

Для использования полномочными
представителями работодателей
электроэнергетики



ОБЗОР ПРАКТИКИ

деятельности работодателей электроэнергетики
в сфере социально-трудовых отношений

№ 4
(октябрь 2007 года)

г. Москва



Уважаемые коллеги!

Представляем очередной Обзор практики работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений. Данный аналитический документ адресован полномочным представителям работодателей организаций электроэнергетики, предоставивших развернутую информацию в рамках анкетирования, проведенного Объединением РаЭл в сентябре 2007 года.

Материалы Обзора затрагивают многие актуальные проблемы социального партнерства в электроэнергетике, в частности:

- Учет условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2007 год органами исполнительной власти и местного самоуправления при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию на 2008 календарный год.
- Формирование минимальной тарифной ставки рабочих 1-го разряда, премиальных, компенсационных, страховых выплат и надбавок в организациях электроэнергетики;
- Условия и охрана труда на предприятиях, инструктаж рабочих;
- Численность персонала, прием на работу и высвобождение работников;
- Финансирование мероприятий, связанных с развитием кадрового потенциала предприятий;

Кроме того, впервые Объединение РаЭл провело специализированное исследование, направленное на изучение практики работодателей электроэнергетики по конкретному направлению социально-трудовых отношений. Так, самостоятельная часть Обзора посвящена анализу деятельности работодателей, связанной с заботой о здоровье работников и их семей, подробно исследовано состояние медицинского обслуживания в организациях; сделана попытка проследить динамику проведения на предприятиях отрасли добровольной диспансеризации, вакцинации и иммунизации сотрудников, описана структура расходов работодателей на эти цели. Более того, сделана попытка собрать лучшие практики по оптимизации расходов на эти мероприятия.

В Обзор вошли следующие тематические разделы:

- Информация о ходе выполнения работодателями электроэнергетики ключевых условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы в I полугодии 2007 года.
- Практика деятельности организаций электроэнергетики в сфере оздоровления и профилактики заболеваемости среди работников электроэнергетики и членов их семей.



Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики

- Отдельные показатели численности и заработной платы в организациях электроэнергетики.
- Отклонения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организациях электроэнергетики от среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в субъектах РФ по федеральным округам.

При формировании содержания 1-3 Частей использовалась информация 118 Организаций электроэнергетики (перечень приведен на странице 85), 4 Часть – 178 Организаций (перечень приведен на странице 101).



Содержание:

1.	ЧАСТЬ 1. Информация о ходе выполнения работодателями электроэнергетики ключевых условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы в I полугодии 2007 года.	5
2.	ЧАСТЬ 2. Практика деятельности организаций электроэнергетики в сфере оздоровления и профилактики заболеваемости среди работников электроэнергетики и членов их семей.	32
3.	ЧАСТЬ 3. Отдельные показатели численности и заработной платы в организациях электроэнергетики.	79
4.	ЧАСТЬ 4. Отклонения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организациях электроэнергетики от среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в субъектах РФ по федеральным округам.	88

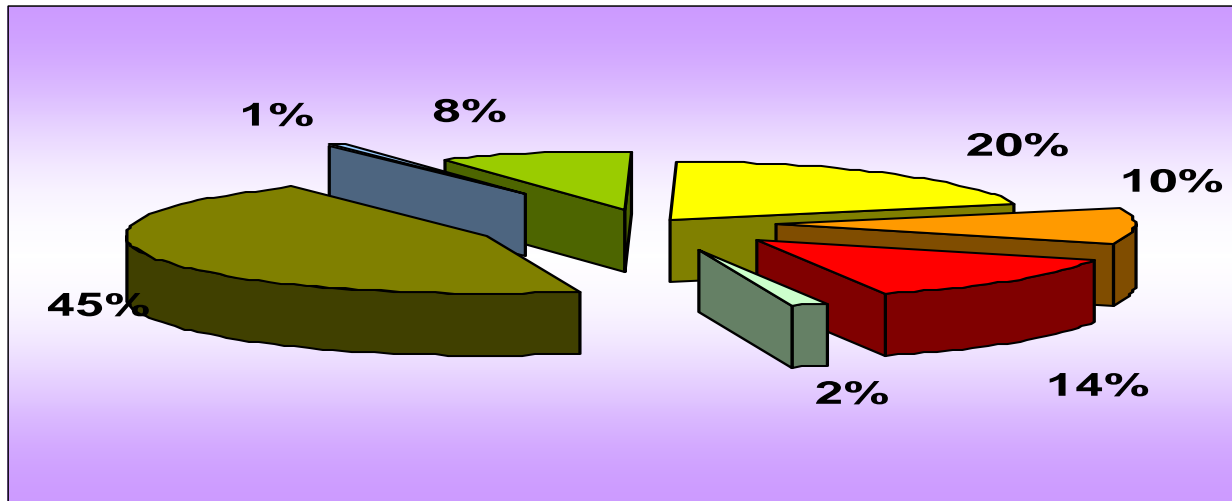


ЧАСТЬ 1

**Информация о ходе выполнения работодателями
электроэнергетики отдельных условий Отраслевого тарифного
соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на
2007-2008 годы за I полугодие 2007 года.**



1. Информация об учете ОТС условий органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию и органами местного самоуправления при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию на 2008 календарный год.



8% Организаций¹ ответили, что условия ОТС учитывается полностью;

20% Организаций указали, что условия ОТС учитывается частично;

10% Организаций сообщили о минимальном учете условий ОТС (в рамках конкретных требований, порядок которых определен в ОТС);

14% Организаций подтвердили, что условия ОТС практически не учитывались - прежде всего, регулирующие органы опирались на фактические данные предыдущего периода, при этом принимали во внимание отдельные позиции ОТС;

2% Организаций занимается нерегулируемым(ыми) видом(ами) деятельности;

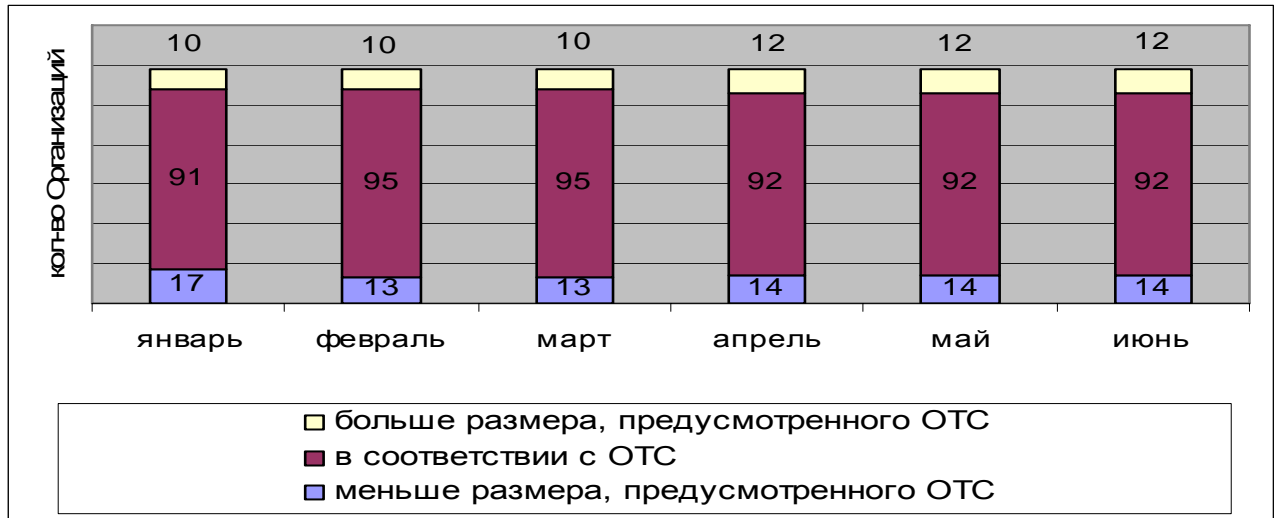
45% Организаций ещё не прошли процедуру утверждения тарифов (на тепловую / электрическую энергию) на календарный год, следующий за отчетным;

1% Организаций представили иной вариант ответа.

¹ Организации, представившие информацию в Объединение РаЭл в установленном порядке.



2. Информация о выполнении Организаниями условия ОТС в части размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда промышленно-производственного персонала²:



При этом диапазон размера ММТС в январе 2007 года составил:

	диапазон	количество Организаций
1.	От 2350 до 2450	12 Организаций
2.	От 2451 до 2650	5 Организаций
3.	2700	91 Организация
4.	От 2800 до 2900	4 Организации
5.	От 2950 до 3450	3 Организации
6.	От 3450 до 4850	3 Организации

В апреле 2007 года диапазон размера ММТС составил:

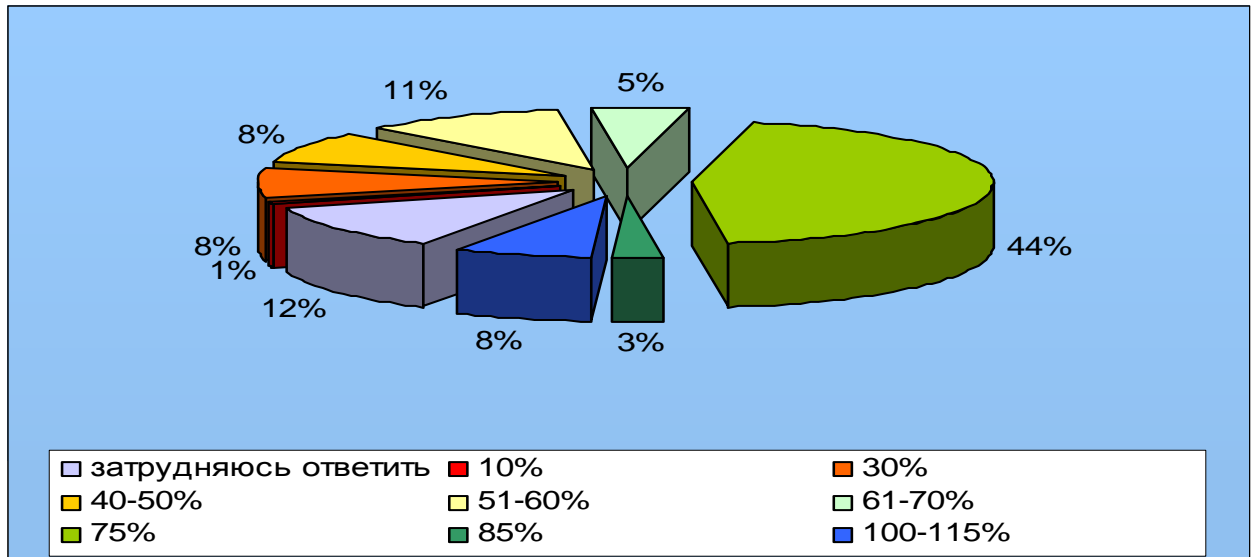
	диапазон	количество Организаций
1.	От 2350 до 2450	4 Организации
2.	От 2451 до 2650	3 Организации
3.	2700	7 Организаций
4.	2792	92 Организации
5.	От 2800 до 2900	4 Организации
6.	От 2950 до 3450	5 Организаций
7.	От 3450 до 4850	3 Организации

² Далее – ММТС.



3. Информация о размере премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности.

а) размер премии, утвержденный региональным регулирующим органом для Организации на 2007 год (в % от тарифной составляющей расходов (средств) на оплату труда с учетом суммы доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда).

