



Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
электроэнергетики «Энергетическая
работодательская ассоциация России»
(Ассоциация «ЭРА России»)

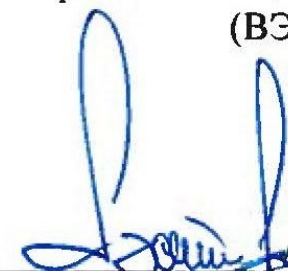


Председатель
Общественной организации
«Всероссийский Электропрофсоюз»
(ВЭП)

«09»  А.В. Замосковский/

2023 года



«01»  А.Б. Офицеров/

2023 года



ПУБЛИЧНЫЙ ОТЧЕТ
о выполнении Отраслевого тарифного соглашения
в электроэнергетике Российской Федерации
по итогам 2022 года
(с учетом данных за период 2018 – 2021 годов)

Москва, 2023 год

Содержание

Краткая аннотация к Публичному отчету	4
РАЗДЕЛ I. Основные итоги реализации норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации	7
1. Общая информация	7
2. Сводная информация о наградах, полученных организациями в 2022 году и имеющих отношение к сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальной ответственности бизнеса	15
3. Обобщенные сведения об Участниках Отчета	19
4. Специфика основных элементов системы социального партнерства в организациях – участниках Отчета	36
5. Информация об исполнении в 2022 году норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы (в сопоставлении с аналогичными данными за период 2018 – 2021 годов)	39
5.1. Рабочее время и время отдыха	39
5.2. Оплата труда	47
5.3. Занятость	77
5.4. Охрана труда	103
5.5. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	135
5.6. Привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, внедрение Национальной системы квалификаций	167
5.7. Взаимодействие с тарифорегуляторами	180
5.8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства	207
6. Список Участников Отчета (в алфавитном порядке)	232
РАЗДЕЛ II. Итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2022 году	235
1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации	235
2. Развитие социально-трудовых отношений на базе Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации	239
3. Сотрудничество Сторон в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике	250
4. Взаимодействие Сторон в рамках работы с органами государственной власти	254

5. Популяризация профессии энергетика, содействие организации конкурсов профессионального мастерства	261
6. Взаимодействие Сторон в сфере охраны труда	268
7. Развитие системы профессиональных квалификаций в электроэнергетике. Сотрудничество Сторон в рамках Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике.	272
Заключение	274
Контактная информация:.....	277

Краткая аннотация к Публичному отчету



*Президент
Ассоциации «ЭРА России»
А.В. Замосковный*



*Председатель
Всероссийского Электропрофсоюза
Ю.Б. Офицеров*

Уважаемые коллеги!

Настоящий Публичный отчет о выполнении Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы по итогам 2022 года (далее – Отчет) составлен с целью публичного информирования о деятельности энергетических компаний, реализующих социально ответственную политику, а также о практике взаимодействия и сотрудничества сторон социального партнерства на федеральном отраслевом и локальном уровнях.

Отчет за 2022 год сформирован на основании информации, представленной организациями – участницами Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике (далее – ОТС) и представляет собой результат комплексного анализа и последующего обобщения ключевых показателей по всем основным разделам ОТС, включая установление режима рабочего времени и предоставление времени отдыха, установление и реализацию систем оплаты труда, содействие занятости, взаимодействие сторон социального партнерства в сфере охраны труда, предоставление работникам социальных льгот, гарантий и компенсаций, реализацию мер по привлечению молодых специалистов и

развитию Национальной системы квалификаций, а также другие направления социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Уверены, что изучение Отчета со стороны заинтересованных представителей профессионального сообщества даст им возможность получить исчерпывающие сведения о лучших практиках сотрудничества социальных партнеров и реализации отдельных норм ОТС, а также о специфике регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в энергокомпаниях.

В 2022 году – первом году реализации нового ОТС, заключенного 20 апреля 2022 года, – Соглашение прошло серьезную проверку в качестве Единого отраслевого социального стандарта, формирующего единую отраслевую правовую и финансовую базу регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений: выполнение норм ОТС обеспечивалось сторонами социального партнерства всех уровней в условиях существенного роста потребительских цен, объективных тарифных ограничений и длящейся инфляционной неопределенности.

Выполнение ключевых норм и реализация мероприятий, предусмотренных ОТС, позволили участникам социального диалога обеспечить социальную стабильность в трудовых коллективах энергокомпаний и сохранить конкурентоспособность на рынке труда.

Приглашаем заинтересованных экспертов изучить конкретные показатели и аналитические комментарии по исполнению каждой из целевых норм ОТС, приведенные в Отчете. Надеемся, что представленная информация будет содействовать практике развития социального партнерства в организациях электроэнергетики. Напоминаем также, что в соответствии с положениями ОТС Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП по запросам организаций-участниц ОТС дают совместные разъяснения по вопросам применения Соглашения, отдельных его положений.

Стороны социального партнерства в электроэнергетике РФ заинтересованы в расширении сферы действия ОТС и привлечении к участию в единой отраслевой системе социального партнерства на базе ОТС в электроэнергетике новых энергетических компаний, что, с одной стороны, повысит уровень доверия и взаимодействия между работодателями и работниками в энергокомпаниях, а с другой – упрочит устойчивость социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне отрасли.

Традиционно желаем всем коллегам и партнерам здоровья, финансового благополучия, надежной, безопасной и успешной работы!

С уважением и наилучшими пожеланиями,

Аркадий Замосковный

Юрий Офицеров

РАЗДЕЛ I. Основные итоги реализации норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации

1. Общая информация

В целях контроля реализации норм ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы и в соответствии с пунктом 9.1.8 Соглашения стороны социального партнерства в электроэнергетике на федеральном отраслевом уровне социального партнерства – Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодателская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России») и Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) осуществляют совместный мониторинг и обобщают практику деятельности электроэнергетических компаний – участниц ОТС по реализации его положений.

Для выполнения указанных целей Стороны ежегодно подводят промежуточные итоги реализации ОТС. Отчеты об исполнении ОТС утверждаются руководителями Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП и доводятся до сведения Министерства энергетики Российской Федерации, представителей профильных федеральных органов государственной власти, работодателей – участников ОТС и представительных органов работников.

Отраслевые тарифные соглашения в электроэнергетике Российской Федерации уже 30 лет остаются единым отраслевым стандартом регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, признанным работодателями и Минэнерго России. В 2022 году отрасли пришлось столкнуться с серьезными вызовами – обеспечивать надежное энергоснабжение потребителей в условиях существенной экономической турбулентности, прежде всего, – высокой инфляции. В этих условиях обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах, выполнение участниками социального партнерства на уровне энергокомпаний взятых на себя обязательств и контроль их выполнения приняли особую значимость.

Настоящий Отчет является семнадцатым годовым Отчетом об исполнении норм ОТС и в предлагаемой форме публичного информирования о практике и результатах выполнения обязательств в социально-трудовой сфере готовится Сторонами отраслевого социального партнерства с 2006 года¹.

Такая практика публичного информирования всех заинтересованных сторон об исполнении норм ОТС позволяет:

- ознакомить представителей работников с результатами предпринимаемых усилий и затрат, которые работодатели электроэнергетики несут для обеспечения социальной стабильности в трудовых коллективах и конкурентоспособности энергокомпаний на рынке труда;

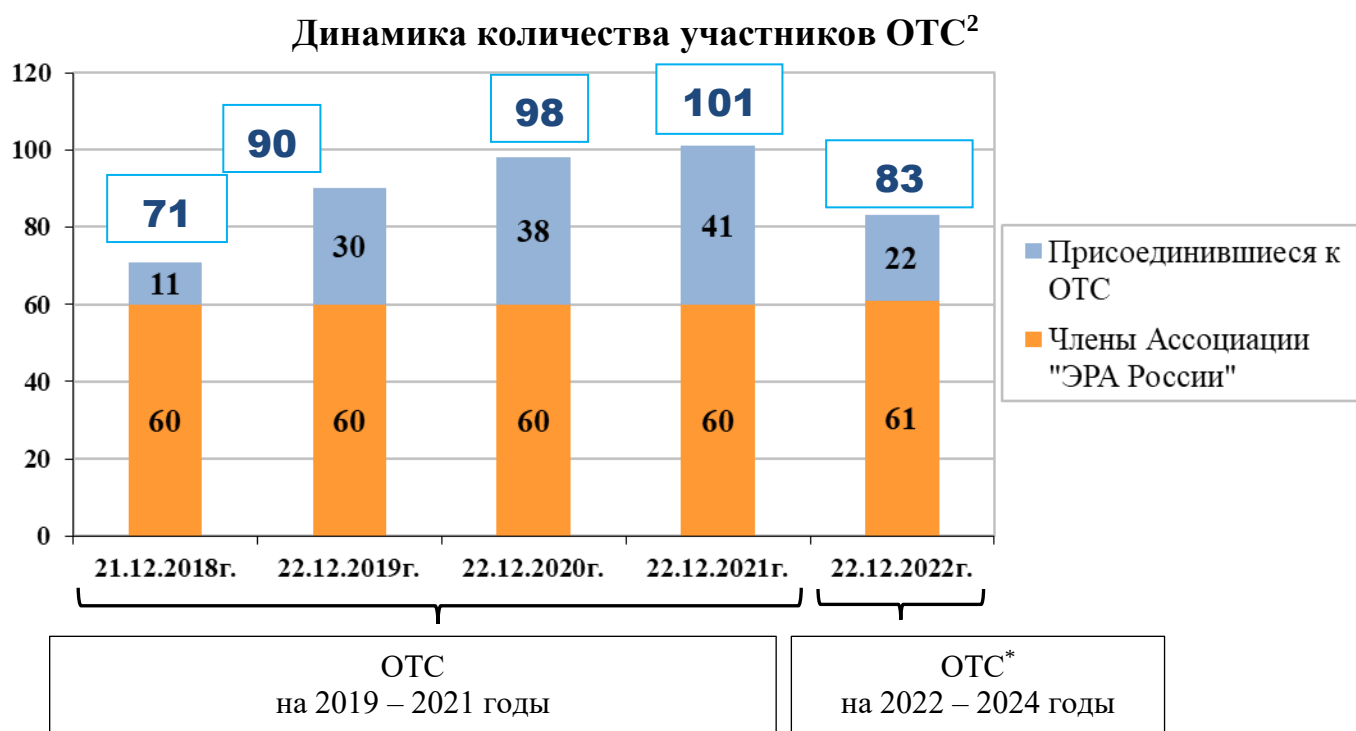
- продемонстрировать широкому кругу работодателей лучшие практики и подходы отдельных энергокомпаний по выполнению норм ОТС, а также основные тенденции в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в электроэнергетике;

- довести до сведения представителей органов власти, регулирующих деятельность энергокомпаний и отрасль в целом, актуальную информацию о состоянии социально-трудовых отношений в электроэнергетике, акцентировать внимание на направлениях, требующих дополнительного регулирующего воздействия.

При подготовке настоящего Отчета экспертами Ассоциации «ЭРА России» была собрана, обобщена и проанализирована информация от порядка 75% организаций, входящих в реестр участников ОТС. Всего в Отчете учтены данные 106 самостоятельных субъектов рынка труда, в т.ч. филиалов крупных межрегиональных компаний (далее – Участники Отчета). В совокупности в этих организациях работает порядка 95% от общего числа работников организаций, участвующих в реализации ОТС.

¹ В Национальном регистре нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей (<https://rspp.ru/tables/non-financial-reports-library/>) только Ассоциация «ЭРА России» представлена последовательно уже более чем пятнадцатью отраслевыми публичными отчетами.

Учитывая то, что отчетный год стал первым годом действия нового ОТС, структура участников ОТС сложилась следующим образом: $\frac{3}{4}$ участников (61 компания) – это члены Ассоциации «ЭРА России», и еще $\frac{1}{4}$ участников (22 компании) – организации, присоединившиеся к ОТС в соответствии с договором.



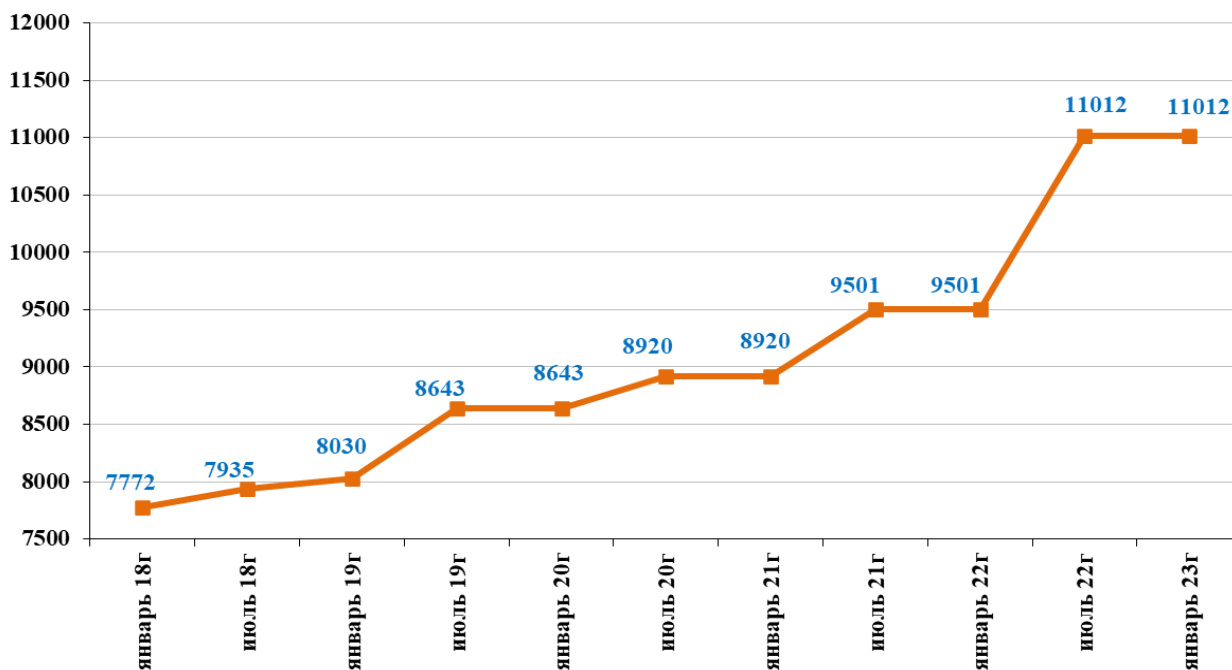
В настоящем Отчете приводится информация за период с 2018 по 2022 год, что дает возможность сделать выводы об изменениях основных показателей и проследить их динамику за 5 лет.

Традиционно большое внимание при подведении итогов исполнения норм ОТС за 2022 год было уделено вопросам оплаты труда. В отчетном году в Российской Федерации годовая инфляция составила существенные 11,9% (в 2021 году – 8,4%), и еще больший уровень инфляции (15,9%) сложился за период с 1 июля 2021 года по 30 июня 2022 года, по итогам которого в соответствии с условиями ОТС был проиндексирован базовый параметр, регулирующий уровень оплаты труда в электроэнергетике – Минимальная месячная тарифная

* В 2022 году вступило в силу новое Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы, которое было подписано сторонами 20 апреля 2022 года.

ставка рабочих первого разряда (ММТС). Таким образом, в отчетном году работодатели электроэнергетики решали непростую задачу по повышению уровня реального содержания заработной платы работников с учетом роста ММТС с 9501 руб. до 11012 с 01 июля 2022 года. В целом за период с 01.01.18 года по 31.12.22 года ММТС выросла на существенные 42%.

Динамика изменения ММТС

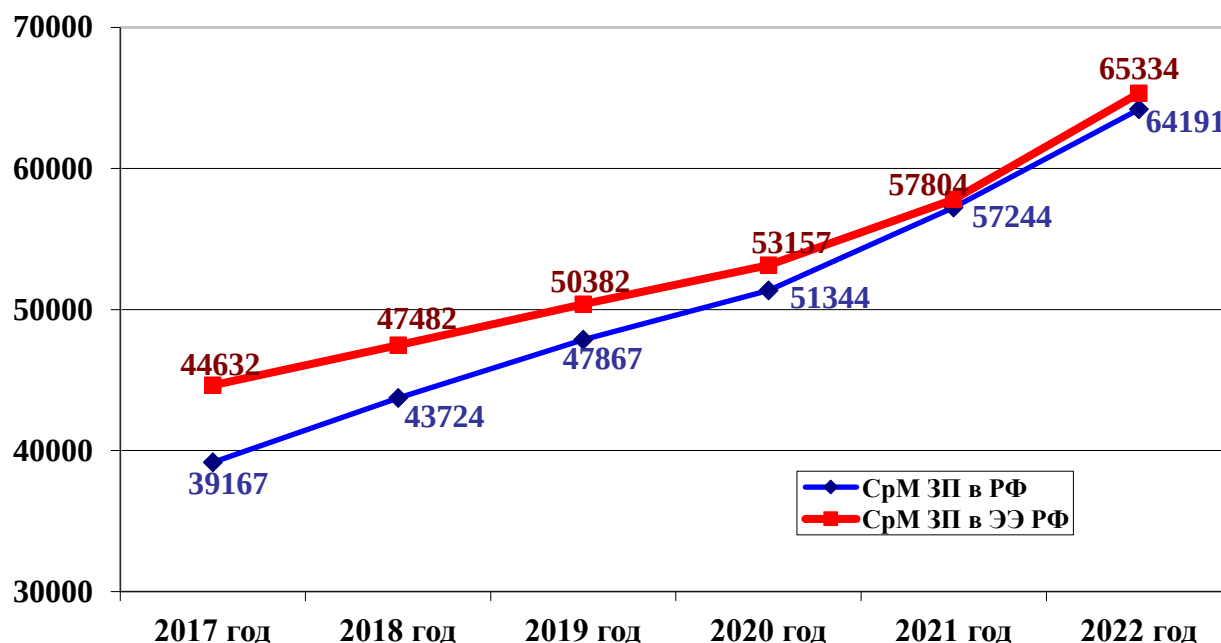


Детальная информация о выполнении организациями требований ОТС в части размеров тарифных ставок I разряда приведена в подразделах 3.4.4 и 5.2 настоящего Отчета.

Принятие ОТС и существенная индексация тарифных ставок в июле отчетного года, в частности, позволили переломить тенденцию последних лет по приближению уровня СЗП в целом по РФ к СЗП в отрасли: в 2022 году темп прироста СЗП по виду деятельности «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» составил 13% и превысил темп прироста СЗП в целом по экономике страны (12%), что позволило работодателям

сохранить конкурентоспособный уровень заработных плат на рынке труда в регионах присутствия.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по виду деятельности «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» и в целом по РФ
(по данным Росстата, в руб.)

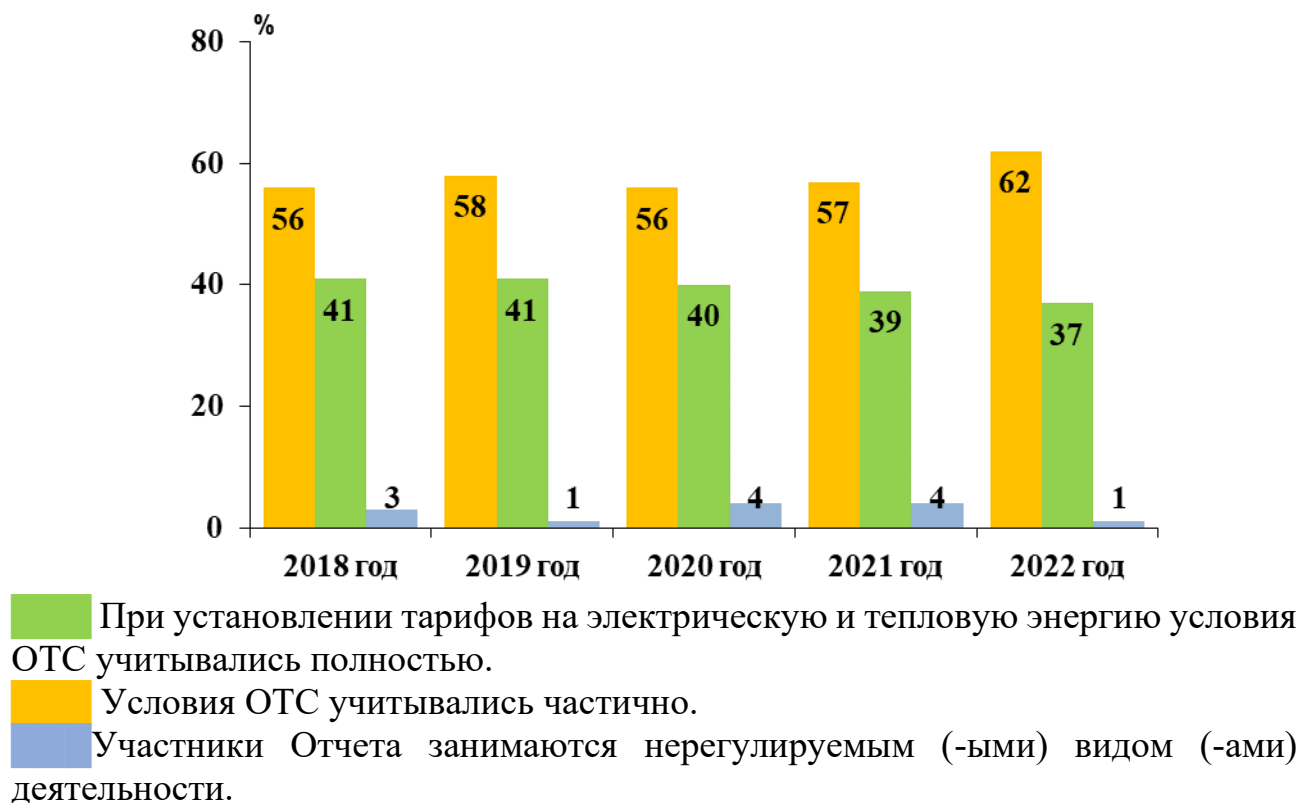


Важным обстоятельством в 2022 году стало недопущение в отрасли случаев массового сокращения работников. При этом, в случае проведения оптимизации численности персонала, традиционно очень высокий процент компаний (свыше 80%) отчитались об использовании мероприятий, минимизирующих сокращение работников – использование естественного оттока кадров, перемещение работников внутри компании, перевод к другому работодателю.

Отмечая дефицит квалифицированных рабочих кадров на рынке труда, значительная часть энергокомпаний (55%) в тесном взаимодействии с профсоюзом в отчетном периоде реализовывала мероприятия по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников. Еще большая доля компаний (85%) сообщила о поддержке молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации. В этих условиях особую

значимость приобрела организация системы наставничества, о внедрении и применении которой в 2022 году сообщили 80% компаний (в 2021 году – 68%).

Информация об учете в отчетном году условий ОТС органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию при установлении тарифов



Проблемным вопросом в отчетном периоде остался учет затрат на персонал, предусмотренных условиями ОТС, региональными тарифорегулирующими органами при утверждении тарифов на электрическую и тепловую энергию (мощность).

Более половины (62%) энергокомпаний по итогам 2022 года (в 2021 году – 57%) отметили, что тарифорегулирующими органами в регионах при установлении тарифов не учитываются в полном объеме те или иные экономически обоснованные затраты на персонал, рассчитанные в соответствии с ОТС в электроэнергетике. Таким образом, несмотря на предпринимаемые усилия доля таких компаний продолжает оставаться достаточно высокой. При этом стороны социального партнерства в электроэнергетике возлагают большие надежды на изменение сложившейся ситуации после принятия проекта

Федерального закона о тарифном регулировании, с учетом того, что в актуальную редакцию законопроекта, во многом благодаря усилиям Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП, включена итоговая формулировка, предусматривающая безусловный учет положений отраслевых тарифных соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, при установлении регулируемых цен (тарифов).

В 2022 году Ассоциация «ЭРА России» продолжила начатую еще в 2013 году практику информирования всех региональных регуляторов об актуальном перечне участников ОТС с разбивкой по субъектам Российской Федерации.

Так, в июле 2022 года была проведена масштабная информационная кампания путем направления тарифорегуляторам субъектов Российской Федерации тематических писем с информацией о правах регулируемых организаций на предъявление для учета в тарифах экономически обоснованных расходов на персонал, рассчитанных в соответствии с ОТС, с приложением адресных информационных выписок из Реестра участников Соглашения, содержащих перечень работодателей, правомочных применять ОТС при расчете тарифов в каждом конкретном регионе. Также в октябре отчетного года в региональные тарифорегулирующие органы во всех регионах присутствия энергокомпаний – участниц ОТС Ассоциация направила обращения о необходимости обеспечить в рамках декабрьской внеплановой тарифной кампании (в связи с принятым Правительством Российской Федерации решением о переносе индексации регулируемых цен) учет затрат на доведение тарифных ставок до ММТС в электроэнергетике, а также предусмотреть в соответствии с ОТС предстоящую с 1 июля 2023 года индексацию ММТС.

Таким образом, представители РЭКов, с одной стороны, имели возможность принимать обоснованные решения в отношении компаний, входящих в Единую систему социального партнерства в электроэнергетике, сформированную на базе ОТС, а с другой стороны, не принимать в полном объеме к учету затраты компаний, не являющихся участниками ОТС, тем самым

не увеличивая нагрузку на бюджеты регионов и способствуя исполнению решений Государства по ограничению темпов роста тарифов.

Повышение эффективности учета в тарифах экономически обоснованных затрат работодателей на персонал, в том числе обусловленных обязательствами по ОТС, остается одной из приоритетных задач деятельности Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП.

В дальнейших подразделах Раздел I отчета приведена более подробная статистическая и аналитическая информация по рассмотренным выше и иным направлениям, структурированная следующим образом: в подразделе 2 отражена информация о наградах, полученных энергокомпаниями в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в подразделе 3 приводятся обобщенные сведения об участниках Отчета по основным направлениям социально-трудовых отношений, подраздел 4 посвящен специфике основных элементов системы социального партнерства в организациях – участницах Отчета, а наиболее масштабный подраздел 5 раскрывает информацию непосредственно об исполнении в 2022 году норм ОТС в отчетном периоде в сравнении с предыдущими годами.

2. Сводная информация о наградах, полученных организациями в 2022 году и имеющих отношение к сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальной ответственности бизнеса

ООО «Ватт-Электросбыт»

В номинации «Максимально клиентоориентированная энергосбытовая компания» отмечено специальным дипломом жюри – за высокий уровень клиентского сервиса при очном обслуживании.

ООО «Волгаэнергосеть-СНТ»

Благодарность и почетная грамота ВолгОО ВЭП.

ПАО «ДЭК»

1 место в XII Всероссийском конкурсе «Лучшая энергосбытовая компания России» в номинации «Социально ответственная энергосбытовая компания».

ООО «КЭнК»

Грамота Администрации Таштагольского муниципального района за победу филиала «Энергосеть г.Таштагола» в номинации «Самая благоустроенная территория Таштагольского района»; Благодарственное письмо Министерства Цифрового развития и связи Кузбасса за вклад в развитие Цифровой платформы «Кузбасс Онлайн»; Диплом Министерства ЖКиДК Кузбасса «Вместе ярче» за активное участие в фестивале по энергосбережению и экологии.

АО «Мособлэнерго»

Благодарственные письма Минэнерго МО коллективу АО «Мособлэнерго» от 25.05.2022 и 12.12.2022.

МУП «СРЭС»

Диплом II степени в номинации «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников» Сургутского муниципального района ХМАО-

Югры среди организаций производственных отраслей экономики; Диплом в дополнительной номинации «СИЗ в жизни человека» - победитель фотоконкурса «Под надежной защитой СИЗ» Сургутского муниципального района ХМАО-Югры.

ПАО «РусГидро»

1 место в номинации «Вклад в будущее» Всероссийского конкурса GRADUATE AWARDS за проект «Онлайн-курс «Современная энергетика»; 1 место в номинации «Коммуникационные проекты» в разделе для работодателей Национальной премии «Молодой специалист года»; 1 место в номинации «Лучшее молодежное профессиональное сообщество» IX Всероссийского конкурса лучших практик работодателей в социогуманитарной сфере «Создавая будущее» за проект «Сообщество молодых работников Группы РусГидро».

Филиал «Загорская ГАЭС» ПАО «РусГидро»

2 место в конкурсе Всероссийского Электропрофсоюза «Лучший коллективный договор».

Филиал «Корпоративный университет гидроэнергетики» ПАО «РусГидро»

Диплом победителя Всероссийского конкурса GRADUATE AWARDS в номинации «Вклад в будущее»; Диплом победителя конкурса Всероссийский отбор «Технологии кадрового суверенитета» в номинации «Образовательная экосистема».

Филиал «Новосибирская ГЭС» ПАО «РусГидро»

Почетная грамота Совета ветеранов Советского района г. Новосибирск.

Филиал «Саратовская ГЭС» ПАО «РусГидро»

Диплом победителя XIX областного конкурса «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав граждан» – 1 место в номинации «Лучший

коллективный договор в организациях производственной сферы» (категория от 100 до 500 работников).

Филиал «Оренбургэнерго» ПАО «Россети Волга»

1 место в номинации «Лидер энергоэффективности» по итогам XXII областного конкурса «Лидер экономики»; Диплом 2 степени в номинации «Здоровье и спорт», Диплом 2 степени в номинации «Вклад в развитие корпоративного волонтерства», Диплом 1 степени в номинации «Социальное волонтерство» Конкурса по корпоративному волонтерству среди предприятий и организаций Оренбургской области «Чемпионы добрых дел»; Диплом 1 степени в экологическом марафоне предприятий и организаций Оренбургской области в категории компаний А.

ПАО «Россети Ленэнерго»

В 2022 году ПАО «Россети Ленэнерго» заняло 1 место в ежегодной национальной премии при поддержке Общественной палаты РФ «Молодой специалист года» в номинации «Лучшее мотивирующее сообщество» за проект «Совета молодых специалистов – механизм привлечения в компанию талантливой молодежи».

АО «Россети Сибирь Тываэнерго»

Награды Министерства энергетики РФ; Награды ПАО «Россети»; Награды Ассоциации «ЭРА России»; Награды ПАО «Россети Сибирь»; региональные награды; награды АО «Россети Сибирь Тываэнерго»; награды профсоюза.

АО «Россети Тюмень»

Филиал АО «Россети Тюмень» Тюменские электрические сети одержал победу в двух номинациях регионального этапа конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»: в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» и в номинации «За

развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»; Донорский проект АО «Россети Тюмень» «Одной крови» одержал победу в номинации «Ответственный бизнес» в региональном этапе Международной премии #МЫВМЕСТЕ

АО «СО ЕЭС»

Благодарственное письмо Министерства энергетики РФ за вклад в популяризацию топливно-энергетического комплекса и инженерно-технического образования; Диплом Минтруда России за 1 место в номинации «Лучшие практики сопровождения от образовательной организации до рабочего места» (практики уровня крупных корпораций) за проект «Система непрерывной подготовки «Школа – вуз – предприятие» I Всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодежи; Диплом 1 место в номинации «Лидеры будущего».

АО ТФ «Ватт»

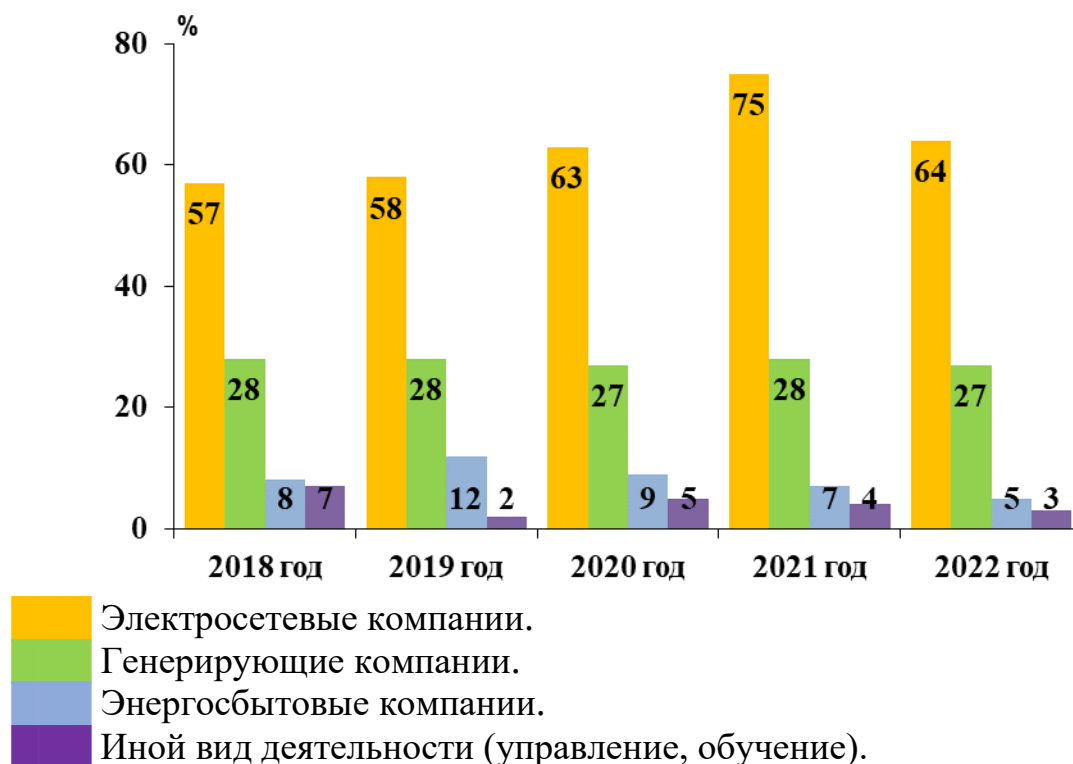
2 место в номинации «За трудоустройство инвалидов в организации» Федерального этапа Конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности - 2022».

АО «Янтарьэнерго»

Победители регионального этапа Конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности - 2022» «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы»; «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» (материалы для участия на федеральном этапе направлены в Министерство труда и защиты РФ»).

3. Обобщенные сведения об Участниках Отчета

3.1. Информация об основных видах деятельности Участников Отчета



Как и в предыдущие годы, среди Участников Отчета представлены все виды экономической деятельности в электроэнергетике, при этом, с учетом структуры участников ОТС, среди респондентов преобладают электросетевые и генерирующие компании (91%).

Федеральный округ, в котором осуществляют деятельность Участники Отчета	Количество Участников Отчета
Центральный федеральный округ	12
Северо-Западный федеральный округ	15
Южный федеральный округ	12
Приволжский федеральный округ	24
Уральский федеральный округ	8
Сибирский федеральный округ	20
Дальневосточный федеральный округ	21
Северо-Кавказский федеральный округ	16

Участники Отчета представляют все 8 федеральных округов Российской Федерации, при этом наиболее существенная доля организаций приходится на Поволжье, Сибирь и Дальний Восток.

3.2. Численность и структура персонала по различным критериям

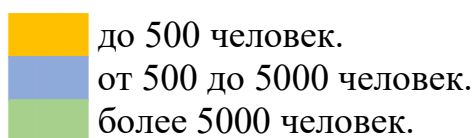
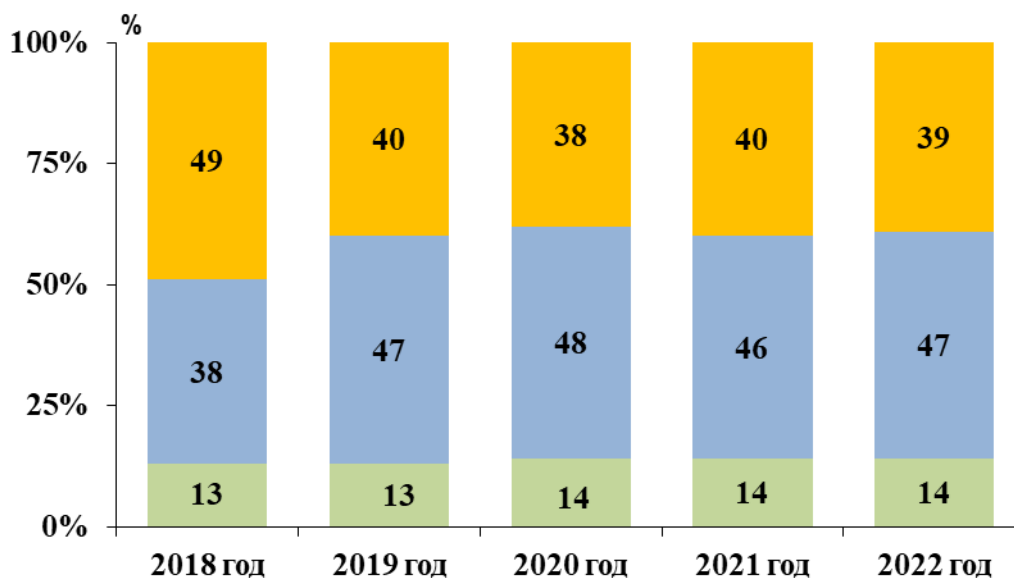
3.2.1. Информация о среднесписочной численности работников в 2022 году

Среднесписочная численность (чел.):	Количество Участников Отчета ³
до 100	9
101-500	32
501-1000	13
1001-2000	14
2001-3000	13
3001-4000	6
4001-5000	5
5001-6000	2
6001-10000	7
Более 10000	5
ВСЕГО:	106

Общая (*среднесписочная*) численность Участников Отчета составила порядка 350 тыс. чел., что по экспертным оценкам составляет свыше 70% от совокупной численности основного производственного персонала электроэнергетической отрасли. Структура Участников отчета по численности работников не претерпела существенных изменений относительно предыдущего года – наибольшая часть персонала сосредоточена в средних по размеру компаниях со среднесписочной численностью в диапазоне от 500 до 5000 работающих (47% энергокомпаний).

³ Здесь и далее по тексту отчета указывается количество Участников Отчета, представивших корректные данные

3.2.2. Распределение Участников Отчета по среднесписочной численности персонала (в %)



3.2.3. Информация о доле членов профсоюза в общей численности работников организаций (на 31 декабря) (численность членов профсоюза / среднесписочная численность * 100):

Доля членов профсоюза, %	Количество Участников Отчета:			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Нет профсоюза	18	18	28	18
1-20	9	14	9	12
21-40	12	15	14	19
41-60	24	19	23	22
61-80	24	15	16	16
80-100	21	15	21	19
ВСЕГО:	108	96	111	106

Количество организаций с максимальной долей (от 80% до 100%) членов профсоюза в организациях на конец отчетного года незначительно снизилось (с 21 до 19 компаний), в то же время существенно сократилось и количество энергокомпаний, в которых профсоюзная организация отсутствовала (с 28 до 18 компаний).

Следует заметить, что лишь у 43 из 106 (41%) респондентов доля членов профсоюза уверенно превышает порог в 50%, который, согласно законодательству, требуется профсоюзной структуре для полноценного представления позиции трудового коллектива в рамках переговоров с работодателем. Тем не менее, этот показатель вырос относительно предыдущего года на 8 п.п.

3.2.4. Информация о количестве работников, являющихся членами комитетов по охране здоровья и безопасности труда (на 31 декабря)
(численность членов комитетов по охране здоровья и безопасности труда / среднесписочная численность * 100):

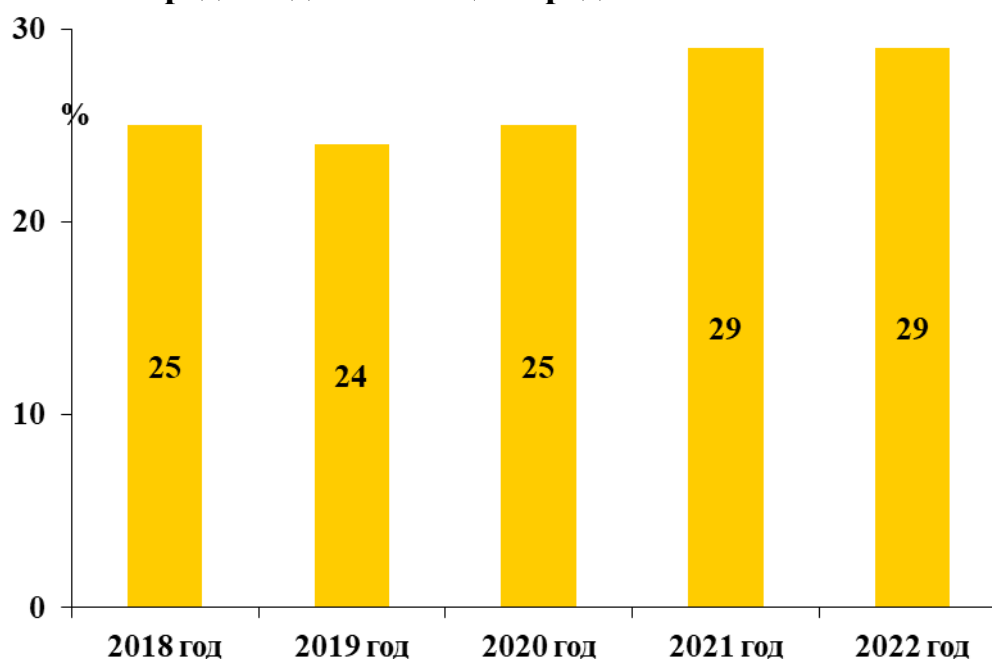
Доля членов комитетов по охране здоровья и безопасности труда, %	Количество Участников Отчета:			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Нет комитетов	56	63	51	38
1	23	15	36	30
2-5	25	27	17	28
Более 5	4	5	10	9
ВСЕГО:	108	110	114	105

Как и годом ранее в отчетном году продолжилась позитивная тенденция к увеличению количества организаций, в которых действуют комитеты по охране здоровья и безопасности труда, а также количества организаций с более высоким количеством членов комитета относительно среднесписочной численности организаций. Если в 2021 году комитеты не были созданы в 51 компании (45% респондентов), то в 2022 году – только в 38 организациях (36% респондентов), при этом количество компаний с долей членов комитета от 2% до 5% увеличилось с 17 до 28.

3.2.5. Информация о доле женщин в общем количестве персонала:

Доля женщин, %	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
7-20	23	26	29	27	21
20,1-30	47	42	44	55	53
30,1-40	24	19	17	16	20
40,1-50	6	4	5	3	2
Более 50	13	13	10	11	10
ВСЕГО:	113	104	105	112	106

3.2.6. Средняя доля женщин среди Участников Отчета



Средняя доля женщин в организациях в отчетном периоде стабилизировалась по отношению к предыдущему году и составила почти 30%.

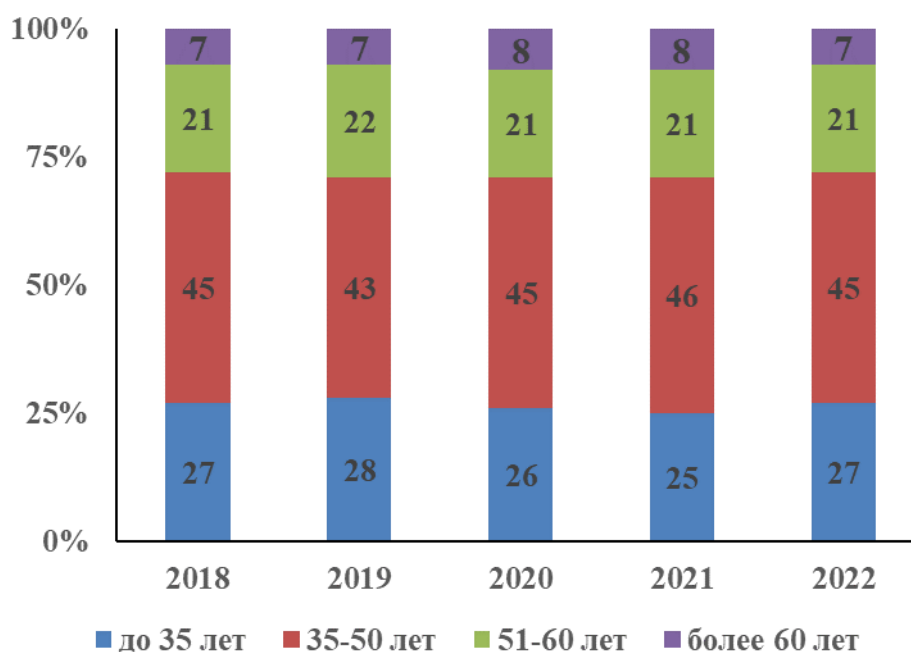
3.2.7. Информация о возрастном составе работников в 2022 году

(кол-во участников Отчета).

Возраст	до 30% в числ-ти Участника Отчета	31-50% в числ-ти Участника Отчета	Более 50% в числ-ти Участника Отчета
до 35 лет	79	8	5
35-50 лет	5	56	27
51-60 лет	80	8	4
Более 60 лет	89	3	1

Распределение работников по возрастному составу не претерпело существенных изменений относительно предыдущего года и остается достаточно типичным для электроэнергетики – наибольшую долю в общей численности традиционно занимает персонал в возрасте 36-50 лет, а доля молодых специалистов (до 35 лет) и работников, чей возраст превышает 51 год, примерно сопоставимы. Необходимо отметить тот факт, что после двух лет снижения (в 2020 и 2021 годах) в отчетном году доля молодых специалистов впервые выросла (на 2 п.п. – с 25% до 27%).

3.2.8. Распределение персонала по возрасту



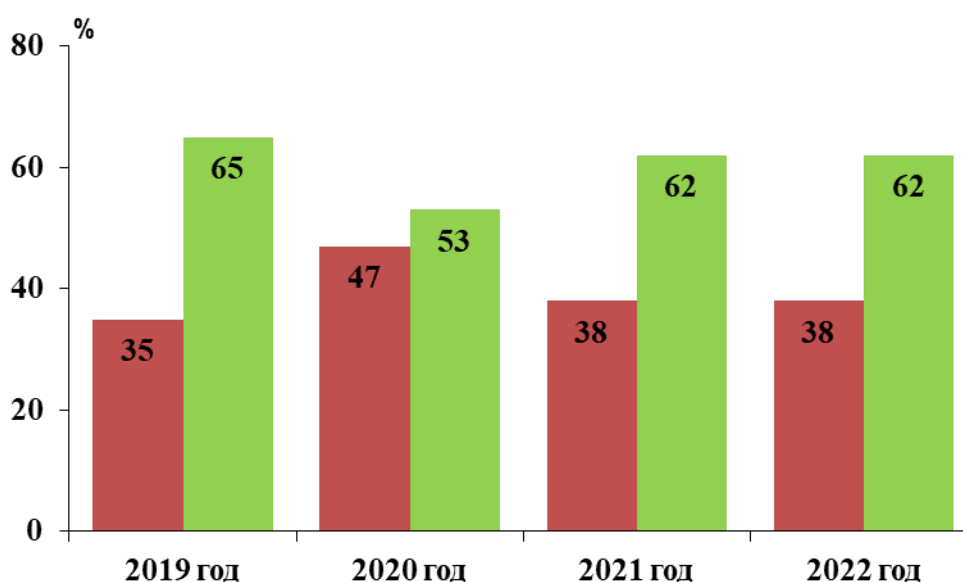
3.3. Занятость.

3.3.1. Информация о количестве созданных Участниками Отчета дополнительных рабочих мест

Количество созданных рабочих мест:	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0	55	78	83	74	74
1-3	5	8	6	8	7
4-10	2	8	5	9	9
11-50	24	6	7	15	12
51-300	8	6	8	6	4
больше 300	1	1	1	2	-
ВСЕГО:	85	107	110	114	106

В отчетном году несмотря на непростую экономическую ситуацию количество компаний, создававших рабочие места существенно не изменилось. Особо необходимо отметить что 4 респондента сообщили о создании от 51 до 300 рабочих мест.

3.3.2. Информация о наличии случаев высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией)

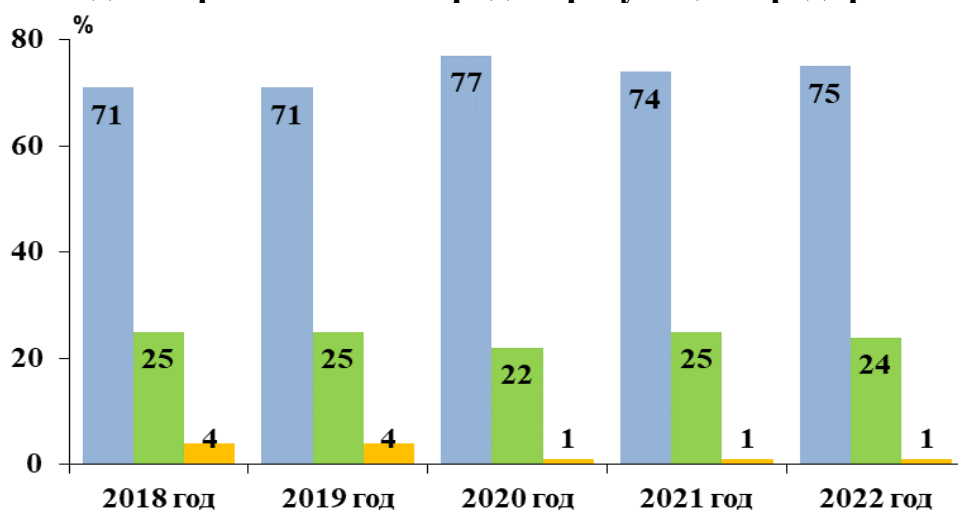


■ Имели место случаи высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией).

■ Случаи высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией) в компаниях отсутствовали.

Также важно отметить, что в условиях экономической турбулентности существенно не изменилась картина с реализацией оптимизационных мероприятий – в отчетном году количество компаний, которые провели сокращение численности или штата работников осталось на уровне 2021 года.

3.3.3. Высвобождение работников в градообразующих предприятиях



■ В отчетном периоде производилось высвобождение работников в градообразующих предприятиях.

■ Случаев высвобождения работников в градообразующих предприятиях не было.

■ Участники Отчета не являются градообразующими предприятиями.

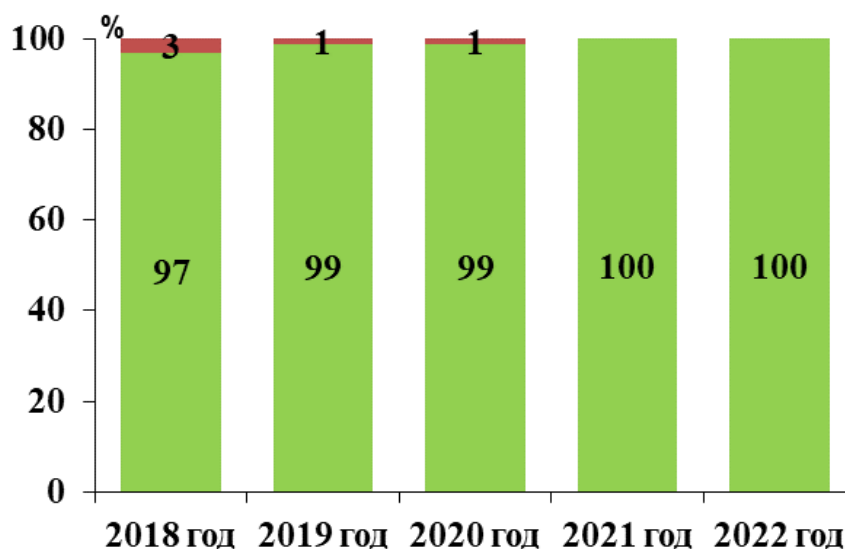
Высвобождение работников в градообразующих предприятиях зафиксировано только в одной организации из 30 Участников Отчета, являвшихся или имевших в составе такие предприятия.

3.3.4. Информация об абсолютном показателе текучести кадров (общая численность уволенных / среднесписочная численность * 100):

Уволенные, %	Количество Участников Отчета:			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0-2	3	-	2	8
2,1-10	36	44	34	32
10,1-20	53	47	60	55
20,1-30	11	11	10	9
Более 30	1	2	4	2
ВСЕГО:	104	104	110	106

Как видно из таблицы, показатели текучести за последние 4 года принципиально не изменились: наибольшее количество респондентов сообщили о текучести на уровне 10,1%-20%, в то же время позитивным стал факт существенного роста числа компаний, которые сообщили о текучести менее 2%.

3.3.5. Информация о наличии случаев массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС

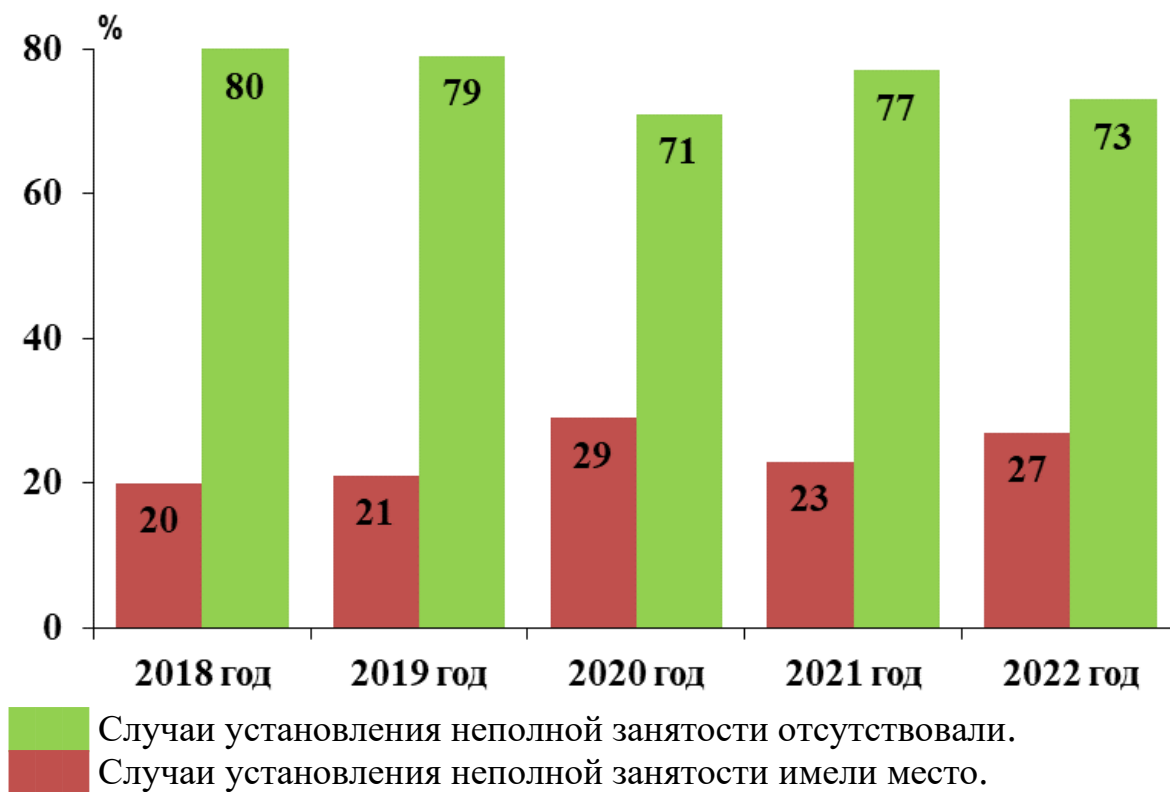


■ Случаи массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС, отсутствовали.

■ Имели место случаи массового увольнения.

Анализ отчетов показал, что в 2022 году (как и в 2021 году) сокращение численности и штата в энергокомпаниях не носило массового характера (массовых сокращения не проводились ни в одной энергокомпании), а 62% респондентов не проводили никаких оптимизационных мероприятий.

3.3.6. Информация о случаях установления неполной занятости работников



Менее трети респондентов сообщили о применении мер по переводу работников на неполную занятость. Это примерно соответствует статистике за предыдущие годы, когда подобные мероприятия проводились во избежание проведения процедур сокращения персонала.

3.4. Оплата труда работников.

3.4.1. Информация о размерах фондов оплаты труда

ФОТ (тыс. руб. в год):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
10500-20000	5	2	6	15	2
20001-50000	4	4	4	6	3
50001-100000	5	3	3	1	4
100001-300000	21	23	18	18	18
300001-500000	10	9	7	7	8
500001-800000	21	18	17	12	12
800001-2000000	19	20	22	17	25
Более 2000000	29	24	27	24	28
ВСЕГО:	114	103	104	100	100

3.4.2. Информация о среднемесячной заработной плате

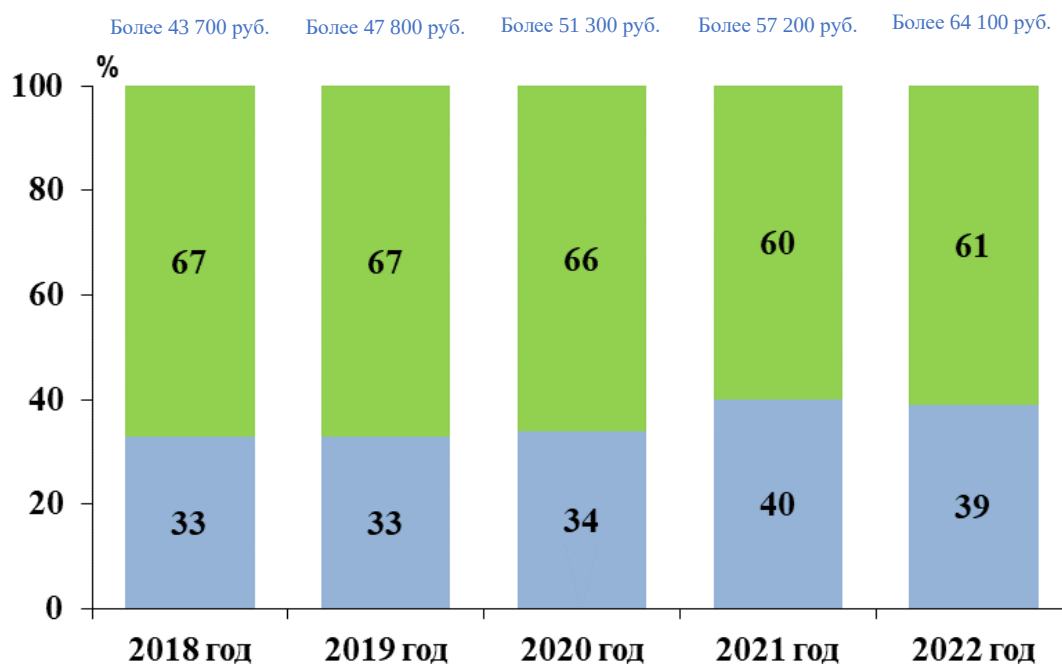
Среднемесячная зарплата (руб. в месяц):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
17000-25000	1	-	-	-	-
25001-30000	3	3	2	-	-
30001-40000	25	16	11	9	3
40001-50000	21	19	23	21	15
50001-60000	10	13	14	20	16
60001-80000	23	14	16	15	17
Более 80000	31	38	38	46	49
ВСЕГО:	114	103	104	111	100

В 2022 году организации электроэнергетики продолжили обеспечивать повышение уровня заработной платы. Так, несмотря на снижение общего количества респондентов, выросло количество компаний с уровнем заработной платы, превышающим 60 тыс. руб. Также существенно сократилось число компаний, с заработной платой из нижнего диапазона (от 30 до 40 тыс. руб.), и не зафиксировано ни одной организации со среднемесячной заработной платой ниже 30 000 рублей. Формированию такой тенденции безусловно способствует выполнение компаниями условий ОТС в части обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен.

3.4.3. Распределение Участников Отчета

по уровню среднемесячной начисленной заработной платы (в %)

[Справочно: среднемесячная заработная плата в РФ: в 2018 году – **43724** руб., в 2019 году – **47867** руб., в 2020 году – **51344** руб., в 2021 году – **57244** руб., в 2022 году – **64192** руб.]



■ Среднемесячная начисленная заработная плата в компании выше среднемесячной зарплаты по РФ.

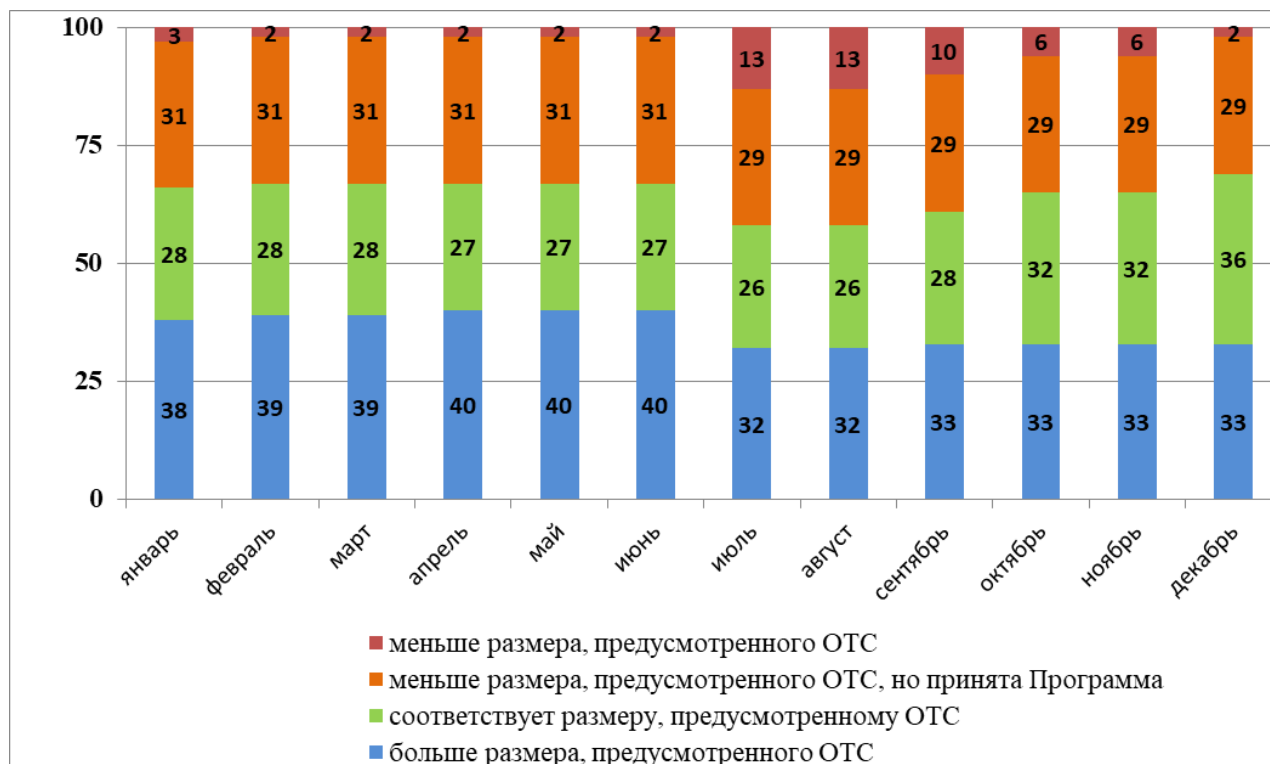
■ Среднемесячная начисленная заработная плата в компании ниже среднемесячной зарплаты по РФ.

У 2/3 респондентов (61%, на 1 п.п. больше, чем в 2021 году) размер среднемесячной заработной платы в 2022 году превысил средневзвешенные показатели в целом по Российской Федерации.

При этом из 44 организаций, имеющих среднемесячную заработную плату ниже среднероссийского уровня, 38 компаний удерживают среднемесячную заработную плату на уровне превышающим среднемесячную заработную плату в регионе присутствия.

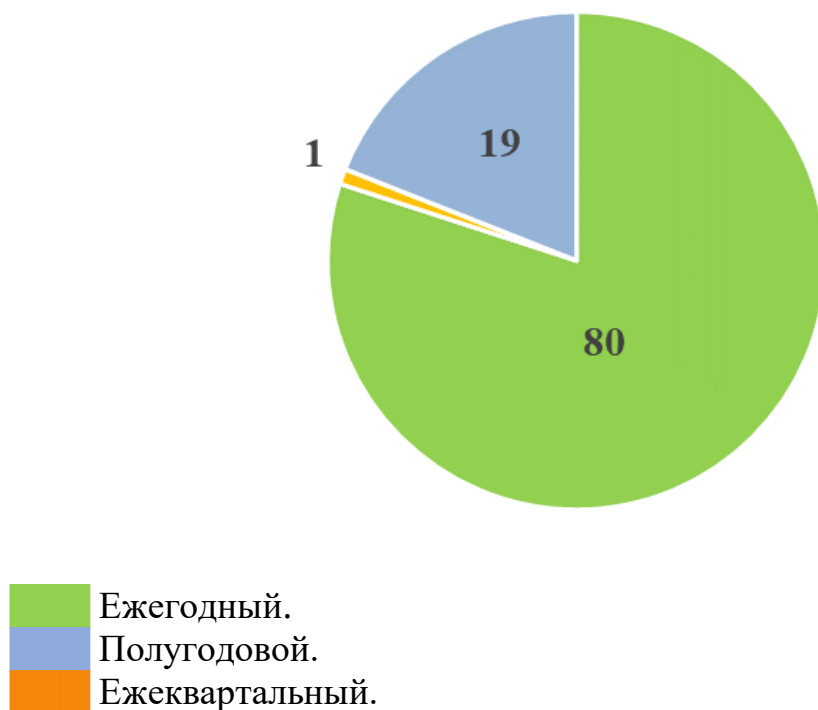
3.4.4. Тарифные ставки рабочих I разряда ППП

Информация о размере тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП, установленной Участниками Отчета в 2022 году



Не смотря на резкое повышение ММТС с 1 июля 2022 года с 9501 до 11012 рублей (или 15,9%) в июле отчетного года доля компаний, обеспечивших соответствующий ОТС уровень тарифных ставок (или принявших программы по поэтапному доведению ставок до уровня ММТС) составила существенные 87%, а предпринятые во второй половине года усилия позволили довести процент таких компаний почти до 100%.

3.4.5. Информация о порядке индексации в 2022 году размера тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП



3.4.7. Информация о случаях пересмотра системы оплаты труда с целью снижения постоянной или переменной составляющей заработной платы



Подавляющее большинство работодателей (91%) в отчетном году, как и в предыдущие годы, не пересматривали соотношение постоянной и переменной составляющих заработной платы, а, следовательно, индексация ММТС в полном объеме повлияла на рост заработной платы работников.

3.5. Трудоспособность работников. Охрана здоровья.

3.5.1. Информация о количестве случаев временной нетрудоспособности у Участников Отчета в расчете на одного работника (количество случаев / среднесписочная численность):

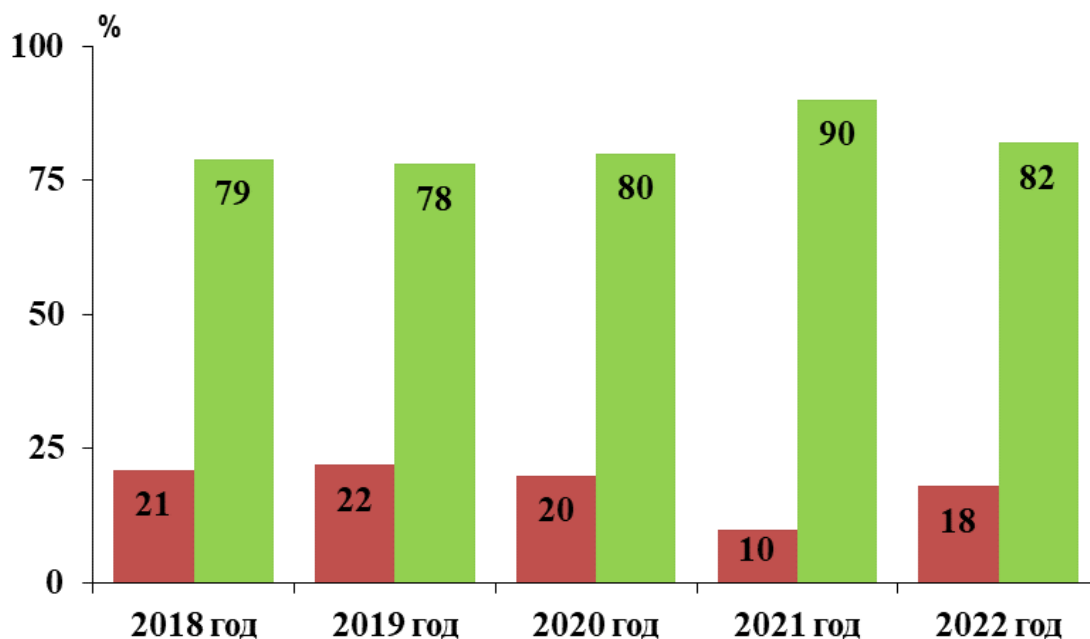
Случаи временной нетрудоспособности у Участников Отчета в расчете на одного работника	Количество Участников Отчета:			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Нет случаев	6	5	9	11
0,01-0,3	10	5	8	3
0,31-0,5	18	10	9	5
0,51-0,7	28	28	16	15
0,71-0,9	28	13	23	12
Более 0,9	18	39	49	48
ВСЕГО:	106	100	114	106

3.5.2. Информация о количестве случаев временной нетрудоспособности у Участников Отчета в расчете на одного работника по причине заболевания коронавирусом (количество случаев / среднесписочная численность):

Количество случаев:	Количество Участников Отчета:		
	2020 год	2021 год	2022 год
Нет случаев	25	21	44
0,01-0,1	48	29	29
0,11-0,2	20	30	22
0,21-0,3	4	7	4
Более 0,3	3	15	7
ВСЕГО:	100	102	106

С учетом спада пандемии коронавируса (SARS-CoV-2 Omicron) в отчетном году наметилась выраженная тенденция к снижению случаев временной нетрудоспособности как по причине заболевания коронавирусом, так и по другим причинам в целом.

3.5.3. Информация о проводимых Участниками Отчета мероприятиях по вакцинации персонала



Участниками Отчета проводились мероприятия по вакцинации персонала, а именно:

- COVID-19 (68 Участника Отчета);
- Грипп, ОРВИ (63 Участника Отчета);
- Клеточной вирусный энцефалит (37 Участников Отчета);
- АДСМ (против дифтерии, столбняка) (7 Участников Отчета);
- Гепатит А, В (6 Участников Отчета);
- Корь (4 Участника Отчета);
- Краснуха (3 Участник Отчета);
- Пневмококковая инфекция (1 Участника Отчета);
- Болезнь Лайма, (1 Участник Отчета);
- Дизентерия (1 Участник Отчета).

Участниками Отчета данные мероприятия не проводились.

Параллельно со снижением заболеваемости работников COVID-19 энергокомпании снизили активность по вакцинации работников: фактически вакцинация достигла уровня, сложившегося до пандемии (в 2018 – 2019 годах).

3.5.4. Информация о количестве трудоустроенных лиц с ограниченными возможностями (инвалидов) в Вашей организации

Кол-во трудоустроенных инвалидов:	Количество Участников Отчета:
	2022 год
0	26
1-3	17
4-10	19
11-20	15
21-50	15
51-100	9
Более 100	5
ВСЕГО:	106

Как и в предыдущем году, в 2022 году энергокомпании выполняли законодательство Российской Федерации в части трудоустройства инвалидов: $\frac{3}{4}$ респондентов сообщили о трудоустройстве и работе в организациях лиц с ограниченными возможностями.

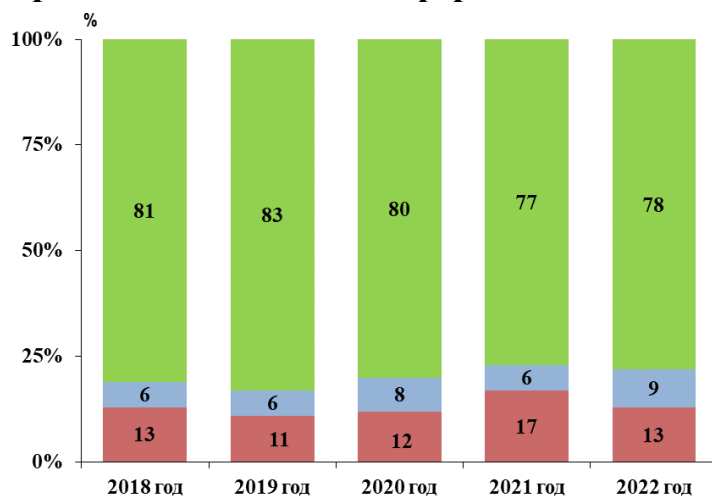
4. Специфика основных элементов системы социального партнерства в организациях – участницах Отчета

Среди Участников Отчета в абсолютном большинстве организаций (порядка 80% от общего количества) интересы работников представляли профсоюзные организации «Всероссийского Электропрофсоюза».

Доля организаций, в которых социально-трудовые отношения на уровне организаций регулировались коллективными договорами, существенно возросла по сравнению с предыдущим годом и составила почти 90% (ранее – 81%). На основе локальных нормативных актов регулировали социально-трудовые отношения чуть более 10% Участников Отчета. При этом, с учетом организационной структуры энергокомпаний и сложившейся практики социального диалога в 63% энергокомпаний заключался (действовал) единый коллективный договор на всю компанию, включая обособленные подразделения, либо, в зависимости от особенностей обособленных подразделений, в 10% из них действовали специфические приложения к единому коллективному договору, или в 27% в каждом из компаний заключались отдельные коллективные договоры, позволяющие более полно и точно учитывать актуальные потребности работников, а также региональные особенности рынка труда.

Расширение круга распространения коллективных договоров повышает ответственность и стимулы для его исполнения. Трудовые договоры высших и ведущих менеджеров определяют перечень льгот, гарантий и компенсаций вне норм коллективного договора. Данная практика достаточно часто используется в энергокомпаниях (30% Участников Отчета) и вполне обоснована, хотя и несет определенные риски, так как действующее законодательство не дает однозначного толкования наличия или отсутствия данной возможности. Этот риск также актуален и при исключении персонала исполнительных аппаратов энергокомпаний холдингового типа и других не состоящих в профсоюзе работников из колдоговорных отношений.

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



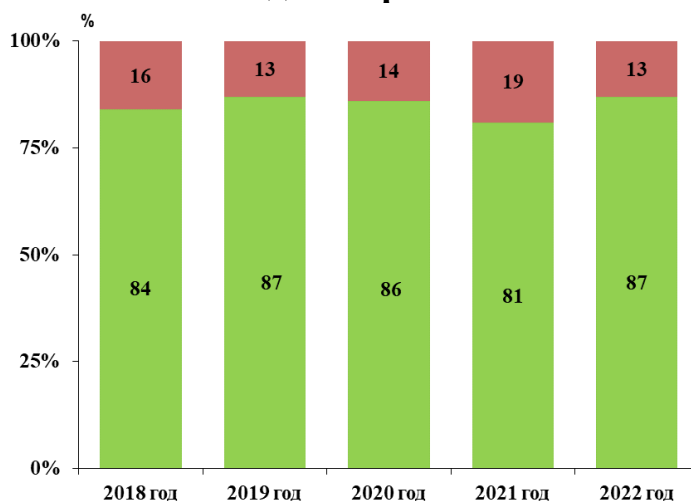
Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации «Всероссийского Электропрофсоюза».

Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли иные представители работников, а именно:

- Совет представителей первичных профсоюзных организаций;
- Совет представителей работников;
- Полномочный представитель работников;
- Представители работников, избранные Общим собранием;
- Представители трудового коллектива.

Отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства.

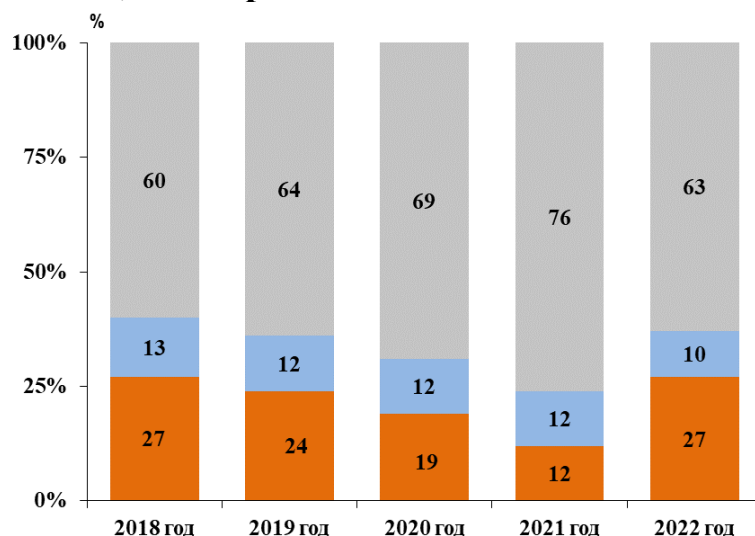
4.2. Информация о наличии у Участников Отчета коллективных договоров



В отчетном периоде в организации действовал коллективный договор.

Коллективный договор в отчетном периоде отсутствовал.

4.3. Информация о структуре коллективно-договорного регулирования в организациях, в которых действовал коллективный договор

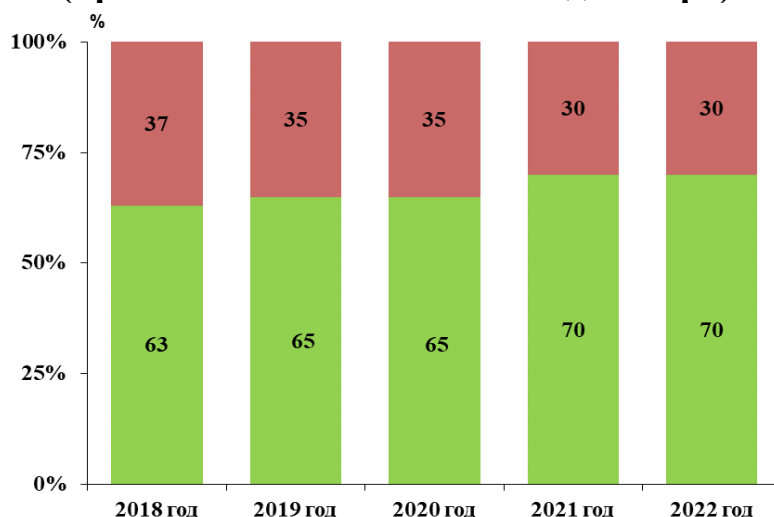


 Действие единого коллективного договора распространяется на все обособленные подразделения (филиалы).

 В организации действует единый коллективный договор, но есть приложения, которые регулируют отношения в каждом из обособленных подразделений (филиалов).

 В каждом обособленном подразделении (филиале, исполнительном аппарате) организации имеется собственный коллективный договор.

4.4. Особенности распространения коллективных договоров на работников организаций – участниц Отчета (при наличии коллективного договора)



 Действие коллективного договора распространялось на всех работников.

 Действие коллективного договора распространялось не на всех работников.

Действие коллективного договора, в ряде случаев, не распространяется на:

- директора общества (филиала);
- высших менеджеров;

- ведущих менеджеров;
- главных инженеров филиалов;
- главных бухгалтеров;
- не состоящих в Профсоюзе;
- выплаты социального характера распространяются только на работников, вступивших в ППО.

5. Информация об исполнении в 2022 году норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы (в сопоставлении с аналогичными данными за период 2018 – 2021 годов)

5.1. Рабочее время и время отдыха

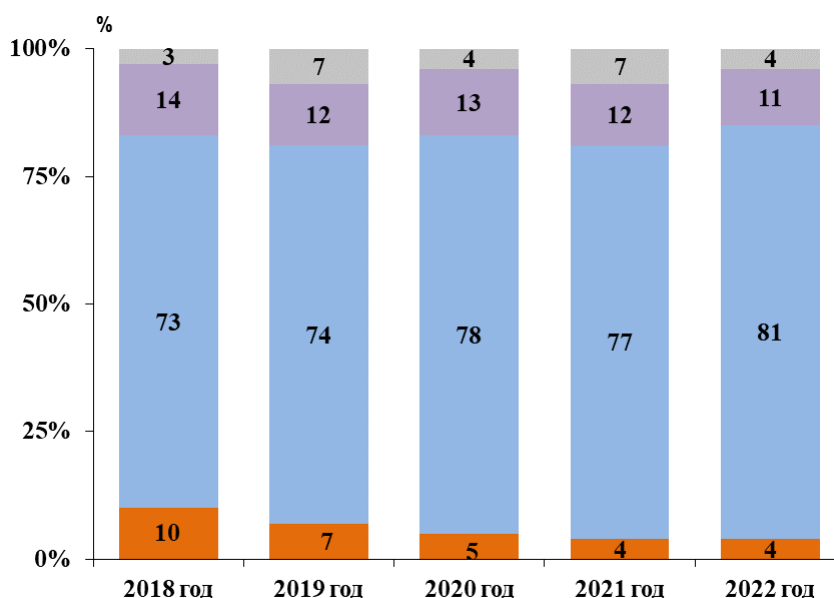
Наиболее часто используемым в энергокомпаниях режимом работы для персонала, обслуживающего оборудование, работающее в безостановочном режиме, в отчетном периоде остался режим работы в две смены – 81% от общего количества респондентов (на 4 п.п. больше, чем в 2021 году). В 4% компаний использовались 2-х и 3-х сменные режимы работы, еще в 4% – иные варианты многосменного режима работы, а в 11% осуществлялась работа в одну смену. При многосменном режиме работы, как правило, применялся суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год, за исключением сменного персонала, работающего во вредных и (или) опасных условиях труда – с учетным периодом продолжительностью один квартал и водителей – с учетным периодом продолжительностью месяц.

Организации продолжили активно применять практически все виды дополнительных оплачиваемых отпусков социальной направленности (связанные с семейными обстоятельствами): одному из родителей учащихся младших классов в День знаний, отцу при рождении ребенка, при вступлении работника или его детей в брак впервые, в случае смерти члена семьи. В отчетном периоде такие отпуска предоставили почти 95% Участников Отчета. Относительно новая льгота по предоставлению отпуска в связи с призывом на срочную службу в Российскую армию детей работника, впервые установленная ОТС на 2019 – 2021 годы, предоставлялась более чем 50% Участников Отчета.

Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, ненормированный рабочий день или работающим в условиях Крайнего севера или приравненных к нему местностях, предусмотренные трудовым законодательством и Отраслевым тарифным соглашением, предоставлялись работодателями в полном объеме при наличии такого персонала в организации.

Кроме того, энергокомпании предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска и по другим основаниям, не предусмотренным Отраслевым тарифным соглашением, например, за сменный режим работы – от 1 до 5 рабочих дней (55% респондентов), за донорство – от 1 до 3 рабочих дней (19% респондентов), работникам, прошедшим вакцинацию – от 1 до 3 рабочих дней (11% респондентов), членам добровольной пожарной дружины – от 2 до 3 рабочих дней (10% респондентов) и целый ряд других оснований.

