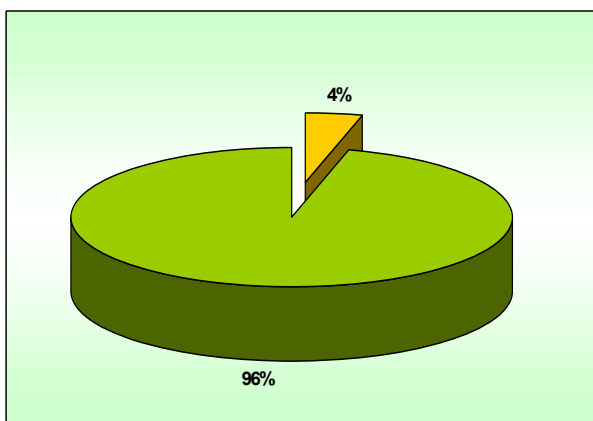


37% респондентов сообщили, что в их Организациях были основания для применения порядка оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренного пунктом 4.4 ОТС.

В 5% Организаций применялся иной порядок оформления трудовых отношений (в основном в порядке перевода).

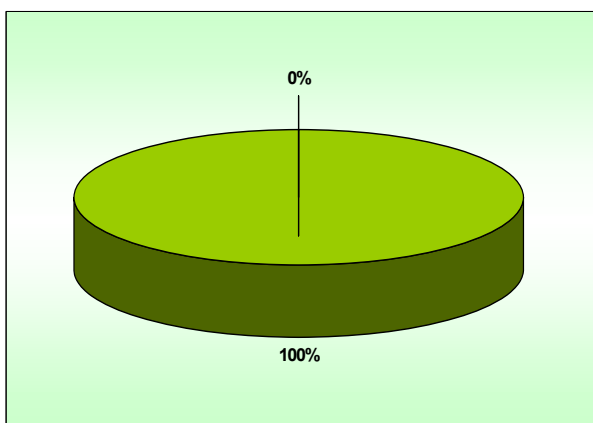
В 58% Организаций данная норма не была востребована.

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



В 4% Организаций имели место случаи расторжения отношений с работниками при расторжении трудовых споров в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей. В остальных Организациях (96%) таких случаев не было.

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

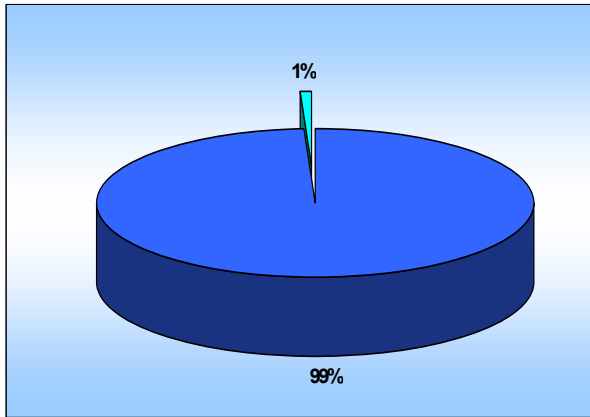


Ни в одной из опрошенных Организаций в отчетном периоде не имели место трудовые споры, связанные с расторжением трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей.



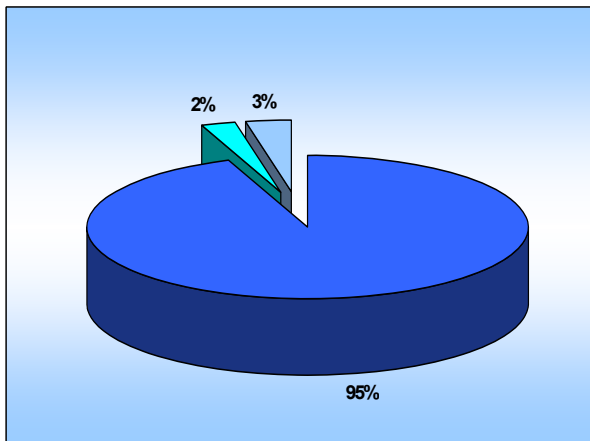
Раздел 5. Охрана труда.

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



Только 1 % Организаций подтвердил получение в отчетном периоде извещений о возбуждении судебных разбирательств и обращениях в инспекцию по труду, связанных с нарушением его прав в области охраны труда.

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



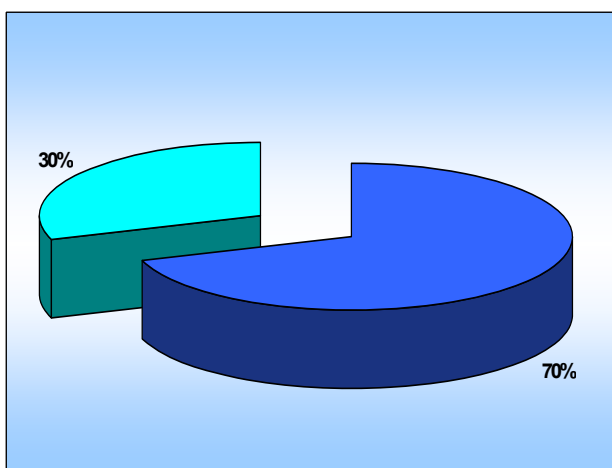
95% Организации сообщили, что ими предусмотрено обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

В 5% Организаций данная норма не выполнялась, в том числе:

2% - в Организации нет уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

3% - без уточнения причины.

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

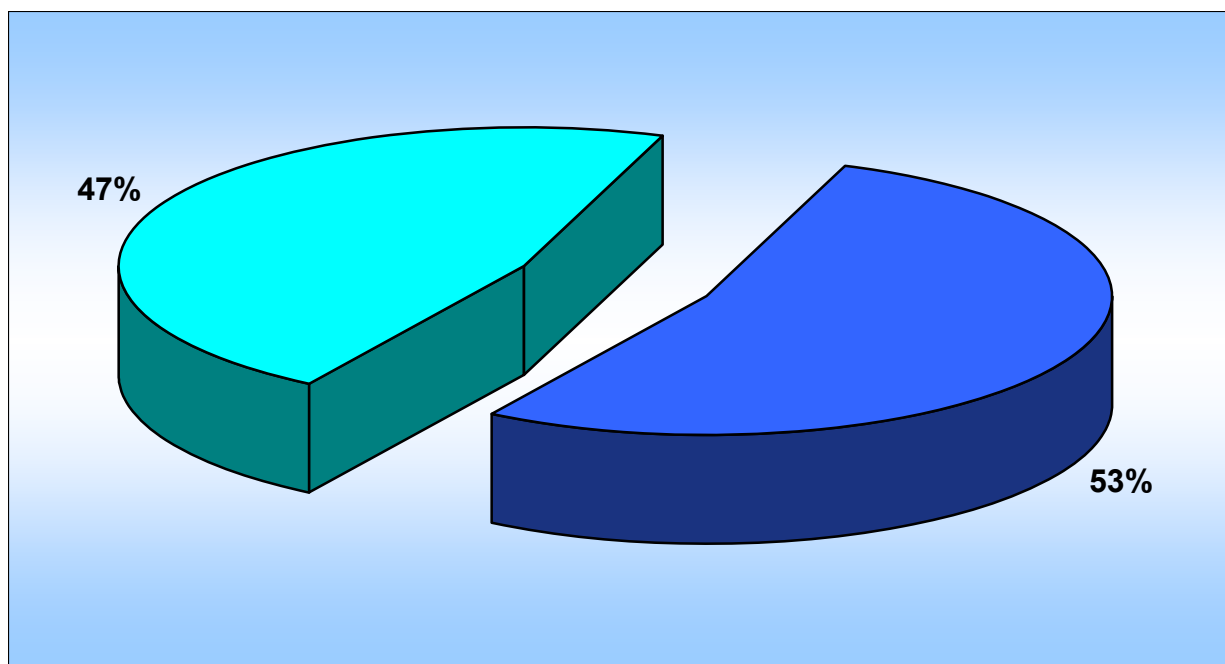


70% Организаций предусмотрели проведение конкурсов на звание «Лучший по профессии» среди машинистов турбин и блоков, электромонтеров и других профессий.

30% Организаций сообщили, что они не проводят подобных конкурсов.



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



В 53% ответов указано, что в Организации предусмотрено проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

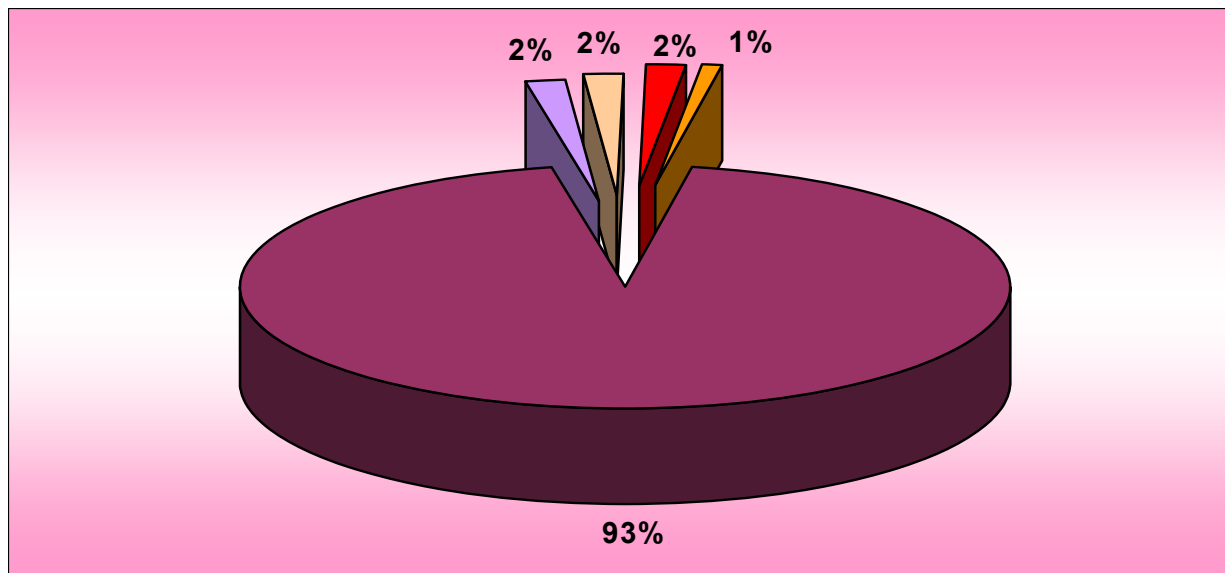
47% Организаций не предусматривают проведение подобных конкурсов.



Раздел 6. Льготы, гарантии и компенсации.

6.1. Сведения о выплатах единовременного пособия:

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



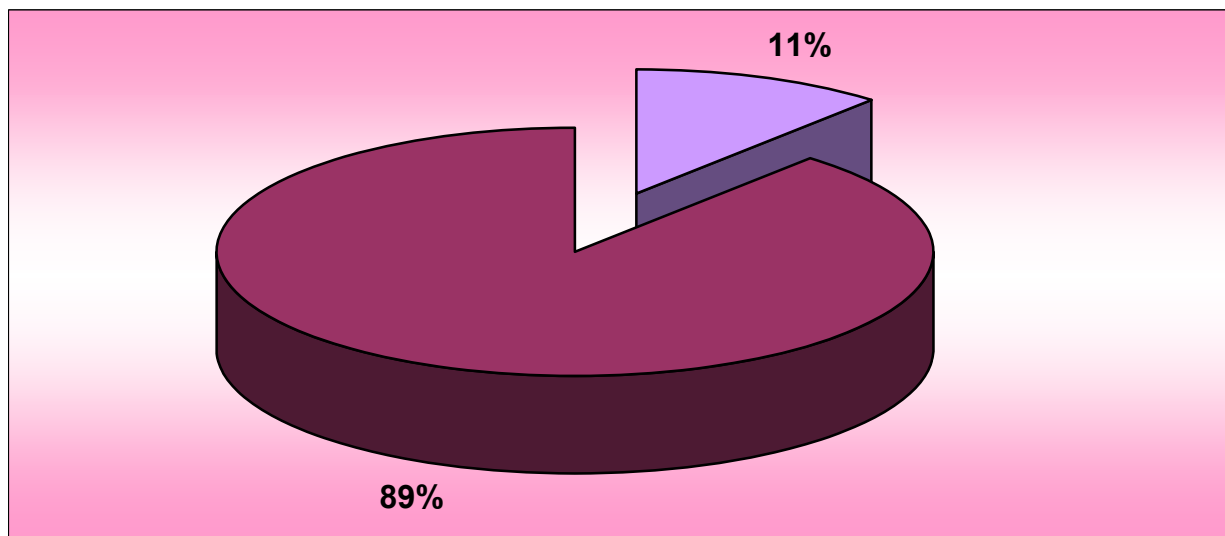
В 93% Организаций предусмотрена выплата единовременного пособия в случае гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего.

В 2% Организаций данное пособие выплачивается в большем размере.

В 2% Организаций данное пособие выплачивается в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС.

В 2% Организаций пособие по вышеуказанному основанию не предусмотрено Коллективным договором.

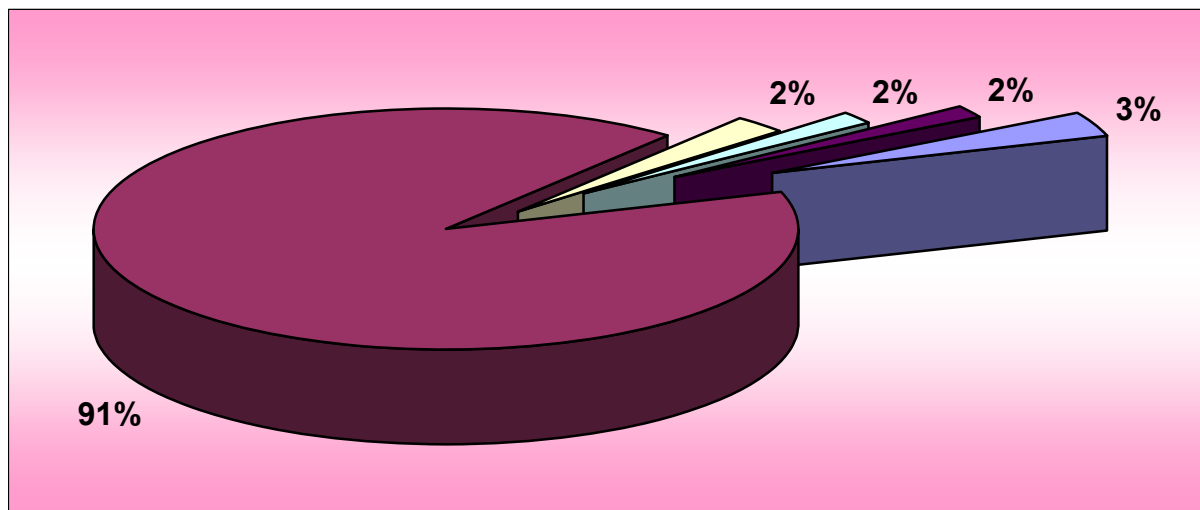
1% Организаций не ответили на данный вопрос.



Только 11% Организаций сообщили, что в отчетном периоде у них были несчастные случаи, повлекшие за собой необходимость предоставления выплат по данному основанию.