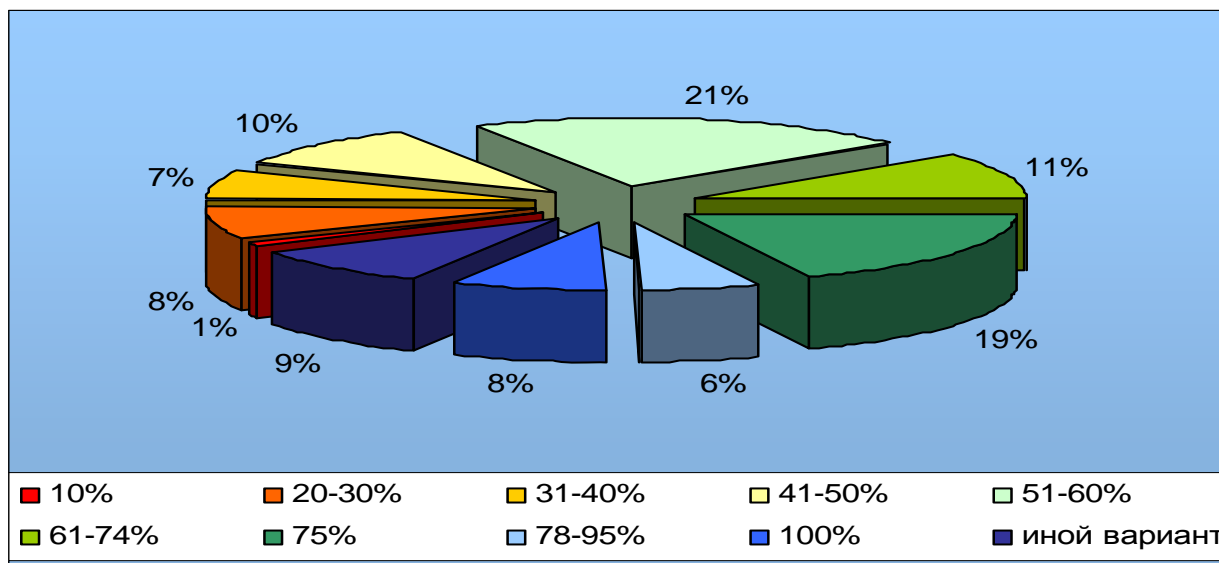


	размер премии, %	количество Организаций
1.	10	1
2.	30	9
3.	от 40 до 50	10
4.	от 51 до 60	13
5.	от 61 до 70	6
6.	75	53
7.	85	3
8.	от 100 до 115	9
9.	Затруднились ответить	14



Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики

б) установленный в Организации в соответствии с действующим Положением (без учета случаев депремирования отдельных работников) (в % от тарифной составляющей расходов (средств) на оплату труда с учетом суммы доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда).



	размер премии, %	Количество Организаций
1.	10	1
2.	от 20 до 30	9
3.	от 31 до 40	8
4.	от 41 до 50	12
5.	от 51 до 60	26
6.	от 61 до 74	13
7.	75	22
8.	от 78 до 95	7
9.	100	9
10.	Иной вариант ответа	11

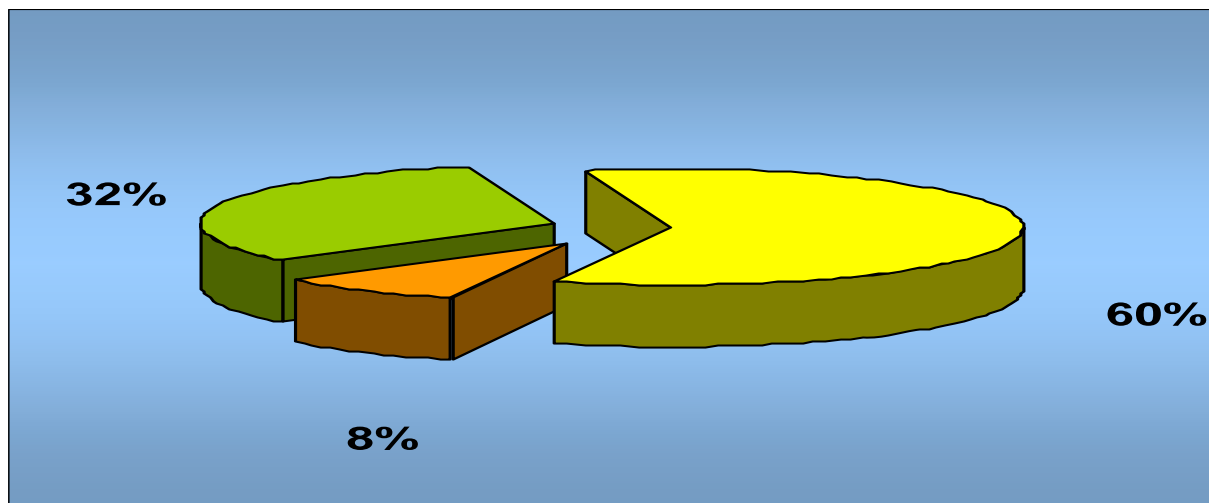
11% Организации также сообщили, что ими установлен иной порядок исчисления данной премии, в том числе:

- предусмотрено квартальное премирование в зависимости от финансовых возможностей;
- предусмотрена дифференциация размера текущего премирования от 10 до 60% и дополнительная переменная составляющая, зависящая от размера утвержденного ФОТ;
- предусмотрена дифференциация размера текущего премирования в зависимости от должности (профессии), от 30% до 85%;
- установлены показатели премирования, за выполнение каждого показателя начисляется определенный процент премии;
- предусмотрен для каждой категории работников индивидуальный процент премии, который составляет: у рабочих – 15%, у специалистов – 20%, у начальников отделов – 35%, у начальников участков – 45%;
- размер премии рабочих 12% от должностного оклада с учетом суммы доплат и надбавок, связанных с режимом и условиями труда, размер премии специалистов и служащих 20% от должностного оклада (тарифной составляющей расходов);



- размер премии дифференцируется по структурным подразделениям в зависимости от влияния на основные производственные процессы в диапазоне от 50% до 75%;
- в филиалах организации установлено премирование за выполнение ключевых показателей эффективности (до 20% тарифной части) и за выполнение индивидуальных показателей эффективности в зависимости от трудового вклада каждого работника;
- текущее премирование начисляется по 4 показателям: уровень реализации, смета затрат, отсутствие нареканий, исполнение ДПН. При утверждении тарифов процент текущего премирования закладывается 115%;
- размер премии за выполнение основных показателей хозяйственной деятельности для промышленно-производственного в целом по филиалам устанавливаются в размере 115%. Для конкретных профессий и должностей размер премии устанавливается в зависимости от сложности, напряженности труда и потребности на рынке труда.

4. Информация о применении Организациями «Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики»³.



32% Организаций подтвердили, что оплата труда производится в полном соответствии с Рекомендациями;

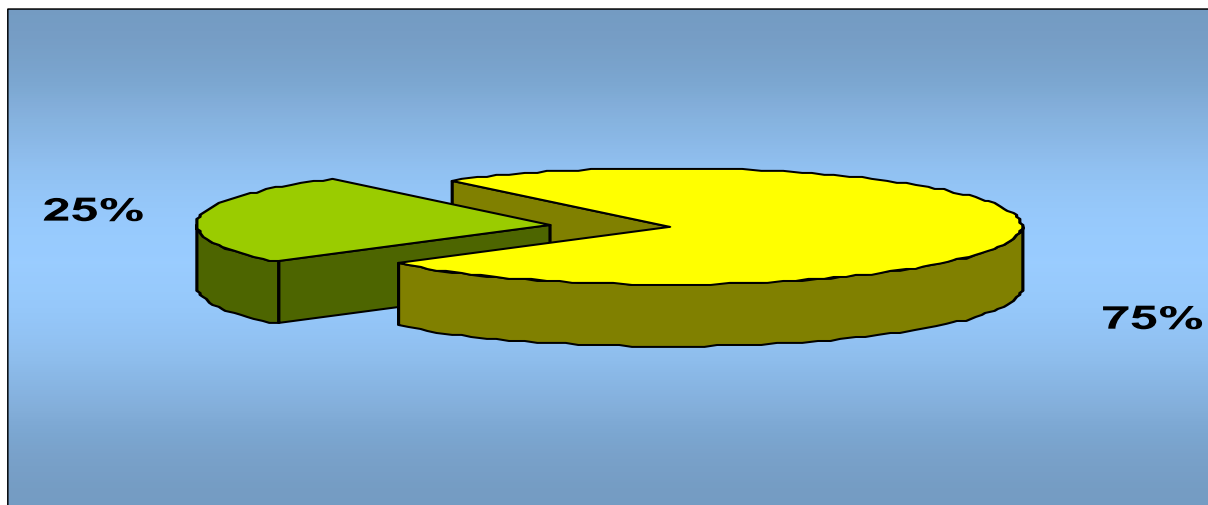
60% Организаций сообщили, что Рекомендации применяются не в полном объеме, но наряду с наработками, отражающими собственное видение вопросов оплаты труда;

8% Организаций ответили, что они не применяют систему оплаты труда, предложенную Рекомендациями.

³ Далее – Рекомендации



5. Информация о готовности Организаций принять участие в дальнейшем совершенствовании Рекомендаций.



25% Организаций подтвердили, что готовы представить предложения по совершенствованию Рекомендаций, в том числе уже поступили следующие предложения:

- Увеличить интервал между ступенями - чем выше ступень, тем больше интервал;
- Привести пример расчета ступени по оплате труда в связи с введением диапазонов тарифных коэффициентов;
- Пересмотреть 2 Раздел, поскольку во втором разделе отсутствуют некоторые должности, в частности: начальник отдела управления персоналом, начальник производственного участка, заведующий хозяйством, заведующий складом, руководитель сектора, группы (производственных и экономических служб), специалист по кадрам и другие специалисты;
- Пересмотреть Рекомендации с учетом значительного увеличения доли тарифной составляющей заработной платы;
- Внести обязательства по соблюдению Рекомендаций в качестве минимальных гарантий оплаты труда по тарифным ставкам работников, воздействующие на регулирующие органы при утверждении тарифов;
- Ввести распределение линейных руководителей по ступеням оплаты труда;
- Определить количество уровней для каждой ступени оплаты труда;
- Предоставить право Обществам дифференцировать тарифные коэффициенты рабочих одного разряда в зависимости от наименования профессии, её значимости для Общества, состояния регионального рынка труда, а не только от индивидуальных качеств работника;
- Предусмотреть тарифную сетку, позволяющую дать обоснование оплаты труда высших и ведущих менеджеров при расчете фонда заработной платы для защиты тарифов;
- Пересмотреть методику по отнесению тепловых электростанций к группам по оплате труда (В утвержденных "Рекомендациях..." в зависимости от суммарной паропроизводительности многие станции попадают из I группы по оплате труда в более низкую, соответственно уменьшаются тарифные ставки и оклады);
- Добавить тарификацию должностей рабочих. При разработке единой тарифной сетки рабочих необходимо учитывать сложность выполняемых работ, длительность и сложность обучения рабочего, уровень заработной платы на рынке труда. Например: нельзя приравнивать к одной ступени плотника 6 разряда и электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда (требуется среднее специальное образование);
- Усовершенствовать оценку профессиональных качеств работников;
- Рассмотреть 4-х уровневую тарифную сетку;