5.1.1. Информация о применяемых режимах работы для персонала, обслуживающего оборудование, работающее в безостановочном режиме



■ Нетипичные варианты ответов:

- 4-сменный режим работы;

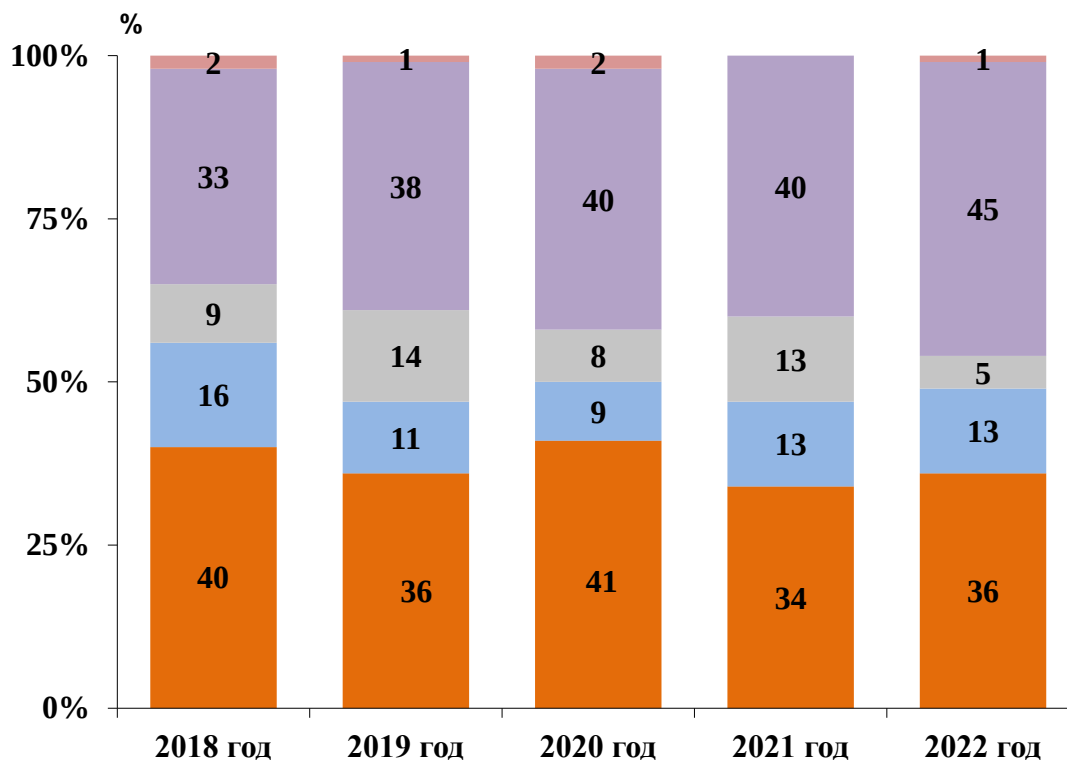
- 2 и 4-сменный режим работы (5 смена – вспомогательная).

■ Отсутствует многосменный режим работы.

■ Применяется только 2-сменный режим работы.

■ Применяется 2- и 3-сменные режимы работы.

5.1.2. Информация о продолжительности учетного периода при суммированном учете рабочего времени



Полугодие.

Месяц.

Квартал.

Год.

Другие варианты ответов:

- для сменных работников с суммированным учетом (кроме водителей) – один календарный год, для водителей оперативной машины – квартал;

- для сменных работников с суммированным учетом (кроме водителей) – один календарный год, для водителей оперативной машины – месяц;

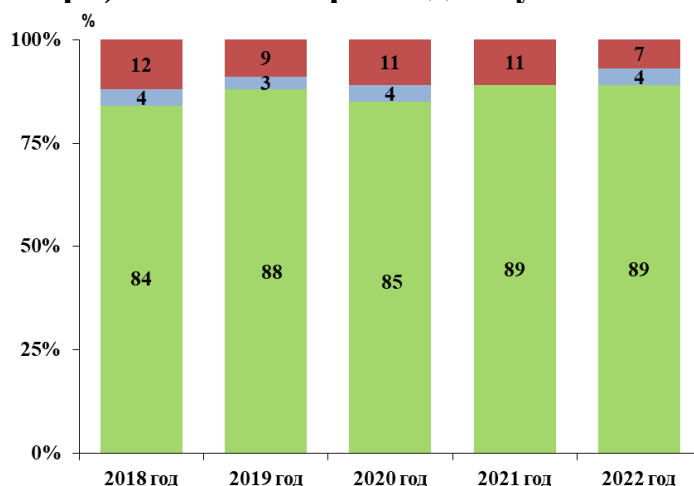
- для сменных работников с суммированным учетом (кроме водителей) – один календарный год, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – квартал;

- для сменного персонала, занятого на сезонной работе – год, для водителей – месяц, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – квартал;

- для всех работников, у которых установлен суммированный учет рабочего времени, – 6 месяцев, для работников с вредными и (или) опасными условиями труда – квартал.

5.1.3. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября) или иной первый день учебного года:



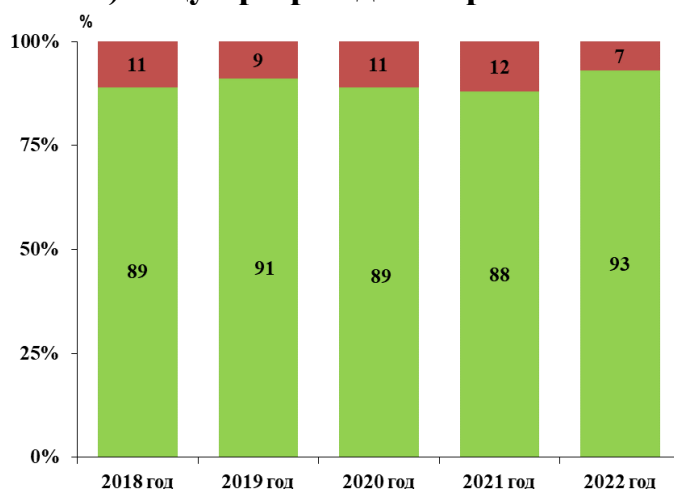
■ Работодателями предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний.

■ Такой отпуск не предоставляется по одной из следующих причин:

- *отсутствие финансовой возможности;*
- *не предусмотрено коллективным договором;*
- *предусмотрены иные меры поддержки.*

■ Участники Отчета предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний, но только для работников, чьи дети пошли в первый класс.

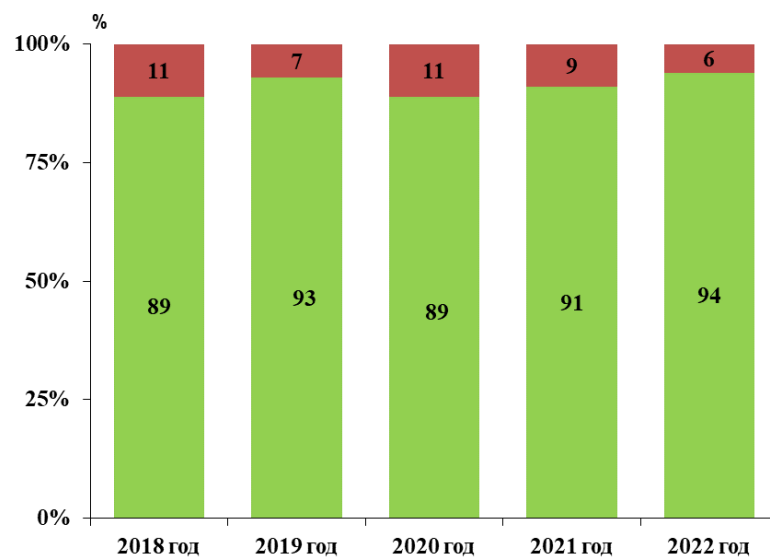
б) отцу при рождении ребенка



■ Отцу при рождении ребенка предоставлся дополнительный оплачиваемый отпуск от 1 до 3 календарных дней.

■ Данный отпуск не предоставлялся.

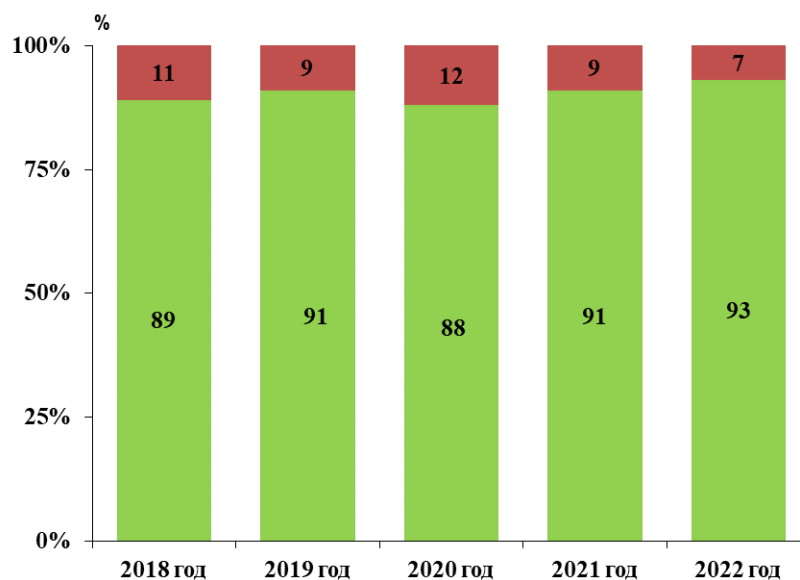
**в) вступления в брак работника или его детей
(во всех случаях, если брак заключен впервые):**



В случае вступления в брак работника или его детей работнику предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск (от 1 до 3 календарных дней).

Отпуск не предоставлялся.

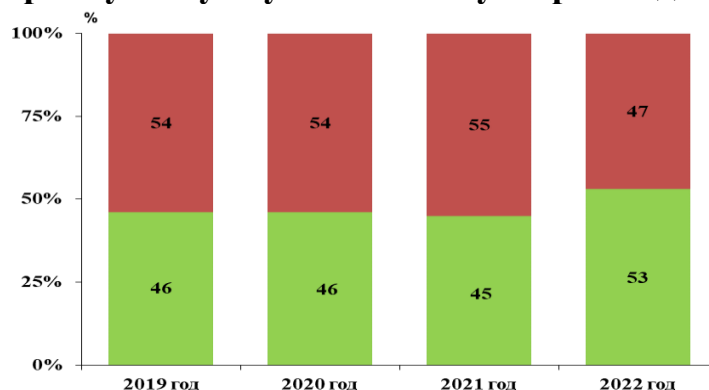
г) смерти членов семьи (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев и сестер):



Работнику предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск в случае смерти членов семьи (от 1 до 5 календарных дней).

Отпуск по данному основанию не предоставлялся.

д) призыва на срочную службу в Российскую армию детей работников:



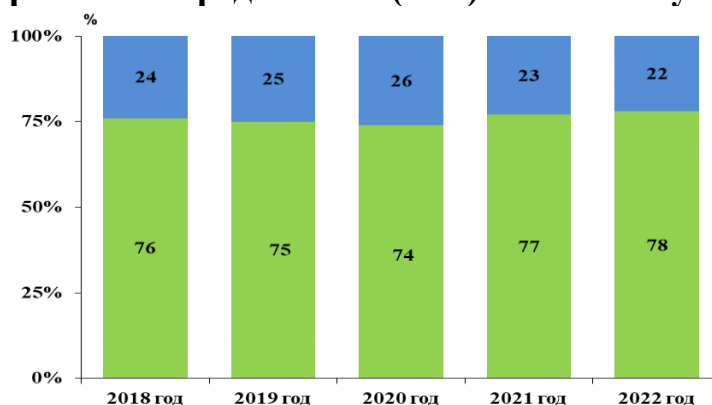
В случае призыва на срочную службу в Российскую армию детей работников предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск (от 1 до 3 календарных дней).

Отпуск по данному основанию не предоставлялся по одной из следующих причин:

- *Отсутствие финансовой возможности;*
- *Решение сторон социального партнерства;*
- *Не предусмотрено коллективным договором;*
- *Не предусмотрено ЛНА;*
- *Предусмотрено право на получение отпуска без сохранения заработной платы;*
- *Предусмотрены иные меры поддержки.*

5.1.4. Предоставление Участниками Отчета дополнительных оплачиваемых отпусков следующим категориям работников:

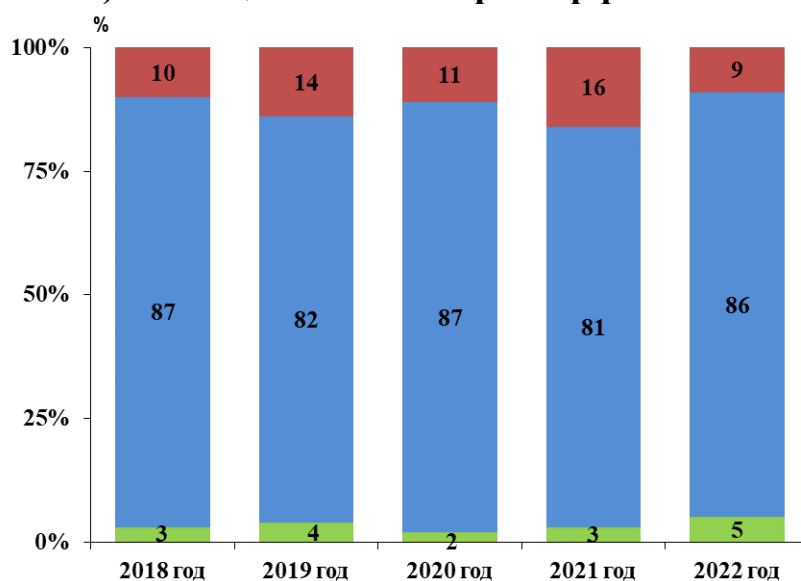
а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:



Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 1 до 18 календарных дней).

Данные отпуска не предусмотрены в связи с отсутствием рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

б) имеющим особый характер работы:

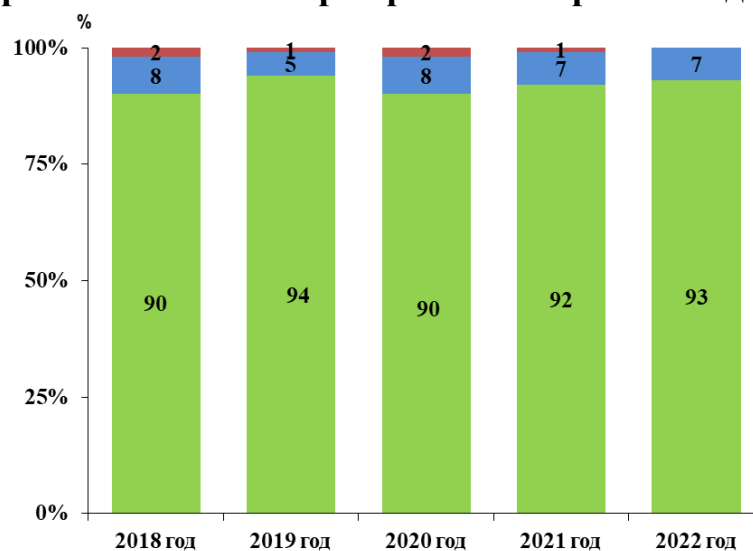


Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, имеющим особый характер работы (от 2 до 14 календарных дней).

Данные отпуска не предусмотрены в связи с отсутствием работников, имеющих особый характер работы.

Данные отпуска не предоставлялись по другим причинам.

в) работникам с ненормированным рабочим днем:

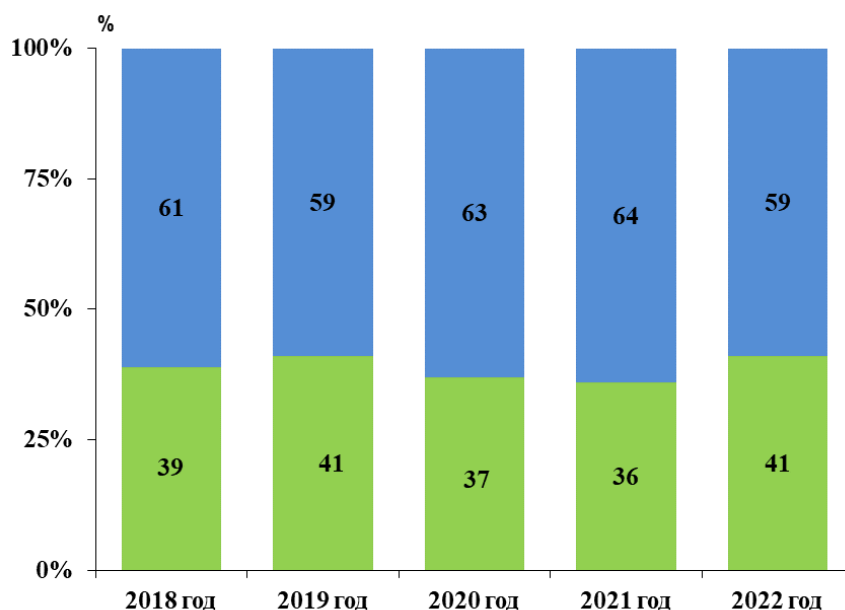


Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (от 3 до 16 календарных дней).

Данные отпуска не предусмотрены, поскольку в компании отсутствуют работники с ненормированным рабочим днем.

Данные отпуска не предоставлялись по другим причинам.

г) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:



Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (от 1 до 52 календарных дней).

Данные отпуска не предоставлялись в связи с отсутствием в компании работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.5. Практика предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных ОТС:

(перечислены дополнительные отпуска, имеющие социальную направленность)

- а) за сменный режим работы (55% респондентов, от 1 до 5 рабочих дней);
- б) за донорство (19% респондентов, от 1 до 3 рабочих дней);
- в) работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (11% респондентов, от 1 до 3 рабочих дней);
- г) многодетным родителям, имеющим 3 и более детей в возрасте до 14 лет (1% респондентов, 2 рабочих дня);
- д) многодетным родителям, имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет (2% респондентов, 5 рабочих дней);
- е) не освобожденным председателям ППО (5% респондентов, 4 рабочих дня);
- ж) работникам, сумма дохода на одного члена семьи которых менее 1 ММТС (2% респондентов, 5 рабочих дней);
- з) одиноким родителям с детьми до 14 лет (2% респондентов, 5 рабочих дней);
- и) работникам, включенным в состав нештатного аварийно-спасательного формирования (1% респондентов, 3 рабочих дня);

- к) уполномоченным по охране труда (3% респондентов, от 1 до 3 рабочих дней);
- м) за работу без больничных листов в течение года (4% респондентов, 2 рабочих дня);
- н) при прохождении работниками предпенсионного возраста диспансеризации (1% респондентов, +1 рабочий день к законодательно установленным);
- о) работникам-инвалидам (1% респондентов, 4 рабочих дня);
- п) членам добровольной пожарной дружины (10% респондентов, от 2 до 3 рабочих дней);
- р) за тяжелые условия труда (1% респондентов, от 3 до 6 рабочих дней);
- с) за работу в мобильной бригаде (1% респондентов, 2 рабочих дня).

5.2. Оплата труда

Как следует из представленных энергокомпаниями сведений, в отрасли фактически отсутствует задолженность по выплате заработной платы, что, наряду со стабильностью социально-трудовых отношений, остается одним из весомых конкурентных преимуществ энергокомпаний на рынке труда в регионах присутствия.

Установление систем оплаты труда 82% Участников Отчета производилось с участием первичных профсоюзных организаций: у 14% участников отчета – в приложении к коллективному договору, у 18% – по согласованию с профсоюзной организацией и у 50% – с учетом мнения полномочных представителей трудовых коллективов. Только в 18% организаций система оплаты труда устанавливалась иным образом, без участия представителей работников.

В отчетном периоде доля респондентов, отметивших получение письменных обращений, жалоб от работников, профсоюзных организаций, иных общественных, государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой или размером оплаты труда осталось на аналогичном уровне по сравнению с 2021 годом: обращения от работников – 8%, от профсоюза – 4%, от иных общественных/государственных организаций – 2%.

Необходимо отметить, что в 2022 году профсоюзные организации продолжили вносить предложения по совершенствованию структуры оплаты труда (на это указали 31% Участников Отчета – на 6 п.п. больше, чем в предыдущем году), при этом все эти предложения (97%) были сочтены конструктивными и нашли свое отражение в решениях работодателей.

Доля энергокомпаний, полностью или частично применяющих Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики, утвержденные Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года (с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года), осталась стабильно высокой (91% респондентов) и выросла по сравнению с предыдущим отчетным годом на 2 п.п. Оценку профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном Рекомендациями, в отчетном периоде продолжили осуществлять порядка 45% Участников Отчета. При этом по сравнению с 2021 годом выросло количество компаний, в которых результаты такой оценки были учтены и были повышены тарифные коэффициенты у прошедших оценку работников.

В отчетном периоде очень существенная (94%) доля респондентов продолжила производить тарификацию 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.

Начиная с 2020 года, значительное количество Участников Отчета перешли с индексации заработной платы один раз в полгода на ежегодную индексацию: если в 2019 году индексацию заработной платы каждые полгода проводили 66% энергокомпаний, то в 2020 и 2021 годах, соответственно, – уже 21% и 18%. В отчетном году доля компаний, осуществляющих полугодичную индексацию, снизилась до 15%. Таким образом, энергокомпании продолжили синхронизацию индексации заработной платы и ежегодного изменения тарифов.

Несмотря на существенное повышение ММТС с 1 июля 2022 года с 9501 до 11012 рублей (или 15,9%), обусловленное высоким уровнем инфляции в Российской Федерации, количество энергокомпаний, обеспечивших доведение размера тарифных ставок рабочих I разряда до уровня ММТС и выше, выросло по сравнению с прошлым годом с 63% до 67%: 40% работодателей – участников ОТС установили свои тарифные ставки I разряда на уровне, превышающем ММТС, 27% – на уровне, соответствующем ММТС, еще в 31% компаний размер тарифной ставки I разряда были ниже, предусмотренного в ОТС, но в этих компаниях была принята программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС.

Таким образом, в декабре 2022 года уровень фактического исполнения работодателями наиболее существенного требования ОТС, касающегося соотношения тарифных ставок I разряда организаций и ММТС в электроэнергетике, составил 98% (на 10 п.п. выше, чем в предыдущем году). При этом почти 90% энергокомпаний, у которых присутствует непромышленный персонал, изменяли тарифные ставки (должностные оклады) таких работников пропорционально тарифным ставкам работников производственной деятельности.

В отчетном периоде почти все респонденты (98% – 99%) осуществляли оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. Сверхурочная работа в тех случаях, когда она допускалась, также в полном объеме оплачивалась в повышенном размере или компенсировалась предоставлением другого времени отдыха всеми Участниками Отчета. Кроме того, при многосменном режиме работы респонденты обеспечивали повышенную оплату труда при работе в ночную смену (наибольшая доля энергокомпаний (93%) – на 40%), кроме того, ряд энергокомпаний применяли доплаты и за работу в вечернюю смену (от 20% до 35% от тарифной ставки).

В отчетном периоде подавляющее большинство Участников Отчета (от 74% до 93%) применяло рекомендованные ОТС критерии премирования, что

стало следствием целенаправленной работы по унификации в масштабах отрасли системы материальной мотивации работников. Основными используемыми критериями премирования стали:

- отсутствие аварий в отчетном году;
- отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- своевременное получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду;
- отсутствие нарушений производственной дисциплины;
- отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности;
- достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов;
- повышение производительности труда.

Кроме того, в Отчет в порядке обмена практическим опытом и лучшими практиками дополнительно включена информация и о других критериях премирования, которые применялись в организациях с учетом особенностей производства, сложившейся корпоративной культуры и иных факторов.

На традиционно высоком уровне сохраняется практика установления Участниками Отчета повышенного размера заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (применяли 100% респондентов), оплаты простоев не по вине работника (предусмотрели 99% респондентов), оплаты времени приемки смены работниками (применяли свыше 90% Участников Отчета, эксплуатирующих оборудование в безостановочном режиме).

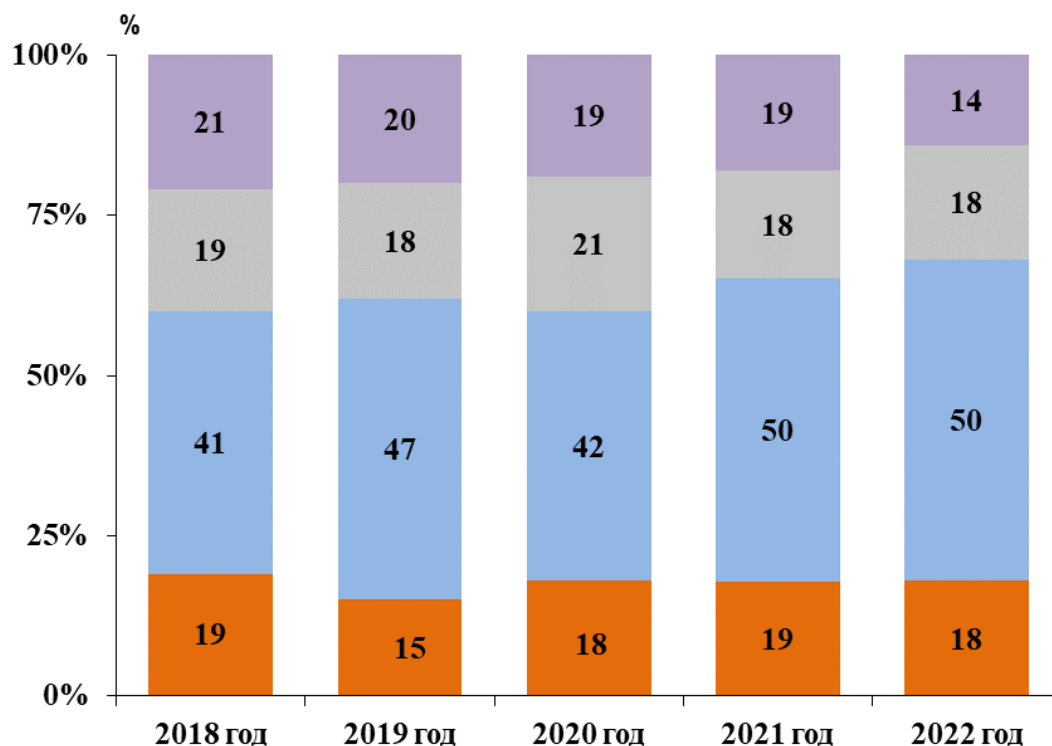
В отчетном периоде Участники Отчета продолжили, хоть и с меньшей интенсивностью, чем ранее, использовать инструменты привлечения и удержания работников ключевых профессий. Дополнительные преференции в системе оплаты труда для работников таких профессий использовали 11% Участников Отчета. Наиболее часто используемыми инструментами стали:

- повышенная ступень оплаты труда;
- надбавка за допуск к устройствам РЗА;
- предоставляется возможность обучения;
- участие в жилищной программе;
- компенсация расходов по найму жилья.

Сужение спектра используемых инструментов, в первую очередь, связано с неблагоприятной внешнеэкономической конъюнктурой и акцентом работодателей на исполнение базовых обязательств, предусмотренных ОТС.

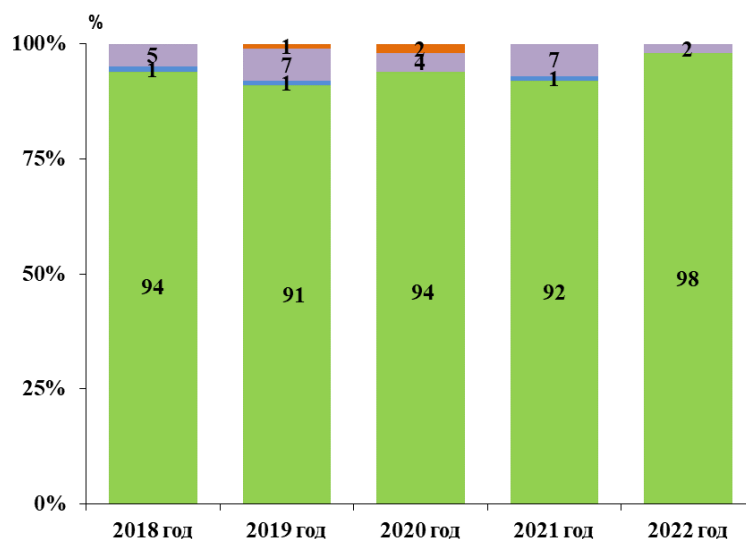
В отчетном периоде энергокомпании продолжили проведение мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест. Такие мероприятия проводили 14% респондентов. При этом, в 12% из них в выявлении неэффективных рабочих мест принимали участие представители работников и, в ряде случаев, вносили предложения по устранению неэффективных рабочих мест.

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



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

5.2.2. Информация о предоставлении повышенной оплаты труда за работу: а) в выходные дни:



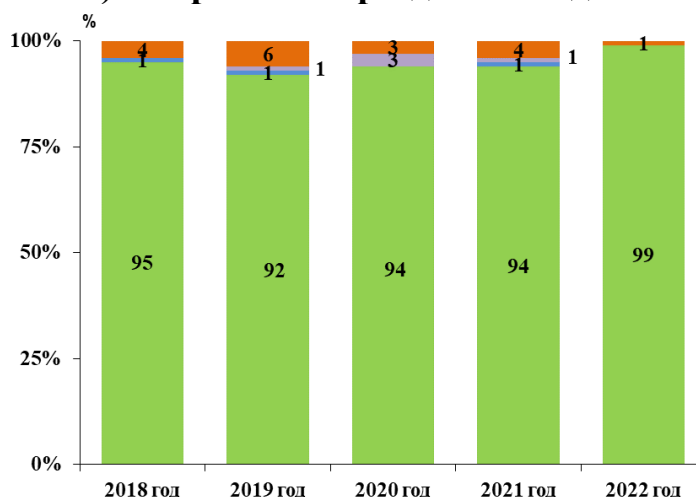
Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).

Повышенная оплата не предоставлялась, к работе в выходные дни привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать работу в выходной день предоставлением другого дня отдыха.

Участниками Отчета не допускается работа в выходные дни.

Повышенная оплата не предоставлялась по иным причинам.

б) в нерабочие праздничные дни:

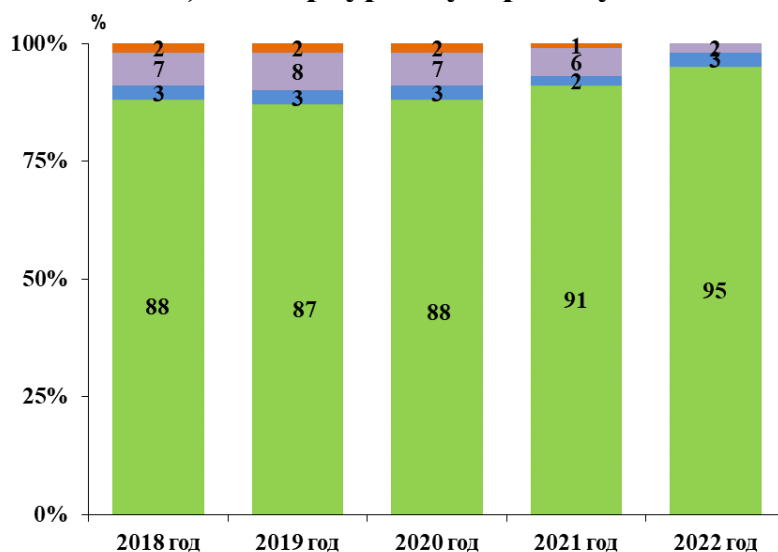


Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).

Повышенная оплата не предоставлялась, к работе в нерабочие праздничные дни привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать работу в нерабочий праздничный день предоставлением другого дня отдыха.

В организациях не допускается работа в нерабочие праздничные дни.

в) за сверхурочную работу:



■ Предоставлялась повышенная оплата труда (за первые 2 часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере).

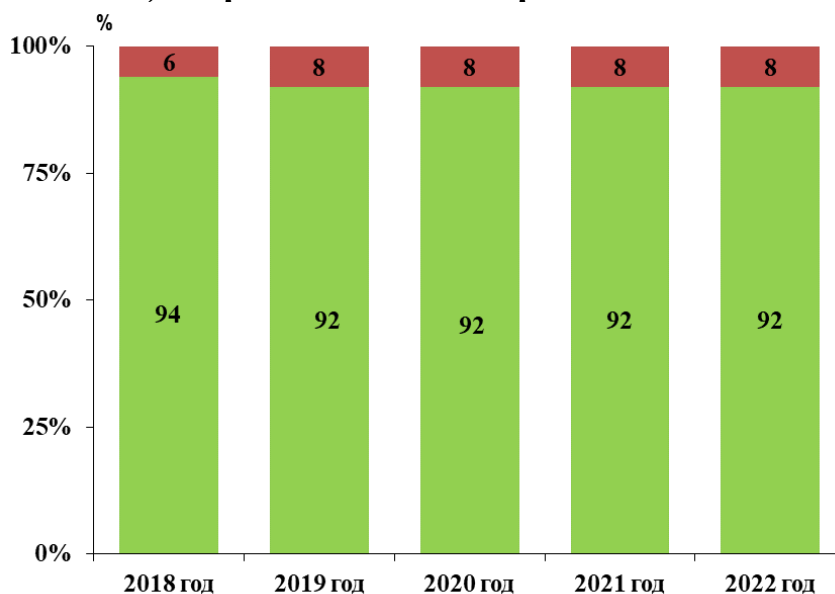
■ Повышенная оплата не предоставлялась, к сверхурочной работе привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать сверхурочную работу предоставлением другого времени отдыха.

■ В организациях не допускается сверхурочная работа.

■ Предоставлялась повышенная оплата труда в двойном размере за все часы сверхурочной работы.

5.2.3. Информация о получении работодателем письменных обращений, жалоб от работников, профсоюзной организации, иных общественных, государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда:

а) от физических лиц / работников:

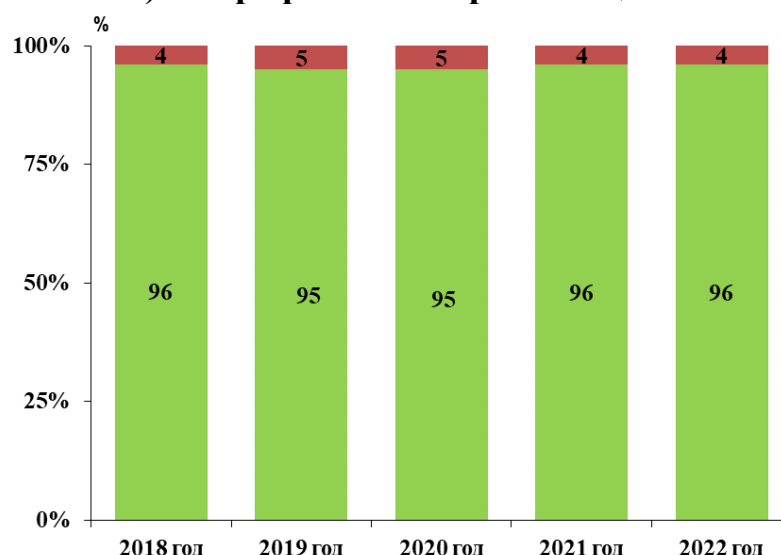


■ Работодатели не получали письменных обращений, жалоб от физических лиц / работников по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда.

■ Работодатели получали письменные обращения, жалобы от физических лиц / работников по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда (от 1 до 5 жалоб).

Письменные обращения/жалобы от работников зафиксированы в: ОАО «МРСК Урала»; АО «Оборонэнерго»; филиале «Карачаево-Черкесский» ПАО «РусГидро»; ПАО «Россети Московский регион»; филиале «Карелэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; филиале «Колэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; филиале «Новгородэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; ПАО «Россети Центр и Приволжье».

б) от профсоюзной организации:

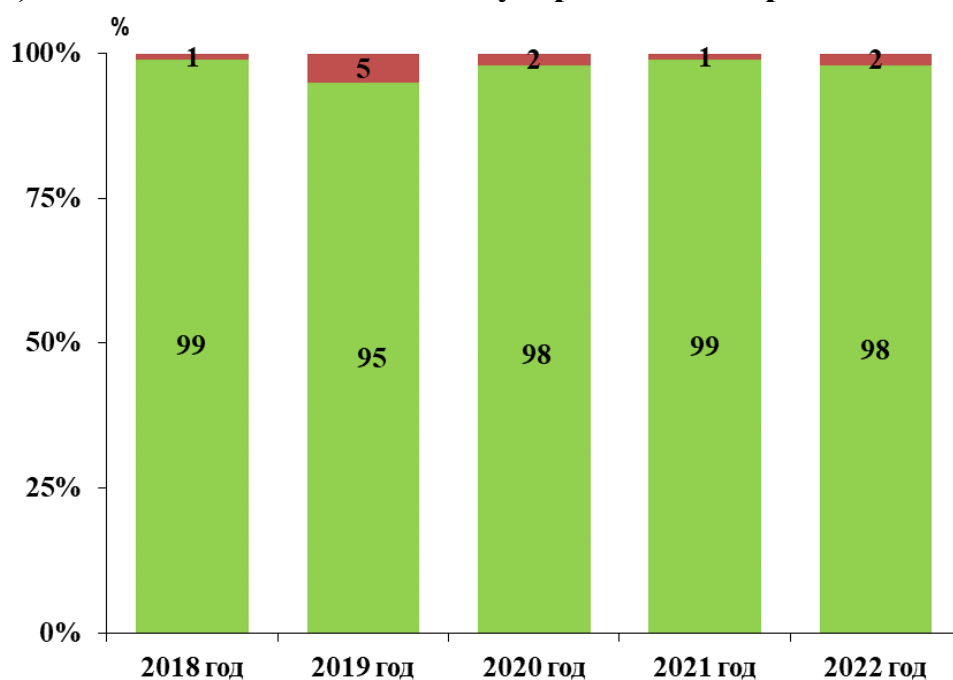


■ Компании не получали письменных обращений, жалоб от профсоюзной организации по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда.

■ Компании получали письменные обращения, жалобы от профсоюзной организации по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда (2-3 жалобы).

Письменные обращения/жалобы от профсоюзных организаций зафиксированы в: филиале «Волжская ГЭС» ПАО «РусГидро»; филиале «Карелэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; АО «СО ЕЭС»; ПАО «Томская распределительная компания».

в) от иных общественных/государственных организаций:

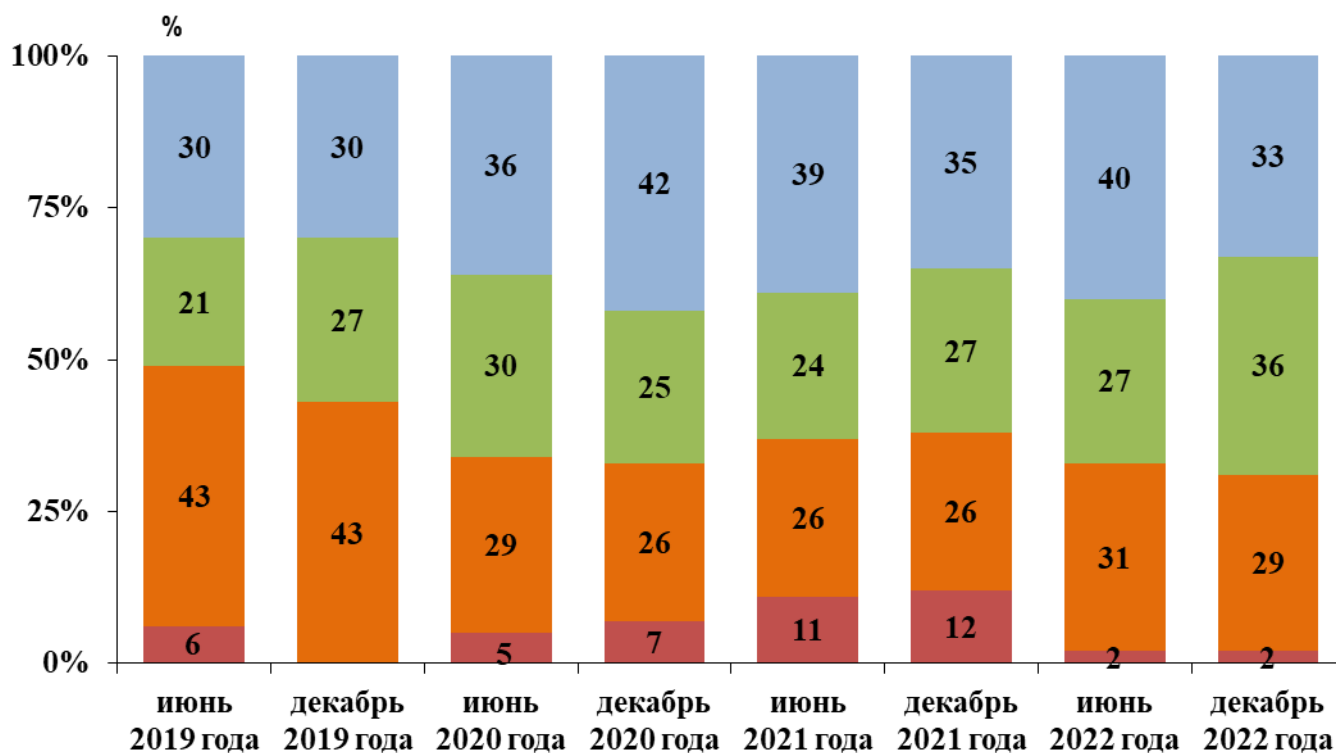


■ Компании не получали письменных обращений, жалоб от иных общественных/государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда.

■ Компании получали письменные обращения, жалобы от иных общественных/государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда (1 обращение).

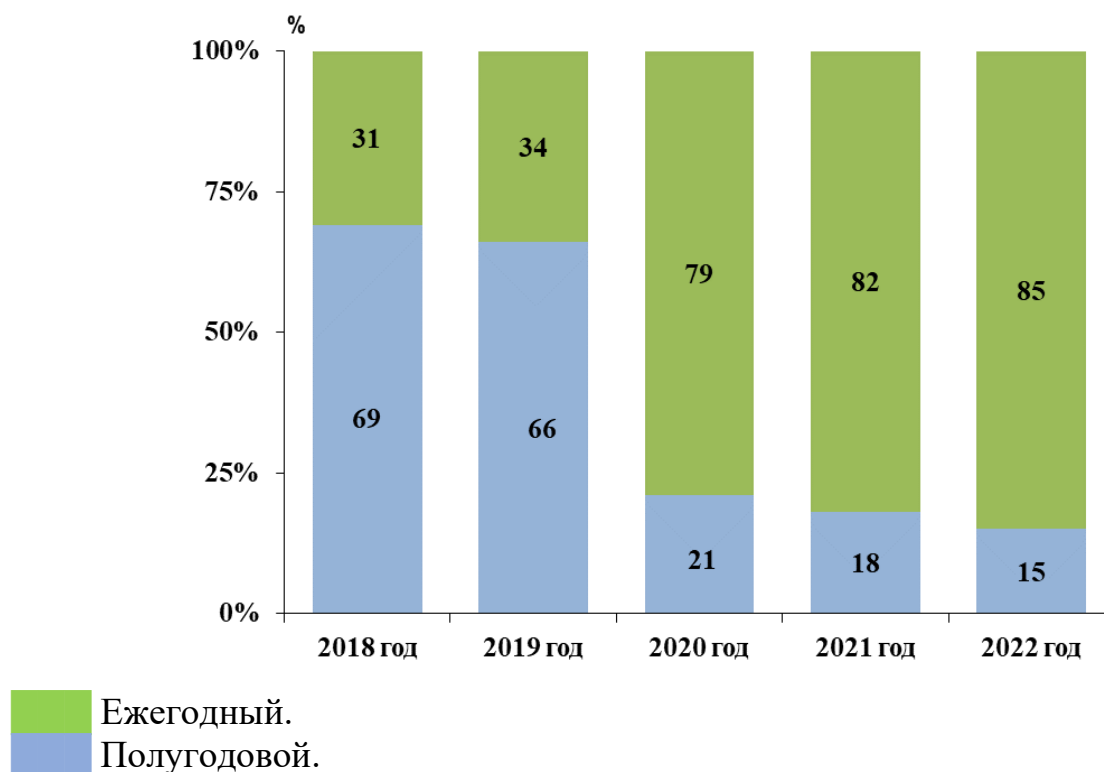
Письменные обращения/жалобы от указанных организаций зафиксированы в: филиале «Колэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад», ПАО «Россети Центр и Приволжье».

5.2.4. Информация об исполнении Участниками Отчета требований ОТС в части установления размеров тарифных ставок рабочих первого разряда Организаций в соответствии с уровнем ММТС в электроэнергетике:

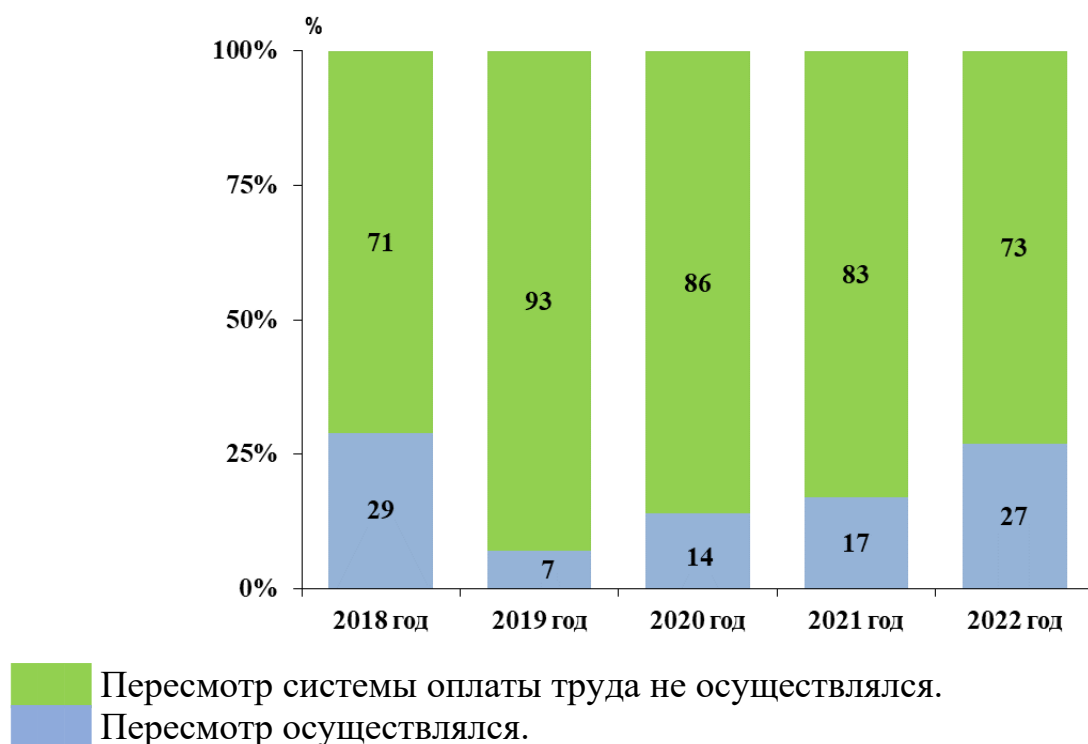


- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании выше уровня ММТС.
- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании соответствует уровню ММТС.
- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании ниже уровня ММТС, но принята программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС.
- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании ниже уровня ММТС, программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС отсутствует.

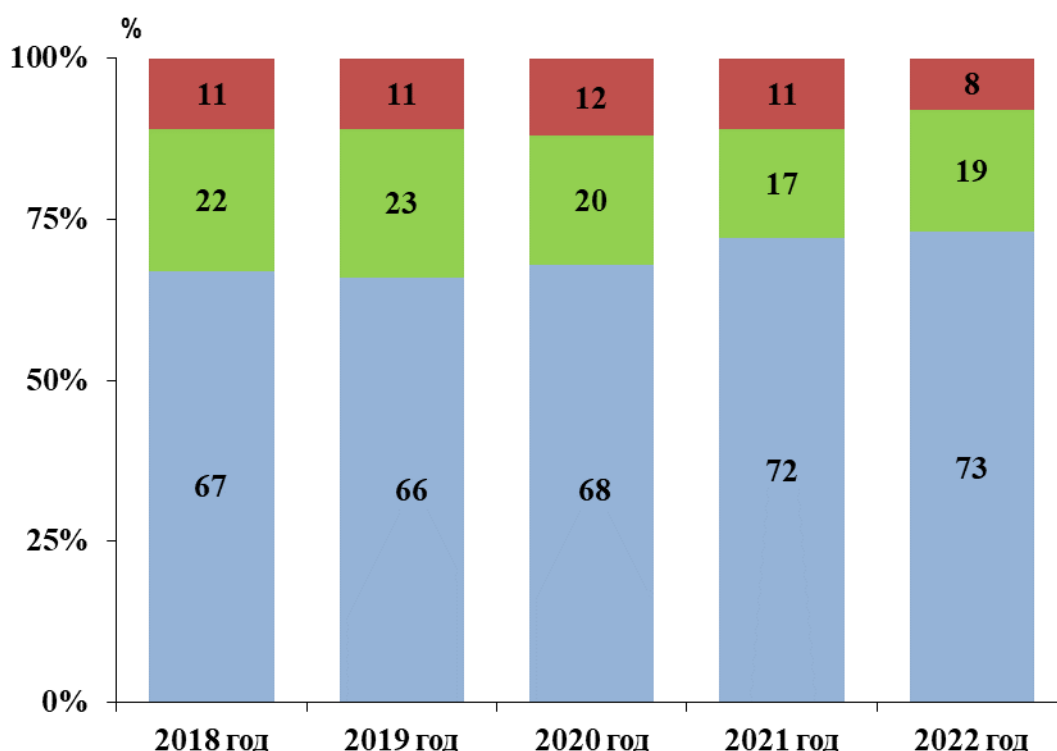
5.2.5. Порядок индексации тарифной ставки рабочего I разряда ППП, который использовался в организациях:



5.2.6. Информация о пересмотре системы оплаты труда:



5.2.7. Информация о применении Участниками Отчета «Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики»

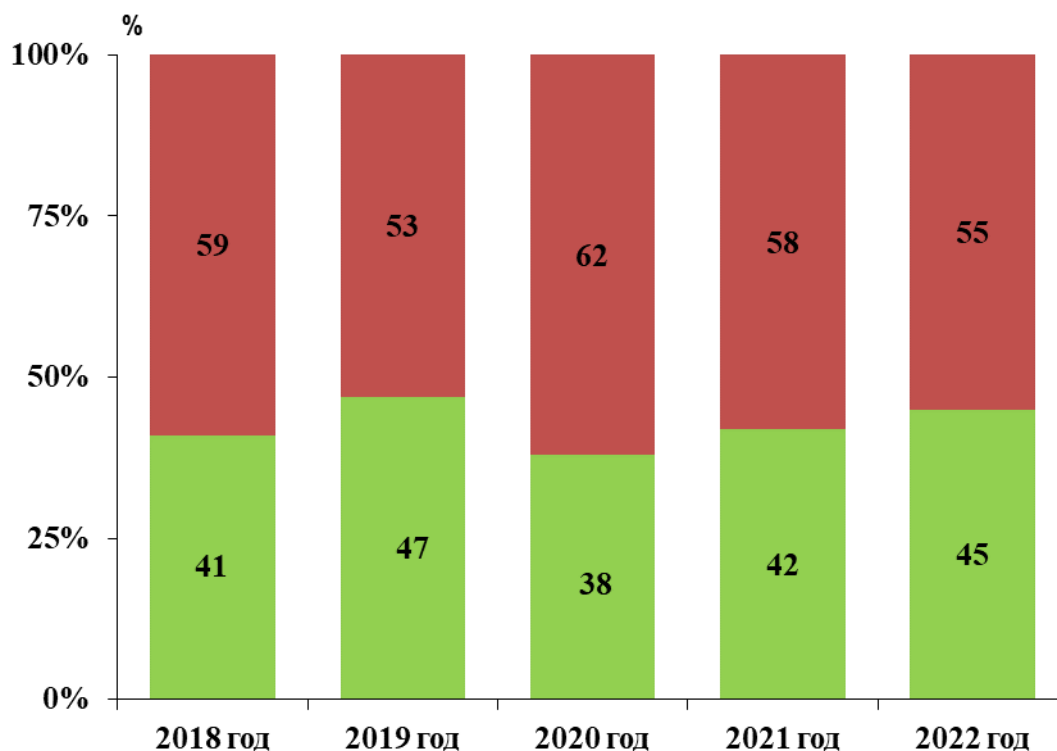


■ В компании не применяют систему оплаты труда, предложенную в Рекомендациях.

■ Оплата труда в компании производится в полном соответствии с «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».

■ В компании применяют отдельные положения Рекомендаций наряду с использованием собственных наработок, отражающих собственное видение проблем оплаты труда.

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



■ Данная оценка не производилась.

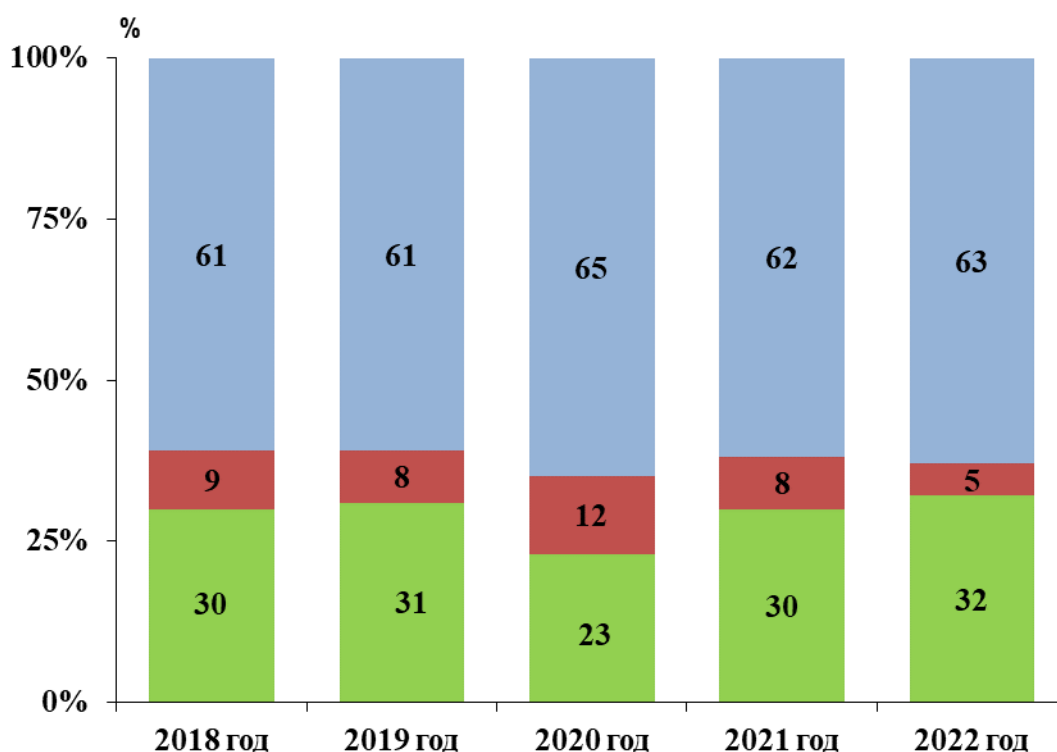
■ Работодатели производили оценку профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».

5.2.9. Информация об учете результатов оценки профессиональных качеств работников (справочно)

Количество работников, которым по результатам оценки был повышен тарифный коэффициент, чел.	Участники Отчета				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
1 – 30	16	16	16	18	19
31 – 200	18	17	12	11	13
более 200	6	8	4	5	6
ВСЕГО:	40	41	32	34	38

Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в повышении тарифного коэффициента, чел.	Участники Отчета				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
1 – 10	8	4	3	1	4
11 – 60	5	5	5	2	1
более 60	1	2	1	3	2
ВСЕГО:	14	11	9	6	7

5.2.10. Информация об изменении размера тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности



- Отсутствует непромышленный персонал.
- В компании не изменяли размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности, и применяют собственный порядок изменений.
- В компании изменяли размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.

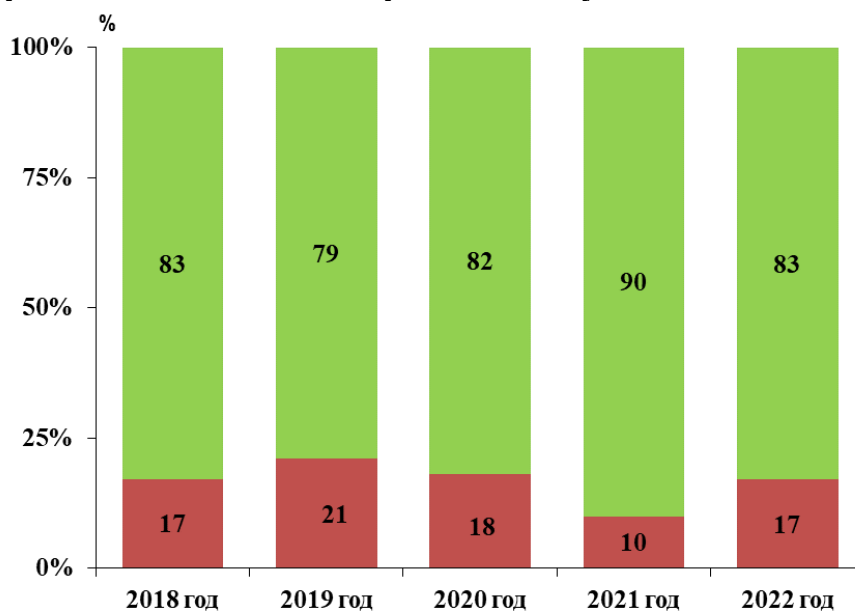
5.2.11. Информация о применении критериев премирования по следующим показателям:

а) отсутствие аварий в отчетном году:



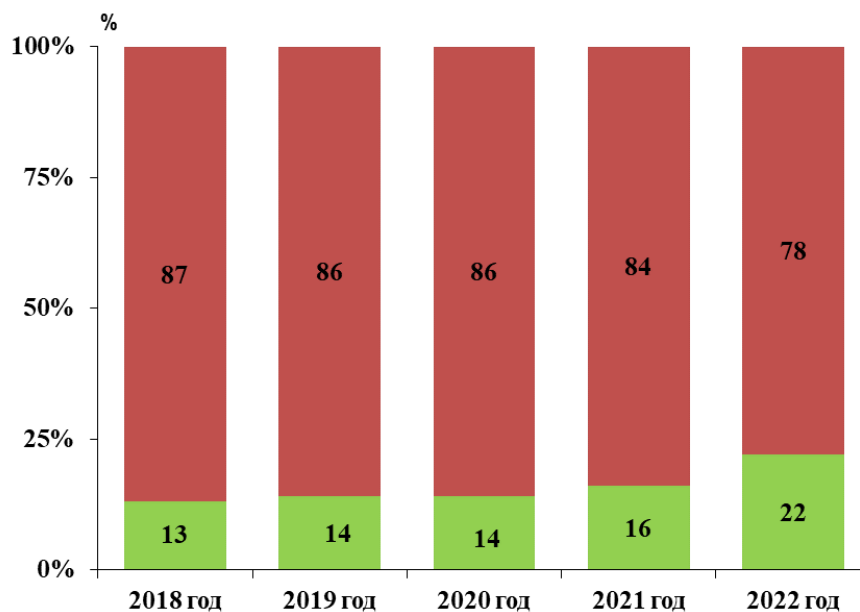
■ Отсутствие аварий является критерием премирования.
■ Данный критерий премирования отсутствует.

Информация о наличии аварийных ситуаций в отчетном году:



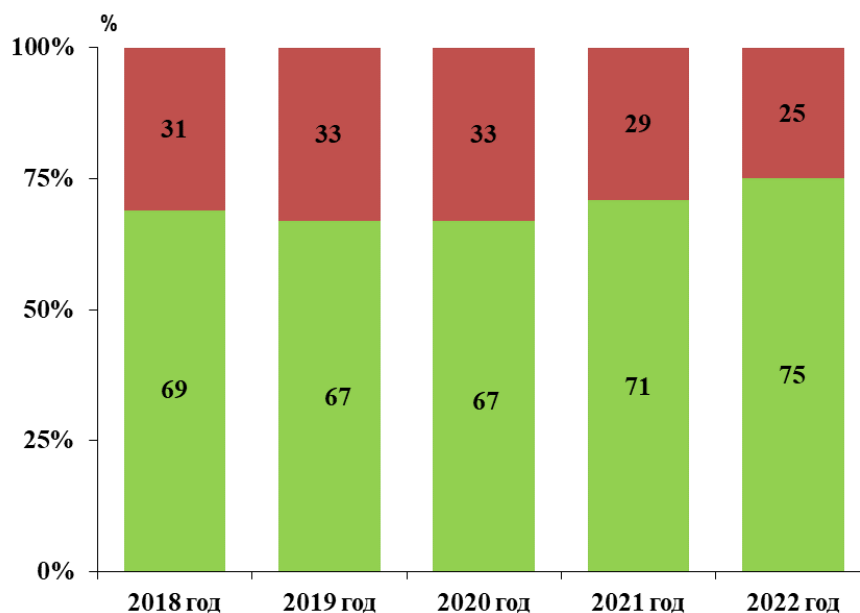
■ Аварийных ситуаций в отчетном году не было.
■ В отчетном году имели место аварийные ситуации.

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



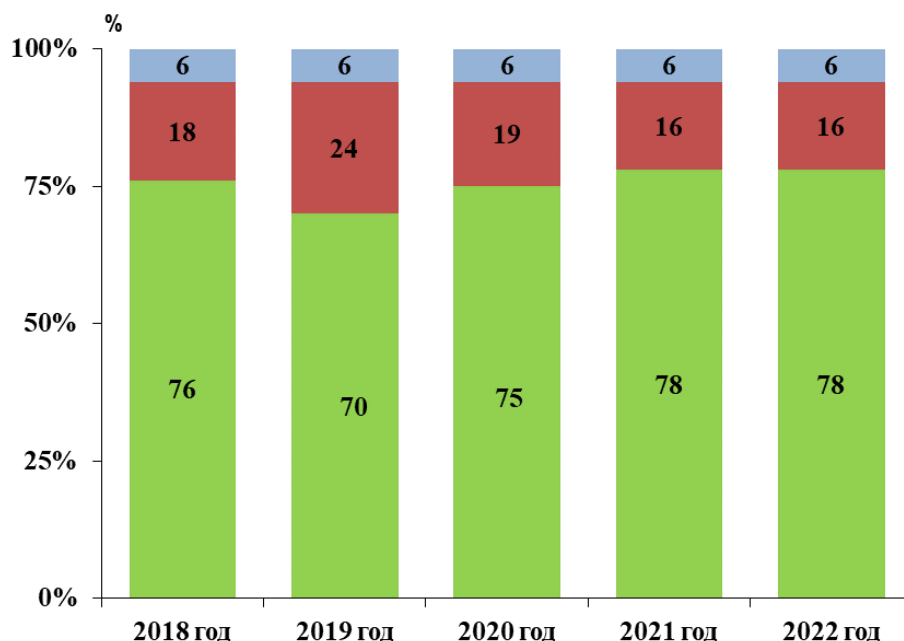
- Данный критерий премирования отсутствует.
- Отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным годом является критерием премирования.

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом:



- Отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом является критерием премирования.
- Данный критерий премирования отсутствует.

г) своевременное получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду:

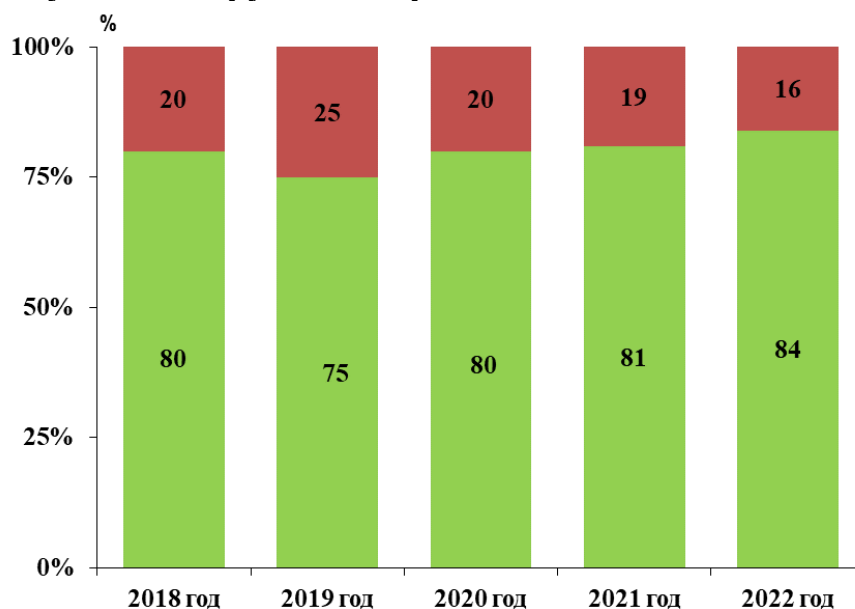


Получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду является критерием премирования.

Данный критерий премирования отсутствует.

Получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду не требуется.

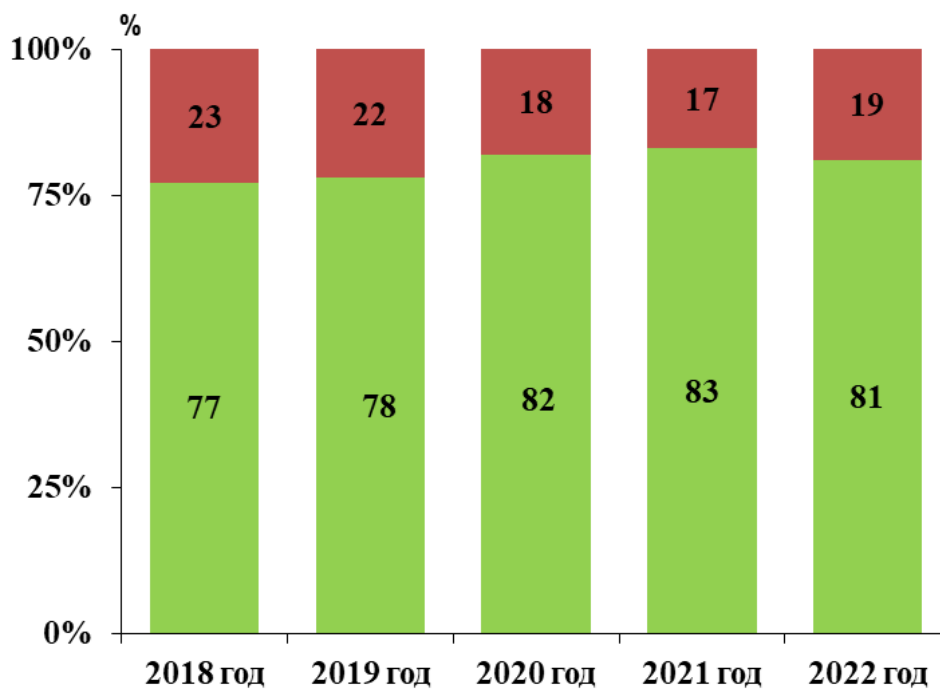
д) отсутствие нарушений производственной дисциплины:



Отсутствие нарушений производственной дисциплины является критерием премирования.

Данный критерий премирования отсутствует.

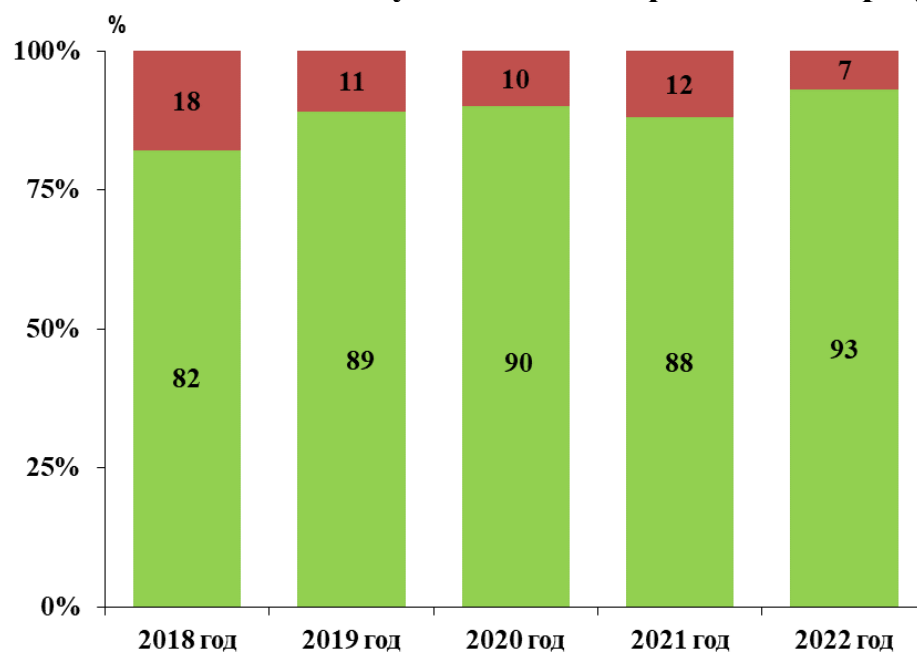
е) отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности:



■ Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности является критерием премирования.

■ Данный критерий премирования отсутствует.

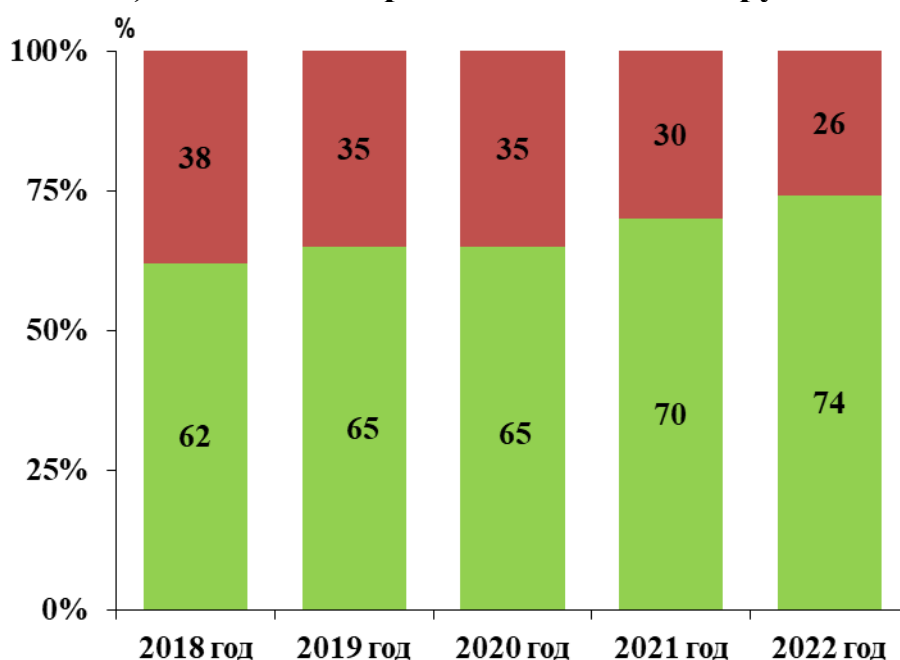
ж) достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов:



■ Достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов является критерием премирования.

■ Данный критерий премирования отсутствует.

з) повышение производительности труда:



- Повышение производительности труда является критерием премирования.
- Данный критерий премирования отсутствует.

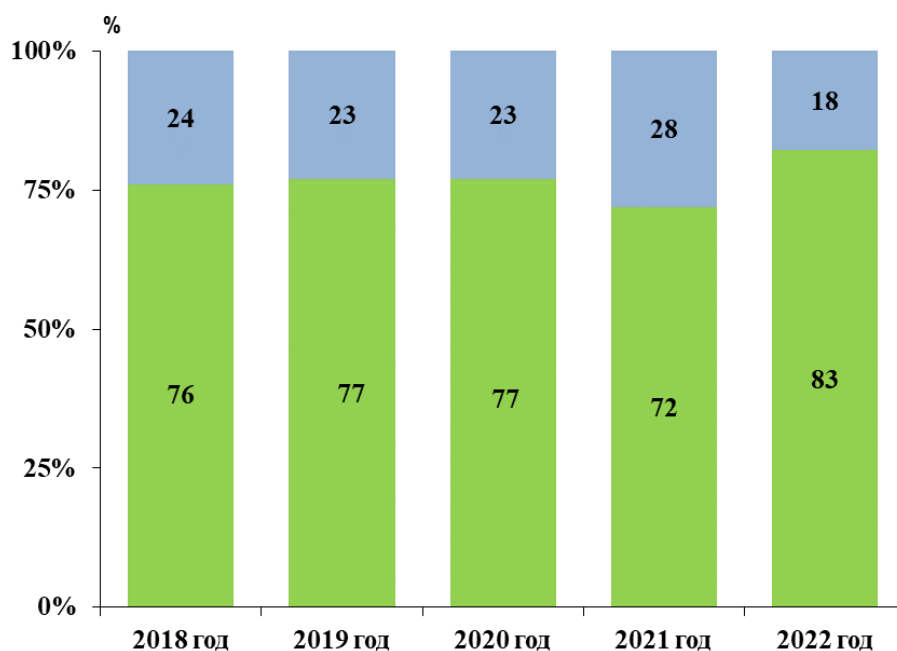
Исходя из особенностей производства, сложившейся корпоративной культуры в организациях применялись и другие дополнительные критерии премирования:

(для справки и в порядке обмена практическим опытом)

- Снижение потерь электроэнергии в сетях организации;
- Обеспечение уровня потерь электрической энергии на уровне, не ниже установленного планом;
- Выполнение плана по снижению дебиторской задолженности;
- Снижение удельных операционных расходов (затрат);
- Выполнение графика ввода объектов в эксплуатацию;
- Соблюдение сроков осуществления технологического присоединения;
- Выполнение особо важных производственных заданий;
- Выполнение графика ремонта основного электросетевого оборудования и ЛЭП напряжением 0,4 кВ и выше по номенклатуре в установленные сроки;
- Эффективность инвестиционной деятельности;
- Эффективность операционных затрат;
- Надежность и эффективность функционирования оборудования;
- Непревышение удельного показателя времени ликвидации нарушения электроснабжения потребителей (для фидеров 6 кВ и выше);
- Эффективность транспортировки электрической энергии;
- Непревышение фактической себестоимости транспортировки электроэнергии в расчете на 1 кВт полезного отпуска против плановой величины;
- Выполнение показателя "Обеспечение сбора денежных средств с конечных потребителей";

- *Ненарушение требований должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований ТК РФ, положений о структурном подразделении;*
- *Обеспечение сохранности имущества;*
- *Отсутствие непроизводственных расходов по вине персонала;*
- *Выполнение в установленные сроки приказов, указаний, распоряжений, предписаний;*
- *Качество выполнения индивидуальных функциональных обязанностей работников;*
- *Выполнение планов ремонта;*
- *Отсутствие пожаров;*
- *Получение удовлетворительной оценки при проведении противоаварийной и противопожарной тренировки;*
- *Своевременное прохождение медосмотра;*
- *Инновационная деятельность;*
- *Рентабельность акционерного капитала (ROE);*
- *Эффективность работы на ОПЭМ;*
- *Исполнительская дисциплина.*

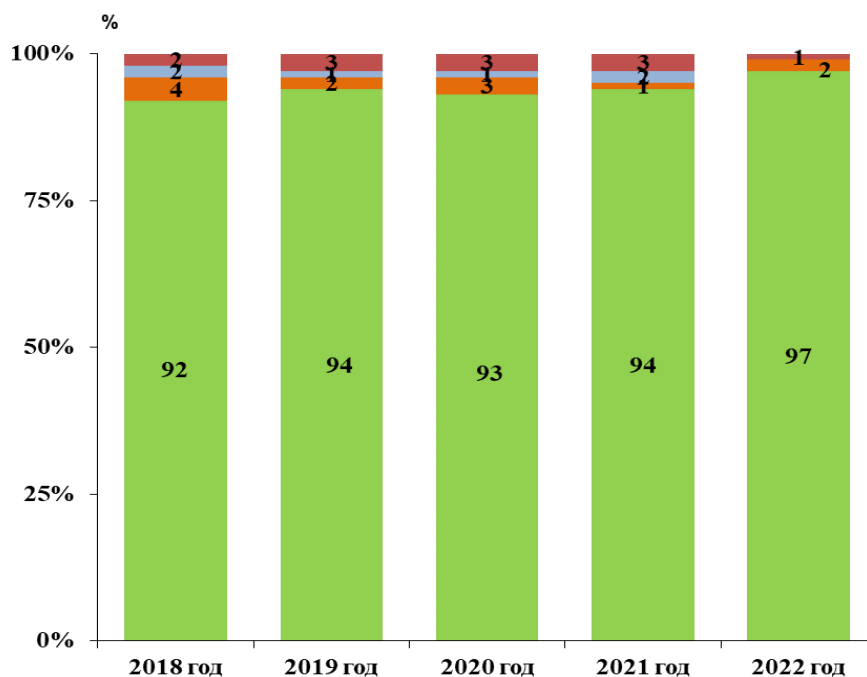
5.2.12. Практика установления повышенного размера заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.



■ В компании предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

■ В компании отсутствуют работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.2.13. Информация о порядке оплаты простоев не по вине работника



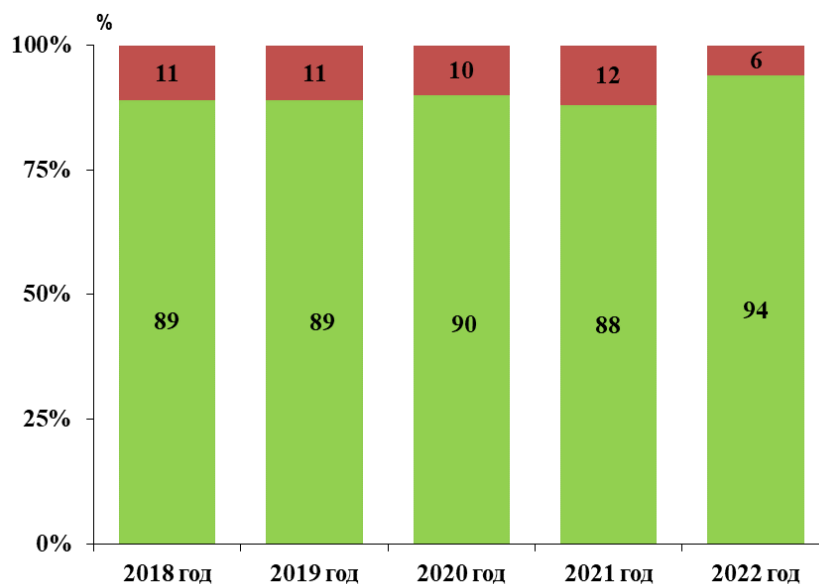
■ В компании предусмотрен порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства (т.е. в размере не меньшем, чем 2/3 его тарифной ставки (оклада), рассчитанную пропорционально времени простоя).

■ Порядок оплаты простоев не определен.

■ Установлен иной порядок оплаты простоев.

■ В компании предусмотрена оплата простоев не по вине работника в соответствии с законодательством, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада) работника.

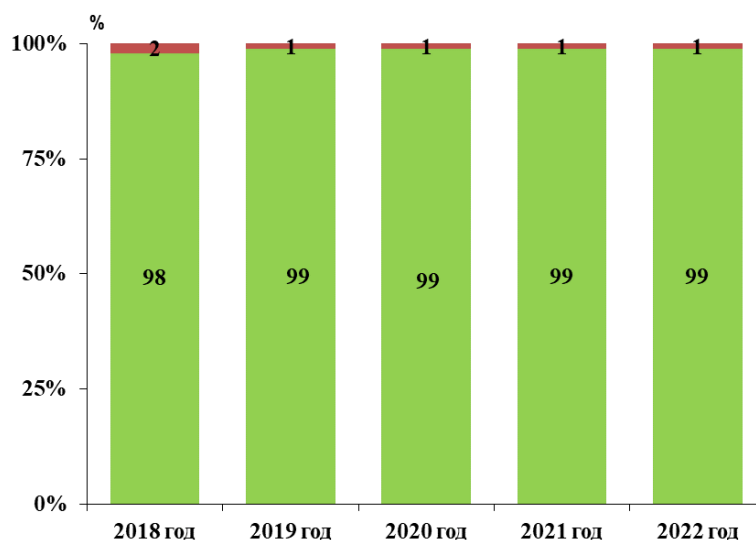
5.2.14. Порядок тарификации работ и присвоения квалификации рабочим, специалистам и служащим



■ Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в компании производится по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, ТКС работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

■ Компания не применяла при тарификации работ и присвоении квалификации работникам указанные нормативные документы.

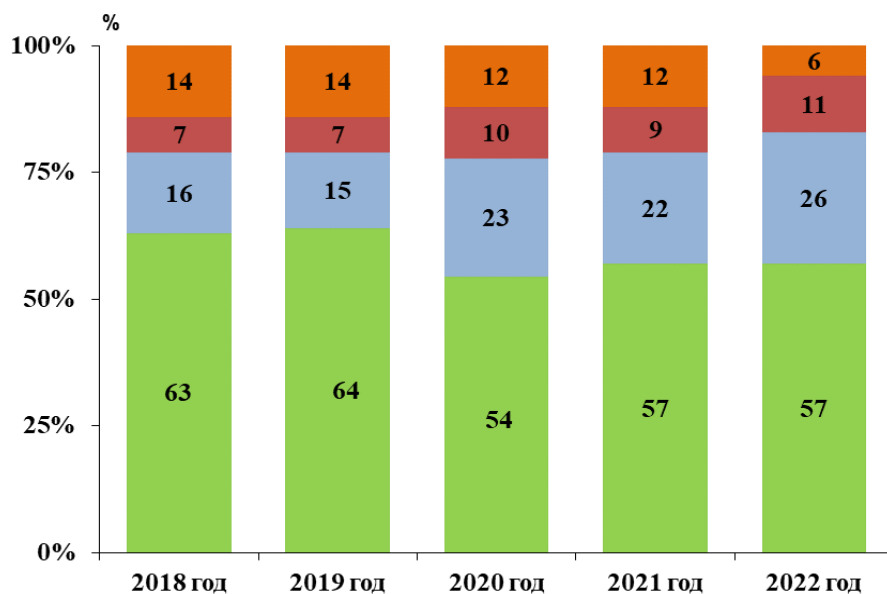
5.2.15. Сведения о своевременности выплаты заработной платы



■ Компания обеспечивала своевременную выплату заработной платы в течение отчетного периода.