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



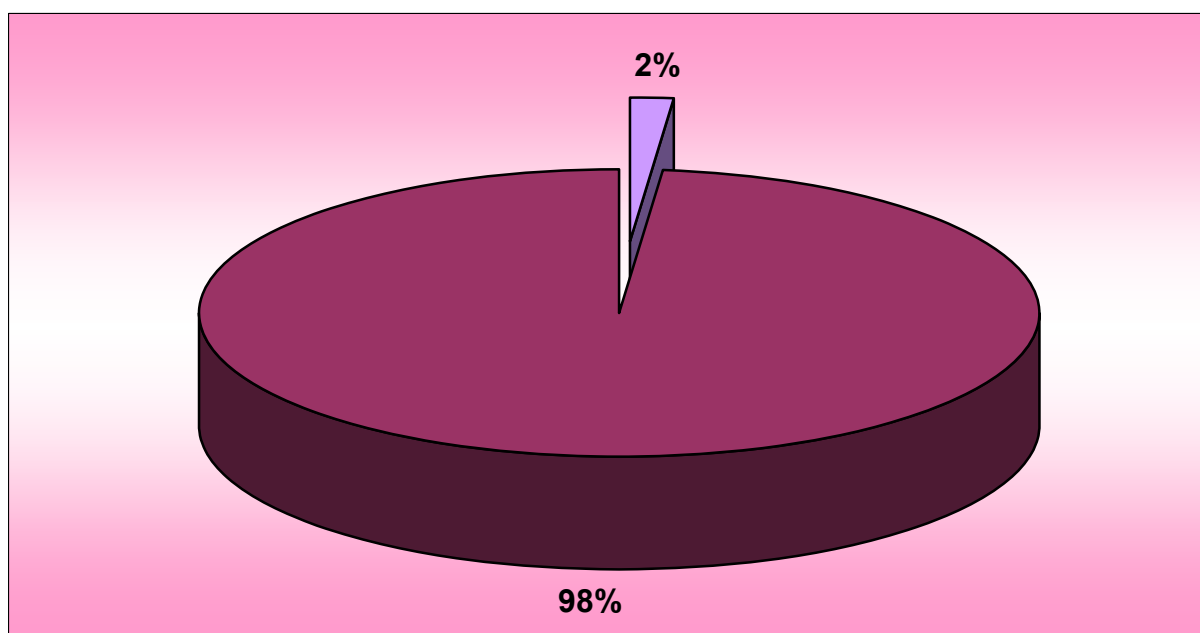
91% Организаций сообщили, что у них размер данной выплаты установлен на уровне, предусмотренном ОТС.

2% Организаций предусмотрели данную выплату в большем размере.

2% Организаций установили размер выплаты по данному основанию ниже, чем это предусмотрено в ОТС.

2% Организаций не указали порядок предоставления данной выплаты.

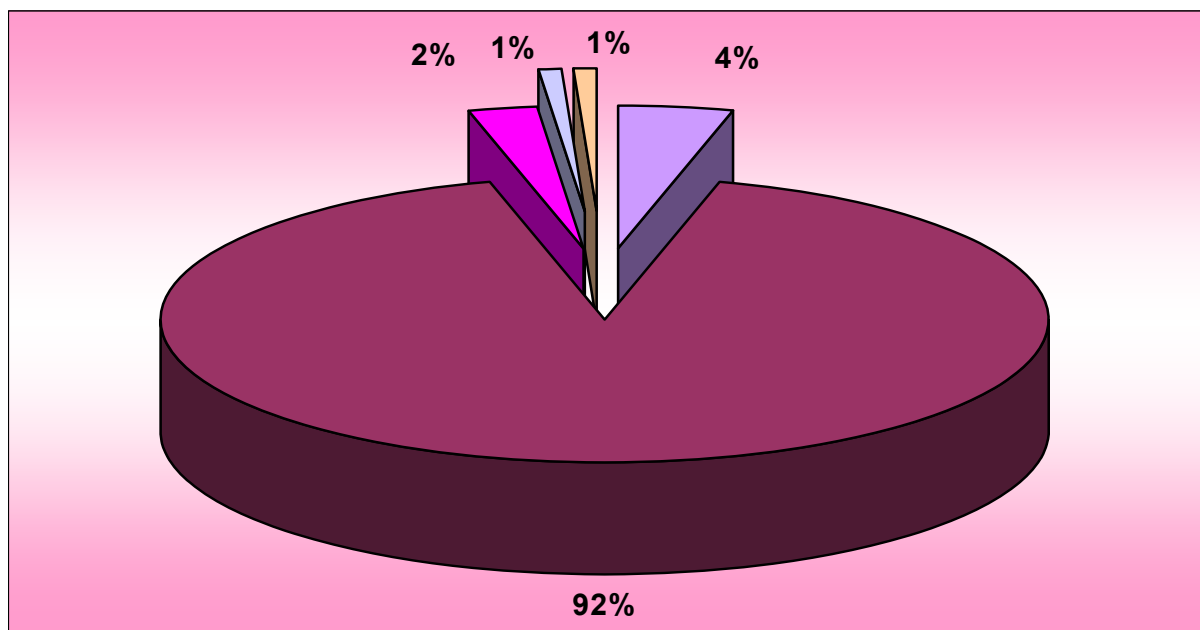
В 3% Организаций выплата единовременного пособия при получении инвалидности (1 группы) по вине работодателя или профзаболевании Коллективным договором не предусмотрена.



2% Организаций сообщили, что в отчетном периоде у них производились выплаты по данному основанию.



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



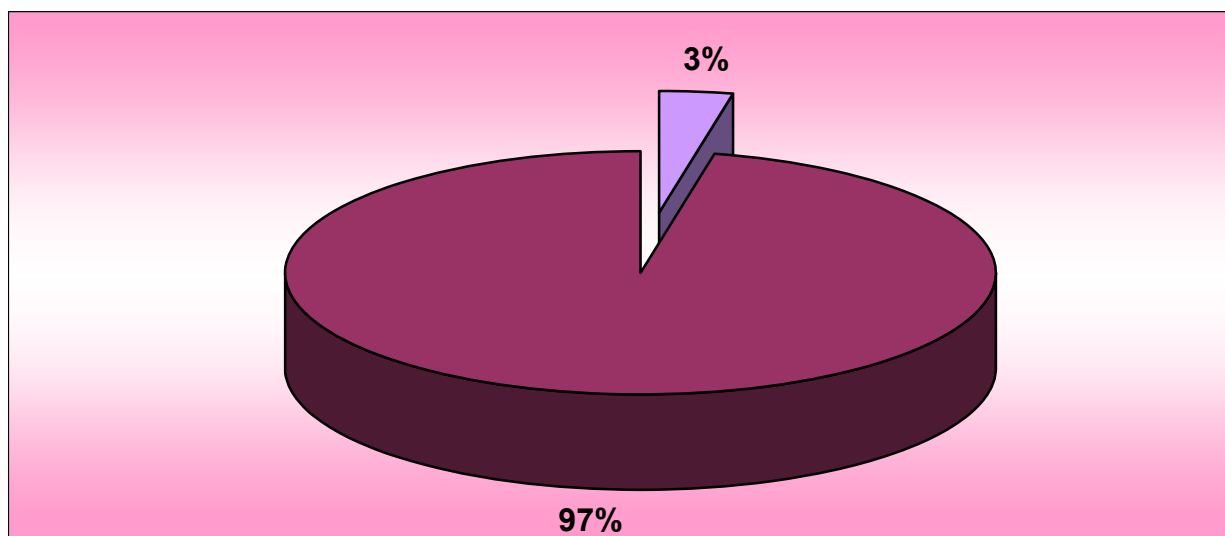
92% Организаций сообщили, что у них размер данной выплаты установлен на уровне, предусмотренном ОТС.

2% Организаций предусмотрели данную выплату в большем размере.

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

1% Организаций не указали порядок предоставления данной выплаты.

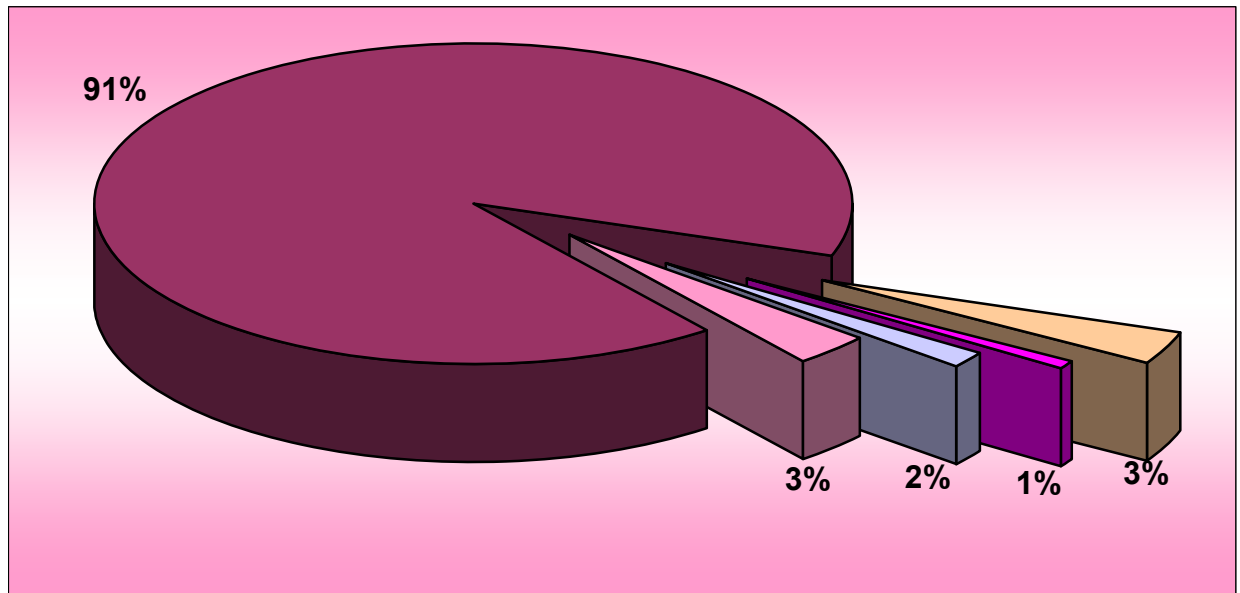
В 4% Организаций выплата единовременного пособия при получении инвалидности (2 группы) по вине работодателя или профзаболевании Коллективным договором не предусмотрена.



3% Организаций сообщили, что в отчетном периоде у них производились выплаты по данному основанию.



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



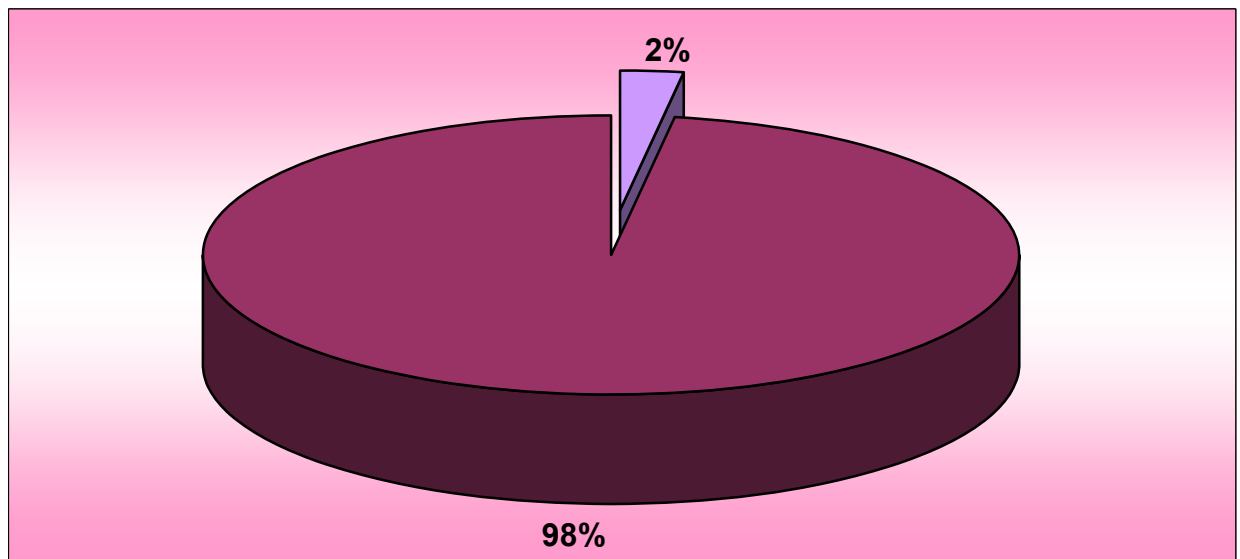
91% Организаций сообщили, что у них размер данной выплаты установлен на уровне, предусмотренном ОТС.

3% Организаций предусмотрели данную выплату в большем размере.

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

2% Организаций не указали порядок предоставления данной выплаты.

В 3% Организаций выплата единовременного пособия при получении инвалидности (3 группы) по вине работодателя или профзаболевании Коллективным договором не предусмотрена.

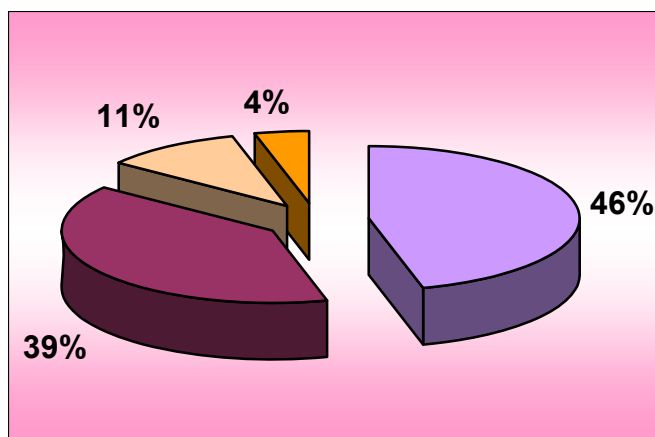


2% Организаций сообщили, что в отчетном периоде у них производились выплаты по данному основанию.



6.2. Практика предоставления доплат к пособиям:

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



46% Организаций подтвердили, что у них предусмотрена данная доплата в следующих размерах:

- в 6% Организаций - от 150 до 499 рублей в месяц;
- в 6% Организаций - от 500 до 999 рублей в месяц;
- в 5% Организаций - от 1000 до 2000 рублей в месяц;
- в 1% Организаций - свыше 2000 рублей в месяц;
- в 11% Организаций - от 0,5

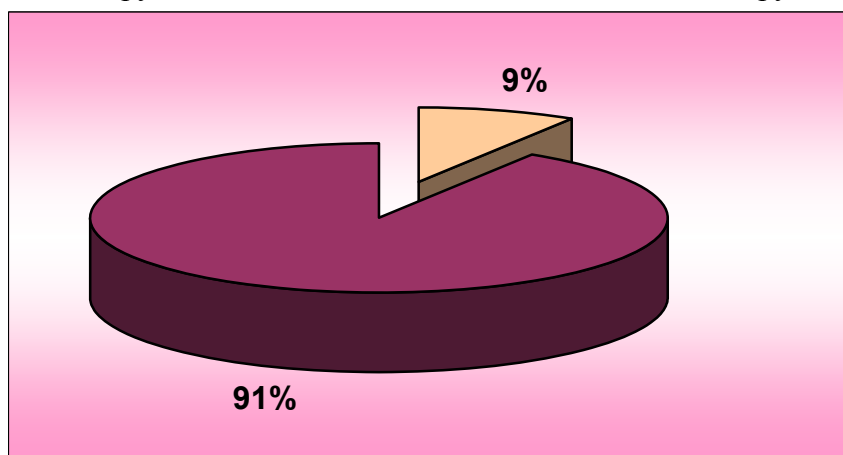
до 2-х МРОТ РФ в месяц;

- в 3% Организаций - от 25% до 50% минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда ППП в месяц;
- в 8% Организаций - в размере 1 минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда ППП в месяц;
- в 2% Организаций - в размере 50% установленного государственного пособия в месяц;
- в 1% Организаций - в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в месяц;
- в 1% Организаций - в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника в месяц;
- в 2% Организаций - в размере среднемесячного заработка работника в месяц.

11% Организаций не указали размера предоставляемых доплат, либо указали их некорректно.

Значительное количество Организаций (39%) не предусматривают доплаты к пособию неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя.