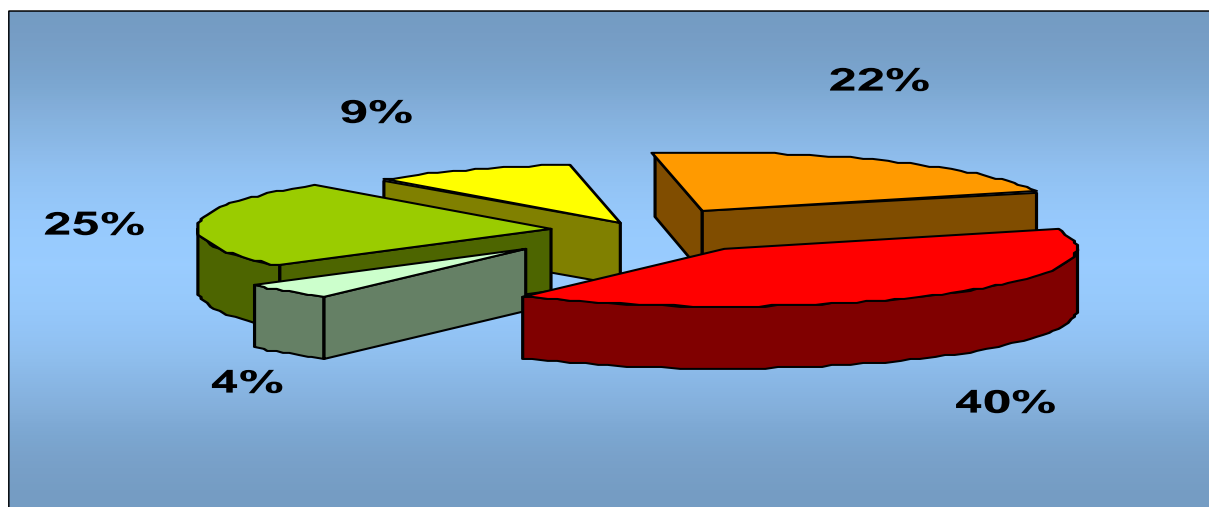


Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики

- Увеличить тарифные коэффициенты со второй ступени оплаты труда до 1,2, третьей – до 1,4.

Большинство Организаций (75%) ответили, что в настоящий момент не готовы принять активное участие в дальнейшем совершенствовании Рекомендаций.

6. Мнение Организаций о целесообразности и приемлемости (с точки зрения финансовых возможностей) повышения размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в электроэнергетике в ходе предстоящих переговоров по заключению ОТС 2009 года.



25% Организаций сочли приемлемым повысить ММТС в ходе проведения переговоров по заключению ОТС 2009;

9% Организаций считают возможным увеличение ММТС, но только при условии уменьшения доли переменной части заработной платы;

22% Организаций не считают целесообразным повышать ММТС в ходе переговоров, поскольку размер ММТС с учетом поквартальной индексации в сочетании с действующей в организации системой оплаты труда в достаточной степени конкурентоспособен на рынке труда и стимулирует работников к эффективному труду;

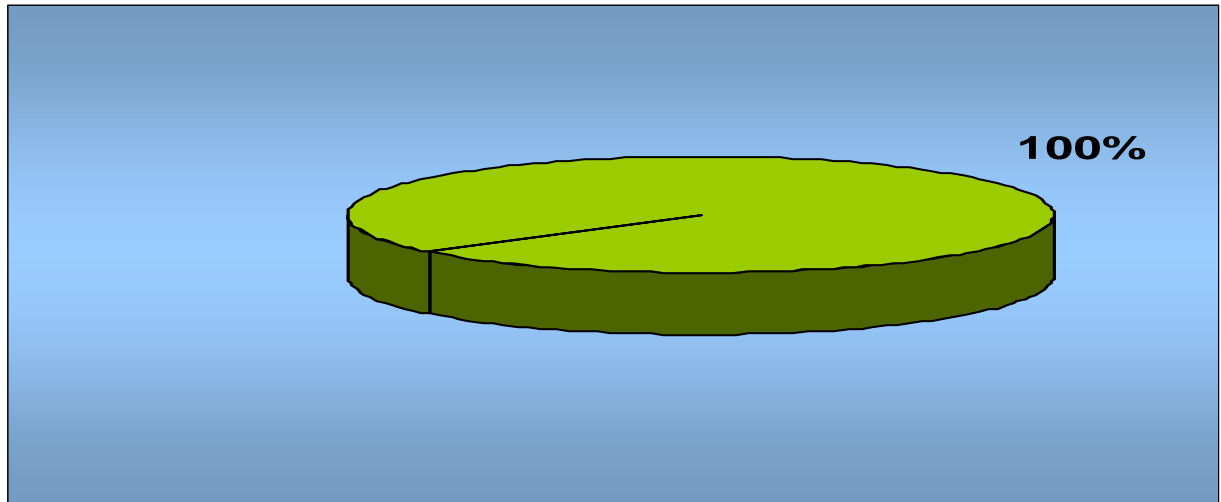
40% Организаций констатировали отсутствие финансовых возможностей для повышения тарифной ставки рабочих первого разряда, которое неминуемо повлечет за собой повышение тарифных ставок других работников;

4% Организаций предпочли иной вариант ответа, в том числе:

- Повышение ММТС нецелесообразно, при условии выполнении всех условий ОТС;
- Повышение ММТС целесообразно только при условии предварительного согласования размеров с ФСТ и РЭК, размер ММТС должен быть не менее МРОТ, установленного законодательством РФ.



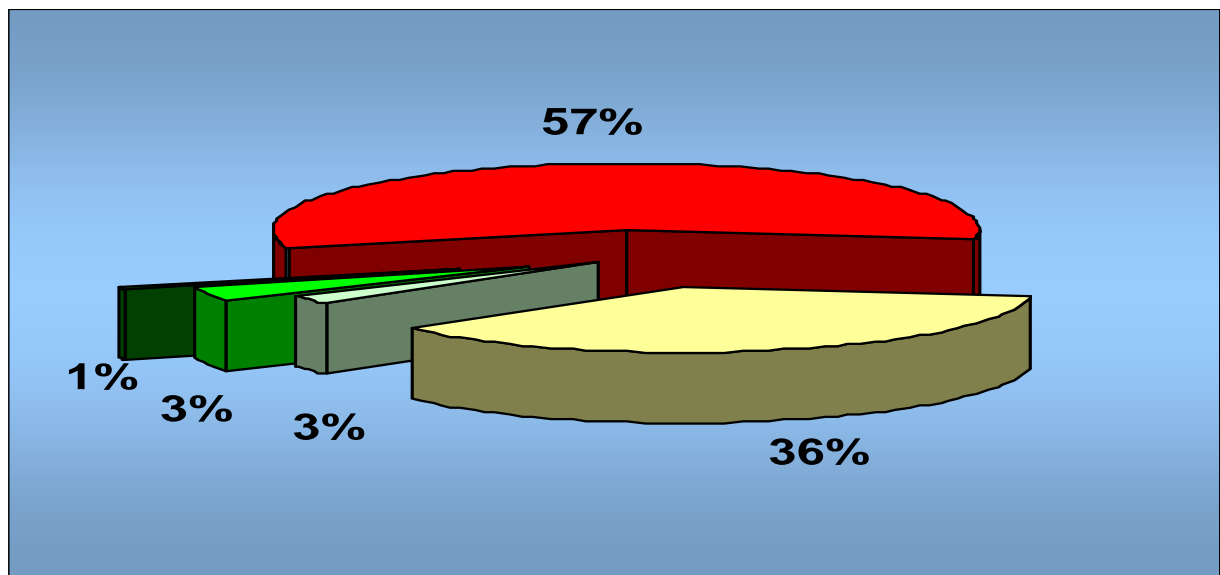
7. Информация о своевременности выплаты заработной платы в течение отчетного периода.



100% Организаций подтвердили, что в течение отчетного периода заработная плата выплачивалась своевременно и каких-либо задержек не было.



8. Информация об актуальности замены вознаграждения за выслугу лет иным основанием для материального поощрения работника.



3% Организаций подтвердили актуальность замены вознаграждения за выслугу лет иным основанием для материального поощрения работника, поскольку факт длительного продолжения трудовых отношений с работником не является гарантией повышения эффективности его труда на рабочем месте;

3% Организаций считают, что данная выплата может быть полностью компенсирована посредством установления повышенной тарифной ставки (должностного оклада) на основе оценки профессиональных качеств работника в соответствии с Рекомендациями;

1% Организаций подчеркнули, что они успешно используют собственные методы, альтернативные вознаграждению за выслугу лет, позволяющие стимулировать работника к продолжению трудовых отношений с работодателем при обеспечении роста производственных показателей Организации;

57% Организаций высказались против такой замены, поскольку данный вид вознаграждения учитывается регулирующими органами при установлении тарифов на тепловую и электрическую энергию;

36% Организаций подтверждает необходимость сохранения данной выплаты в том виде, который существует в настоящее время, поскольку он является существенным мотивирующим фактором для работника.



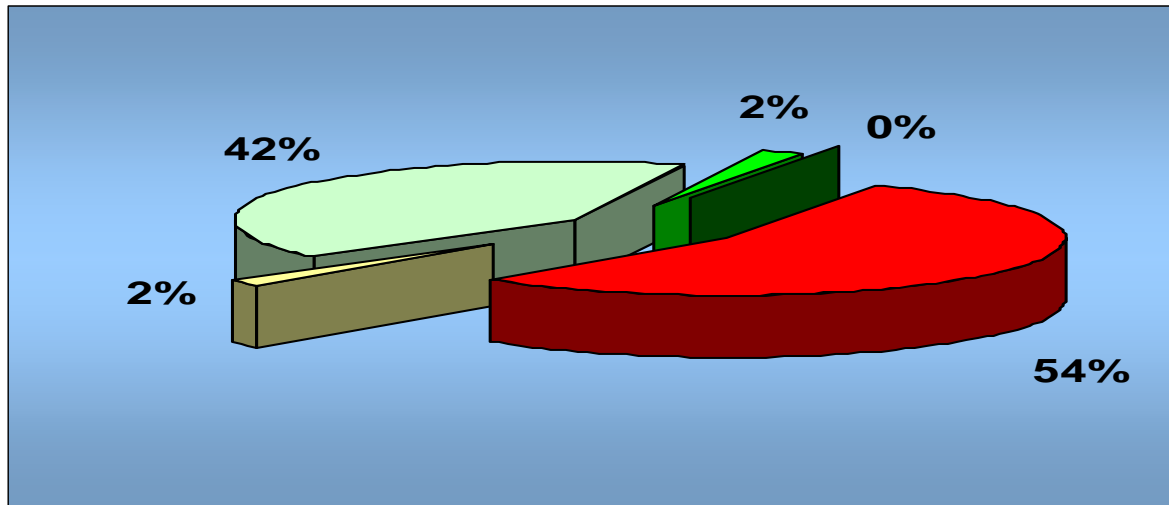
9. Информация о количестве работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда и их доле в средней списочной численности работников списочного состава Организации за первое полугодие 2007 года.