■ В течение отчетного периода имелись случаи задержек выплаты заработной платы.

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



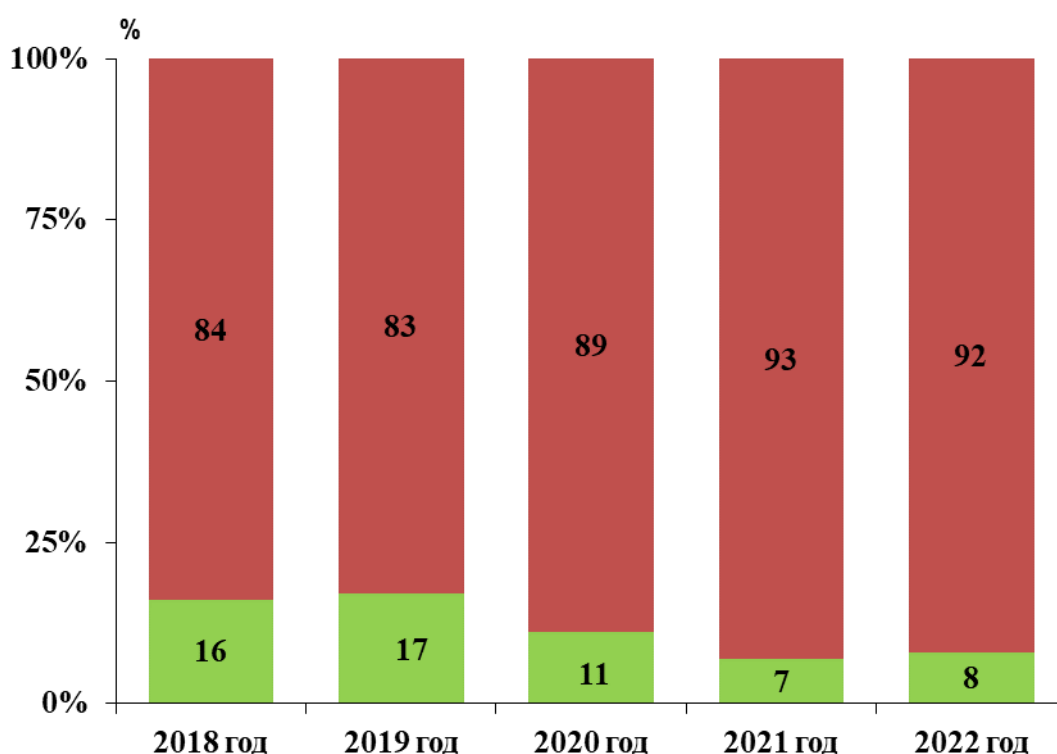
- Сменный режим работы в компании отсутствует.
- В компании не оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, по причинам:
 - *Отсутствуют финансовые возможности;*
 - *Данная выплата не включена в Коллективный договор и в Положение об оплате труда организации.*
- Участники Отчета оплачивали время приемки смены работниками, однако предусмотрели иной, по сравнению с установленным в ОТС, порядок оплаты времени приемки смены, а именно:
 - *Для персонала, работающего на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается время для приемки смены (15 минут), которое подлежит оплате в размере 2% месячной тарифной ставки (должностного оклада);*
 - *Производится доплата за приемку смены в размере 2% от месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада) в качестве доплаты за условия труда;*
 - *Производится доплата за приемку смены в размере 5% от месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада);*
 - *Доплата устанавливается оперативному персоналу в размере 2-3% от тарифной ставки на период работы на данном рабочем месте;*
 - *Время для приемки смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается продолжительностью не более 20 минут и включается в состав рабочего времени в рамках суммированного учета.*

В компании оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме (от 5 до 30 минут в смену).

5.2.17. Информация о минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время:

Размер повышения, %	Участники Отчета ⁴ , %				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
5-20	5	4	2	3	4
35	3	4	4	3	1
40	90	90	91	91	93
50-60	2	2	3	3	2

Информация о наличии у Участников Отчета доплаты за вечернюю смену:

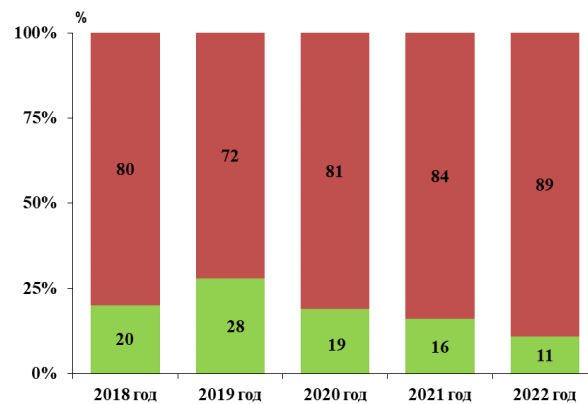


Доплата за вечернюю смену не установлена (в том числе, по причине отсутствия вечерней смены).

В организациях установлена доплата за вечернюю смену (у 6% Участников Отчета – 20%, у 1% Участников Отчета – 35%).

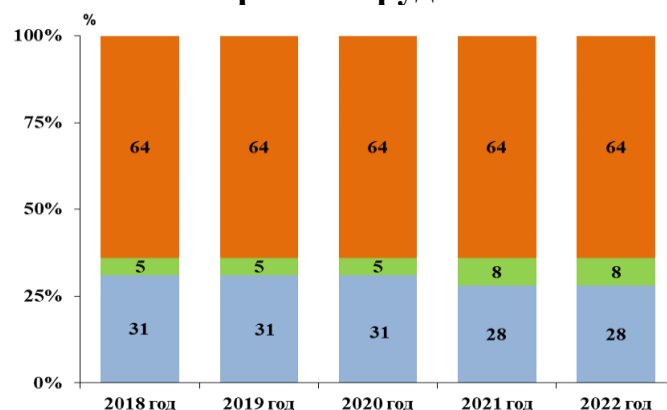
⁴ Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

5.2.18. Информация о наличии у Участников Отчета утвержденной программы управления издержками (ПУИ) в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений



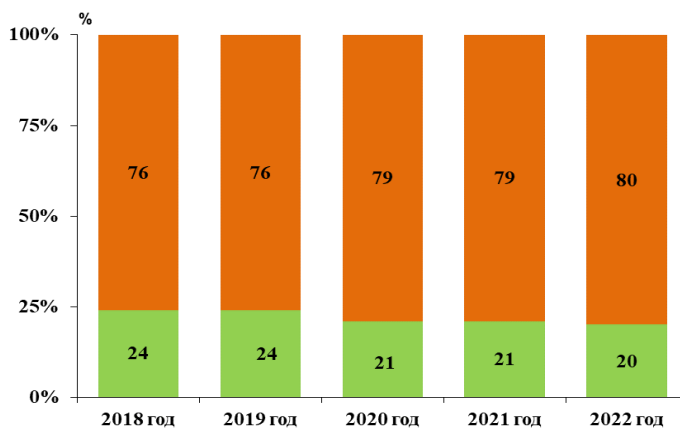
■ ПУИ отсутствует.
■ ПУИ принята и действует.

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



■ Подобные коэффициенты отсутствуют.
■ В системе оплаты труда применяются коэффициенты к фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда: в размере от 1,1 до 2,06:
 ➤ Региональные надбавки за работу в крупных городах;
 ➤ Повышающие тарифные коэффициенты зависят от региональных особенностей рынка труда;
 ➤ Применяется к производственным подразделениям структуры филиалов по принципу территориальной удаленности от г. Москвы.
■ В компании отсутствуют обособленные структурные подразделения.

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

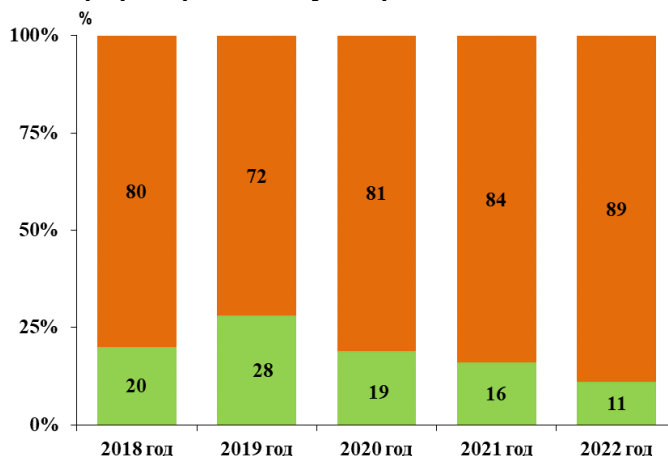


Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не сформирован.

В компании имеется перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда.

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

(из числа тех, у кого сформирован и утвержден список ключевых профессий)

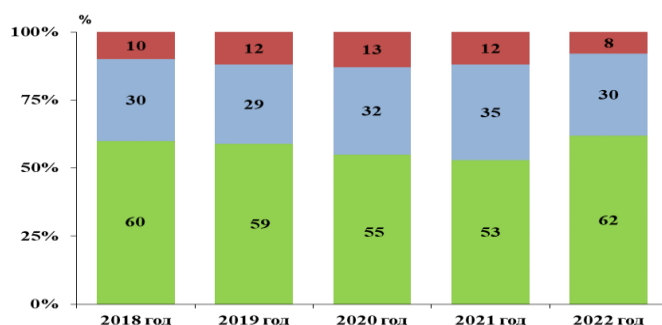


Дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда отсутствуют.

Предусмотрены следующие дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда:

- Повышенная ступень оплаты труда;
- Надбавка за допуск к устройствам РЗА;
- Предоставляется возможность обучения;
- Участие в жилищной программе;
- Компенсация расходов по найму жилья.

5.2.22. Информация об учете мнения представительного органа работников при принятии/изменении локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда

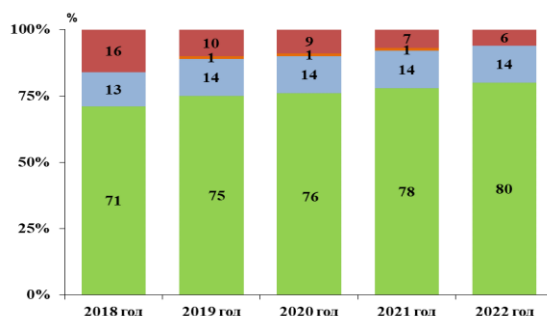


■ Работодателем учитывается мнение представительного органа работников при принятии/изменении локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.

■ Запрос мнения представительного органа работников при принятии/изменении локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда, не производился либо профсоюзная организация отсутствовала.

■ Не было случаев принятия/изменения соответствующих локальных нормативных актов.

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



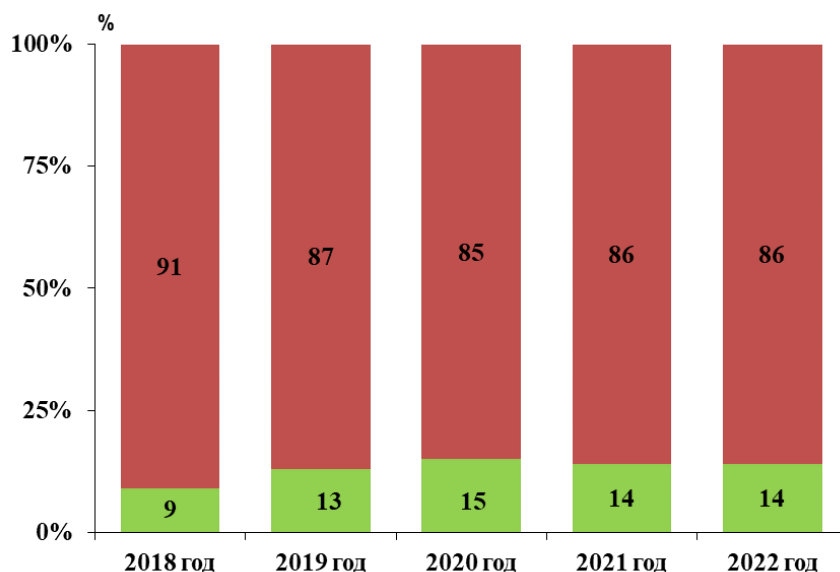
■ Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность компании, предусмотрена для всех работников.

■ Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность компании, предусмотрена только для работников ключевых профессий.

■ Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность компании, предусмотрена только для высших и ведущих менеджеров.

■ Такая зависимость не установлена.

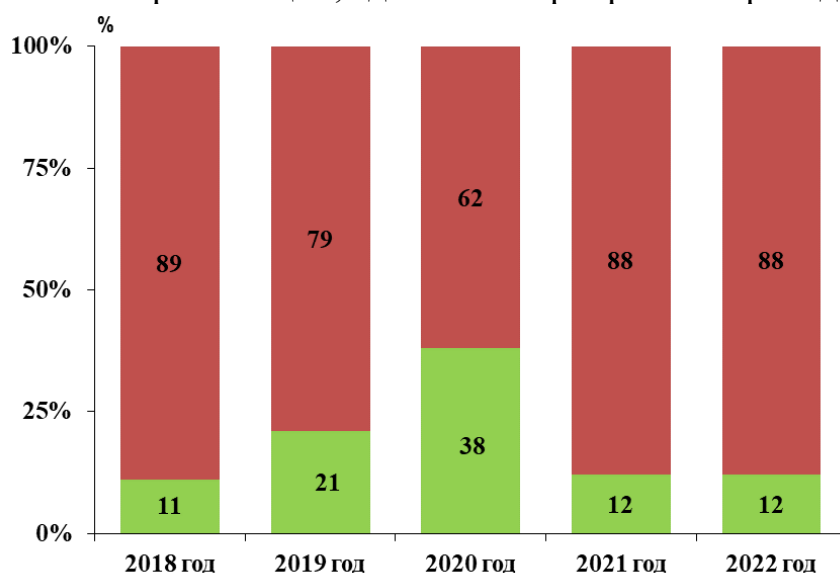
5.2.25. Информация о проведении Участниками Отчета мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



■ Работодатели сообщили, что данные мероприятия не проводились.
■ Мероприятия, направленные на выявление неэффективных рабочих мест в отчетном периоде, проводились. Компаниями выявлено от 2 до 86 неэффективных рабочих мест.

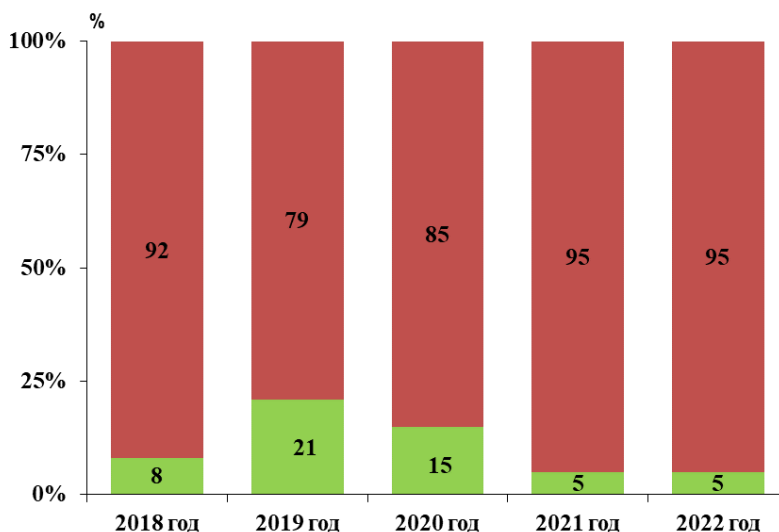
5.2.26. Информация об участии профсоюза в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест

(из числа тех организаций, где такие мероприятия проводились)



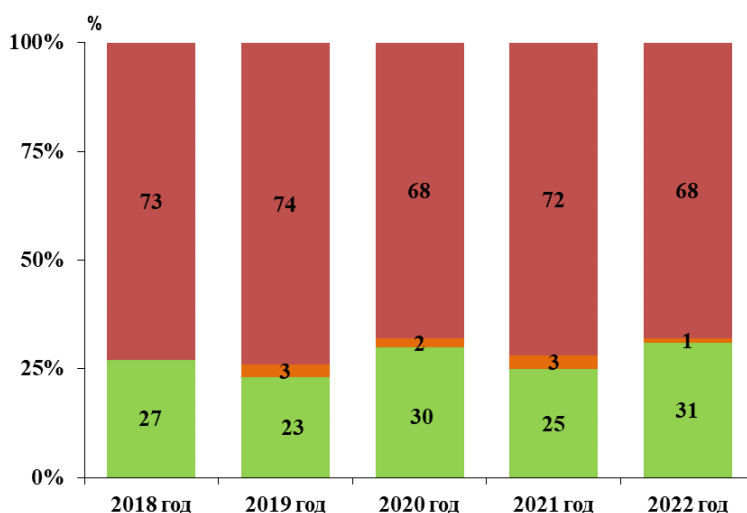
■ В мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест, профсоюз участие не принимал.
■ Профсоюз принимал участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест.

5.2.27. Информация о внесении профсоюзом предложений, связанных с выявлением/устранением неэффективных рабочих мест



- Профсоюз таких предложений не вносил.
- Профсоюз вносил предложения, связанные с выявлением/устранением неэффективных рабочих мест.

5.2.28. Информация о внесении профсоюзом предложений по совершенствованию структуры оплаты труда



- Профсоюз подобных предложений не вносил.
- Профсоюз вносил предложения, но эти предложения не были сочтены конструктивными.
- Профсоюз вносил предложения по совершенствованию структуры оплаты труда, и эти предложения нашли свое отражение в решениях работодателя.

5.3. Занятость

По итогам 2022 года менее половины (38%) работодателей сообщили о наличии дефицита работников с необходимым уровнем образования (квалификации). При этом количество респондентов, испытывающих дефицит в кадрах с высшим образованием было почти в два раза меньше, чем испытывающих нехватку в персонале со средним профессиональным образованием. Аналогичное соотношение сложилось в части нехватки персонала по профессиональным группам: количество компаний, отметивших недостаток кадров по рабочим специальностям, в два раза превышает количество респондентов, нуждающихся в руководителях и специалистах.

Доля респондентов, заявивших о получении письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда), в отчетном периоде снизилась относительно предыдущего года: с 13% до 10% – со стороны работников, с 8% до 7% – от иных общественных/государственных организаций и незначительно (с 1% до 2%) возросла в отношении обращений от профсоюзных организаций. При этом с 24% до 25% выросла часть респондентов, сообщивших о проведении консультаций с профсоюзными организациями по проблемам занятости.

По сравнению с предыдущим годом существенно (на 6 п.п.) увеличилась и составила 55% доля Участников, проводивших совместную работу с профсоюзами по привлечению и закреплению высококвалифицированных работников, еще 22% работодателей проводили такую работу самостоятельно.

Наиболее популярными в 2022 году среди Участников Отчета остались такие мероприятия по привлечению и закреплению работников, как:

- популяризация здорового образа жизни среди работников (72%, в 2021 году – 67%).

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (70%, в 2021 году – 83%).

Кроме того, в отчетном году существенное развитие получили такие мероприятия по привлечению и закреплению персонала, как:

- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций (66%, в 2021 году – 39%);

- формирование специализированных разделов на сайтах организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике (53%, в 2021 год – 46%).

Большой акцент по сравнению с предыдущим годом Участники Отчета сделали на поддержке молодых работников с целью их закрепления в организации. О применении таких мер сообщили 85% энергокомпаний. Самыми распространенными мерами поддержки респонденты назвали:

- организацию системы наставничества (80%, в 2021 году – 68%);
- содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах (58%, в 2021 году – 62%);
- создание условий для самообразования работников (57%, в 2021 году – 56%).

Все Участники Отчета сообщили о наличии в компаниях системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Также, все энергокомпании заявили о предоставлении всех предусмотренных законодательством гарантий для работников, обучавшихся как с отрывом, так и без отрыва от производства. При этом, в целях повышения качества профессионального обучения работников, Участники Отчета реализовывали комплекс мероприятий, самыми популярными из которых стали:

- организация производственной практики учащихся и студентов (82%);

- предоставление образовательным учреждениям возможности проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе (75%);
- направление специалистов энергокомпаний для участия в образовательном процессе (72%).

В отчетном году 66% Участников Отчета (на 11 п.п. больше, чем в 2021 году) сообщили о поддержке творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства. При этом компании использовали как материальные меры поддержки (персональные надбавки, премии за рационализаторские предложения), так и нематериальные – проводили конкурсы и чемпионаты по инновациям, лучшим рационализаторам вручали награды различного уровня. Отдельные компании сообщили о внедрении в работу положений и регламентов о рационализаторской и изобретательской деятельности, определяющих весь рационализаторский процесс – от подачи и внедрения идеи до поощрения ее инициатора.

Более 60% (на 2 п.п. больше, чем в предыдущем году) Участников Отчета сообщили о применении ученических договоров, в соответствии с которыми предоставляли работу по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования.

По итогам 2022 года существенно выросла (на 8 п.п) и составила 83% доля работодателей, создавших и использовавших для замещения ключевых позиций кадровый резерв.

Традиционно очень высокий процент Участников Отчета указал на реализацию мероприятий, направленных на минимизацию сокращения численности или штата работников, включая использование естественного оттока кадров (87%), повышение квалификации и обучение работников вторым профессиям (81%), установление неполного рабочего дня или рабочей недели

(49%), перемещение работников внутри компании или перевод к другому работодателю (83%).

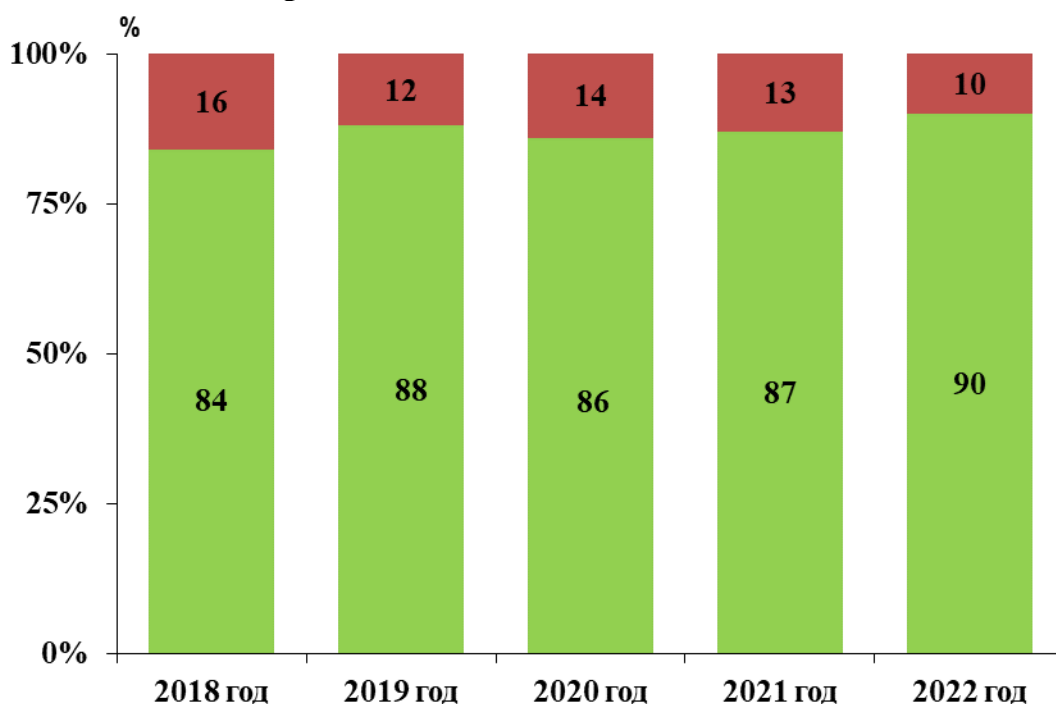
Все энергокомпании, реализующие оптимизационные мероприятия, отчитались о соблюдении законодательства в части предоставления работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в данной местности.

На высоком уровне (почти 80%) осталась доля работодателей, предоставляющих работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы. Также почти 60% респондентов сообщили, что при сокращении персонала единовременная материальная помощь выплачивается в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 4.3.12), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста.

Только 2% респондентов сообщили о случаях расторжения трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, 3% респондентов сообщили о проведении реорганизации и применении порядка оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренного пунктом 4.11 ОТС, при этом все энергокомпании отчитались об отсутствии случаев массового увольнения работников.

5.3.1. Информация о получении работодателем письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда):

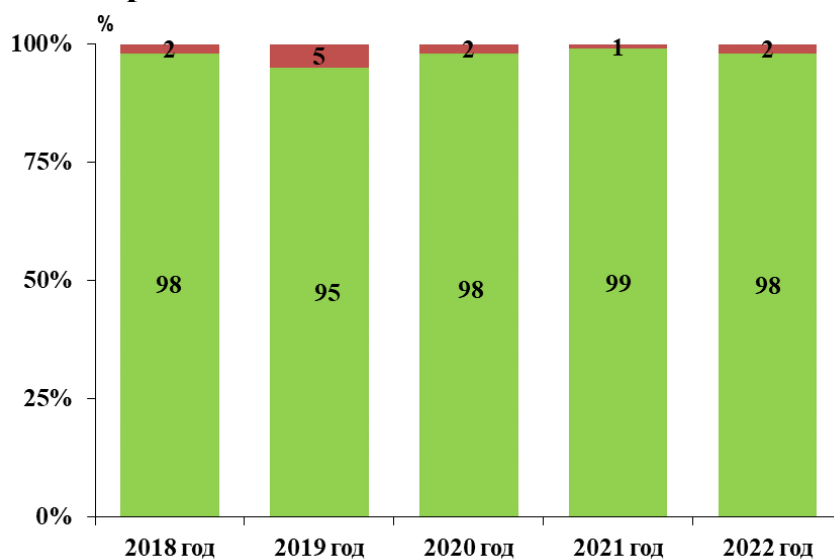
а) от физических лиц / работников:



■ Работодатели не получали от физических лиц / работников письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда).
■ Факты получения жалоб имели место в количестве от 1 до 28 обращений, жалоб.

Жалобы/обращения зафиксированы у: ГУП РК «Крымэнерго»; ПАО «ДЭК»; ОАО «МРСК Урала»; АО «Оборонэнерго»; филиала «Новосибирская ГЭС» ПАО «РусГидро»; ПАО «Россети Московский регион»; филиала «Колэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; филиала ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми; филиала «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»; АО «Россети Тюмень»; АО «СО ЕЭС».

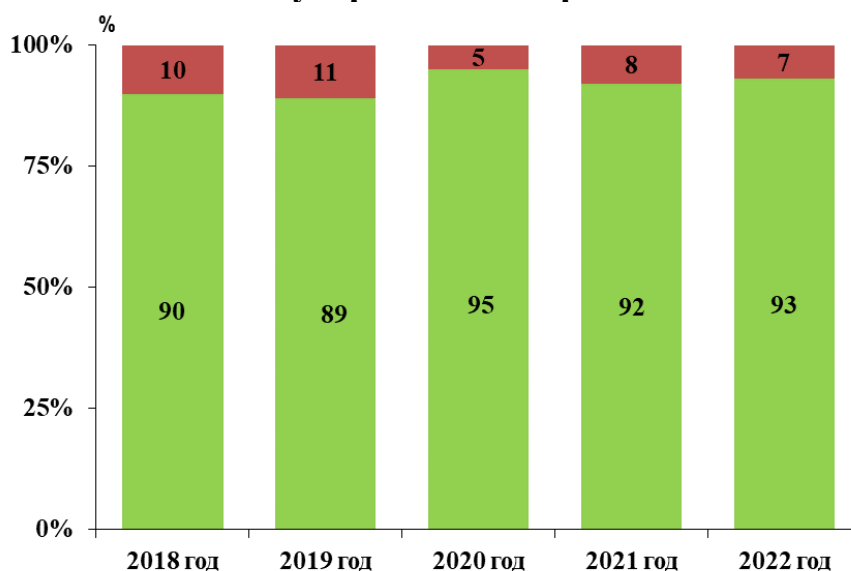
б) от профсоюзной организации:



■ Работодатели не получали от профсоюзной организации письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда).
■ Факты получения жалобы имели место (не более одной жалобы, обращения).

Жалобы/обращения зафиксированы у: филиала «Волжская ГЭС» ПАО «РусГидро»; ПАО «Томская распределительная компания».

в) от иных общественных/государственных организаций:

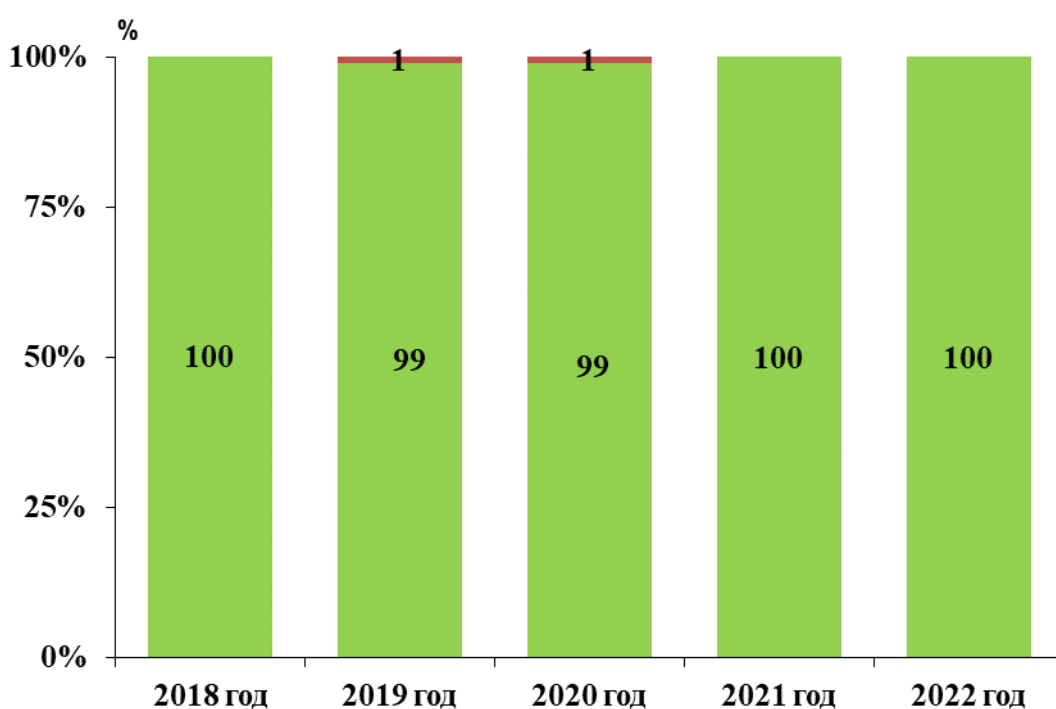


■ Работодатели не получали письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда) от иных общественных/государственных организаций.

■ Такие факты имели место в количестве от 1 до 8 случаев.

Наличие жалоб/обращений отражено следующими Участниками Отчета: АО «Корякэнерго»; ПАО «Магаданэнерго»; ОАО «МРСК Урала»; АО «Оборонэнерго»; филиале «Колэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; филиале ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми; ПАО «Россети Центр и Приволжье».

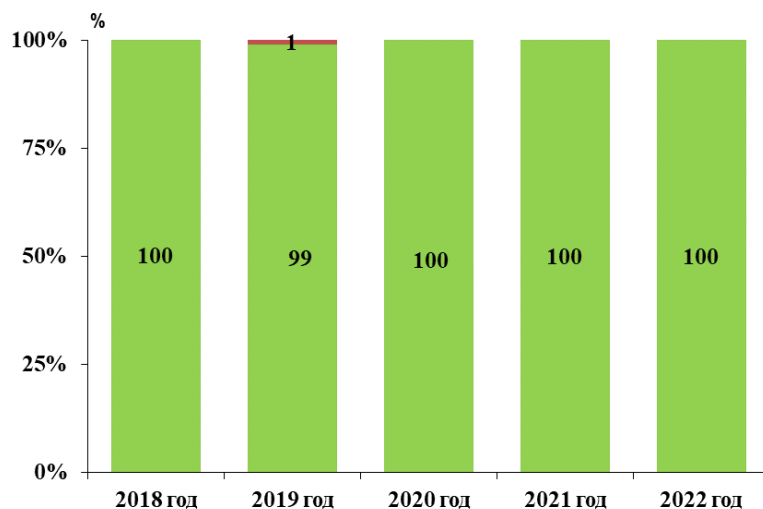
5.3.2. Информация о сохранении за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства



 В компании предусматривают сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

 Сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства не предусматривается.

5.3.3. Информация о предоставлении обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством РФ



Компании предоставляют обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, предусмотренные законодательством РФ.

Оплачиваемые учебные отпуска и другие льготы не предоставляются.

5.3.4. Информация о поддержке Участниками Отчета творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства

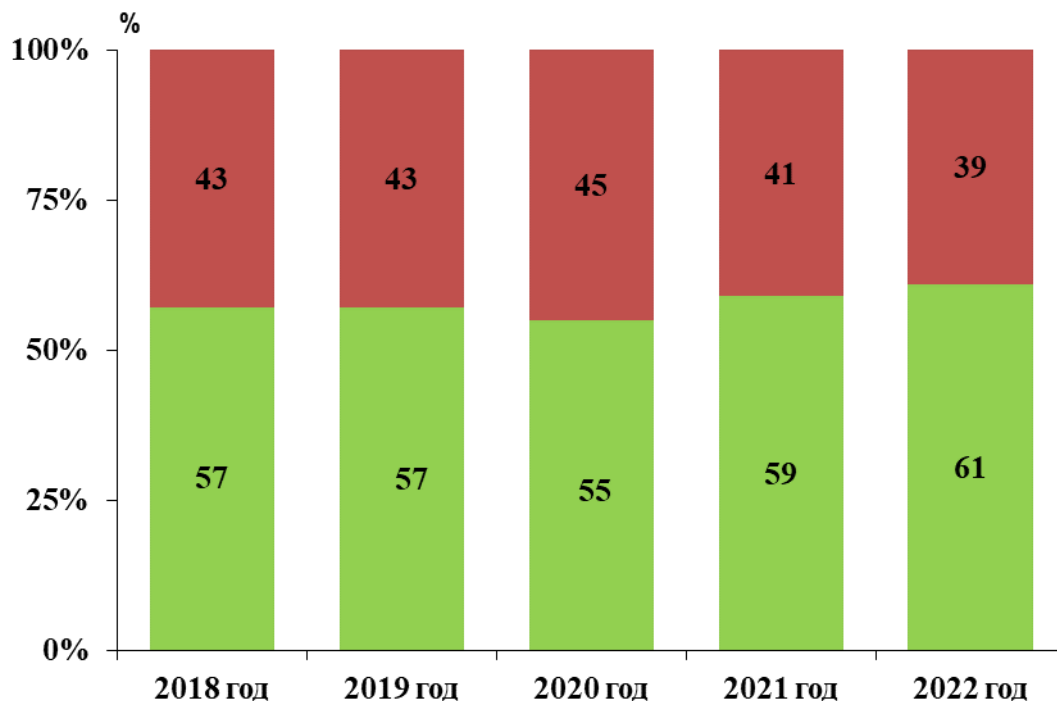


Компании оказывали поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства. Основные мероприятия:

- Меры поддержки закреплены в Положении о рационализаторской деятельности с целью стимулирования рационализаторской деятельности работников;
- Меры поддержки закреплены в Регламенте о рационализаторской деятельности с выплатами авторского вознаграждения;
- Создано ответственное подразделение – подразделение технологического развития и инноваций, которое действует в соответствии с Положением об изобретательской деятельности. За создание изобретения выплачивается вознаграждение;
- Вручаются грамоты, объявляется благодарность;
- Предоставление к присвоению государственных, ведомственных и корпоративных наград;
- Поощряются призеры и победители смотров-конкурсов профессионального мастерства, молодежных конкурсов по направлению инновационной деятельности;
- Ежегодно проводятся конкурсы инновационных работ по основным направлениям деятельности;
- Содействие участию в конкурсе научно-технических работ молодых специалистов;
- Участие во Всероссийском конкурсе «Лучший по профессии»;
- Организовывается корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ»;
- Поощряются призеры и победители конкурса «Лучший рационализаторский проект года»;
- Участие во Всероссийском молодежном конкурсе наукоемких инновационных проектов и разработок «Энергопрорыв», который проводится ПАО «ФСК ЕЭС» совместно с координационным советом по делам молодежи в научной и образовательной сферах Совета при Президенте РФ по науке, технологиям и образованию;
- Постоянное обучение и профессиональное развитие специалистов на безвозмездной основе;
- Возможность участия в программах развития научного творчества специалистов в рамках реализации заключенных соглашений с образовательными учреждениями;
- Эффективная адаптация к производственной деятельности путем закрепления за молодыми специалистами наставников с целью становления и совершенствования профессионализма;
- Карьерный рост специалистов в рамках реализации основных целей положения о кадровом резерве;
- Осуществляется поддержка руководством работы проектных групп;
- Формирование базы лучших инновационных решений применительно к конкретным производственным задачам;
- Проекты, направленные на повышение эффективности труда, рациональные предложения, рассматриваются на аттестационной комиссии, решением которой работнику может быть повышен оклад, и (или) должность;
- Разработана специальная система премирования;
- Устанавливаются персональные надбавки;
- Выплачивается дополнительное вознаграждение за выполнение особо важных заданий (работ).

 Подобная поддержка не оказывалась.

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



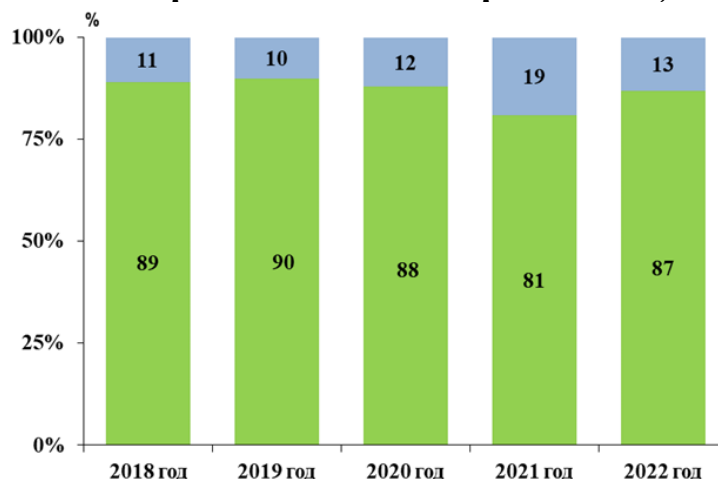
Компании предоставляли работу по специальности выпускникам учебных заведений, направленным в соответствии с заключенными договорами на обучение.

Данная норма ОТС не предусмотрена в КД; основные причины:

- Отсутствовали трехсторонние договоры о предоставлении работы по специальности выпускникам образовательных учреждений (27%);
- Договоры не заключаются в связи с отсутствием вакантных должностей (профессий) (2%);
- Отсутствовали обращения (1%).

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

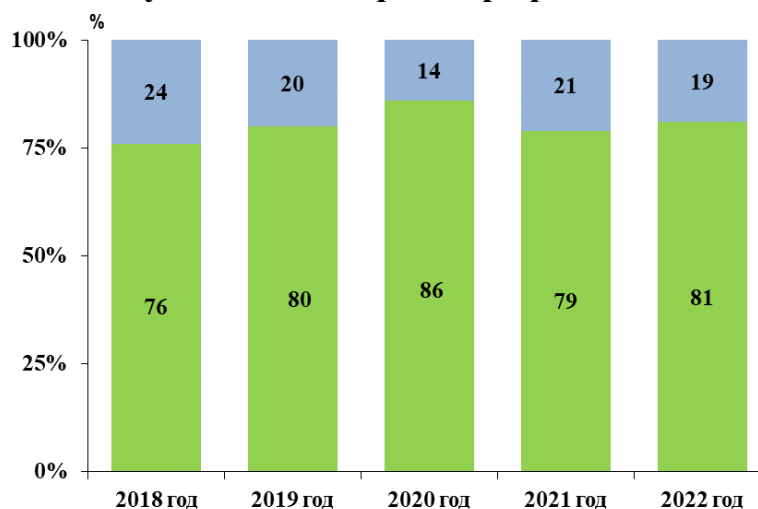
а) использование естественного оттока кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника):



Компании использовали естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника) в целях минимизации сокращения численности или штата работников.

В отчетном году в компаниях не производилось сокращение численности или штата (отсутствует необходимость сокращения).

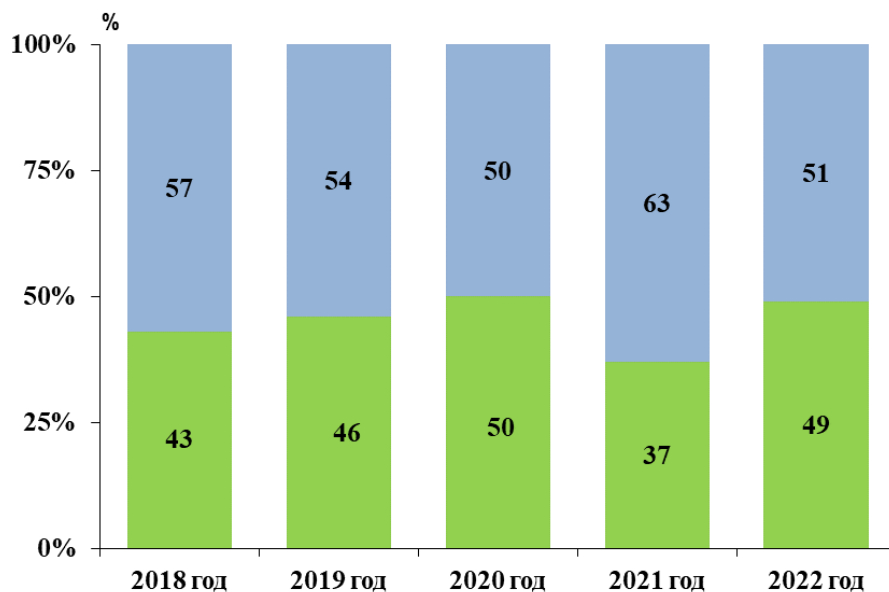
б) подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям:



В компаниях предусмотрена подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.

В компаниях в отчетном году не было потребности в реализации подобных мероприятий.

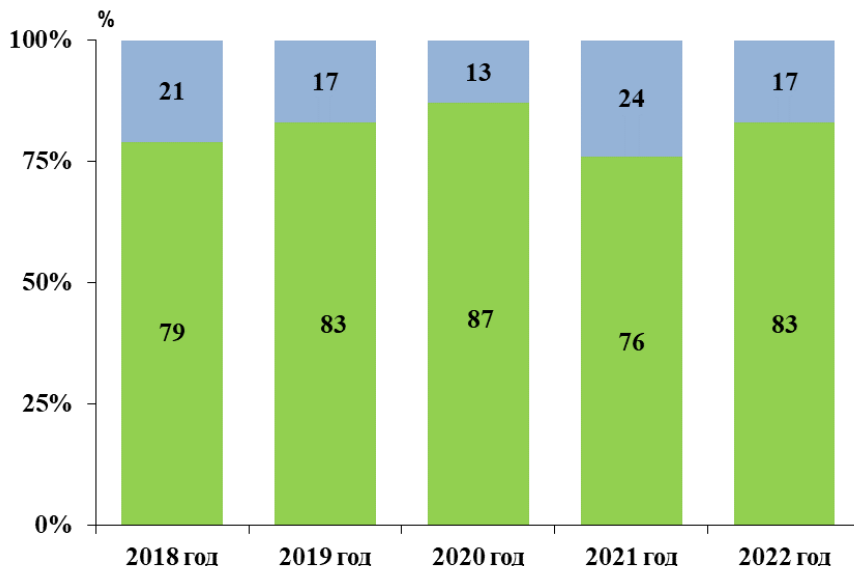
в) установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели:



В отчётном году в компаниях не было потребности в установлении работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели (отсутствует производственная необходимость).

Компании предусматривали установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

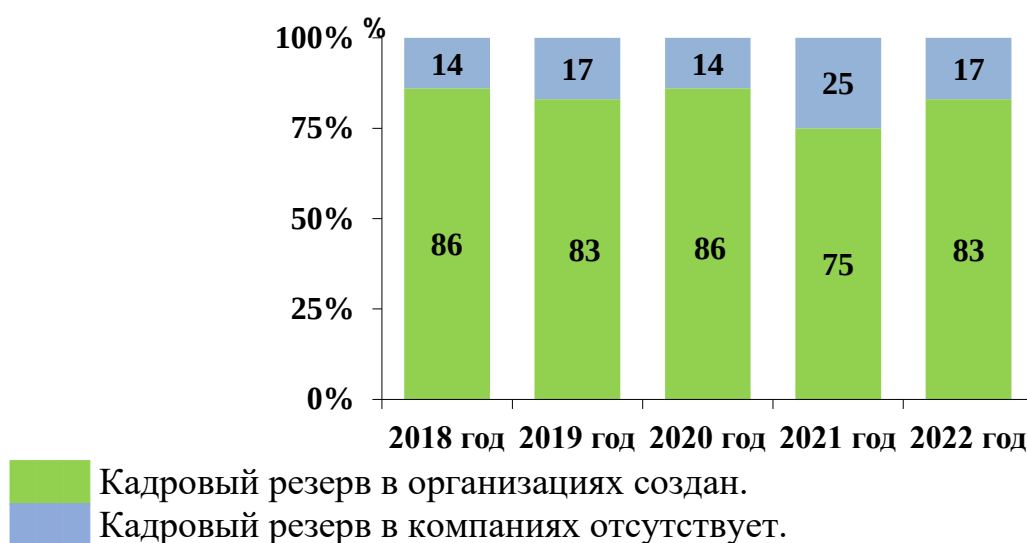
г) содействие переводу на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации:



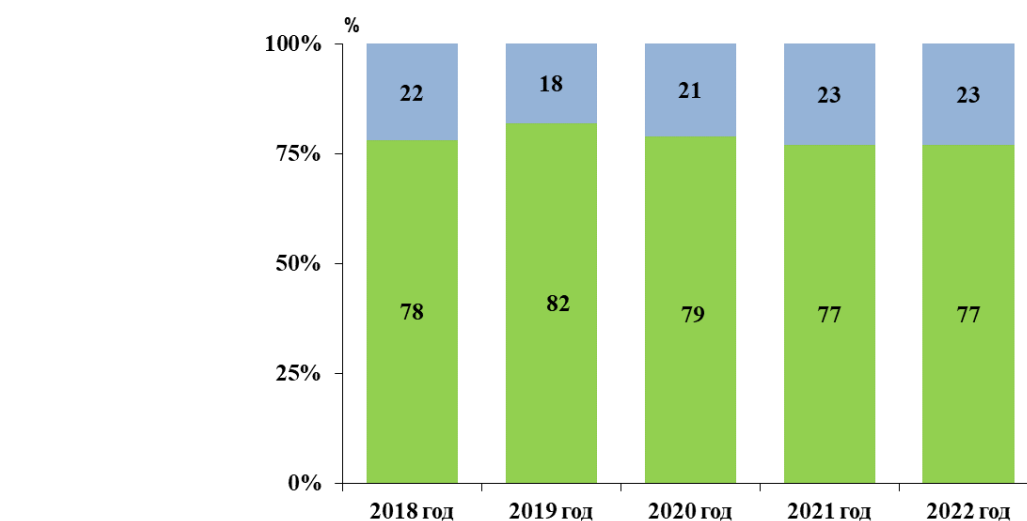
Компании производили перевод работников на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации.

Компании не испытывали потребности в перемещении кадров.

5.3.7. Информация о наличии у Участников Отчета кадрового резерва:



5.3.8. Информация о предоставлении работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в данной местности:

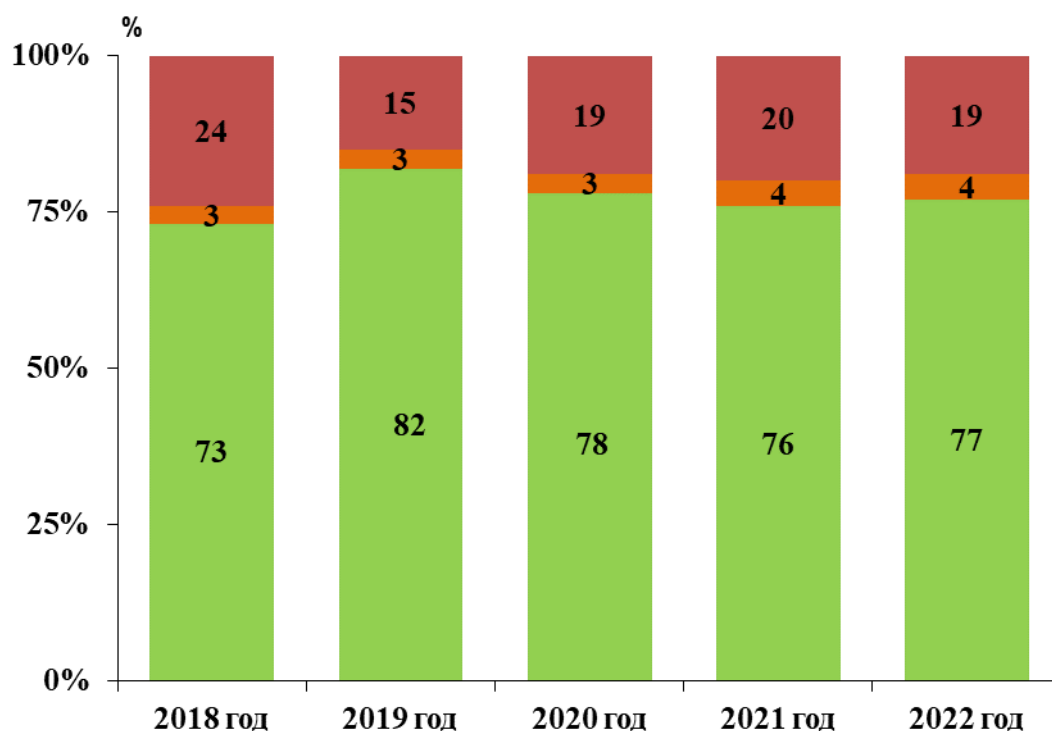


■ Компании в обязательном порядке представляли работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в данной местности.

■ Такая информация не предоставлялась по следующим причинам:

- сокращения численности в 2022 году не было;
- отсутствуют филиалы, обособленные подразделения;
- работник направляется в центр занятости.

5.3.9. Информация о предоставлении работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы

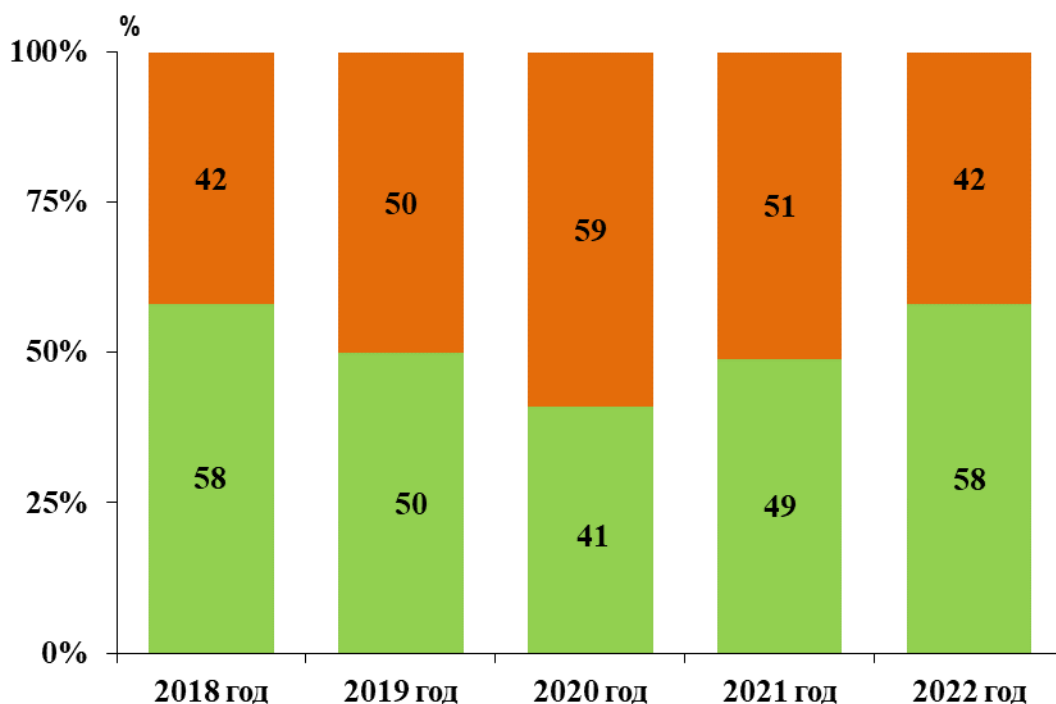


■ Компании предоставляли работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы (предоставляется от 1 до 8 часов в неделю в течение 1-12 недель).

■ Компании предоставляли работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, частичную оплату времени для поиска работы.

■ Компании не предоставляли такого времени (в большинстве случаев из-за отсутствия сокращения численности или штата, а также в связи с отсутствием данного пункта в коллективном договоре, локальных нормативных актах).

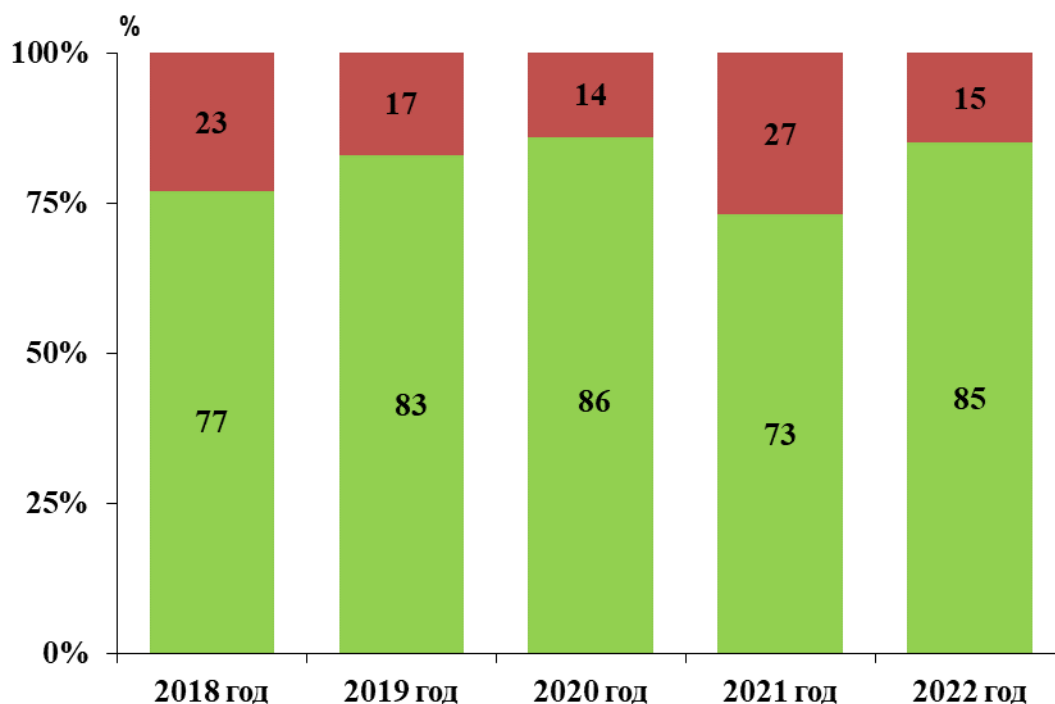
5.3.10. Информация о выполнении пункта 4.3.12 ОТС, который обязывает выплачивать материальную помощь в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 6.1.7 ОТС), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста



Компании выплачивали единовременную материальную помощь в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 6.1.7 ОТС), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста.

Данная выплата не предоставлялась.

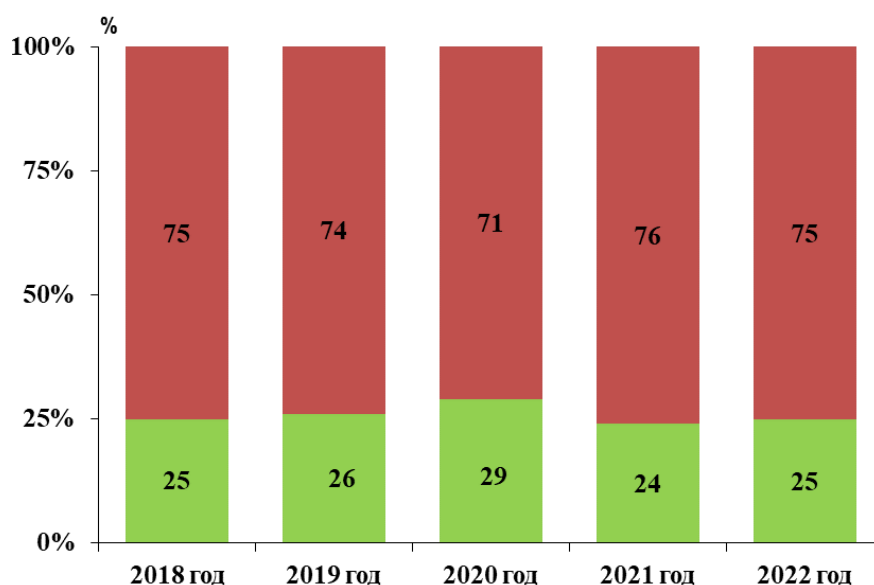
5.3.11. Информация о предоставлении возможности переподготовки, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями:



■ Компании предоставляли работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями, возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливали им льготные условия и режим работы.

■ Компании не предоставляли возможности переподготовки, поскольку не было случаев потери трудоспособности в связи с увечьем или профессиональным заболеванием либо не предусмотрено коллективным договором.

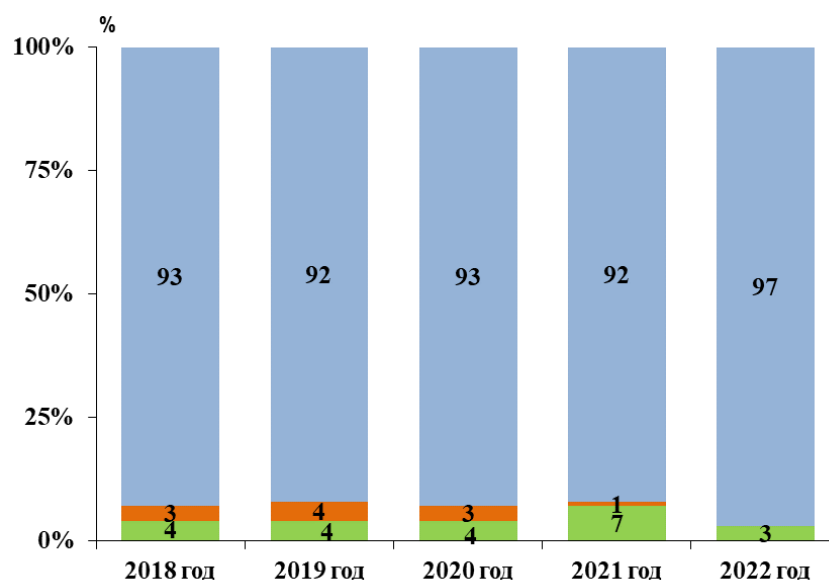
5.3.12. Информация о проведении взаимных консультаций между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости



Такие консультации не проводились, т.к. первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с предложением обсудить вопросы занятости либо отсутствовала профсоюзная организация.

Между работодателем и первичной профсоюзной организацией проводились взаимные консультации по проблемам занятости.

5.3.13. Информация о проведении реорганизации

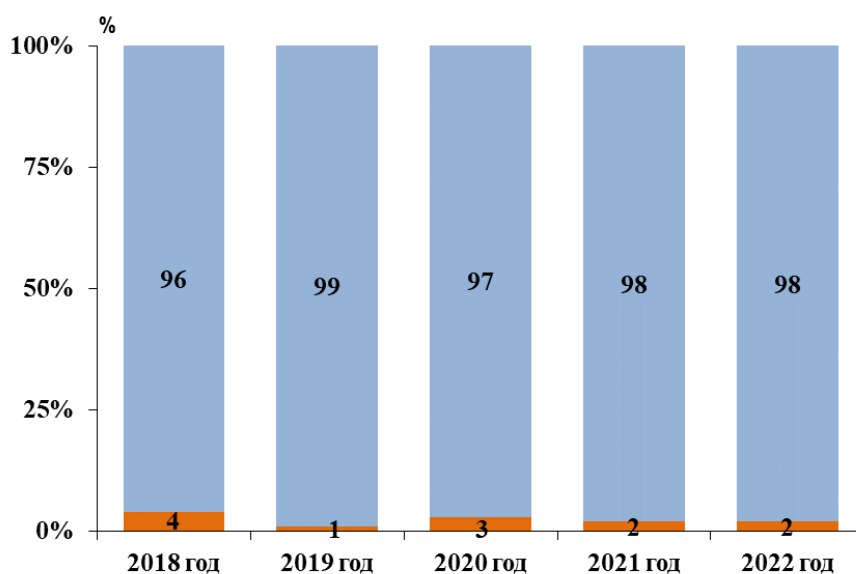


Реорганизация в отчетном году не проводилась.

Была проведена реорганизация, и применен порядок оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренный пунктом 4.11 ОТС.

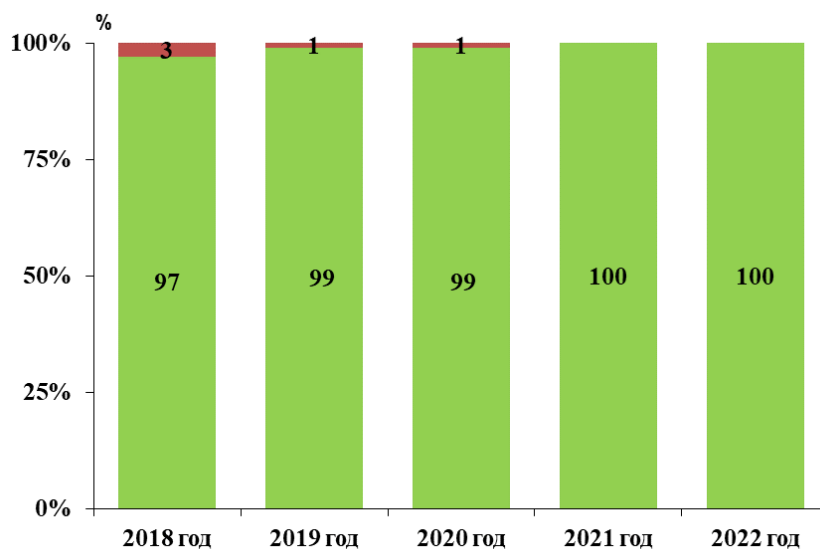
Была проведена реорганизация, но применен иной порядок.

5.3.14. Информация о практике расторжения трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей



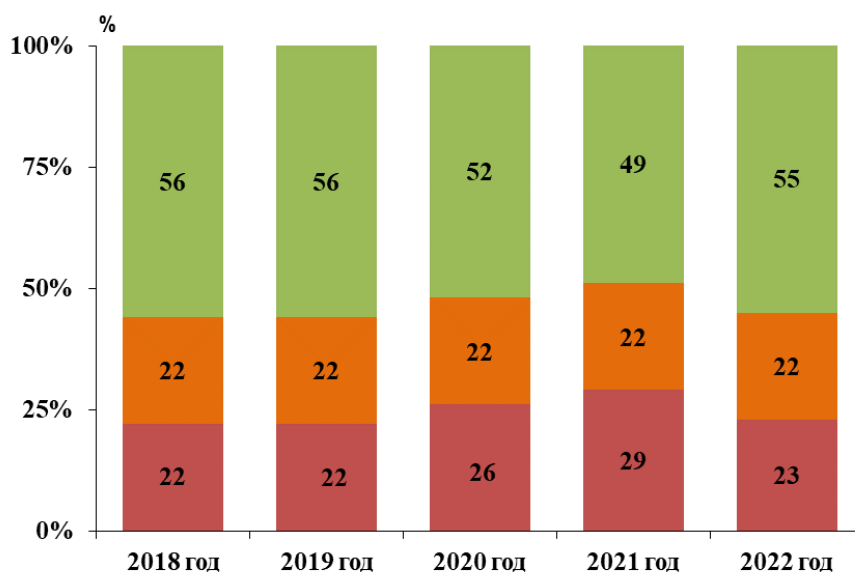
■ Случаи расторжения трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей отсутствовали.
 ■ Такие случаи имели место.

5.3.15. Информация о зафиксированных случаях массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС



■ Случаи массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС, отсутствовали.
 ■ Случаи массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС, имели место.

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



■ Работодатели проводили совместную работу с ТПО по привлечению и закреплению в компаниях высококвалифицированных работников.

■ Работодатели проводили работу по привлечению и закреплению в компаниях высококвалифицированных работников без участия ТПО.

■ В компаниях такая работа не проводилась.

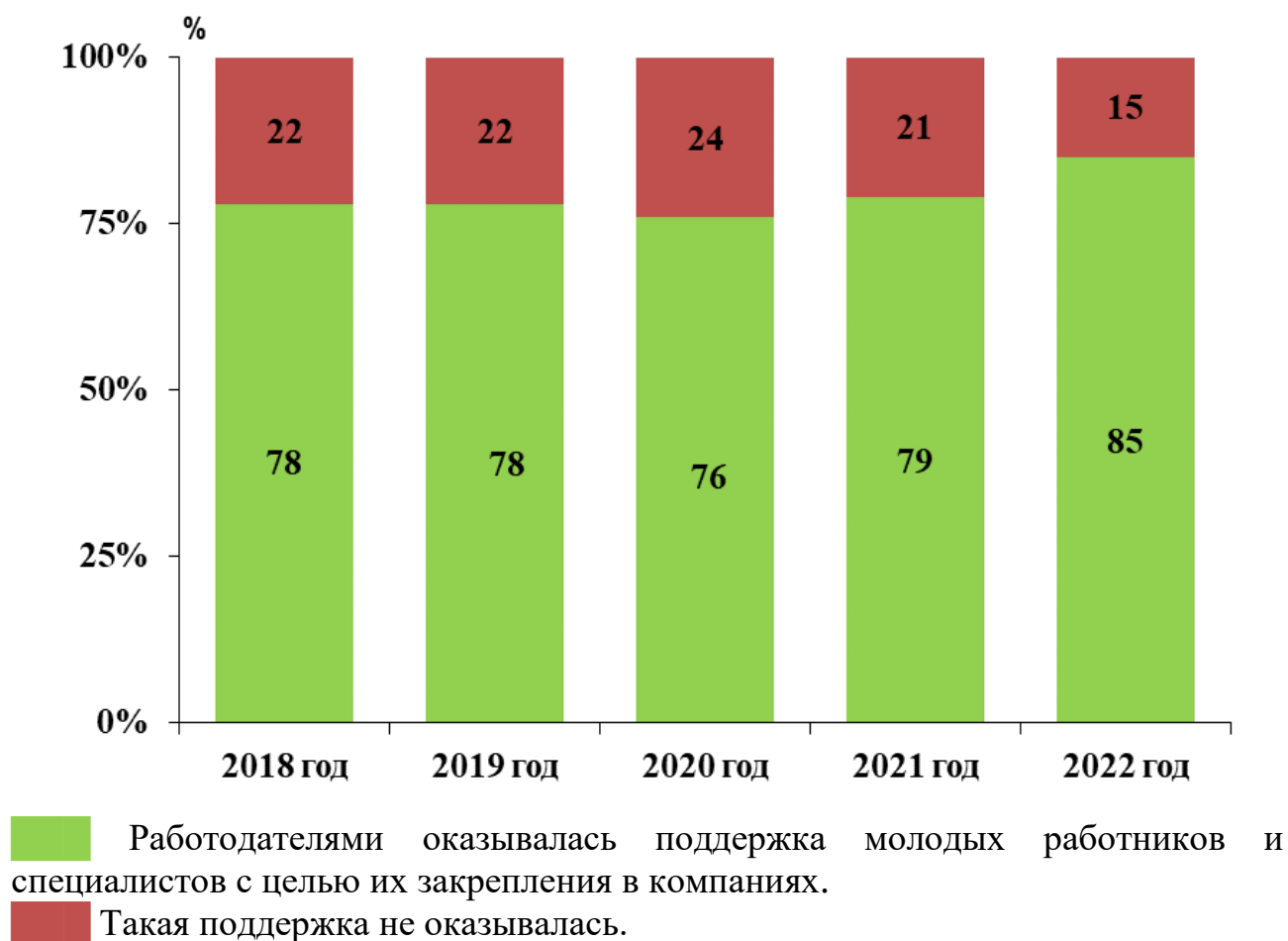
5.3.16.б. Информация об основных направлениях работы по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

Направления по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников	Доля от общего количества Участников Отчета, %				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Популяризация здорового образа жизни среди работников	75	73	68	67	72
Проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования	71	60	65	83	70
Проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций	61	54	65	39	66
Формирование	48	40	48	46	53

специализированных разделов на сайтах организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике					
Проведение дней открытых дверей	52	53	50	48	50
Распространение форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников	н/д	н/д	н/д	н/д	25
Реализация других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в организациях высококвалифицированных работников	8	14	14	17	21

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



5.3.17.6. Информация о мероприятиях по поддержке молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

Мероприятия по поддержке молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации	Доля от общего количества Участников Отчета, %				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Организация системы наставничества	66	66	64	68	80
Содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах	54	60	54	62	58
Создание условий для самообразования работников	48	46	52	57	56
Деятельность советов молодых специалистов, молодежных советов.	45	50	45	42	51
Содействие в установленном порядке улучшению жилищных условий работников, включая участие работников в региональных жилищных программах	29	27	25	27	30
Предоставление преимущественного права на получение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, обучающимся по направлению работодателя без отрыва от производства, в удобное для них время	12	11	14	18	14
Другие мероприятия: - организация адаптации молодых работников и специалистов; - включение молодых перспективных работников в кадровый резерв; - частичная оплата съемного жилья; - полная компенсация стоимости аренды жилья при трудоустройстве в отдаленные районы; - работникам в возрасте до 35-ти лет, рабочее место которых расположено в районах КС и приравненных к ним местностях,	н/д	н/д	6	6	9

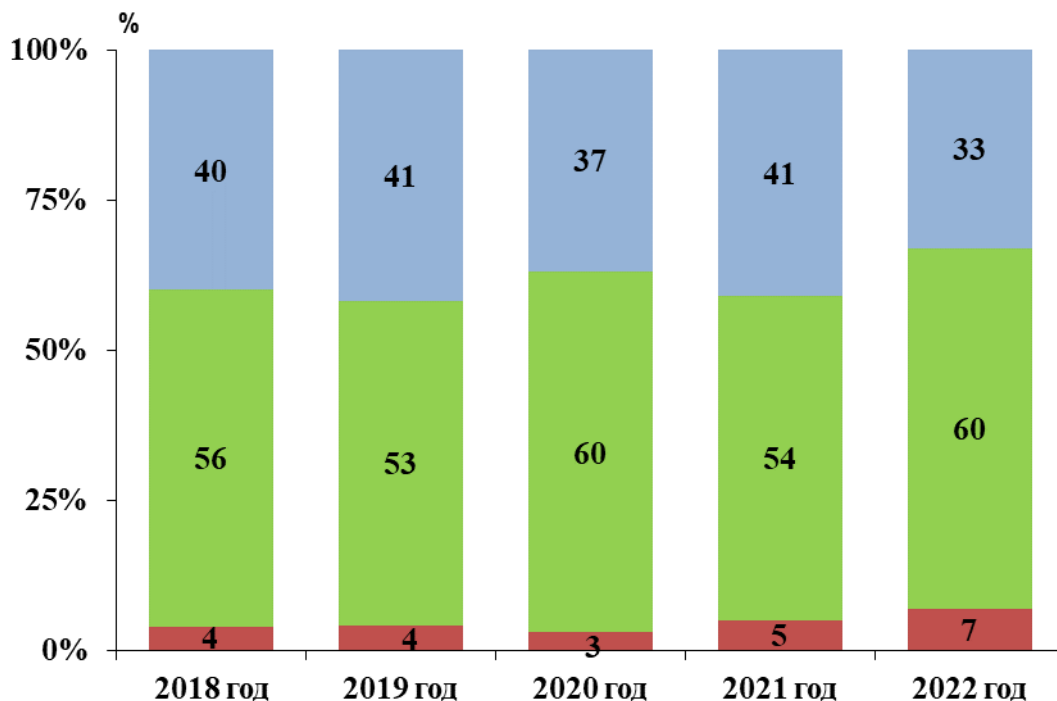
<i>процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня работы в Организации;</i> <i>- организацию работы студенческих трудовых отрядов;</i> <i>- установление повышающего коэффициента к заработной плате по проблемным районам.</i>					
--	--	--	--	--	--

5.3.18. Информация о мероприятиях, проводимых Участниками Отчета в целях повышения качества профессионального обучения работников

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

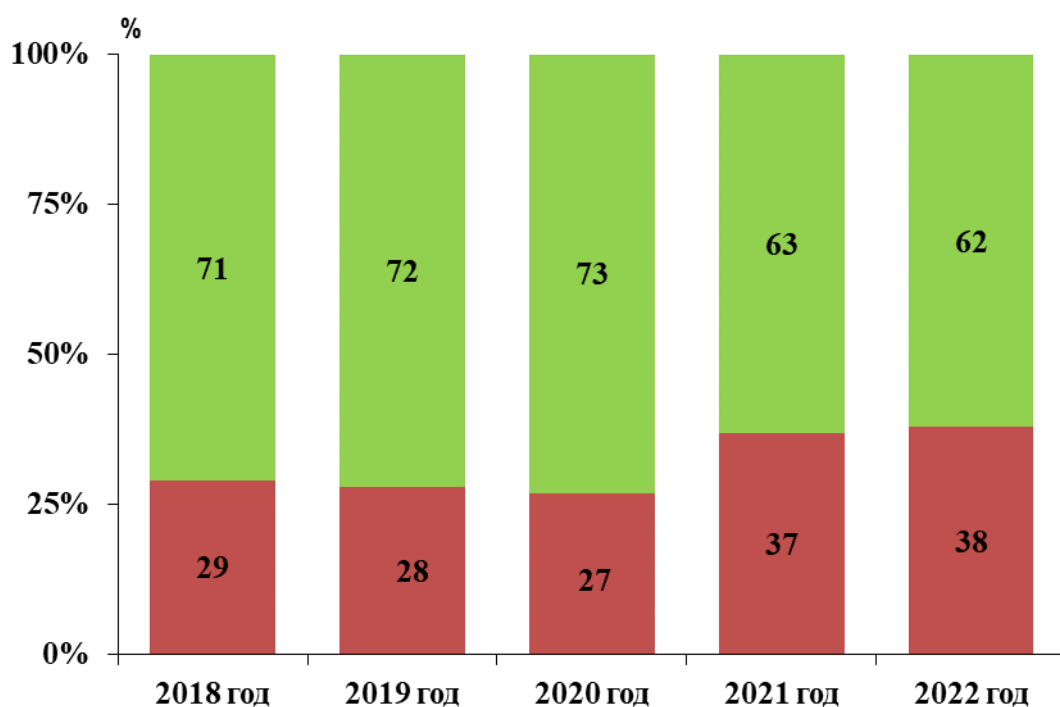
Мероприятия, проводимые в целях повышения качества профессионального обучения работников	Доля от общего количества Участников Отчета, %				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Организация производственной практики учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, при необходимости заключение с ними трудовых договоров	76	80	77	74	82
Предоставление образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможности проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе	72	64	69	59	75
Развитие сотрудничества с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе (по заявкам)	57	57	54	55	72
Предоставление возможности прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений	24	23	24	21	24

5.3.19. Информация о выполнении профсоюзом обязательств по оказанию консультационной помощи увольняемым работникам в порядке и на условиях, предусмотренных п.4.7.5 ОТС (при наличии профсоюзной организации)



- В компаниях не было случаев увольнения.
- Профсоюз не выполнял данных обязательств.
- Профсоюз, как правило, оказывал консультационную помощь увольняемым работникам в порядке и на условиях, предусмотренных п.4.7.5 ОТС.

5.3.20. Информация о наличии у Участников Отчета дефицита работников с необходимым уровнем образования

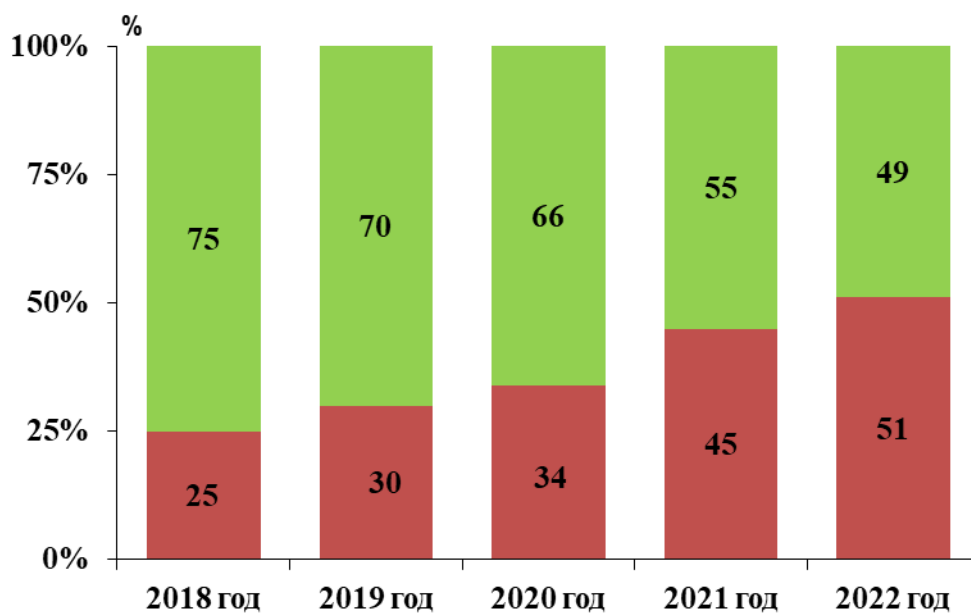


В компаниях отсутствовал дефицит работников с необходимым уровнем образования.

В компаниях имел место дефицита таких работников.

Требующийся уровень образования	Доля от общего количества Участников Отчета, у которых есть дефицит работников, %		
	2020 год	2021 год	2022 год
Высшее профессиональное образование	19	20	20
Среднее профессиональное образование	27	34	35
Кандидаты наук	-	1	-

5.3.21. Информация о наличии у Участников Отчета дефицита работников по профессиональным группам

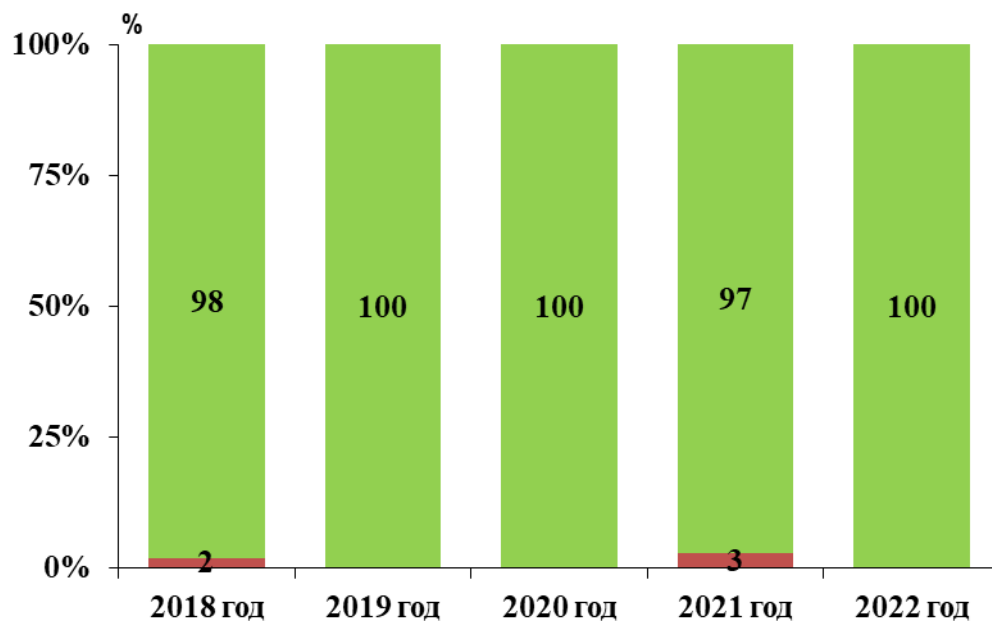


■ В компаниях отсутствовал дефицит работников по профессиональным группам.

■ В компаниях имел место дефицита работников по профессиональным группам.

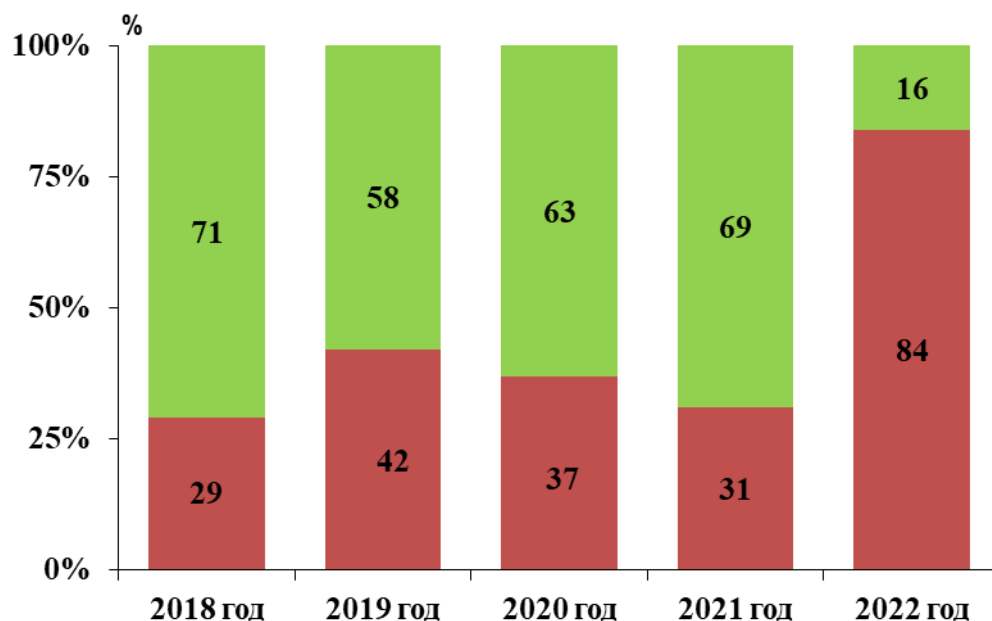
Требующиеся профессиональные группы	Доля от общего количества Участников Отчета, у которых есть дефицит работников, %		
	2020 год	2021 год	2022 год
Руководители	7	7	6
Специалисты	15	17	21
Служащие	-	1	-
Рабочие	33	16	47

5.3.22. Информация о реализации Участниками Отчета системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников



■ В компаниях применяется система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
 ■ В компаниях такая система отсутствует.