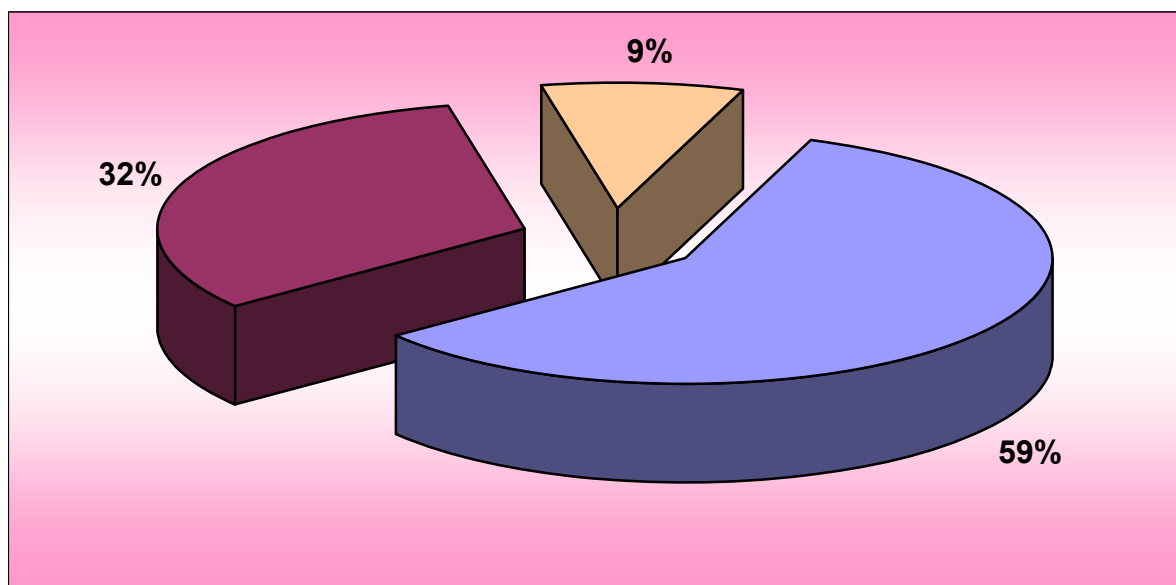
4% Организаций исполняют данный пункт ОТС посредством заключения договоров добровольного личного страхования работников на случай утраты застрахованными лицами трудоспособности в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.



9% Организаций сообщили, что в отчетном периоде они осуществляли выплаты по данному основанию.



б) детям погибшего на производстве работника;

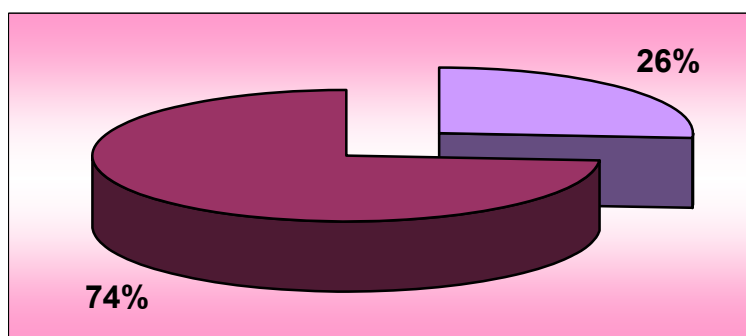


59% Организаций ответили, что предусматривают в Коллективном договоре доплаты к пособиям детям погибшего на производстве работника, в следующих размерах:

- 5% Организаций - от 100 до 499 рублей в месяц;
- 10% Организаций - от 500 до 999 рублей в месяц;
- 6% Организаций - от 1000 до 2000 рублей в месяц;
- 1% Организаций - свыше 2000 рублей в месяц;
- 19% Организаций - от 0,5 до 2 МРОТ РФ в месяц;
- 1% Организаций - более 2 МРОТ РФ в месяц;
- 2% Организаций - 50% минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда ППП в месяц;
- 10% Организаций - в размере 1 минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда ППП в месяц;
- 2% Организаций - в размере 50% установленного государственного пособия в месяц;
- 1% Организаций - в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника в месяц;
- 2% Организаций - в размере среднемесячного заработка работника в месяц;

9% Организаций не указали размера предоставляемых доплат по данному основанию.

32% Организаций не предусматривают доплаты к пособию детям погибшего на производстве работника.

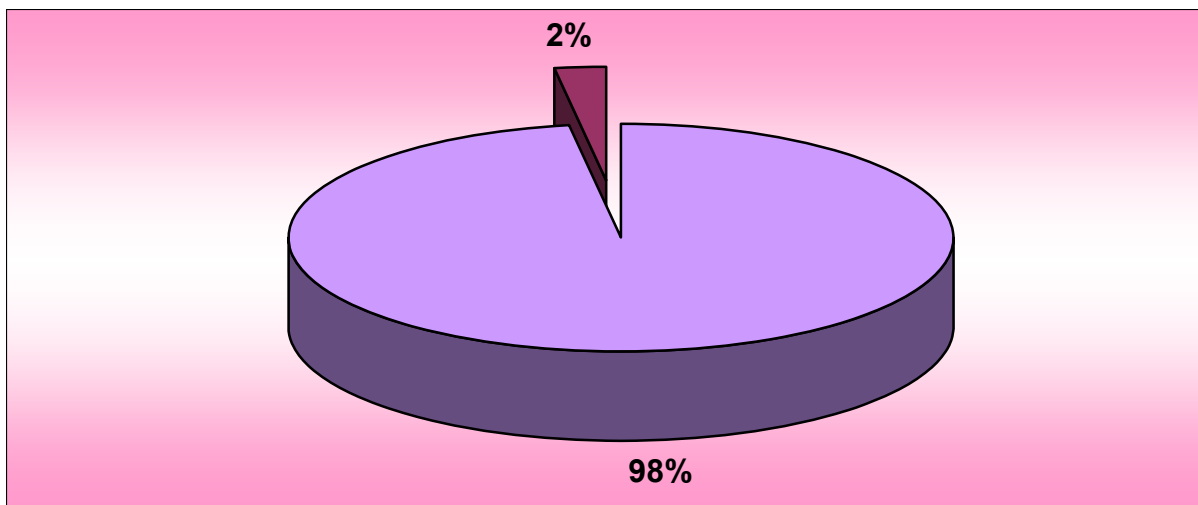


26% Организаций сообщили, что в отчетном периоде производили выплаты по данному основанию.



6.3. Практика компенсации расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;



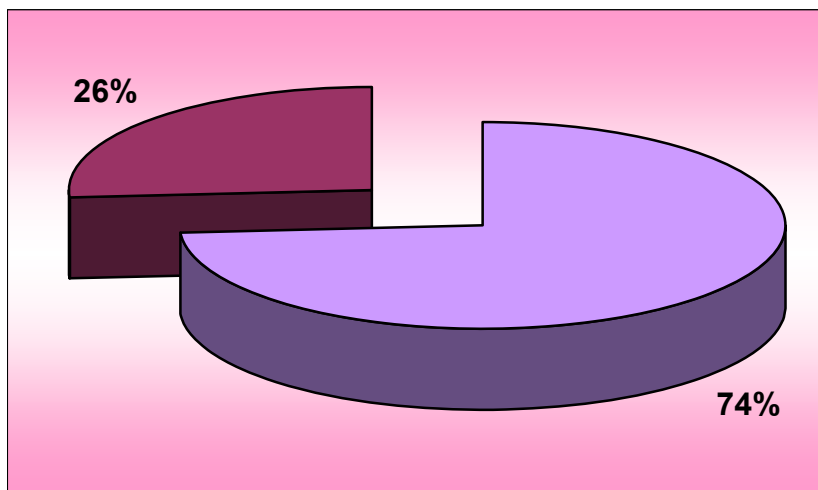
98 % Организаций подтвердили, что ими предусмотрена компенсация расходов, связанных с погребением умерших работников, в том числе:

- 21% Организаций компенсирует данные расходы полностью;
- 77% Организаций компенсирует данные расходы частично.

Структура минимальных размеров частичных компенсаций, выплачиваемых по данному основанию:

- в 2% Организаций - от 1200 до 1999 рублей;
- в 6% Организаций - от 2000 до 2999 рублей;
- в 27% Организаций - от 3000 до 4999 рублей;
- в 27% Организаций - от 5000 до 10000 рублей;
- в 13% Организаций - свыше 10000 рублей;
- 2% Организаций не указали размера данных выплат.

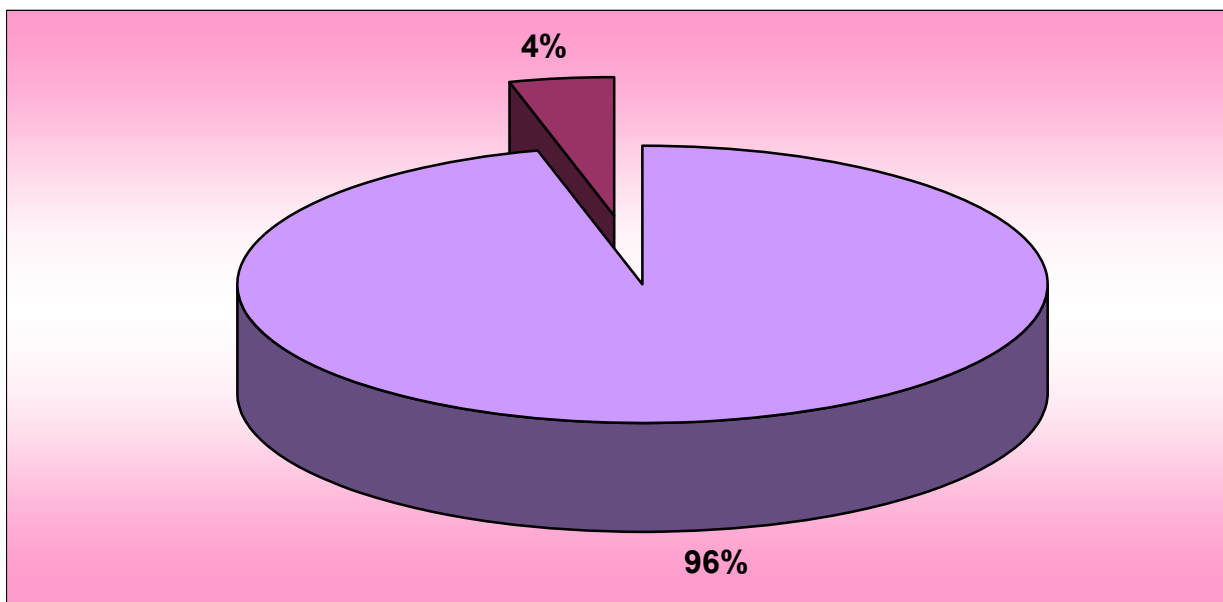
2 % Организаций не представляют такой компенсации и не выполняют данную норму ОТС.



74% Организаций сообщили, что в отчетном периоде осуществляли выплаты по данным основаниям.



б) связанных с погребением ветеранов Организации;



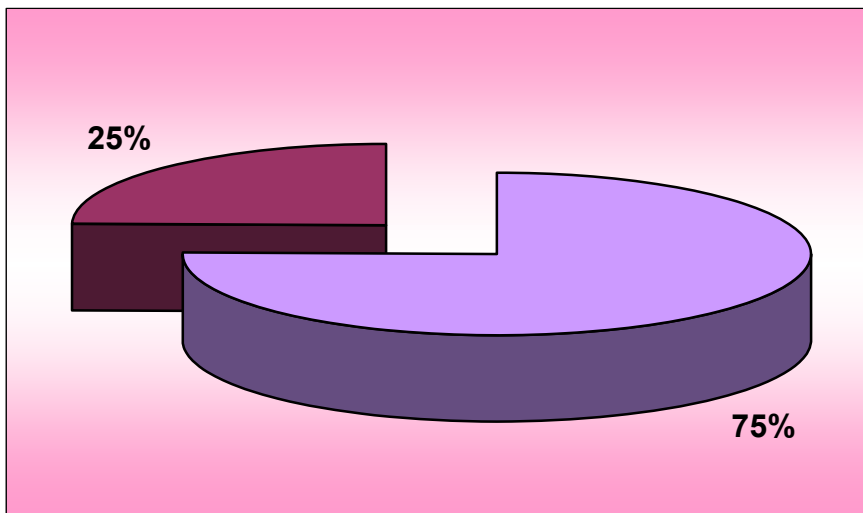
96 % Организаций подтвердили, что ими предусмотрена компенсация расходов, связанных с погребением ветеранов Организации, в том числе:

- 18% Организаций компенсирует данные расходы полностью;
- 78% Организаций компенсирует данные расходы частично.

Структура минимальных размеров частичных компенсаций, выплачиваемых по данному основанию:

- в 7% Организаций - от 1000 до 2999 рублей;
- в 34% Организаций - от 3000 до 4999 рублей;
- в 22% Организаций - от 5000 до 10000 рублей;
- в 10% Организаций - свыше 10000 рублей;
- 5% Организаций не указали размер установленных выплат.

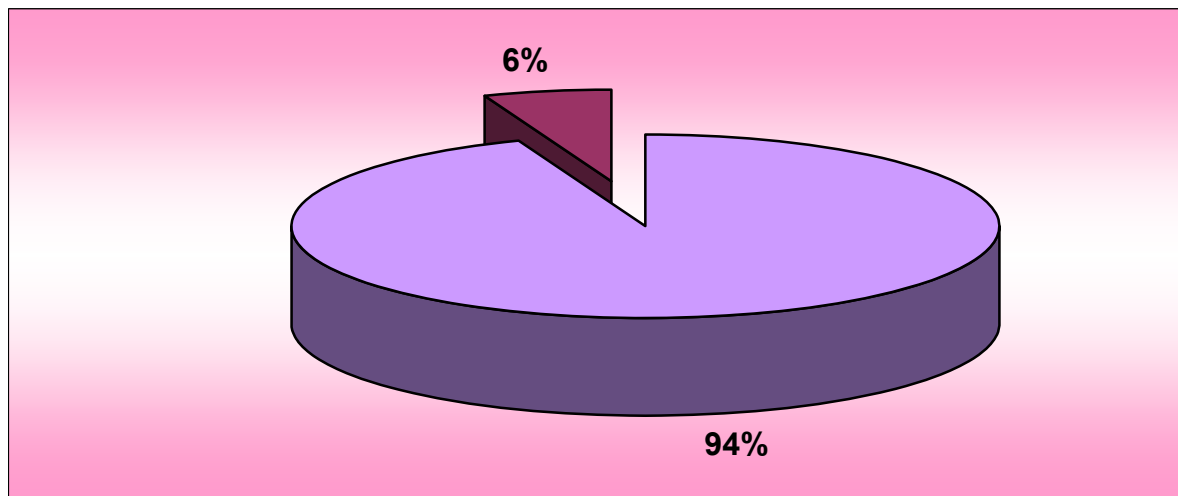
4 % Организаций не представляют такой компенсации и не выполняют данную норму ОТС.



75% Организаций сообщили, что в отчетном периоде осуществляли выплаты по данным основаниям.



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



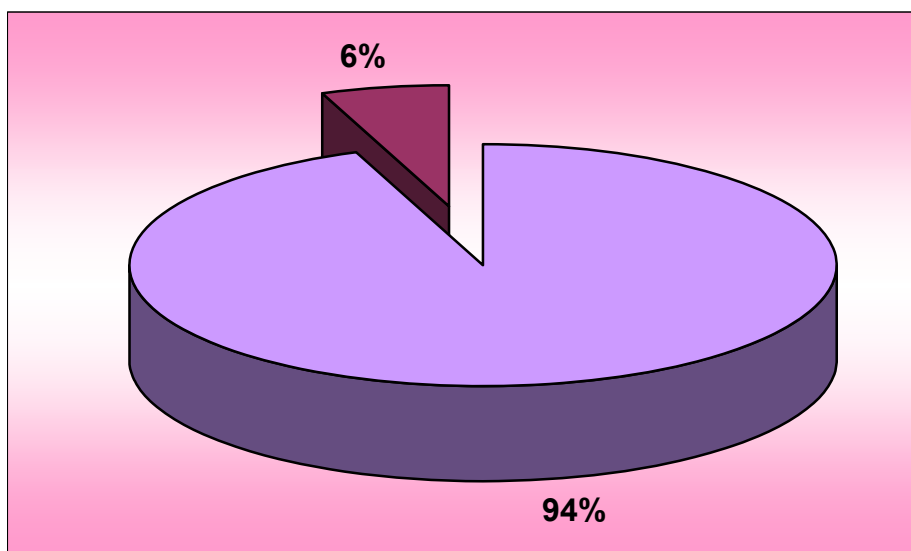
94 % Организаций подтвердили, что ими предусмотрена компенсация расходов, связанных с погребением близких родственников (супруга(и), детей, родителей), в том числе:

- 6% Организаций компенсирует данные расходы полностью;
- 88% Организаций компенсирует данные расходы частично.