	количество работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, чел.	количество Организаций
1.	0 – 250	50
2.	251 – 500	8
3.	501 – 750	10
4.	751 – 1000	10
5.	1001 – 2500	20
6.	2501 – 5000	16
7.	5001 – 7500	2
8.	7501 – 10 000	1
9.	Более 10 000	1

	доля работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, %	количество Организаций
1.	0	23
2.	0 – 10	12
3.	11 – 20	8
4.	21 – 30	12
5.	31 – 40	21
6.	41 – 50	12
7.	51 – 60	12
8.	61 – 70	15
9.	71 – 80	3



10. Информация о практике Организаций в части доплат (надбавок), связанных с работой за пределами организации:



42% Организаций подтвердили, что осуществляют доплату (надбавку) за разъездной характер работ;

2% Организаций сообщили, что осуществляют доплату (надбавку) за работу в пути;

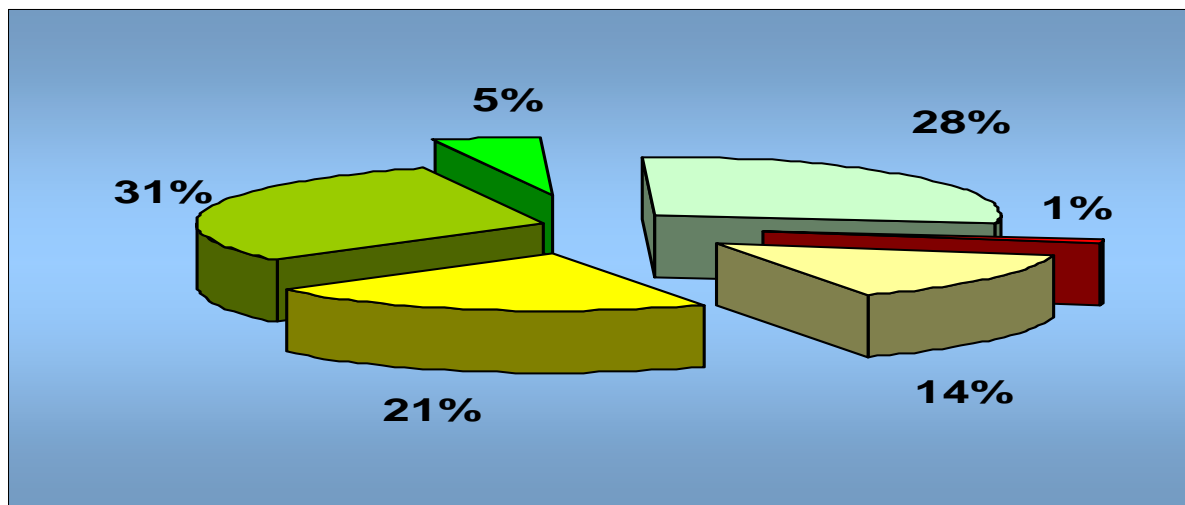
Ни одна из Организаций (0%) не реализует одновременно обе вышеуказанные выплаты;

54% Организаций указали, что у них отсутствуют данные выплаты;

2% Организации сообщили, что у них имеется иная выплата, связанная с работой за пределами организации, не имеющая отношения к командировкам.



11. Информация о наиболее приемлемых вариантах оплаты времени приемки смены в Организациях.



31% Организаций считают целесообразным приравнять время приемки смены к рабочему времени и оплачивать его в процентах от тарифной ставки (должностного оклада);

5% Организаций предлагают установить повышенный размер тарифной ставки (должностного оклада) работникам, обслуживающим оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме;

28% Организаций указали на возможность установления доплаты (надбавки) персоналу за время приемки смены;

1% Организаций рассматривают соблюдение режима приемки смены как один из показателей премирования за результаты производственно-хозяйственной деятельности для сменного персонала;

14% Организаций не считают целесообразным оплачивать время приемки смены, поскольку приемка смены является одним из условий трудового договора с работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме;

21% Организаций выбрали иной вариант ответа, поскольку:

- в Организации нет оборудования, работающего в безостановочном режиме;
- предлагается производить оплату приемки смены по сумме времени фактически произведенных смен ежемесячно;
- предлагается производить оплату из расчета фактически отработанных смен исходя из часовой тарифной составляющей, в баланс рабочего времени не включать;
- предлагается компенсировать время приёмки смены путем повышения оплаты за работу в ночное время (когда более половины времени смены приходится на ночное время (с 22.00 до 6.00), т.е. всю смену считать ночной).

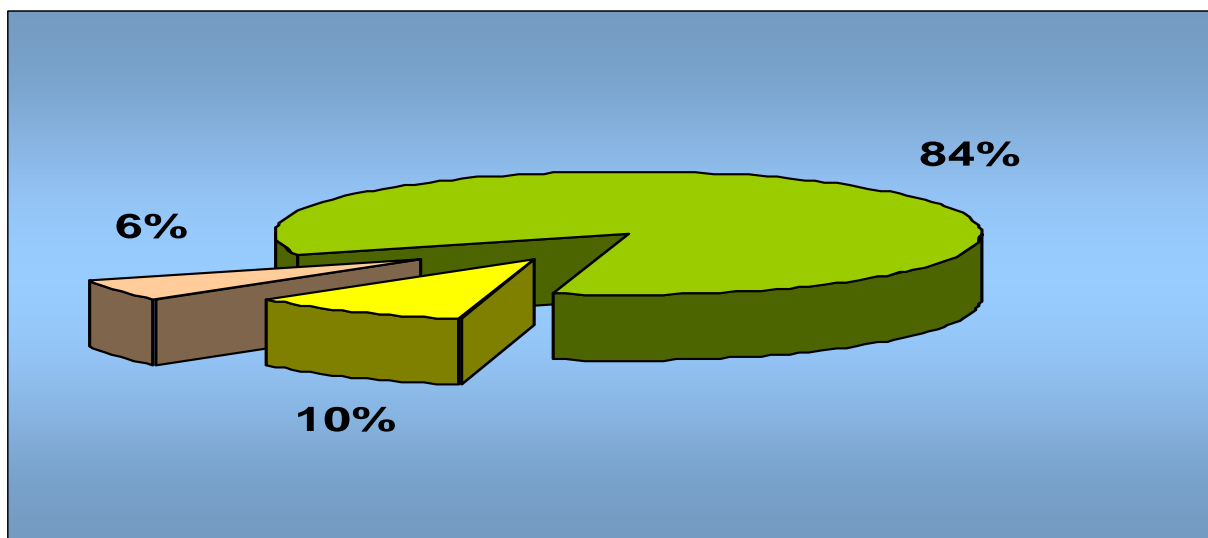


12. Информация о коэффициенте заболеваемости* в Организациях в 1 полугодии 2007 года.

	коэффициент заболеваемости в Организациях в 1 полугодии 2007 года	количество Организаций
1.	0	2
2.	0,01	4
3.	0,02	18
4.	0,03	48
5.	0,04	31
6.	0,05	3
7.	0,1 – 0,2	5
8.	0,21 – 0,3	4
9.	Более 0,3	3

*Отношение числа заболевших работников (оформивших листки временной нетрудоспособности) к численности списочного состава Организации.

13. Информация о системе оплаты труда, действующей в Организациях, в части применения единой тарифной сетки для рабочих электроэнергетических профессий и рабочих сквозных профессий (уборщик, слесарь-сантехник, кладовщик, водитель и т.д.).



84% Организаций подтвердили, что их система оплаты труда предполагает применение **единой** тарифной сетки для рабочих электроэнергетических профессий и рабочих сквозных профессий;

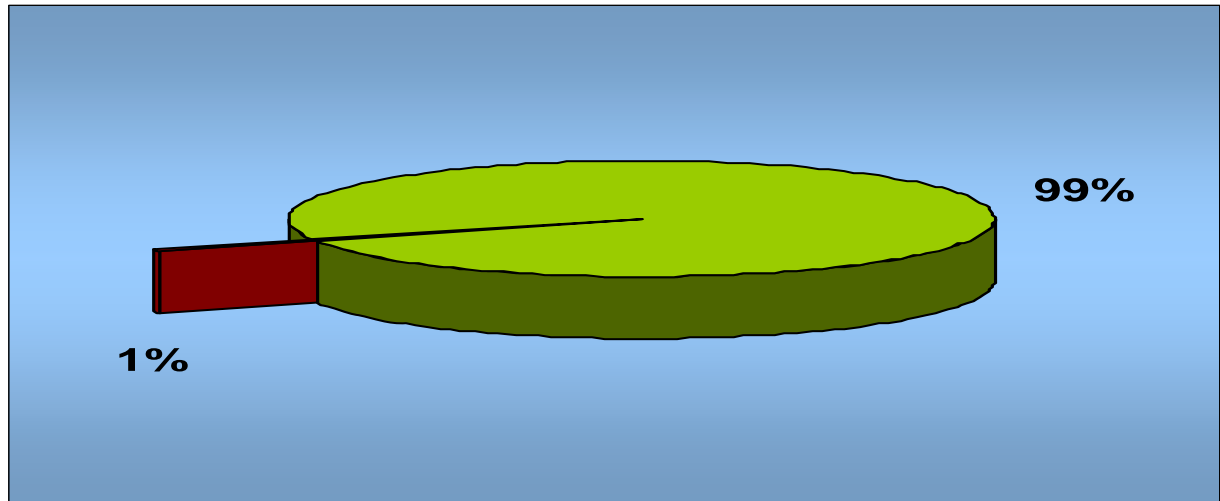
10 % Организаций подчеркнули, что их система оплаты труда предполагает применение **различных** тарифных сеток: для рабочих электроэнергетических профессий и рабочих сквозных профессий;

6% Организаций предпочли иной вариант ответа, поскольку:

- рабочие объединены в группы в зависимости от значимости в процессе производства с учетом регионального рынка труда;
- достаточно большой диапазон тарифных коэффициентов;
- в Организации не применяется тарифная система оплаты труда.



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

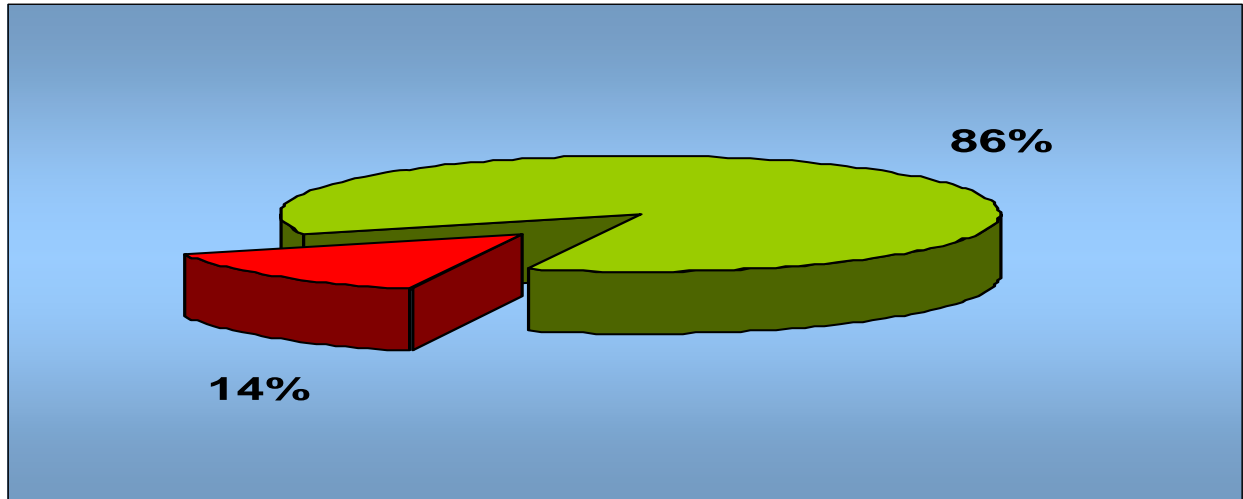


99% Организаций подтвердили, что они **не получали** в отчетном периоде извещений о возбуждении судебных разбирательств и обращениях в инспекцию по труду, связанных с нарушением норм и правил по охране труда, проведением мероприятий противоречащих законодательству РФ и (или) действующим документам ОАО РАО "ЕЭС России";

1% Организаций отметил, что вышеуказанная ситуация в I полугодии 2007 года имела место **один** раз.