5.3.23. Информация по использованию возможностей Общероссийской базы вакансий «Работа в России»



■ Компании используют возможности Общероссийской базы вакансий «Работа в России».
 ■ Общероссийская база вакансий «Работа в России» в компаниях не используется.

5.4. Охрана труда

В 2022 году работодатели электроэнергетики, в том числе во взаимодействии с профсоюзными организациями, продолжили уделять значительное внимание вопросам охраны труда. В результате существенно, почти до 90%, выросла доля работодателей, не привлекавшихся к административной ответственности за нарушения требований законодательства в сфере охраны труда, а к уголовной ответственно, как и годом ранее, не привлекался ни один работодатель. Высокий уровень контроля правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты позволил увеличить относительно 2021 года с 91% до 93% долю респондентов, сообщивших об отсутствии несчастных случаях на производстве, связанных с неприменением или неправильным применением средств защиты. Кроме того, в отчетном году ответственное отношение работодателей к вопросам охраны труда позволило не допустить роста доли компаний, допустивших случаи травматизма или несчастные случаи со смертельным исходом по сравнению с 2021 годом.

По итогам года почти все работодатели (99%) отчитались о реализации мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, и столько же энергокомпаний сообщили о наличии функционирующей системы управления охраной труда (СУОТ), при этом 60% респондентов указали, что профсоюз оказывал содействие в формировании у работников ответственности за соблюдение требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда, а 69% энергокомпаний отметили, что совместно с профсоюзом проводили совместную работу по пропаганде здорового образа жизни.

Во всех энергокомпаниях, где присутствуют профессиональные риски, был разработан перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению

условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н.

В 76% Участников Отчета сообщили о проведении в отчетном году специальной оценки условий труда (СОУТ), разработке и реализации по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков. При этом с 46% до 50% выросла доля компаний, использовавших при проведении СОУТ результатов производственного контроля. На очень высоком уровне (97%) осталась доля компаний, удовлетворенных качеством проведенной СОУТ, и в 98% компаний не было случаев несогласия работников с результатами СОУТ.

Почти 100% организаций обеспечили проведение в отчетном году за счет средств компаний обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации.

В 2022 году с 60% до 67% выросла доля компаний, обеспечивших обучение уполномоченных лиц по охране труда, также 30% респондентов сообщили, что проводили мероприятия по выявлению лучших уполномоченных по охране труда. 66% Участников Отчета указали, что уполномоченные (доверенные) лица по охране труда проверяли состояние условий и охраны труда на рабочих местах, при этом часть респондентов отметила необходимость активизации деятельности таких лиц и исключения формального подхода к проверкам.

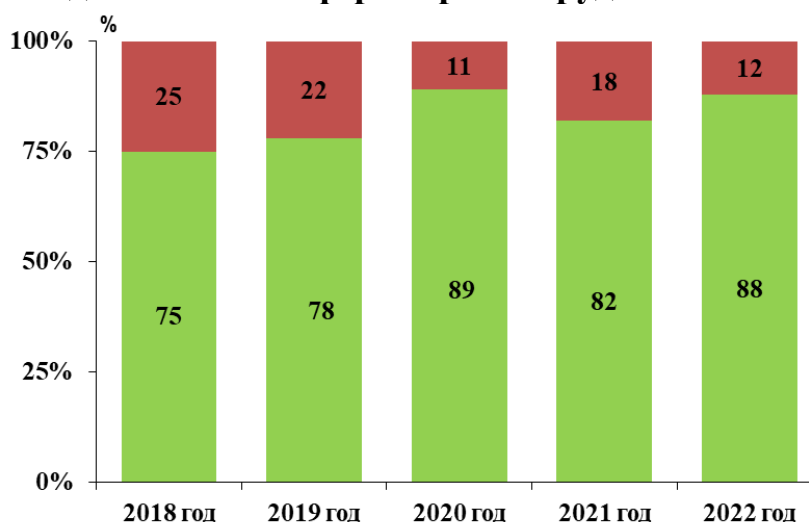
Значимыми мероприятиями по популяризации рабочих профессий и продвижению ответственного отношения к безопасности и охране труда стали проведенные в отчетном году конкурсы профессионального мастерства. Доля респондентов, заявившая об организации таких соревнований и (или) об участии в них представителей компании увеличилась с 37% в 2021 году до существенных 60% в 2022 году, из них треть компаний учреждали специальные номинации для

молодых работников. При этом столько же (33%) компаний, обеспечивших организацию и проведению конкурсов, отметили активное участие в этом процессе профсоюзных организаций.

В 2022 году продолжила увеличиваться (с 40% до 47%) доля респондентов, применяющих меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда. Наиболее распространенной мерой поощрения осталось премирование работников за работу без нарушений требований охраны труда.

5.4.1. Информация о привлечении в отчетном году работодателя, должностных лиц:

а) к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда

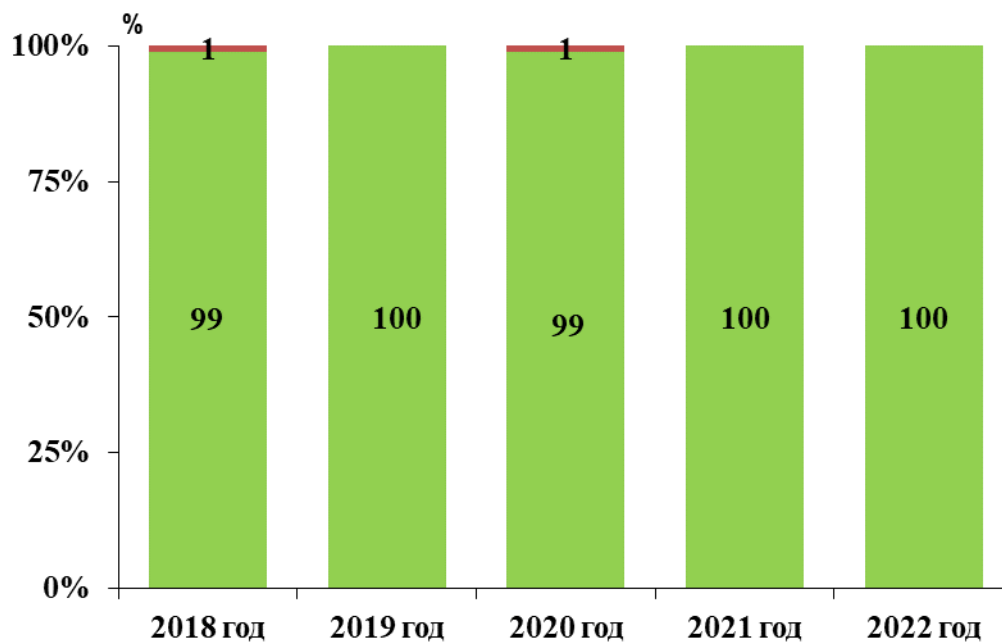


Должностные лица работодателя в отчетном году не привлекались к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

Должностные лица работодателя в отчетном году привлекались к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда, в количестве от 1 до 13 случаев.

Соответствующие случаи отмечены в: ГУП РК «Крымэнерго»; АО «Донэнерго»; АО «Корякэнерго»; ООО «КЭНК»; ОАО «МРСК Урала»; МУП «СРЭС»; филиале «Мордовэнерго» ПАО «Россети Волга»; филиале «Архэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; АО «Россети Тюмень»; ПАО «Россети Центр и Приволжье»; АО «Сахалинская Коммунальная Компания»; ПАО «ФСК ЕЭС»; ПАО «Якутскэнерго».

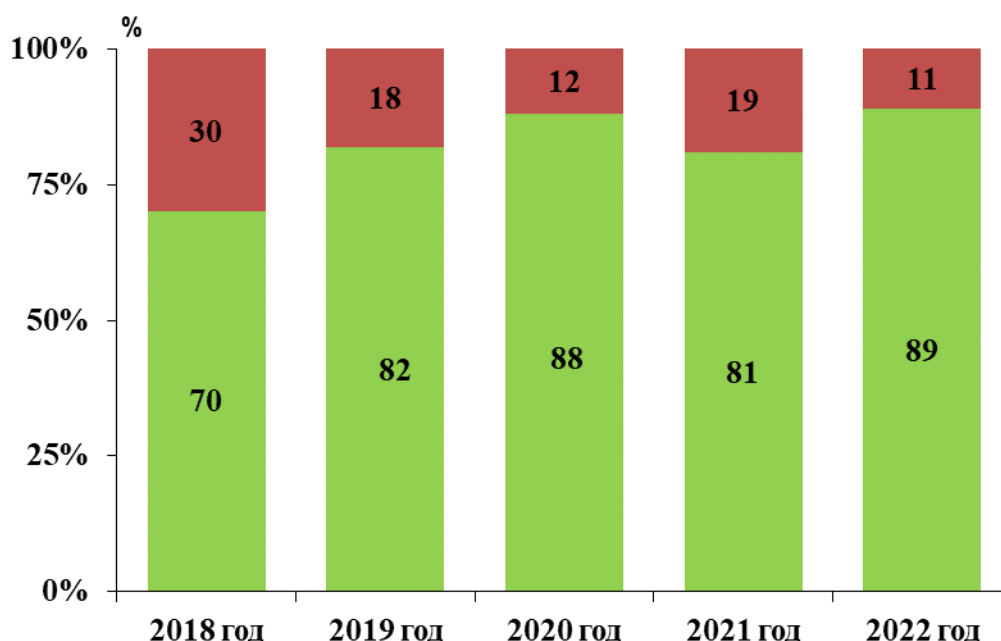
б) к уголовной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда



■ Должностные лица работодателей в отчетном году не привлекались к уголовной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

■ Должностные лица работодателей в отчетном году привлекались к уголовной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

5.4.2. Сведения о получении работодателем предписаний государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда

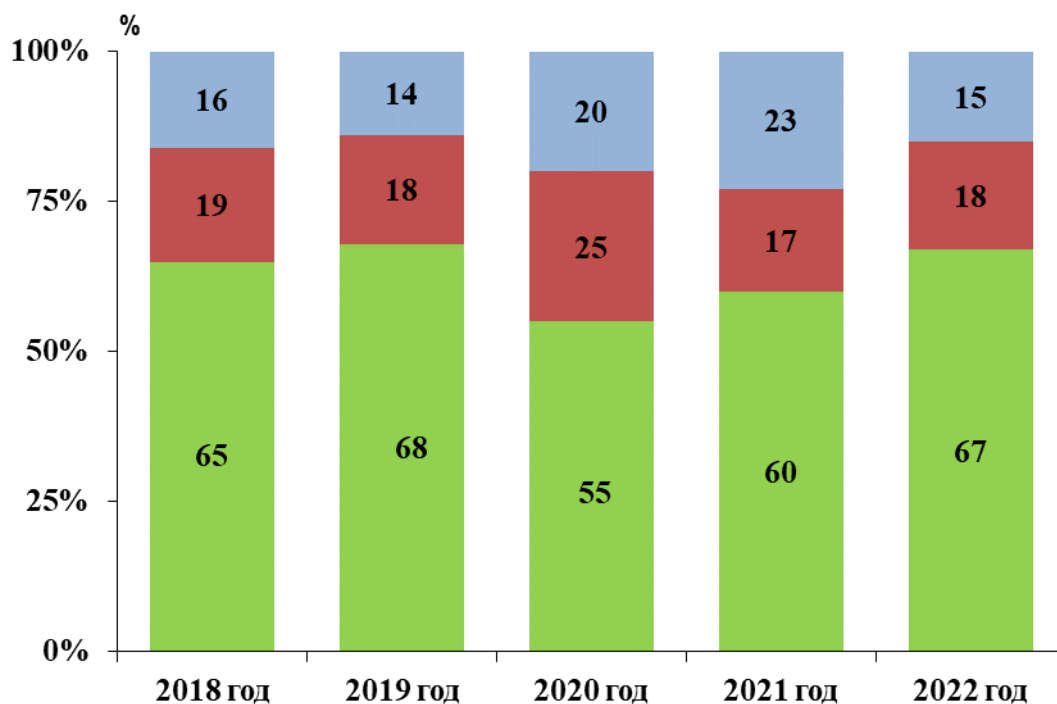


В компаниях отсутствовали предписания государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда.

Компаниями были получены предписания государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда (от 1 до 3 случаев).

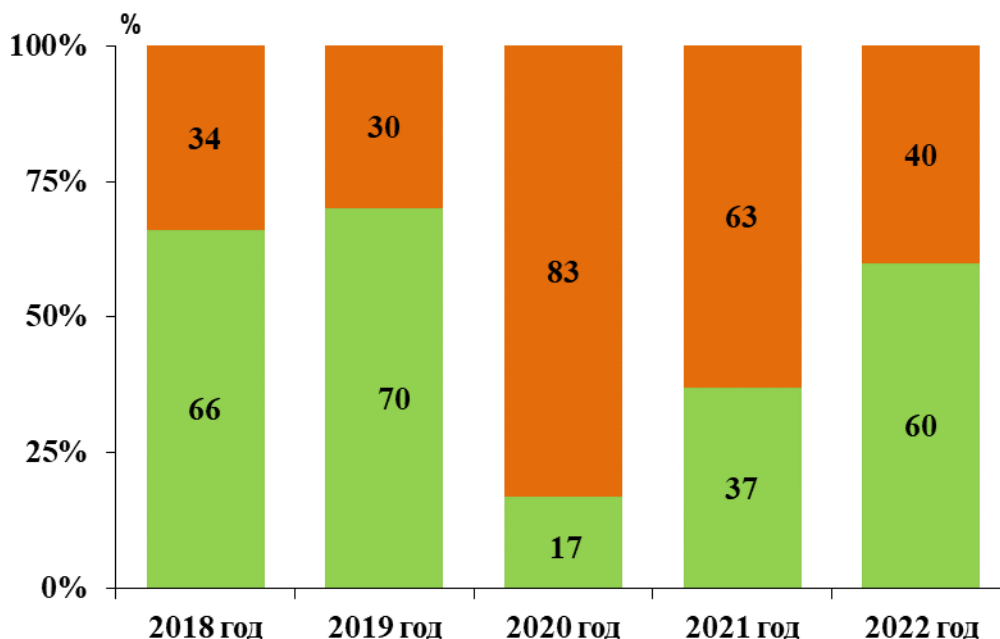
Соответствующие случаи зафиксированы в: ГУП РК «Крымэнерго»; АО «Донэнерго»; АО «Корякэнерго»; МУП «СРЭС»; филиале «Архэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; филиале «Колэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»; филиале ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми; АО «Россети Тюмень»; ПАО «Россети Центр и Приволжье»; АО «Сахалинская Коммунальная Компания»; ПАО «ФСК ЕЭС».

5.4.3. Сведения о проведении обучения уполномоченных лиц по охране труда



- Компании проводили обучение уполномоченных лиц по охране труда.
- Компании не проводили такое обучение в связи с отсутствием уполномоченных лиц по охране труда.
- В компаниях данная норма не выполнялась, так как уполномоченные лица были обучены ранее и не истек срок действия периода их обучения либо обучение не было запланировано в связи с недостатком средств на обучение.

5.4.4. Информация о проведении в отчетном году конкурсов профессионального мастерства



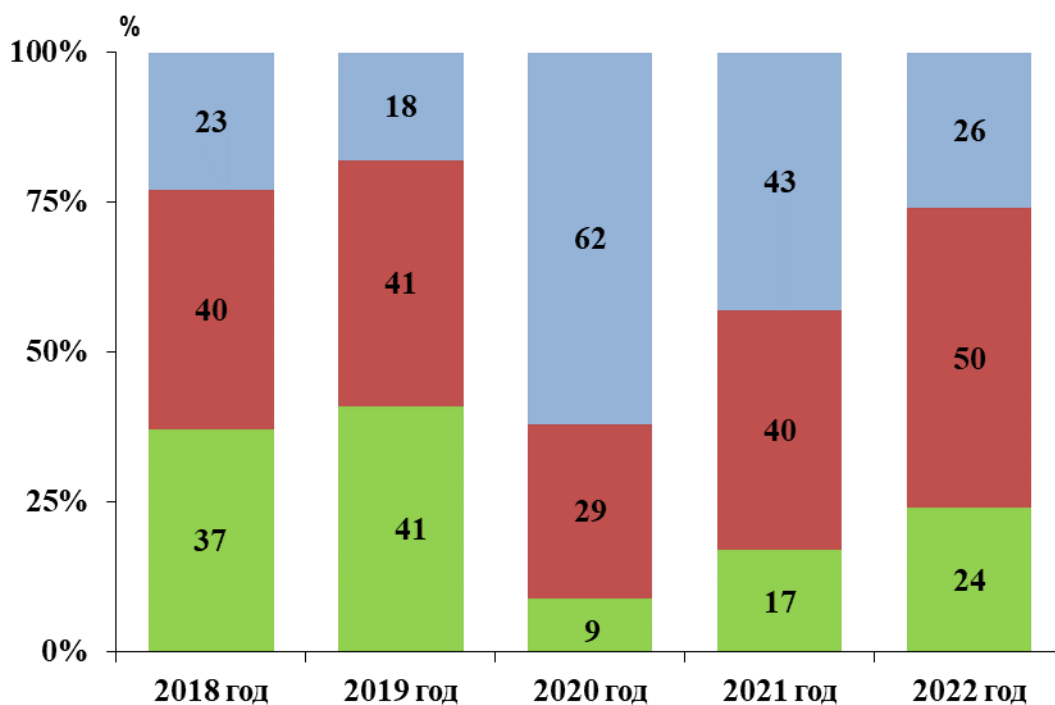
Компании не проводили подобных конкурсов в связи с ограничительными мерами в период распространения коронавирусной инфекции, проведением СВО, сложным финансовым положением организации.

Компании проводили в отчетном году конкурсы профессионального мастерства либо участвовали в них, в частности:

- Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер»;
- IX Всероссийские соревнования оперативного персонала гидроэлектростанций;
- VII Всероссийские соревнования профессионального мастерства диспетчеров АО «СО ЕЭС»;
- Конкурс профессионального мастерства «Молодые профессионалы «по методике WorldSkills по компетенции «Интеллектуальная система учета электроэнергии»;
- Корпоративный чемпионат Группы РусГидро по стандартам WorldSkills;
- Смотр-конкурс на лучшего ответственного за безопасное ведение работ;
- Смотр-конкурс по охране труда и работе с персоналом;
- Смотр-конкурс на лучшее противопожарное состояние;
- Смотр-конкурс на лучший РЭС по итогам функционирования системы внутреннего технического контроля;
- Конкурс «Лучший специалист по охране труда»;
- Конкурс «Лучшее структурное подразделение по охране труда»;
- Конкурс «Лучший бригадный автомобиль»;
- Соревнования профессионального мастерства среди команд водительского состава;

- Соревнования по профессиональному мастерству персонала, обслуживающего распределительные сети 0,4-10 кВ;
- Соревнования профессионального мастерства бригад распределительных сетей;
- Соревнования оперативного персонала ТЭС с поперечными связями;
- Соревнования по профессиональному мастерству операторов тепловых сетей;
- Соревнования профессионального мастерства персонала по ремонту и обслуживанию высоковольтных линий электропередачи;
- Соревнования профессионального мастерства персонала по учету электроэнергии;
- Олимпиада по охране труда среди РЭС.

5.4.5. Информация об участии профсоюзных структур ВЭП в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства

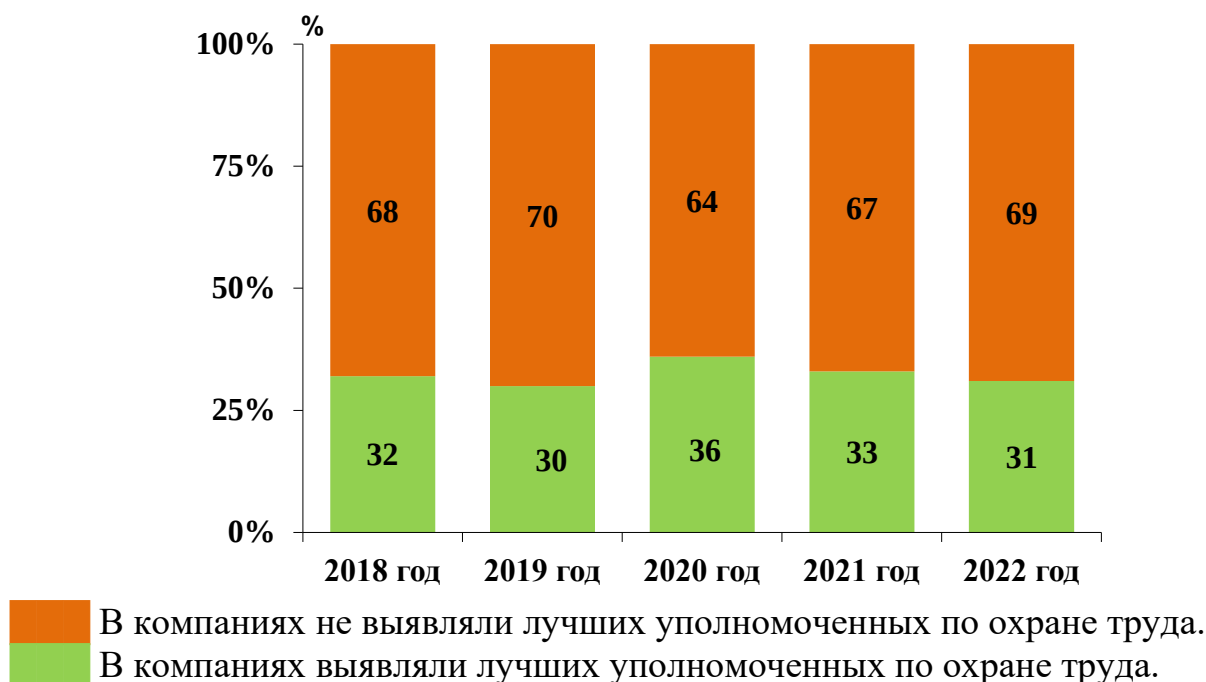


■ Конкурсы в отчетном году не проводились.

■ Профсоюз не участвовал в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

■ Профсоюз участвовал в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

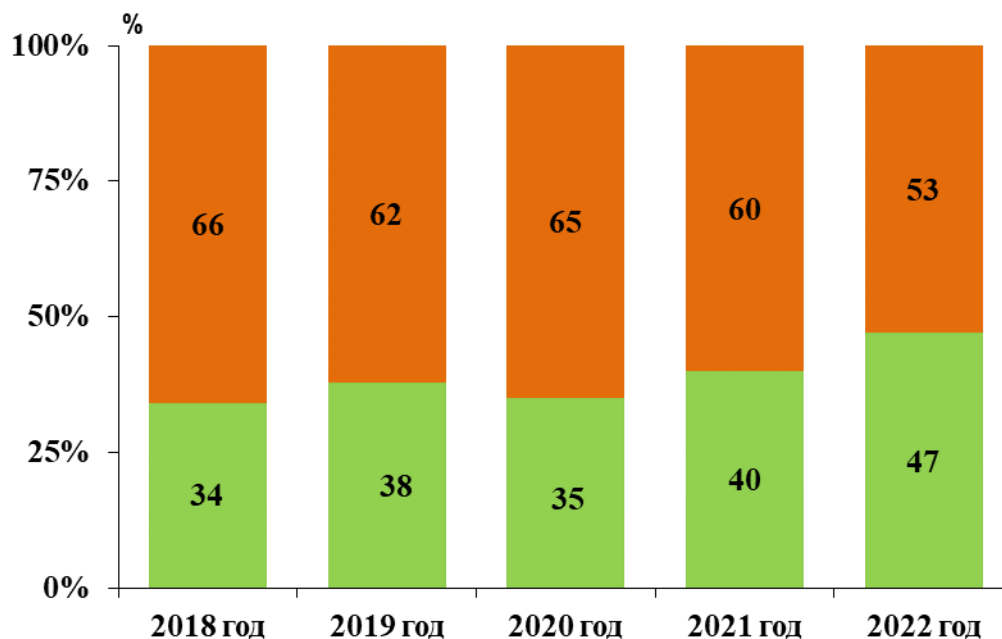
5.4.6. Информация о выявлении в отчетном году лучших уполномоченных по охране труда



5.4.7. Информация о наличии специальных номинаций для молодых работников в случае проведения конкурсов профмастерства



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



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

Участники Отчета применяли меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда, а именно:

- Премирование сотрудников;
- Награждение почетными грамотами;
- В соответствии с действующим Положением о системе реагирования на нарушения требований охраны труда персонал, работающий без нарушений правил охраны труда, получает премию в полном объеме;
- В соответствии с Порядком проведения Дня охраны труда в организации;
- Выплата премии, применение повышающих коэффициентов трудового вклада;
- Денежное вознаграждение в размере 2 ММТС;
- За основные результаты финансово-хозяйственной деятельности и отсутствие нарушений требований по охране труда и пожарной безопасности производится ежеквартальное премирование работников;
- Материальное стимулирование на основании действующих локальных нормативных актов;
- Премирование за систематическую работу без нарушений требований охраны труда и профилактику производственных нарушений;
- Премирование по итогам смотра-конкурса по охране труда и пожарной безопасности;
- Экономия премиального фонда за счет снижения размера премии за нарушение ППБиОТ может использоваться для премирования лучших работников, работающих без нарушений требований охраны труда.

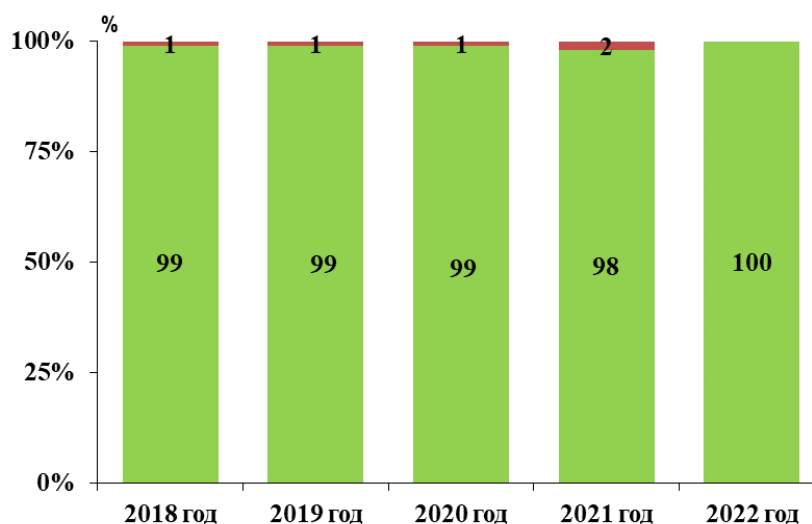
5.4.9. Информация о наличии у Участников Отчета комитета (комиссии) по охране труда



В компаниях в отчетном году действовал комитет (комиссия) по охране труда.

Подобный комитет (комиссия) не создавался.

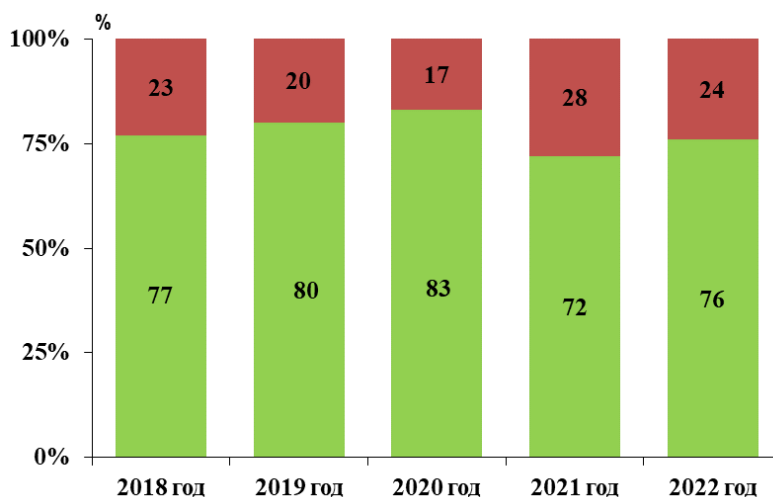
5.4.10. Информация о наличии у Участников Отчета всех необходимых правил и инструкций по охране труда для работников, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа



В компаниях приняты все необходимые правила и инструкции по охране труда для работников (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа).

В компаниях частично отсутствовали необходимые правила и инструкции по охране труда.

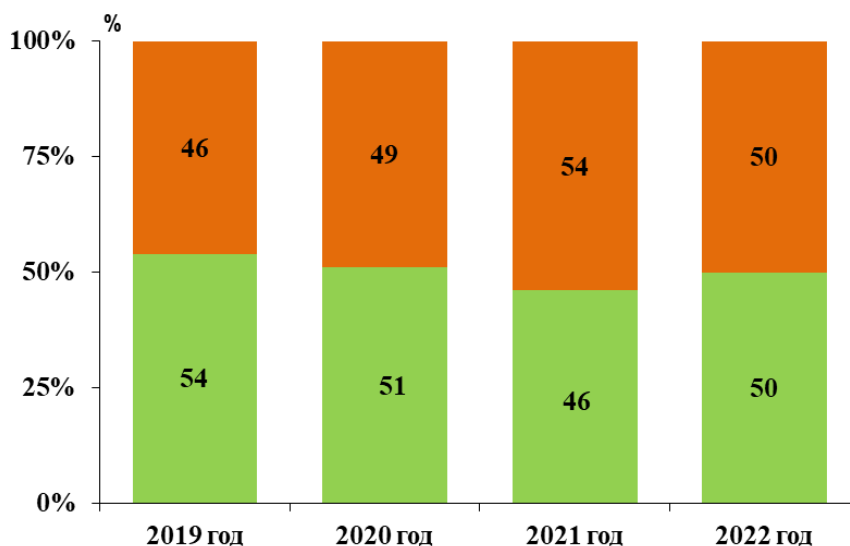
5.4.11. Информация о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ), разработке и реализации по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков



Компании обеспечивали проведение поэтапной специальной оценки рабочих мест по условиям труда, разработку и реализацию по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

Компании не проводили данные мероприятия.

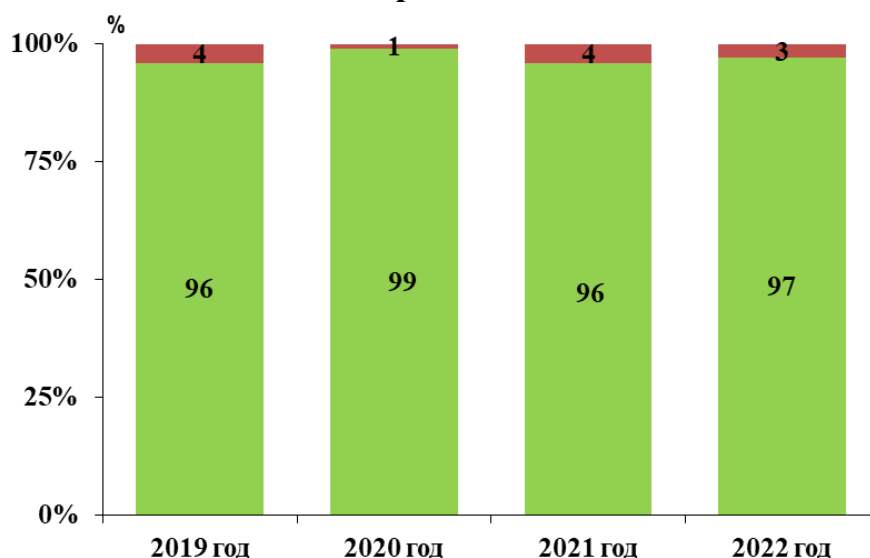
Информация об использовании результатов производственного контроля при проведении СОУТ



Компании использовали результаты производственного контроля при проведении СОУТ.

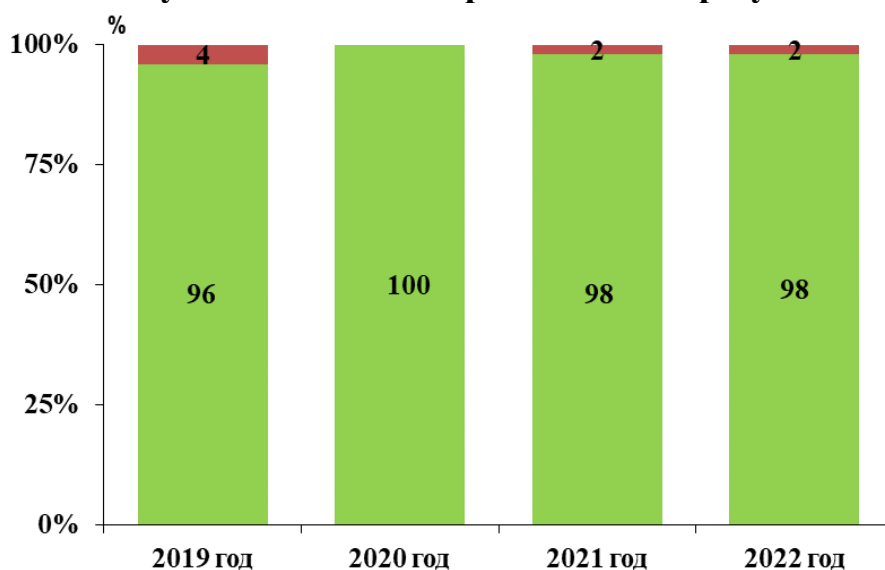
Компании не использовали результаты производственного контроля при проведении СОУТ.

Информация о степени удовлетворенности представителей организации качеством проведенной СОУТ



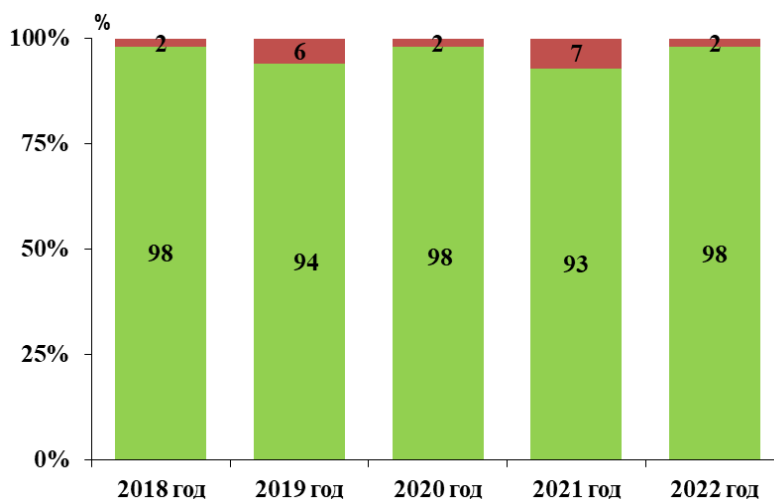
- Профильные подразделения компаний удовлетворены качеством проведенной СОУТ.
- Представители компаний не удовлетворены качеством проведенной СОУТ.

Информация о случаях несогласия работников с результатами СОУТ



- Случаев несогласия работников с результатами СОУТ не было.
- Случаи несогласия работников с результатами СОУТ имели место.

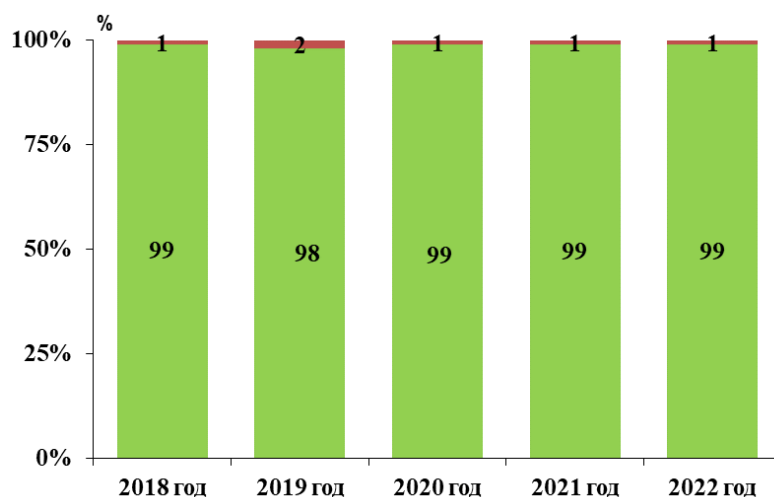
5.4.12. Информация об обеспечении проведения в отчетном году за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации



Компании обеспечивали проведение данных медицинских осмотров (обследований).

Компании не обеспечивали проведение таких обследований.

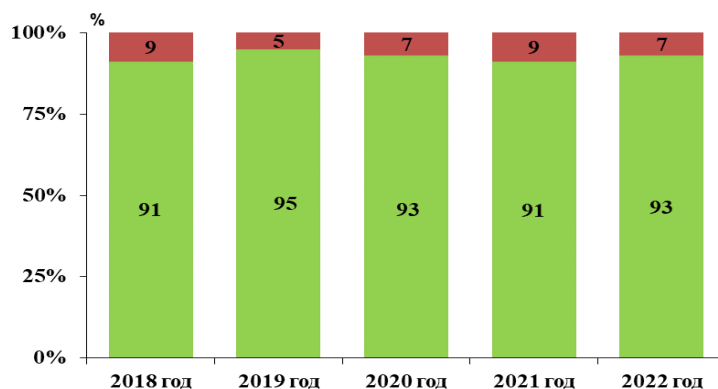
5.4.13. Информация об обеспечении Участниками Отчета проведения для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажей по охране труда, организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим



Компании обеспечивали проведение инструктажей.

Проведение инструктажей не было обеспечено.

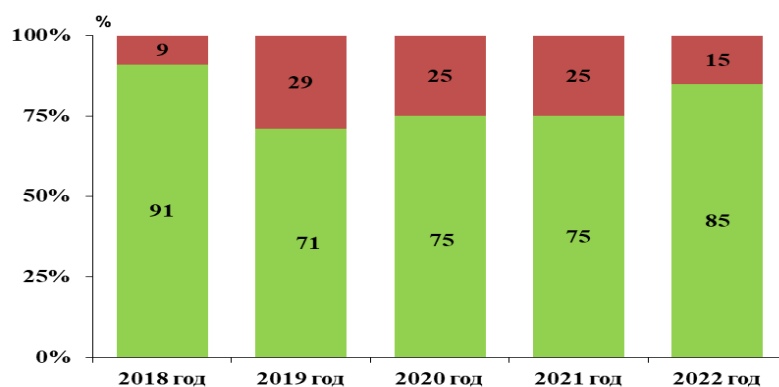
5.4.14. Информация об обучении лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведения их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период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



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

Компании не обеспечивали проведение таких мероприятий (в основном компании, где данные требования необязательны).

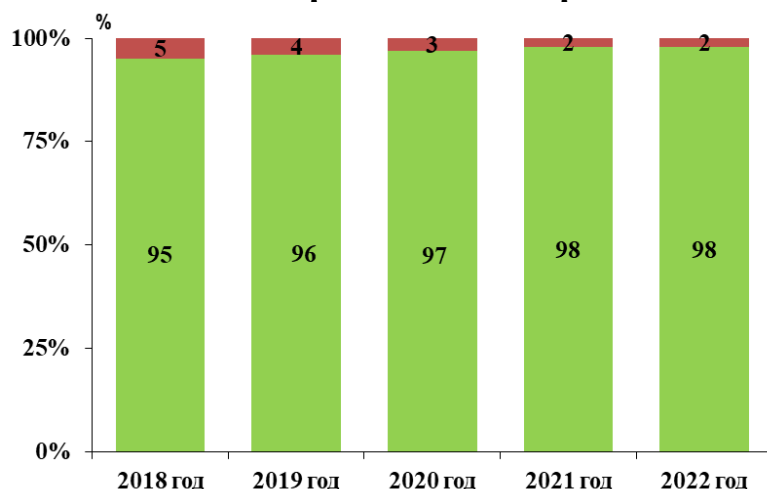
5.4.15. Информация о выполнении в отчетном году плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков, разработанный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда/специальной оценки условий труда:



В отчетном году план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков, разработанный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда/специальной оценки условий труда, выполнялся.

В отчетном году указанный план мероприятий не выполнялся (в основном энергосбытовые компании, управляющие компании).

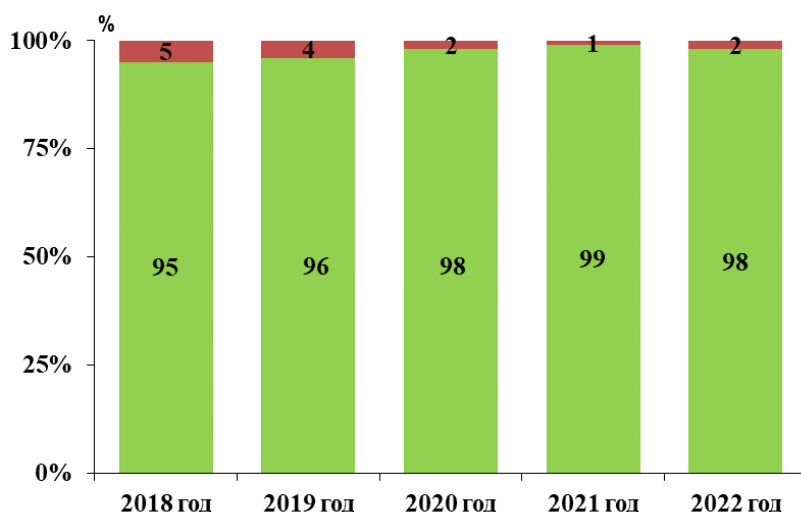
5.4.16. Информация об обеспечении работодателем приобретения и выдачи работникам средств индивидуальной защиты, в том числе спецодежды, в соответствии с нормативными требованиями



Компании обеспечивали приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты, в том числе спецодежды, в соответствии с нормативными требованиями.

Компании не обеспечивали проведение таких мероприятий в силу отсутствия рабочих мест, на которые необходимы средства индивидуальной защиты.

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



Компании обеспечивали контроль правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

Компании не обеспечивали данный контроль (энергосбытовые и управляющие компании, где СИЗ не выдаются из-за отсутствия опасных и вредных факторов на рабочих местах, требующих обеспечения работников СИЗ).

5.4.17.а. Информация о несчастных случаях на производстве, связанных с неприменением или неправильным применением средств индивидуальной защиты



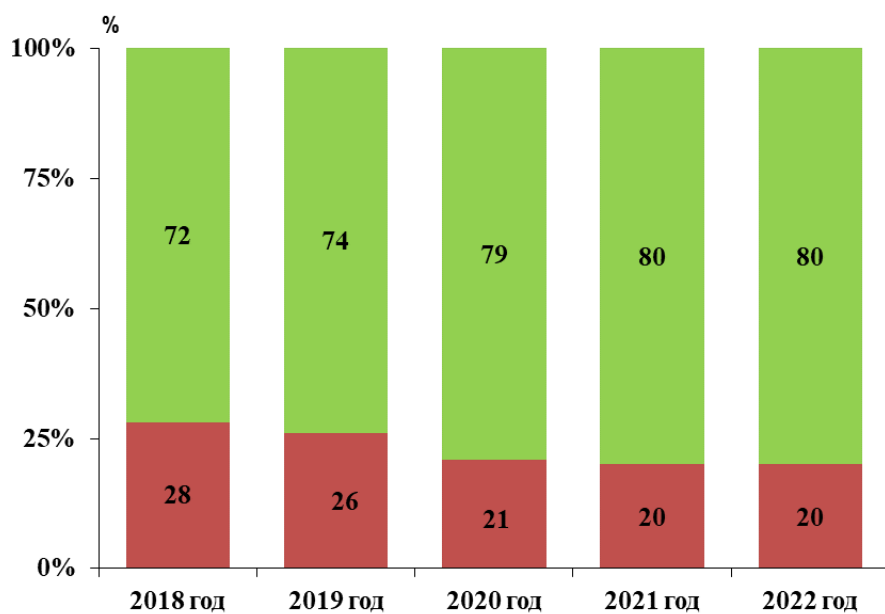
■ Несчастные случаи на производстве, связанные с неприменением или неправильным применением средств индивидуальной защиты не зафиксированы.

■ Подобные несчастные случаи зафиксированы, а именно:

- Неприменение СИЗ для защиты от термических рисков электрической дуги;
- Воздействие электрического тока. Сопутствующая причина НС – неприменение работником СИЗ;
- Неприменение пострадавшим выданных СИЗ, а именно не был надет защитный щиток для лица, при установке рукоятки привода вкатывания/выкатывания на штатное место крепления.

Информация о количестве несчастных случаев на производстве у Участников Отчета в 2022 году	
Количество случаев в организации:	Количество Участников Отчета:
0	98
1	7
2	1
ВСЕГО:	106

5.4.17.6. Информация о случаях травматизма

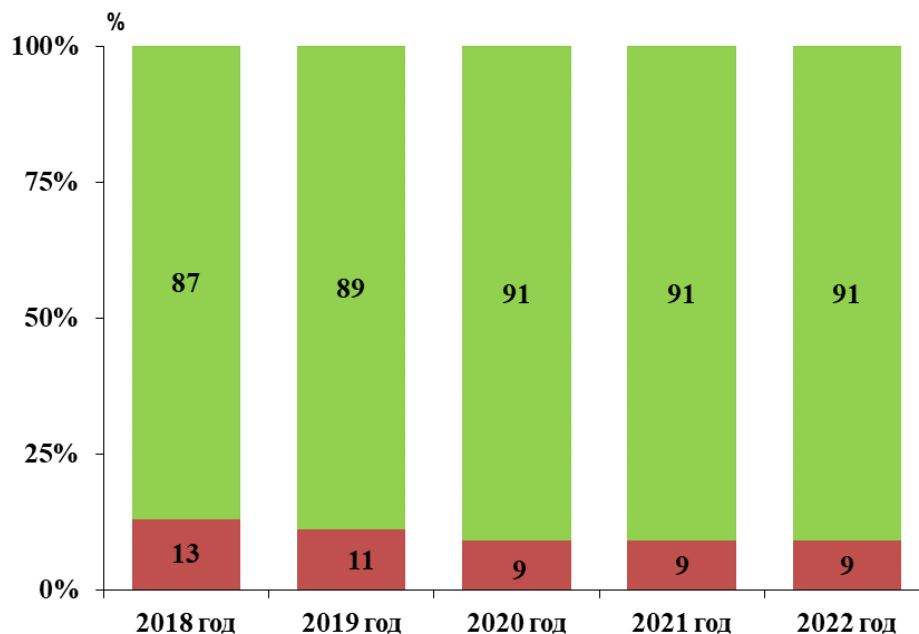


В компаниях отсутствовали случаи травматизма.

В компаниях имели место случаи травматизма в отчетном году:

Количество случаев травматизма	Участники Отчета				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
1	14	8	10	9	9
2	7	10	5	5	4
3	6	2	3	-	3
4	1	2	1	6	3
5-17	1	1	2	1	1
ВСЕГО:	29	23	21	21	20

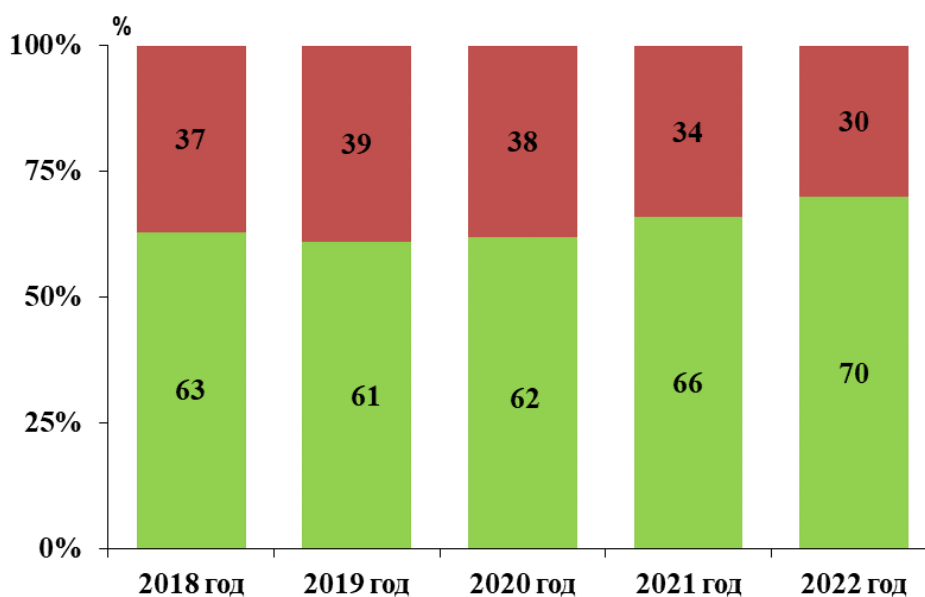
5.4.17.в. Информация о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом



■ Несчастные случаи на производстве со смертельным исходом отсутствовали.

■ Несчастные случаи на производстве со смертельным исходом имели место (в отчетном году – 1-4 случая).

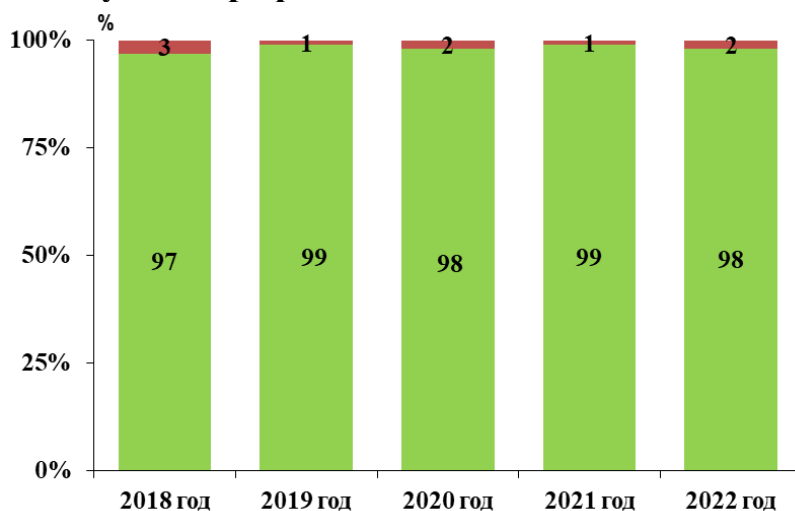
5.4.18. Информация о проведении работодателем учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности



■ Компании проводили учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

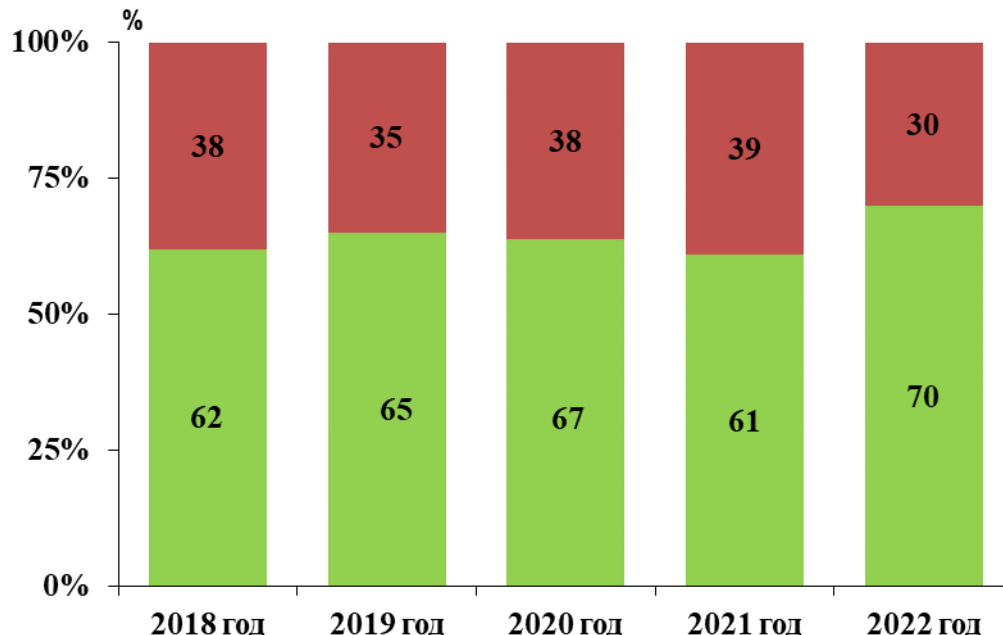
■ Компании такой анализ не проводили.

Информация о выявлении (впервые) в отчетном году случаев профессиональных заболеваний



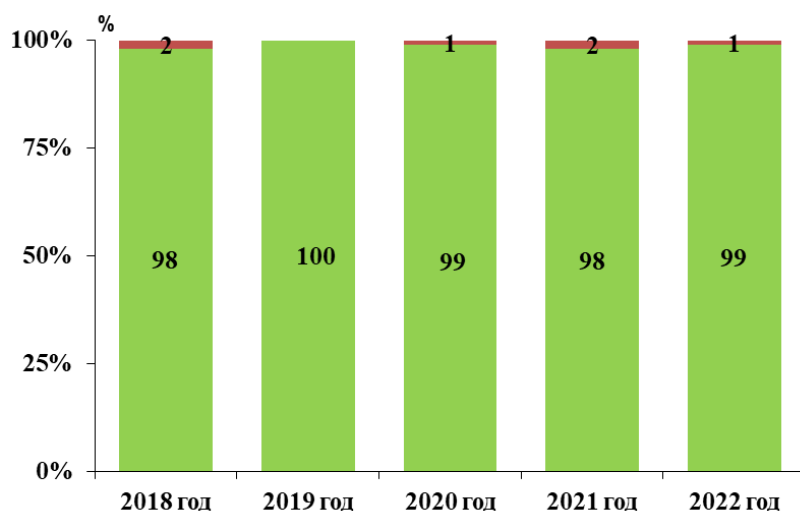
- Случаев профзаболеваний не выявлено.
- Компании выявили (впервые) профессиональные заболевания (в отчетном периоде – хроническая двусторонняя сонсоневральная тугоухость).

5.4.19. Информация о разработке на основе анализа условий труда работающих мероприятий по профилактике производственных заболеваний



- Компании разработали мероприятия по профилактике производственных заболеваний на основе анализа условий труда работающих.
- Мероприятия по профилактике производственных заболеваний в компаниях не были разработаны.

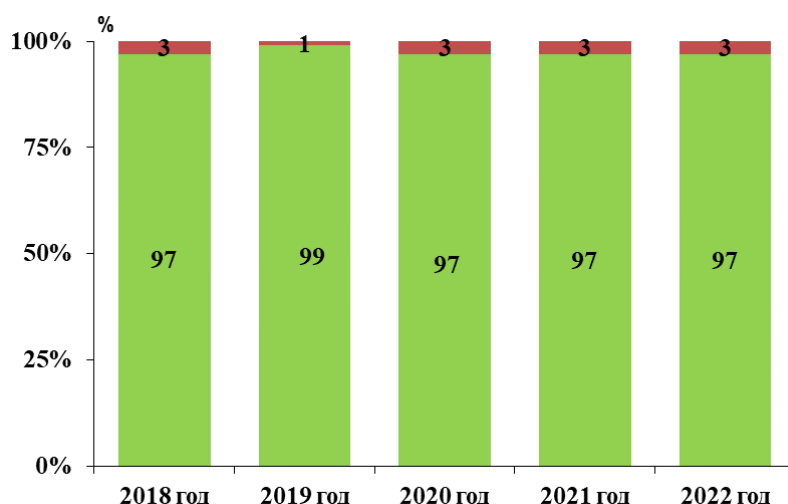
5.4.20. Информация об обеспечении работодателем в отчетном году реализации мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников



Работодатели обеспечивали реализацию мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников.

Данные мероприятия в отчетном году не реализовывались (по причине отсутствия финансовых возможностей).

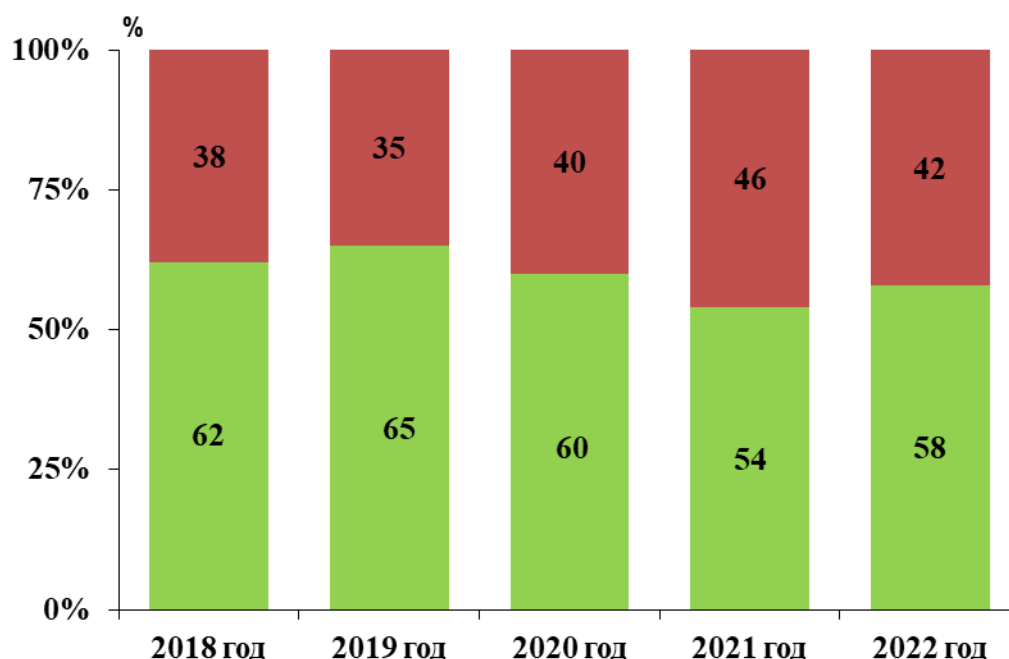
5.4.21. Информация о разработке в организациях Перечня ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н



Перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 год № 771н разработан и выполняется.

Данный перечень разработан не был (профессиональные риски отсутствуют).

5.4.22. Информация об организации в отчетном году обследований в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения

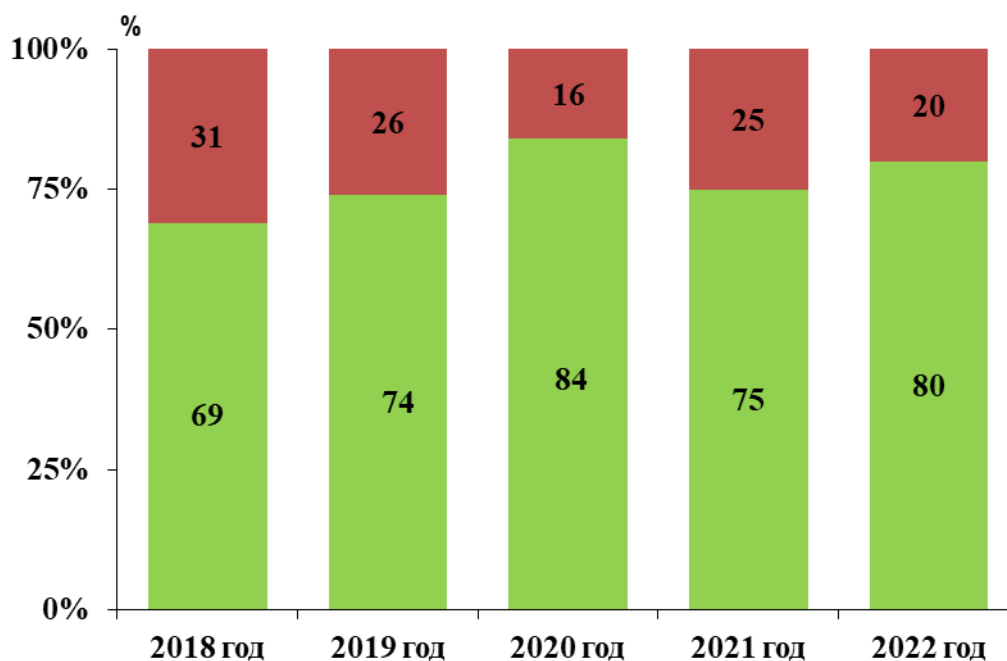


Подобные обследования не проводились по следующим причинам:

- отсутствовали прецеденты и необходимость направления на обследования;
- отсутствие по данному виду деятельности медицинских учреждений, с которыми возможно было заключить договоры в местах нахождения структурных подразделений;
- не было случаев нарушения трудовой дисциплины;
- проводились предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры;
- ежедневный контроль обеспечивается представителями охраны;
- состояние работников находится по постоянным ежедневным контролем руководителей структурных подразделений.

В отчетном году компаниями организовывались обследования в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения.

5.4.23. Информация об использовании работодателями возможности возврата средств ФСС на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

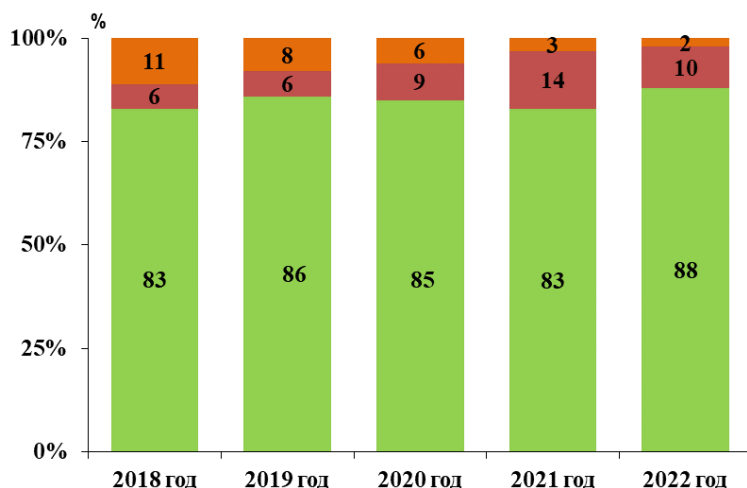


В отчетном году компании использовали возможность возврата средств ФСС на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (возврат от 20 до 100%).

Данная возможность не использовалась в том числе по следующим причинам:

- отсутствуют случаи травматизма и профессиональных заболеваний на производстве;
- в связи с небольшой суммой, возврат будет проводиться за несколько периодов.

5.4.24. Информация о соответствии в отчетном году штатной численности специалистов по охране труда соответствующих подразделений требованиям Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 223) и приказа Минтруда России от 31.01.2022 № 37

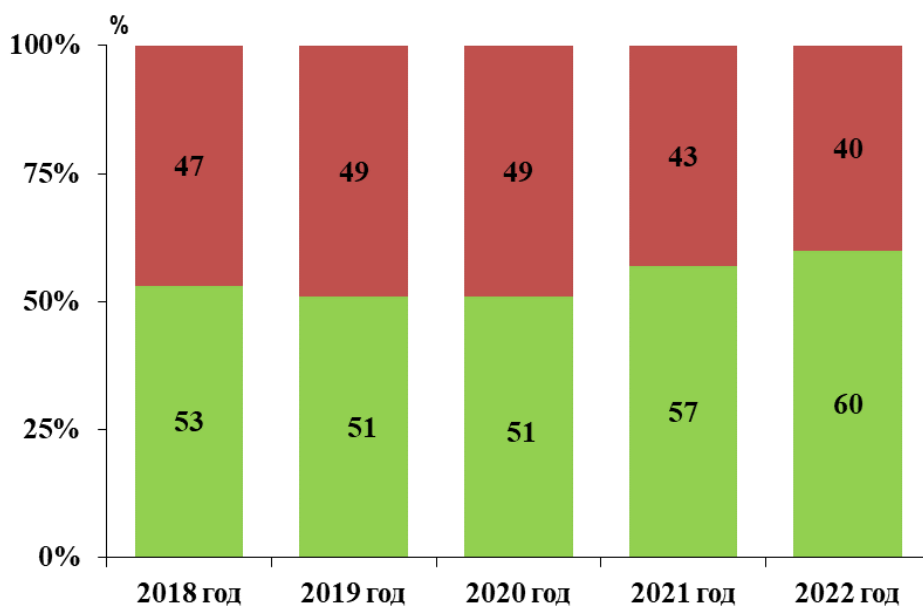


■ Штатная численность специалистов по охране труда соответствующих подразделений соответствовала установленным требованиям.

■ Частичное соответствие требованиям (отклонение от нормативов в количестве от 1 до 4 человек).

■ Не соответствует требованиям.

5.4.25. Информация о содействии профсоюза формированию у работников ответственности за соблюдение требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда

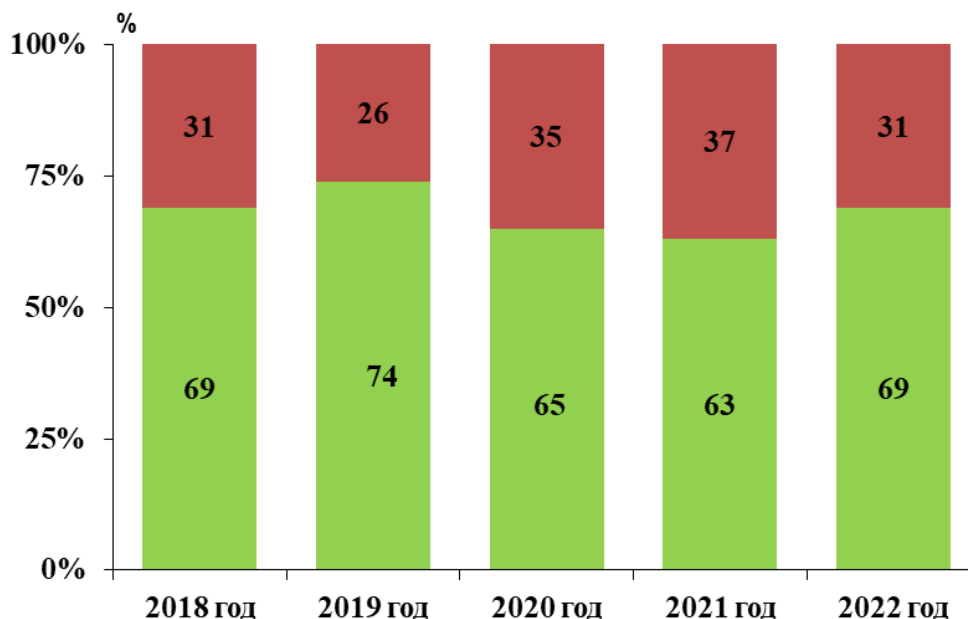


■ Профсоюз в данной деятельности не участвовал.

Профсоюз содействовал формированию у работников ответственности за соблюдение требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда, а именно:

- в рамках проведения Дней охраны труда ежемесячно проводились проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- велась разъяснительная работа в коллективе уполномоченными по охране труда;
- проводилась индивидуальная разъяснительная работа;
- проводились встречи, беседы с работниками, рассмотрение документации по охране труда;
- вывешивалась наглядная агитация;
- выдавались бесплатные талоны в спортивный комплекс;
- проводились выездные проверки рабочих мест;
- проводилось обсуждение тем по соблюдению охраны труда на заседаниях профсоюзного комитета;
- проводились заседания совместных комиссий, групповые рейды, пропаганда здорового образа жизни;
- проведена конференция, на которой освещались вопросы охраны труда;
- проводились инструктажи, внеочередные инструктажи, издание локально-нормативных актов;
- работа проводилась через совместные комитеты по охране труда;
- проведение селекторов и личных бесед о нетерпимости к нарушителям требований охраны труда;
- согласование инструкций по охране труда, плана работы кабинета охраны труда, информирование работников о состоянии охраны труда в филиале;
- участие в днях охраны труда;
- участие представителей профкома в работе комиссий по разбору случаев допущения работниками грубых нарушений требований охраны труда.

5.4.26. Информация о проведении работодателем и профсоюзом совместной работы по пропаганде здорового образа жизни



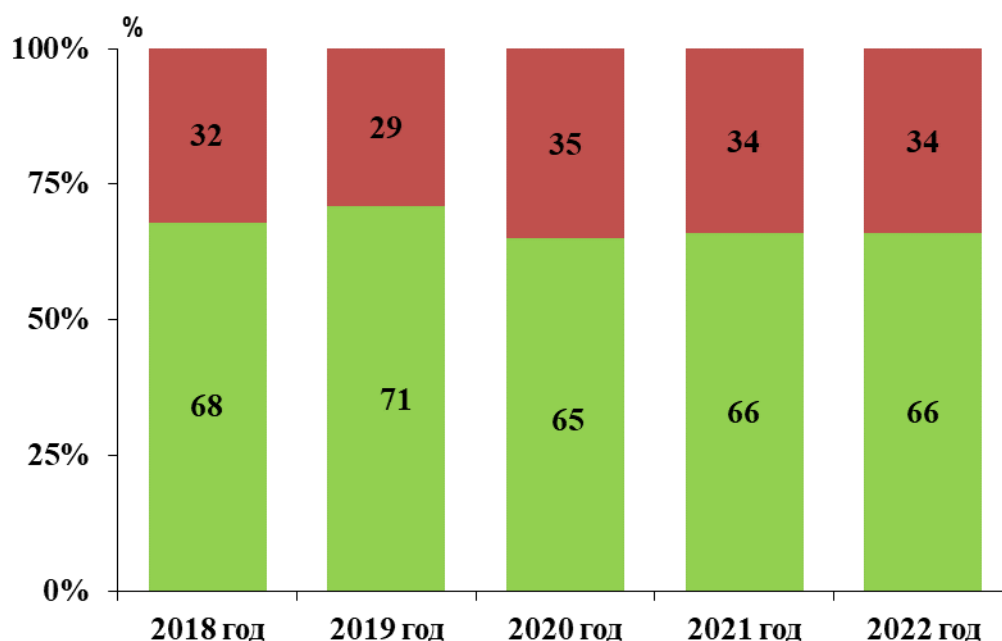
Совместно с профсоюзом подобная работа не проводилась.

Работодателями и профсоюзом проводилась совместная работа по пропаганде здорового образа жизни, а именно:

- разработка плана мероприятий по поддержанию здорового образа жизни и сокращению производственного травматизма;
- изготовление агитационных плакатов;
- проведение собраний и встреч с трудовыми коллективами;
- участие в совещаниях по результатам Дней охраны труда;
- беседы и лекции с молодежью по пропаганде здорового образа жизни;
- занятия и встречи с медицинскими работниками;
- организация сдачи норм ГТО работниками;
- организация участия в соревнованиях городского, муниципального и федерального уровней;
- проведение спартакиад;
- проведение спортивных мероприятий по волейболу, баскетболу, футболу, настольному теннису, лыжные гонки, шахматы;
- участие в чемпионате России по фоновой ходьбе «Человек идущий»;
- участие в городской спартакиаде среди руководителей;
- организация посещения ледового катка;
- организация посещения бассейна;
- организация посещения спортивных залов;

- *организация хоккейной команды;*
- *организация поездки на горнолыжные базы;*
- *систематические спортивно-оздоровительные мероприятия на базе ФОК организации;*
- *организация занятий для работников по скандинавской ходьбе с инструктором;*
- *приобретение спортивного инвентаря;*
- *компенсация затрат на спортивные секции работникам;*
- *компенсация расходов на приобретение абонементов в бассейн, тренажерный зал и пр. работникам и детям работников от 6 до 14 лет в размере не более 10 тыс. в год;*
- *аренда спортивных объектов для семейного занятия спортом;*
- *аренда спортивного зала для работников;*
- *пропаганда защитных мер против коронавирусной инфекции, вакцинации персонала;*
- *производственная гимнастика;*
- *организация ежедневного проведения физкультминуток;*
- *проведение конкурсов рисунка;*
- *организация туристических слетов;*
- *организация туров выходного дня;*
- *организация и проведение акции «День без табака».*

5.4.27. Информация о проведении в отчетном году уполномоченными лицами по охране труда проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах



Подобные проверки не проводились.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда проверяли состояние условий и охраны труда на рабочих местах, при этом указали следующую оценку эффективности работы, результаты деятельности и предложения:

Эффективность (из числа организаций, где проверки проводились):

- эффективно (9%);
- хорошо (4%);
- удовлетворительно (7%);
- низкая эффективность (1%).

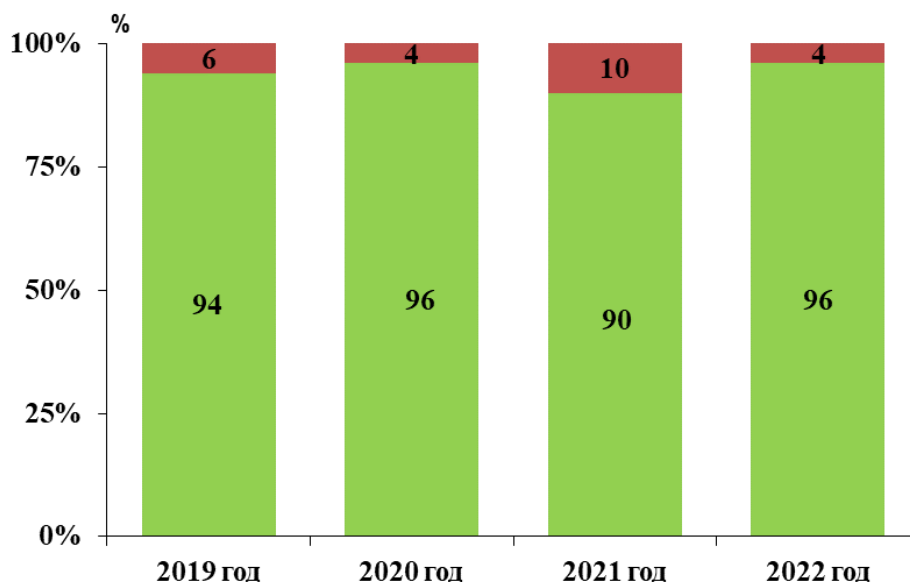
Результаты деятельности:

- уменьшилось количество выявленных несоответствий;
- уровень охраны труда по сравнению с 2019 годом изменился в лучшую сторону;
- проводится постоянная пропаганда безопасного выполнения работ;
- установлен приоритет соблюдения требований правил охраны труда над скоростью выполнения работ;
- повысилось качество производимых проверок в рамках Дня ОТ и ПБ, производственного контроля и внезапных проверок;
- по результатам проверок разработаны мероприятия, направленные на устранение нарушений и их причин.

Предложения:

- необходимо активизировать деятельность уполномоченных по охране труда в дополнение к их участию в днях охраны труда;
- необходимо исключить формальный подход со стороны уполномоченных лиц по охране труда;
- проводимые проверки показали, что наиболее распространенные нарушения (такие как недостаток средств защиты, спецодежды, оборудование для оснащения комнат хранения и т.д.) связаны с недостаточным финансированием мероприятий по ОТ;
- необходимо усилить контроль за состоянием средств защиты и предсменных медосмотров, санитарного состояния зданий и территорий;
- необходимы меры мотивации и регламентация работы уполномоченных по охране труда;
- необходимо увеличить объем денежных средств (отдельной статьи расходов) для реализации мероприятий по устранению выявленных замечаний.

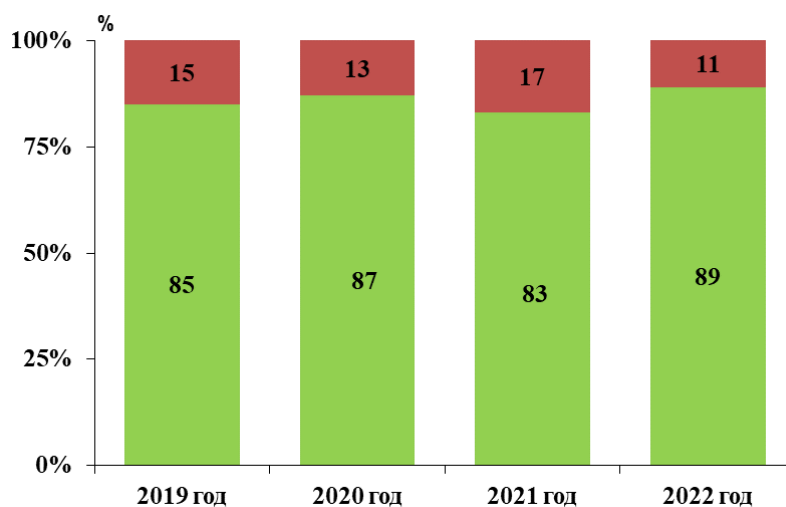
5.4.28. Информация об обеспечении работодателем приобретения спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями нормативных правовых актов



Компании обеспечивали приобретение спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

Компании не обеспечивали приобретение спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств.

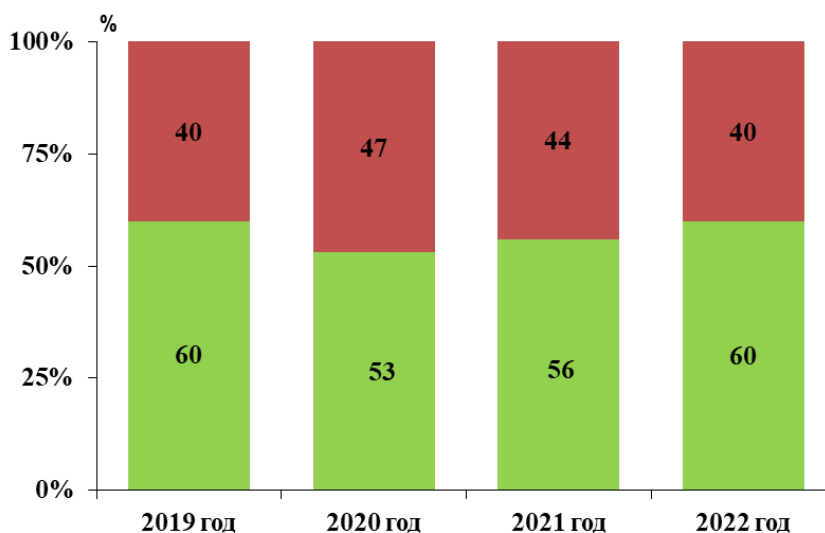
5.4.29. Информация об обеспечении работодателем стирки, сушки, ремонта и замены средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями нормативных правовых актов



Компании обеспечивали для работников стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

Поддержка такого рода не оказывалась.

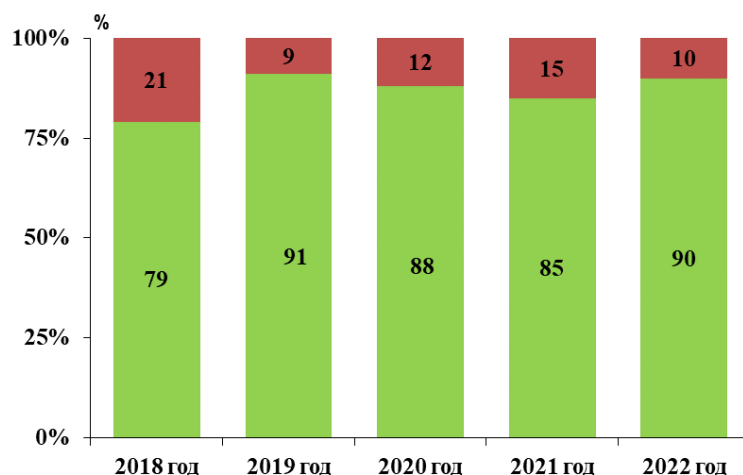
5.4.30. Информация о наличии в коллективных договорах специальных норм, касающихся работников, условия труда которых отнесены к классам условий труда 3.3, 3.4 и 4 (в соответствии с ФЗ «О СОУТ»)



В коллективные договоры организаций включены специальные нормы, касающиеся работников, условия труда которых отнесены к классам условий труда 3.3, 3.4 и 4.

В коллективных договорах не содержится подобных норм.

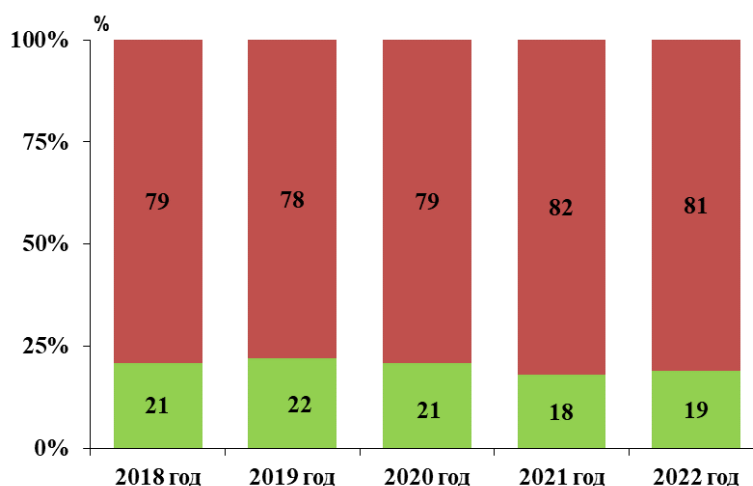
5.4.31. Информация о проведении Участниками Отчета обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 года № 695



Компании обеспечивали проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 года № 695.

Обязательные психиатрические освидетельствования работников отсутствовали.

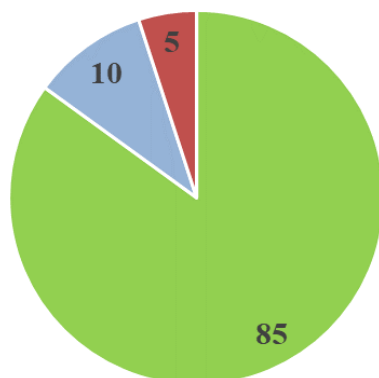
5.4.32. Информация о создании Участниками Отчета лаборатории психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала



В компаниях создана лаборатория психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала.