Структура минимальных размеров частичных компенсаций, выплачиваемых по данному основанию:

- в 1% Организаций - от 500 до 999 рублей;
- в 15% Организаций - от 1000 до 2999 рублей;
- в 40% Организаций - от 3000 до 4999 рублей;
- в 26% Организаций - от 5000 до 8000 рублей;
- в 1% Организаций - свыше 8000 рублей;
- 5% Организаций не указали размер установленных выплат.

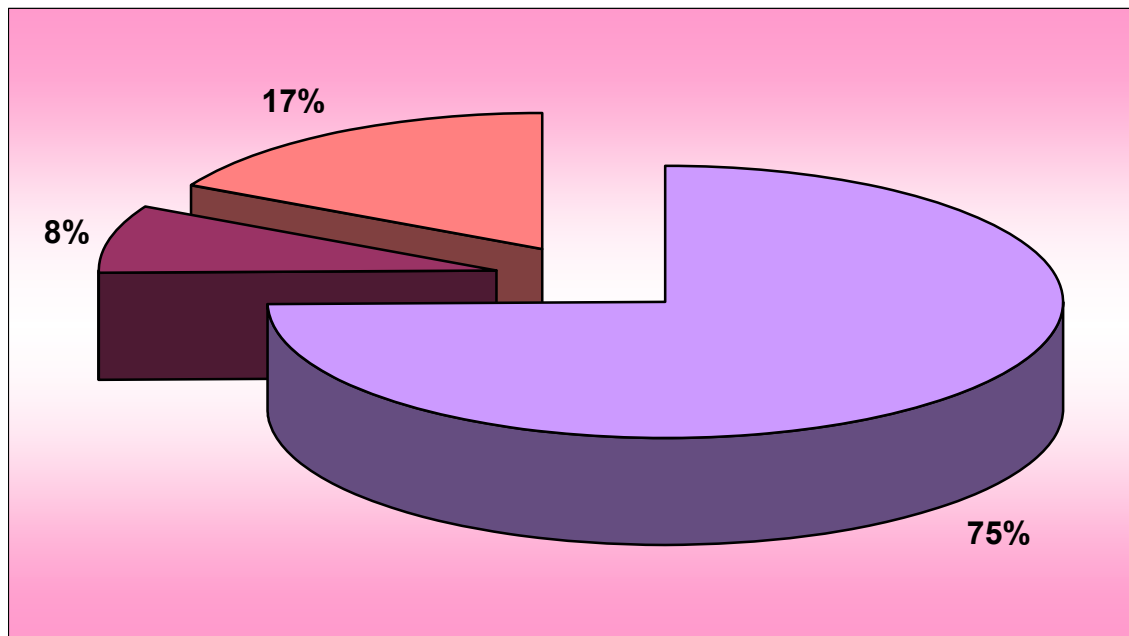
6 % Организаций не представляют такой компенсации и не выполняют данную норму ОТС.



94% Организаций сообщили, что в отчетном периоде осуществляли выплаты по данным основаниям.



**6.4. Структура выплат материальной помощи в Организациях:
а) при уходе работника в очередной отпуск;**



При уходе работника в очередной отпуск в 83% Организаций предусматривается выплата материальной помощи, из них:

75% организаций установили уровень материальной помощи в следующих размерах:

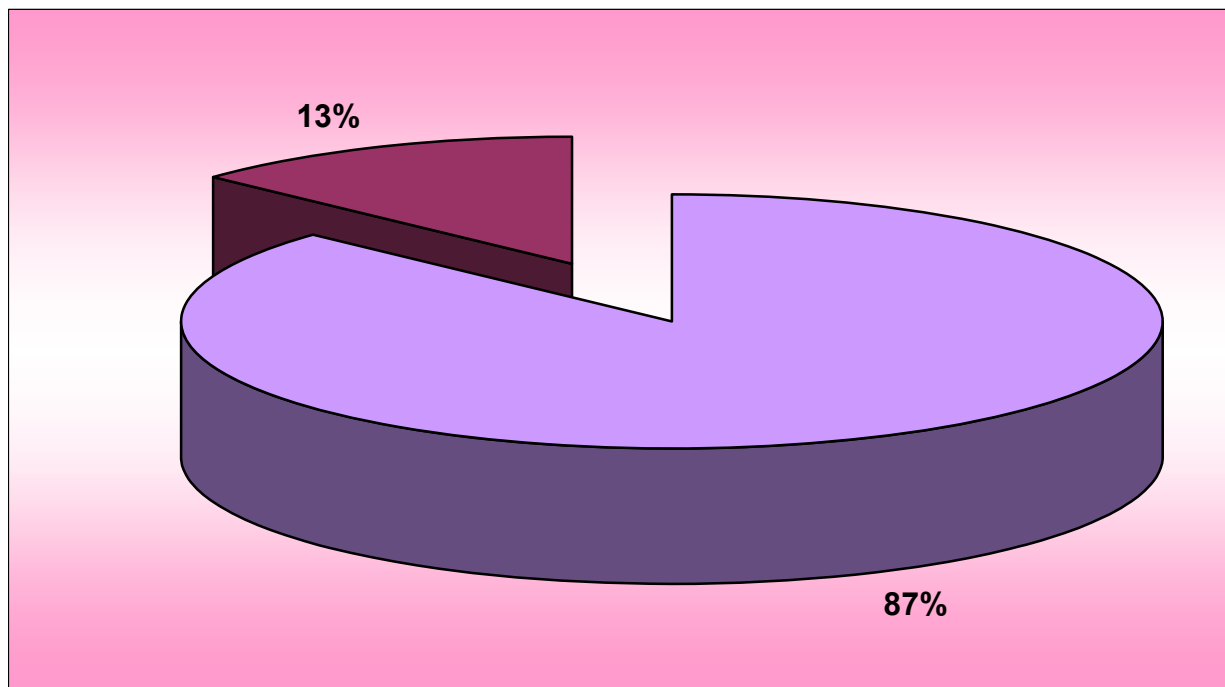
- 3% Организаций - в диапазоне от 1000 до 2999 рублей;
- 4% Организаций - в диапазоне от 3000 до 4999 рублей;
- 3% Организаций - в диапазоне от 5000 до 8000 рублей;
- 3% Организаций - руководителям в размере 0,6 должностного оклада, остальным работникам в размере тарифной ставки (должностного оклада);
- 19% Организаций - в размере минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда;
- 41% Организаций - в размере тарифной ставки (должностного оклада);
- 2% Организаций - свыше 1 тарифной ставки (должностного оклада) работника.

8% Организаций, предоставляют выплаты по данному основанию в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС.

17% Организаций не оказывали материальную помощь работникам при уходе в очередной отпуск, объясняя это недостаточностью финансовых средств.



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



87% Организаций подтвердили, что при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии (при условии, что до установления трудовой пенсии работник состоял в трудовых отношениях с данной Организацией) предусматриваются выплаты материальной помощи, минимальный размер выплаты которых определяется в следующих диапазонах:

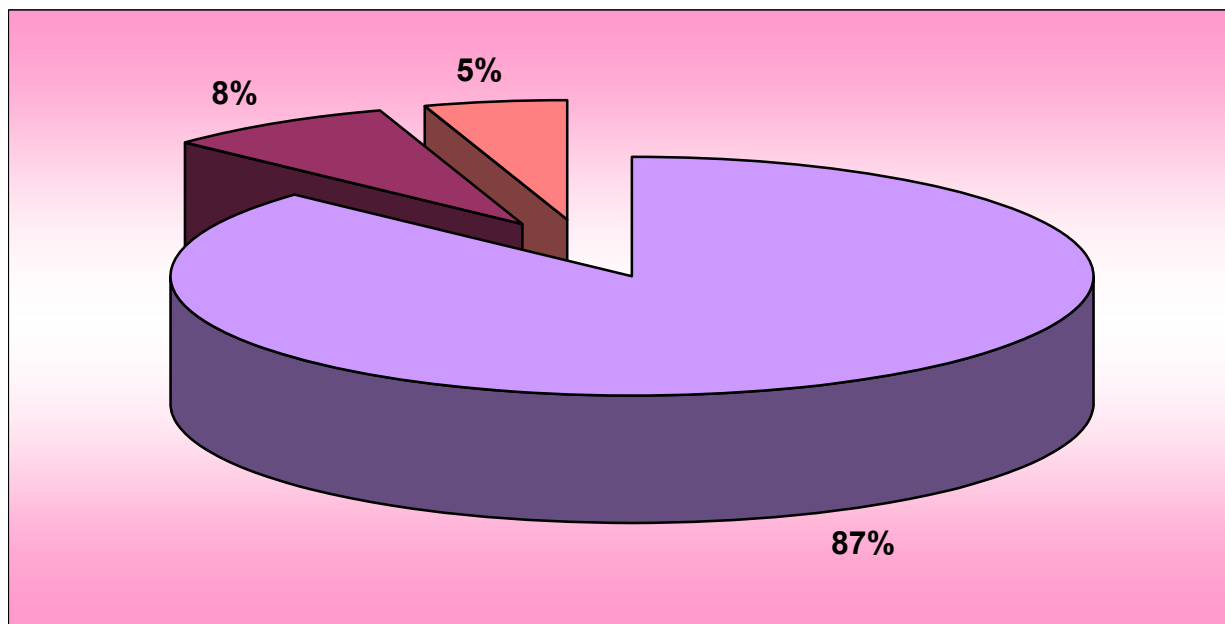
- в 11% Организаций - ниже 500 рублей;
- в 4 % Организаций - от 500 до 999 рублей;
- в 24% Организаций - от 1000 до 2999 рублей;
- в 12% Организаций - от 3000 до 4999 рублей;
- в 16% Организаций - от 5000 до 6999 рублей;
- в 4% Организаций - от 7000 до 10000 рублей;
- в 12% Организаций - свыше 10000 рублей;
- 4% Организаций информацию о размере выплат представили некорректно.

Необходимо отметить, что в большинстве случаев конкретный размер материальной помощи зависит от продолжительности стажа работы в Организации уходящего на пенсию работника.

13% Организаций признали, что материальная помощь по данным основаниям у них не выплачивалась.



в) при рождении ребенка;



95% Организаций предусматривает такой вид материальной помощи, из них:

8% Организаций предоставляли материальную помощь при рождении ребенка в меньшем размере, чем предусмотрено ОТС, т.е. менее 2000 рублей.

87% Организаций осуществляли выплаты по данному основанию в размере не менее 2000 рублей.

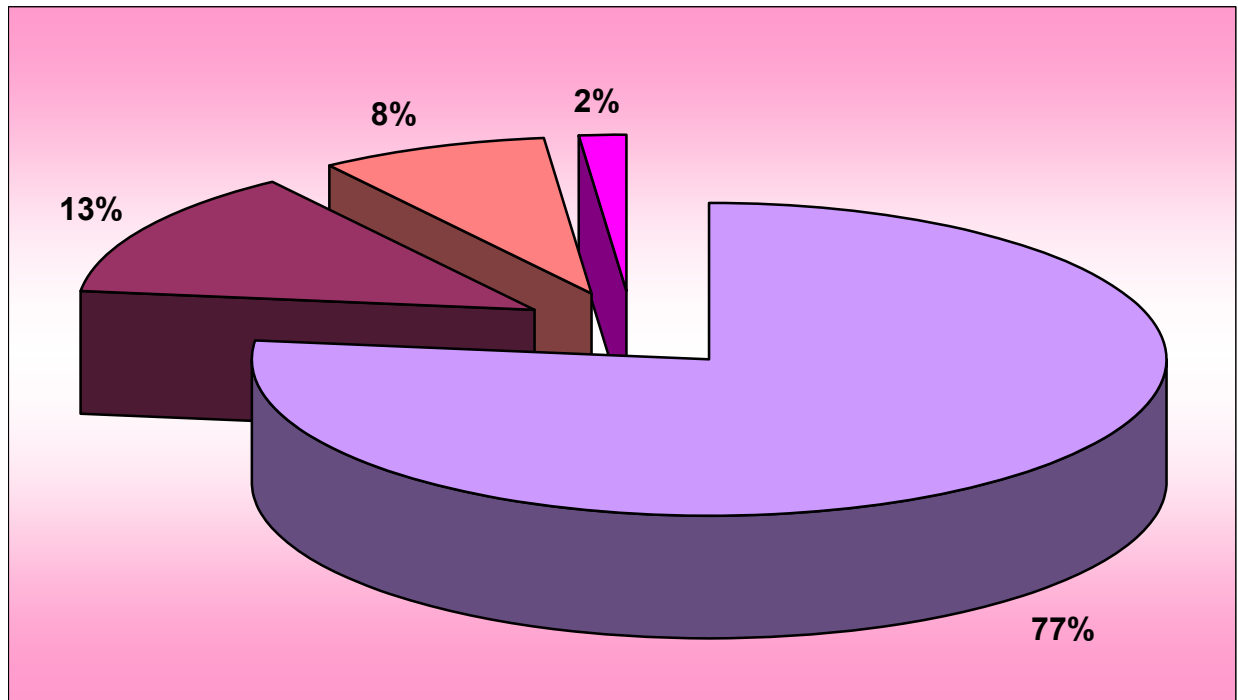
Структура минимальных размеров материальной помощи, выплачиваемой по данному основанию:

- в 36% Организаций - от 2000 до 2999 рублей;
- в 26% Организаций - от 3000 до 4999 рублей;
- в 13% Организаций - от 5000 до 6999 рублей;
- в 8% Организаций - от 7000 до 10000 рублей;
- в 3% Организаций - свыше 10000 рублей;
- 1% Организаций информацию о размере предоставляемых выплат представили некорректно.

5% Организаций не предусмотрели выплат по данному основанию.



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



92% Организаций предусмотрели выплату материальной помощи при регистрации брака (если брак был зарегистрирован впервые), из них:

77% Организаций осуществляли выплаты по данному основанию в размере не менее 2000 рублей, что соответствует норме ОТС.

Структура минимальных размеров материальной помощи, выплачиваемой по данному основанию:

- в 42% Организаций - от 2000 до 2999 рублей;
- в 31% Организаций - от 3000 до 4000 рублей;
- в 4% Организаций - свыше 4000 рублей.

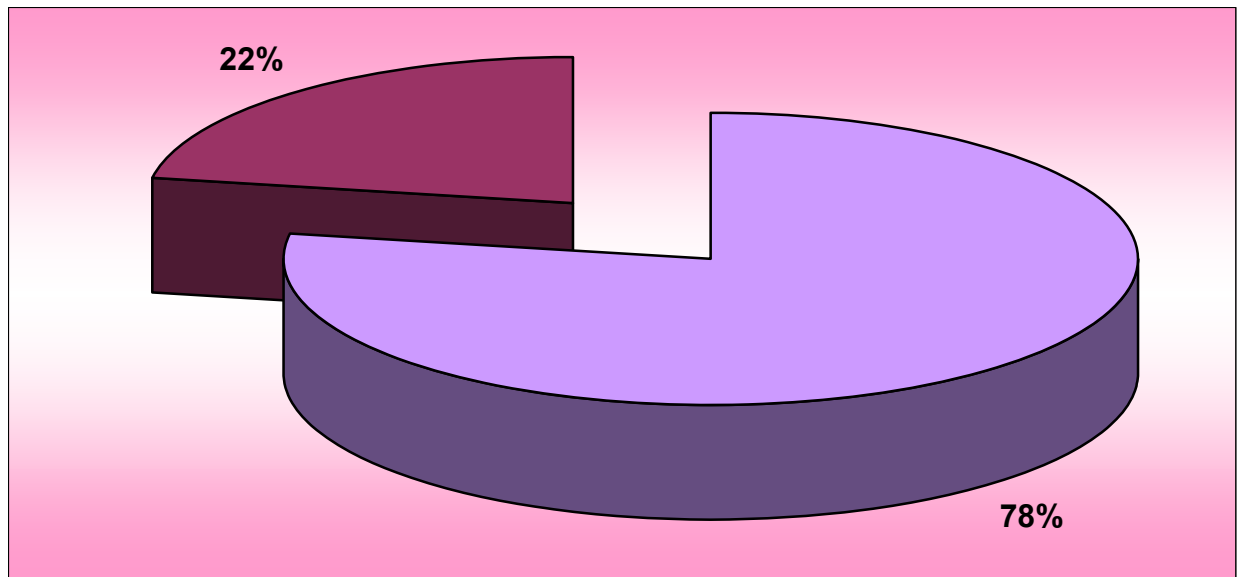
2% Организаций не указали минимальных размеров данной выплаты.