15. Информация о получении в отчетном периоде работодателем со стороны государственных органов по контролю и надзору предписаний (замечаний) на предмет не соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.

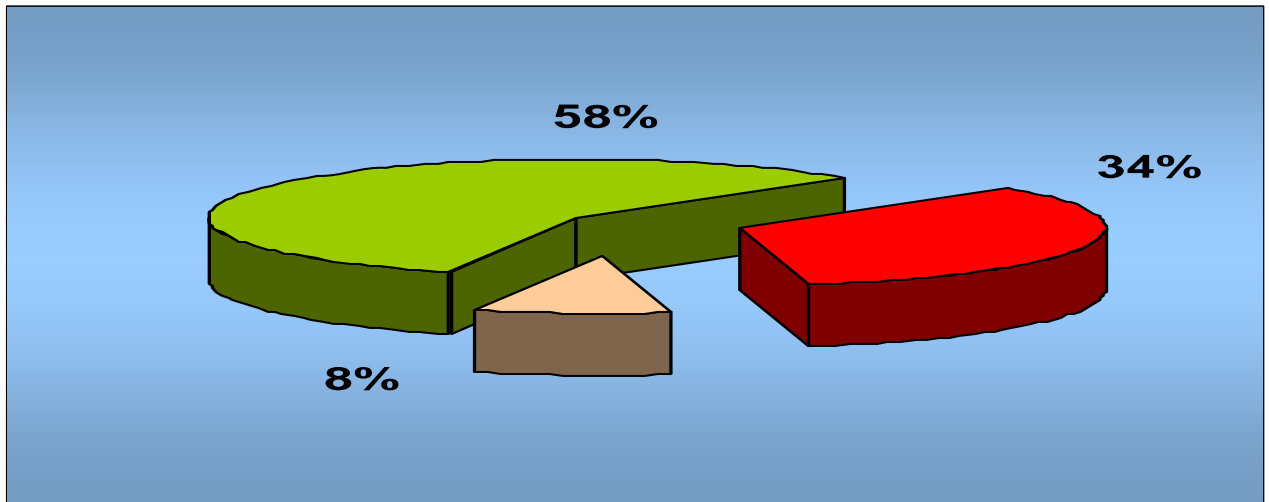


86 % Организаций отметили, что в отчетном периоде работодатель **не получал** со стороны государственных органов по контролю и надзору предписаний (замечаний) на предмет не соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда;

14% Организаций **подтвердили получение** со стороны государственных органов по контролю и надзору предписаний (замечаний) на предмет не соответствия нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования по охране труда.



16. Информация о наличии в Организациях (в обособленных структурных подразделениях) медпунктов.



58% Организаций подтвердили наличие медпунктов, в том числе в обособленных структурных подразделениях;

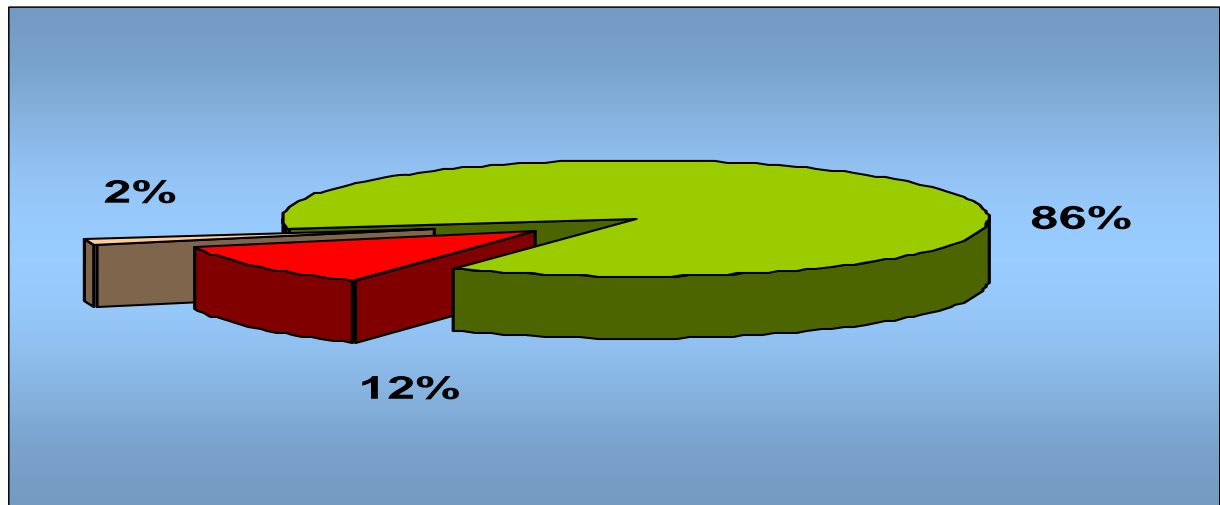
34% Организаций проинформировали об отсутствии медпунктов;

8% Организаций предпочли иной вариант ответа, а именно:

- на предприятии имеется психофизиологическая лаборатория, в которой оказываются необходимые медицинские услуги;
- заключен договор с медучреждением на оказание услуг, согласно этому договору в Организации работает фельдшер. Есть мед. кабинет;
- есть здравпункт в центральном офисе, а также места в подразделениях только для проведения предрейсовых медицинских осмотров;
- медпункт начнет работать с сентября 2007 года.



17. Информация о наличии в Организациях (в обособленных структурных подразделениях) оборудованных помещений для проведения инструктажей по охране труда, противопожарной безопасности, по оказанию первой медицинской помощи и т.д.



86% Организаций подтвердили наличие в Организации (в обособленных структурных подразделениях) оборудованных помещений для проведения инструктажей по охране труда, противопожарной безопасности, по оказанию первой медицинской помощи и т.д.

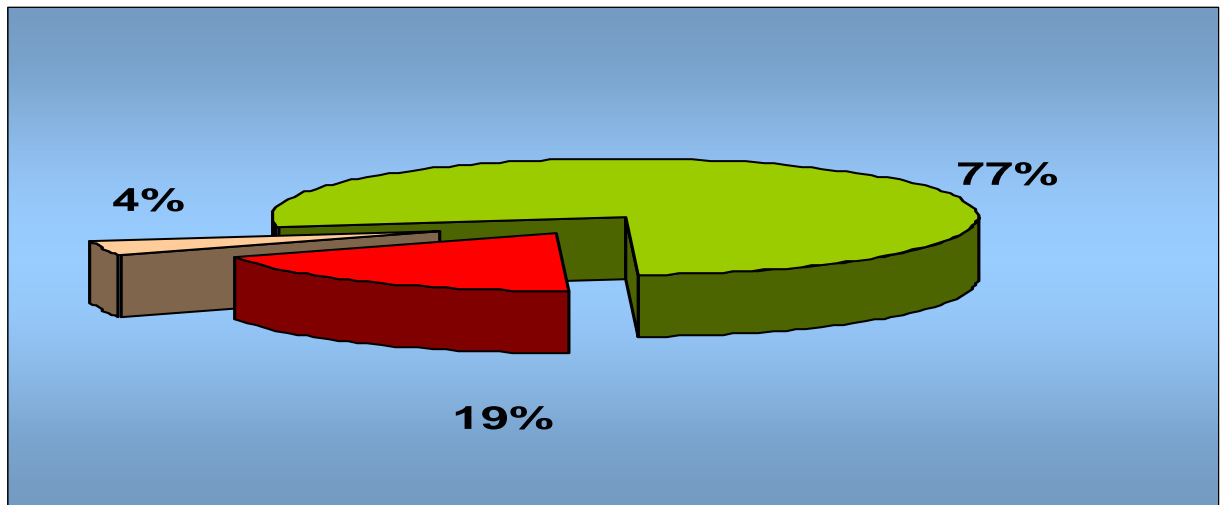
12% Организаций отметили, что таких помещений у них не предусмотрено;

2% Организаций предпочли иной вариант ответа, поскольку:

- *проект по оборудованию помещения для проведения инструктажей по охране труда находится в стадии разработки;*
- *такие помещения есть, но не во всех структурных обособленных подразделениях.*



18. Информация об обеспечении спецодеждой и средствами индивидуальной защиты работников Организаций, посещающих либо пребывающих непродолжительное время (в силу характера выполняемой работы) в зонах рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда сверх установленных норм.



77% Организаций подтвердили, что в оговоренных случаях обеспечение работников Организаций спецодеждой и средствами индивидуальной защиты предусмотрено;

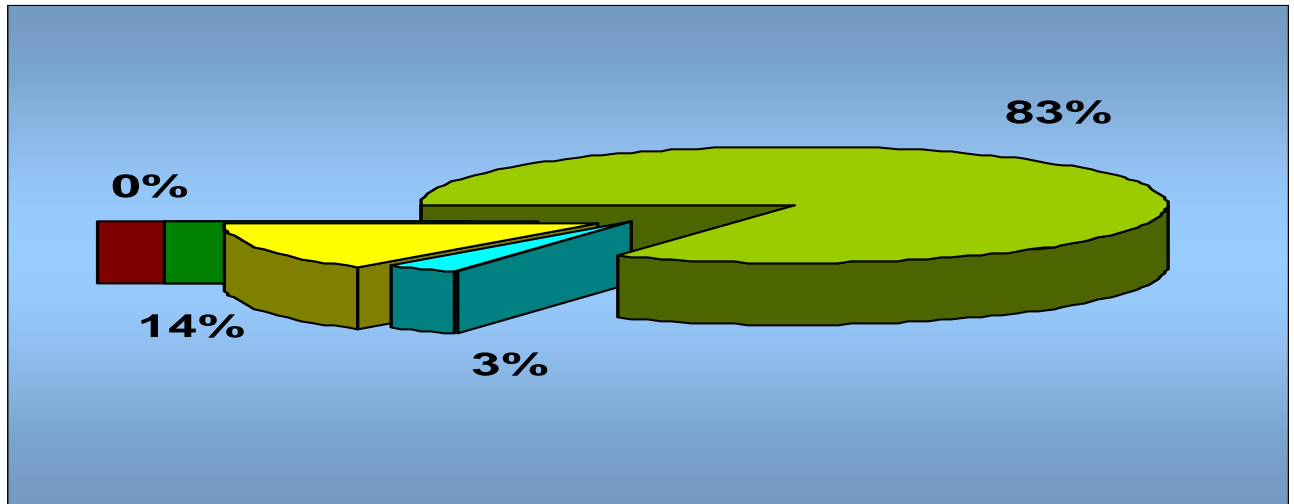
19% Организаций ответили, что у них не предусмотрено данное обеспечение в силу различных обстоятельств;

В 4% Организаций отсутствуют рабочие места с вредными (опасными) условиями труда.