Лаборатория психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала отсутствовала.

5.4.33. Информация о наличие у Участников Отчета Политики и Целей в области охраны труда, разработанных с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов

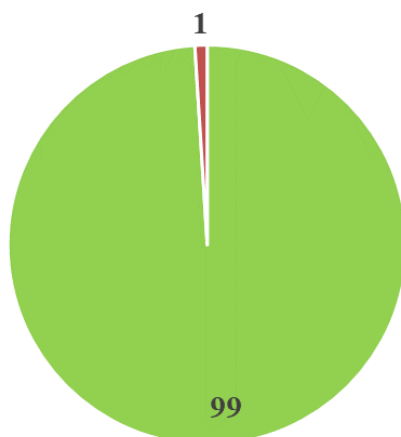


В компаниях действуют Политики и Цели в области охраны труда, разработанные с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

В компаниях действуют Политики и Цели в области охраны труда, разработанные без учета мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

Политики и Цели в области охраны труда отсутствуют.

5.4.35. Информация о наличие у Участников Отчета функционирующей системы управления охраной труда (СУОТ)



В компаниях функционирует система управления охраной труда.

СУОТ отсутствует.

5.5. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

Настоящий раздел содержит информацию о выполнении энергокомпаниями раздела 6 ОТС, предусматривающего предоставление работникам энергокомпаний социальных льгот, гарантий и компенсаций. При этом в подразделе 6.1 ОТС перечислены обязательные льготы, гарантии и компенсации, невключение которых в коллективные договоры или локальные нормативные акты не освобождает работодателей от необходимости их предоставления, а подраздел 6.2 ОТС, напротив, содержит льготы, гарантии и компенсации, не являющиеся обязательными и предоставление которых зависит от конкретных финансовых возможностей организации и договоренностей сторон социального партнерства на уровне компаний.

Диаграммы, приведенные в данном разделе Отчета, наглядно демонстрируют практику предоставления льгот, гарантий и компенсаций, установленных ОТС. При этом, помимо информации о наличии в коллективных договорах (локальных нормативных актах) Участников Отчета норм, соответствующих условиям ОТС, в данном разделе отражена статистика применения (востребованности) льгот, гарантий и компенсаций в течение последних пяти лет.

5.5.1. Обязательные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 6.1 ОТС

Выплату льгот, гарантий и компенсаций согласно пункту 6.1 ОТС в отчетном году предусмотрели от 72% до 100% Участников Отчета (в предыдущем году – от 67% до 99%).

Наиболее распространенными и, одновременно, наиболее востребованными видами выплаты среди опрошенных компаний стали:

- выплата при рождении ребенка (предусмотрена у 98% респондентов, применялась в 94% компаний);

- выплата работнику в связи со смертью близких родственников (предусмотрена в 100% респондентов, применялась – в 94%);

- единовременная выплата при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск (предусмотрена у 97% респондентов, применялась – в 98%).

Льготами и гарантиями, по которым предстоит расширить круг участников, являются:

- доплата к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя (предусмотрена у 72% респондентов, что выше предыдущего года на 5 п.п.);

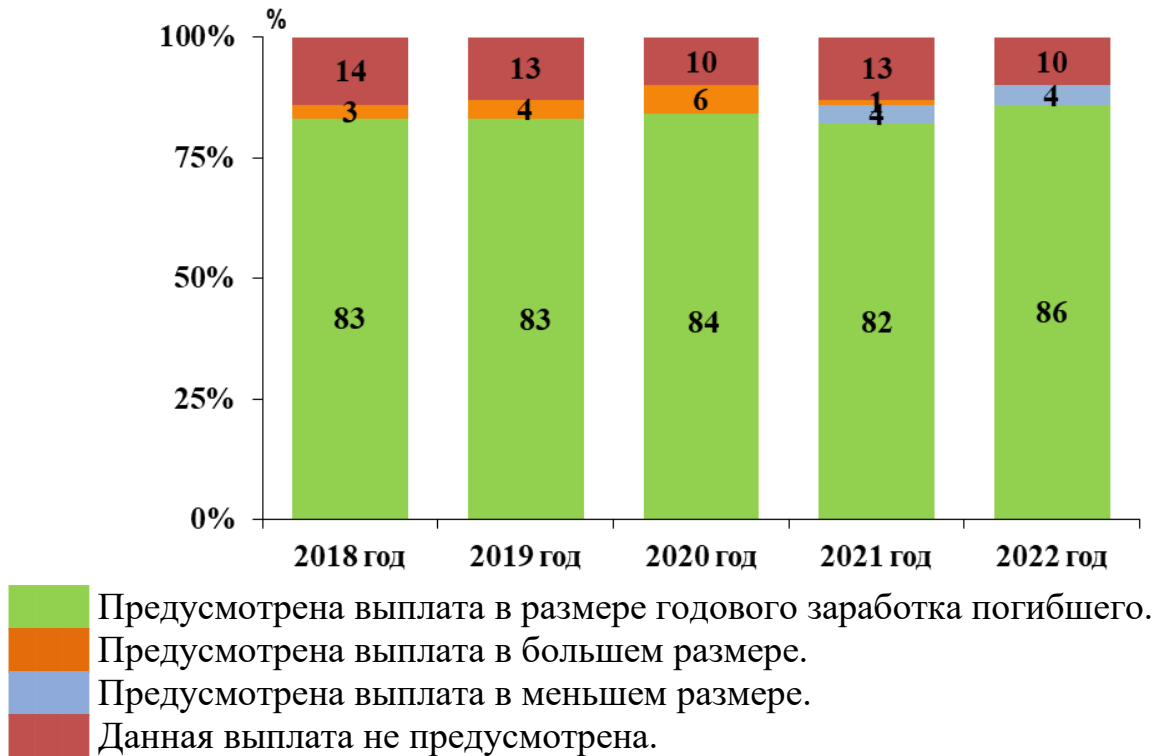
- доплата детям погибшего на производстве работника по случаю потери кормильца (предусмотрена у 73% респондентов, на 4 п.п. выше предыдущего года);

- реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения (предусмотрена у 78% Участников, на 9 п.п. выше, чем в).

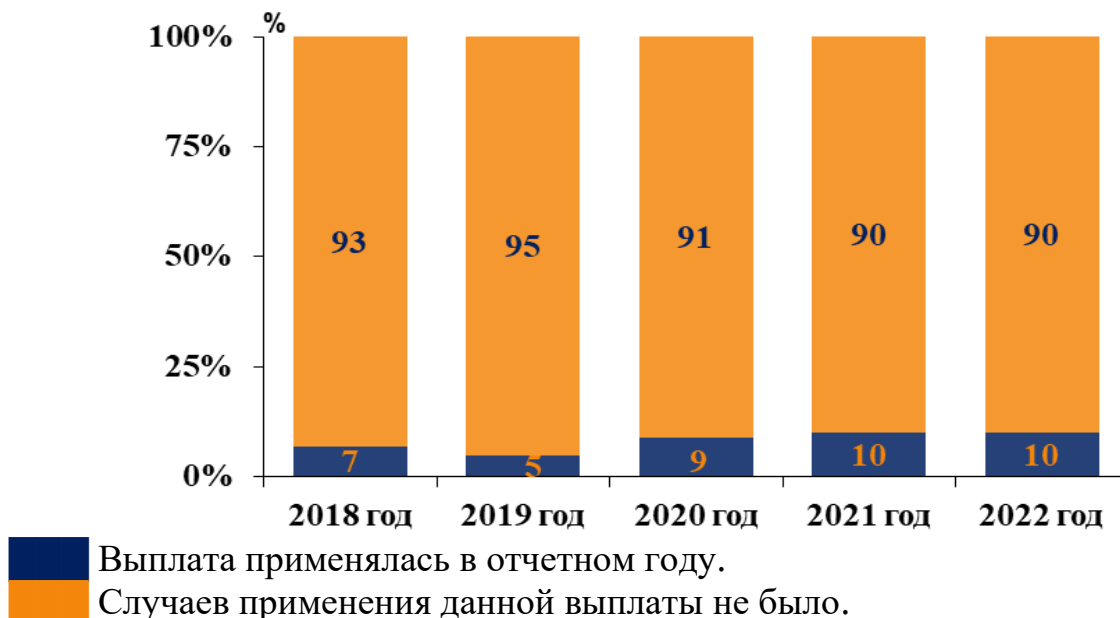
Исходя из указанной информации можно сделать вывод о поступательном движении компаний в сторону применения полного спектра льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных разделом 6.1 ОТС.

5.5.1.1. Сведения о выплатах единовременного пособия (материальной помощи):

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



Информация о применении данной выплаты:

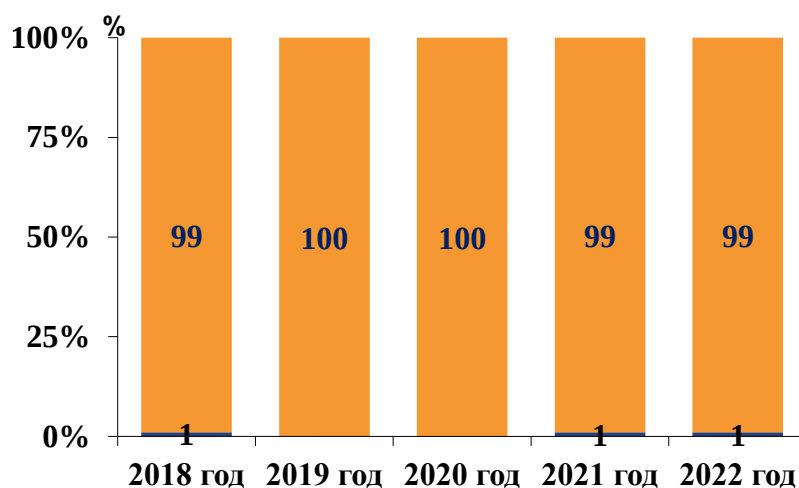


- б) в связи с установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:**
- инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности (3 степень способности к трудовой деятельности) не менее 75% годового заработка:



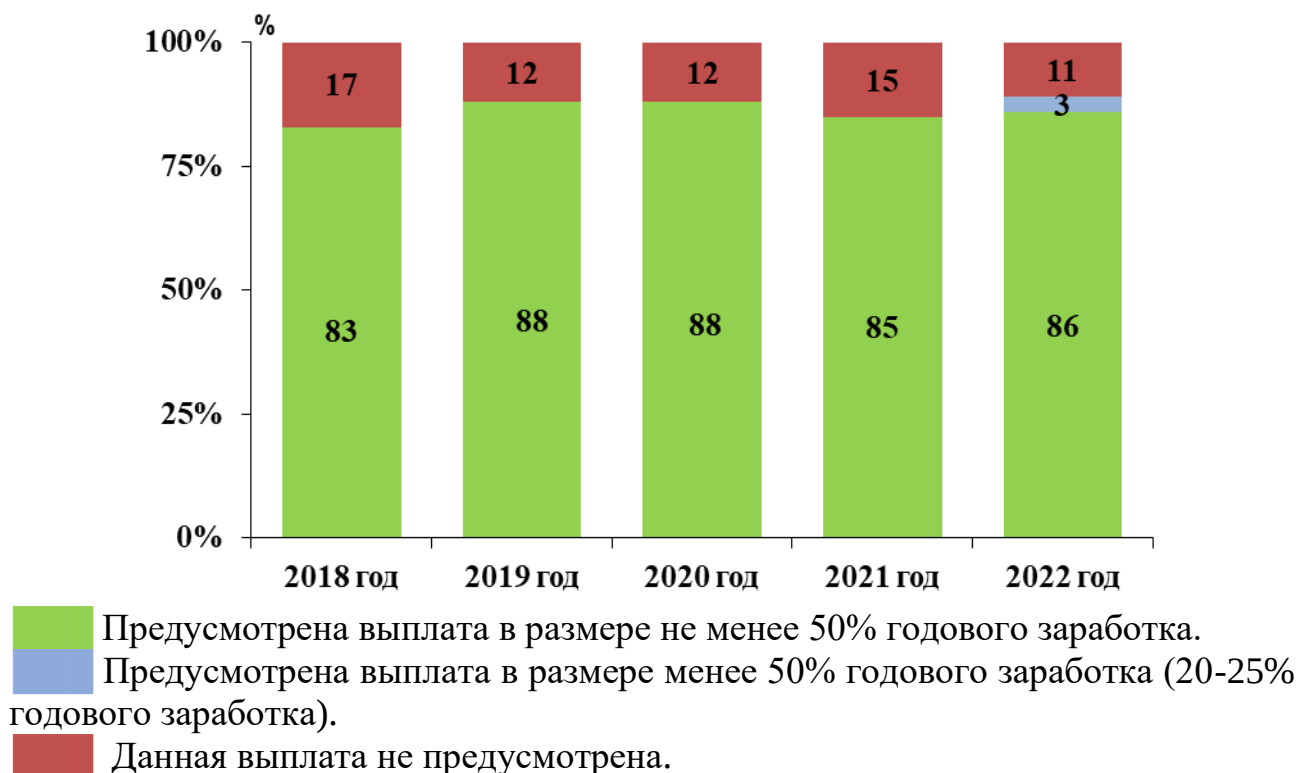
- Предусмотрена выплата в размере не менее 75% годового заработка.
- Предусмотрена выплата в размере менее 75% годового заработка (30-60% годового заработка).
- Данная выплата не предусмотрена.

Информация о применении данной выплаты:

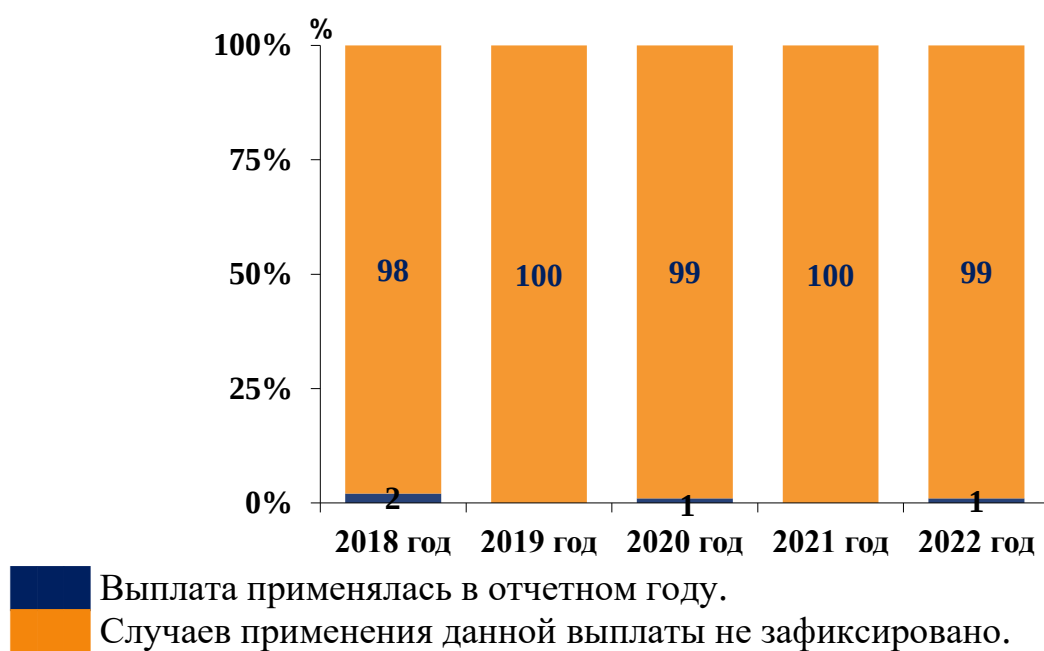


- Выплата применялась в отчетном году.
- Случаев применения данной выплаты не было.

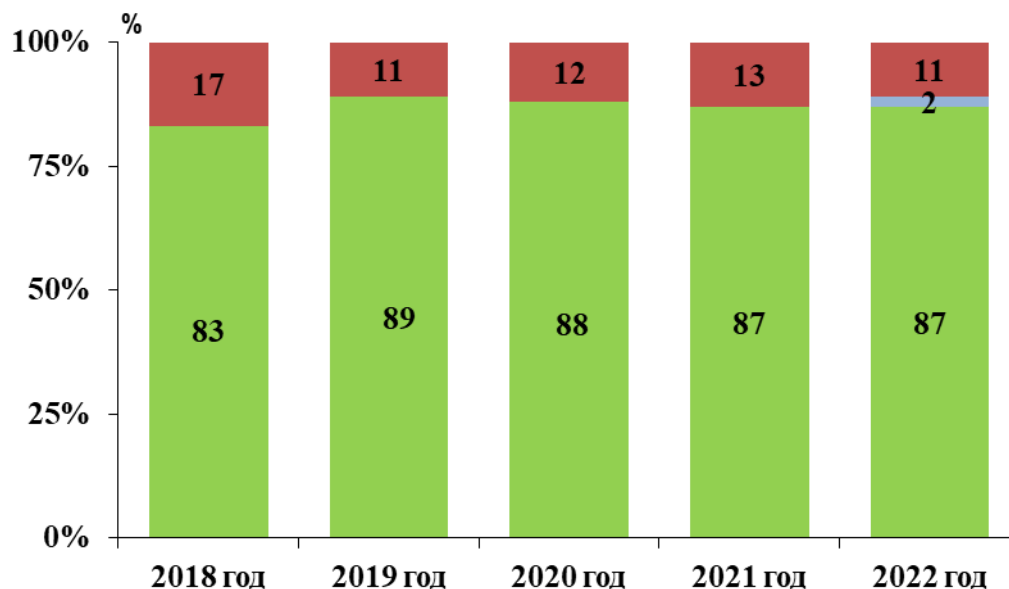
- инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности (2 степень способности к трудовой деятельности) не менее 50% годового заработка:



Информация о применении данной выплаты:

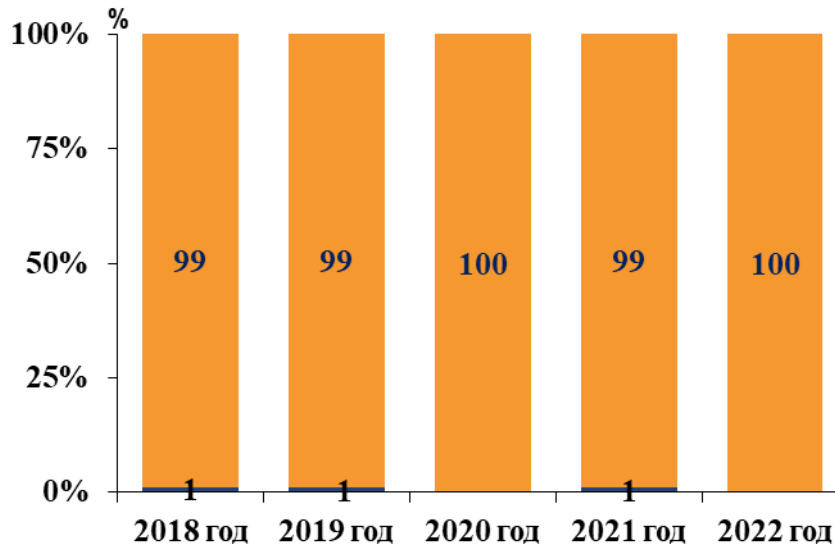


- инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности (1 степень способности к трудовой деятельности) не менее 30% годового заработка:



- Предусмотрена выплата в размере не менее 30% годового заработка.
- Предусмотрена выплата в размере менее 30% годового заработка.
- Данная выплата не предусмотрена.

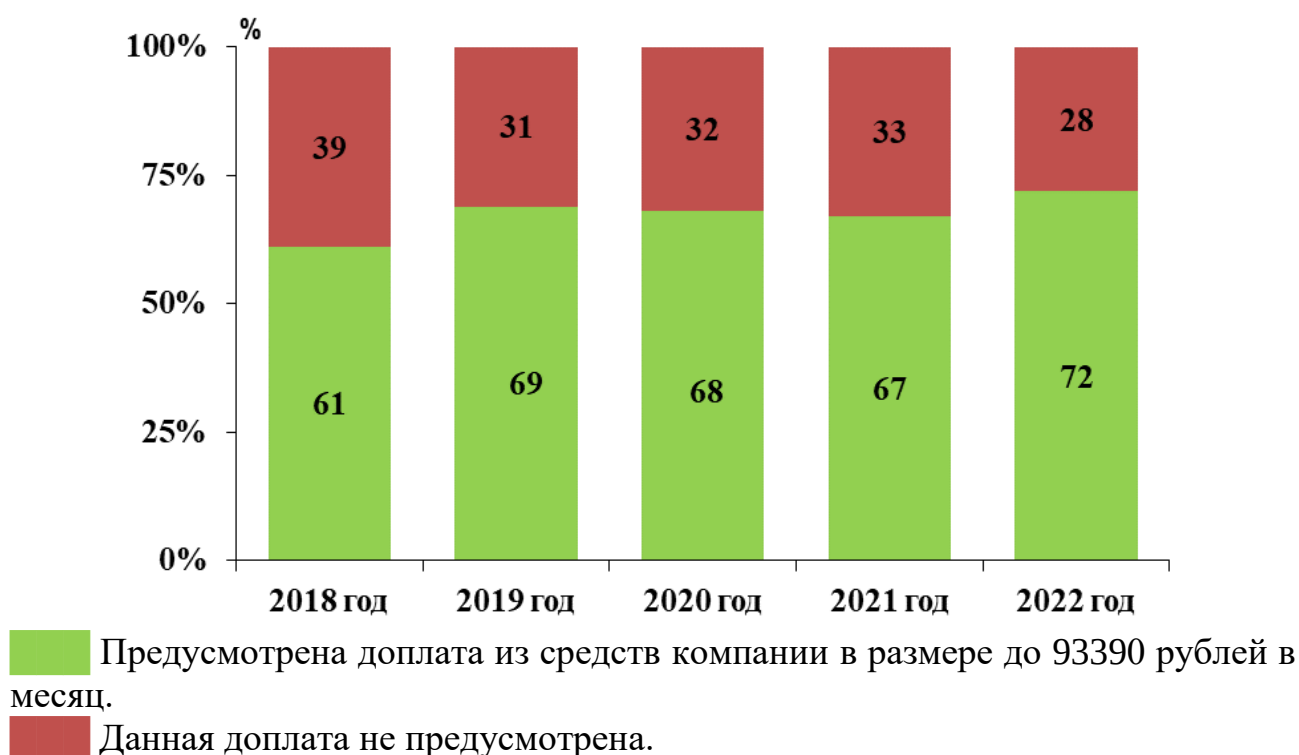
Информация о применении данной выплаты:



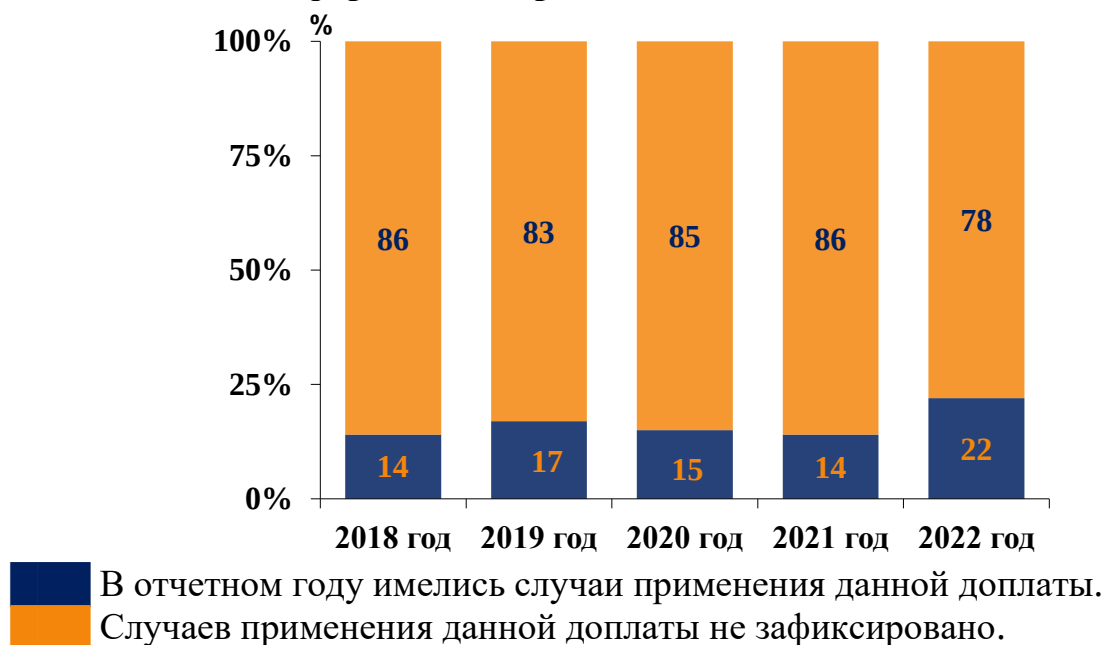
- Выплата применялась в отчетном году.
- Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

5.5.1.2. Информация о доплатах:

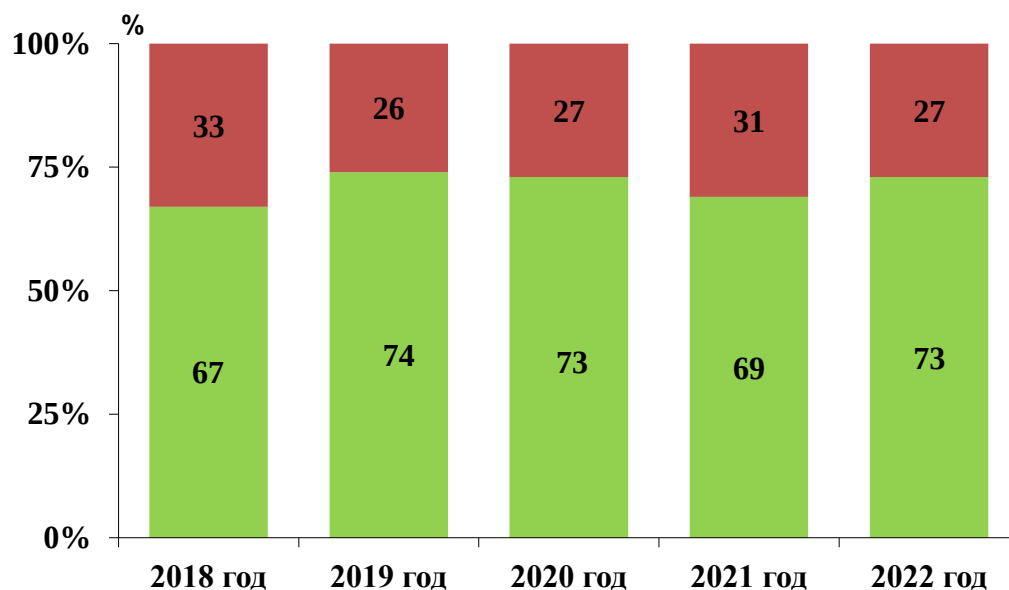
а) к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя:



Информация о применении данной доплаты:



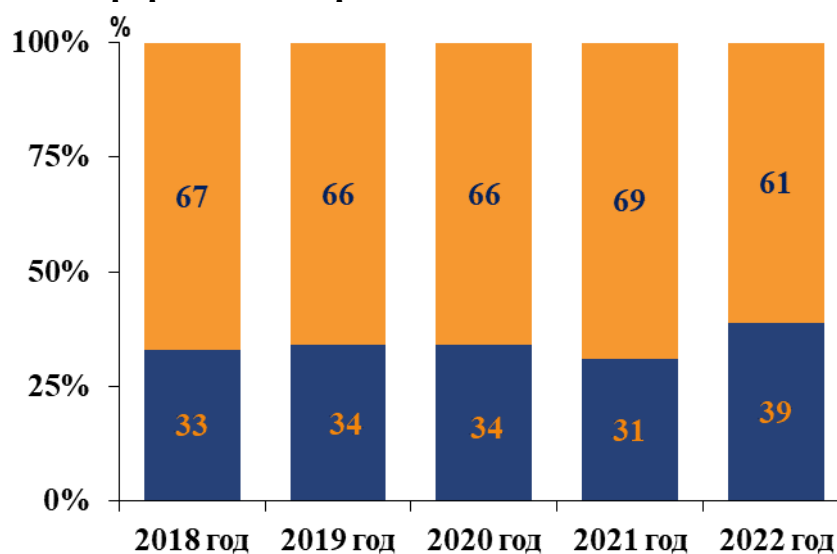
б) детям погибшего на производстве работника по случаю потери кормильца:



■ Данная доплата предусмотрена в размере до 22000 рублей в месяц (у 20% Участников Отчета предусмотрен 1 ДО в месяц).

■ Данная доплата не предусмотрена.

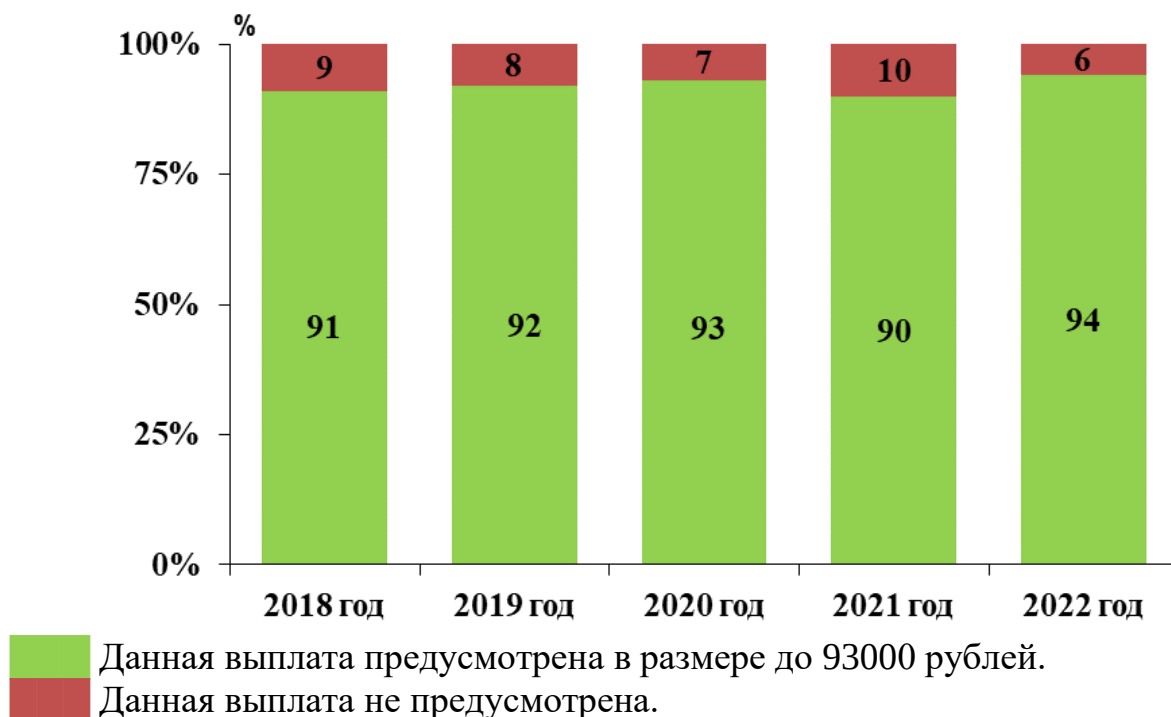
Информация о применении данной доплаты:



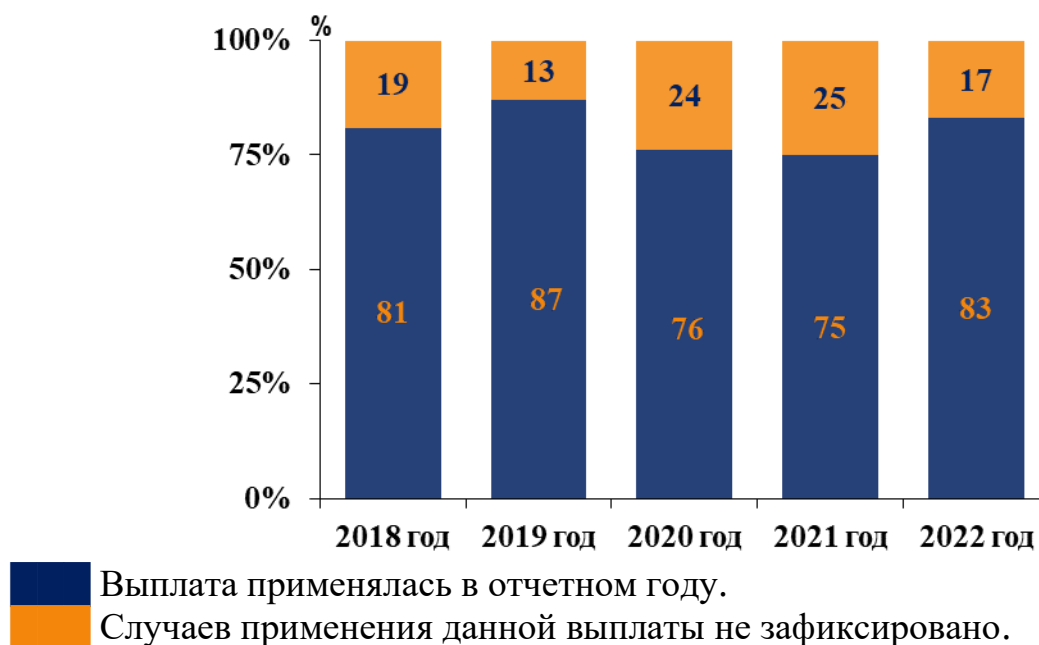
■ Доплата применялась в отчетном году.

■ Случаев применения данной доплаты не зафиксировано.

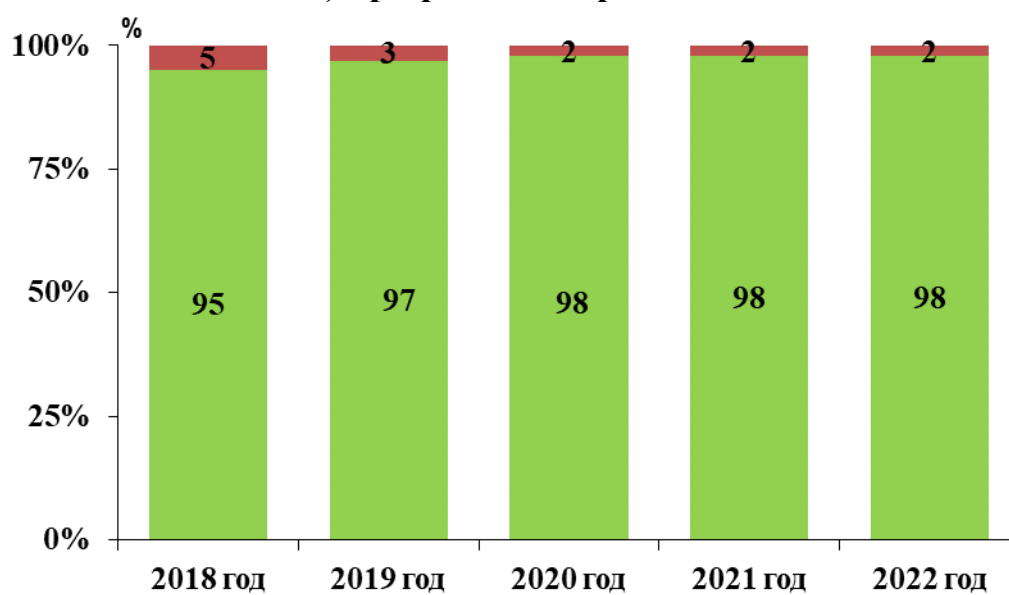
**5.5.1.3. Информация о выплатах единовременной материальной помощи:
а) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые)**



Информация о применении данной выплаты:

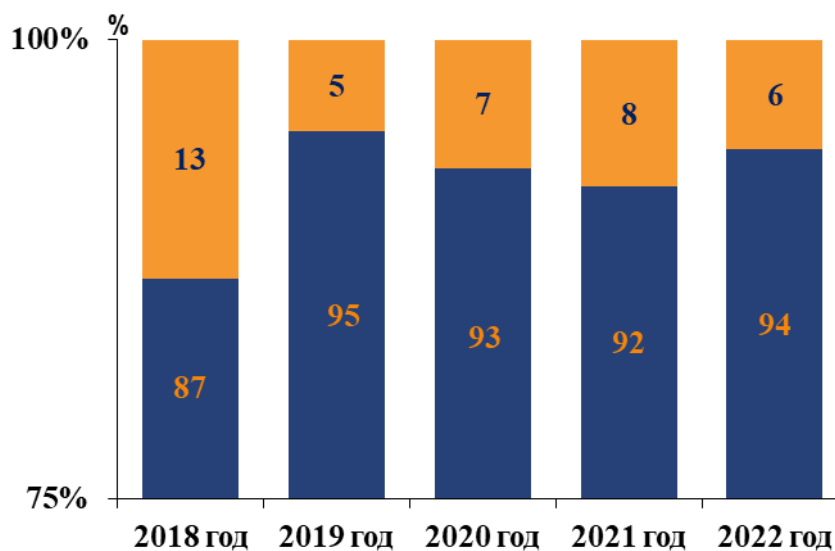


б) при рождении ребенка



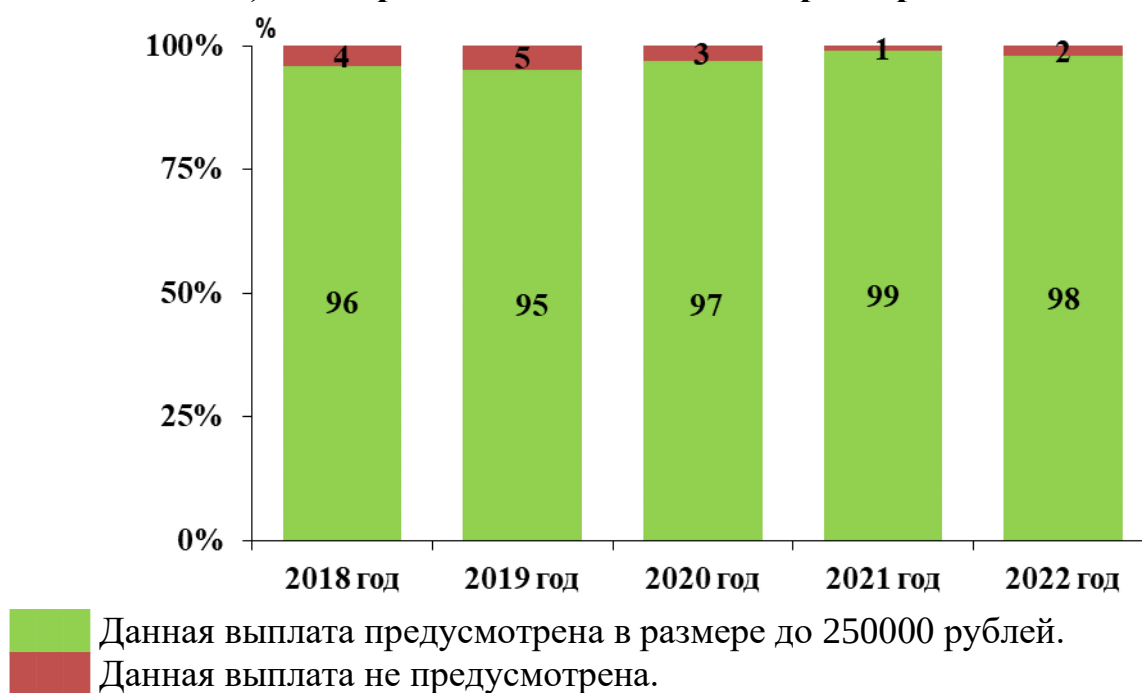
■ Данная выплата предусмотрена в размере до 80000 рублей.
 ■ Данная выплата не предусмотрена.

Информация о применении данной выплаты:

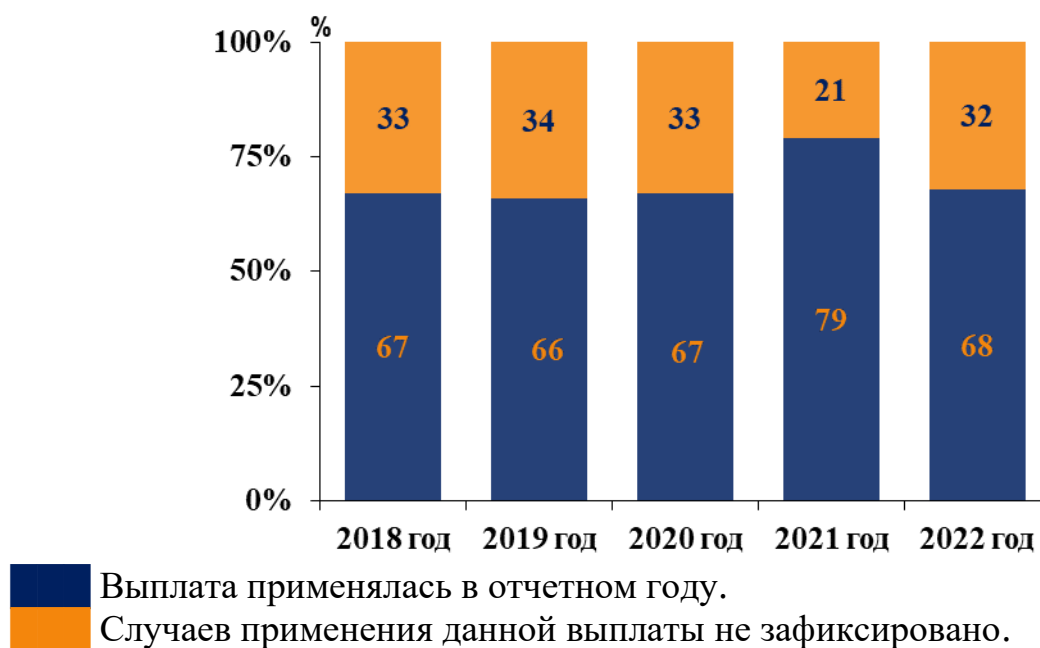


■ Выплата применялась в отчетном году.
 ■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

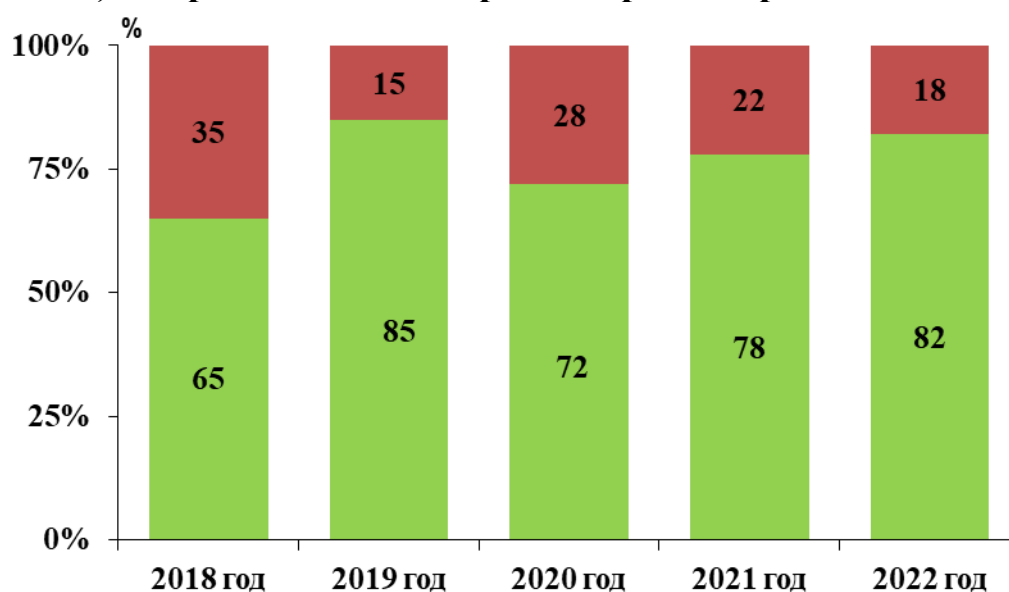
в) семье работника в связи со смертью работника



Информация о применении данной выплаты:

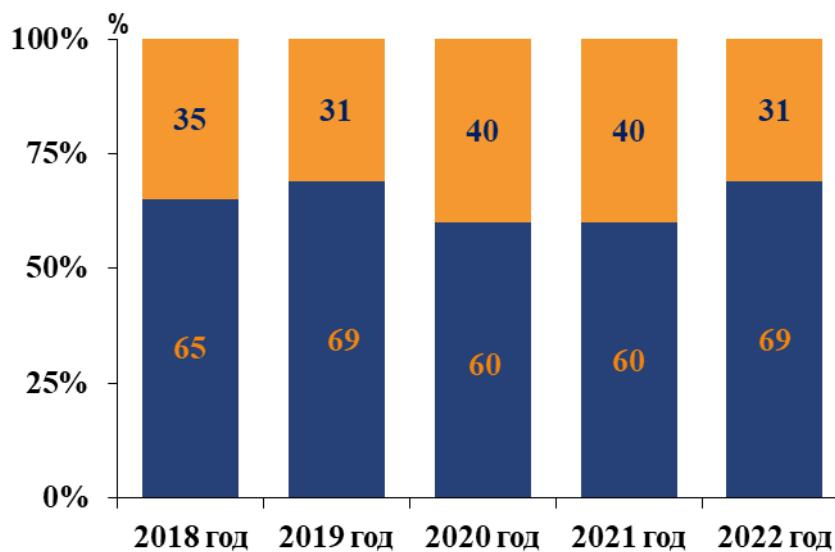


г) на организацию похорон ветеранов Организации



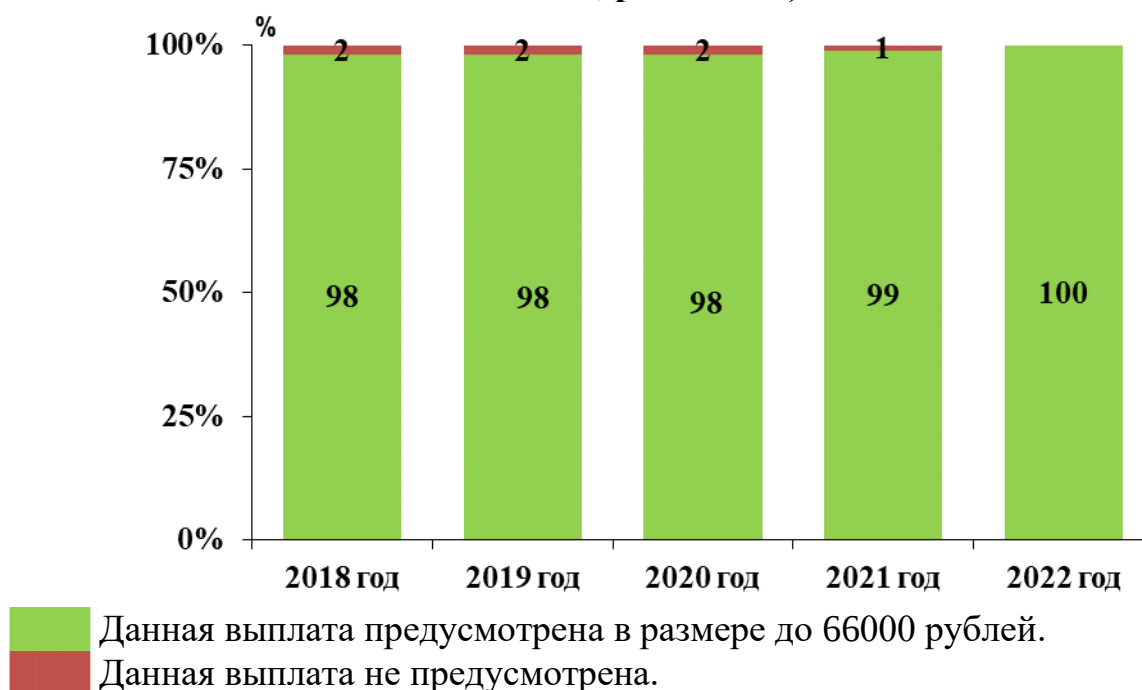
■ Данная выплата предусмотрена в размере до 93000 рублей.
■ Данная выплата не предусмотрена.

Информация о применении данной выплаты:

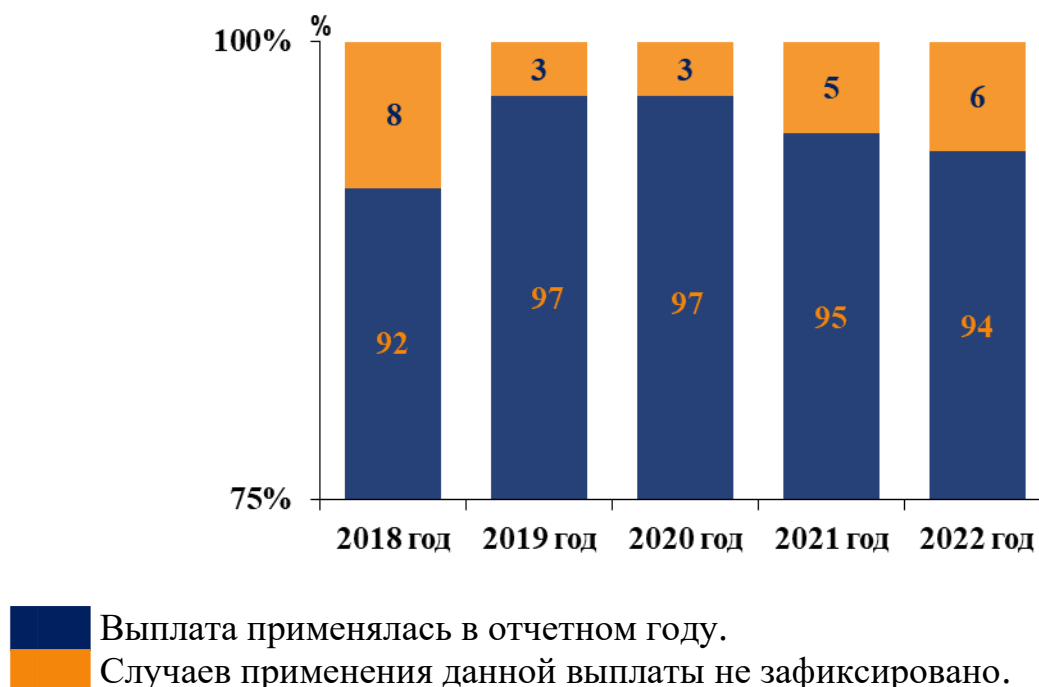


■ Выплата применялась в отчетном году.
■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

д) работнику в связи со смертью близких родственников (супруга -(и), детей, родителей)



Информация о применении данной выплаты:

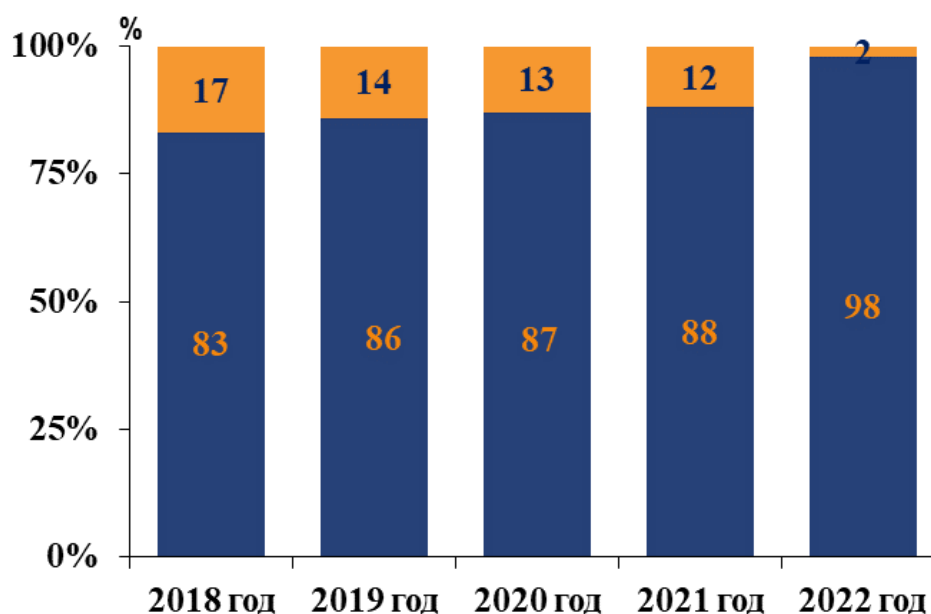


5.5.1.4. Информация о единовременной выплате при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск



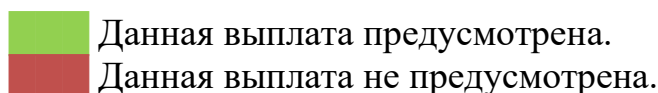
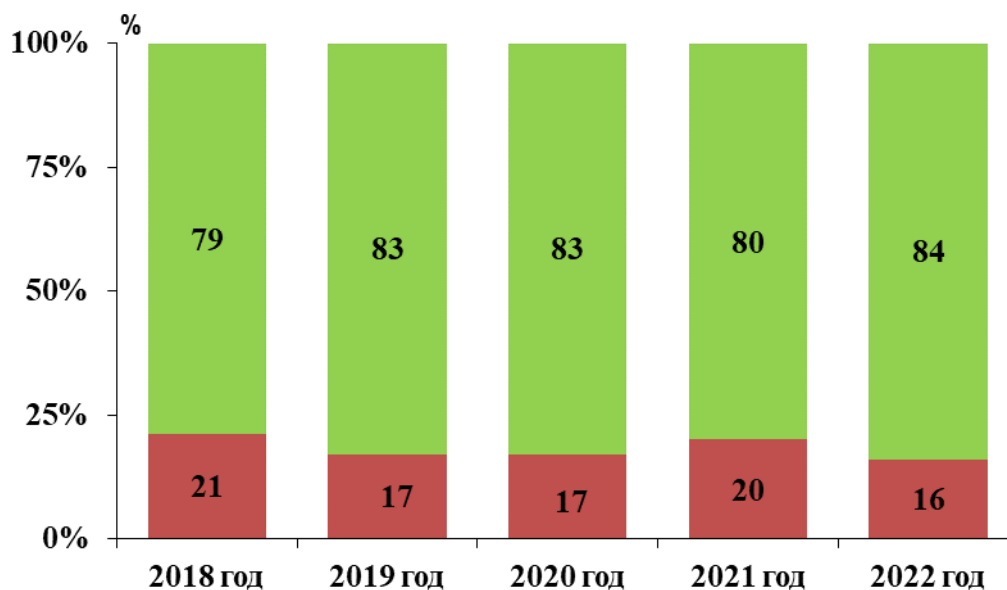
■ Данная выплата предусмотрена в размере до 56000 рублей.
 ■ Данная выплата не предоставляется.

Информация о применении данной выплаты:

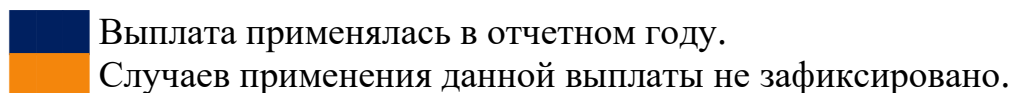
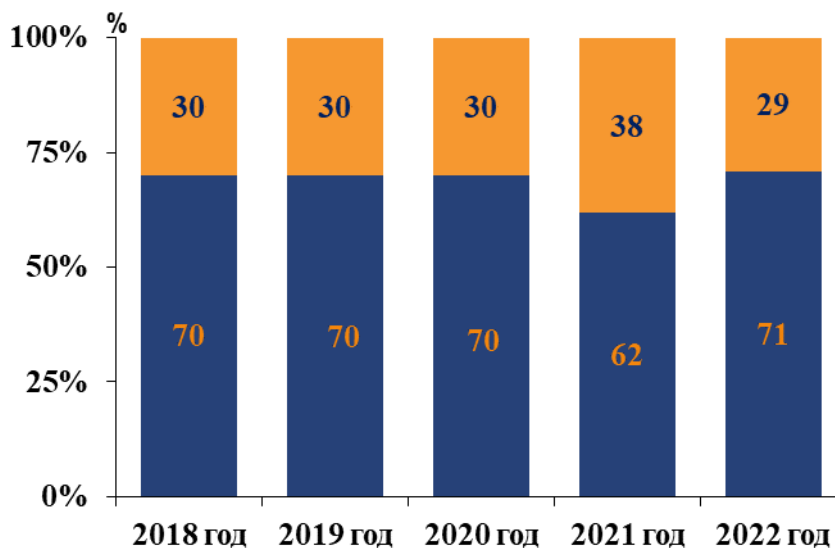


■ Выплата применялась в отчетном году.
 ■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

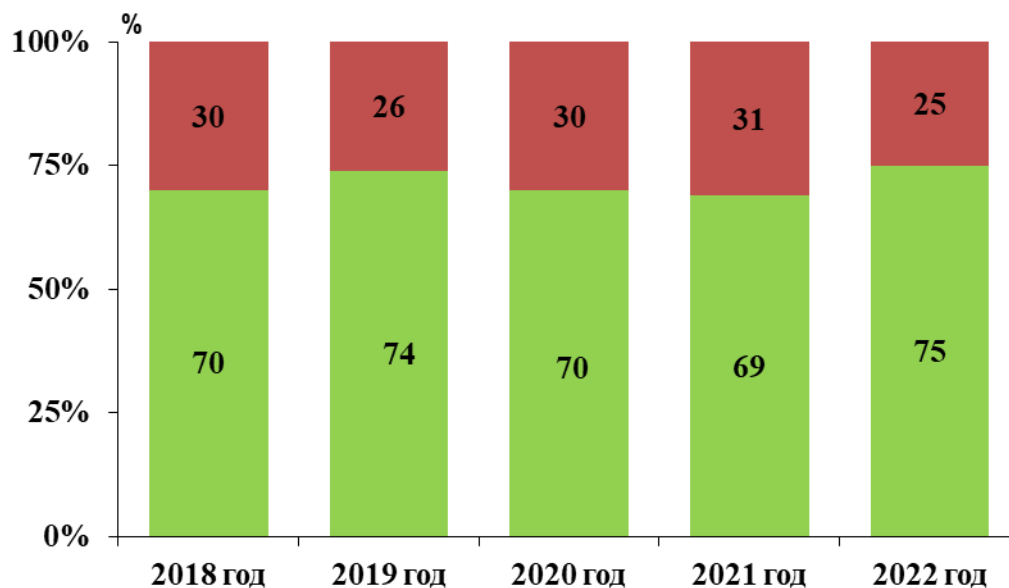
5.5.1.5. Информация о выплатах единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости



Информация о применении данной выплаты:



5.5.1.6. Информация о реализации программы негосударственного пенсионного обеспечения



Компании реализуют программы негосударственного пенсионного обеспечения. В основном компании пользовались услугами АО «НПФ «Открытие» (74%), а также:

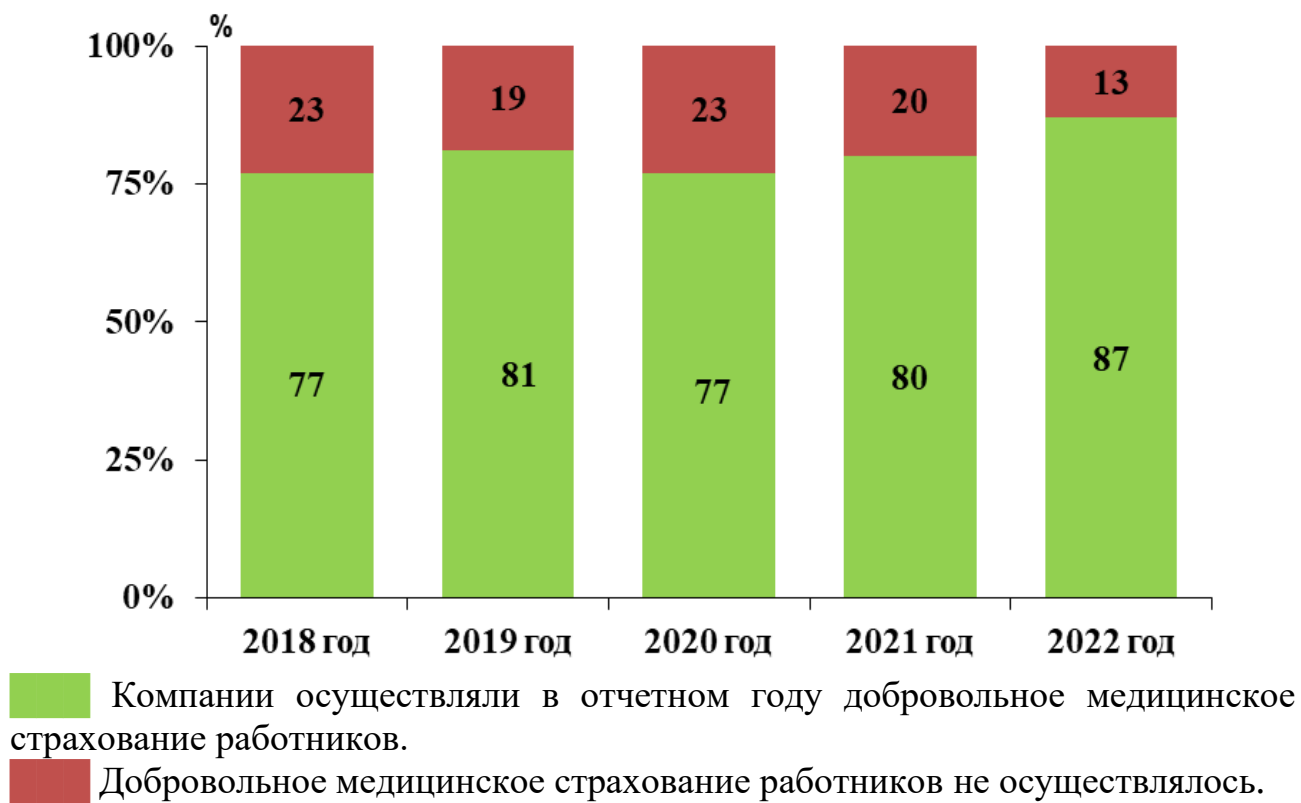
- АО «НПФ «Газфонд» (3%);
- АО «НПФ «ВТБ Пенсионный фонд» (13%);
- АО «НПФ «Профессиональный» (7%).

Компании не реализуют программы негосударственного пенсионного обеспечения.

Информация о доле работников в общем количестве персонала организации, охваченных программой негосударственного пенсионного обеспечения:

Доля работников, %	Количество Участников Отчета:
	2022 год
1-20	29
20,1-40	21
40,1-60	12
Более 60	11
ВСЕГО:	73

5.5.1.7. Информация об осуществлении в отчетном году добровольного медицинского страхования работников



5.5.2. Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 6.2 ОТС, предоставление которых зависит от финансовых возможностей работодателя

Наиболее востребованными в энергокомпаниях в 2022 году стали следующие льготы, гарантии и компенсации, предоставление которых зависит от финансовых возможностей работодателя (раздел 6.2 ОТС):

- единовременное вознаграждение работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий (предусмотрели 91% респондентов, на 6 п.п больше, чем в 2021 году);

- страхование жизни работников на производстве (предусмотрели 78% респондентов, на 5 п.п. больше, чем в 2021 году);

- единовременная материальная помощь неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и являющимся участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, – в связи с празднованием Дня Победы (предусмотрели 74% респондентов, на 4 п.п. больше, чем в 2021 году).

Напротив, наименее используемыми льготами, гарантиями и компенсациями стали:

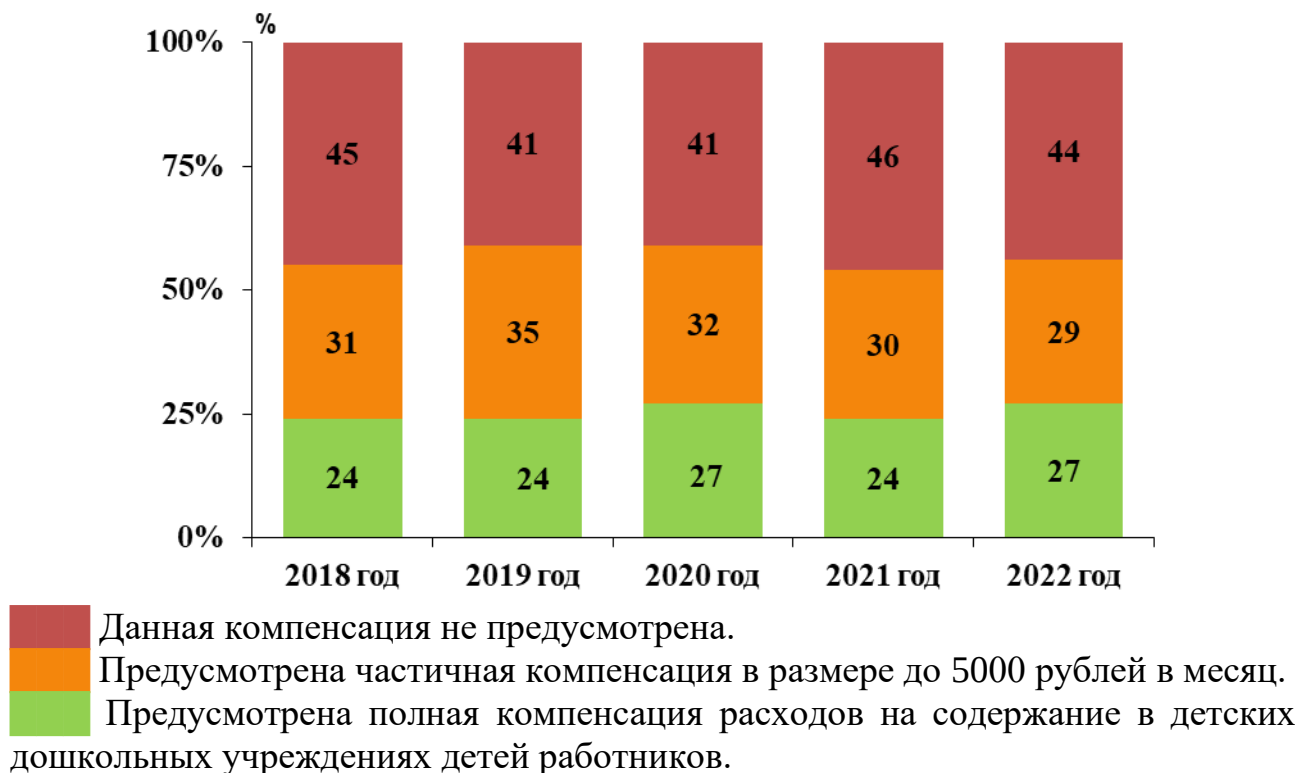
- реализация работодателями прав работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения (49% Участников Отчета, в предыдущем году – 40%);

- участие работодателя в улучшении жилищных условий работников (44% Участников Отчета, в предыдущем году – 42%);

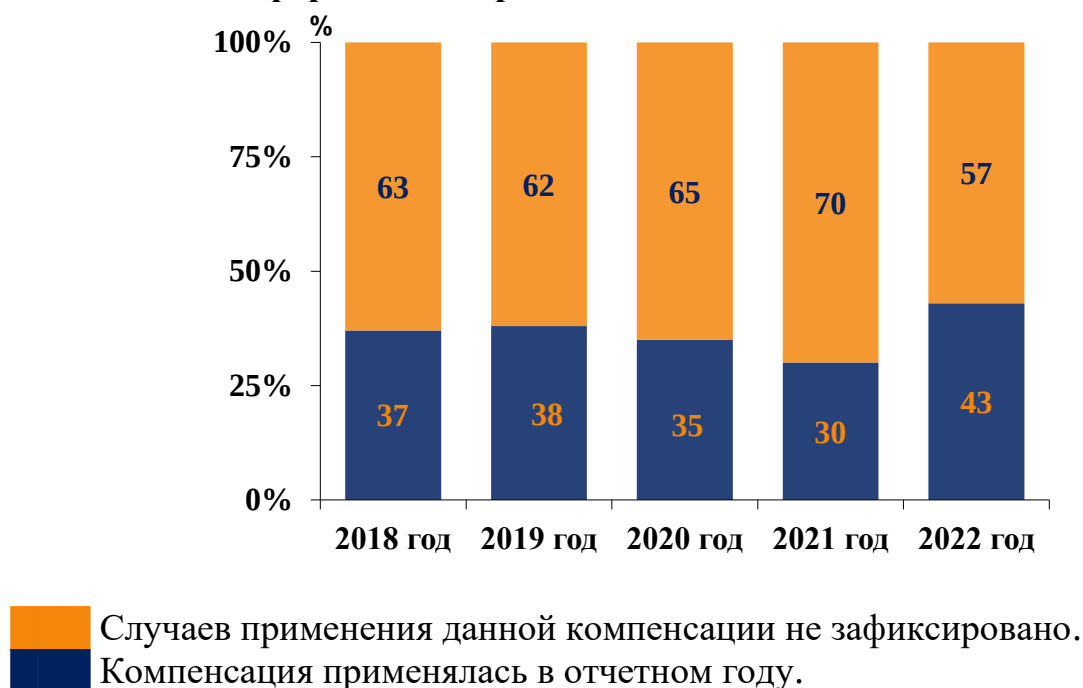
представление работникам права на 50-процентную скидку установленной платы за электрическую и тепловую энергию или замена данной льготы на равноценную (51% Участников Отчета, в предыдущем году – 46%).

5.5.2.1. Информация о частичной или полной компенсации расходов работникам:

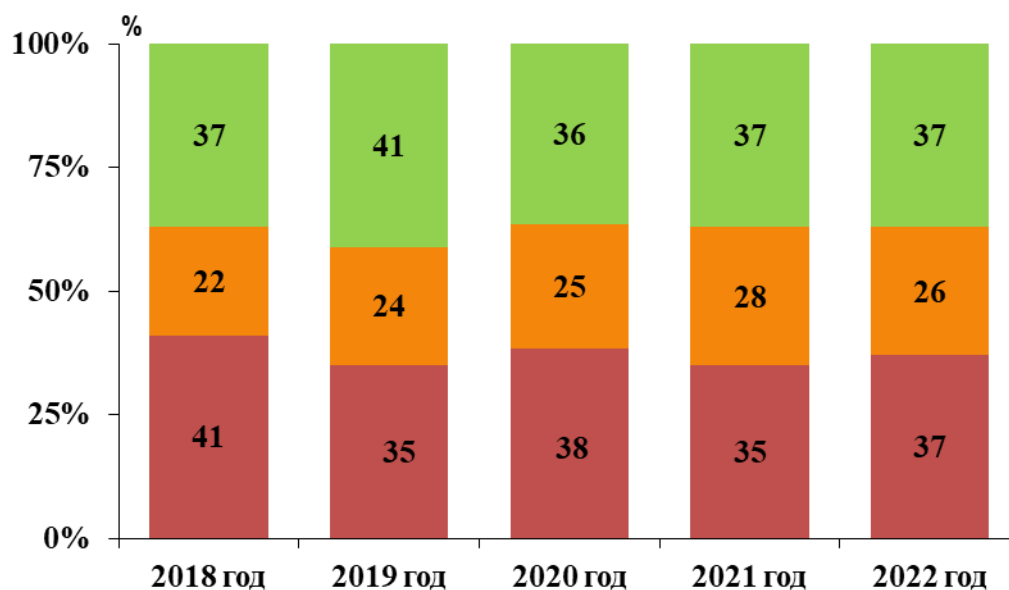
а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 6000 рублей в месяц:



Информация о применении данной компенсации:

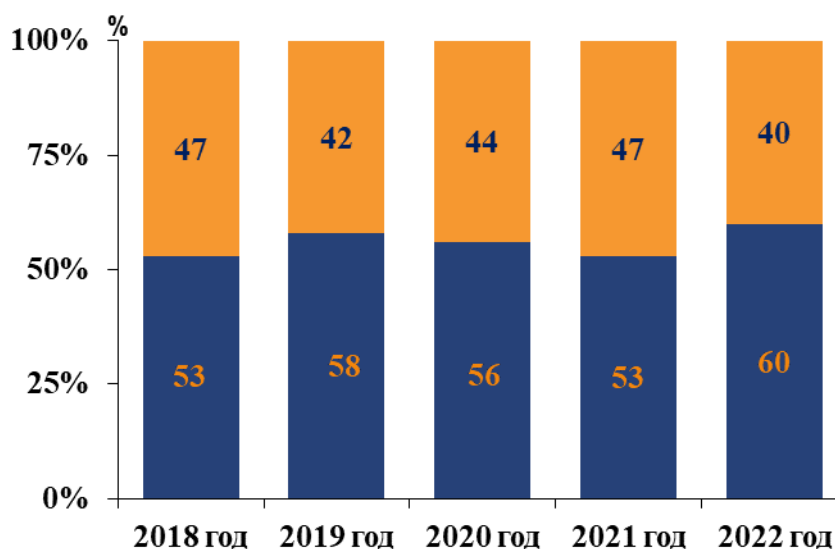


б) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей



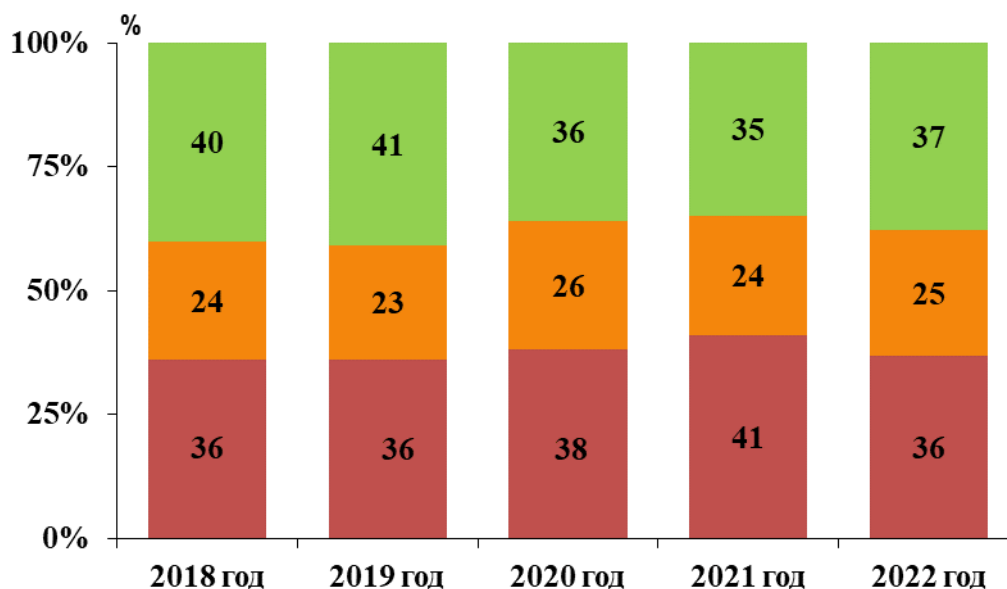
- Предусмотрена полная компенсация затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.
- Предусмотрена частичная компенсация таких затрат в размере до 7000 рублей в месяц.
- Компенсация не предусмотрена.

Информация о применении данной компенсации:



- Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.
- Компенсация применялась в отчетном году.

в) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 6000 рублей в месяц

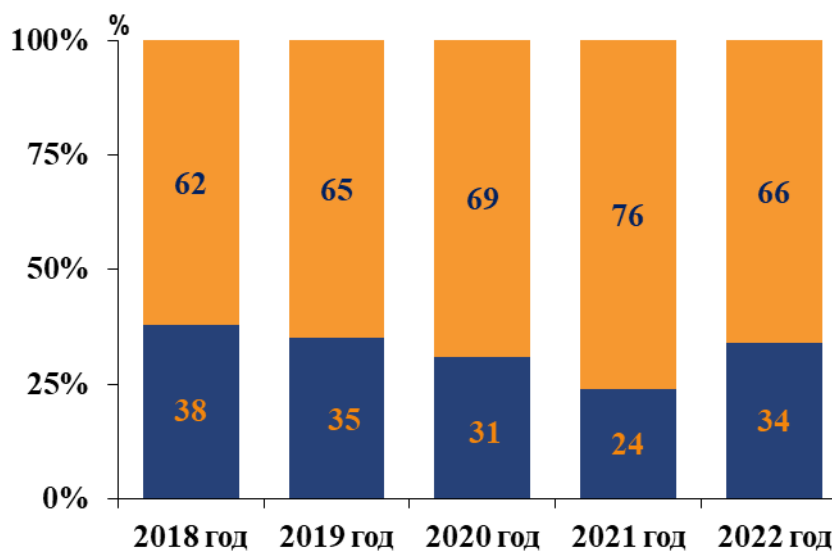


■ Предусмотрена полная компенсация расходов на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 6000 рублей в месяц.

■ Предусмотрена частичная компенсация расходов на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников.

■ Данная компенсация не предусмотрена.

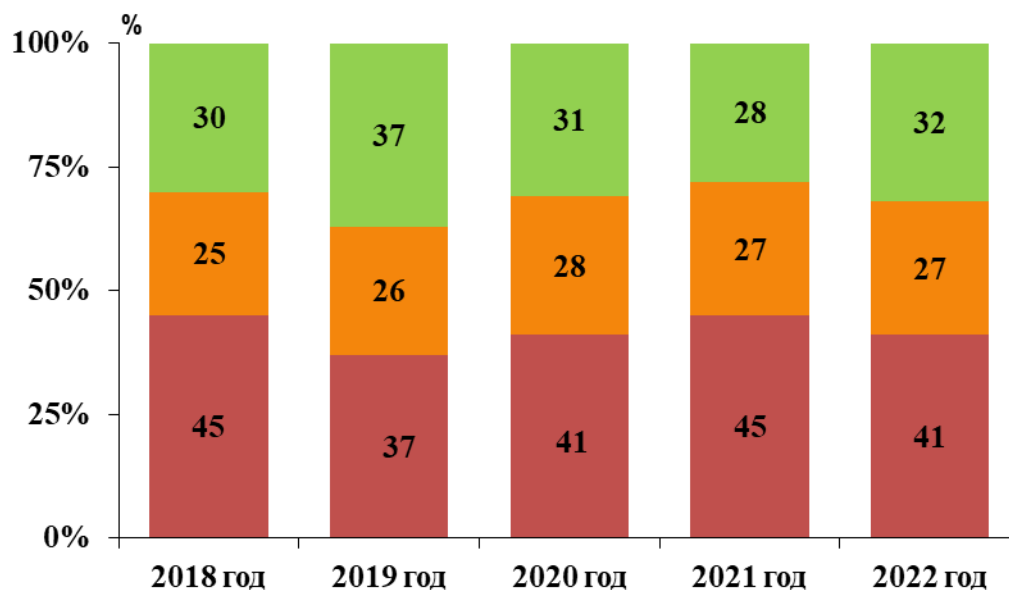
Информация о применении данной компенсации:



■ Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.

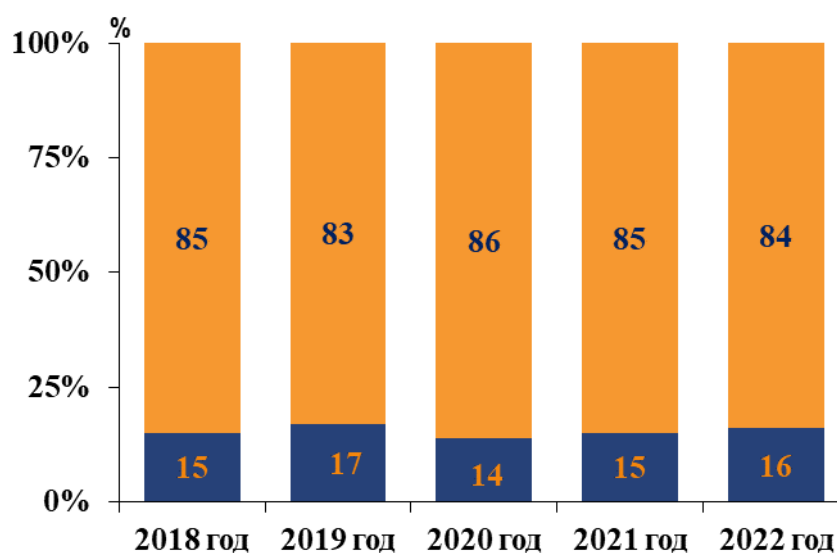
■ Компенсация применялась в отчетном году.

г) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях



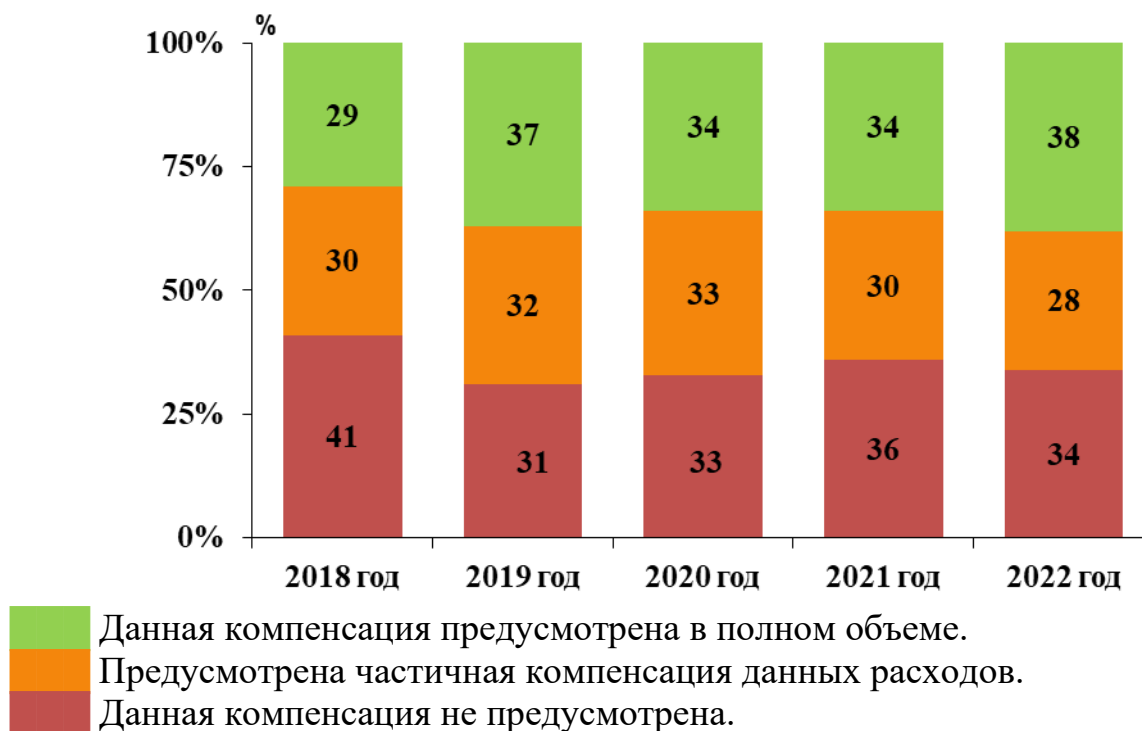
- Предусмотрена полная компенсация расходов на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.
- Предусмотрена частичная компенсация расходов на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.
- Данная компенсация не предусмотрена.