13% Организаций оказывали материальную помощь по случаю регистрации первого брака в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС.

8% Организаций не предусмотрели выплат по данному основанию.



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



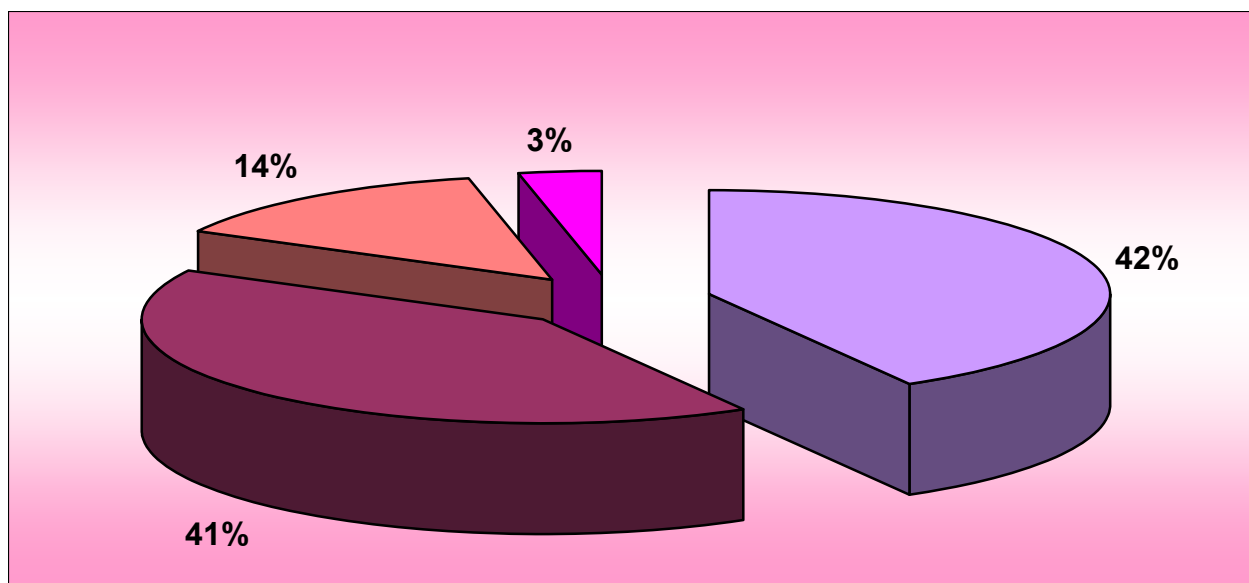
78% Организаций подтвердили, что у них реализуется программа негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии со «Стратегией негосударственного пенсионного обеспечения ОАО РАО «ЕЭС России».

22% Организаций ответили, что данная норма ОТС у них не реализуется, в частности, по причине отсутствия средств.



6.6. Практика предоставления компенсации расходов:

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



42% Организаций полностью и 41% – частично компенсируют расходы на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2000 рублей в месяц. Практика показывает следующие виды и размеры частичной компенсации:

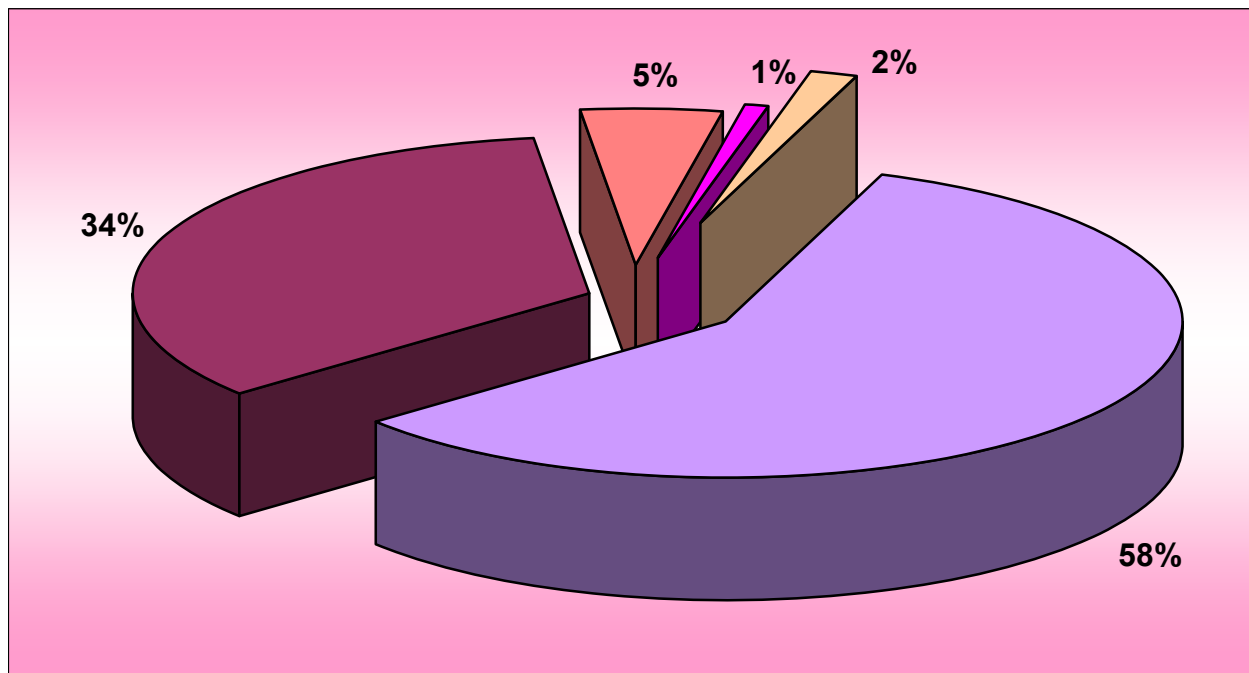
- 5% Организаций установили минимальный размер компенсации в размере до 500 рублей в месяц;
- 6% Организаций установили минимальный размер компенсации в диапазоне от 500 до 1000 рублей в месяц;
- 1% Организаций установили размер компенсации в размере, превышающем 1000 рублей в месяц;
- в 1% Организаций размер компенсации составляет 2 минимальных размера оплаты труда по Российской Федерации;
- в 8% Организаций размер компенсации составляет 50% ежемесячного платежа;
- в 1% Организаций размер компенсации составляет 65% ежемесячного платежа;
- в 2% Организаций размер компенсации составляет 80% ежемесячного платежа;
- 17% Организаций некорректно представили информацию по данному вопросу.

3% Организаций производят выплаты работникам по данному основанию при доходе на каждого члена семьи не более 2 минимальных размеров оплаты труда по Российской Федерации, что является нарушением требований ОТС.

14% Организаций не предусмотрели предоставление компенсаций работникам по данному основанию.



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



58% Организаций полностью и 34% Организаций – частично компенсируют приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 2000 рублей в месяц.

Размер частичной компенсации варьирует в следующих пределах:

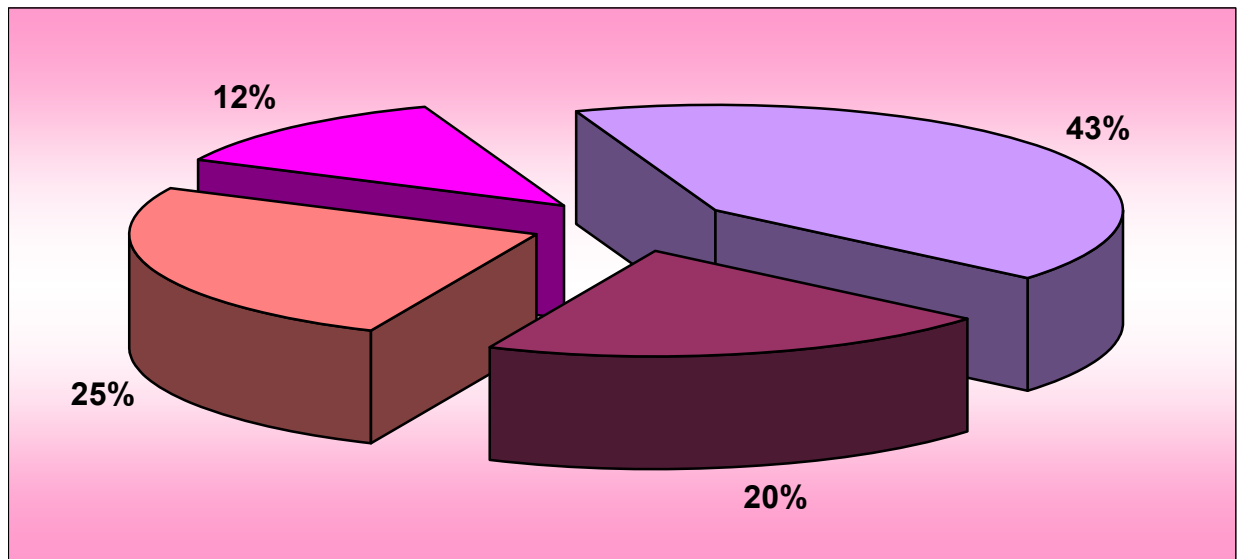
- 3% Организаций установили минимальный размер компенсации в диапазоне от 1000 до 2000 рублей;
- 1% Организаций установили минимальный размер компенсации свыше 2000 рублей;
- 2% организаций установили размер компенсации на уровне 2-х МРОТ по Российской Федерации;
- 5% Организаций предоставляют данную компенсацию в размере от 15 до 50% стоимости путевки;
- 8% Организаций предоставляют данную компенсацию в размере от 60 до 95% стоимости путевки;
- 15% Организаций представили информацию о размере предоставляемой компенсации не корректно.

1% Организаций полностью и 2% частично компенсируют приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, при доходе на каждого члена семьи менее 2 МРОТ РФ, что является нарушением требований ОТС.

5% Организаций ответили, что они не предусматривают выполнения данного условия ОТС.



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



63% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид компенсаций, из них:

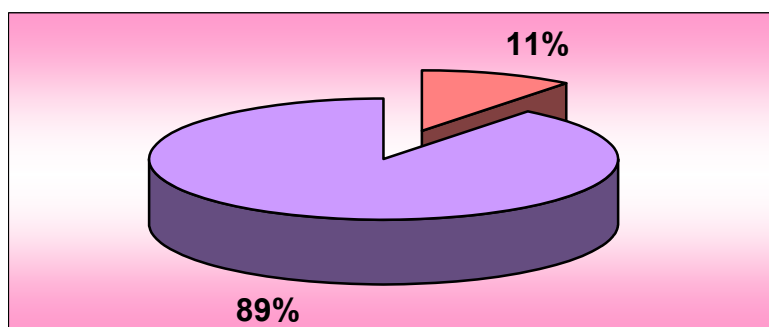
43% Организаций приняли на себя обязательства компенсировать содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях в полном объеме.

20% Организаций компенсируют данные расходы работников частично, в том числе:

- в 6% Организаций минимальный размер таких компенсаций составляет от 300 до 1000 рублей ежемесячно;
- в 1% Организаций минимальный размер компенсации на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях превышает 1000 рублей;
- 2% Организаций предусмотрели данную компенсацию в размере от 30 до 50% ежемесячного платежа;
- 2% Организаций предусмотрели данную компенсацию в размере от 80 до 90% ежемесячного платежа;
- 9% Организаций сообщили о предоставлении данной компенсации без указания размера.

25% Организаций не предусмотрели в Коллективном договоре компенсаций по данному основанию, мотивируя это отсутствием финансовых средств.

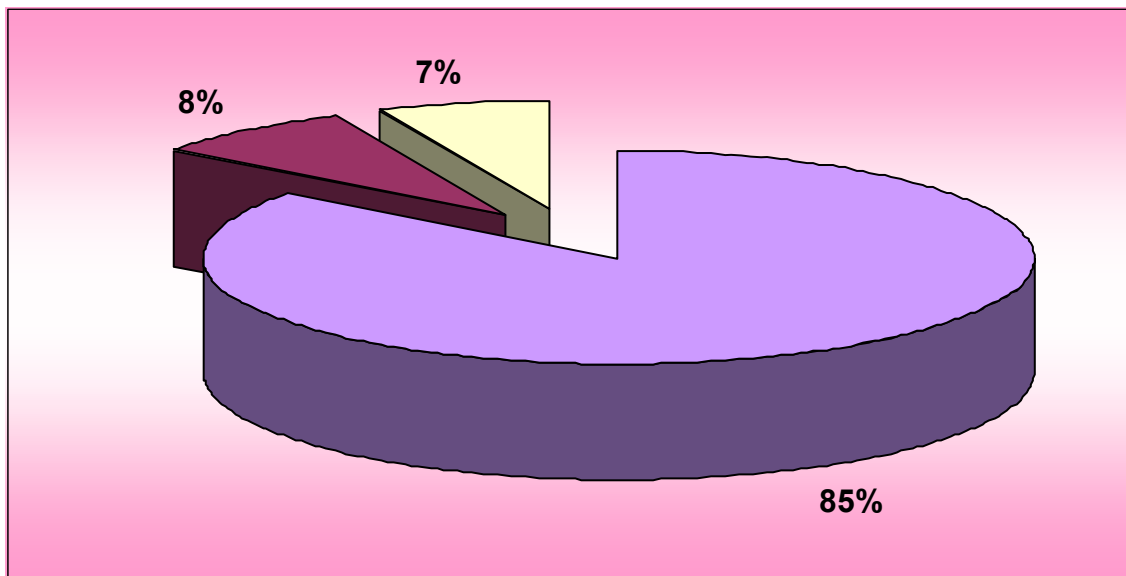
12% Организаций уклонились от ответа, сообщив, что в отчетном периоде данный пункт ОТС не был востребован.



11% Организаций сообщили о том, что в отчетном периоде ими осуществлялись выплаты по данному основанию.



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



85% Организаций (66% - полностью и 19% - частично) компенсируют расходы работников на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря.

Структура размеров частичных компенсаций, предусмотренных к выплате по данному основанию:

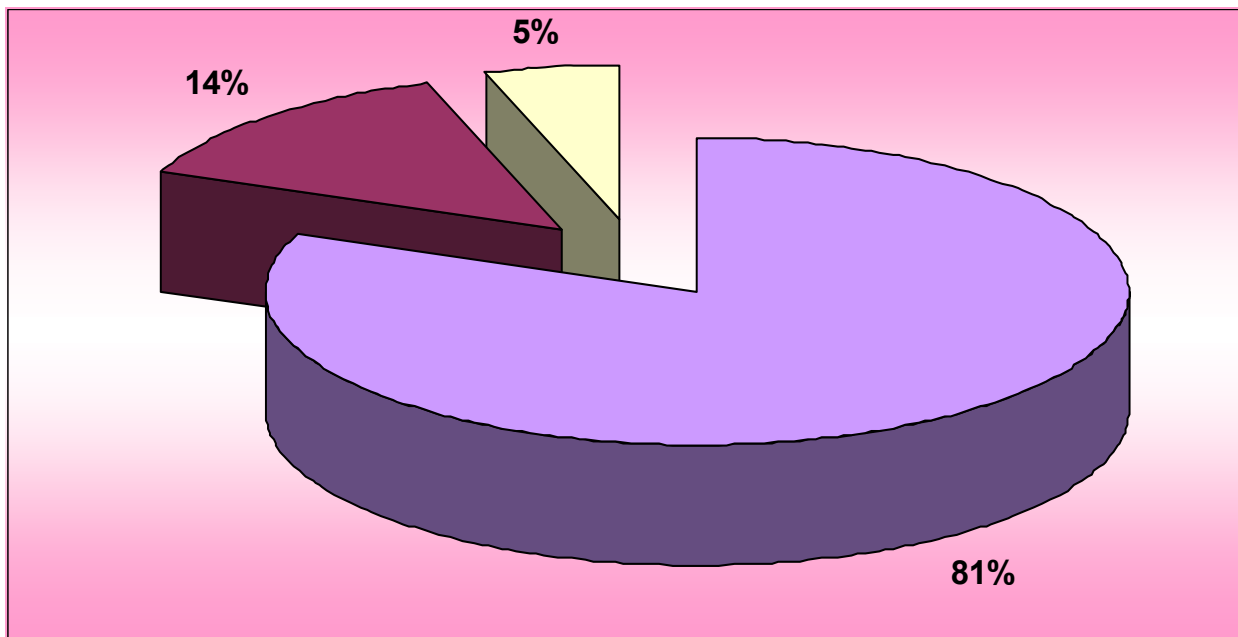
- в 2% Организаций – от 500 до 5500 рублей;
- в 1% Организаций – до 20% стоимости путевки;
- в 2% Организаций – до 50% стоимости путевки;
- в 6% Организаций – до 90% стоимости путевки;
- 8% Организаций не указали размеров установленной компенсации.