19. Информация о компенсационных выплатах, осуществленных произведенных в Организациях в отчетном периоде:

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



14% Организаций сообщили, что в отчетный период ими производилась выплата в размере годового заработка погибшего на каждого его иждивенца;

В другом объеме пособия в отчетном периоде не выплачивались.

83% Организаций отметили, что случаев гибели работников на производстве в отчетном периоде не было;

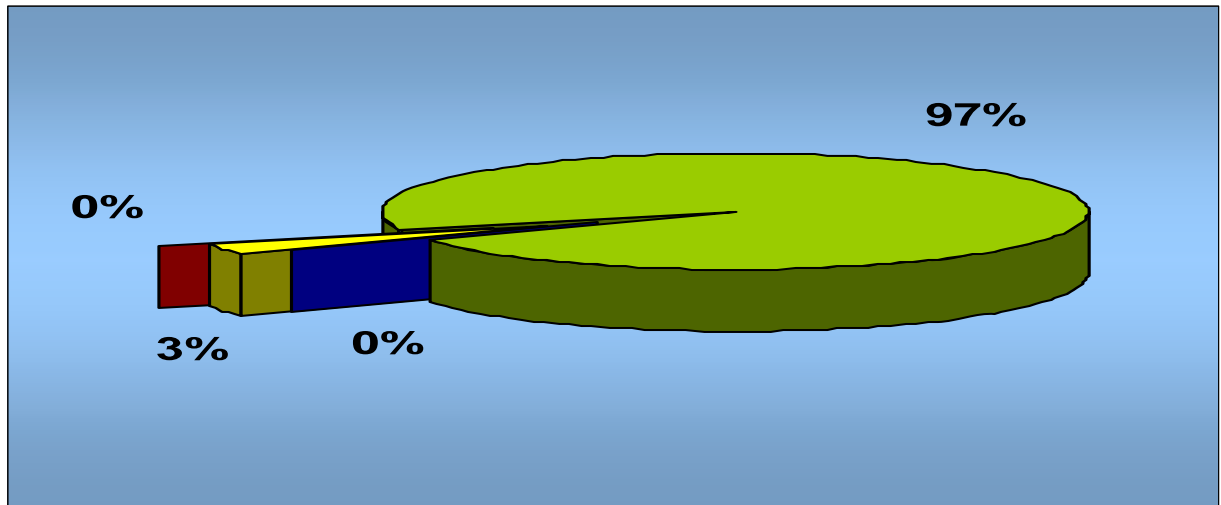
3% Организаций дали иной вариант ответа, поскольку:

- в настоящее время акт формы Н-1 не оформлен полностью, проводится расследование;
- у работника, погибшего на производстве, отсутствуют иждивенцы.



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

- инвалидам **1 группы** – не менее **75%** годового заработка:



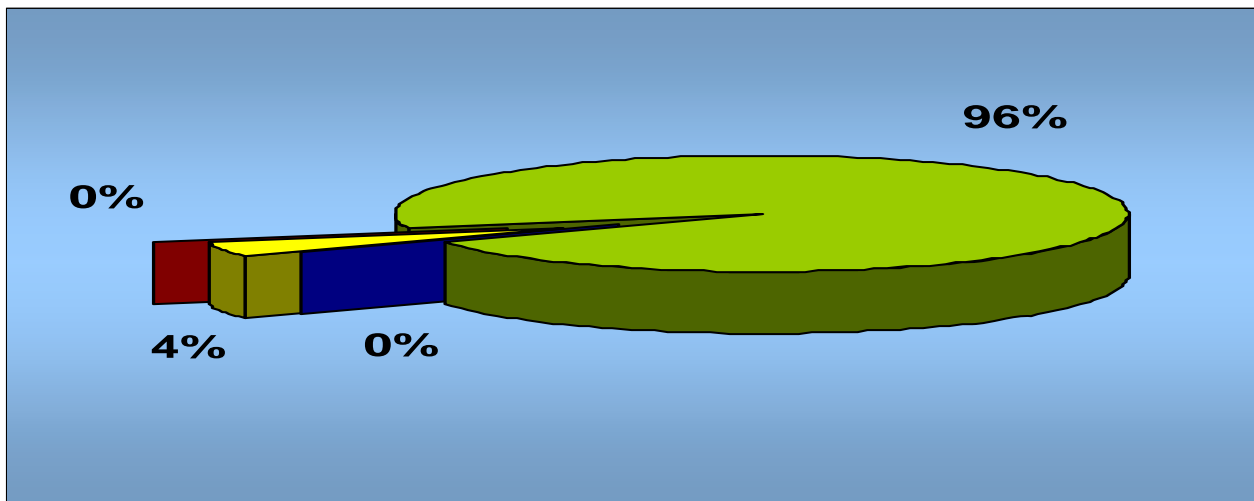
3% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде ими осуществлялась выплата инвалидам 1 группы не менее 75% годового заработка;

97% Организаций не осуществляла выплат по данному основанию, поскольку фактов установления инвалидности 1-ой группы в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было;

В другом объеме пособия в отчетном периоде не выплачивались.



- инвалидам 2 группы – не менее 50% годового заработка:

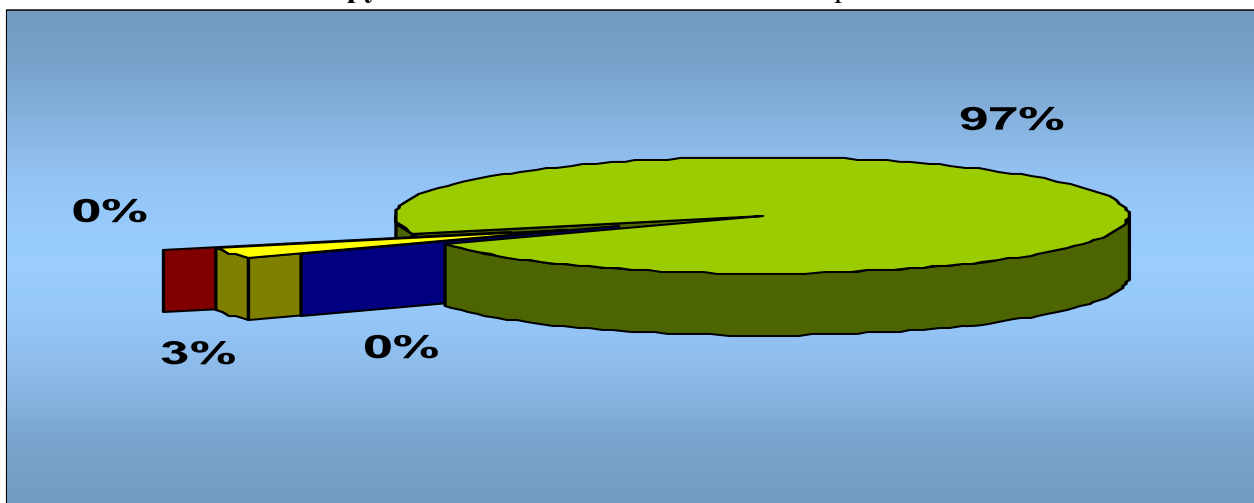


4% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде ими осуществлялась выплата инвалидам 1 группы не менее 50% годового заработка;

96% Организаций не осуществляла выплат по данному основанию, поскольку фактов установления инвалидности 2-ой группы в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было;

В другом объеме пособия в отчетном периоде не выплачивались.

- инвалидам 3 группы – не менее 30% годового заработка:



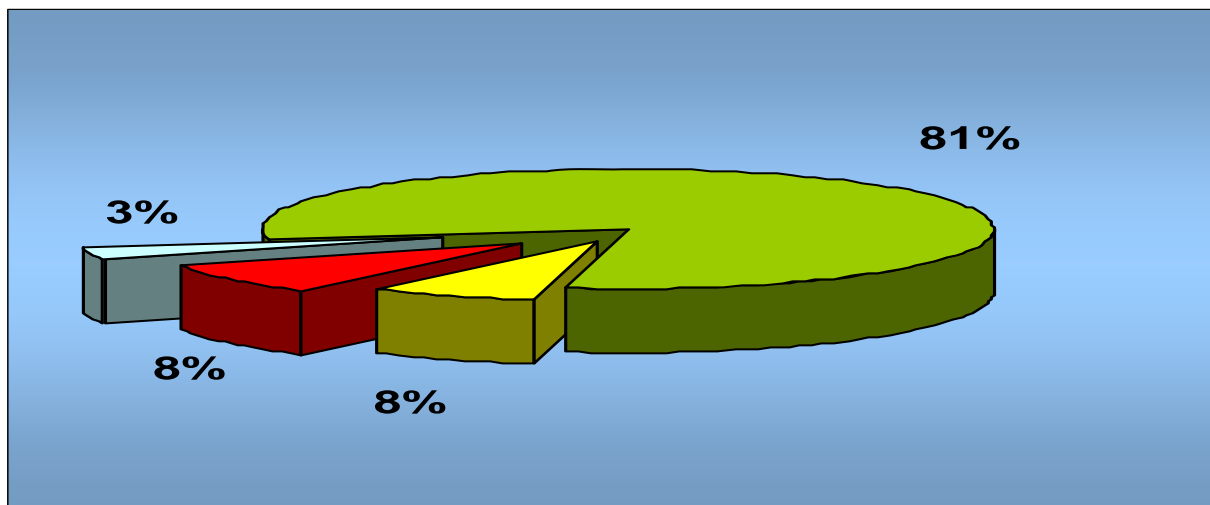
3% Организаций подтвердили, что в отчетном периоде ими осуществлялась выплата инвалидам 1 группы не менее 50% годового заработка;

97% Организаций не осуществляла выплат по данному основанию, поскольку фактов установления инвалидности 3-ой группы в результате увечья по вине работодателя и (или) профзаболевания в отчетном периоде не было;

В другом объеме пособия в отчетном периоде не выплачивались.



20. Информация о предоставлении в Организациях в отчетном периоде ежемесячных компенсационных выплат работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.



81 % Организаций подтвердили предоставление в отчетном периоде **ежемесячной** компенсационной выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

В 8% Организаций в отчетном периоде отсутствовали работники, находящиеся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком;

8% Организаций сообщили, что не осуществляют выплаты по данному основанию, поскольку:

- *данные выплаты не предусмотрены Коллективным договором;*
- *у Организации отсутствуют финансовые возможности;*

3% Организаций дали иной вариант ответа – ими предоставлялась **ежеквартальная** компенсационная выплата работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

Практика предоставления компенсационных выплат работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

а) фиксированные **ежемесячные** платежи установленные в рублях:

	размер выплат, руб.	количество Организаций
1.	50 – 100	18
2.	150 – 250	4
3.	300 – 500	16
4.	600 – 800	6
5.	1 000 – 1 500	17
6.	1 750 – 2 200	4
7.	2 890 – 5 000	3
8.	5001 – 7500	3

Следует отметить, что в 7 Организациях размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет существенно выше, чем пособия по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет.