Информация о применении данной компенсации:

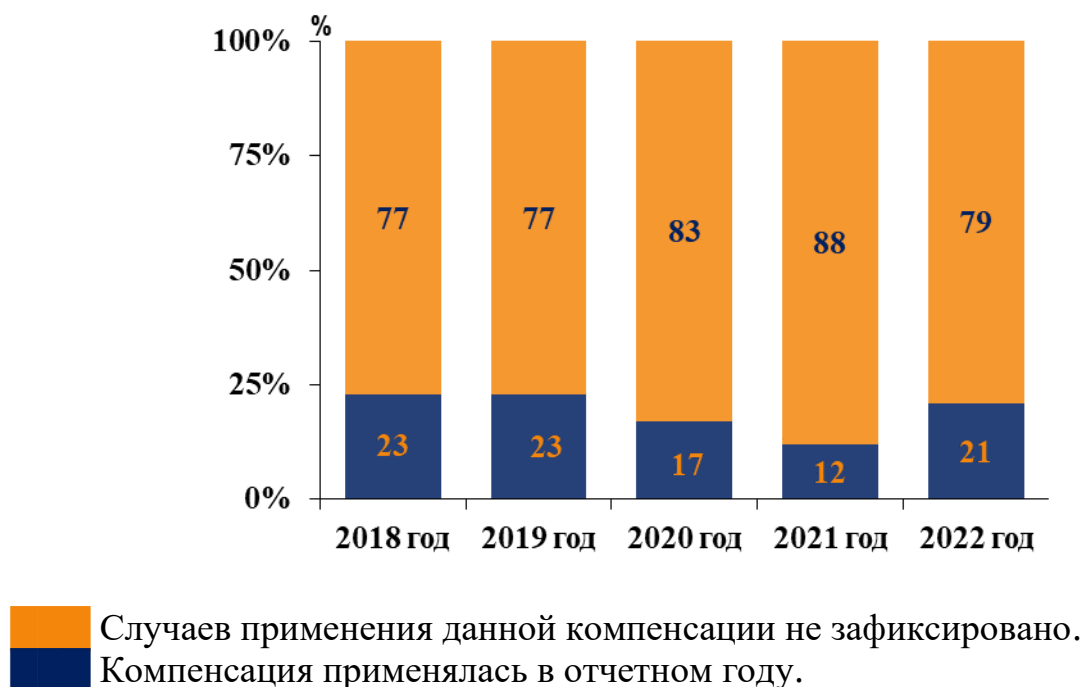


- Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.
- Компенсация применялась в отчетном году.

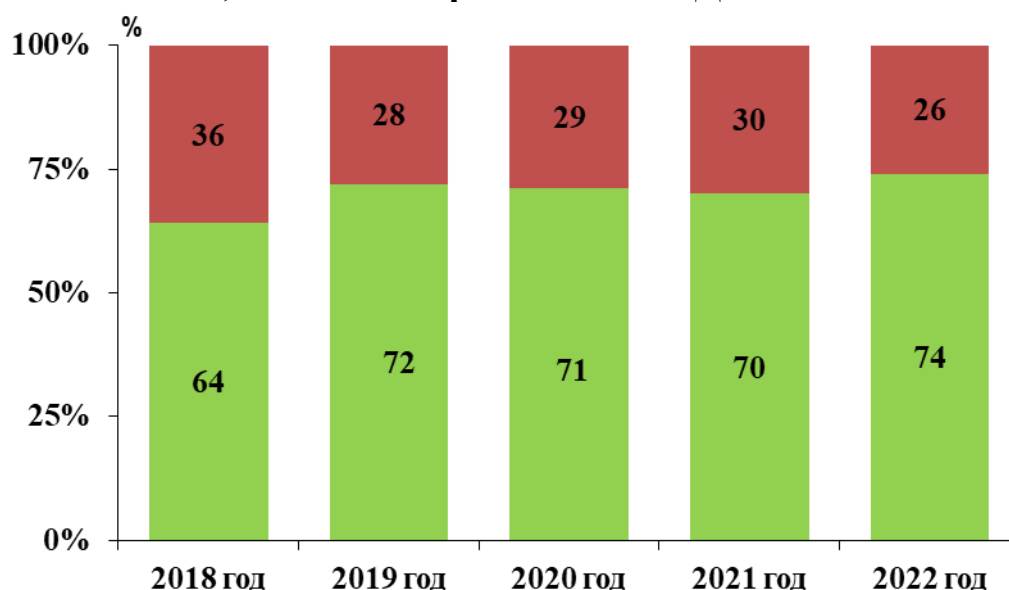
д) на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря



Информация о применении данной компенсации:



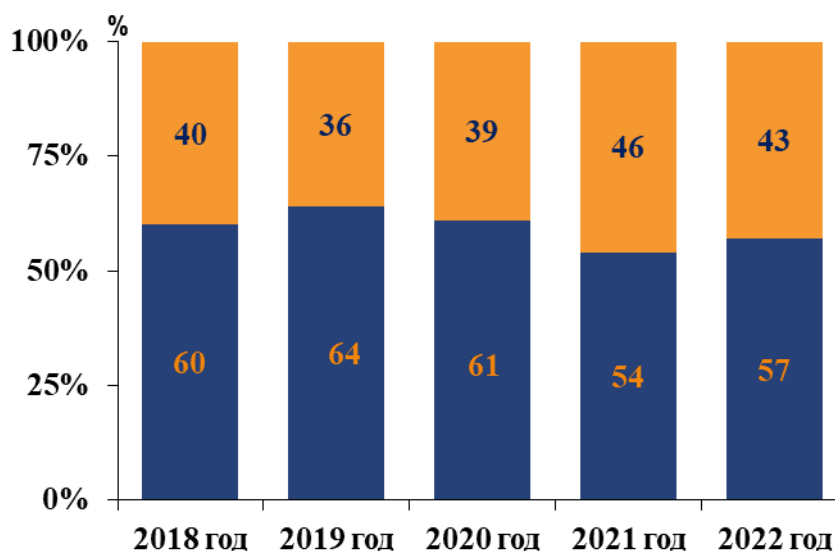
5.5.2.2. Информация о выплатах единовременной материальной помощи
а) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и
являющимися участниками Великой Отечественной войны, тружениками
тыла, – в связи с празднованием Дня Победы



■ Данный вид материальной помощи предусмотрен в размере до 100000 рублей.

■ Данный вид материальной помощи не предусмотрен.

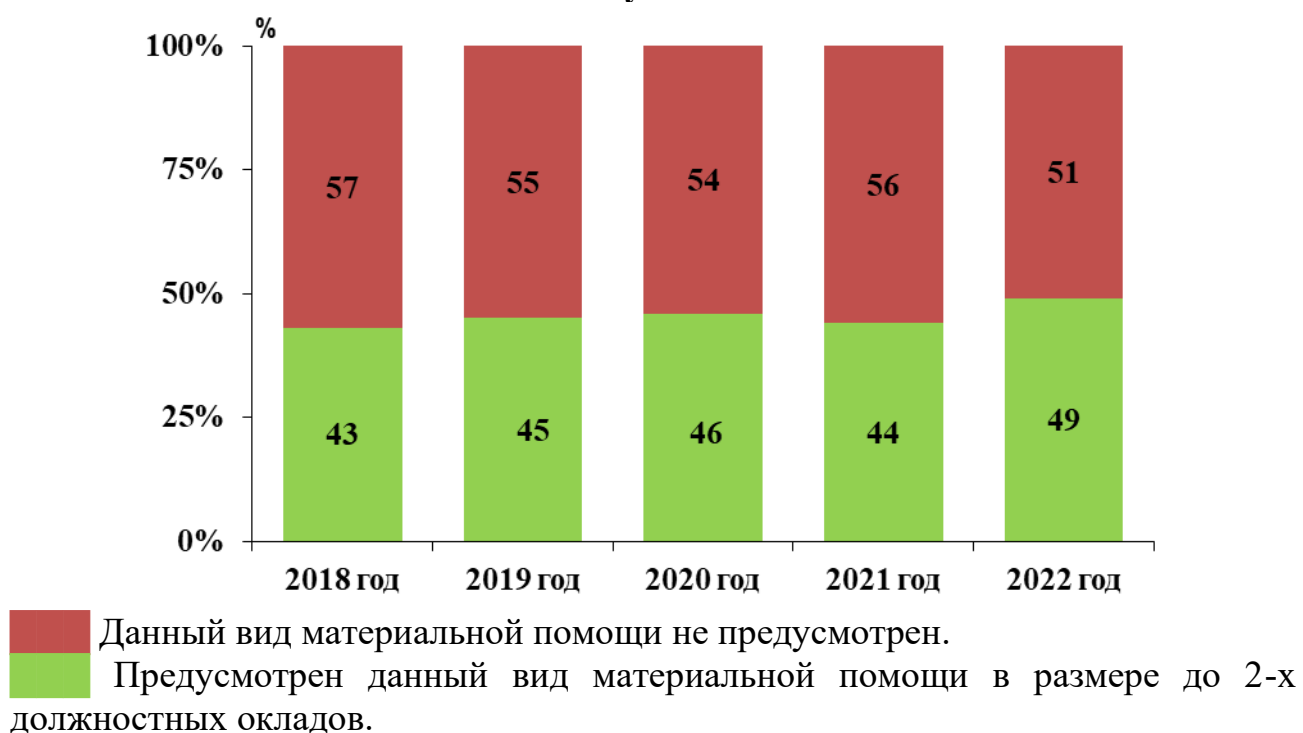
Информация об осуществлении данной выплаты:



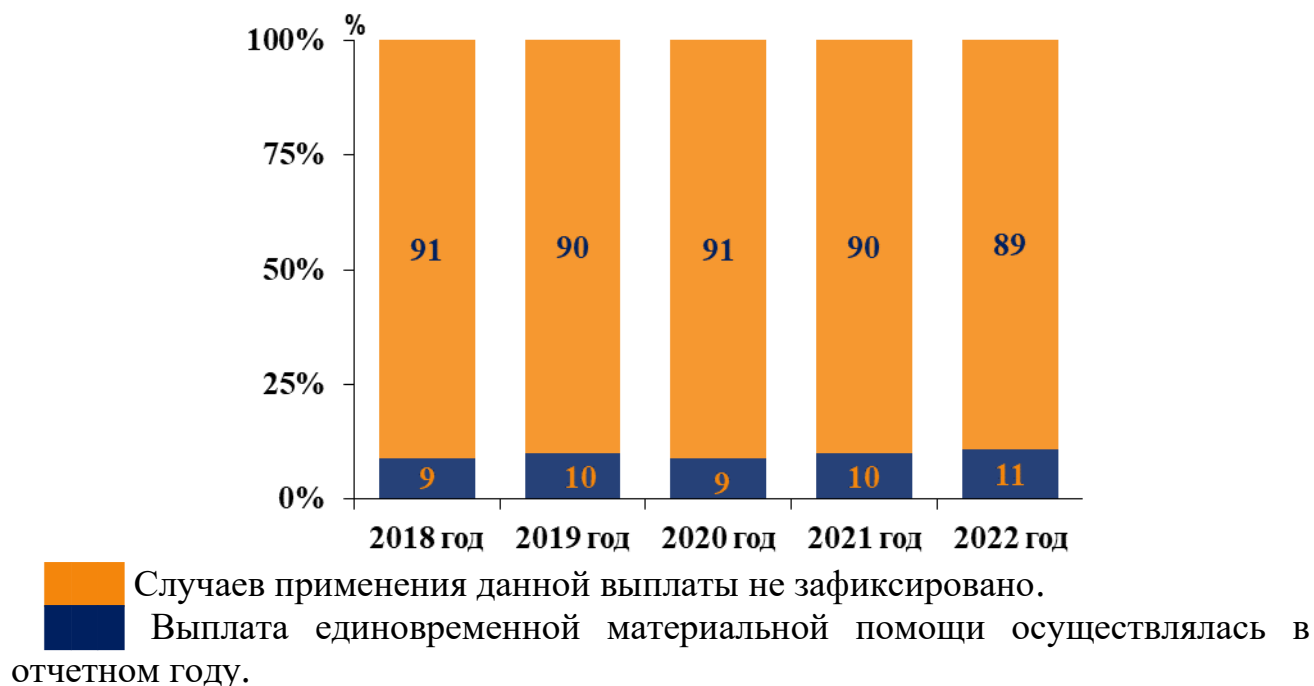
■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

■ Выплата единовременной материальной помощи осуществлялась в отчетном году.

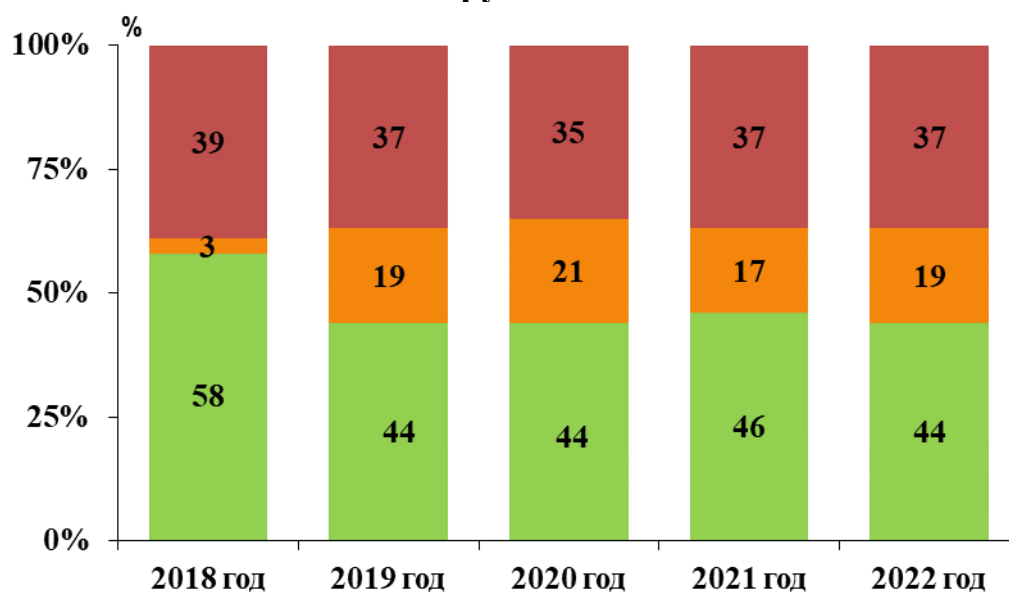
б) при возобновлении трудовых отношений после прохождения срочной военной службы в Вооруженных силах РФ по призыву в случае возобновления трудовых отношений в течение 3 месяцев после окончания службы



Информация об осуществлении данной выплаты:

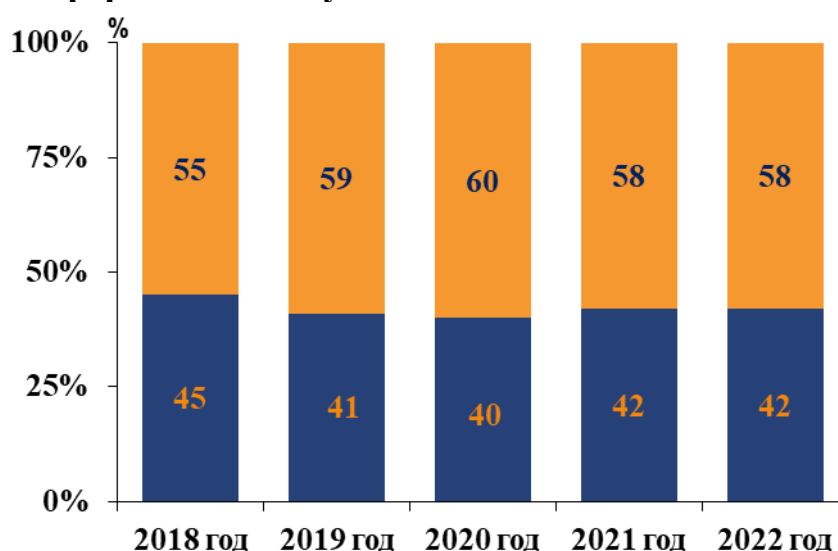


5.5.2.3. Информация о единовременной выплате семье умершего в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту сверх норм, установленных законодательством, в размере не менее 18 135 рублей



- Участники Отчета предусмотрели данную выплату в размере не менее 18135 рублей.
- Участники Отчета предусмотрели выплату семье умершего в размере менее 18135 рублей.
- Данная выплата не предусмотрена.

Информация об осуществлении данной выплаты:



- Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.
- Единоновременная выплата осуществлялась в отчетном году.

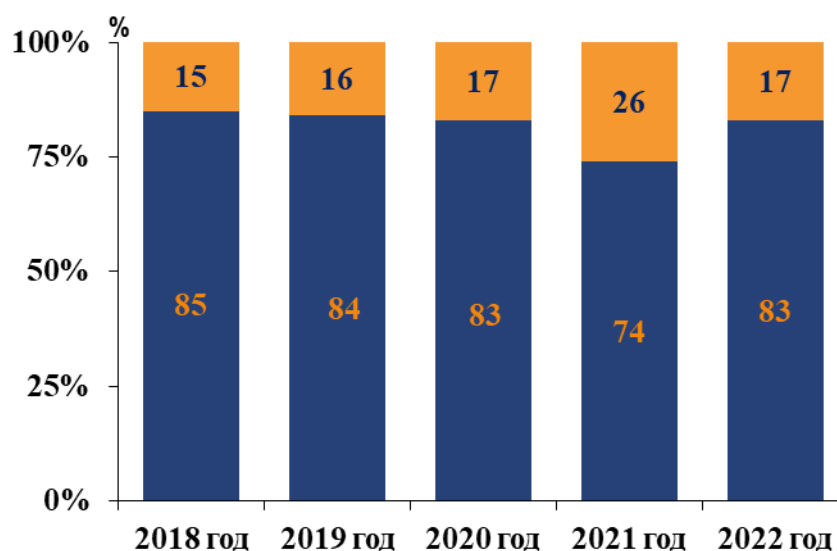
5.5.2.4. Информация о выплате единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий



■ Данный вид единовременного вознаграждения предусмотрен в размере от 0,1 до 7 должностных окладов либо, в зависимости от категории награды, от 1000 до 100000 рублей.

■ Данный вид единовременного вознаграждения не предусмотрен.

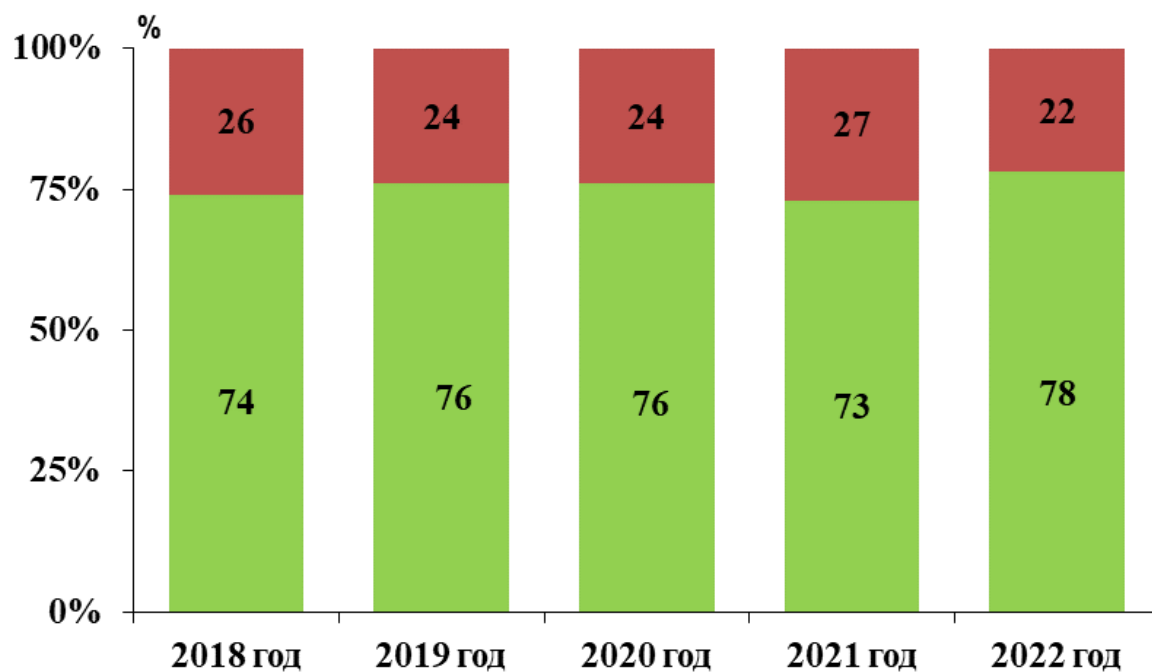
Информация об осуществлении данной выплаты:



■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

■ Выплата единовременного вознаграждения осуществлялась Участниками Отчета в отчетном году.

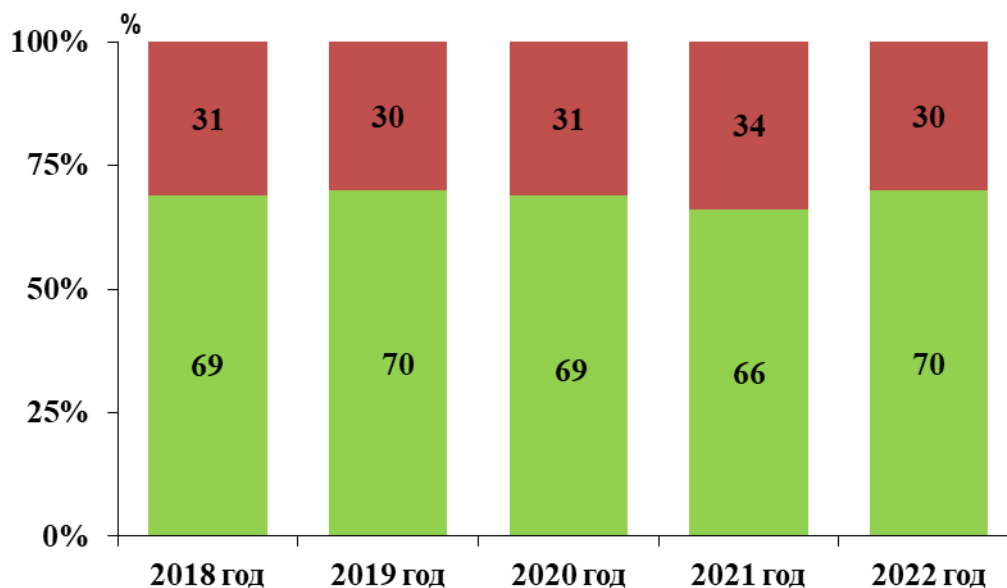
5.5.2.5. Информация о страховании жизни работников на производстве



 Компании осуществляют страхование жизни работников на производстве.

 Компании не осуществляют страхование жизни работников на производстве.

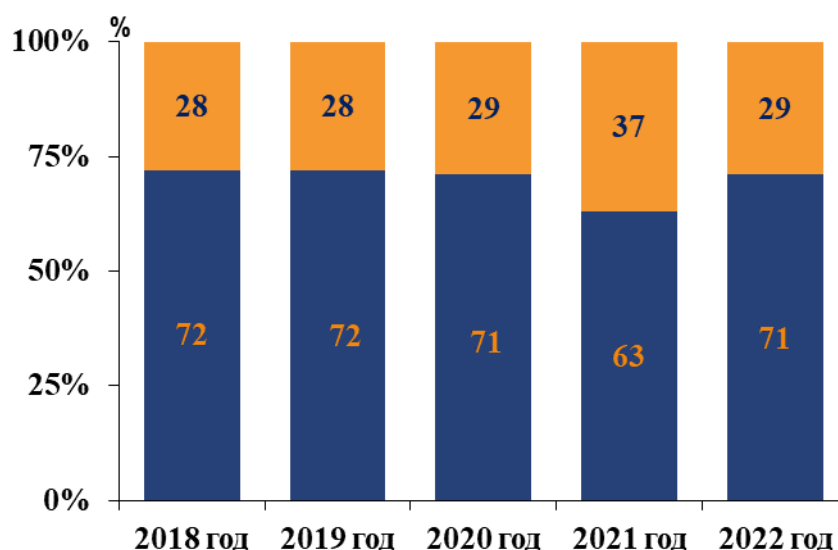
5.5.2.6. Информация о ежемесячных компенсационных выплатах работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком



■ Данный вид ежемесячных компенсационных выплат предусмотрен в размере от 300 до 28000 рублей в месяц.

■ Данный вид ежемесячных компенсационных выплат не предусмотрен.

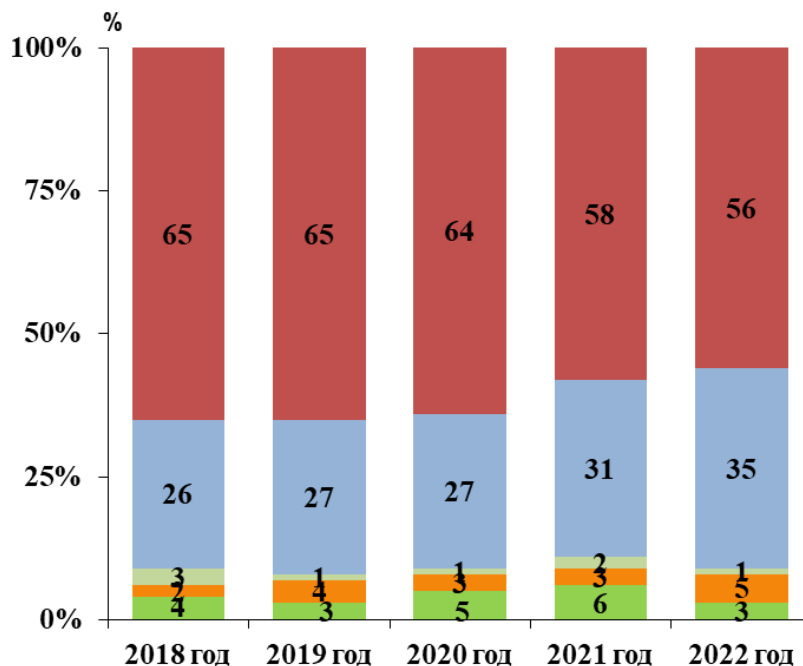
Информация об осуществлении данной выплаты:



■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

■ Данный вид выплат осуществлялся Участниками Отчета в отчетном году.

5.5.2.7. Информация об участии работодателя в улучшении жилищных условий работников



■ Компании не участвовали в улучшении жилищных условий работников в силу отсутствия финансовых возможностей.

■ Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников на следующих условиях:

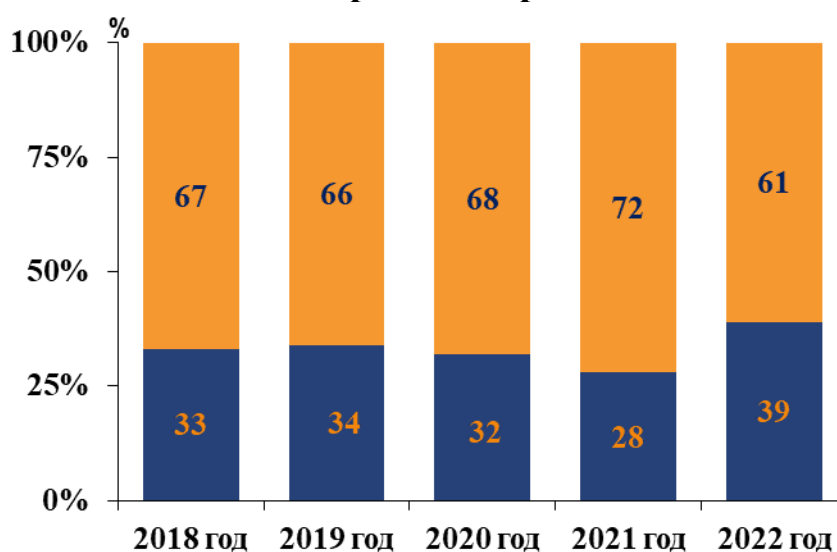
- улучшение жилищных условий работников производится при участии профсоюзной организации из имеющегося служебного жилья;
- предоставляется жилое помещение для проживания в течение периода трудоустройства;
- компенсируется стоимость аренды жилья при трудоустройстве на «дефицитные» вакансии в удаленные районы на основании Положения о компенсации затрат на аренду жилья;
- погашаются проценты по ипотечному кредиту;
- отдельным работникам компенсируется аренда жилья;
- компенсируется наем жилья работникам, приглашенным на работу из других местностей.

■ Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников посредством приобретения жилья для своих работников.

■ Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников посредством предоставления беспроцентных ссуд.

■ Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников путем содействия получению ипотечных кредитов.

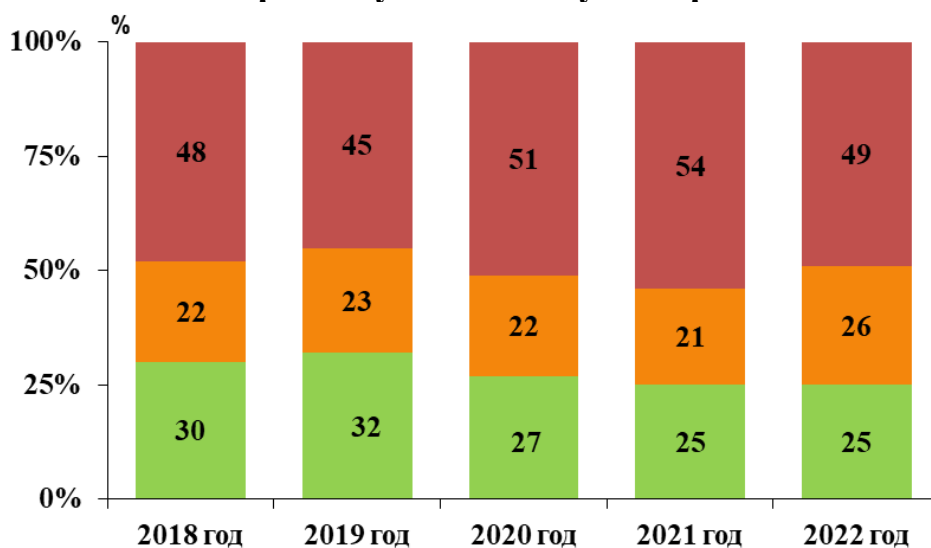
Информация о выделении средств на реализацию данной льготы



Средства на улучшение жилищных условий работников в отчетном году не выделялись.

Компании выделяли в отчетном году средства на улучшение жилищных условий работников.

5.5.3. Информация о вариантах реализации представленного работникам права на получение 50-процентной скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию:

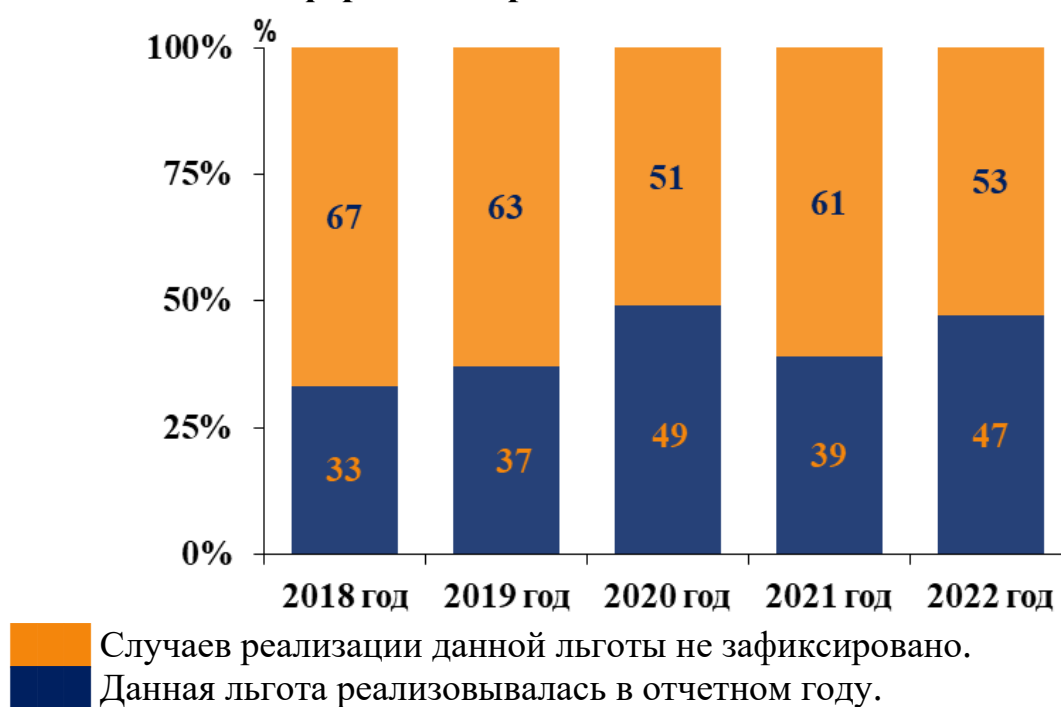


Компании не предоставляли работникам скидки за электрическую и тепловую энергию.

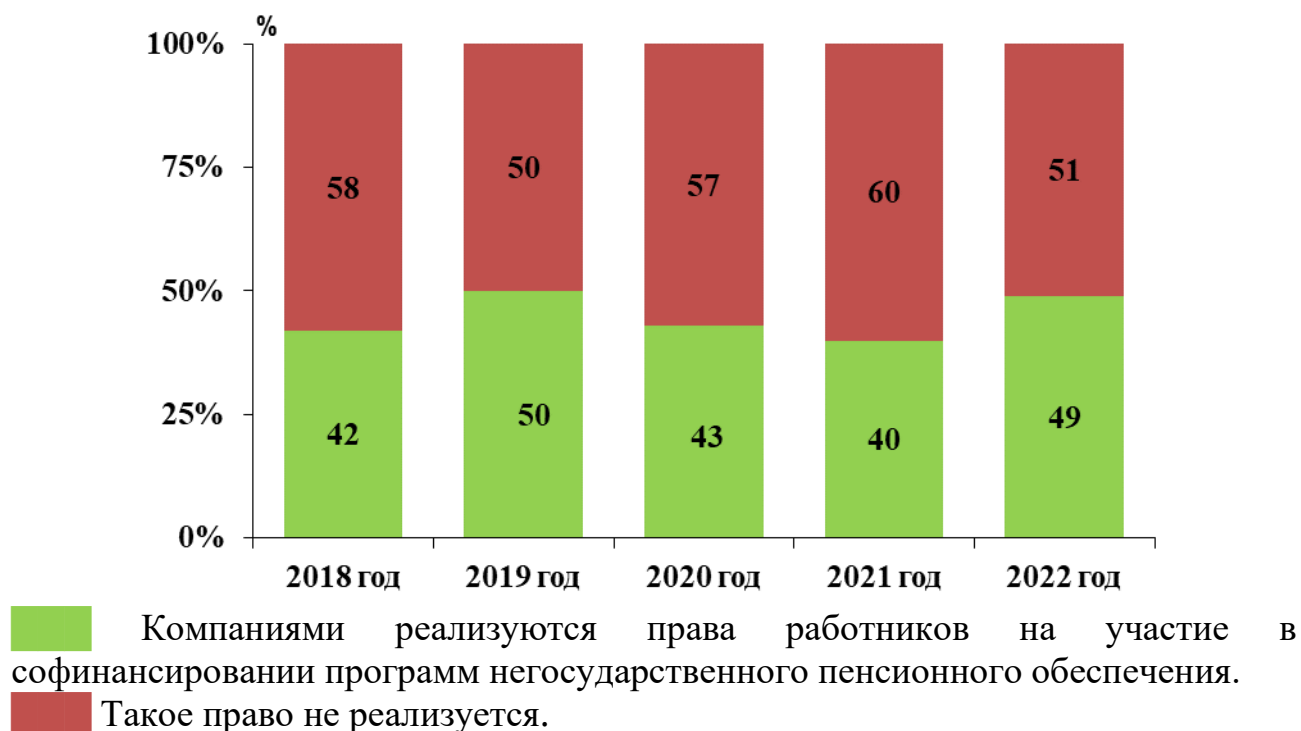
Компании заменили данную льготу на другую равноценную (в основном на увеличение матпомощи к отпуску, размер увеличения – на 1 ММТС).

Компании реализовывали данную льготу путем частичной оплаты стоимости определенного количества киловатт-часов (в размере от 50 до 600 кВт*ч) либо в денежном выражении (от 150 до 1350 рублей в месяц).

Информация о реализации данной льготы:



5.5.4. Информация о реализации работодателями прав работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения



5.6. Привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, внедрение Национальной системы квалификаций

Задача работы с молодыми специалистами становится одной из приоритетных для все большего числа энергокомпаний. Так, доля компаний, выделяющих молодых специалистов в отдельную категорию, выросла с 33% в 2019 году до 60% в 2022 году. При этом у 65% респондентов (на 6 п.п. больше, чем в 2021 году) созданы Молодежные советы.

Существенно, до 85% (на 9 п.п.) выросла относительно 2021 года доля Участников Отчета, которые проводили в отчетном году профориентационную работу во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования. Также с 29% до 34% выросла доля компаний, сообщивших о наличии отдельной программы, направленной на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов, а доля компаний, проводящих работу по мотивации молодых работников выросла с 82% до 84%.

Очень существенную роль в эффективной адаптации молодых специалистов в энергокомпаниях играют программы наставничества. При этом доля компаний, сообщающих о применении таких программ возрастает с каждым годом: в 2021 году сообщили об использовании программ наставничества порядка 70% респондентов, в 2022 году – уже 80%.

Другим инструментом удержания и поощрения квалифицированных молодых специалистов продолжает оставаться их привлечение к деятельности научно-технических советов в энергокомпаниях. Такой инструмент использовали две трети компаний, в которых создан научно-технический совет.

Наиболее важными мероприятиями из реализуемых работодателями совместно с профсоюзными организациями, продолжают оставаться:

- проведение разъяснительной работы по вовлечению молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах энергокомпаний, культурно-досуговые и спортивные мероприятия;

- разъяснение преимуществ ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики.

В отчетном году подавляющее количество энергокомпаний сообщили об участии в различных формах внедрения отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций: порядка 80% респондентов сообщили о применении в организации профессиональных стандартов, 37% (на 7 п.п. больше, чем годом ранее) Участников направляли работников на независимую оценку квалификации, а 20% Участников принимали участие в разработке отраслевых профессиональных стандартов.

Как и в предыдущем году наиболее популярным и востребованным направлением применения профессиональных стандартов в 2022 году стала разработка положений о структурных подразделениях и должностных инструкций работников и формирование требований к работникам. При этом, почти половина респондентов сообщили о наличии предложений по разработке новых профстандартов по 9 отраслевым профессиям, а также по 7 «сквозным» профессиям и специальностям.

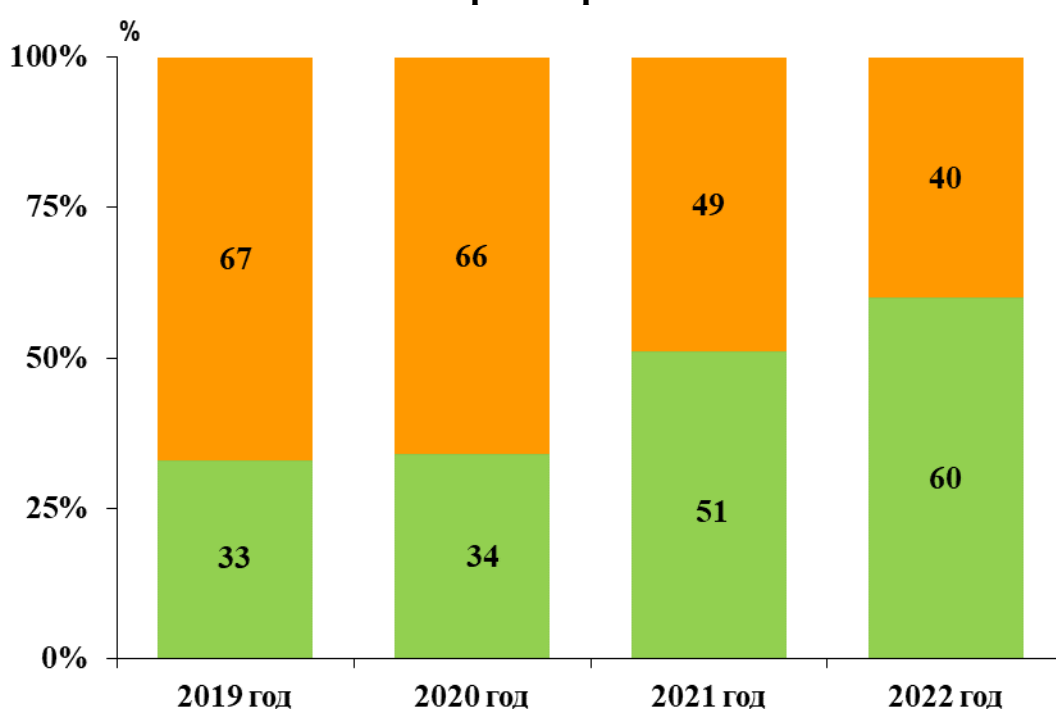
В отчетном году продолжился рост доли работодателей (с 33% в 2020 году и 50% в 2021 году до 54% в 2022 году), учитывающих наличие у работников свидетельств о профессиональной квалификации, выданных центрами оценки квалификации, при установлении разрядов, а также тарифных ставок (должностных окладов). Также в трети компаний разработаны планы по периодической оценке профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ, из них в 8% уже принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации.

Более половины Участников Отчета сообщили о направлении в отчетном году работников на подтверждение своей профессиональной квалификации, и

чуть менее половины – о планах по направлению работников на независимую оценку квалификации.

30% респондентов в 2022 году подтвердили наличие в регионах присутствия организаций центров оценки электроэнергетических квалификаций или их экзаменационных комиссий, и еще 4% сообщили о планах по открытию таких центров на базе Участников Отчета.

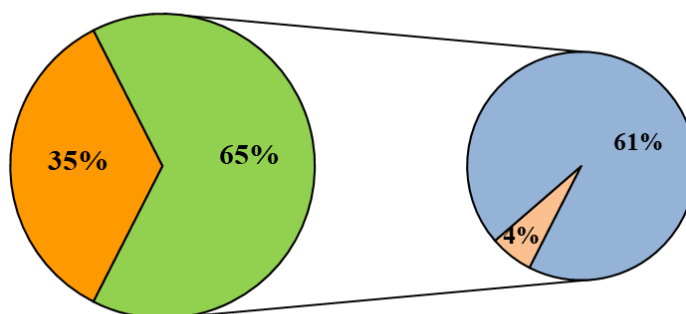
5.6.1. Информация о выделении молодых работников в качестве отдельной категории персонала



 В компаниях молодые работники (в возрасте до 35 лет) выделены в качестве отдельной категории персонала.

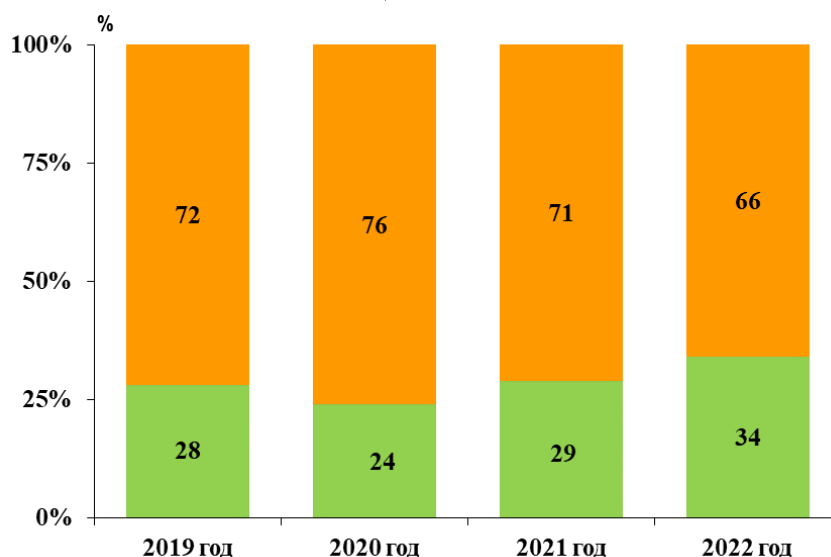
 Молодые работники не выделены в качестве отдельной категории персонала.

5.6.2. Информация о наличии в организациях Молодежного совета



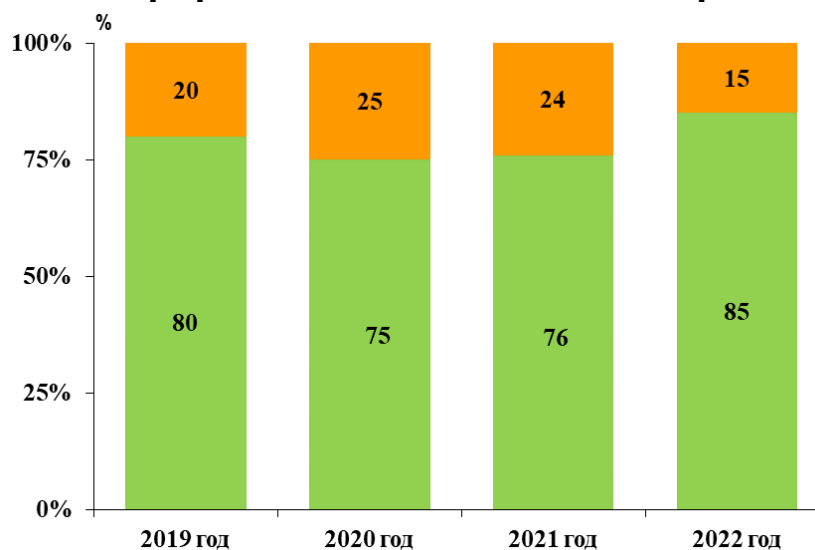
- Молодежный совет в компаниях не создан.
- Молодежный совет создан, при этом:
 - руководителю Молодежного совета предоставляется оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей.
 - руководителю Молодежного совета не предоставляется оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей.

5.6.3. Информация о наличии в организациях отдельной программы, направленной на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов



- Отдельная программа, направленная на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов, разработана.
- Такая программа не разработана.

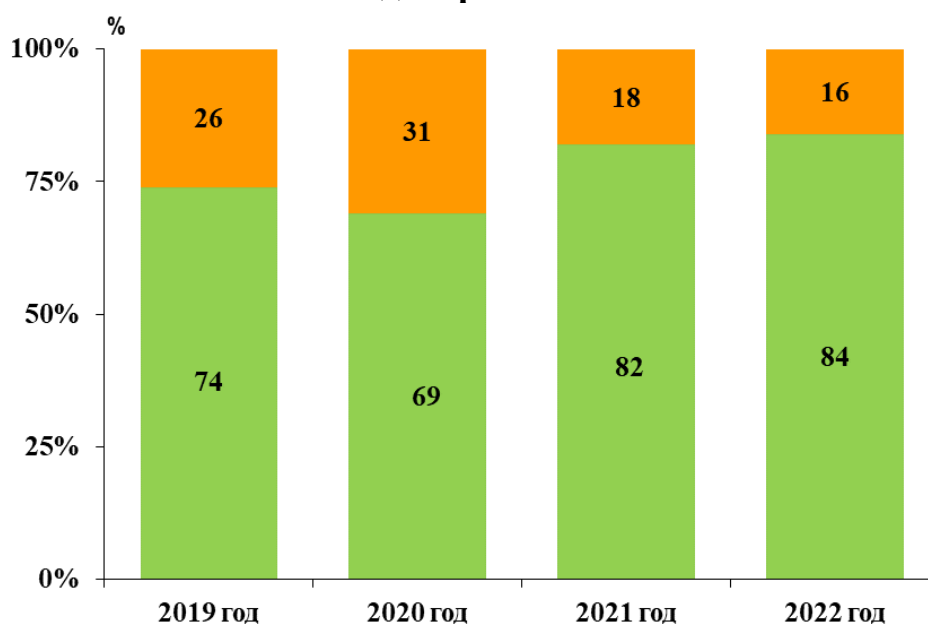
5.6.4. Информация о проведении в организациях профориентационной работы во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования



Проводится профориентационная работа во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования.

Профориентационная работа во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования не проводится.

5.6.5. Информация о проведении в организациях работы по мотивации молодых работников

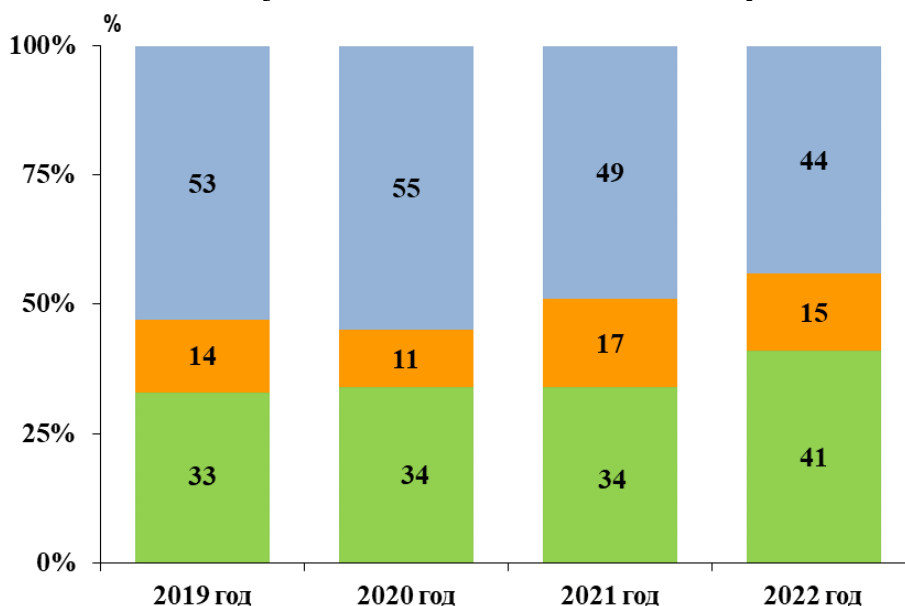


Компании проводят работу по мотивации молодых работников.

Такая работа не проводится.

Программы и мероприятия в рамках мотивации молодых работников:	Количество Участников Отчета:			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Программы наставничества	65	66	70	80
Конкурсы профессионального мастерства (включая региональные и отраслевые соревнования профессионального мастерства)	63	59	71	67
Участие в движении «Молодые профессионалы» («WorldSkills Russia»)	54	39	31	44
Установление для молодых работников требований соответствия профессиональным стандартам	39	38	60	65

5.6.6. Информация о привлечении молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций



■ Компании привлекали молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций.

■ Компании не привлекали молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций.

■ В компаниях не создан научно-технический совет.

5.6.7. Информация о мероприятиях, предусмотренных ОТС, в реализации которых наряду с работодателем участвовала профсоюзная организация

Мероприятия, предусмотренные ОТС, в реализации которых наряду с работодателем участвовала профсоюзная организация:	Количество Участников Отчета:			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Проведение разъяснительной работы по вовлечению молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах Организации, культурно-досуговые и спортивные мероприятия	72	78	77	75
Разъяснение преимуществ ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики	41	45	50	45
Содействие повышению профессиональной квалификации молодых работников (специалистов), привлечению работников к участию в конкурсах профессионального мастерства, разъяснение преимуществ и возможностей механизмов независимой оценки квалификации	27	31	40	36
Выявление у молодых работников (специалистов) возможных психологических барьеров и других проблем в течение адаптационного периода, содействие их преодолению и разрешению, знакомство с традициями Организации, нацеливание на скорейшую интеграцию в трудовой коллектив, успешный производительный труд	17	19	24	24

Сбор, анализ и обобщение лучших практик в сфере работы с молодежью, доведение соответствующей информации до сведения работодателя и (или) Молодежного совета Организации	12	16	11	9
Осуществление взаимодействия с работниками, призванными на срочную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, в целях последующего возобновления трудовых отношений с Организацией после их демобилизации	8	13	12	8

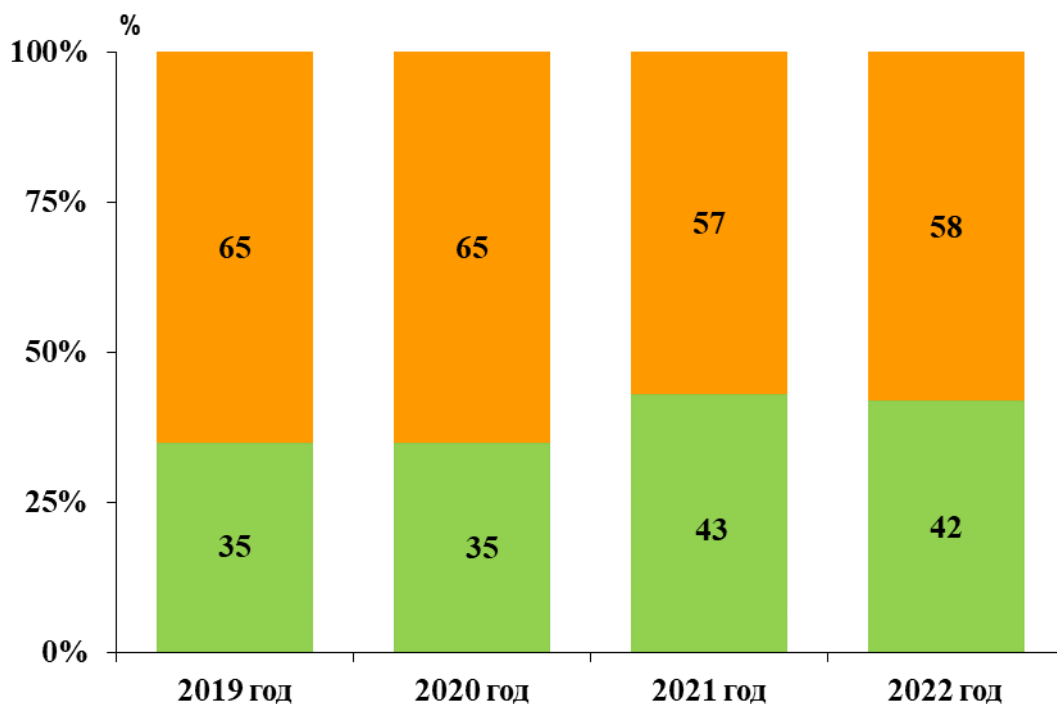
5.6.8. Информация о формах внедрения отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций

Формы внедрения отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций, применяемые у Участников Отчета:	Доля Участников Отчета, %			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Применение профессиональных стандартов	75	88	79	79
Направление работников на независимую оценку квалификации (профессиональные экзамены по правилам Федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ)	23	27	26	35
Участие в разработке профессиональных стандартов	13	10	15	19

5.6.9. Информация о направлениях работы с персоналом, регулирования трудовых отношений, в которых учитываются положения профессиональных стандартов

Направления работы с персоналом, регулирования трудовых отношений, в которых Участниками Отчета учитываются положения профессиональных стандартов:	Доля Участников Отчета, %			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Разработка положений о структурных подразделениях и должностных инструкций	84	97	88	89
Формирование требований к работникам	75	87	70	78
Тарификация работ	17	17	26	31

5.6.10. Информация о заинтересованности организаций в утверждении новых профессиональных стандартов в электроэнергетике



Компании не высказали предложений по разработке новых профессиональных стандартов в электроэнергетике.

Компании, выразившие заинтересованность в утверждении новых профессиональных стандартов в электроэнергетике, а именно:

Отраслевые профессии и специальности:

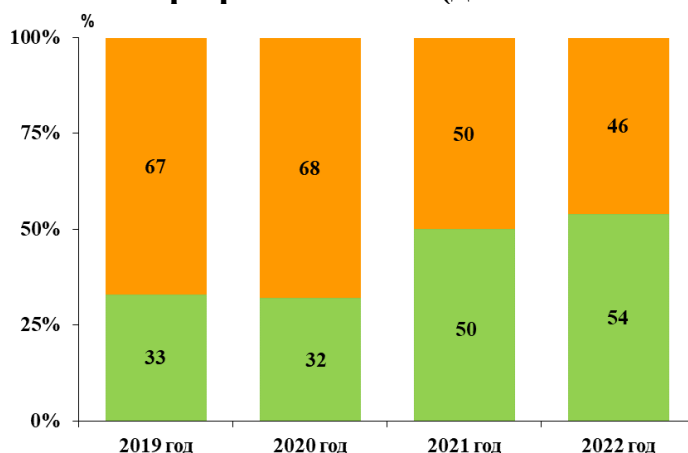
- Главный инженер района электрических сетей;
- Начальник района электрических сетей;

- *Работник по обслуживанию распределительных сетей 0,4-20кВ;*
- *Работник по организации эксплуатации электротехнического оборудования тепловой электростанции;*
- *Специалист по расчетно-договорной работе энергосбытовой организации;*
- *Специалист по техническому аудиту систем учета электроэнергии;*
- *Специалист по формированию прогнозов потребления электроэнергии и мощности;*
- *Инженер в сфере реализации услуг электроэнергии;*
- *Инженер по технологическому присоединению.*

Смежные профессии и специальности:

- *Водитель автомобиля;*
- *Инженер-сметчик;*
- *Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;*
- *Тракторист;*
- *Стропальщик;*
- *Юрисконсульт;*
- *Юрист.*

5.6.11. Информация об учете Участниками Отчета наличия у работника свидетельства о профессиональной квалификации, выданного центрами оценки квалификации, при установлении разрядов (степеней оплаты труда), а также тарифных ставок (должностных окладов)

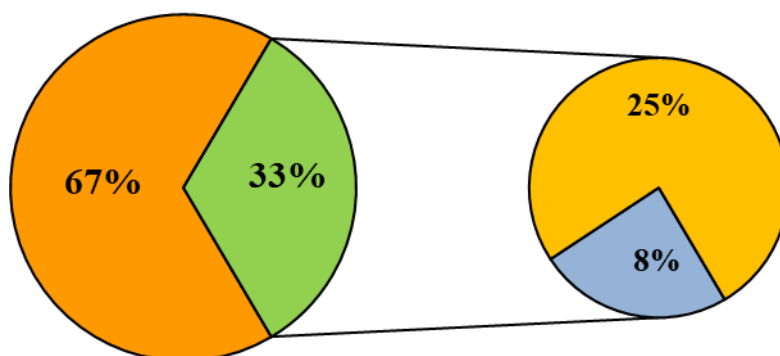


Компании учитывали наличие у работников свидетельства о профессиональной квалификации, выданного центрами оценки квалификации, при установлении разрядов (степеней оплаты труда), а также тарифных ставок (должностных окладов).

Компании не учитывали наличие у работника такого свидетельства при установлении разрядов (степеней оплаты труда), а также тарифных ставок (должностных окладов).

5.6.12. Инфо

рмация о разработке в организациях планов, предусматривающих периодическую оценку профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ



■ Компании разработаны планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ, при этом:

■ в организациях пока не принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации;

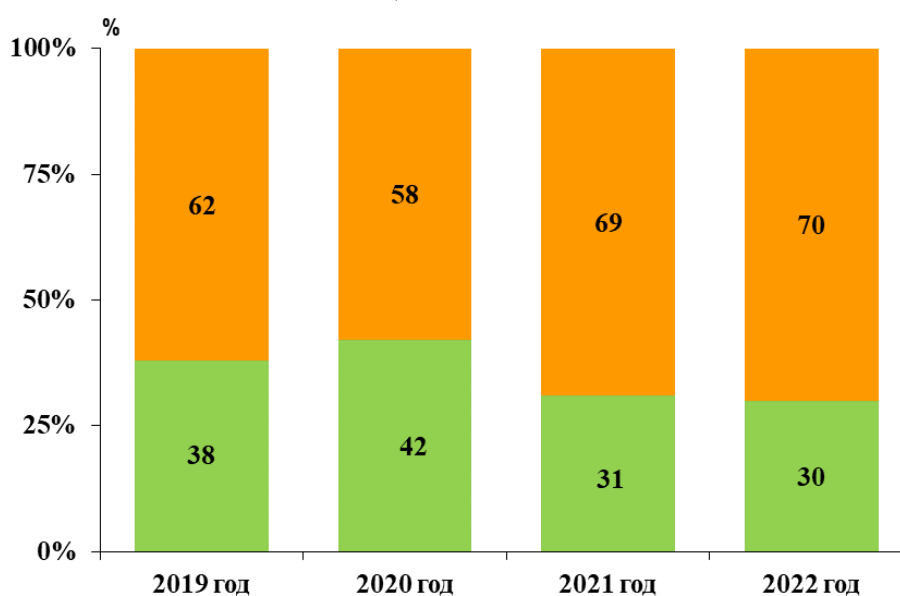
■ в организациях уже принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации.

■ В компаниях пока не разработаны планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ.

Информация о количестве работников, подтвердивших свою профессиональную квалификацию в 2022 году

Количество работников, подтвердивших свою профессиональную квалификацию в 2022 году: (чел.):	Количество Участников Отчета:
0	47
1-3	18
4-10	4
11-50	12
Более 50	25
ВСЕГО:	106

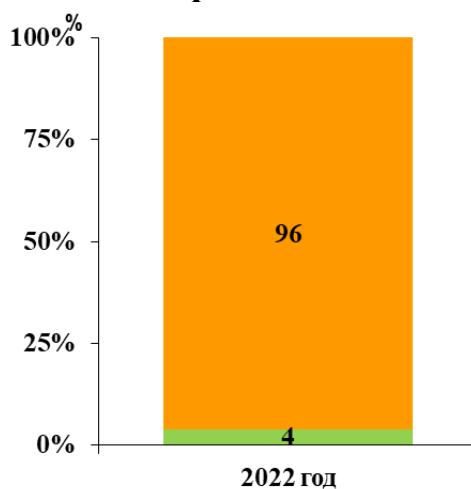
5.6.13. Информация о наличии в регионах присутствия организаций Центров оценки электроэнергетических квалификаций или их экзаменационных комиссий



■ В регионе присутствия компаний есть Центр оценки электроэнергетических квалификаций или его экзаменационная комиссия.

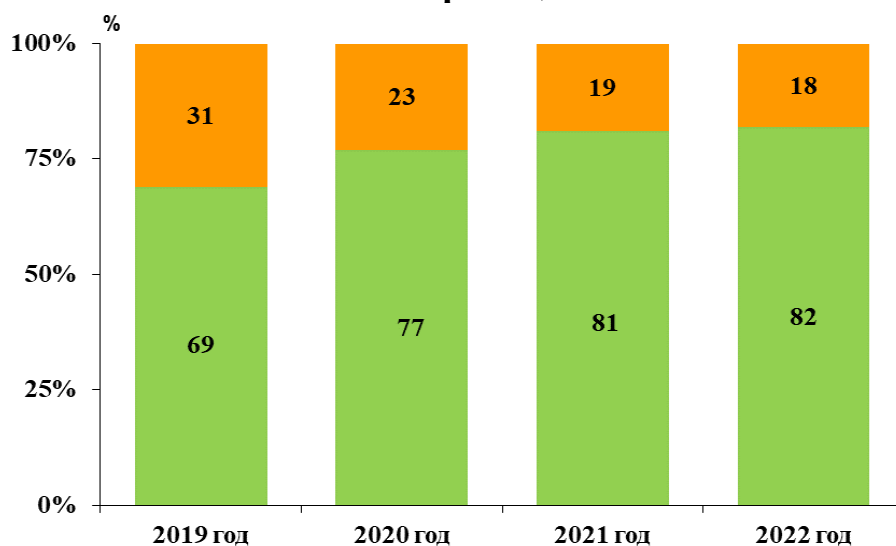
■ В регионе присутствия компаний нет Центра оценки квалификации и/или его экзаменационная комиссия.

Информация о планировании открытия Центров оценки электроэнергетических квалификаций на базе Участников Отчета



- Компании планируют открытие Центра оценки электроэнергетических квалификаций.
- Компании не планируют открытие Центра оценки электроэнергетических квалификаций.

5.6.14. Сведения о достаточности информации для принятия решений в организациях о направлении работников на независимую оценку квалификации



- Компании обладают достаточным количеством информации для принятия решений о направлении работников на независимую оценку квалификации.
- Информации для принятия решений о направлении работников на независимую оценку квалификации пока недостаточно.

5.6.15. Информация об инструментах, используемых в организациях для получения информации о ситуации на рынке труда

Инструменты, используемые Участниками Отчета для получения информации о ситуации на рынке труда:	Количество Участников Отчета			
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Портал Работа в России (https://trudvsem.ru , оператор – Роструд).	58	83	93	91
Иные сервисы подбора персонала.	84	78	87	75
Обзоры заработных плат и отчеты Ассоциации ЭРА России.	30	40	36	30
Специальные исследования консалтинговых компаний.	5	7	8	5
➤ Другие инструменты, а именно: ➤ Работа со службами занятости населения регионов (через единый интернет-портал либо очно); ➤ Работа через сайты по подбору персонала, в том числе на договорной основе; ➤ Размещение информации на корпоративном сайте, официальной странице социальных сетей, информационных табло организации; ➤ Взаимодействие с учебными заведениями; ➤ Поиск персонала через профессиональные сообщества в мессенджерах и социальных сетях; ➤ Адресная рассылка о вакансиях через операторов связи (МТС); ➤ Аудиореклама в торговых центрах города.	10	13	16	14

5.7. Взаимодействие с тарифорегуляторами

Несмотря на непростой с точки зрения тарифорегулирования 2022 год, 37% (только на 3 п.п. меньше, чем годом ранее) компаний сообщили о полном учете тарифорегуляторами условий ОТС при установлении тарифов, остальные сообщили о частичном учете.

В связи с существенными темпами инфляции во II полугодии 2021 года и I полугодии 2022 года в отчетном периоде выросла доля Участников Отчета, которым тарифорегулирующие органы снизили расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (далее – НВВ): если в 2021 году тарифная составляющая в НВВ была снижена в 26% компаний, то в 2022 году доля таких энергокомпаний увеличилась до 49%.

В то же время необходимо отметить, что указанное увеличение произошло только за счет компаний, в отношении которых тарифорегуляторы снизили расчетную долю тарифной составляющей не более чем на 10%, а количество компаний со снижением тарифной составляющей более чем на 10% осталось на прежнем незначительном уровне.

При этом 60% респондентов отметили, что снижение тарифной составляющей произошло за счет снижения среднего тарифного коэффициента, а 40% – за счет снижения значения тарифной 1-год разряда.

Аналогичным образом в 2022 году по сравнению с 2021 годом увеличилась доля энергокомпаний, в отношении которых тарифорегуляторы не в полном объеме учли в НВВ и иные расходы, обусловленных наличием социально-трудовых отношений.

При этом, указанный прирост произошел за счет компаний, в отношении которых расходы были недоучтены менее чем на 10% (зачастую, с одновременным снижением количества компаний с большими масштабами неучета), по следующим видам затрат:

- доплаты стимулирующего и компенсирующего характера, связанные с условиями/режимом работы – с 12% до 33% энергокомпаний;
- доплаты стимулирующего характера, установленные непосредственно в организации – с 12% до 29% энергокомпаний;
- вознаграждения по итогам года – с 24% до 45% энергокомпаний;
- вознаграждения за выслугу лет – с 18% до 33% энергокомпаний;

- иные виды вознаграждений – с 7% до 23% энергокомпаний;
- расходы, связанные с приобретением спецпитания, молока и т.п. в – с 13% до 25% энергокомпаний;
- выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями – с 4% до 15% энергокомпаний;
- расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда – с 15% до 23%;
- расходы на обязательные медицинские осмотры – с 16% до 33% энергокомпаний;
- расходы на служебные командировки – с 32% до 43% энергокомпаний;
- расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников – с 27% до 33% энергокомпаний;
- расходы, направленные на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС – с 34% до 50% энергокомпаний.

Более проблемными с точки зрения масштаба недоучета затрат в тарифах и прироста доли компаний с соответствующим недоучетом (до 20% и более), стали следующие расходы:

- премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности – с 26% до 42% энергокомпаний (за счет компаний со снижением расходов в НВВ от 1,1% до 20%);
- расходы, направленные на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение – с 19% до 30% энергокомпаний (аналогично – за счет компаний со снижением расходов в НВВ от 1,1% до 20%);
- платежи по договорам ОМС – с 14% до 38% энергокомпаний (за счет компаний со снижением расходов в НВВ от 10,1% до 20%);

– обязательные платежи в ПФ, ФСС, ФОМС – с 18% до 38% энергокомпаний (за счет компаний со снижением расходов в НВВ от 10,1% до 20%).

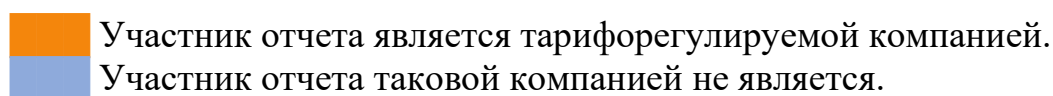
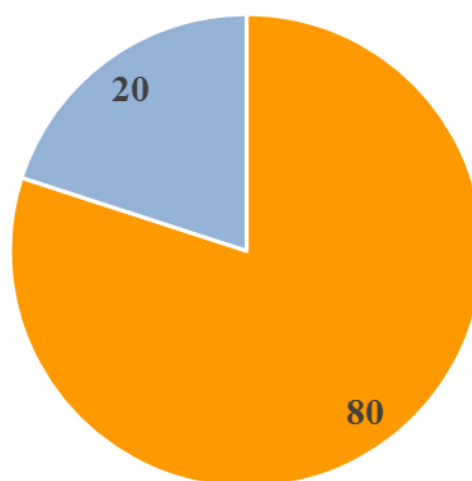
Наиболее проблемными расходами с точки зрения масштаба неучета в тарифах и увеличения доли компаний, по которым такие расходы были не учтены, стали:

– платежи в негосударственные пенсионные фонды, по которым прирост составил с 13% до 32% энергокомпаний, при этом 12 компаний сообщили о полном неучете таких затрат в тарифах;

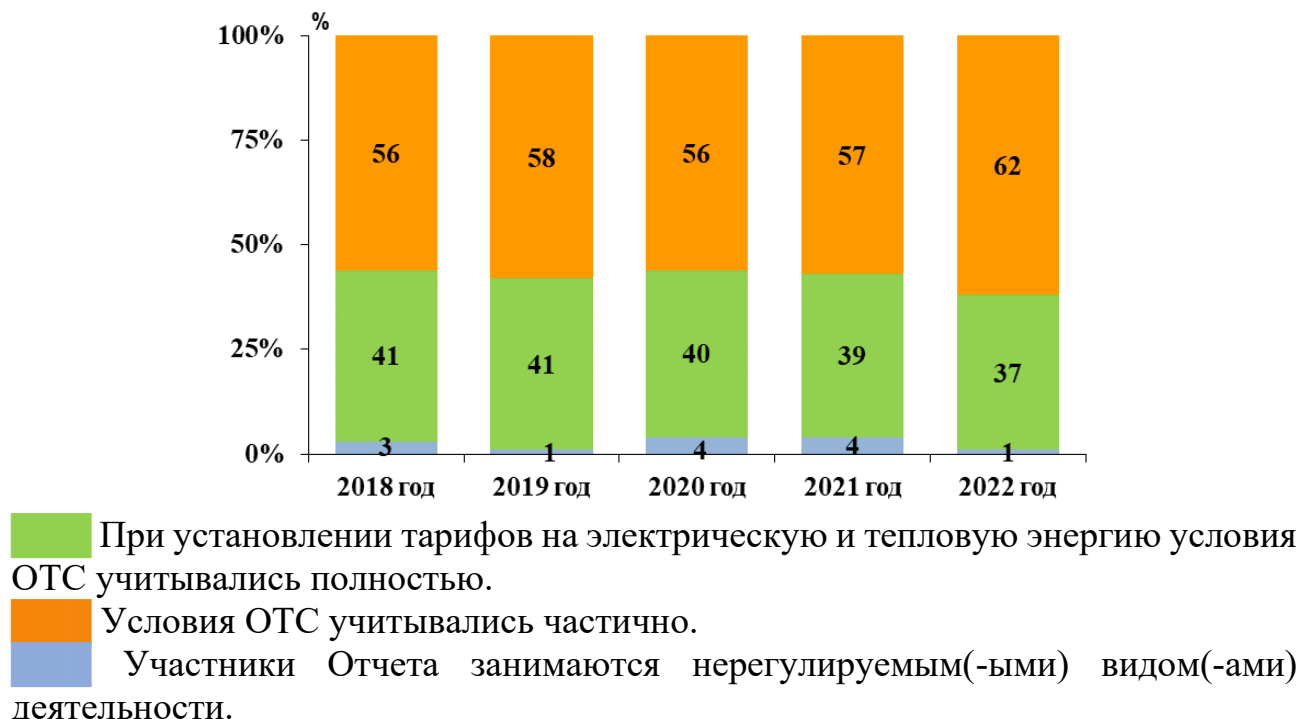
– платежи в фонды ДМС, соответственно, прирост – с 26% до 46% энергокомпаний и полный неучет в тарифах – 17 энергокомпаний.

На диаграммах 5.7.2 – 5.7.23 представлена детализация снижения расчетных размеров по видам затрат на персонал.

5.7.1. Информация о количестве тарифорегулируемых компаний среди всех Участников Отчета



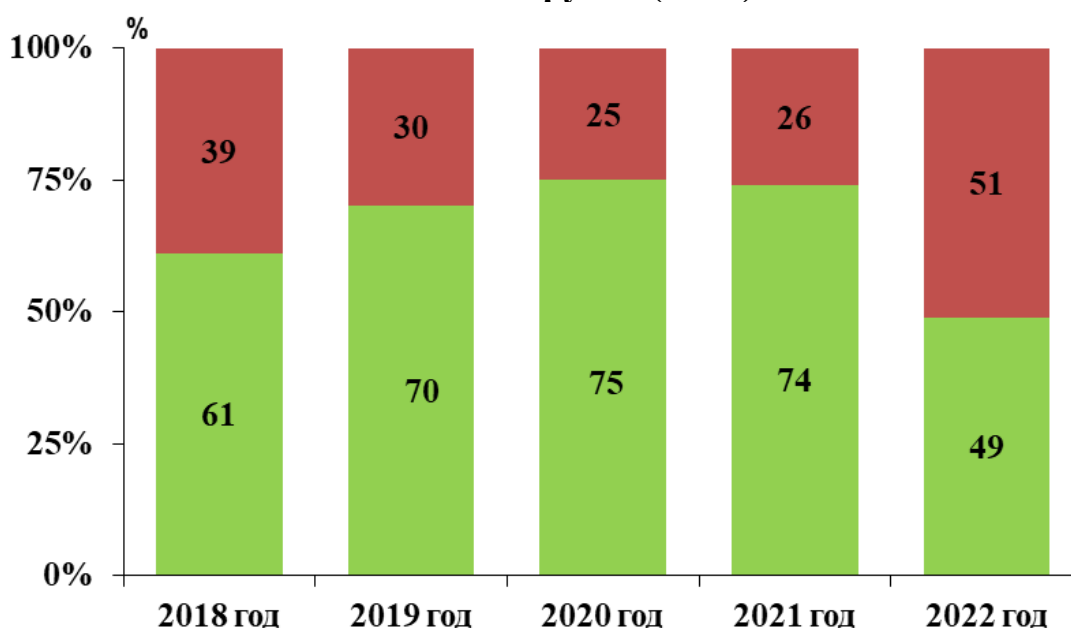
5.7.2. Информация об учете в отчетном году условий ОТС органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию при установлении тарифов



5.7.3. Информация об учете в отчетном году РЭК расчетного размера численности персонала, относительно заявленной при утверждении затрат на персонал в НВВ



5.7.4. Информация о снижении в отчетном году органами по регулированию тарифов (РЭК) расчетного размера тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (НВВ)



■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	4	2	2	3	2
1,1 – 10	10	7	8	8	15
10,1 – 20	9	3	2	4	4
Более 20	7	4	3	2	2
ВСЕГО:	30	16	15	17	23

Список РЭК, снизивших расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке более, чем на 20% (по информации Участников Отчета по итогам 2018 года)

Процент снижения	РЭК (местонахождение)	Участник Отчета
20% – 30%	1. Региональная энергетическая комиссия тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Ямало-Ненецкого автономного округа	1. МУП «СРЭС»
30 – 40%	1. Департамент топливно-энергетического комплекса и тарифного регулирования Вологодской области	1. Филиал «Вологдаэнерго» ПАО «МРСК Северо-Запада»
Более 40%	1. Министерство тарифного регулирования и энергетики Челябинской области; 2. Государственный комитет по ценам и тарифам Республики Крым; 3. Министерство энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Самарской области; 4. Министерство энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Самарской области; 5. Республиканская Служба по тарифам по Республике Бурятия.	1. АО «Горэлектросеть»; 2. ГУП РК «Крымэнерго»; 3. АО «Электросеть-Волга»; 4. ООО «Транзитэлектро»; 5. ООО «Энком».

Список РЭК, снизивших расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке более, чем на 20% (по информации Участников Отчета по итогам 2019 года)

Процент снижения	РЭК (местонахождение)	Участник Отчета
20% – 30%	1. Главное управление Карачаево-Черкесской Республики по тарифам и ценам; 2. Комитет тарифного регулирования Волгоградской области.	1. Филиал «Карачаево-Черкесский» ПАО «МРСК Северного Кавказа»; 2. АО «ВМЭС».
30 – 40%	1. Республиканская служба по тарифам Республики Дагестан; 2. Региональная Энергетическая Комиссия Кемеровской области.	1. АО «Дагестанская сетевая компания»; 2. Филиал «Кузбассэнерго – РЭС» ПАО «МРСК Сибири».