8% Организаций ответили, что они не предусматривают выполнения данного условия ОТС из-за отсутствия финансовых средств.

7% Организаций уклонились от ответа по данному вопросу, мотивируя это отсутствием потребности в данных компенсациях.



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



81% Организаций (30% – полностью и 51% – частично) компенсируют расходы работников на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря. Среди частичной оплаты практикуются следующие варианты:

- 11% Организаций установили минимальный размер компенсации в диапазоне от 100 до 1000 рублей;
- в 1% Организаций минимальный размер компенсации составляет 2000 рублей;
- в 1% Организаций - 20% фактического платежа;
- в 1% Организаций - 30% фактического платежа;
- в 20% Организаций - 50% фактического платежа;
- 17% Организаций подтвердили, что предусмотрели данный вид компенсаций без указания размеров установленных выплат.

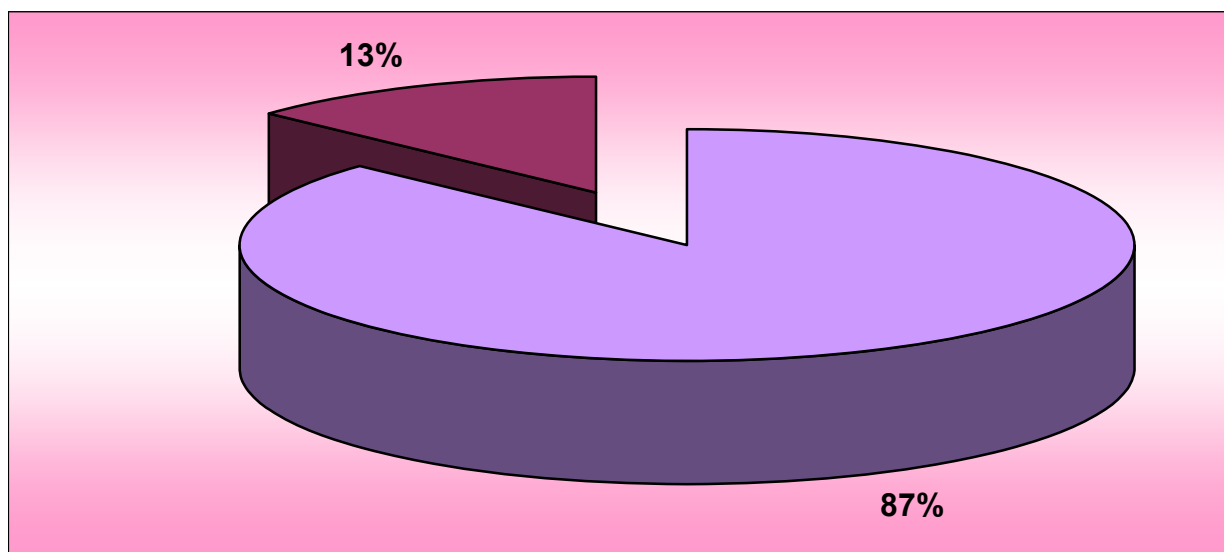
14% Организаций ответили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС.

5% Организаций уклонилась от ответа, мотивируя это отсутствием потребности в данных выплатах в отчетном периоде.



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

а) смерти работника от общего заболевания;



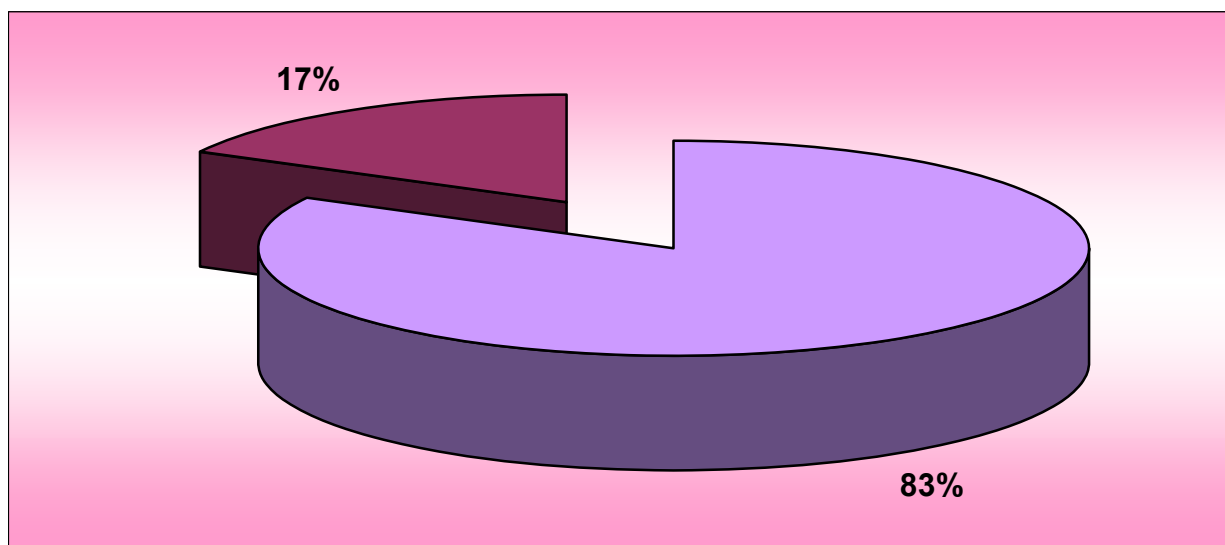
87% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид единовременного пособия, в том числе:

- в 36% Организаций данная выплата составляет 7500 рублей, что соответствует норме ОТС;
- 14% Организаций выплачивают данное пособие в денежном выражении в размере превышающем норму ОТС;
- 3% Организаций установили размер данной компенсации в диапазоне от 4 до 10 минимальных месячных тарифных ставок рабочего 1 разряда;
- 1% Организаций установили данную выплату в размере 10 МРОТ РФ;
- 1% Организаций установили данную выплату в размере 20 МРОТ РФ;
- 12% Организаций установили данную выплату в размере 25 МРОТ РФ;
- 2% Организаций установили единовременное пособие, минимальный размер которого определяется величиной тарифной ставки (должностного оклада) работника.
- 4% Организаций не указали размер установленного единовременного пособия;
- 14% Организаций предусмотрели выплату данного пособия в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС.

13% Организаций ответили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.



б) смерти работника от несчастного случая в быту.



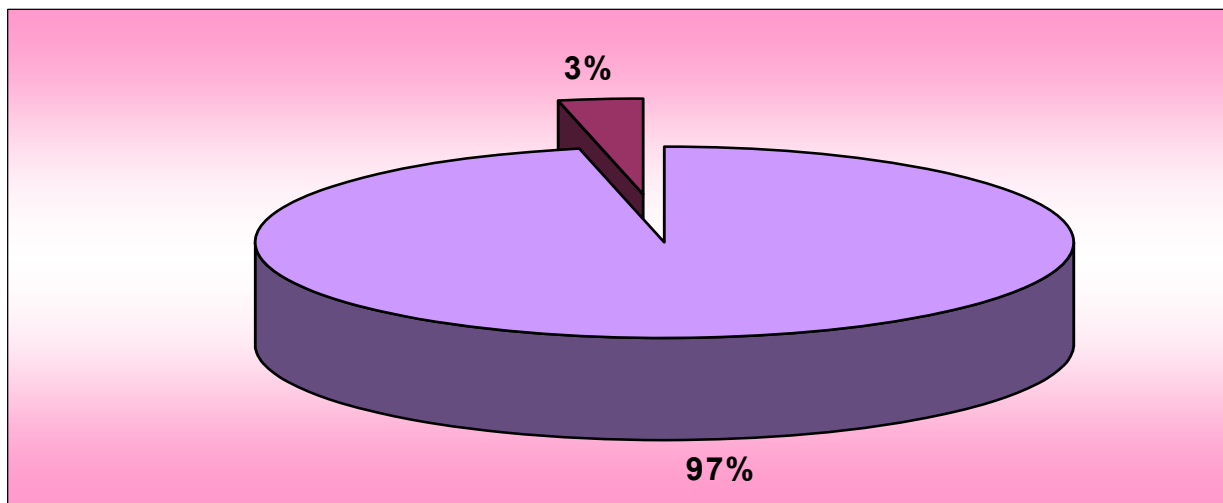
83% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид единовременного пособия, в том числе в следующих размерах:

- 34% Организаций - в размере 7500 рублей, что соответствует норме ОТС;
- 18% Организаций - в размере, более 7500 рублей;
- 1% Организаций - пособие предоставляется в размере 10 МРОТ РФ;
- 1% Организаций - пособие предоставляется в размере 20 МРОТ РФ;
- 11% Организаций - пособие предоставляется в размере 25 МРОТ РФ;
- 1% Организаций - пособие предоставляется в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- 3% Организаций не указали размер установленного единовременного пособия;
- 1% Организаций исполняют данный пункт ОТС посредством заключения договора страхования от несчастного случая на производстве и в быту.
- 13% Организаций предусмотрели выплату данного пособия в меньшем размере, чем предусмотрено в ОТС (в размере от 1500 до 7000 рублей).

17% Организаций ответили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.



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

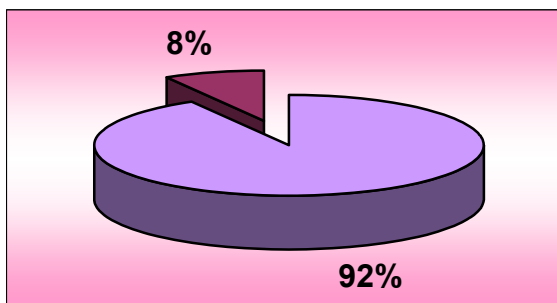


97% Организаций подтвердили, что ими предусмотрен данный вид единовременного вознаграждения.

Структура минимальных размеров единовременных вознаграждений, выплачиваемых по данному основанию:

- 16% Организаций - меньше тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- 17% Организаций - в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- 8% Организаций - от 1,5 до 2 тарифных ставок (должностных окладов) работника;
- 5% Организаций - от 0,25 до 1,2 минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда;
- 3% Организаций - от 1 до 5 МРОТ РФ;
- 3% Организаций - от 200 до 499 рублей;
- 9% Организаций - от 500 до 999 рублей;
- 12% Организаций - от 100 до 1999 рублей;
- 7% Организаций - от 2000 до 2999 рублей;
- 3% Организаций - от 3000 до 3999 рублей;
- 3% Организаций - от 4000 рублей и более;
- 11% Организаций представили информацию в виде, не приспособленном для систематизации;

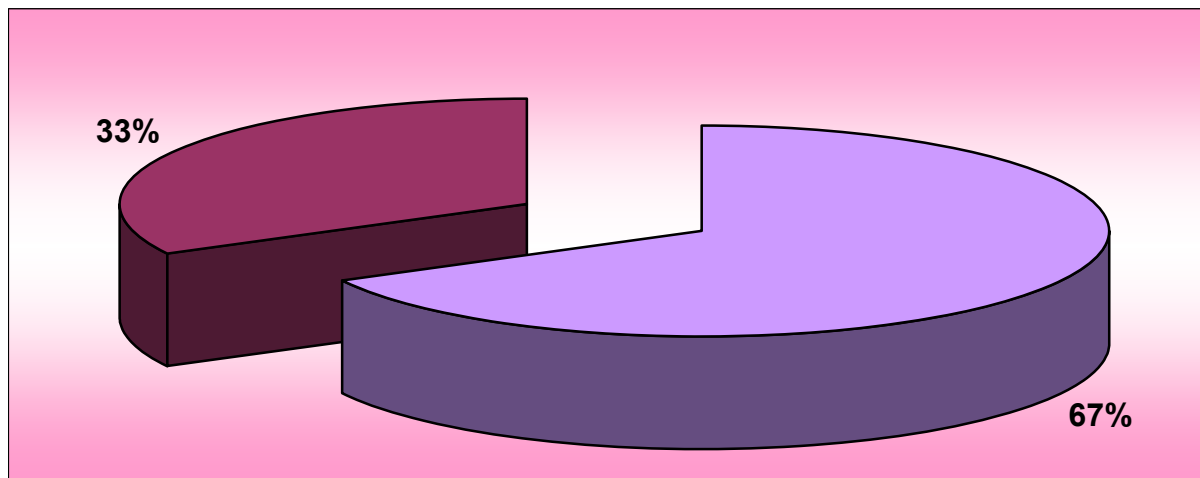
3% Организаций сообщили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.



92% Организаций сообщили о том, что в отчетном периоде ими осуществлялись выплаты по данному основанию.



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



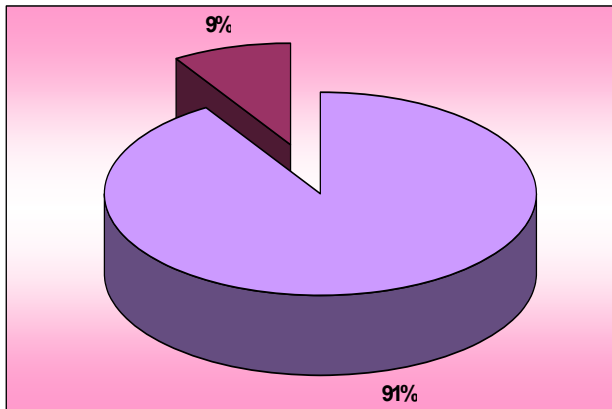
67% Организаций предусмотрели выплату материальной помощи при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию. Выплаты осуществляются в следующих размерах:

- 2% Организаций - в размере от 500 до 999 рублей;
- 2% Организаций - в размере от 1000 до 1999 рублей;
- 11% Организаций - в размере от 2000 до 2999 рублей;
- 4% Организаций - в размере от 3000 до 3999 рублей;
- 2% Организаций - в размере от 4000 и более рублей;
- 2% Организаций - в размере 0,5 тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- 20% Организаций - в размере 1 тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- 2% Организаций - в размере 1,5 тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- 7% Организаций - в размере от 1 до 2 минимальных месячных тарифных ставок рабочего 1 разряда;
- 3% Организаций - в размере 0,5 среднего заработка работника;
- 5% Организаций - в размере 1 среднемесячного заработка работника;
- 1% Организаций - в размере 5 МРОТ РФ;
- 6% Организаций представили информацию в виде, не приспособленном для систематизации.

33% Организаций сообщили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия финансовых средств.



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

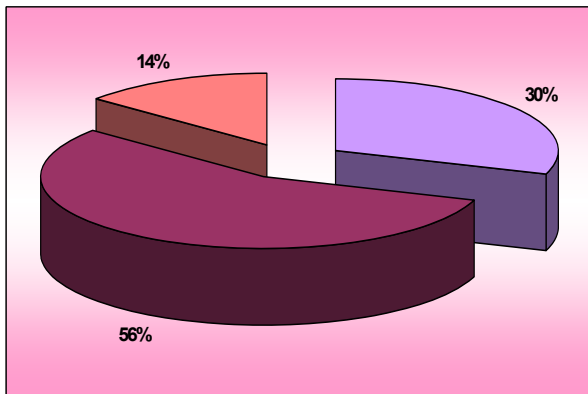


91% Организаций предусмотрели предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

9% Организаций ответили, что они не предусматривают в Коллективном договоре

выполнение данной нормы ОТС.

6.11. Практика улучшения жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.



30% Организаций предусматривают возможность улучшение жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.