б) фиксированные **ежемесячные** платежи, увязанные с минимальным размером оплаты труда⁴:

	размер выплат, МРОТ	количество Организаций
1.	0,5 – 1	4
2.	2,0	2
3.	3,0	1
4.	7,0	1

в) 2 Организации осуществляют фиксированные **ежемесячные** платежи в размере 0,5 ММТС;

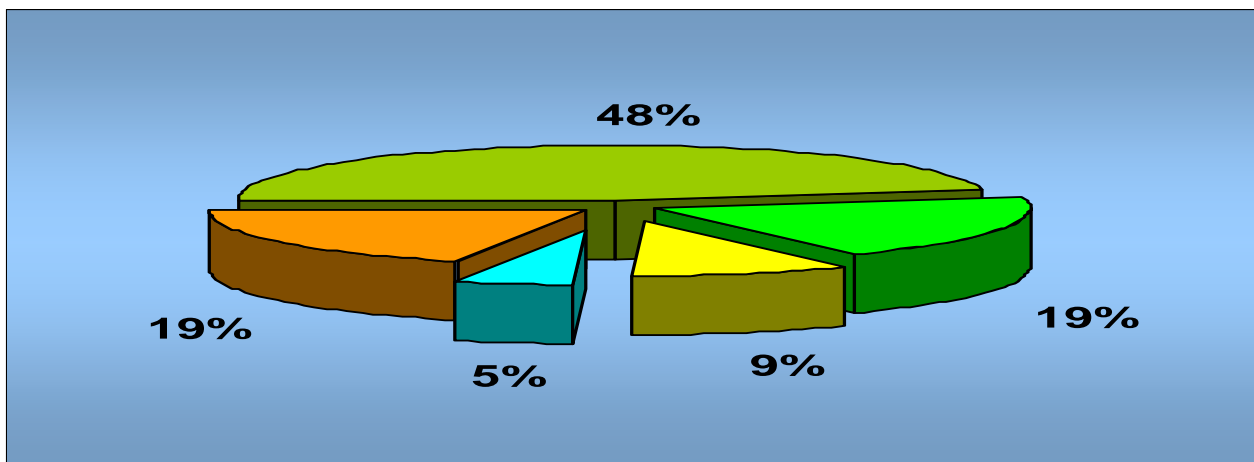
г) 5 Организаций осуществляют фиксированные **ежемесячные** платежи, увязанные с размером среднего заработка работника за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком;

д) 1 Организация осуществляют фиксированные **ежемесячные** платежи в виде доплат женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет в виде разницы между начисленным пособием по уходу за ребёнком и прожиточным минимумом соответствующего субъекта РФ. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком от 1,5 до 3 лет, выплачивается пособие в размере прожиточного минимума соответствующего субъекта РФ.

⁴ Далее – МРОТ



21. Информация о реализации Организациями права работников на получение 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию.



48% Организаций реализуют в полном объеме права работников на получение 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию;

19% Организаций сообщили, что ими вместо указанной скидки ими осуществляются фиксированные выплаты;

9% Организаций ответили, что стороны социального партнерства Организации не сочли необходимым включить данное обязательство в коллективный договор;

5% Организаций отказались в предыдущие периоды коллективно-договорного регулирования от данной выплаты в пользу увеличения расходов на оплату труда или иных преференций работникам, не предусмотренным в ОТС, например:

- выплатой единовременной материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в размере 6000 рублей;
- для увеличения выплаты ежемесячной материальной помощи неработающим пенсионерам (до 465 руб.);
- обеспечением работников санаторно-курортными путевками;
- сохранена компенсация на рождение ребенка в размере до 10000 руб.;
- ко Дню энергетика выдается материальная помощь в размере минимальной месячной ставки рабочего первого разряда, действующей в Организации на 01 января года в котором она выдается;
- повышением заработной платы работникам.

19% Организаций не реализуют указанное право, поскольку:

- затраты на реализацию данного права не учитываются в тарифах регулируемыми органами;
- соответствующая норма не предусмотрено в коллективном договоре;
- данная выплата не является социально обоснованной.



Практика предоставления в Организациях в отчетном периоде права работников на получение 50-процентной скидки за электрическую и тепловую энергию *.

	Работники			Ветераны		
	кВт-ч	руб.	% комп.	кВт-ч	руб.	% комп.
1.	43-60	-	-	43-50	-	-
2.	-	100 – 250	-	-	100 – 250	-
3.	-	300 – 500	-	-	300 – 500	-
4.	-	750 – 1 500	-	-	750 – 1 500	-
5.	-	-	50	-	-	50

* данные приведены из расчета ежемесячных платежей.

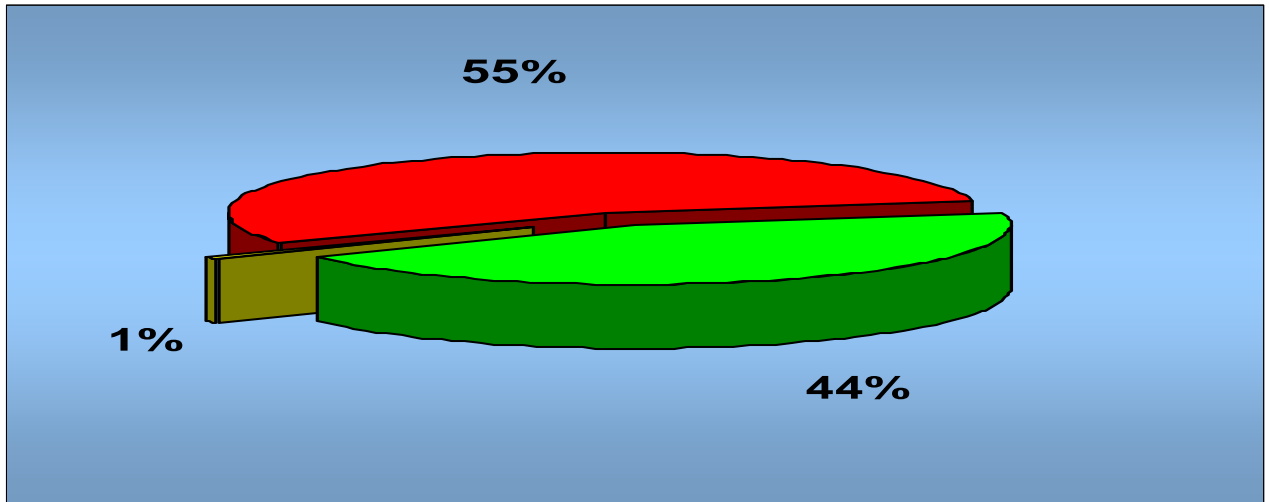
Информация о категориях лиц, которым предоставлено право получения скидки от установленной платы на тепловую и электрическую энергию **:

	категория	количество Организаций
1.	работники	71
2.	пенсионеры	37
3.	члены семей работников	9
4.	члены семей пенсионеров	6
5.	члены семей погибших работников	15
6.	иные лица, том числе:	15
	<ul style="list-style-type: none">• штатные работники;• инвалиды, находящиеся на иждивении работника;• освобожденным (выборным) работникам профсоюзной организации;• лица, на момент смерти работника находившиеся на иждивении работника;• инвалиды труда, утратившие трудоспособность в период работы в организации;• нетрудоспособные иждивенцы погибших и умерших работников, если получают пенсию по случаю потери кормильца;• женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;	

**Организации имели возможность выбрать несколько вариантов ответа.



22. 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 вознаграждений (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленных для работников Организации.



55% Организаций подтвердили распространение на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации льгот, видов премирования и вознаграждений (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленных для работников Организации;

44% Организации ответили, что у них отсутствуют работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации;

1% Организации затруднились с ответом.



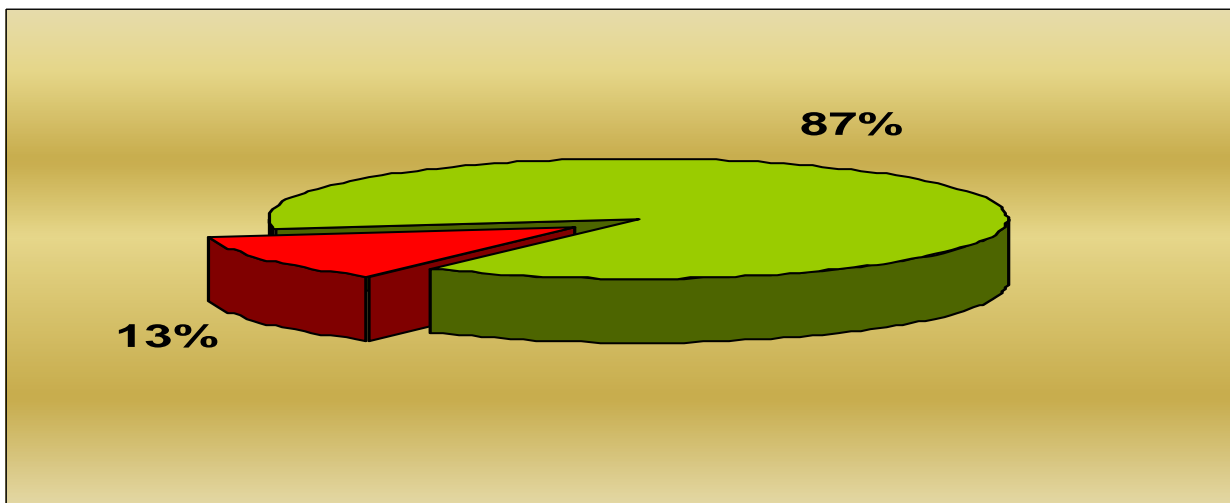
ЧАСТЬ 2

Опыт Организаций в сфере оздоровления и профилактики заболеваемости среди работников электроэнергетики и членов их семей.



I. Обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда по установленным нормам.

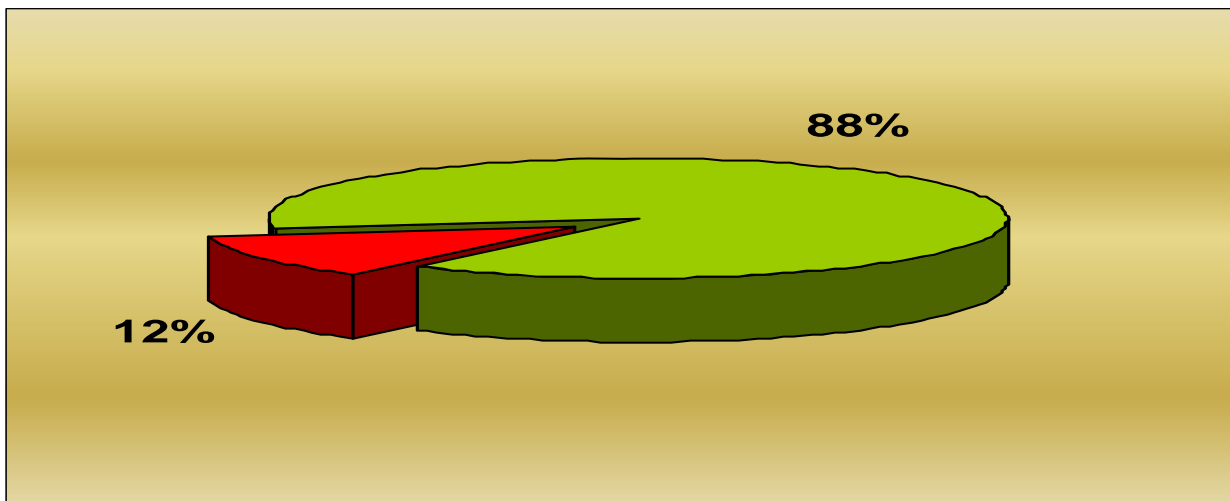
1. Информация о проведении данного мероприятия в Организациях в 2006 году.