Список РЭК, снизивших расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке более, чем на 20% (по информации Участников Отчета по итогам 2020 года)

Процент снижения	РЭК (местонахождение)	Участник Отчета
30 – 40%	1. Комитет тарифного регулирования Волгоградской области; 2. Региональная Энергетическая Комиссия по ХМАО, ЯНАО, Тюменской области.	1. АО «ВМЭС»; 2. МУП «СРЭС».
Более 40%	Департамент цен и тарифов администрации Магаданской области	ПАО «Магаданэнерго»

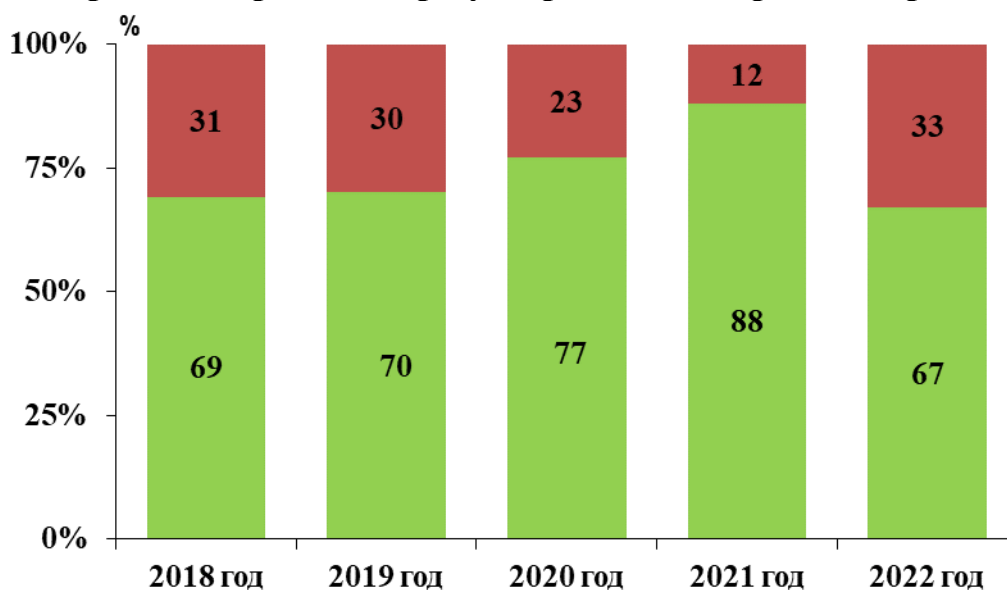
Список РЭК, снизивших расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке более, чем на 20% (по информации Участников Отчета по итогам 2021 года)

Процент снижения	РЭК (местонахождение)	Участник Отчета
20 – 30%	Государственный комитет по ценовой политике Республики Саха (Якутия)	АО «Вилуйская ГЭС-3»
Более 50%	Департамент цен и тарифов администрации Магаданской области	ПАО «Магаданэнерго»

Список РЭК, снизивших расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке более, чем на 20% (по информации Участников Отчета по итогам 2022 года)

Процент снижения	РЭК (местонахождение)	Участник Отчета
20 – 30%	Комитет тарифного регулирования Волгоградской области	Филиал «Вологдаэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
Более 50%	Департамент цен и тарифов администрации Магаданской области	ПАО «Магаданэнерго»

5.7.5. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы, при утверждении затрат на персонал в НВВ

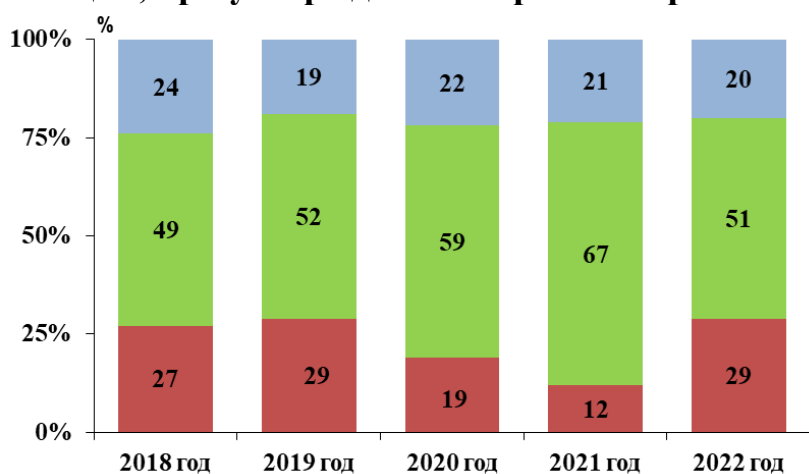


■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	3	-	1	1	3
1,1 – 10	7	5	6	2	7
10,1 – 20	10	6	3	1	4
Более 20	7	7	5	3	3
ВСЕГО:	27	18	15	7	17

5.7.6. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, при утверждении затрат на персонал в НВВ



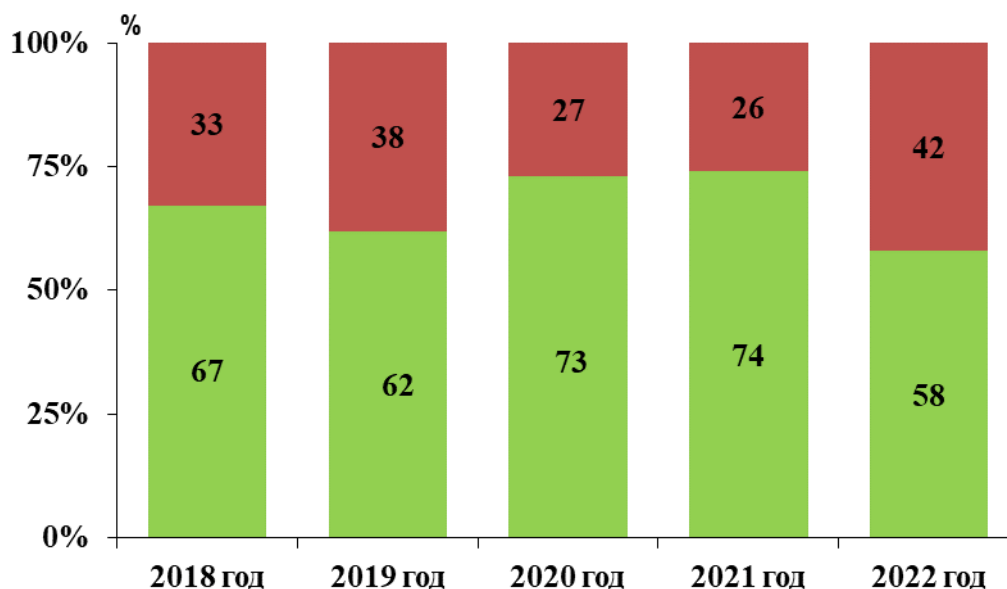
■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании не планировали доплаты стимулирующего характера, установленные непосредственно в организации.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	1	-	1	1	2
1,1 – 10	3	4	6	1	4
10,1 – 20	9	3	2	2	4
Более 20	4	7	7	2	2
ВСЕГО:	17	14	16	6	12

5.7.7. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ

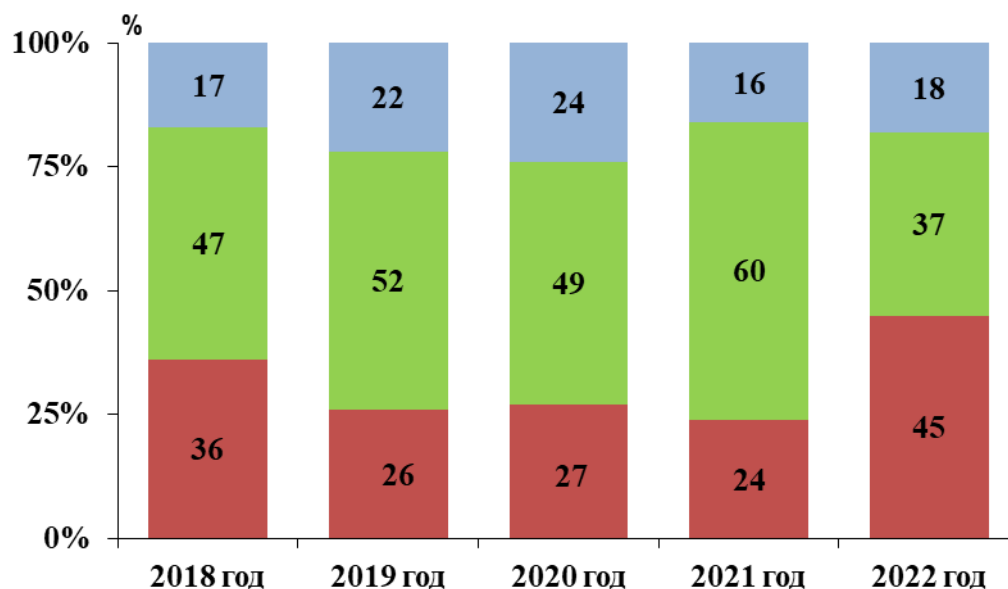


■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	-	1	1	3	3
1,1 – 10	4	5	6	3	5
10,1 – 20	12	7	2	1	4
Более 20	11	8	7	11	9
ВСЕГО:	27	21	16	18	21

5.7.8. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера вознаграждений по итогам года при утверждении затрат на персонал в НВВ



- Компании не планировались вознаграждения по итогам года.
- Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер вознаграждений по итогам года при утверждении затрат на персонал в НВВ.
- Компании, которым РЭК снизил расчетный размер премий вознаграждений по итогам года при утверждении затрат на персонал в НВВ.

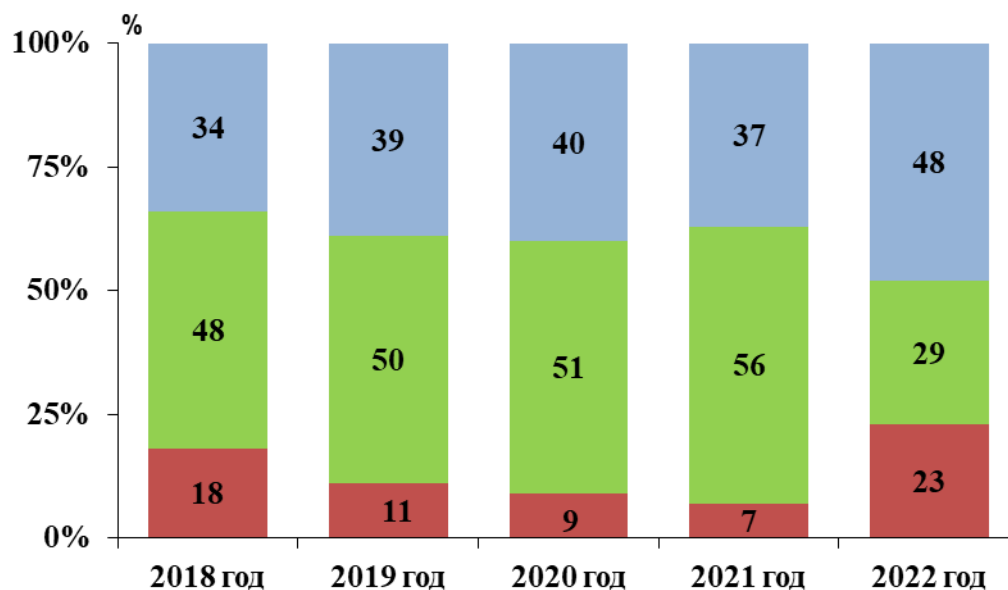
Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	1	-	1	-	3
1,1 – 10	1	1	3	2	5
10,1 – 20	4	1	-	4	7
Более 20	18	10	13	12	10
ВСЕГО:	24	12	17	18	25

5.7.9. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера вознаграждений за выслугу лет при утверждении затрат на персонал в НВВ



Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	2	-	1	2	2
1,1 – 10	5	4	5	2	5
10,1 – 20	8	4	3	3	4
Более 20	10	5	2	3	4
ВСЕГО:	25	13	11	10	15

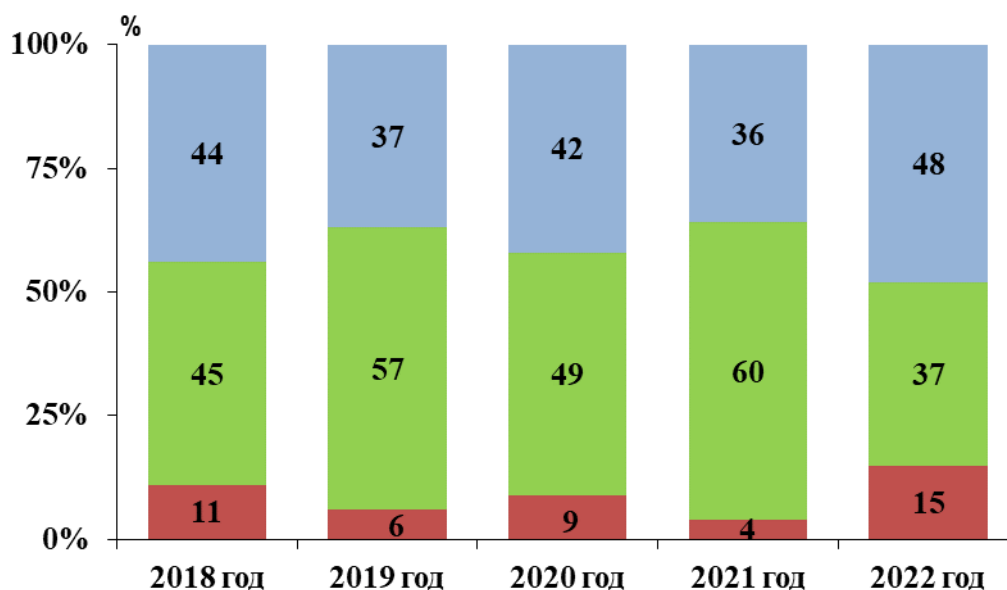
5.7.10. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера иных видов премирования при утверждении затрат на персонал в НВВ



- Компании не планировали иные виды вознаграждений.
- Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер иных видов вознаграждений при утверждении затрат на персонал в НВВ.
- Компании, которым РЭК снизил расчетный размер иных видов вознаграждений при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	1	-	1	1	2
1,1 – 10	2	-	-	-	3
10,1 – 20	4	1	1	-	1
Более 20	4	2	2	2	1
ВСЕГО:	11	3	4	3	8

5.7.11. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями при утверждении затрат на персонал в НВВ



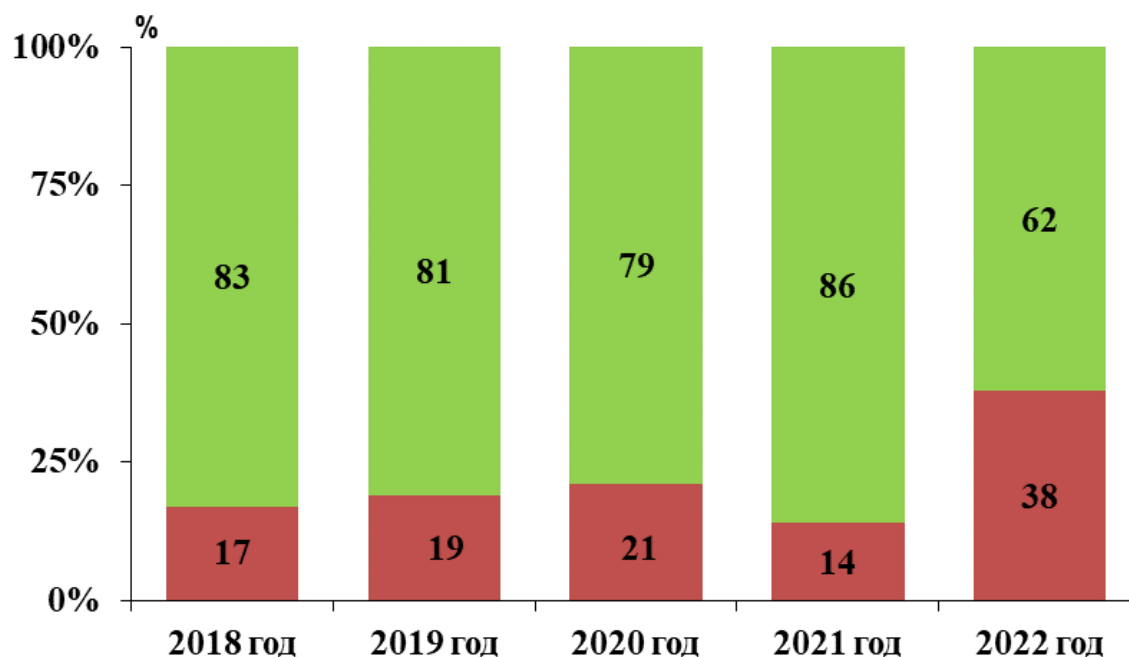
Компании не планировали выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	-	-	2	1	2
1,1 – 10	-	1	3	1	2
10,1 – 20	5	2	-	-	1
Более 20	2	-	1	-	-
ВСЕГО:	7	3	6	2	5

5.7.12. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера платежей по договорам ОМС при утверждении затрат на персонал в НВВ

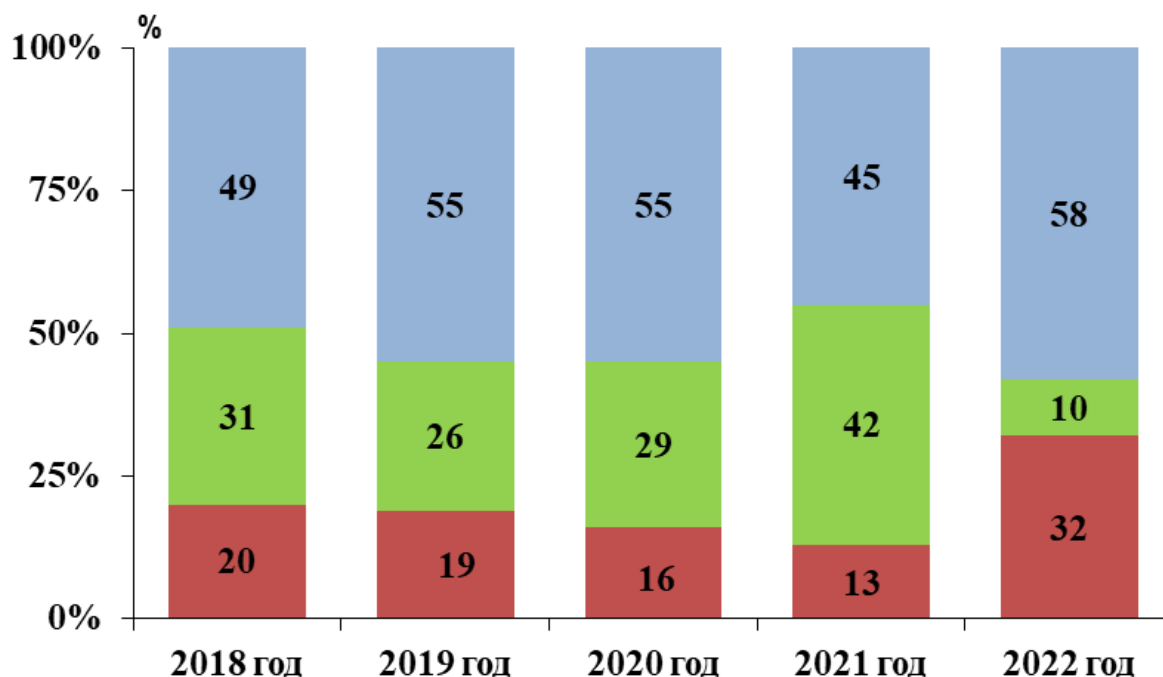


■ Компании, которым РЭК в отчетном году не снижал расчетный размер платежей по договорам ОМС при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер платежей по договорам ОМС. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	-	-	1	2	2
1,1 – 10	3	1	4	5	6
10,1 – 20	6	4	3	3	6
Более 20	1	2	4	1	3
ВСЕГО:	10	7	12	11	17

5.7.13. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера платежей в негосударственные пенсионные фонды при утверждении затрат на персонал в НБВ



Компании не планировали платежи в негосударственные пенсионные фонды.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер платежей в негосударственные пенсионные фонды при утверждении затрат на персонал в НБВ.

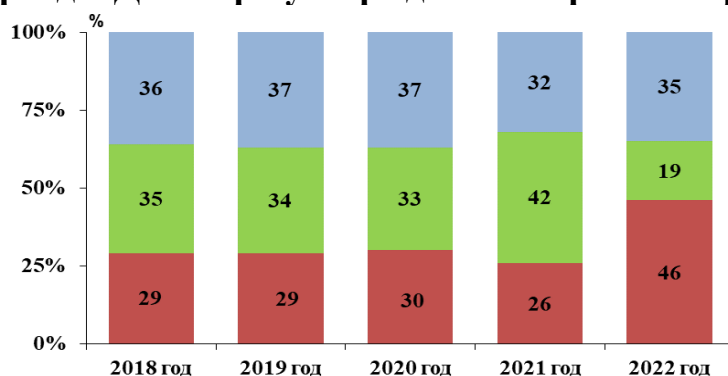
Компании, которым РЭК снизил расчетный размер платежей в негосударственные пенсионные фонды. при утверждении затрат на персонал в НБВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
10 – 20	1	1	-	-	2
20,1 – 90	-	1	2	1	-
100	16	9	8	6	12
ВСЕГО:	17	11	10	7	14

Список РЭК, снизивших на 100% расчетный размер платежей в негосударственные пенсионные фонды при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2022 года)

РЭК (местонахождение)	Наименование Участника Отчета
Региональная служба по тарифам и ценам Камчатского края	ПАО «Камчатскэнерго»
Департамент цен и тарифов Магаданской области	1. ПАО «Магаданэнерго»; 2. ПАО «Колымаэнерго»
Управление государственного регулирования цен и тарифов Амурской области	Филиал «Бурейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
Региональная энергетическая комиссия города Москвы	1. ПАО «Россети Московский регион» 2. ПАО «Россети Центр»
Агентство по тарифам и ценам Архангельской области	Филиал «Архэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
Комитет Республики Коми по тарифам	Филиал ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми
Комитет по тарифам и энергетике Псковской области	Филиал «Псковэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
Региональная служба по тарифам Нижегородской области	ПАО «Россети Центр и Приволжье»
Региональная энергетическая комиссия Сахалинской области	ПАО «Сахалинэнерго»
Департамент тарифного регулирования Томской области	ПАО «Томская распределительная компания»

5.7.12. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в НВВ



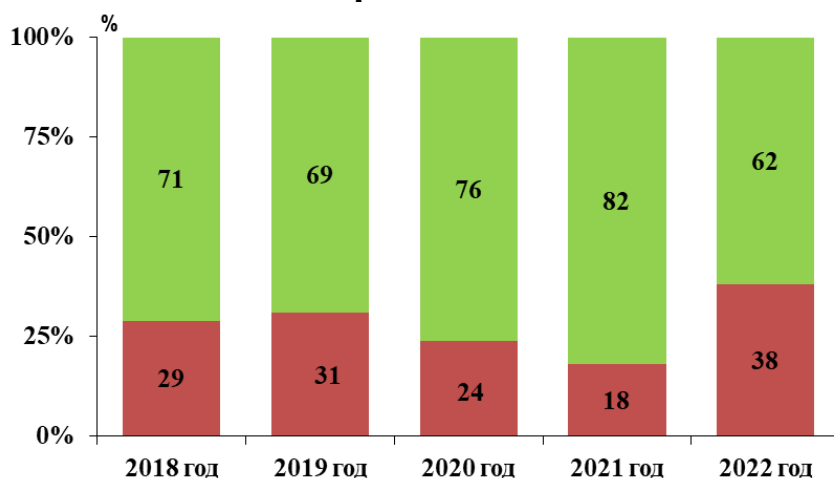
- Компании не планировали платежи в фонды ДМС.
- Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в НВВ.
- Компании, которым РЭК снизил расчетный размер платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 6	-	1	1	1	1
10 – 75	3	4	3	4	2
100	11	14	15	14	17
ВСЕГО:	14	19	19	19	20

Список РЭК, снизивших на 100% расчетный размер платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2022 года)

РЭК (местонахождение)	Наименование Участника Отчета
Государственный Комитет по ценовой политике Республики Саха - ГКЦ РС (Я)	АО «Вилуйская ГЭС-3»
Управление государственного регулирования цен и тарифов Амурской области	Филиал «Бурейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
Комитет тарифного регулирования Волгоградской области	1. ООО «Волгаэнергосеть-СНТ» 2. АО «ВМЭС»
Региональная служба по тарифам и ценам Камчатского края	ПАО «Камчатскэнерго»
Департамент цен и тарифов г. Магадан	1. ПАО «Колымаэнерго» 2. ПАО «Магаданэнерго»
Комитет Республики Коми по тарифам	Филиал ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми
Комитет по тарифам и энергетике Псковской области	Филиал «Псковэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
Региональная энергетическая комиссия Омской области	Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
Департамент тарифного регулирования Томской области	ПАО «Томская распределительная компания»
Республиканская служба по тарифам Республики Дагестан	Филиал «Дагэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ»
Региональная энергетическая комиссия города Москвы	1. ПАО «Россети Московский регион» 2. ПАО «Россети Центр»
Региональная служба по тарифам Нижегородской области	ПАО «Россети Центр и Приволжье»
Агентство по тарифам и ценам Архангельской области	Филиал «Архэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
Региональная энергетическая комиссия Республики Мордовия	АО ТФ «Ватт»

5.7.14. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера обязательных платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в НВВ



Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер обязательных платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

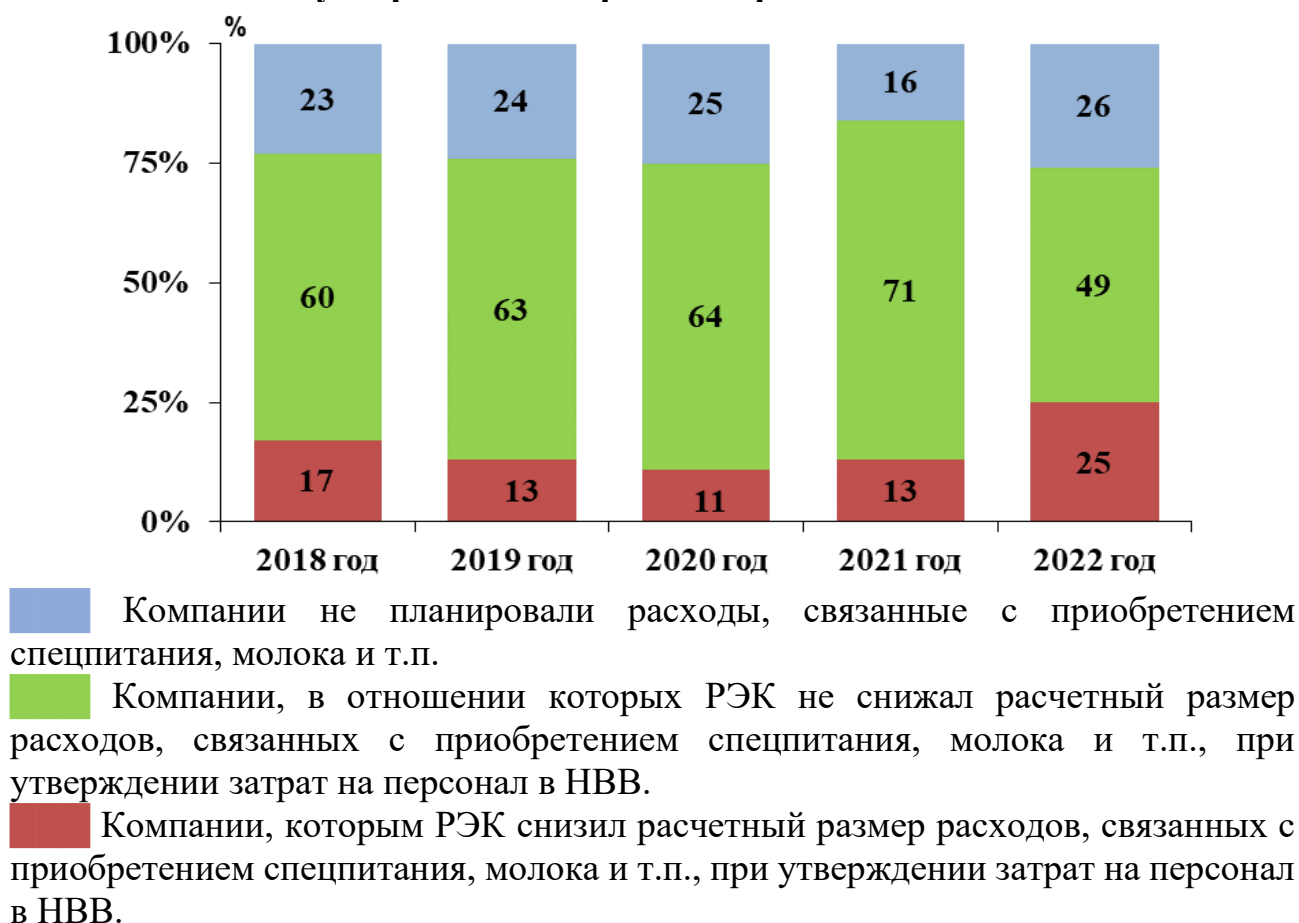
Компании, которым РЭК снизил расчетный размер обязательных платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,4 – 1	1	-	1	2	2
1,1 – 10	7	6	8	5	6
10,1 – 20	8	8	4	3	6
Более 20	5	4	3	1	3
ВСЕГО:	21	18	16	11	17

Список РЭК, снизивших более, чем на 20% расчетный размер платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2022 года)

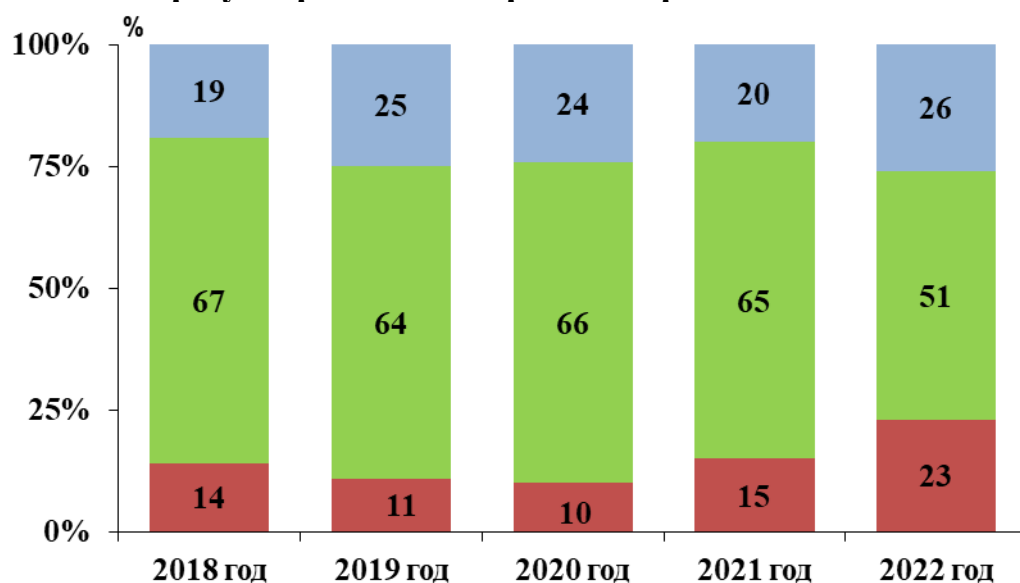
РЭК (местонахождение)	Наименование Участника Отчета
Региональная энергетическая комиссия Омской области	Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
Государственный Комитет по ценовой политике Республики Саха - ГКЦ РС (Я)	АО «Вилуйская ГЭС-3»
Региональная энергетическая комиссия Республики Мордовия	АО ТФ «Ватт»

5.7.15. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, связанных с приобретением спецпитания, молока и т.п., при утверждении затрат на персонал в НВВ



Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 10	5	2	2	2	6
10,1 – 20	2	2	-	-	1
Более 20	8	4	5	6	1
ВСЕГО:	15	8	7	8	8

5.7.16. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, при утверждении затрат на персонал в НВВ



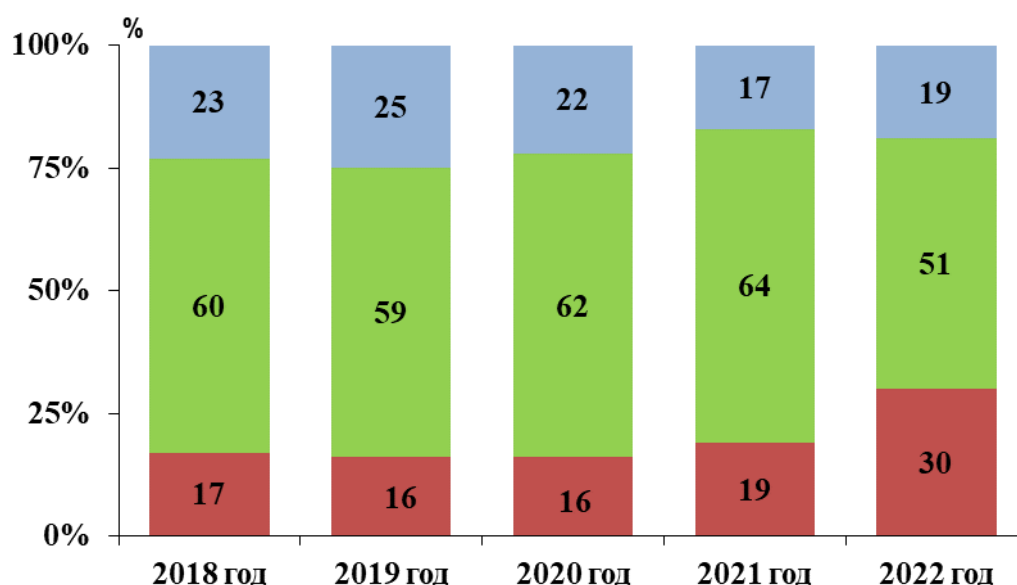
Компании не планировали расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	1	1	1	1	2
1,1 – 10	1	1	1	-	4
10,1 – 40	3	1	1	4	1
40,1 – 70	2	2	1	2	-
Более 70	3	2	3	4	3
ВСЕГО:	10	7	7	11	10

5.7.17. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, направленных на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, при утверждении затрат на персонал в НВВ



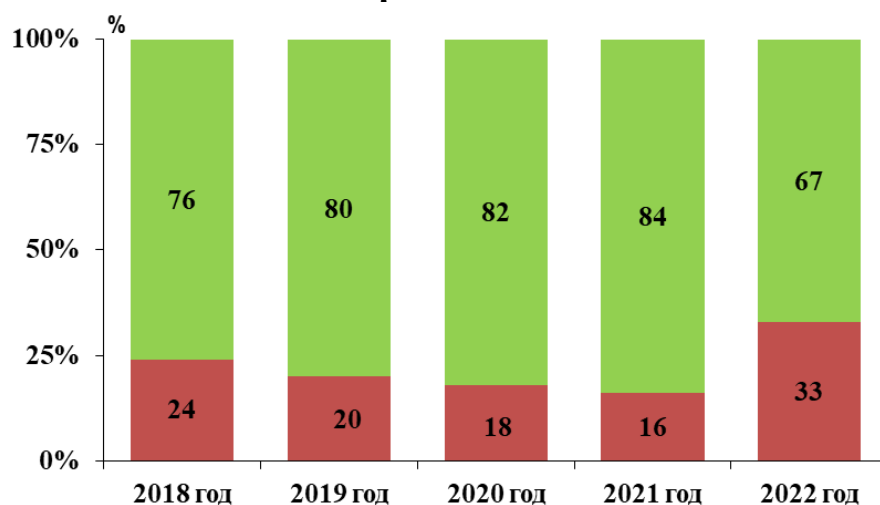
■ Компании не планировали расходы, направленные на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение.

■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов, направленных на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, направленных на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	-	-	1	1	2
1,1 – 20	2	2	2	2	6
Более 20	10	6	8	8	4
ВСЕГО:	12	8	11	11	12

5.7.18. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в НВВ



■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в НВВ.

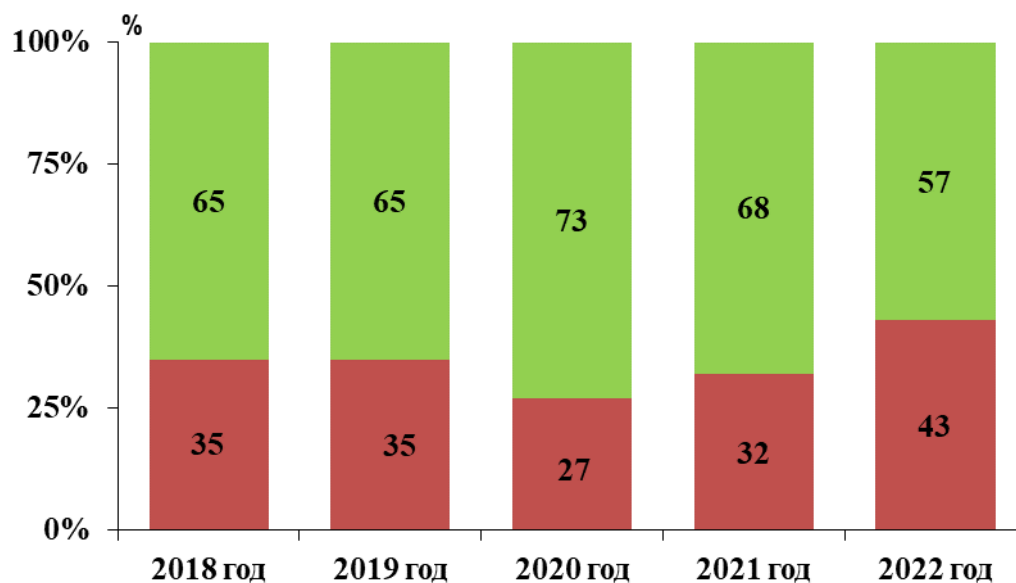
■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	1	1	1	1	2
1,1 – 10	4	4	6	1	5
10,1 – 20	2	1	-	1	-
20,1 – 70	9	3	3	3	5
70,1 – 100	4	2	2	4	2
ВСЕГО:	20	11	12	10	14

Список РЭК, снизивших более, чем на 70% расчетный размер платежей на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2021 года)

РЭК (местонахождение)	Наименование Участника Отчета
	АО «СО ЕЭС»
Федеральная антимонопольная служба России, Государственный Комитет по ценовой политике Республики Саха - ГКЦ РС (Я)	АО «Вилуйская ГЭС-3»

5.7.19. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ

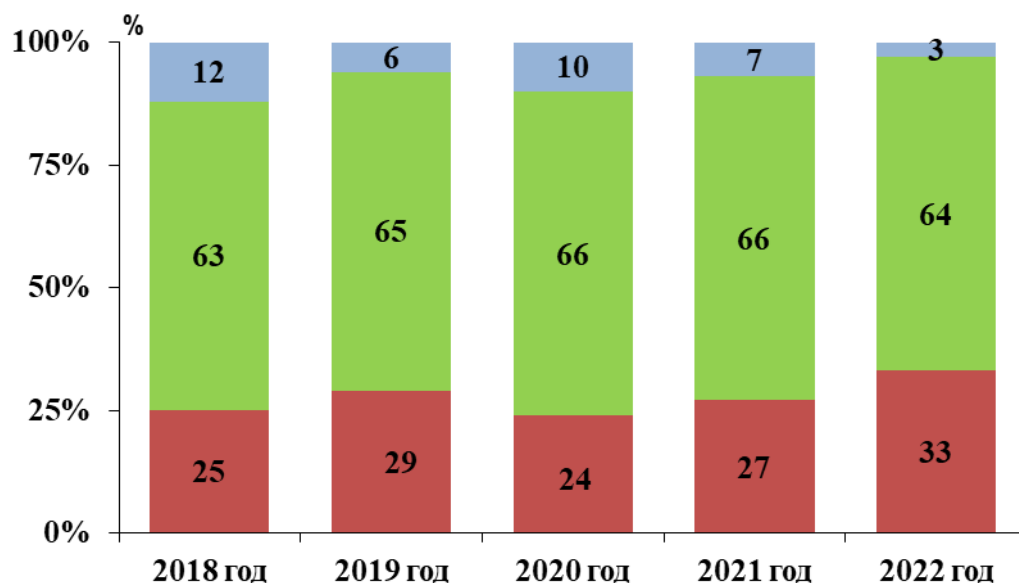


■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	3	1	1	1	3
1,1 – 10	5	2	5	6	7
10,1 – 20	3	3	2	2	1
Более 20	16	11	14	12	9
ВСЕГО:	27	17	22	21	20

5.7.20. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при утверждении затрат на персонал в НВВ



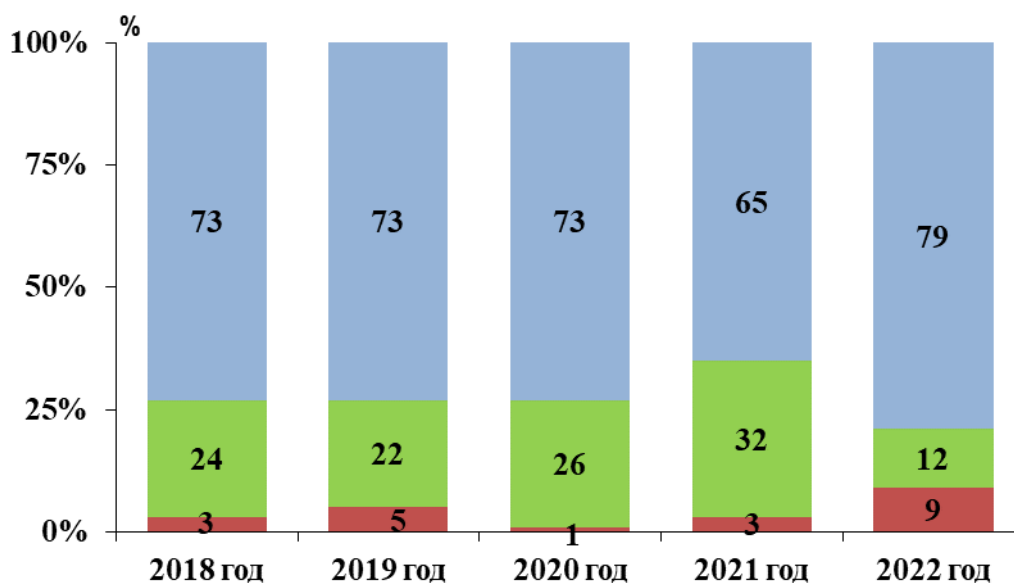
Компании не планировали расходы, направленные на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	1	2	1	1	2
1,1 – 10	23	1	1	2	2
10,1 – 20	2	3	3	3	3
Более 20	18	8	9	11	4
ВСЕГО:	24	14	14	17	11

5.7.21. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, направленных на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, при утверждении затрат на персонал в НВВ



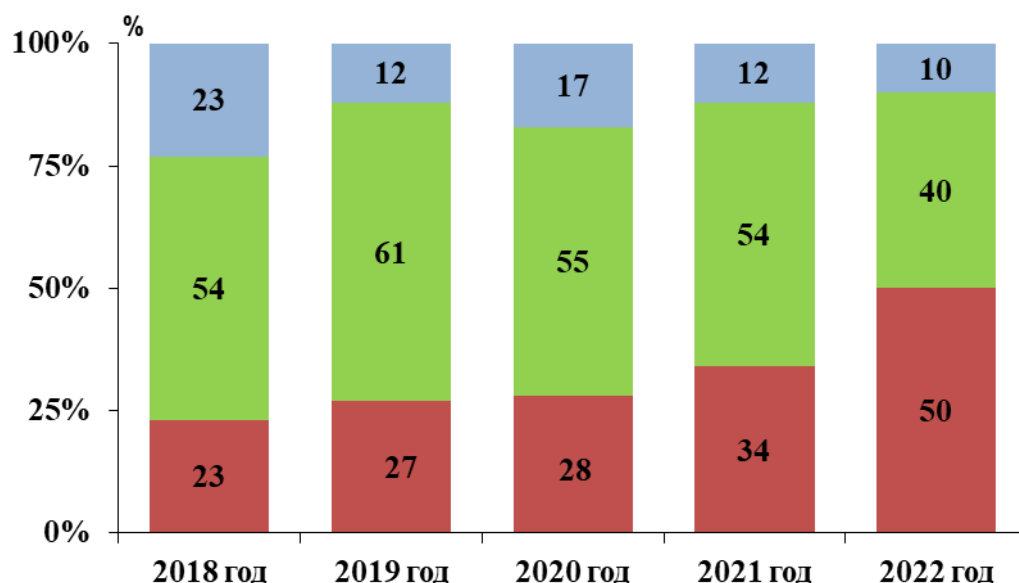
■ Компании не планировали расходы, направленные на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья.

■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов, направленных на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, направленных на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Размер снижения (%)	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,1 – 1	1	2	1	1	4
1,1 – 10	1	1	-	1	2
10,1 – 20	-	-	-	1	2
Более 20	1	2	-	-	1
ВСЕГО:	3	5	1	3	9

5.7.22. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, направленных на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике, при утверждении затрат на персонал в НВВ



■ Компаниями не планировались расходы, направленные на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике.

■ Компании, которым РЭК не снижал расчетный размер расходов, направленных на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, направленных на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике.

Размер снижения (%):	Количество Участников Отчета:				
	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
0,4 – 1	-	-	1	2	2
1,1 – 10	3	1	2	3	4
10,1 – 20	2	1	1	3	5
Более 20	17	13	13	14	11
ВСЕГО:	22	15	17	22	22

5.7.23. Информация об управлении издержками в отчетном году



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

5.8.1. Информация о выполнении условий ОТС работодателями как стороной социального партнерства организации

Практически все Участники Отчета подтвердили соблюдение прав профсоюзных организаций в полном объеме и невмешательство в их деятельность в случае, если она не противоречила законодательству РФ.

Также почти 100% респондентов сообщили об отсутствии жалоб (обращений) или предписаний, связанных с нарушением прав профсоюза, что является индикатором высокого уровня развития социального партнерства в энергокомпаниях.

Доля респондентов, производивших бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной

организации увеличилось по сравнению с предыдущим годом на 6 п.п. и составило в 2022 году 90%.

По сравнению с 2021 годом существенно (на 6 п.п.) увеличилась и составила 84% доля Участников Отчета, производивших отчисления не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. В первую очередь такой рост связан с отменой «ковидных» ограничений. При этом в отчетном периоде выделение средств на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий преимущественно производилось путем перечисления денежных средств на счет первичной профсоюзной организации (почти 80% Участников), другие 20% Участников оплачивали мероприятия самостоятельно, еще 4% использовали смешанные варианты оплаты.

Три четверти респондентов сообщили о предоставлении в первичную профсоюзную организацию информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, также 86% Участников сообщили об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием действующего в организации коллективного договора, что иллюстрирует достаточно высокую степень информационной открытости работодателей в рамках социального диалога.

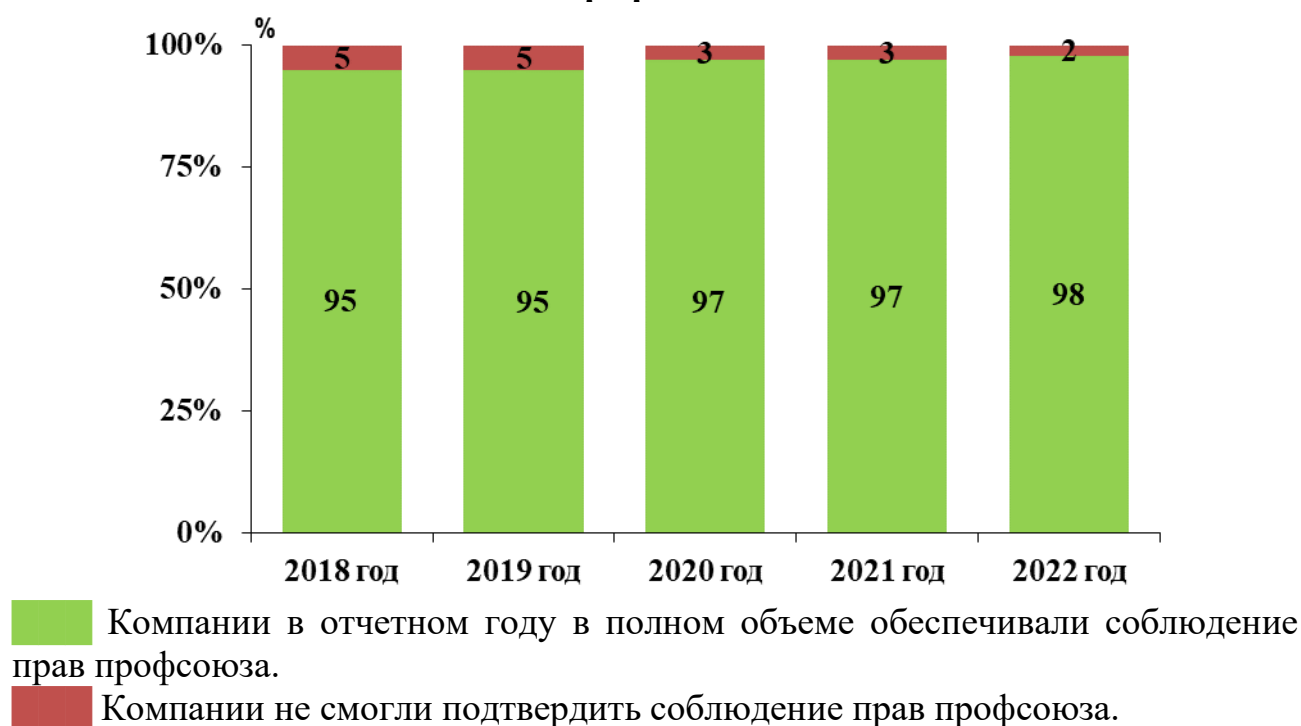
Неизменно высоким (77%) в отчетном периоде остался процент Участников, предоставлявших профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы или профсоюзной учебы (от 4 до 104 часов в квартал).

В 2022 году продолжился рост доли Участников, у которых действовало положение о премировании освобожденных профсоюзных работников (до 35%), при этом только в 4% случаев указанное положение утверждалось работодателем самостоятельно, а в 96% случаев положение являлось приложением к коллективному договору, утверждалось по согласованию или с учетом мнения

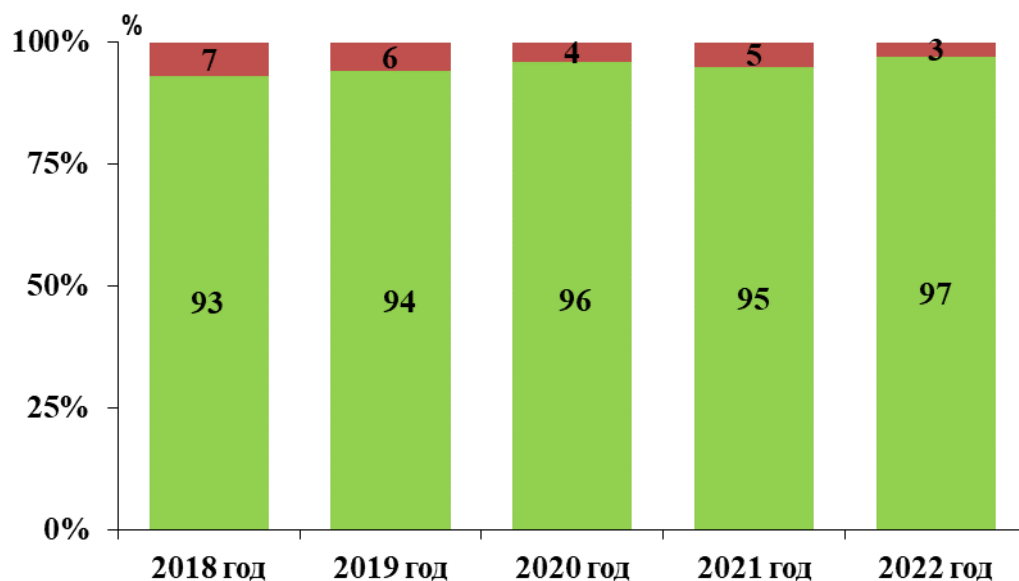
профсоюзной организации. Также почти четверть респондентов устанавливали критерии премирования профсоюзных работников так, как это предусмотрено ОТС. Устанавливаемые критерии преимущественно связаны с социально-трудовыми отношениями, социальным партнерством и производственной деятельностью.

Таким образом возможно констатировать сохранение преемственности в ответственном отношении работодателей к выполнению своих обязательств, зафиксированных в новом ОТС, и высокую степень выполнения указанных обязательств.

5.8.1.1. Информация о соблюдении работодателями в отчетном году установленных законодательством Российской Федерации и ОТС прав профсоюза



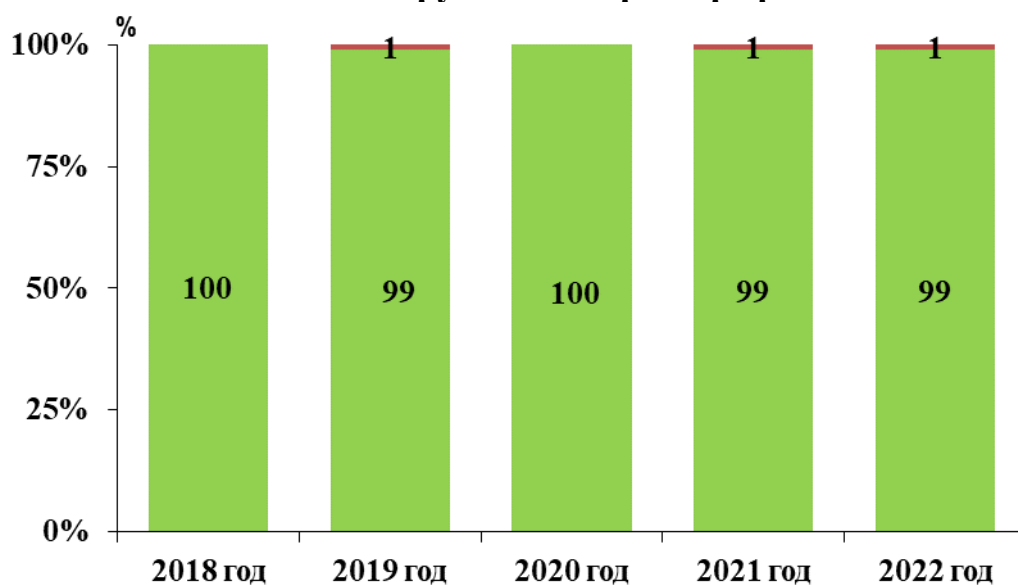
5.8.1.2. Информация об обеспечении в отчетном периоде невмешательства работодателей в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречила положениям законодательства РФ:



■ Компании в отчетном году обеспечивали невмешательство в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречила положениям законодательства РФ.

■ Компании не смогли подтвердить данную информацию.

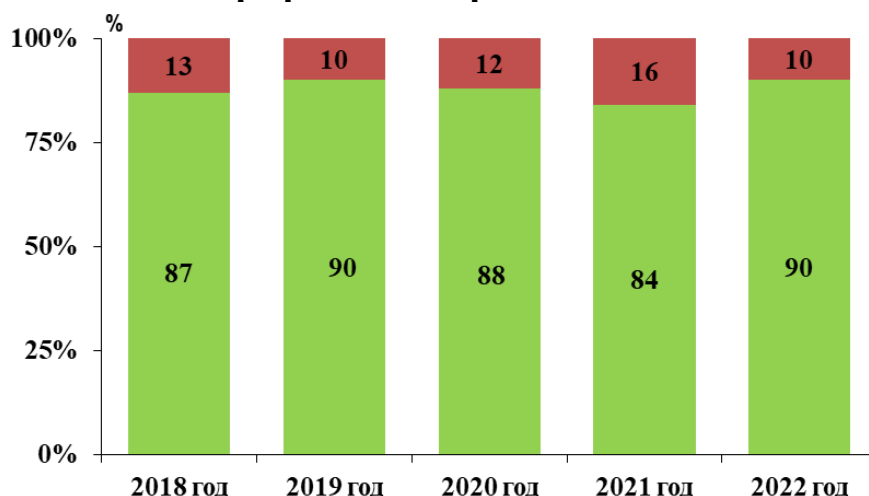
5.8.1.3. Информация о жалобах (обращениях), предписаниях, связанных с нарушением прав профсоюза



■ В отчетном году отсутствовали жалобы (обращения), предписания, связанные с нарушением прав профсоюза.

■ В отчетном году имели место жалобы (обращения), предписания, связанные с нарушением прав профсоюза.

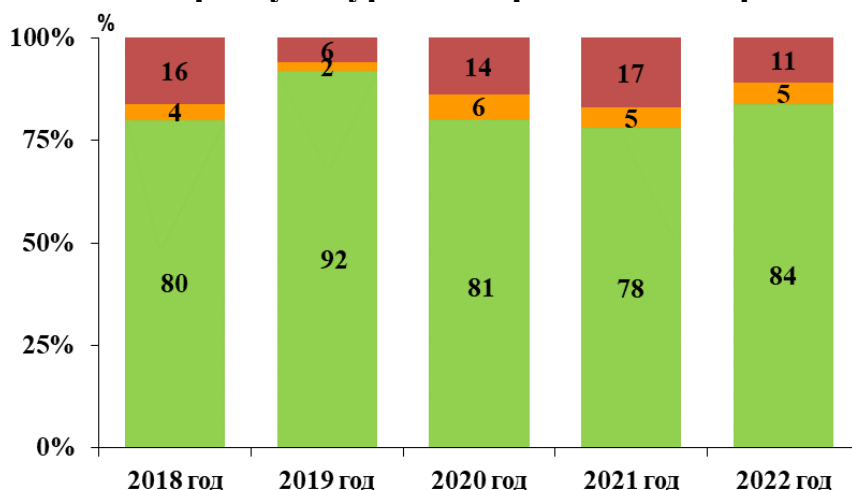
5.8.1.4. Сведения о бесплатном перечислении в отчетном году денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации:



Компании производили бесплатное перечисление в отчетном году денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации.

Компании такие перечисления не производили (в т.ч. по причине отсутствия ППО).

5.8.1.5. Информация о выделении в отчетном периоде денежных средств в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы:

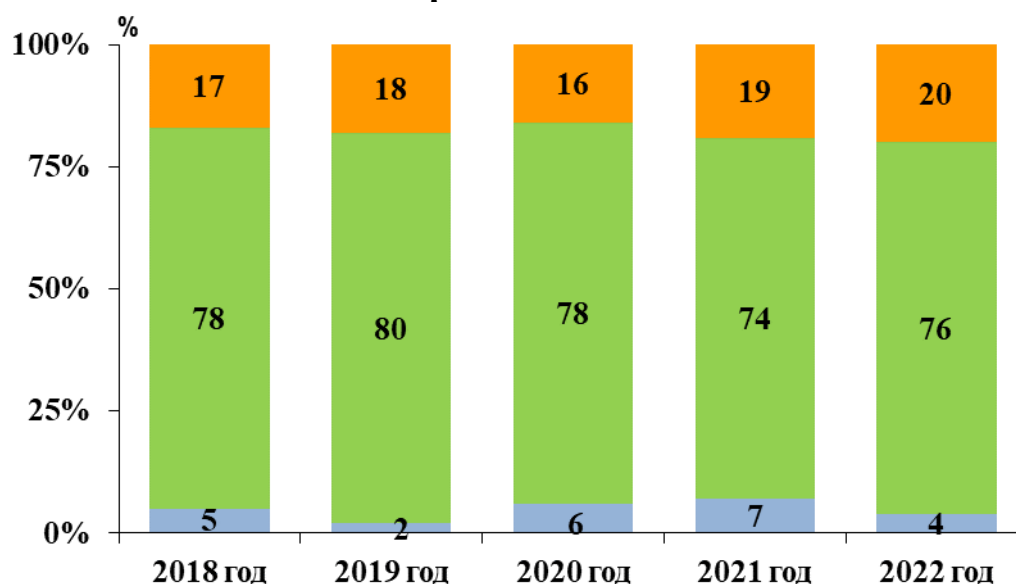


Компаниями в отчетном году производились отчисления не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы (0,3 – 0,8% от ФОТ).

Компаниями производились отчисления, но в меньшем размере в отчетном году из-за недостаточного финансирования (0,1 – 0,15% от ФОТ).

Компаниями такие отчисления не производились, в т.ч. из-за неутверждения данной статьи в тарифах, а также отсутствия финансовой возможности.

Информация о порядке выделения средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы организации



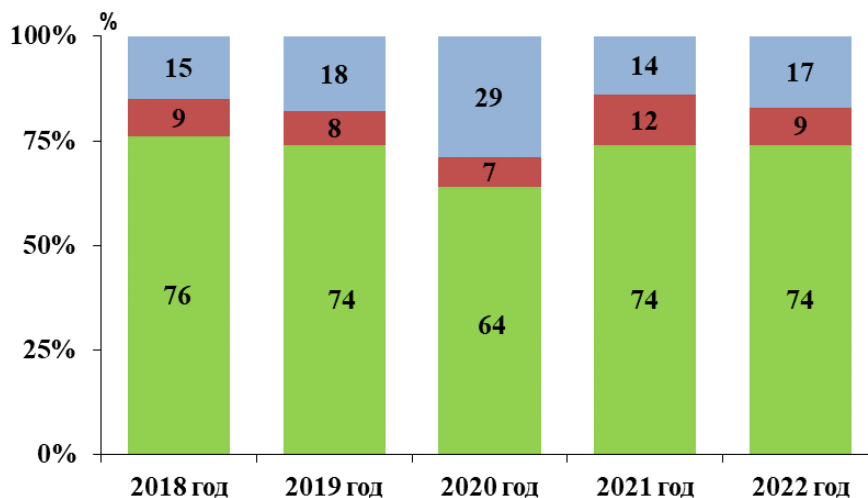
■ Компании перечисляли денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

■ Компании самостоятельно оплачивали данные мероприятия.

■ Компании применяли иной порядок:

- *работодатель частично оплачивает мероприятия самостоятельно, частично перечисляет денежные средства на расчетный счет профсоюзного комитета;*
- *применяются оба указанных порядка выделения средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.*

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

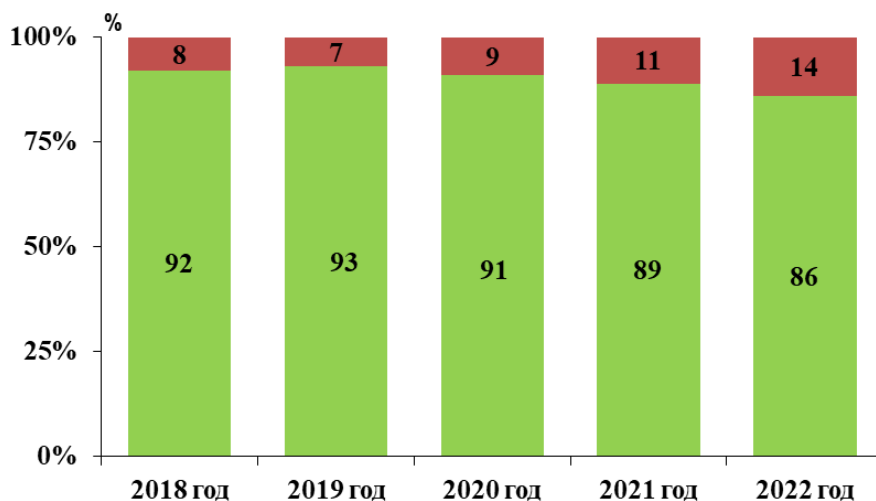


Компании предоставляли в отчетном году первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

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

Компании не предоставляли такой информации по иным причинам.

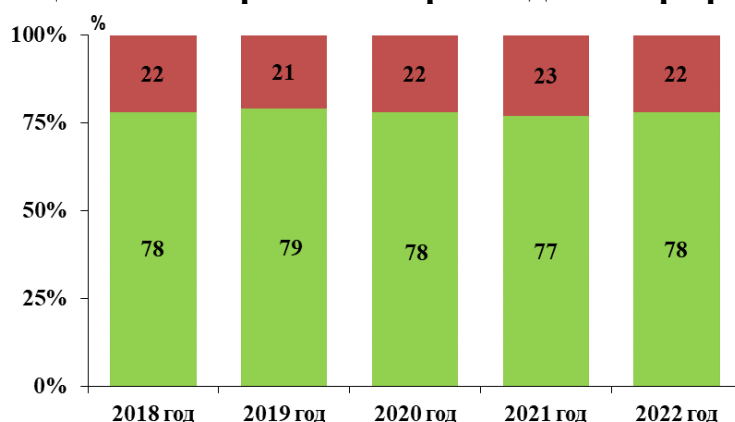
5.8.1.7. Сведения об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием действующего в организации коллективного договора:



Компании оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора.

Компании такого содействия не оказывали.

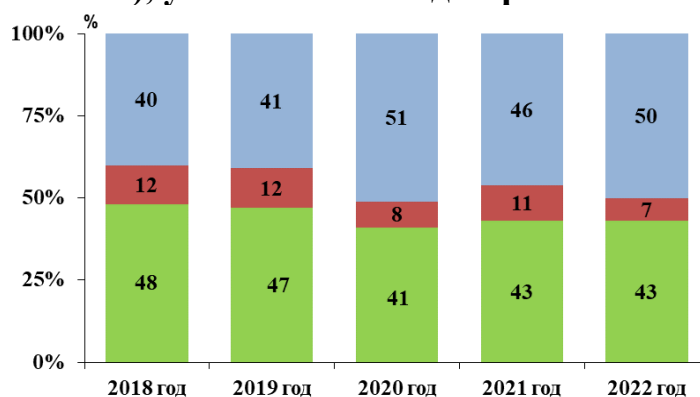
5.8.1.8. Сведения о предоставлении профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, в том числе уполномоченным лицам по охране труда, свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы:



Да Компании предоставляли профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы (в количестве от 4 до 104 часов в квартал).

Нет Компании не предоставляли такого времени ввиду отсутствия профсоюза либо незакрепления данного положения в коллективном договоре.

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

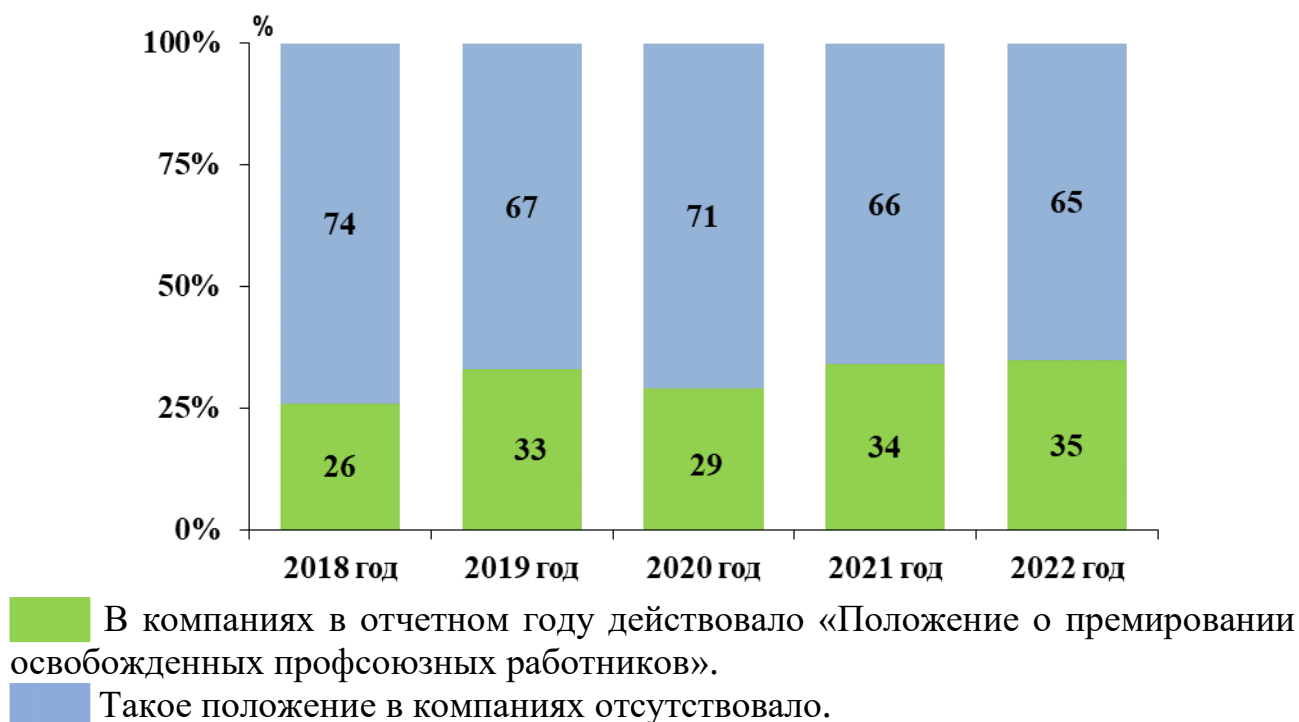


Да Компании распространяли на освобожденных профсоюзных работников льготы все виды премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организации.

Нет В компаниях отсутствовали работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации.

Не применимо Компании не выполняли данный пункт ОТС по иным причинам.

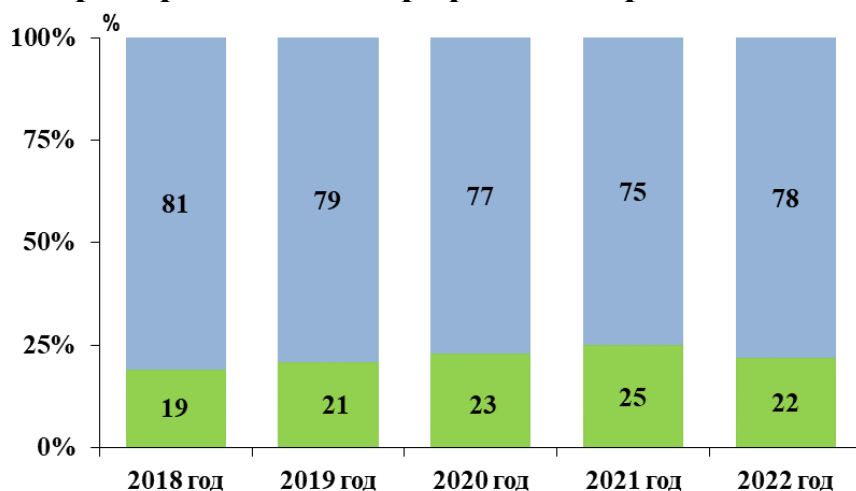
5.8.1.9.а. Информация о наличии «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников»



5.8.1.9.б. Информация о порядке принятия «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников» (из числа работодателей, имеющих такие положения):



5.8.1.9.в. Информация об установлении в отчетном году критериев премирования для профсоюзных работников

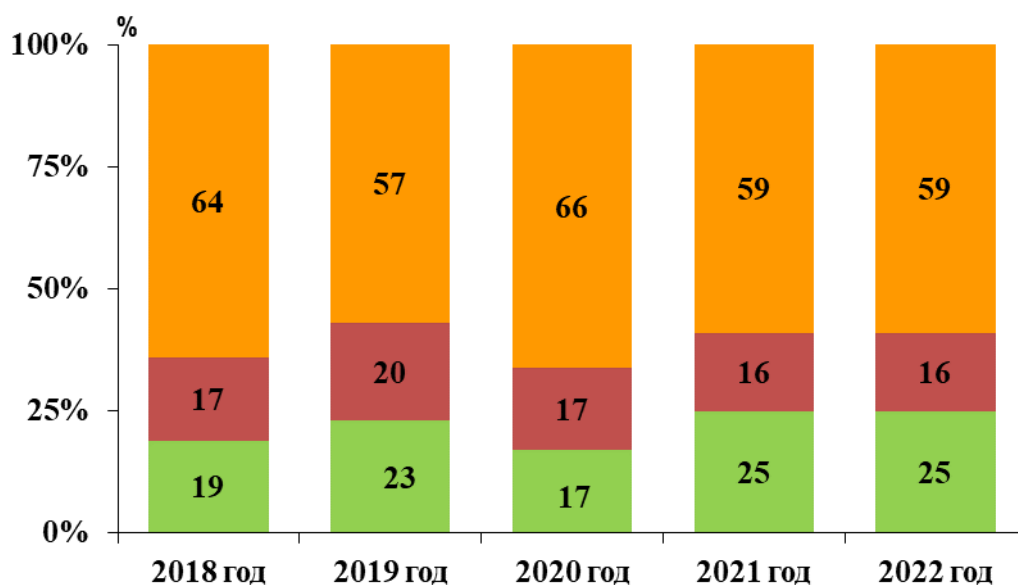


Компаниями не были установлены КПА для профсоюзных работников.
 В компаниях были установлены КПА для профсоюзных работников, в том числе по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением условий Коллективного договора;
- участие в разработке и заключении Коллективного договора, принятие иных ЛНА;
- отсутствие инцидентов производственного травматизма и аварий;
- отсутствие напряженной обстановки и коллективных действий в Обществе;
- участие в проверках РЭС совместно с УПБиПК;
- участие в комиссии по проверке надлежащего санитарно-гигиенического состояния в зданиях и помещениях;
- выполнение ежемесячного плана мероприятий по спортивно-оздоровительной работе социальной и культурно-массовой работе, организации соревнований;
- выполнение планов поездок по ПО и РЭС;
- эффективность работы с персоналом;
- невы превышение планового фонда по оплате труда по бизнес-плану;
- своевременное перечисление профвзносов;
- организация работы по выполнению решений конференций ППО, Президиума, Теркома и решений вышестоящих профсоюзных органов;
- своевременное представление текущих сведений, финансовой и статистической отчетности в установленные сроки;
- выполнение дополнительного задания по снижению потерь;
- выполнение установленных задач ППО по развитию и совершенствованию социального партнерства и конструктивного сотрудничества;

- организация и проведение мероприятий, способствующих работникам вести здоровый образ жизни;
- соблюдение лимита подконтрольных операционных расходов;
- участие в разработке и реализации мероприятий по росту производительности труда;
- эффективность работы на ОРЭМ;
- эффективность реализации инвестиционных проектов;
- численность персонала, занятого в основной деятельности на 1 МВт установленной мощности;
- рентабельность акционерного капитала (ROE);
- снижение операционных расходов (затрат);
- соблюдение установленной доли закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства.

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

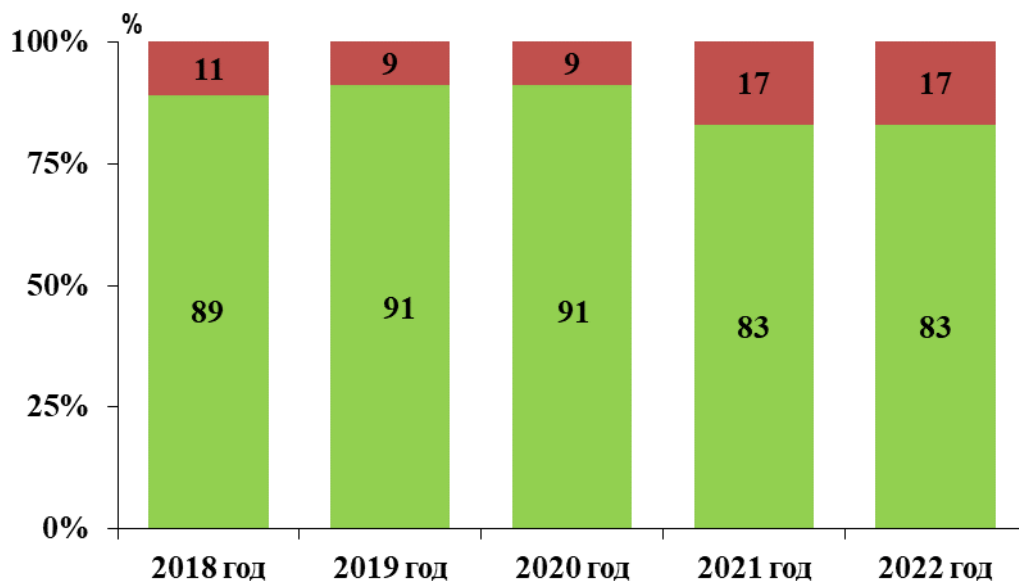


Компании предоставляли прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий.

Отсутствовали факты возвращения работников, освобожденных от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП.

Компании ответили отрицательно по иным причинам.

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



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

Компании такой доступ не обеспечивали.

5.8.2. Информация о выполнении условий ОТС профсоюзными организациями как стороной социального партнерства

В отчетном периоде профсоюзные организации продолжили оказывать содействие работодателям в реализации социально-ответственной политики, в т.ч. посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников. Основными направлениями содействия стали: организация и проведение оздоровительных, профилактических мероприятий, предупреждение несчастных случаев (45%), поддержка ветеранов и пенсионеров организаций (33%), формирование нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании (14%), управление издержками (2%) и ряд других направлений (6%).

При этом все профсоюзные организации, получившие от работодателя в соответствии с п. 9.4.5 ОТС средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, предоставили работодателям в 2022 году отчеты о расходовании указанных средств.

Более половины Участников Отчета (59%) заявили о том, что профсоюзные организации предпринимали усилия по развитию трудовой инициативы и соревнования среди работников.

Так же, как и в предыдущем году, в отчетном году по информации энергокомпаний отсутствовали случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность энергокомпаний, а также случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена ими от работодателя.

В отчетном году незначительно снизилась доля энергетических компаний, в которых профсоюзные организации предоставляют работодателям сведения о составе выборных органов первичной профсоюзной организации, численности и персональном составе членов профсоюза и о принятых решениях в сфере социального партнерства (82%).

Очень существенной (свыше 80%) осталась доля энергокомпаний, где профсоюзная организация нацеливала работников на достижение стратегических целей, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах, а также предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров. В то же время, в отчетном году продолжилось снижение доли энергокомпаний, где профсоюзная организация проводит мероприятия, направленные на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте (с 75% в 2018 году до 59% в 2022 году).

На примерно постоянном уровне (72%) продолжила оставаться доля Участников Отчета, где профсоюзная организация содействовала реализации социальных программ. Однако содействие ветеранским организациям и советам

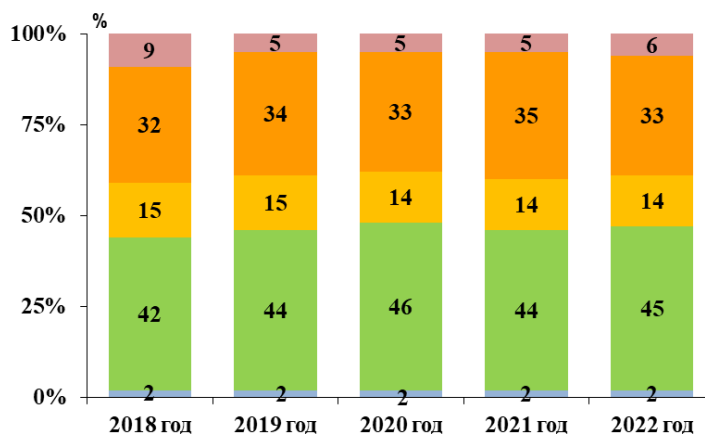
молодых специалистов со стороны профсоюзных организаций, как и годом ранее, оказывалось лишь в 65% энергокомпаний, аналогично, сведения об участии профсоюза в организации похорон и ветеранов работников представили 60% респондентов.

В отчетном году не было случаев побуждения работников со стороны первичной профсоюзной организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста), а более четверти организаций (27%) сообщили о том, что профсоюзная организация принимала меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров (в 72% случаев такие меры не требовались), во многом благодаря чему только у 2% Участников Отчета в отчетном периоде зафиксированы коллективные трудовые споры, а в суд за защитой своих прав работник обратился только в 1% от общего количества Участников.

На невысоком уровне (21%) продолжило оставаться содействие профсоюзов в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Участников Отчета (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских осмотров и т.п.). Указанное направление имеет явный потенциал для развития сторонами социального партнерства в дальнейшем.

В целом возможно констатировать высокий уровень выполнения профсоюзной стороной своих обязательств, предусмотренных ОТС, и ее активное вовлечение в мероприятия, реализуемые в энергокомпаниях по отношению к работникам.

5.8.2.1. Информация о направлениях деятельности в отчетном году, по которым территориальные и первичные профсоюзные организации оказывали содействие работодателю (в т.ч. посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников), (респондентам предоставлялась возможность выбрать несколько вариантов ответа):



Оздоровительные мероприятия, направленные на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

Программы управления издержками.

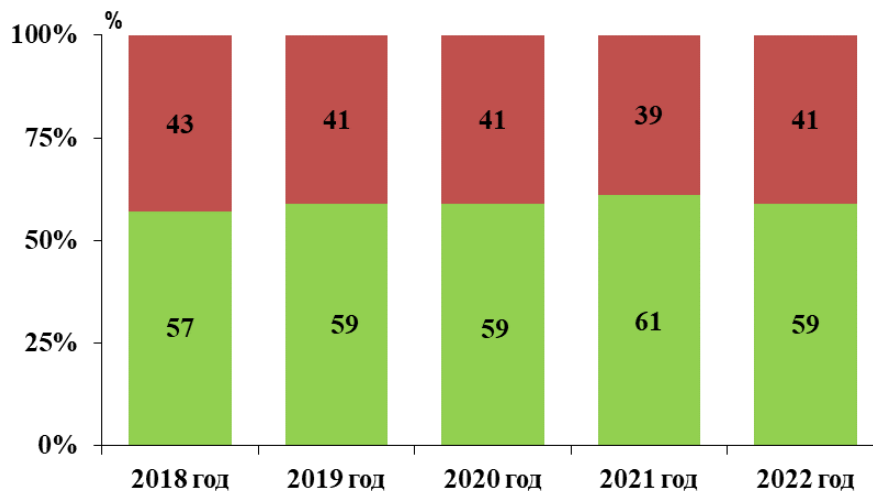
Мероприятия, направленных на поддержку ветеранов и пенсионеров Организаций.

Инициативы работодателей по формированию нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании.

Другие направления деятельности, а именно:

- мероприятия, направленные на развитие спорта и здорового образа жизни;
- привлечение молодежи к общественной работе в составе Молодежного совета и комиссий профсоюза;
- участие представителя ППО в заседаниях Правления РСТ;
- осуществление уполномоченными по ОТ проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие представителей первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда;
- проведение конкурсов по ОТ;
- консультирование по вопросам трудового, пенсионного законодательства;
- информационная деятельность;
- социальная политика.

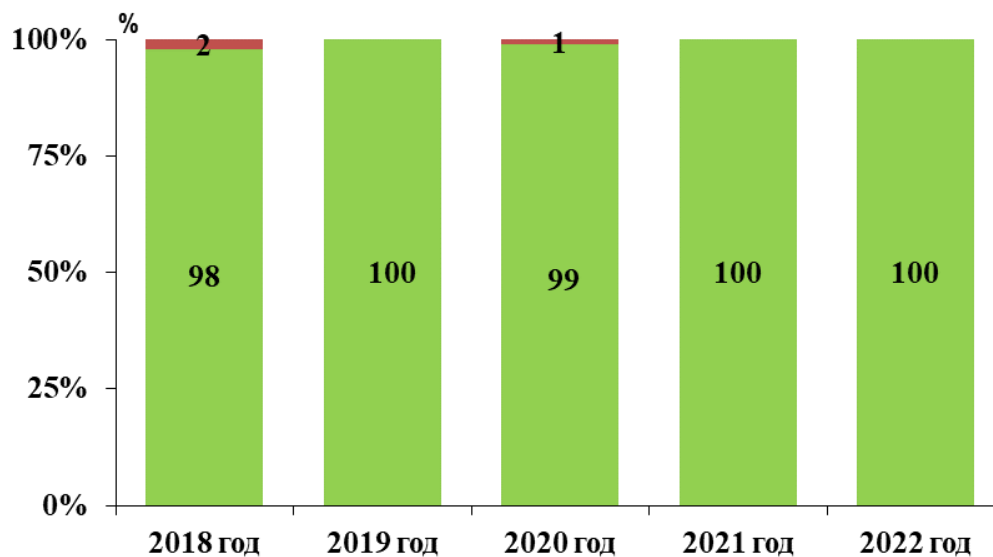
5.8.2.2. Информация об усилиях профсоюза в отчетном году, направленных на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников, по предложению работодателя



Профсоюз предпринимал усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников.

Профсоюз не предпринимал таких усилий.

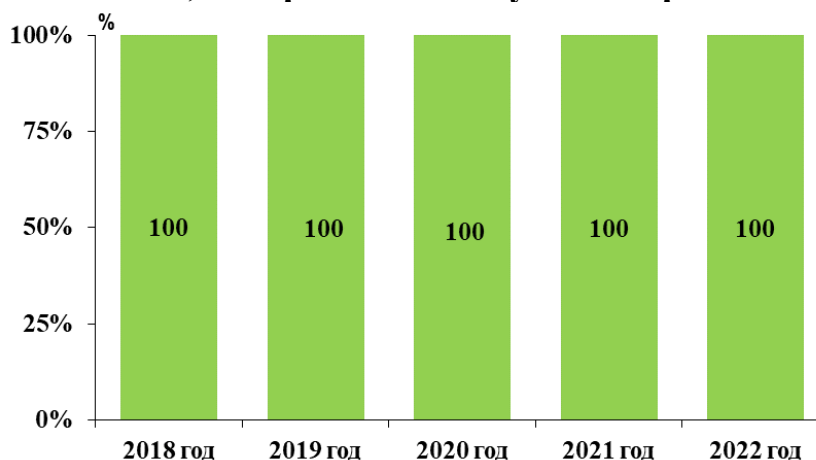
5.8.2.3. Сведения о случаях вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя, в том числе, если такая деятельность не несла угрозы для жизни и здоровья работников:



Случаи вмешательств не выявлены.