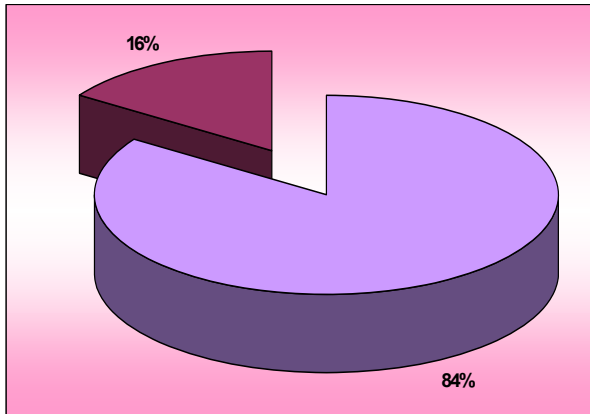
14% Организаций способствуют улучшению жилищных условий своих работников посредством предоставления субсидий (займов).

56% Организаций ответили, что они не предусматривают выполнение данной нормы ОТС по причине отсутствия финансовой

возможности.



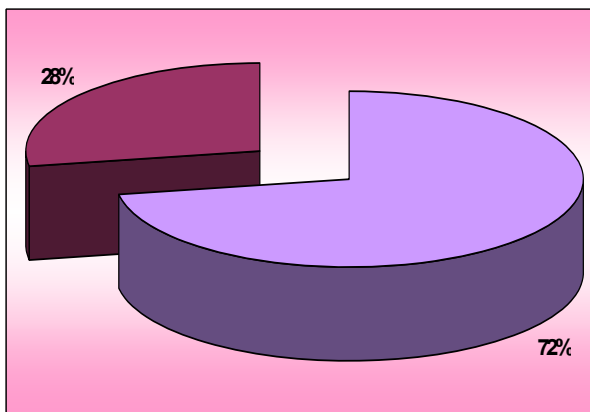
6.12. Практика Организаций по обеспечению добровольного медицинского страхования работников.



84% Организаций подтверждают, что у них осуществляется добровольное медицинское страхование работников.

16% Организаций ответили, что у них не предусмотрена реализация данной нормы ОТС.

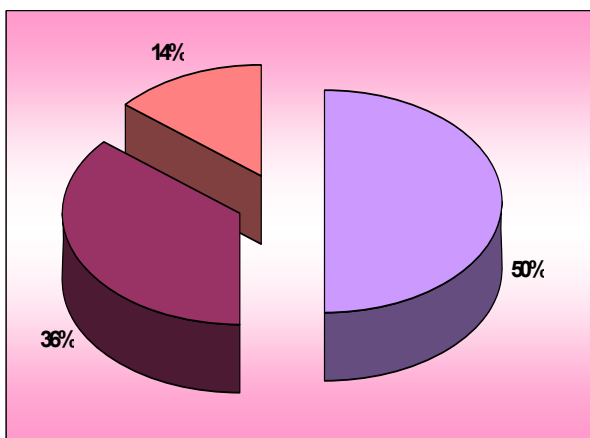
6.13. Практика по предоставлению ежемесячных компенсационных выплат работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.



72% Организаций ответили, что у них предусмотрены ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

28% Организаций ответили, что они не предусматривают данных выплат;

6.14. Сведения о реализации в Организациях права работников на получение 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию.



50% Организаций подтвердили, что реализуют право работников на получение 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию.

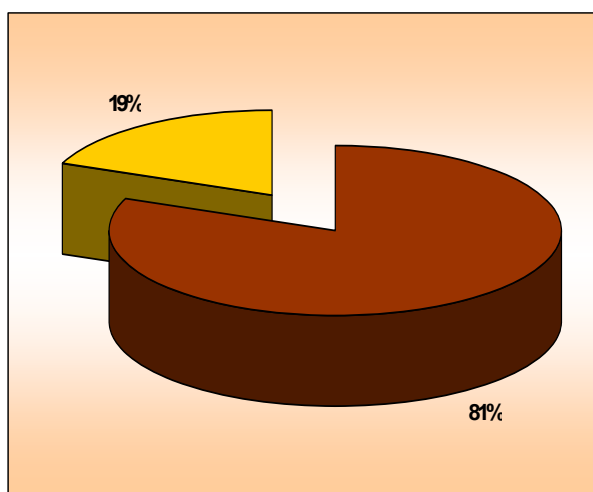
36% Организаций ответили, что они не предусматривают предоставление данной скидки.

14% Организаций предоставляют скидку за электрическую и тепловую энергию, но в меньших размерах, либо данная льгота не распространяется на всех работников.



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

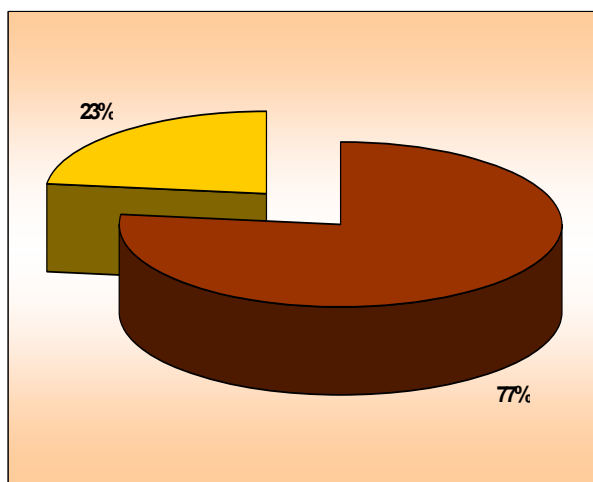
7.1. Информация о содействии профсоюзными органами в отчетном периоде адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.



81% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы содействовали адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизованных организациях.

В 19% Организаций профсоюзные органы такого содействия не оказывали.

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

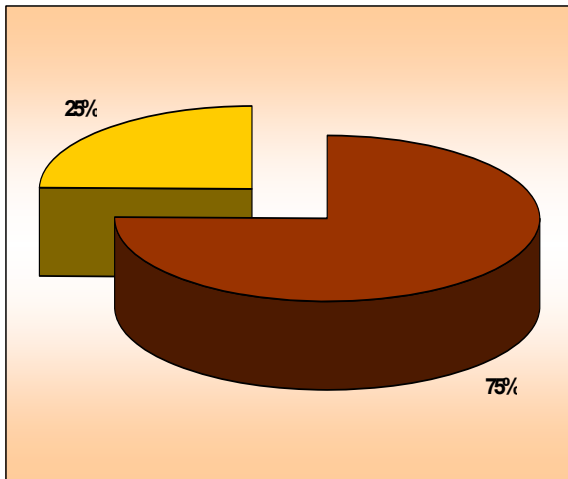


В 77% Организаций в отчетном периоде профсоюзные органы отстаивали интересы работников в сфере социального страхования.

23% Организаций ответили, что таких случаев не было, так как не было потребности работников в данной защите.



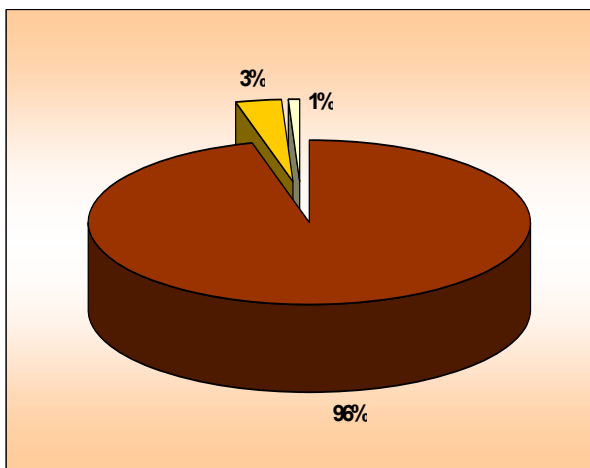
7.3. Информация о принятии в отчетном периоде профсоюзными органами мер по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Организаций, проведению работы по защите правовых, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза.



75% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде профсоюзные органы принимали меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, повышению конкурентоспособности Организаций, проводили работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза.

В 25% Организаций такие меры не принимались, так как, по мнению респондентов, в компаниях отсутствует социальная напряженность.

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



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

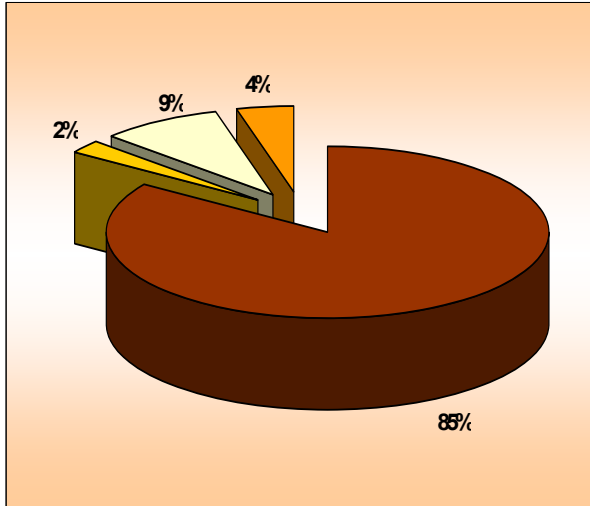
3% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС из-за отсутствия первичных профсоюзных организаций.

1% Организаций предоставили данные по данному вопросу некорректно.



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

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



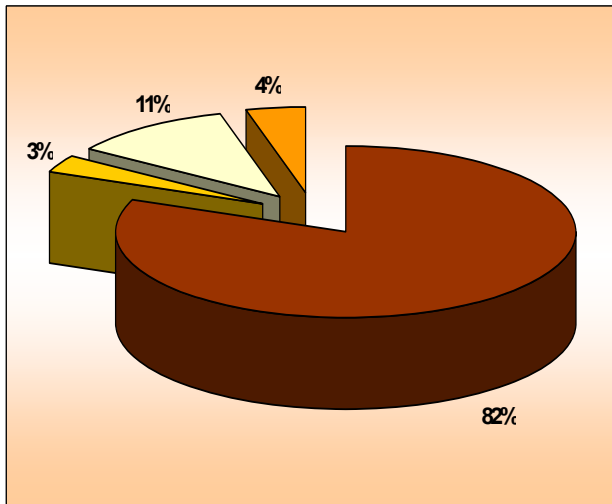
В 85% Организаций производились перечисления денежных средств на расчетные счета профсоюзных комитетов в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда для организации культурно-просветительной и физкультурной работы.

В 2% Организаций осуществлялось перечисление средств в меньшем размере, в основном, из-за недостаточности средств.

9% Организаций не осуществляли перечисление средств из-за отсутствия профсоюзной организации, недостаточности финансовых средств, либо недавнего возникновения организации.

4% Организаций самостоятельно организовывали и оплачивали культурно-просветительные и физкультурные мероприятия.

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



В 82% Организаций производилось перечисление денежных средств на расчетные счета профсоюзных комитетов в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда организации оздоровительных мероприятий, в том числе 1% Организаций перечисляли средства в размере более 0,15% фонда оплаты труда.

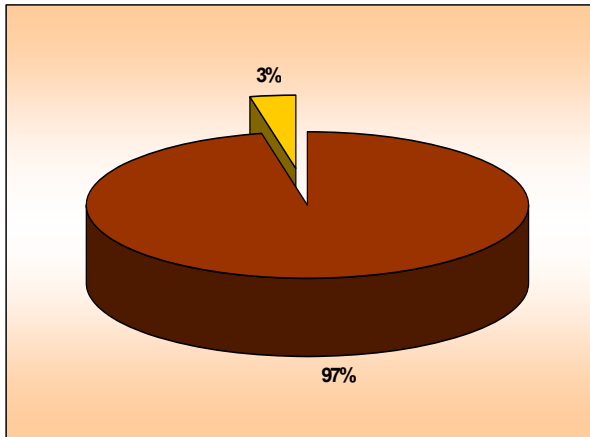
В 3% Организаций осуществлялось перечисление средств в меньшем размере, в основном, из-за недостаточности средств.

11% Организаций не осуществляли перечисление средств из-за отсутствия профсоюзной организации, недостаточности финансовых средств, либо недавнего возникновения организации.

4% Организаций самостоятельно организовывали и оплачивали оздоровительные мероприятия.



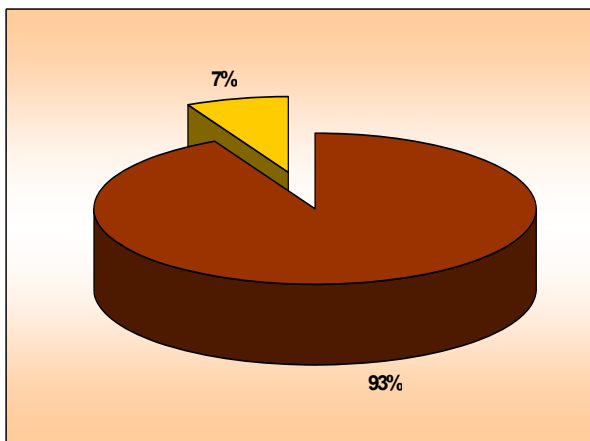
7.6. Информация о предоставлении Организацией первичной профсоюзной организации информации, необходимой для ведения коллективных переговоров.



97% Организаций ответили, что предоставляют первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

3% Организаций не предоставляют такой информации первичной профсоюзной организации, из-за отсутствия этой организации.

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

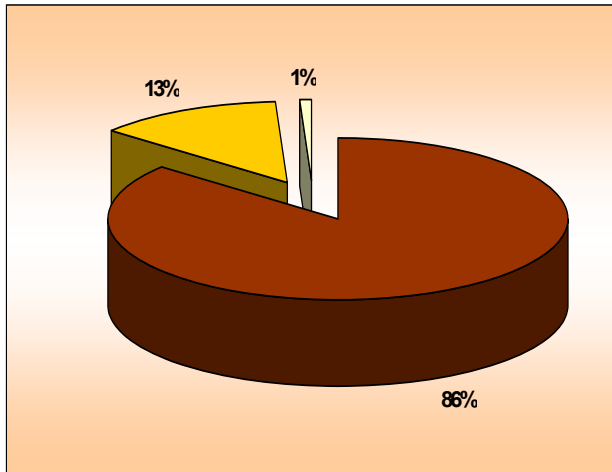


93% Организаций подтвердили, что оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием проекта коллективного договора, согласованного сторонами социального партнерства.

7% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС.



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

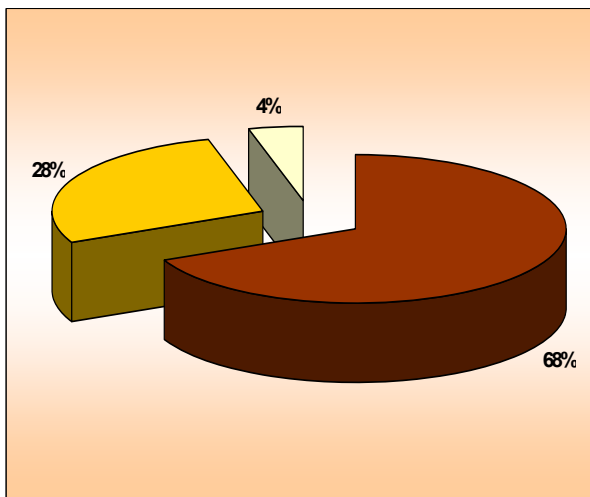


86% Организаций ответили, что предоставляли не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, время для профсоюзной учебы;

13% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС;

В 1% Организаций отсутствуют не освобожденные от основной работы профсоюзные работники.

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



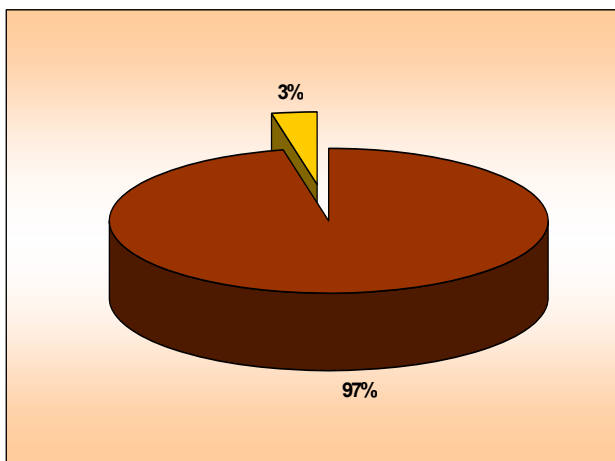
68% Организаций ответили, что предусматривали предоставление прежней должности работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания их выборных полномочий.

28% Организаций ответили отрицательно из-за отсутствия данной категории работников.

В 4% Организаций предоставление прежней должности работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания их выборных полномочий не предусмотрено коллективным договором.



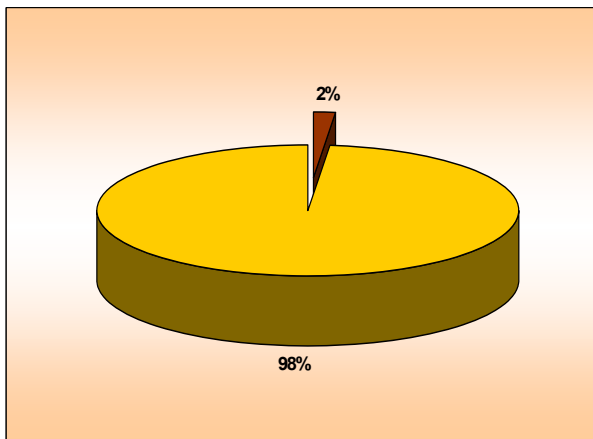
7.10. Сведения об обеспечении Организациями доступа представителей профсоюзной организации к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в организации.



Практически во всех Организациях (97%) обеспечивался доступ представителей профсоюзной организации к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации.

3% Организаций ответили, что они не предусматривали выполнение данной нормы ОТС, так как профсоюзная организация отсутствует на данных предприятиях.

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

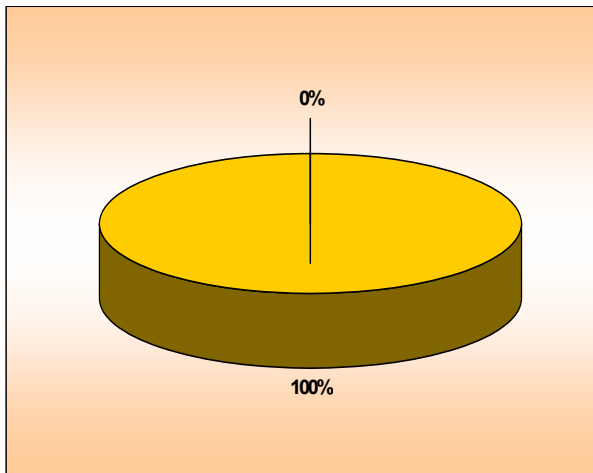


Практически все Организации (98%) ответили, что в отчетном периоде подобных вмешательств не было.

2% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде имели место случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность, не связанную с обеспечением безопасности для жизни и здоровья персонала. Причины вмешательств не уточнялись.

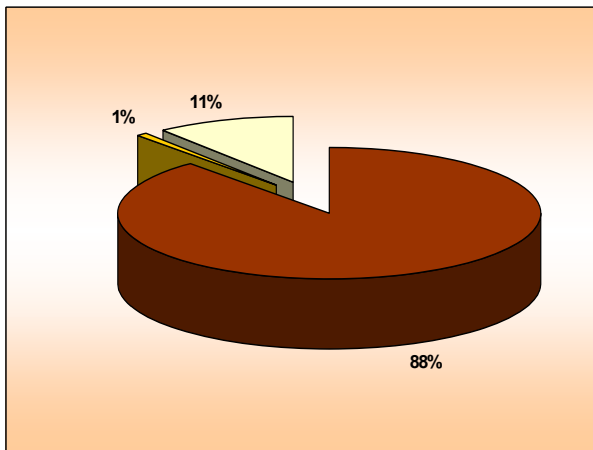


7.12. Информация о выявленных в отчетном периоде случаях разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от работодателя.



Все организации подтвердили, что в отчетном периоде отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой тайне, которая была получена от работодателя.

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



88% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставляла работодателю информацию о составе выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства.

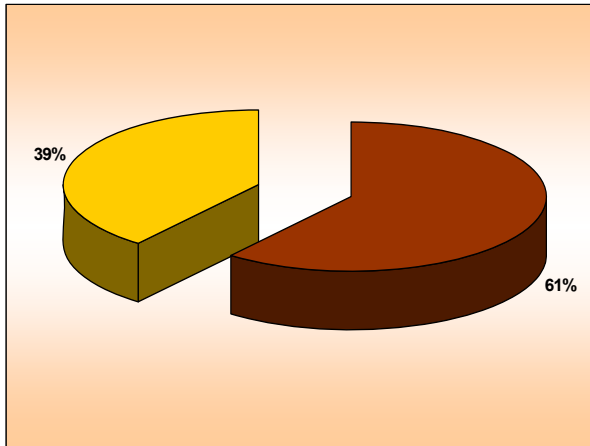
11% Организаций ответили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация такой информации не предоставляла из-за отсутствия соответствующего запроса со стороны

работодателя.

1% Организаций заявили, что информация предоставлялась несвоевременно или не в полном объеме.



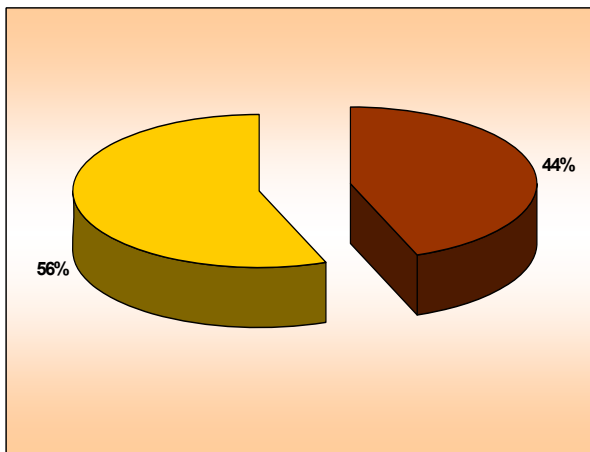
7.14. Сведения о проведении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде мероприятий, содействующих выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок др.).



61% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила мероприятия, содействующие выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья.

39% Организаций ответили, что в отчетном периоде подобных мероприятий не было, в частности из-за ограниченности финансирования или отсутствия профсоюзной организации.

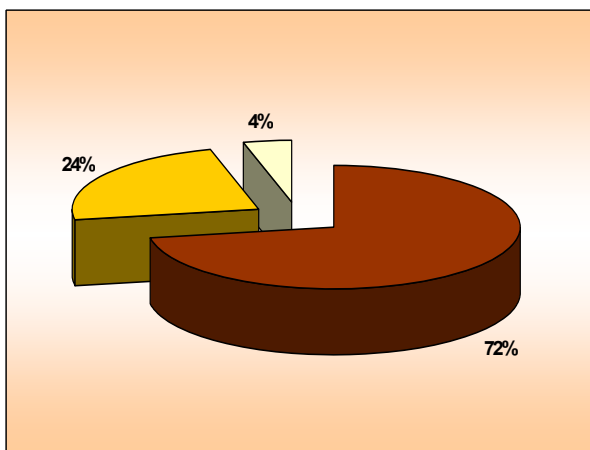
7.15. Сведения о проведении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работы среди персонала по соблюдению режима рабочего времени.



44% Организаций ответили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация проводила работу среди персонала по соблюдению режима рабочего времени.

56% Организаций ответили, что в отчетном периоде подобной работы не проводилось.

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



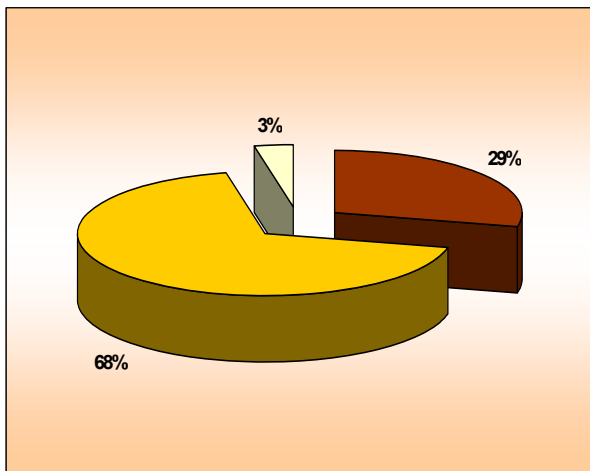
72% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставила отчет о расходовании средств.

В 24% Организаций первичная профсоюзная организация отчетов не предоставляла.

4% Организаций не перечисляли средств профсоюзной организации.



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

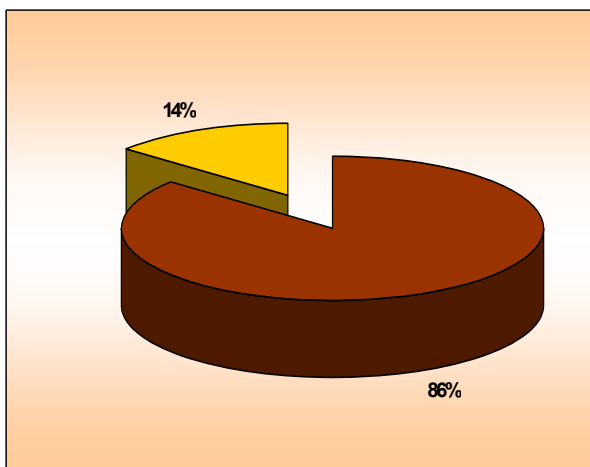


29% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде первичная профсоюзная организация принимала меры по урегулированию трудовых споров.

68% Организаций ответили, что трудовых споров не возникало.

В 3% Организаций первичная профсоюзная организация отсутствует.

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



В коллективных договорах 86% Организаций есть обязательство представителей работников при соблюдении условий коллективного договора воздерживаться от объявления забастовок, а при наличии оснований для объявления забастовки информировать об этом работодателей до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

В 14% Организаций коллективные договора не предусматривают такое обязательство.



Перечень организаций представивших отчет по исполнению ОТС за 2005 год.

1. ГУП НСО «Новосибирскоблэнерго»;
2. ГУП РО «Донэнерго»;
3. ЗАО «Горэнерго»;
4. ЗАО «ИТС»;
5. ЗАО «ЛуТЭК»;
6. ЗАО «Новосибирский региональный диспетчерский центр»;
7. ЗАО «Новосибирскэнергообит»;
8. ЗАО «РЭС»;
9. ЗАО «Энергоспецмонтаж»;
10. ОАО «Шатурская ГРЭС-5»;
11. ОАО «Алтайэнерго»;
12. ОАО «Амурэнерго»;
13. ОАО «Архангельская генерирующая компания»;
14. ОАО «Архангельская сбытовая компания»;
15. ОАО «Архэнерго»;
16. ОАО «Астраханьэнерго»;
17. ОАО «АЭК «Комиэнерго»;
18. ОАО «БГРЭС-1»;
19. ОАО «Брянская сбытовая компания»;
20. ОАО «Брянскэнерго»;
21. ОАО «Владимирская генерирующая компания»;
22. ОАО «Владимирские коммунальные системы»;
23. ОАО «Владимирэнерго»;
24. ОАО «Волгоградэнерго»;
25. ОАО «Волгоградэнергообит»;
26. ОАО «Волжская ГЭС»;
27. ОАО «Вологдаэнерго»;
28. ОАО «Вологодская сбытовая компания»;
29. ОАО «Воронежская генерирующая компания»;
30. ОАО «Воронежская энергосбытовая компания»;
31. ОАО «Воронежэнерго»;
32. ОАО «Геотерм»;
33. ОАО «ГО ГРЭС»;
34. ОАО «ГРЭС-24»;
35. ОАО «Дагэнерго»;
36. ОАО «Дальэнерго»;
37. ОАО «Жигулевская ГЭС»;
38. ОАО «Зарамагские ГЭС»;
39. ОАО «Зейская ГЭС»;
40. ОАО «Зеленчукские ГЭС»;
41. ОАО «Калмэнерго»;
42. ОАО «Калугаэнерго»;
43. ОАО «Камская ГЭС»;
44. ОАО «Камчатскэнерго»;
45. ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
46. ОАО «Карелэнерго»;



47. ОАО «КГРЭС-2»;
48. ОАО «Кировэнерго»;
49. ОАО «Колымаэнерго»;
50. ОАО «Колэнерго»;
51. ОАО «Конаковская ГРЭС»;
52. ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
53. ОАО «Костромаэнерго»;
54. ОАО «Костромская генерирующая компания»;
55. ОАО «Костромская ГРЭС»;
56. ОАО «Костромская сбытовая компания»;
57. ОАО «Красноярскэнерго»;
58. ОАО «Кубаньэнерго»;
59. ОАО «Кузбассэнерго»;
60. ОАО «Курскэнерго»;
61. ОАО «Липецкэнерго»;
62. ОАО «Магаданэнерго»;
63. ОАО «Мариэнерго»;
64. ОАО «Мариэнергосбыт»;
65. ОАО «Мордовская генерирующая компания»;
66. ОАО «Мордовская теплосетевая компания»;
67. ОАО «Мордовская энергосбытовая компания»;
68. ОАО «Мордовэнерго»;
69. ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
70. ОАО «Московская областная электросетевая компания»;
71. ОАО «Московская теплосетевая компания»;
72. ОАО «Мостеплосетьэнергоремонт»;
73. ОАО «Мосэнерго»;
74. ОАО «Мосэнергосбыт»;
75. ОАО «Нижегородская генерирующая компания»;
76. ОАО «Нижновэнерго»;
77. ОАО «Новгородэнерго»;
78. ОАО «Новосибирскэнерго»;
79. ОАО «Новочеркасская ГРЭС»;
80. ОАО «Орелэнерго»;
81. ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;
82. ОАО «Оренбургэнерго»;
83. ОАО «Павлодольская ГЭС»;
84. ОАО «ПГРЭС»;
85. ОАО «Пензаэнерго»;
86. ОАО «Пермская ГРЭС»;
87. ОАО «Псковская ГРЭС»;
88. ОАО «Псковэнерго»;
89. ОАО «Ростовэнерго»;
90. ОАО «Рязанская ГРЭС»;
91. ОАО «Рязанская теплоснабжающая компания»;
92. ОАО «Рязаньэнерго»;
93. ОАО «Саратовская ГЭС»;
94. ОАО «Саратовэнерго»;
95. ОАО «Сахалинэнерго»;
96. ОАО «Свердловэнергосбыт»;
97. ОАО «Северо-Западная ТЭЦ»;
98. ОАО «Смоленская генерирующая компания»;



99. ОАО «Смоленскэнерго»;
100. ОАО «СО - ЦДУ ЕЭС»;
101. ОАО «Специализированное проектно-конструкторское бюро по ремонту и реконструкции»;
102. ОАО «Ставропольская электрическая генерирующая компания»;
103. ОАО «Ставропольэнерго»;
104. ОАО «Ставропольэнергосбыт»;
105. ОАО «Сулакэнерго»;
106. ОАО «Сургутская ГРЭС-1»;
107. ОАО «СШГЭС имени П.С.Непорожнего»;
108. ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
109. ОАО «Тамбовэнерго»;
110. ОАО «ТГК-1»;
111. ОАО «ТГК-9»;
112. ОАО «Томскэнерго»;
113. ОАО «Троицкая ГРЭС»;
114. ОАО «Тулэнерго»;
115. ОАО «Тываэнерго»;
116. ОАО «Тюменская региональная генерирующая компания»;
117. ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»;
118. ОАО «Удмуртэнерго»;
119. ОАО «Хабаровскэнерго»;
120. ОАО «Хакасэнерго»;
121. ОАО «Харанорская ГРЭС»;
122. ОАО «Чебоксарская ГЭС»;
123. ОАО «Челябинская генерирующая компания»;
124. ОАО «Челябэнерго»;
125. ОАО «Черепетская ГРЭС»;
126. ОАО «Череповецкая ГРЭС»;
127. ОАО «Чувашская энергосбытовая компания»;
128. ОАО «Чувашэнерго»;
129. ОАО «Энергосбыт Ростовэнерго»;
130. ОАО «ЮГК ТГК-8»;
131. ОАО «Янтарьэнерго»;
132. ОАО «Ярославская сбытовая компания»;
133. ОАО «Ярэнерго»;
134. ОАО АК «Омскэнерго»;
135. ОАО АК «Якутскэнерго»;
136. ОАО Тамбовская генерирующая компания;
137. ОАО «Омская электрогенерирующая компания»;
138. ООО «ГЕРА».