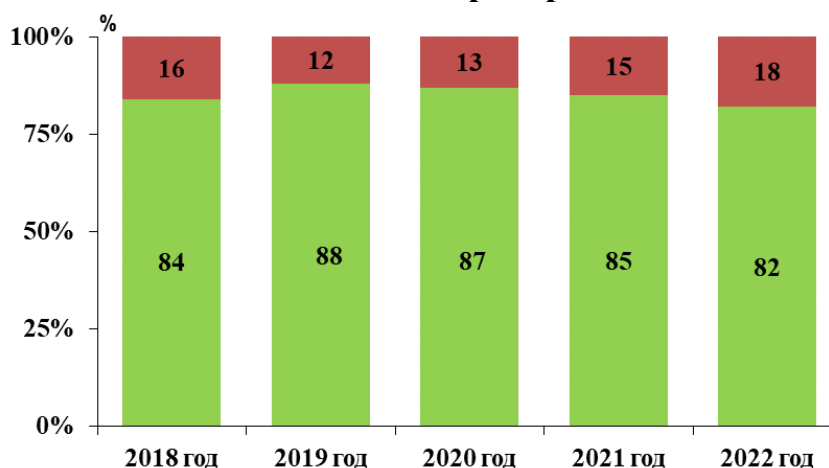
Случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя имели место.

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



У всех Участников Отчета в 2018 – 2022 годах отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.

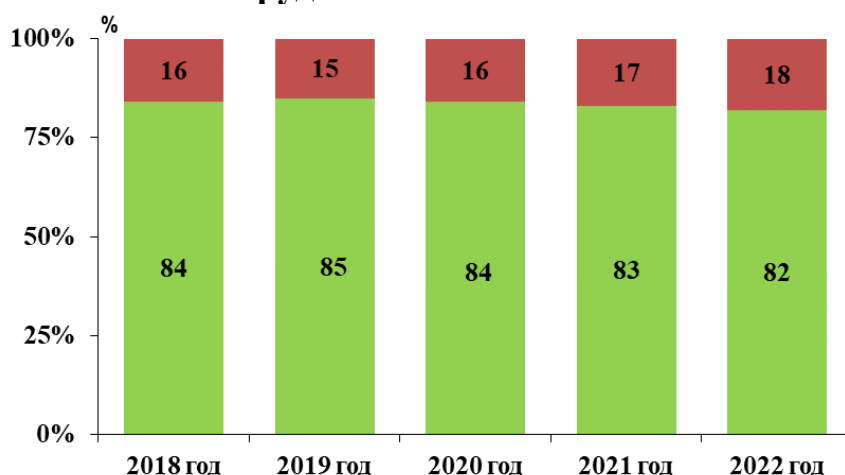
5.8.2.5. Информация о предоставлении первичной профсоюзной организацией сведений о составе ее выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза и о принятых решениях в сфере социального партнерства:



■ В отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставляла работодателю информацию о составе ее выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства (в основном от 1 до 4 раз в год).

■ Первичная профсоюзная организация такой информации не предоставляла.

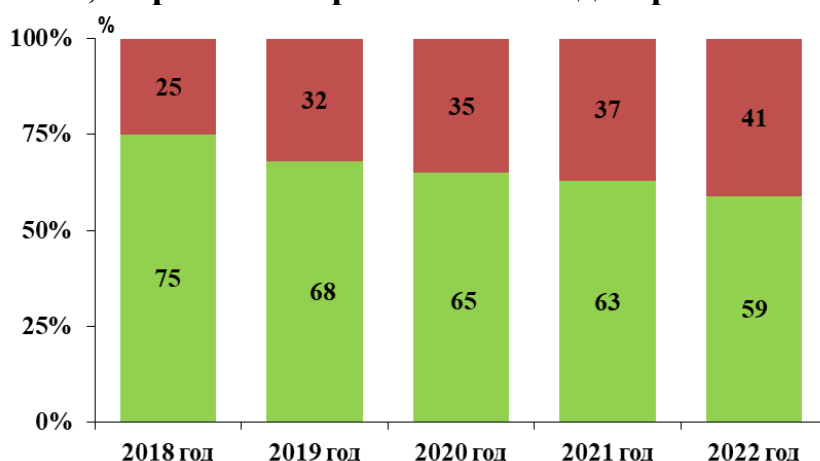
5.8.2.6. Информация о нацеливании профсоюзом работников на достижение стратегических целей, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах



В отчетном году первичная профсоюзная организация ориентировала работников на достижение стратегических целей Организации, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

Первичная профсоюзная организация не ориентировала работников на достижение указанных ориентиров.

5.8.2.7. Информация о содействии профсоюза повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации путем выполнения мероприятий, направленных на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте

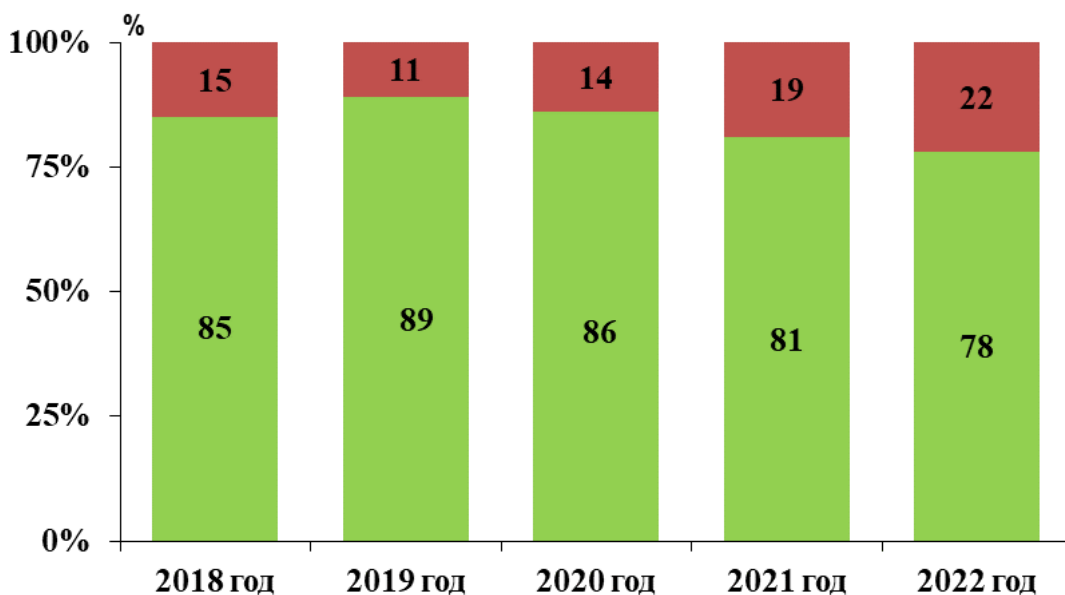


В отчетном году первичная профсоюзная организация содействовала повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации путем выполнения мероприятий, направленных на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте, а именно:

- проводились беседы с работниками, выступления в трудовых коллективах;
- проводились мероприятия по сплоченности коллектива;
- проводились разъяснения по вопросам охраны труда;
- организовывались лекции в области энергосбережения на предприятии;
- совместно с Организацией организуется проведение собраний по вопросам повышения надежности энергоснабжения, качества труда и т.п. в рамках проведения дней охраны труда.

Первичная профсоюзная организация подобного содействия не оказывала.

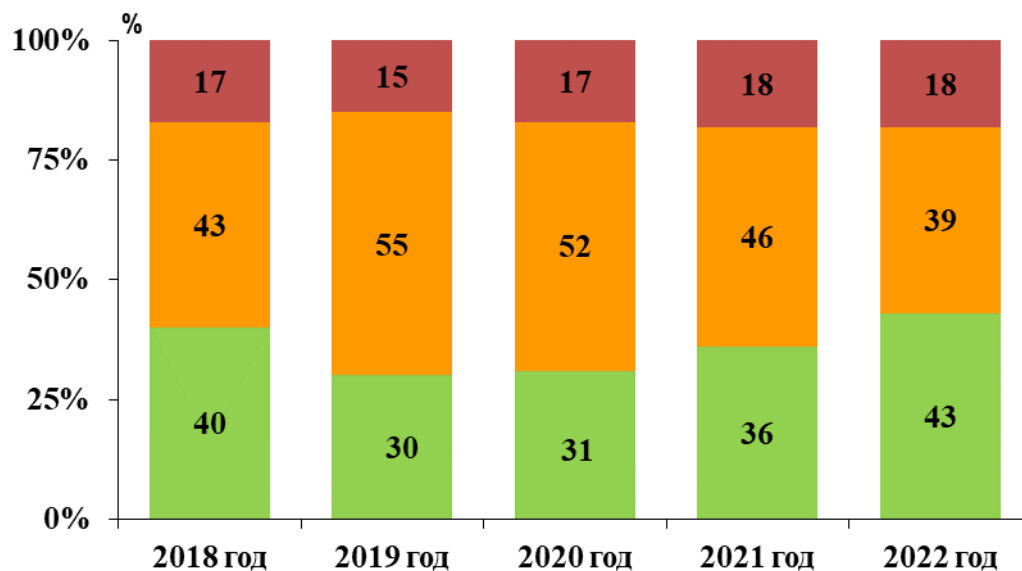
5.8.2.8. Сведения о содействии со стороны ППО выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний:



В отчётном периоде первичная профсоюзная организация содействовала выполнению работниками оздоровительных мероприятий.

Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

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



Зеленый Первичная профсоюзная организация в отчетном году предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

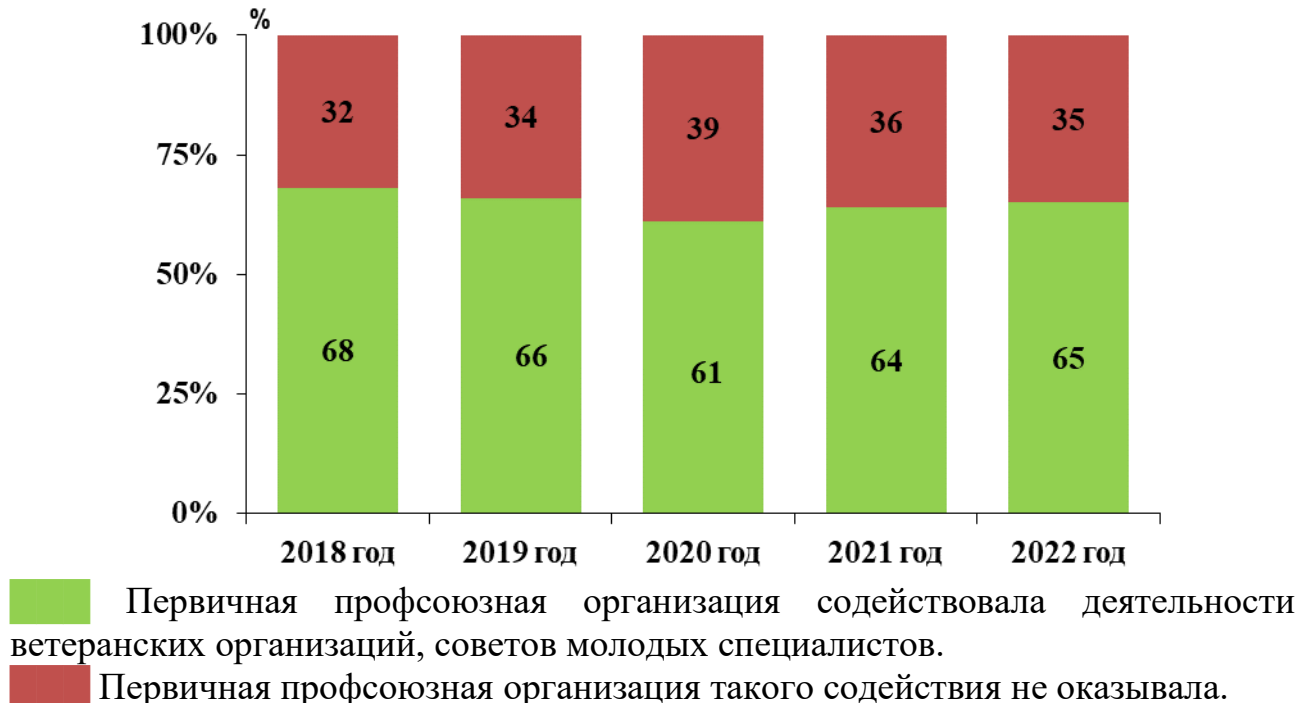
Оранжевый Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров, но учет лиц, получивших консультации или иную помощь от первичной профсоюзной организации,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

Красный Первичная профсоюзная организация не предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

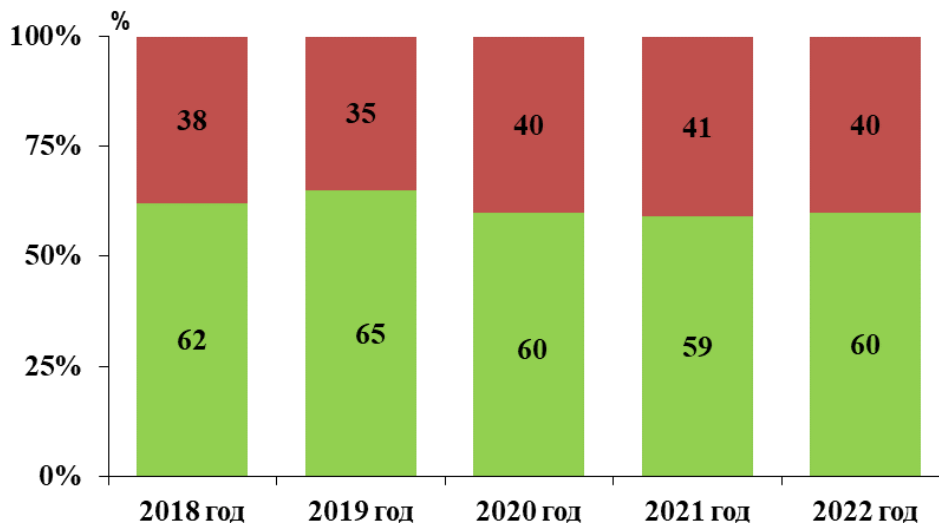
5.8.2.10. Информация о содействии со стороны профсоюзных организаций в реализации социальных программ



5.8.2.11. Информация о содействии со стороны профсоюзных организаций деятельности ветеранских организаций, советов молодых специалистов

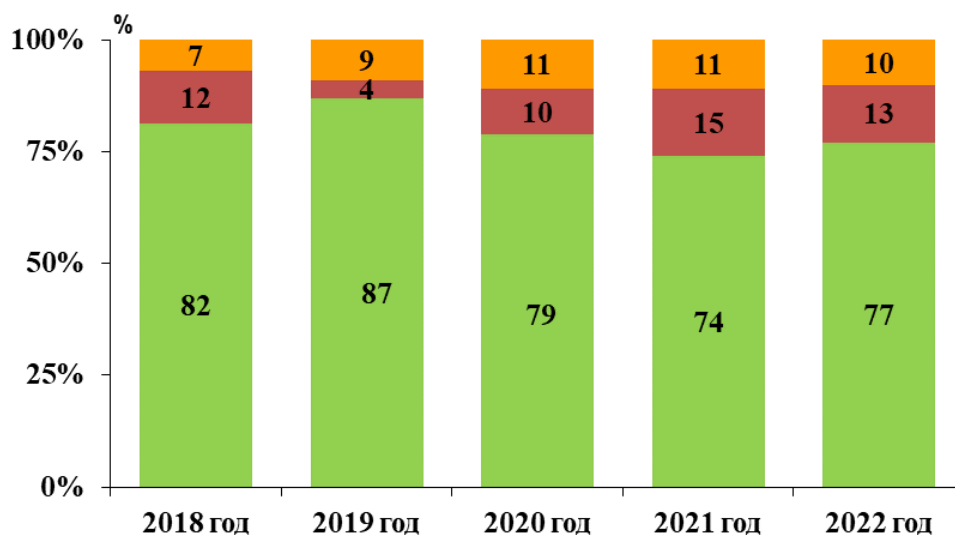


5.8.2.12. Информация об участии профсоюза в организации похорон работников и ветеранов



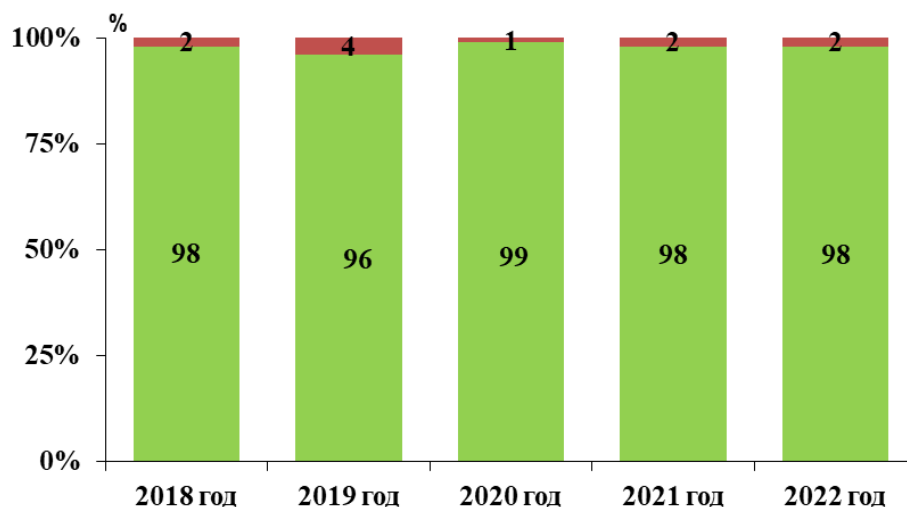
- Первичная профсоюзная организация участвовала в организации похорон работников и ветеранов.
- Первичная профсоюзная организация не участвовала в организации похорон работников и ветеранов.

5.8.2.13. Сведения о предоставлении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателю отчета о расходовании средств, полученных в соответствии с п.9.4.5 ОТС



- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде предоставила работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с п.9.4.5 ОТС.
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета, поскольку работодатель не перечислял на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для этих целей.
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета ввиду отсутствия профсоюза.

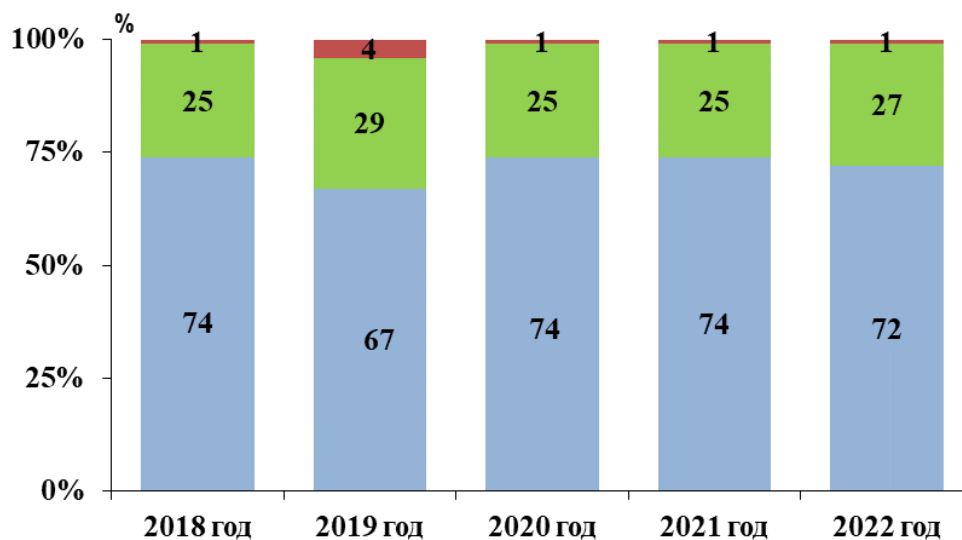
5.8.2.14. Информация о наличии в отчетном периоде коллективных трудовых споров



- Коллективных трудовых споров не зафиксировано.
- В отчетном периоде имели место коллективные трудовые споры.

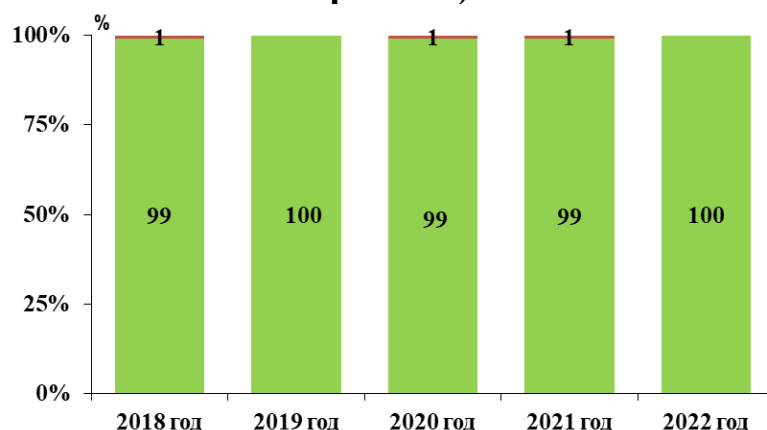
О наличии коллективных трудовых споров сообщили: АО «Сахаэнерго», Филиал «Колэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад».

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



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

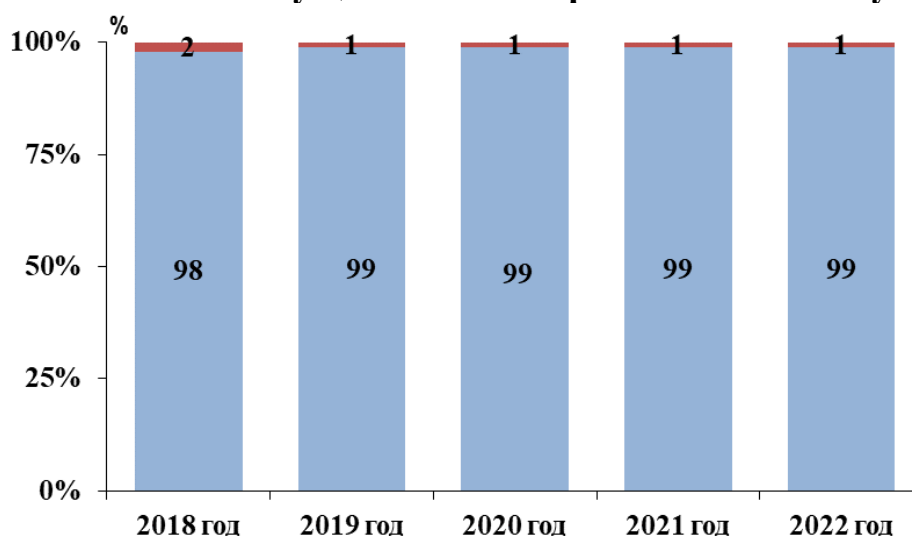
5.8.2.16. Информация о случаях побуждения со стороны первичной профсоюзной организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста):



■ Первичная профсоюзная организация не призвала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

■ Зафиксированы случаи призывов со стороны первичной профсоюзной организации к работникам принять участие в забастовках (массовых акциях протеста).

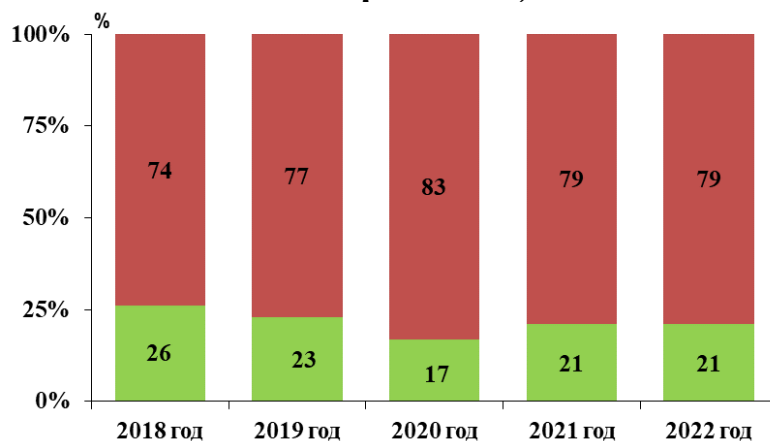
5.8.2.17. Информация о предупреждениях первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателя о своих намерениях провести забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.



■ Первичная профсоюзная организация не имела намерений участвовать в проведении забастовок (массовых акций протеста).

■ Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде информировала работодателя о своих намерениях провести забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

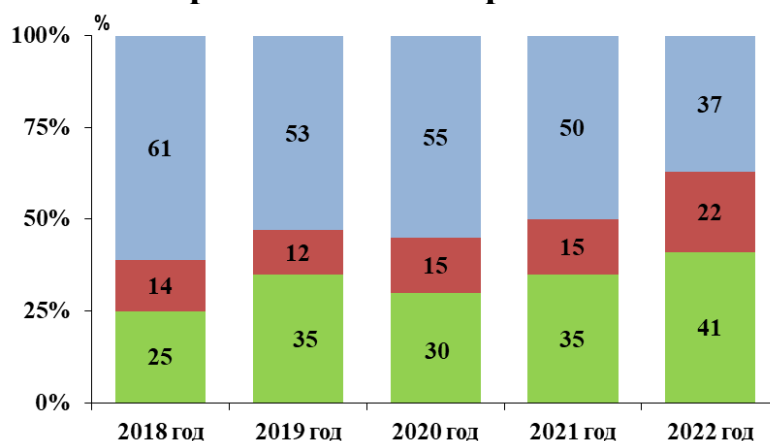
5.8.2.18. Информация об оказании содействия профсоюзом в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Участников Отчета (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских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



■ Профсоюз оказывал работодателю содействие в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов.

■ Профсоюз в отчетном году подобного содействия не оказывал.

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



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

■ В отчетном году отсутствовали режимы высоких рисков.

■ Учета мнения выборного профсоюзного органа не применялась по иным причинам.

6. Список Участников Отчета (в алфавитном порядке)

- 1) ООО «Ватт-Электросбыт»
- 2) АО «Вилуйская ГЭС-3»
- 3) АО «Витимэнерго»
- 4) АО «ВМЭС»
- 5) ООО «Волгаэнергосеть-СНТ»
- 6) АО «Горэлектросеть»
- 7) ООО «Городская электросетевая компания»
- 8) АО «Дальневосточная генерирующая компания»
- 9) АО «Донэнерго»
- 10) АО «ДРСК»
- 11) ПАО «ДЭК»
- 12) ОАО «Калининградская генерирующая компания»
- 13) ПАО «Камчатскэнерго»
- 14) ПАО «Колымаэнерго»
- 15) АО «Корякэнерго»
- 16) ГУП РК «Крымэнерго»
- 17) ООО «КЭНК»
- 18) АО «КЭС КМР»
- 19) ПАО «Магаданэнерго»
- 20) АО «Мособлэнерго»
- 21) ОАО «МРСК Урала»
- 22) АО «МСК Энерго»
- 23) МУП «ВГЭС»
- 24) МУП «СРЭС»
- 25) ОАО «Ногликская газовая электрическая станция»
- 26) АО «Оборонэнерго»
- 27) ООО «ОЭСК»
- 28) ООО «ПРОМЭЛЕКТРОСЕТЬ»
- 29) ООО «РегионЭнергоСеть»
- 30) ПАО «РусГидро»
- 31) ПАО «Россети Волга»
 - 32) Филиал «Мордовэнерго» ПАО «Россети Волга»
 - 33) Филиал «Оренбургэнерго» ПАО «Россети Волга»
 - 34) Филиал «Пензаэнерго» ПАО «Россети Волга»
 - 35) Филиал «Самарские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»
 - 36) Филиал «Саратовские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»
 - 37) Филиал «Ульяновские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»

- 38) Филиал «Чувашэнерго» ПАО «Россети Волга»
- 39) ПАО «Россети Кубань»
- 40) ПАО «Россети Ленэнерго»
- 41) ПАО «Россети Московский регион»
- 42) ПАО «Россети Северный Кавказ»
 - 43) Филиал «Дагэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ»
 - 44) Филиал «Ингушский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
 - 45) Филиал «Кабардино-Балкарский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
 - 46) Филиал «Карачаево-Черкесский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
 - 47) Филиал «Северо-Осетинский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
 - 48) Филиал «Ставропольэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ»
- 49) ПАО «Россети Северо-Запад»
- 50) Филиал «Архэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
 - 51) Филиал «Вологдаэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
 - 52) Филиал «Карелэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
 - 53) Филиал «Колэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
 - 54) Филиал ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми
 - 55) Филиал «Новгородэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
 - 56) Филиал «Псковэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад»
- 57) ПАО «Россети Сибирь»
 - 58) Филиал «Алтайэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
 - 59) Филиал «Бурятэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
 - 60) Филиал «Горно-Алтайские электрические сети» ПАО «Россети Сибирь»
 - 61) Филиал «Красноярскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
 - 62) Филиал «Кузбассэнерго - РЭС» ПАО «Россети Сибирь»
 - 63) Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
 - 64) Филиал «Хакасэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
 - 65) Филиал «Читаэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
- 66) АО «Россети Сибирь Тываэнерго»
- 67) АО «Россети Тюмень»
- 68) ПАО «Россети Центр и Приволжье»
- 69) ПАО «Россети Центр»
- 70) ПАО «Россети Юг»
 - 71) Филиал «Бурейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
 - 72) Филиал «Волжская ГЭС» ПАО «РусГидро»
 - 73) Филиал «Воткинская ГЭС» ПАО «РусГидро»
 - 74) Дагестанский филиал ПАО «РусГидро»
 - 75) Филиал «Жигулевская ГЭС» ПАО «РусГидро»
 - 76) Филиал «Загорская ГАЭС» ПАО «РусГидро»

- 77) Филиал «Зейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 78) Филиал «Камская ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 79) Филиал «Каскад Верхневолжских ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 80) Филиал «Каскад Кубанских ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 81) «Кабардино-Балкарский филиал» филиал ПАО «РусГидро»
- 82) Филиал «Корпоративный университет гидроэнергетики» ПАО «Рус-Гидро»
- 83) Филиал «Карачаево-Черкесский филиал» ПАО «РусГидро»
- 84) Филиал «Нижегородская ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 85) Филиал «Новосибирская ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 86) Филиал «Северо-Осетинский» ПАО «РусГидро»
- 87) Филиал «Саяно-Шушенская ГЭС им. П.С. Непорожного» ПАО «Рус-гидро»
- 88) Филиал «Чебоксарская ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 89) Филиал «Саратовская ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 90) АО «Ремонтно-строительное предприятие»
- 91) ПАО «Сахалинэнерго»
- 92) АО «Сахалинская Коммунальная Компания»
- 93) АО «Сахаэнерго»
- 94) АО «СО ЕЭС»
- 95) ПАО «Томская распределительная компания»
- 96) ООО «Транзитэлектро»
- 97) АО ТФ «Ватт»
- 98) АО «Усть-Среднеканская ГЭС»
- 99) ПАО «ФСК ЕЭС»
- 100) АО «Чеченэнерго»
- 101) АО «Чукотэнерго»
- 102) АО «Электромагистраль»
- 103) АО «ЮРЭСК»
- 104) ООО «Якутская генерирующая компания»
- 105) ПАО «Якутскэнерго»
- 106) АО «Янтарьэнерго»

**РАЗДЕЛ II. Итоги сотрудничества сторон
социального партнерства в
электроэнергетике Российской Федерации
в 2022 году
(на отраслевом уровне)**

1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации

В соответствии с законодательством Российской Федерации полномочными представителями работодателей и работников электроэнергетики на федеральном отраслевом уровне социального партнерства являются, соответственно, Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» и Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – Стороны, стороны социального партнерства).

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России (Ассоциация «ЭРА России») – некоммерческая организация, учрежденная 3 октября 2003 года. Миссия Ассоциации – содействие развитию электроэнергетики, топливно-энергетического комплекса Российской Федерации путем отстаивания интересов работодателей в социально-трудовой, экономической и других сферах, проведение согласованной социально ответственной политики организаций – членов Ассоциации.

Ассоциация «ЭРА России» – одна из крупнейших отраслевых работодательских организаций, значимый участник системы социального партнерства в Российской Федерации. Ассоциация входит в состав Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), тесно сотрудничает с профильными органами государственной власти, в том числе с Минэнерго России, Минтрудом России, Рострудом, Федеральной антимонопольной

службой, Росэнерготехнадзором. Руководитель Ассоциации входит в состав Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, является членом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации и представляет интересы работодателей электроэнергетики в рамках общественного обсуждения законопроектов и иных нормативных правовых актов, влияющих на деятельность энергокомпаний. Ассоциация взаимодействует на основании соглашений о сотрудничестве с крупнейшими отраслевыми партнерскими объединениями работодателей России, а также с рядом зарубежных отраслевых союзов работодателей.

К исключительным правам Ассоциации относится заключение соглашений в сфере социального партнерства федерального отраслевого уровня и ведение реестра участников этих соглашений, участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, контроль за исполнением условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации.

По состоянию на конец 2022 года Ассоциация представляла интересы 61 членских энергокомпаний различных форм собственности, деятельность которых осуществляется в 85 субъектах Российской Федерации. Еще 22 энергокомпании стали участниками Единой системы социального партнерства в электроэнергетике на базе ОТС в связи с делегированием своих полномочий Ассоциации на ведение коллективных переговоров по заключению ОТС и на основании заявлений работодателей по совместным решениям Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП (карта присутствия энергокомпаний – партнеров: <http://www.era-rossii.ru/regions>).

Во взаимодействии с Всероссийским Электропрофсоюзом Ассоциация:

- проводит переговоры по заключению отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике, осуществляет контроль за их исполнением, определяет

стандарты оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства;

- утверждает совместные рекомендации и разъяснения для работодателей и полномочных представителей работников;

- реализует совместные проекты, в т.ч. отраслевые конкурсы профессионального мастерства, публичные отраслевые отчеты в сфере социального партнерства, проводит совместные исследования практики регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства на локальном уровне.

В 2014 году Объединение работодателей электроэнергетики было наделено полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК), в рамках которого ведется разработка и согласование профессиональных стандартов в электроэнергетике, в соответствии с положениями профстандартов обновляются ФГОС и примерные образовательные программы, организуется работа по профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, устанавливаются требования к профессиональным квалификациям в электроэнергетике, наделяются полномочиями региональные энергетические центры оценки квалификации. Страница ЭСПК в сети Интернет: <https://esprf.ru/>.

Ассоциация реализует комплексную систему наград, имеющих отраслевой статус и являющихся универсальным инструментом оценки и поощрения заслуг физических и юридических лиц со стороны отраслевого сообщества работодателей электроэнергетики.

Официальный сайт Ассоциации – <http://www.ЭРА-России.рф>.

Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП, Профсоюз) – общероссийский отраслевой профессиональный союз, является некоммерческой корпоративной организацией, действующей на

территории 73 субъектов Российской Федерации, что подтверждает его общероссийский статус. Профсоюз создан в 1990 году для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов своих членов перед работодателями и их объединениями, а также в органах местного самоуправления и государственной власти.

Профсоюз объединяет на добровольных началах граждан – членов Профсоюза, работающих в организациях, занимающихся производством, передачей и распределением электрической и тепловой энергии, энергетическим строительством, производством электрических машин и электрооборудования, в иных организациях, связанных с перечисленными выше производственными и профессиональными интересами, любых организационно-правовых форм и форм собственности, неработающих пенсионеров этих организаций, а также преподавателей, студентов и учащихся профессиональных учебных заведений, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами.

Всероссийский Электропрофсоюз входит в десятку наиболее массовых профсоюзных объединений Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), а также является членом Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации и Ассоциации машиностроительных профсоюзов России.

Кроме того, ВЭП участвует в международном профсоюзном движении по линии членства в глобальных международных профцентрах, таких как Интернационал Общественного Обслуживания (ИОО), Европейская Федерация профсоюзов общественного обслуживания (ЕФПОО), Глобальный союз IndustriALL, а также в Международном объединении профессиональных союзов «Электропрофсоюз».

Целями и задачами Профсоюза являются выявление, представительство и защита социально-трудовых прав и интересов своих членов, участие в формировании и реализации социальных программ, обеспечивающих

достойный уровень жизни и благоприятные условия труда и быта членов Профсоюза и их семей.

В электроэнергетике Российской Федерации в 2022 году действовало 720 первичных профсоюзных организаций ВЭП со среднесписочной численностью работающих 472 тысячи человек, из них членов Профсоюза – более 313 тысяч человек.

Официальный сайт ВЭП – <http://www.elprof.ru>.

2. Развитие социально-трудовых отношений на базе Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации

2.1. Участие сторон социального партнерства в подготовке проекта ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на очередной период

Основным правовым актом в сфере социального партнерства в электроэнергетике, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, является Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации (ОТС, Соглашение), которое занимает важное место в отраслевой системе социального взаимодействия, мобилизует работодателей и работников на создание условий социальной стабильности в трудовых коллективах, выполнению производственных задач, росту производительности труда.

За более чем 30-летнюю историю применения ОТС в электроэнергетике, Соглашение зарекомендовало себя как востребованный участниками отраслевого социального партнерства Единый стандарт регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Система социально-трудовых отношений на базе ОТС неизменно эффективно функционирует и является важнейшим фактором поддержания социальной стабильности в отрасли и конкурентоспособности энергетических компаний на рынке труда в регионах их функционирования.

В 2021 году, последнем году действия Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2019 – 2021 годы, Стороны проводили подготовку проекта ОТС на очередной трехлетний период и коллективные переговоры по его заключению. Указанные задачи решались сторонами социального партнерства в обстоятельствах пандемии коронавирусной инфекции и непростой ситуации в экономике России и, в частности, в электроэнергетике, осуществляющей свою деятельность в условиях государственного регулирования.

Переговорный процесс по заключению Соглашения носил чрезвычайно интенсивный характер, но к декабрю 2021 года подписать документ на согласованных условиях не удалось.

В связи с формальным завершением срока, отведенного трудовым законодательством на коллективные переговоры, и понимая важность обеспечения наличия в отрасли Единого стандарта регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений представители социальных партнеров в период с января по апрель 2022 года провели несколько раундов рабочих встреч и консультаций с целью нахождения компромисса и выработки взаимоприемлемых формулировок проекта нового ОТС в электроэнергетике.

Так, в рамках взаимодействия по согласованию условий ОТС на 2022 – 2024 годы Стороны:

- провели в первую неделю отчетного года рабочую встречу руководителей сторон социального партнерства в электроэнергетике, позволившую заложить фундамент для нормализации дальнейшего социального диалога Сторон;

- безотлагательно провели заседание постоянно действующей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации с первоочередным рассмотрением вопроса о заключении ОТС на 2022 и последующие годы;

– инициировали и провели в марте 2022 года серию многосторонних рабочих консультаций и расширенных совещаний руководителей Ассоциации и ВЭП с представителями как крупнейших энергокомпаний, так и профильного Министерства (в том числе под руководством Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко). Как итог – Сторонам удалось урегулировать ключевые разногласия, в том числе достичь принципиальной договоренности об увязке конкретных параметров индексации ММТС в электроэнергетике с возможностью гибкого применения норм ОТС в энергокомпаниях;

– провели 31 марта 2022 года на площадке ВЭП очные консультации сторон социального партнерства, в рамках которых была рассмотрена подготовленная Ассоциацией компромиссная редакция проекта ОТС, в том числе проверена корректность формулировок по каждому пункту Соглашения. Итогом состоявшихся консультаций стало согласование руководителями Ассоциации и ВЭП проекта Соглашения; однако затем, после дискуссии в профсоюзной среде, указанное согласование было отозвано Профсоюзной стороной и выдвинуты новые требования по содержанию ряда пунктов Соглашения;



*Сторона Работодателей во главе с Президентом Ассоциации «ЭРА России»
А.В. Замосковным*

– провели 12 апреля 2022 года дополнительные очные консультации сторон социального партнерства, предметом которых стало рассмотрение поступивших от ВЭП дополнительных инициатив и окончательное согласование текста проекта ОТС очередного периода. В рамках консультаций выработаны взаимоприемлемые решения, сформулированы компромиссные редакции спорных пунктов проекта ОТС. Результатом консультаций стало согласование формулировок всех пунктов проекта ОТС, который был завизирован всеми участниками консультаций и руководителями Сторон;



Сторона Работников во главе с и.о. Председателя ВЭП А.В. Мурушкиным

– оперативно провели заседания коллегиальных органов управления Сторон (Президиума ВЭП и Наблюдательного совета Ассоциации), в рамках которых проект нового ОТС был согласован и одобрен для подписания;

– инициировали проведение рабочего совещания на уровне Министра энергетики Российской Федерации и по его итогам – торжественной церемонии подписания нового ОТС на площадке профильного Министерства.



*Участники консультаций по согласованию содержания
проекта ОТС очередного периода*

2.2. Подписание ОТС в электроэнергетике РФ на очередной период

Инициированное Сторонами совещание состоялось 20 апреля 2022 года под председательством Министра энергетики Российской Федерации Н.Г. Шульгинова с участием Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики А.Б. Бондаренко, Президента Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковского и Председателя ВЭП Ю.Б. Офицера. В рамках совещания участники обсудили ход работы, предшествующей подписанию нового ОТС, ключевые новации документа, тенденции участия энергокомпаний в Единой отраслевой системе социального партнерства и необходимость расширения круга социально ответственных работодателей, присоединившихся к Соглашению. В число важных тем, затронутых в ходе совещания, вошли динамика заработных плат в отраслевом срезе и особенности учета положений нового ОТС при формировании тарифов.

В ходе совещания Министр энергетики Российской Федерации Н.Г. Шульгинов отметил важность Соглашения в отраслевой системе социального взаимодействия и дал высокую оценку качеству подготовленного документа.

Ключевой итог состоявшегося совещания – получение принципиальной поддержки профильного Министра в вопросах необходимости привлечения к

новому Соглашению энергокомпаний теплогенерирующего сектора и организаций, прежде игнорировавших участие в ОТС, а также обеспечения полного и всестороннего учета повышенных социальных затрат работодателей в тарифах.

На последовавшей по завершении совещания торжественной церемонии подписания Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2022 – 2024 годы подписи под документом в присутствии главы Минэнерго России поставили Президент Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковский и Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров.



Торжественная церемония подписания нового ОТС в электроэнергетике РФ

Подводя итоги коллективных переговоров, можно констатировать, что каждая из Сторон добилась стоящих перед ней основных задач, одновременно с этим продемонстрировав способность воспринимать аргументы другой стороны и в напряженных условиях находить компромиссные решения.

Необходимо также отметить большую роль в достижении договоренностей Сторон по содержанию ОТС представителей Министерства энергетики Российской Федерации и, в частности, Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики РФ А.Б. Бондаренко.



Министр энергетики Российской Федерации Н.Г. Шульгинов, Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики РФ А.Б. Бондаренко и руководители сторон социального партнерства в отрасли – Ю.Б. Офицеров и А.В. Замосковный.

Таким образом, по итогам почти 10 месяцев переговоров, консультаций и рабочих встреч представителей сторон социального партнерства в различных форматах, многочасовых переговорных раундов, направленных на урегулирование разногласий, выработку консолидированной позиции Сторон и формирование компромиссных решений, Стороны обеспечили:

1) заключение Соглашения, опирающегося на действующую редакцию ОТС в электроэнергетике, обеспечивающего преемственность в регулировании социально-трудовых отношений на период с момента подписания до 31 декабря 2024 года включительно и отвечающего как интересам отраслевого работодательского сообщества, так и представителей работников отрасли;

2) сохранение в полном объеме ранее действовавшего механизма индексации тарифных ставок (на фактический индекс потребительских цен), обеспечивающего конкурентоспособность заработных плат в энергокомпаниях отрасли на рынках труда;

3) сохранение в Соглашении нормы, позволяющей сторонам социального партнерства на локальном уровне в организациях, находящихся в сложном финансово-экономическом положении, совместно разрабатывать комплекс мероприятий по доведению размеров тарифных ставок первого разряда

организации до уровня ММТС в электроэнергетике, а также включение новых норм, например, доплаты за совмещение профессий, за высокую интенсивность и напряженность труда, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, регламентацию вопросов временного перевода работника на дистанционную работу и другие новации;

4) индексацию основных льгот и компенсаций работникам в составе ОТС на величину фактического индекса потребительских цен за период с момента предыдущей индексации в 2018 году (17 %);

5) заключение ОТС на очередной период до начала тарифной кампании на 2023 год, что позволило работодателям в полной мере учесть положения нового ОТС в ходе внеплановой кампании по индексации тарифов с 1 декабря 2022 года.

В соответствии с законодательством уже на следующий день после подписания ОТС Ассоциация «ЭРА России» подала в Федеральную службу по труду и занятости соответствующие документы для прохождения процедуры уведомительной регистрации нового ОТС в электроэнергетике Российской Федерации. Кроме того, Ассоциация «ЭРА России» проинформировала все членские организации и работодателей, делегировавших Ассоциации полномочия на представление их интересов, о факте заключения Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022-2024 годы.

18 мая 2022 года ОТС прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, получив регистрационный номер 10/22-24.

В целях доведения до сведения общественности текста ОТС во II-ом квартале 2022 года был организован выпуск специального номера газеты «Энергетика и промышленность России» с публикацией полного текста Соглашения и совместными комментариями Председателя ВЭП Ю.Б. Офицера и Президента Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковского по

вопросам его реализации. Помимо этого, текст ОТС был опубликован в центральной профсоюзной газете «Солидарность».

Социальными партнерами также были изданы и направлены участникам ОТС и профсоюзному активу брошюры с официальным текстом документа.



2.3. Нормативное обеспечение и методологическое сопровождение Сторонами реализации положений ОТС

После заключения ОТС на очередной срок в целях исполнения требований пункта 3.4 ОТС и координации действий работодателей Ассоциация «ЭРА России» обеспечила расчет ключевого параметра ОТС – размера Минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (ММТС) на период с 1 июля 2022 года по 30 июня 2023 года (11012 руб.) с учетом индекса потребительских цен в Российской Федерации за период с момента предыдущей индексации, а также оформление, согласование с ВЭП и направление участникам ОТС адресных (индивидуальных) информационных писем о размере ММТС и брошюры ОТС в электроэнергетике.

24 – 25 мая 2022 года Ассоциация «ЭРА России» организовала проведение двухдневного семинара-совещания для полномочных представителей работодателей электроэнергетики, посвященного основным итогам

коллективных переговоров по заключению ОТС в электроэнергетике РФ на 2022 – 2024 годы и исследованию содержащихся в нем новаций.

Наряду с этим, в соответствии с Соглашением с ФАС России Ассоциация «ЭРА России» проинформировала региональные регулирующие органы о вступившем в силу 20 апреля 2022 года ОТС в электроэнергетике РФ на 2022 – 2024 годы с приложением копии письма ФАС России о необходимости учета положений ОТС в тарифах, уведомления Роструда о регистрации ОТС, брошюр ОТС в электроэнергетике, а также актуализированных перечней участников ОТС, осуществляющих свою деятельность на территории каждого из регионов. Также Ассоциация уведомила региональные регулирующие органы о том, что с настоящего времени ОТС подлежит применению и учету в полном объеме, обратив внимание, что во всех существенных положениях ОТС сохранило преемственность по отношению к ранее действовавшему аналогичному документу, и, кроме того, проинформировала регулирующие органы о плановом изменении одного из ключевых показателей ОТС – ММТС.

Особенности норм и положений ОТС в электроэнергетике РФ на 2022 – 2024 годы, а также необходимые действия структур Профсоюза по их реализации, подробно обсуждались на пленарном заседании Центрального комитета ВЭП, состоявшемся 27 сентября 2022 года.

В октябре 2022 года в целях повышения эффективности учета затрат работодателей на персонал и в связи с принятым Правительством Российской Федерации решением о переносе индексации цен (тарифов) в сфере электроэнергетики с 1 июля 2023 года на 1 декабря 2022 года Ассоциация подготовила и направила региональным тарифорегулирующим органам во всех регионах присутствия энергокомпаний – участниц ОТС обращения о необходимости обеспечить в рамках соответствующей тарифной кампании учет затрат на доведение тарифных ставок до ММТС в электроэнергетике, а также предусмотреть в соответствии с ОТС предстоящую индексацию ММТС с 1 июля 2023 года.

Помимо этого, Ассоциация взаимодействовала с рядом региональных тарифорегуляторов по методологическим вопросам применения ОТС.

2.4. Осуществление контроля за ходом реализации норм и положений ОТС в электроэнергетике

Ассоциация «ЭРА России» и Всероссийский Электропрофсоюз осуществляют постоянный контроль за ходом реализации положений ОТС в организациях – участниках ОТС.

В 2022 году, помимо 61 энергокомпаний, являющихся членами Ассоциации «ЭРА России», еще 22 организации стали участниками ОТС в связи с делегированием своих полномочий Ассоциации на ведение коллективных переговоров по заключению ОТС и на основании заявлений работодателей по совместным решениям Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП. По состоянию на конец 2022 года участниками Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2022-2024 годы являлись 83 организации.

По-прежнему вызывает обеспокоенность ситуация в сфере социального партнерства в организациях тепловой генерации, не присоединившихся к социальному отраслевому стандарту, в связи с чем значительная часть работников отрасли лишена возможности пользоваться нормами ОТС в качестве минимальных стандартов оплаты труда.

Стороны на протяжении многих лет ежегодно проводят большую работу по подготовке отраслевых отчетов об исполнении ОТС в электроэнергетике – наиболее действенных инструментов по мониторингу и контролю выполнения сторонами локального уровня социального партнерства условий ОТС. Публикация подобных документов позволяет широкому кругу заинтересованных лиц знакомиться с конкретными фактами исполнения Соглашения, а также получать объективный инструмент оценки состояния социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации.

Большинство энергетических компаний – участниц ОТС прикладывают значительные усилия для соблюдения установленного важнейшего параметра ОТС – уровня ММТС, и, как видно из раздела I настоящего Отчета, почти во всех компаниях (98%) в 2022 году обеспечено соблюдение условий Соглашения в этой части, – тарифные ставки доведены до уровня, предусмотренного ОТС (11012 руб.), либо сторонами на локальном уровне социального партнерства заключены соглашения о поэтапном доведении тарифных ставок до необходимого уровня.

Важную роль при этом сыграли вопросы учета тарифорегулирующими органами расходов на персонал энергокомпаний в тарифах в соответствии с ОТС. Имеющиеся случаи отставания темпов роста уровня заработной платы энергетиков в большинстве случаев напрямую коррелируют с неполным учетом норм ОТС в тарифных решениях.

В рамках обеспечения контроля за ходом реализации норм и положений ОТС в электроэнергетике предварительные (промежуточные) итоги выполнения ОТС также регулярно рассматривались на заседаниях Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, Президиума и Центрального комитета ВЭП, в ходе рабочих встреч со Статс-секретарем – заместителем Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко, а также на совещании у Министра энергетики Российской Федерации Н.Г. Шульгинова.

3. Сотрудничество Сторон в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике

Основной площадкой для взаимодействия сторон социального партнерства отраслевого уровня, определения целей и задач сотрудничества, выработки конкретных совместных решений по вопросам перспективного и текущего характера является Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике (далее – Комиссия).

Комиссия – постоянно действующий рабочий орган взаимодействия Профсоюзной стороны и стороны Работодателей электроэнергетики Российской Федерации – образована 1 февраля 2006 года решением Всероссийского Электропрофсоюза и Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации. Деятельность Комиссии направлена на непосредственное регулирование и развитие социально-трудовых отношений в электроэнергетике Российской Федерации, развитие социального партнерства в энергокомпаниях, использование потенциала социального партнерства для поддержания социальной стабильности в коллективах энергокомпаний, а также выработку и продвижение различных совместных инициатив сторон социального партнерства на отраслевом уровне.

В 2022 году было проведено 4 заседания Комиссии, в повестках которых значились наиболее актуальные текущие и перспективные вопросы социально-трудовой сферы деятельности в отрасли:

- о ситуации с заключением ОТС в электроэнергетике РФ на 2022 и последующие годы;
- об итогах взаимодействия сторон социального партнерства на отраслевом уровне по подготовке проекта и заключению ОТС в электроэнергетике РФ на очередной период;
- о ходе подготовки к проведению в 2022 году Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер»;
- о рассмотрении материалов, представленных энергокомпаниями и содержащих информацию о достигнутых договоренностях в соответствии с положениями пункта 10.3 ОТС на локальном уровне социального партнерства (соглашения, протоколы) по доведению тарифной ставки рабочих первого разряда Организации до размера ММТС, предусмотренного действующим ОТС;

- о мерах по обеспечению бронирования и предоставления права на отсрочку от призыва на военную службу в период проведения мобилизационных мероприятий для основного производственного персонала предприятий электроэнергетики;

- о потенциальном разработчике типовых отраслевых нормативов численности персонала в электроэнергетике, объемах необходимых работ и источнике финансирования;

- о мероприятиях по подготовке итогового годового совещания по вопросам развития социального партнерства у Министра энергетики Российской Федерации Н.Г. Шульгинова и другие.

В отчетном периоде в порядке выполнения решений Комиссии были реализованы следующие мероприятия:

- обеспечено подписание Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии в социально-трудовой сфере между Ассоциацией «ЭРА России», ВЭП и Минэнерго России (подробнее – в подразделе 4);

- проведен совместный анализ хода состоявшихся коллективных переговоров и их результатов в целях формирования необходимых выводов, которые могли бы облегчить подготовку и проведение аналогичных переговоров в дальнейшем;

- проработан алгоритм действий в случае поступления в Комиссию обращений от организаций – участниц ОТС в рамках реализации п.10.3 ОТС;

- в рамках поддержки Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в электроэнергетической номинации «Лучший электромонтер» представители Ассоциации при участии ВЭП разработали и согласовали с Минтрудом России Положение о порядке проведения Конкурса, утвердили конкурсную документацию, направили представителей в состав Оргкомитета Конкурса, сформировали призовой фонд.

Президент Ассоциации А.В. Замосковный и Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров вручили награды победителям Конкурса (подробнее – в подразделе 5);

- Стороны социального партнерства учредили специальную номинацию «Энергия сплоченности» (за сплоченность и единство команды) в рамках IX Всероссийских соревнований оперативного персонала ГЭС ПАО «РусГидро» (подробнее – также в подразделе 5);

- в результате совместной работы Ассоциации и ВЭП в 2022 году была завершена подготовка Публичного отчета о выполнении ОТС в электроэнергетике за 2021 год, содержащего сводную статистическую информацию от каждого из участников ОТС о выполнении конкретных норм и требований Отраслевого соглашения, а также аналитическую информацию, отражающую основные тенденции о выполнении ОТС в масштабах отрасли и позволяющую сделать оперативные выводы о практике применения и выполнения норм ОТС по каждому из разделов Отчета.

Важным документом, определившим контур взаимодействия Ассоциации «ЭРА России» с Всероссийским Электропрофсоюзом в отчетном году, стали Основные направления сотрудничества Сторон социального партнерства федерального отраслевого уровня на 2022 – 2023 годы, которые были предварительно рассмотрены и одобрены Комиссией на заседании 8 июня 2022 года, после чего, 22 июня, были подписаны Президентом Ассоциации и Председателем ВЭП.

В указанном документе были определены 20 основных направлений взаимодействия Сторон, включающих совместную подготовку Публичных отчетов о выполнении ОТС, обмен информационными материалами о состоянии социального партнерства в отрасли, сотрудничество с Минэнерго России и с ФАС России, координацию позиций Сторон в рамках общественного обсуждения Единого тарифного закона и другие направления, важные для развития социального партнерства в отрасли.

В связи с кадровыми изменениями в Ассоциации «ЭРА России» и Всероссийском Электропрофсоюзе в течение отчетного года руководители Сторон скорректировали персональный состав Комиссии, сохранив паритет по численности представителей – по 6 человек от каждой Стороны.



Члены Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике в обновленном составе

Руководителями Сторон Комиссии на протяжении многих лет с момента ее образования и до настоящего времени по-прежнему остаются: от Профсоюзной стороны – Председатель Профсоюза Ю.Б. Офицеров, от стороны Работодателей – Президент Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковский.

4. Взаимодействие Сторон в рамках работы с органами государственной власти

На протяжении всего 2022 года социальные партнеры в электроэнергетике на отраслевом уровне уделяли самое пристальное внимание взаимодействию с органами государственной власти, прежде всего – с Минэнерго России, Минтрудом России, ФАС России.

4.1. Взаимодействие с Минэнерго России.

Интеракция с профильным ведомством в 2022 году осуществлялась Сторонами преимущественно в рамках совещаний, посвященных подготовке и подписанию ОТС на 2022 – 2024 годы.

Так, 14 марта 2022 года состоялось совещание под председательством

Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко с участием Президента Ассоциации А.В. Замосковского и Председателя ВЭП Ю.Б. Офицера. В ходе совещания представители Минэнерго России обозначили ключевую задачу, которая стоит в сфере социального партнерства в электроэнергетике – обеспечить незамедлительную выработку компромиссных вариантов, которые позволили бы преодолеть имеющиеся разногласия, заключить новое ОТС и в дальнейшем обеспечить его гибкую реализацию в организациях электроэнергетики. В свою очередь, представители сторон социального партнерства поделились развернутыми соображениями относительно ключевых разногласий по проекту ОТС, по которым необходимо выработать компромиссную позицию для скорейшего заключения ОТС.

Следующее совещание на площадке профильного ведомства под руководством Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко состоялось 22 марта 2022 года. Помимо представителей Минэнерго России и сторон переговоров в совещании приняли участие представители крупнейших энергокомпаний, входящих в состав Ассоциации. Делегатами от Профсоюзной стороны в данном совещании выступили руководители региональных организаций ВЭП – члены Президиума отраслевого Профсоюза.



Участники совещания в Минэнерго России 22 марта 2022 года

Позицию стороны Работников по ключевым разногласиям в рамках совещания презентовал Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров, особо акцентируя внимание участников совещания на том, что отраслевой Профсоюз настаивает на сохранении ранее действовавших параметров индексации заработных плат работников и, при определенных условиях, допускает возможность гибкой адаптации параметров ОТС к изменяющимся финансово-экономическим условиям деятельности отдельных организаций.

Реагируя на доводы профсоюзных коллег, Президент Ассоциации А.В. Замосковный призвал участников переговорного процесса исходить из фактической финансовой конъюнктуры в отрасли, отметив при этом важность фиксации в условиях непрогнозируемой инфляции в тексте ОТС возможности его гибкого применения с учетом разработанных сторонами критериев, которые нивелируют возможные злоупотребления Сторон.

Представители крупнейших энергетических компаний в ходе совещания высказались в пользу необходимости наличия в отрасли Единого стандарта регулирования социально-трудовых отношений и представили свои суждения в отношении имеющихся противоречий в содержании проекта ОТС.

Резюмируя состоявшийся обмен мнениями, Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко заявила позицию Минэнерго России, в соответствии с которой в текущих финансово-экономических условиях сторонам необходимо оставить в стороне все накопившиеся разногласия, предпринять усилия для скорейшего заключения ОТС в электроэнергетике очередного периода, предусмотрев в нем нормы, обеспечивающие возможную гибкость применения норм ОТС при формировании коллективных договоров и локальных нормативных актов в конкретных энергетических компаниях.

Как уже было отмечено в подразделе 2, уделяя самое пристальное внимание вопросам развития социального партнерства в отрасли, Министр энергетики РФ Н.Г. Шульгинов при участии профильного Замминистра

А.Б. Бондаренко 20 апреля 2022 года провел совещание, в ходе которого были подведены итоги коллективных переговоров по заключению ОТС и по окончании которого состоялась торжественная церемония подписания Сторонами Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2022 – 2024 годы.

Другим значимым свидетельством налаженного тесного сотрудничества Ассоциации и ВЭП с Минэнерго России стало проведение в канун Дня энергетика традиционного ежегодного совещания руководителей сторон социального партнерства с Министром энергетики Российской Федерации Н.Г. Шульгиновым по актуальным вопросам социально-трудовой тематики.



Участники рабочей встречи с Министром энергетики РФ Н.Г. Шульгиновым

Ключевыми итогами состоявшейся рабочей встречи стали:

- подтверждение заинтересованности Минэнерго России в расширении числа энергокомпаний, входящих в Единую отраслевую систему социального партнерства в электроэнергетике;
- согласование вектора на тщательную проработку профессиональных стандартов и оценочных средств, своевременную их актуализацию, изучение и распространение лучших из имеющихся в электроэнергетике практик в сфере независимой оценки квалификации;
- подтверждение готовности Минэнерго России рассмотреть проект нормативного правового акта об особенностях режима рабочего времени и

времени отдыха работников отрасли, обязательства по разработке которого Стороны взяли на себя при разработке текста ОТС;

– получение поддержки инициативы Сторон о включении в общий пул номинаций Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» на 2023 год номинации «Лучший машинист электростанции» и направление профильным Министерством в Минтруд России соответствующего письма о поддержке Конкурса.

Важнейшим итогом состоявшегося совещания стало подписание Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии в социально-трудовой сфере между Ассоциацией «ЭРА России», Всероссийским Электропрофсоюзом и Минэнерго России. Заключенное трехстороннее соглашение между отраслевым объединением работодателей, отраслевым профсоюзом и профильным федеральным органом исполнительной власти стало первым соглашением такого рода среди всех федеральных министерств и ведомств.



Трехстороннее соглашение о сотрудничестве Сторон и Минэнерго России подписано

Ключевыми целями подписанного трехстороннего соглашения о сотрудничестве стали развитие социального партнерства в электроэнергетике, обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах энергокомпаний, развитие кадрового потенциала отрасли.

В рамках сотрудничества с профильным Министерством по вопросам подготовки, организации и проведения Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер» в 2022 году Ассоциация «ЭРА России» во взаимодействии с Всероссийским Электропрофсоюзом обеспечила:

- включение в состав Организационного комитета соревнований представителей Минэнерго России высокого ранга. Так, по инициативе Ассоциации Оргкомитет соревнований возглавила Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко, а одним из его членов стала заместитель директора Административного департамента Минэнерго России Т.В. Недашковская;

- согласование с ведомством конкурсной документации и утверждение Председателем Оргкомитета А.Б. Бондаренко базового документа, определяющего порядок проведения соревнований – Положения о Конкурсе;

- направление в организации ТЭК подготовленного Ассоциацией письма за подписью А.Б. Бондаренко с предложением о делегировании лучших работников энергокомпаний из числа электромонтеров для участия в федеральном этапе Конкурса;

- участие Председателя Оргкомитета в мероприятиях заключительного дня соревнований;

- проведение под председательством А.Б. Бондаренко установочного и итогового заседания Оргкомитета, формирование и подписание профильным Замминистра итоговых документов Конкурса, необходимых для выплат призерам денежных вознаграждений из федерального бюджета.

В ходе работы по продвижению инициативы о включении в пул номинаций Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» на 2023 год номинации «Лучший машинист электростанции» Ассоциация обеспечила направление Минэнерго России в Минтруд России письма о поддержке инициированной номинации.

4.2. Обеспечение учета интересов работодателей и работников при общественном обсуждении проекта закона о тарифном регулировании

Начиная с 2018 года на различных уровнях Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) неоднократно, в том числе – дважды в течение 2022 года, рассматривался проект ключевого закона о тарифном регулировании (Единого тарифного закона), самым непосредственным образом влияющего на учет затрат на персонал в тарифах субъектов электроэнергетики. С учетом последовательной позиции социальных партнеров электроэнергетики, в перечень принципов, на которых будет основываться государственное регулирование цен (тарифов), включен тезис об обязательном учете отраслевых тарифных соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства.

По состоянию на начало 2022 года такие нормы в законопроекте отсутствовали, но в результате нескольких итераций доработки проекта в нем сначала появилось упоминание о необходимости учета отраслевых тарифных соглашений при определении региональными регуляторами размера фонда оплаты труда энергокомпаний, а в последующем данное положение было трансформировано в один из базовых принципов тарифного регулирования в законопроекте.



Представители Ассоциации «ЭРА России» участвуют в обсуждении Единого тарифного закона

Важным результатом проделанной работы по обеспечению внесения необходимых корректировок в проект Единого тарифного закона стало:

- исключение из законопроекта положений, фиксирующих, что размер средней заработной платы работников регулируемого субъекта не должен превышать среднюю заработную плату по отрасли, в которой осуществляет деятельность регулируемый субъект;

- исключение из законопроекта нормы о включении иных экономически обоснованных расходов на социальные нужды в состав необходимой валовой выручки регулируемого субъекта в размере, не превышающем 7 % от расходов на оплату труда.

5. Популяризация профессии энергетика, содействие организации конкурсов профессионального мастерства

5.1. Участие в организации и проведении федерального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии»

В 2022 году Ассоциацией «ЭРА России» совместно с ВЭП была проделана значимая работа по поддержке и организации проведения федерального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», проводимом Минтрудом России. Необходимо отметить, что Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в течение всей многолетней истории проведения Конкурса ежегодно обеспечивают включение электроэнергетической номинации в число номинаций Конкурса: в 2022 году Стороны инициировали проведение Конкурса в номинации «Лучший электромонтер». Социальные партнеры также ежегодно учреждают специальную номинацию «Энергия сплоченности», почетный приз и ценные подарки в которой вручаются команде, наилучшим образом продемонстрировавшей в ходе соревнований единство и сплоченность.

В рамках подготовки и проведения Конкурса в 2022 году Ассоциация «ЭРА России» во взаимодействии с Всероссийским Электропрофсоюзом обеспечили:

- формирование Организационного комитета соревнований и Главной судейской комиссии, их эффективное функционирование и организационное сопровождение их деятельности;

- взаимодействие с энергокомпаниями по вопросам участия лучших работников в соревнованиях, в частности, направление письма-приглашения в крупнейшие энергокомпании страны, в том числе не входящие в состав Ассоциации, а также отправку таких писем от лица профильного Министерства;

- разработку в кооперации с непосредственным оператором соревнований – АНО «Московский учебный центр ЕЭС» – конкурсной документации, а также ее последующее согласование и обнародование;

- реализацию широкомасштабной информационной кампании о проведении Конкурса, в том числе посредством создания официального сайта Конкурса, а также размещения информации на сайтах оператора соревнований, Ассоциации и Национального агентства развития квалификаций;

- финансирование со стороны АНО «НАРК» значительной части расходов на информационную поддержку соревнований;

- учреждение специальных номинаций в рамках основной конкурсной программы (по принципу отнесения профессий электромонтеров к отдельным подвидам, а также выявления победителей 4 отдельных этапов соревнований);

- участие в торжественных мероприятиях Конкурса целого ряда почетных гостей, в том числе Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко, заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Е.В. Мухтияровой, Первого заместителя Генерального директора Национального агентства развития квалификаций П.В. Свистунова, а также представителей Правительства Калининградской области;

– информационную поддержку проведения Конкурса со стороны федеральных, региональных и отраслевых средств массовой информации.

В 2022 году федеральный этап Конкурса в номинации «Лучший электромонтер» был проведен в Калининградской области в период с 12 по 16 сентября при поддержке Минэнерго России, Минтруда России и Правительства Калининградской области.

В течение пяти дней лучшие представители профессии демонстрировали свои знания и мастерство на площадках АО «Россети Янтарь» в учебно-тренировочном центре «Светлогорский РЭС» и СП «Энергетик» в Светлогорске.

Конкурс собрал рекордное количество участников за последние 11 лет проведения аналогичных соревнований. В напряженной борьбе за звание лучшего электромонтера состязались 90 конкурсантов, представляющих все 8 федеральных округов России и 36 регионов страны – от Камчатки до Калининграда. Участники соревнований показали высокие результаты, качественную подготовку и большое мастерство в решении профессиональных задач.

Итоги Конкурса были подведены на заседании Организационного комитета соревнований, которое состоялось под председательством Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики РФ А.Б. Бондаренко. Участники заседания заслушали доклады судей, определили победителей отдельных этапов, победителя и призеров Конкурса, а также обсудили перспективы конкурса «Лучший по профессии» и возможные изменения в формате и порядке его проведения. В рамках заседания Председатель Оргкомитета отметила важность и востребованность профессии «электромонтер», а также поблагодарила организаторов Конкурса за качественную работу по подготовке к проведению соревнований.



Итоговое заседание Оргкомитета Конкурса

Торжественная церемония закрытия Конкурса и награждение конкурсантов прошли в театре эстрады «Янтарь-холл», в которой приняли участие Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики РФ Анастасия Бондаренко, Председатель Всероссийского Электропрофсоюза Юрий Офицеров, Президент Ассоциации «ЭРА России» Аркадий Замосковный, первый заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций Павел Свистунов, заместитель министра развития инфраструктуры Калининградской области Елена Орлова, главный судья Конкурса, директор по производственной подготовке – начальник Центра реализации образовательных программ ООО «Корпоративный электроэнергетический университет» Юрий Чокадзе, заместитель генерального директора издательства журнала «ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЯ. Передача и распределение» Наталья Гусарова. В ходе награждения каждый участник соревнований был отмечен сертификатом Минтруда России, кубком и медалью.



Общая фотография участников Конкурса

Победителем федерального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер» был объявлен Евгений Ключин (филиал ПАО «Россети Волга» – «Мордовэнерго», г. Саранск).

Обладателем второго приза Конкурса стал Денис Лаврентьев (АО «Сибирско-Уральская энергетическая компания», Южный филиал, Тюменская область, г. Тюмень).

Третье место в конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер» присуждено Сергею Григорьеву (филиал ПАО «Россети Ленэнерго» – «Южные электрические сети»).



Члены Оргкомитета с победителями Конкурса

Кроме того, победителям подноминаций и отдельных этапов Конкурса от имени Всероссийского Электропрофсоюза и Ассоциации «ЭРА России» Ю.Б. Офицеровым и А.В. Замосковным были вручены специальные призы.

5.2. Участие в торжественной церемонии закрытия финала IX Всероссийских соревнований оперативного персонала ГЭС

В период с 23 по 27 сентября 2022 года на территории крупнейшей в Европе – Волжской ГЭС состоялись финальные мероприятия IX Всероссийских соревнований оперативного персонала ГЭС, в рамках которых Всероссийский Электропрофсоюз совместно с Ассоциацией «ЭРА России» учредили специальную номинацию «Энергия сплоченности». Для награждения команды-победителя в названной номинации Ассоциация организовала разработку приза и диплома, а ВЭП обеспечил подготовку подарочных сертификатов членам команды-победителя (5 сертификатов по 15 тыс. руб.).

В течение пяти дней команды прошли семь этапов испытаний, а организатором профессиональных соревнований, традиционно, выступила компания ПАО «РусГидро», руководители которой отметили высокую значимость соревнований не только как шанса для специалистов продемонстрировать свои навыки и мастерство, но и как площадку для отработки действий персонала по предотвращению нештатных ситуаций, слаженных действий и быстрого принятия верных решений для обеспечения нормальной работы энергообъектов. В финале участвовали десять команд, а судьями на этапах соревнований были представители РусГидро, Системного оператора ЕЭС и «ЕвроСибЭнерго».

27 сентября состоялась торжественная церемония закрытия финала IX Всероссийских соревнований оперативного персонала ГЭС. По итогам прохождения испытаний бронзовыми призерами стали представители команды Богучанской ГЭС, второе место с небольшим отрывом завоевала команда Воткинской ГЭС, а в победители вышла команда Чебоксарской ГЭС.



Участники финала IX Всероссийских соревнований оперативного персонала ГЭС

Лучшими по профессии (по должностям на соревнованиях) названы: начальник смены станции – Евгений Тарасенко (Новосибирская ГЭС), начальник смены машинного зала – Антон Макаров (Волжская ГЭС), машинист гидроагрегатов – Александр Косарев (Зейская ГЭС), дежурный электромонтер ГЭС – Валерий Селиванов (Чебоксарская ГЭС).



Вручение приза Ассоциации и ВЭП в специальной номинации «Энергия сплоченности»

По предложению судейской коллегии призов в специальной номинации «Энергия сплоченности», учрежденной Сторонами, было решено вручить самой

сплоченной команде – команде Воткинской ГЭС. В церемонии награждения представителей команды Воткинской ГЭС с вручением специального приза приняли участие Председатель Совета представителей ППО ПАО «РусГидро» В.В. Ануфриев и Главный советник Ассоциации «ЭРА России» В.П. Щелконогов.

6. Взаимодействие Сторон в сфере охраны труда

Практика взаимодействия сторон социального партнерства в области охраны труда строится на понимании необходимости совершенствования работы по обеспечению безопасных условий труда работников. В организациях электроэнергетики созданы и работают совместные комиссии по охране труда, избраны и активно действуют уполномоченные по охране труда. Серьезное внимание уделяется вопросам обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Ведется контроль за состоянием санитарно-бытовых помещений, порядком и сроками проведения медицинских осмотров, страхованием работников от несчастных случаев на производстве.

Между ВЭП и Ассоциацией «ЭРА России» налажен обмен информацией о происшедших несчастных случаях.

Стороны регулярно участвуют в семинарах и совещаниях, которые Ассоциация и ВЭП проводят для своих членских организаций, формируют и направляют совместные позиции в федеральные органы исполнительной власти, сотрудничают по другим актуальным направлениям в сфере охраны труда.

В период с 7 по 8 декабря 2022 года на площадке ЦВК «Экспоцентр» в Москве состоялось одно из важнейших плановых мероприятий, которое Ассоциация «ЭРА России» ежегодно проводит для организаций электроэнергетики – общероссийский отраслевой семинар-совещание по актуальным вопросам охраны труда в электроэнергетике. Традиционно семинар был приурочен к Международной выставке и форуму «Безопасность и охрана

труда – 2022» и после двух лет проведения в дистанционном формате мероприятие прошло в очном режиме. В мероприятии 2022 года приняли участие порядка 70 представителей организаций электроэнергетики, при этом важно отметить, что для членов Ассоциации «ЭРА России» подобные мероприятия проводятся на безвозмездной основе.

Сквозной темой семинара в 2022 году стало «Управление охраной труда в современных реалиях. Стремление к нулевому травматизму через призму новых требований в области охраны труда в электроэнергетике».

Помимо специалистов по охране труда, в мероприятии приняли участие профильные руководители по производственной безопасности, главные инженеры, их заместители, а также первые лица некоторых организаций электроэнергетики, что, несомненно, важно для создания эффективной системы управления охраной труда и выстраивания взаимодействия по данному направлению на всех уровнях управления организацией.

Перед участниками семинара выступили представители федеральных органов исполнительной власти, надзорных органов, образовательных организаций, научно-исследовательских центров в сфере охраны труда, а также лучшие эксперты и практики по созданию эффективных моделей управления охраной труда и развития культуры безопасности в организациях.

В рамках официальной церемонии открытия семинара участников приветствовал Президент Ассоциации А.В. Замосковский, который рассказал об основных направлениях деятельности Ассоциации в сфере охраны труда, а также анонсировал ряд текущих проектов в этой сфере.



Выступление Президента Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковского

С видеоприветствием к участникам семинара обратилась Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики Российской Федерации А.Б. Бондаренко, которая отметила важность проведения подобных мероприятий для обеспечения безопасных условий и охраны труда в энергокомпаниях, что влияет на поддержание надежности объектов всего электроэнергетического комплекса. Также гостей приветствовали Президент Ассоциации «СИЗ» В.И. Котов, заместитель Председателя Всероссийского Электропрофсоюза А.В. Мурушкин и Генеральный директор АНО «МУЦ ЕЭС» И.В. Болдышев, которые выразили уверенность в том, что полученные на семинаре знания участники смогут впоследствии эффективно применять в своей текущей деятельности. Официальную процедуру открытия семинара-совещания завершило торжественное подписание Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве между Ассоциацией «ЭРА России» и Ассоциацией «СИЗ».



Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между Ассоциацией «ЭРА России» и Ассоциацией «СИЗ» подписано

В ходе лекционной программы семинара руководитель Департамента охраны труда Аппарата ВЭП Н.С. Филипова доложила о роли социального партнерства в развитии культуры производственной безопасности. В ходе доклада были подняты вопросы препятствования деятельности Профсоюза в части осуществления функций общественного контроля уполномоченными лицами по охране труда, а также был отмечен и положительный опыт взаимодействия профсоюзных органов и представителей работодателя.

Во время дискуссии Наталья Филипова ответила на множество вопросов, поступивших от участников мероприятия, о перспективах развития социального партнерства в направлении обеспечения производственной безопасности, а также института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.



Участники семинара-совещания по актуальным вопросам охраны труда в электроэнергетике

7. Развитие системы профессиональных квалификаций в электроэнергетике. Сотрудничество Сторон в рамках Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике

Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике (ЭСПК) создан 22 октября 2014 года решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Полномочиями базовой организации Совета было наделено Общероссийское отраслевое Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (с 2018 года – Ассоциация «ЭРА России»).

Председателем ЭСПК с момента его образования является А.В. Замосковный – Президент Ассоциации «ЭРА России». Председатель ЭСПК А.В. Замосковный входит в состав Национального совета при Президенте России, что позволяет отстаивать интересы энергокомпаний и иных субъектов электроэнергетики, напрямую представлять позицию ЭСПК на общероссийском уровне. Представитель ЭСПК также участвует в деятельности Координационного совета АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (НАРК) – структуры, обеспечивающей деятельность

Национального совета, уполномоченной, в том числе, осуществлять утверждение профессиональных квалификаций, промежуточную экспертизу профессиональных стандартов, ведение федерального Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации (nok-nark.ru), развитие федеральной сети методических центров Национальной системы квалификаций.

Всероссийский Электропрофсоюз в составе ЭСПК представляет Председатель Профсоюза Ю.Б. Офицеров, который также является членом Апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации.

Деятельность Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике в 2022 году осуществлялась в соответствии с Положением об ЭСПК, Планом работы ЭСПК на 2022 год с учетом целевых установок Национального совета.

В сфере ведения Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации находятся профессиональные стандарты по следующим видам деятельности в электроэнергетике: оперативно-диспетчерское управление, производство электрической энергии ТЭС и гидроэлектростанциями, солнечными и ветроэлектростанциями, эксплуатация тепловых сетей, передача и распределение электрической энергии потребителям, сервис, инжиниринг.

Разработка профессиональных стандартов, приходящих на смену ЕТКС и ЕКСД, проводится в соответствии с Указами Президента России, постановлениями Правительства Российской Федерации и методическими документами Минтруда России.

Порядок разработки и профессионально-общественного обсуждения профессиональных стандартов регламентируется соответствующими нормативными актами.



*Очередное заседание Совета по профессиональным
квалификациям в электроэнергетике*

По состоянию на 1 января 2023 года в сфере электроэнергетики разработаны 52 профессиональных стандарта, из них:

- утверждены и отнесены к ведению ЭСПК – 47;
- находятся на рассмотрении в Минтруде России – 3 вновь разработанных и 11 актуализированных;
- актуализированы – 27;
- отменены – 2.

Профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Заключение

В 2022 году Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в целом реализовали взаимные обязательства в соответствии с Основными направлениями сотрудничества сторон социального партнерства в 2022 году. Результатом системного взаимодействия стал ряд важных взаимоприемлемых решений по

вопросам, относящимся к компетенции сторон социального партнерства, а также объединение усилий для защиты прав и продвижения совместных инициатив, отражающих интересы работодателей и работников электроэнергетики.

Безусловно, основным фактором, определившим специфику многих мероприятий в 2022 году, стало подписание, пусть и со значительной задержкой, нового ОТС в электроэнергетике. В связи с этим, основные усилия Сторон после этого знакового события были направлены на прохождение уведомительной регистрации Соглашения, обнародование его содержания, разъяснение новаций, содействие эффективной реализации норм ОТС в энергокомпаниях. Благодаря совместным усилиям Сторон за 2022 год к действующему ОТС присоединилось 22 компании электроэнергетики. По состоянию на 01.01.2023 участниками Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2022-2024 годы являются 83 организации.

В 2022 году Ассоциация и ВЭП объединили усилия по вопросу внесения в законопроект «Об основах государственного регулирования цен (тарифов)» норм, касающихся учета положений отраслевых соглашений при определении экономически обоснованных затрат на персонал, подлежащих учету в тарифах, и выступили с согласованной позицией, которую представили на разных уровнях, в том числе в РТК, ФАС России и на других площадках. Результатом совместной активной работы стало, в частности, включение в законопроект тезиса об обязательном учете отраслевых тарифных соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, а также направление в тарифорегулирующие органы субъектов Российской Федерации информационного письма ФАС России о факте подписания нового ОТС в электроэнергетике РФ и необходимости его учета при рассмотрении тарифных заявок.

Ассоциацией и ВЭП значительное место было отведено поддержке мероприятий по выявлению лучших специалистов в отрасли, молодой талантливой молодежи и популяризации электроэнергетических

специальностей.

Важным направлением сотрудничества стала работа по охране труда и содействие обеспечению безопасности работников электроэнергетики. Представители Ассоциации и ВЭП приняли активное участие в ряде мероприятий в сфере охраны труда, совершенствовании законодательной базы в вопросах безопасности выполнения работ на высоте, проведении анализа рисков проведения работ под напряжением, составлении рекомендаций по выбору надежных средств индивидуальной защиты.

Большой объем работы был реализован в рамках регулярных рабочих консультаций руководителей Ассоциации и ВЭП, а также Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. В 2022 году члены Комиссии вырабатывали взаимоприемлемые решения по самым разнообразным вопросам социально-трудовых отношений в электроэнергетике и развитию кадрового потенциала отрасли, способствовали урегулированию отдельных конфликтных ситуаций в энергокомпаниях, координировали позицию Сторон по вопросам тарифного регулирования и иным актуальным вопросам.

Подводя итоги сотрудничества Сторон социального партнерства в электроэнергетике в 2022 году, можно с уверенностью сказать, что проводимый диалог и постоянное взаимодействие сторон социального партнерства способствует процессу совершенствования коллективно-договорных отношений и обеспечению социальной стабильности в трудовых коллективах отрасли.

Несомненно, что 2023-й год принесет и уже приносит новые задачи и вызовы. Однако отрадно, что у энергетиков в сфере социального партнерства на федеральном уровне налажены механизмы, которые помогают эффективно справляться с проблемами, возникающими в социально-трудовой сфере, строить перспективные планы сотрудничества и взаимодействия в рамках реализации двух главных задач – повышения эффективности деятельности организаций электроэнергетики и благосостояния их работников.

Контактная информация:



Общероссийское отраслевое объединение
работодателей электроэнергетики
«Энергетическая работодательская
ассоциация России»
(Ассоциация «ЭРА России»)



Общественная организация
«Всероссийский
Электропрофсоюз»
(ВЭП)

Адрес: 115114, г. Москва, 2-й Павелецкий
проезд, д. 5/1, офис 6-5

Тел. +7 (495) 234-76-16

Email: info@ERA-Rossii.ru
<http://ЭРА-России.рф>

Адрес: 119119, г. Москва,
Ленинский проспект, д. 42

Тел. +7 (495) 938-83-78

Email: elprof@elprof.ru
www.elprof.ru

Копирайт © 2023 Ассоциация «ЭРА России».
© ВЭП. Все права защищены, 2023