87 % Организаций подтвердили, что они провели данное мероприятие в 2006 году.

13% Организации в 2006 году таких мероприятий не проводили.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



88% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы;

12% Организаций сообщили, что у них отсутствуют рабочие места с вредными (особо вредными) условиями труда.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данным мероприятием в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей):*

	уровень охвата работников, %	количество Организаций
1.	0 – 10	5
2.	11 – 25	12
3.	26 – 50	17
4.	51 – 75	39
5.	76 – 90	9
6.	91 – 100	18

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

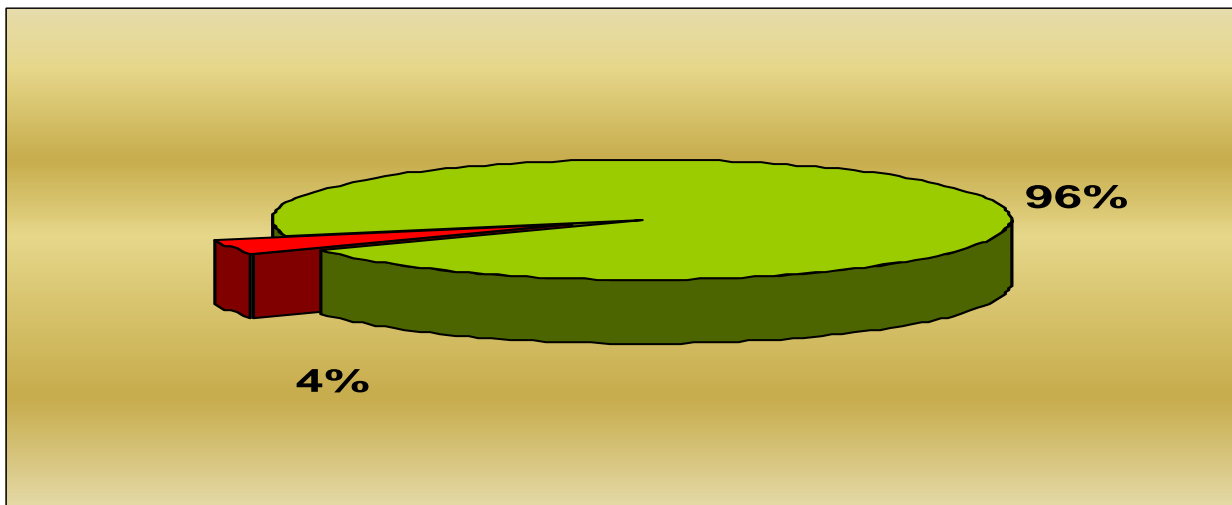
4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях:*

	размер денежных средств, руб.	количество Организаций
1.	0	13
2.	1 – 500	11
3.	501 – 1 000	12
4.	1 001 – 2 500	28
5.	2 501 – 5 000	22
6.	5 001 – 7 500	15
7.	7 501 – 10 000	12
8.	10 000 – 15 000	5

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*



5. Информация о жалобах, претензиях, замечаний со стороны персонала, профсоюзной организации, вызванные неудовлетворительным обеспечением работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.*

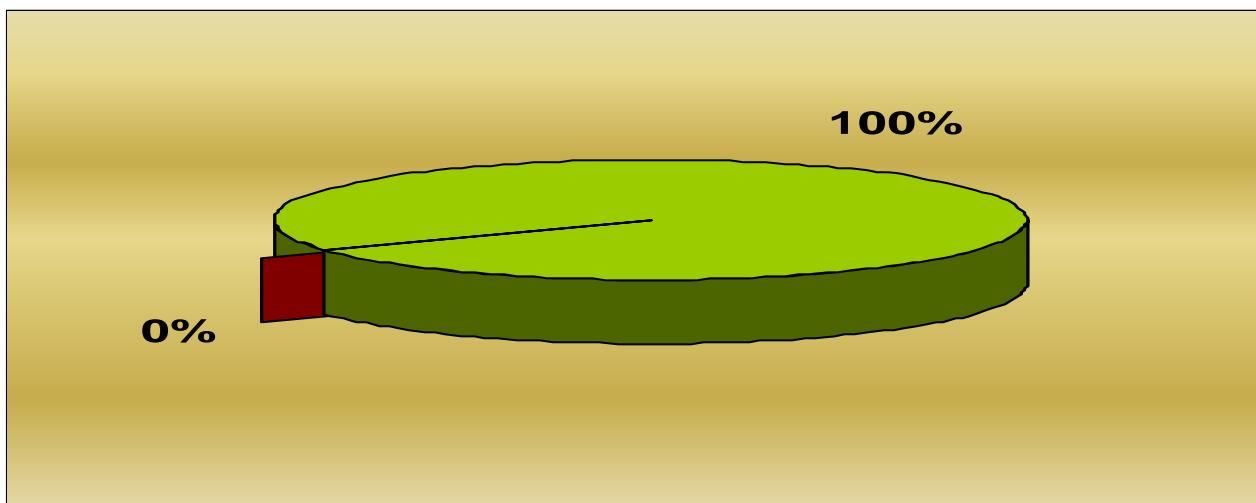


** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

96% Организаций подтвердили, в 2006 году **не получали** жалоб, претензий, замечаний со стороны персонала, профсоюзной организации, вызванные неудовлетворительным обеспечением работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты;

4% Организаций подтвердили, что 2006 году такие случаи имели место.

6. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

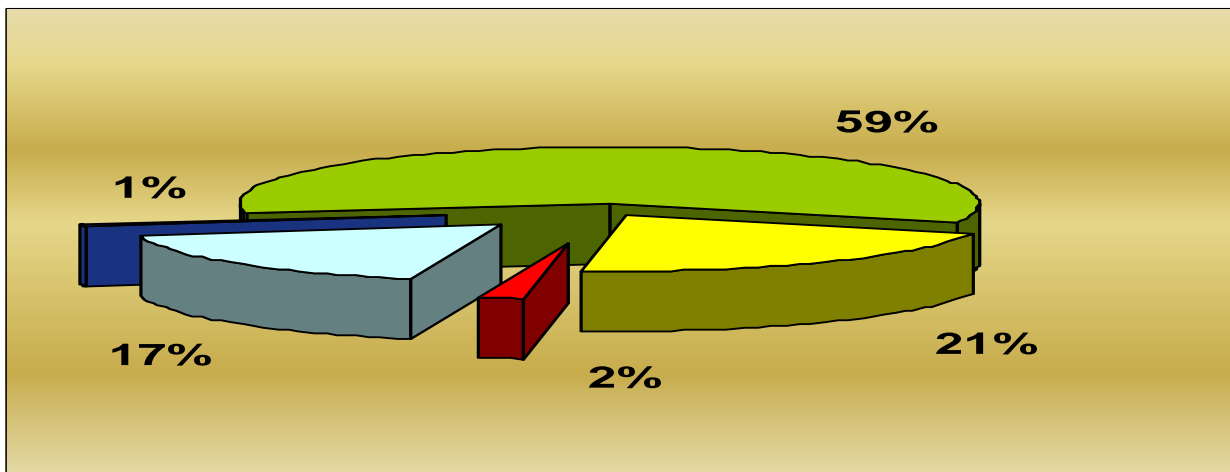


** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

Все Организации (100%) подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг).



7. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

59% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

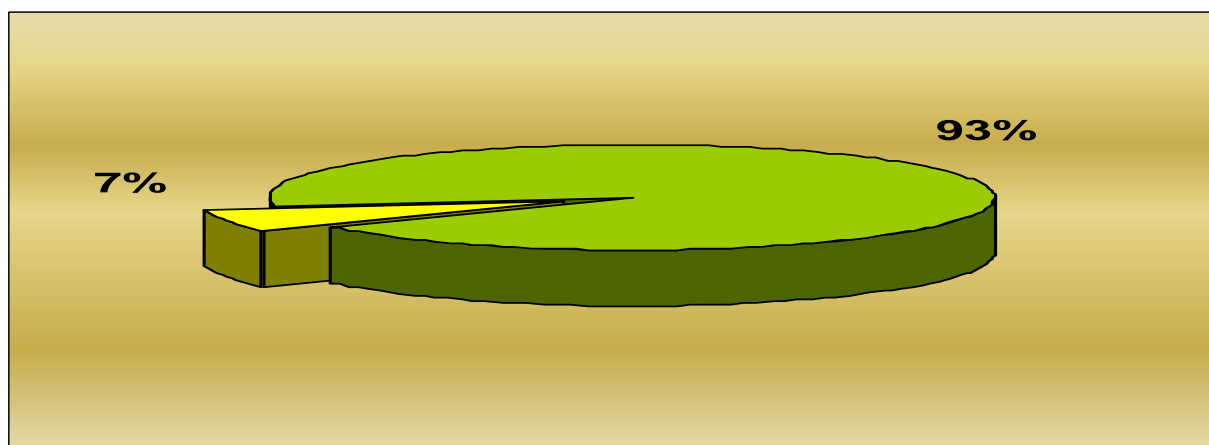
21 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

2% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

17% Организаций затруднились ответить;

1% Организаций указали, что их деятельность не регулируется государством.

8. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



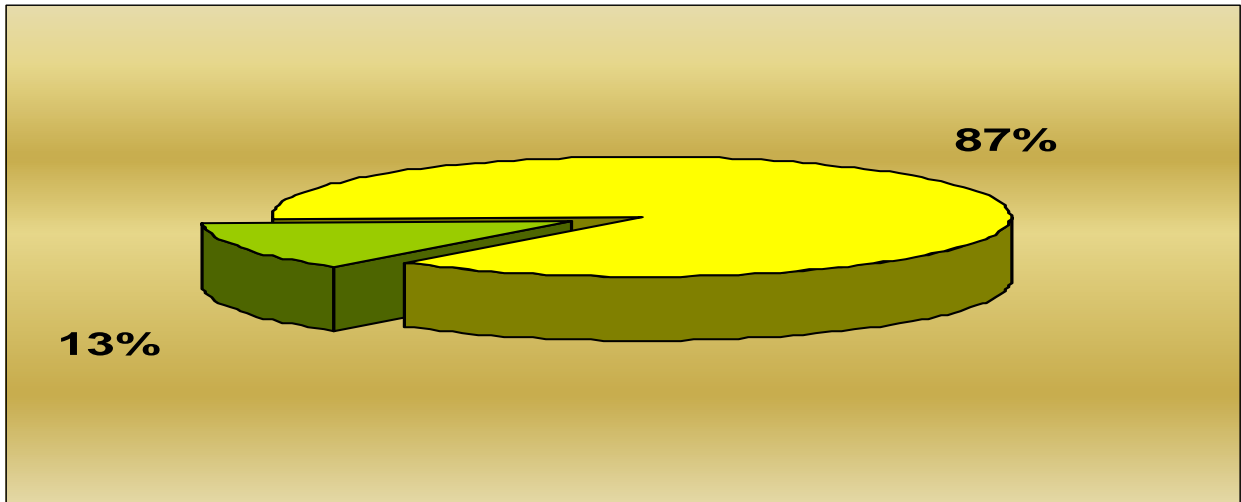
* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

93% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, реализация которого приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

7% Организаций отметили, что проведение данного мероприятия продиктовано объективной необходимостью, поскольку это обязанность, которая возложена на работодателя трудовым законодательством.



9. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

87% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

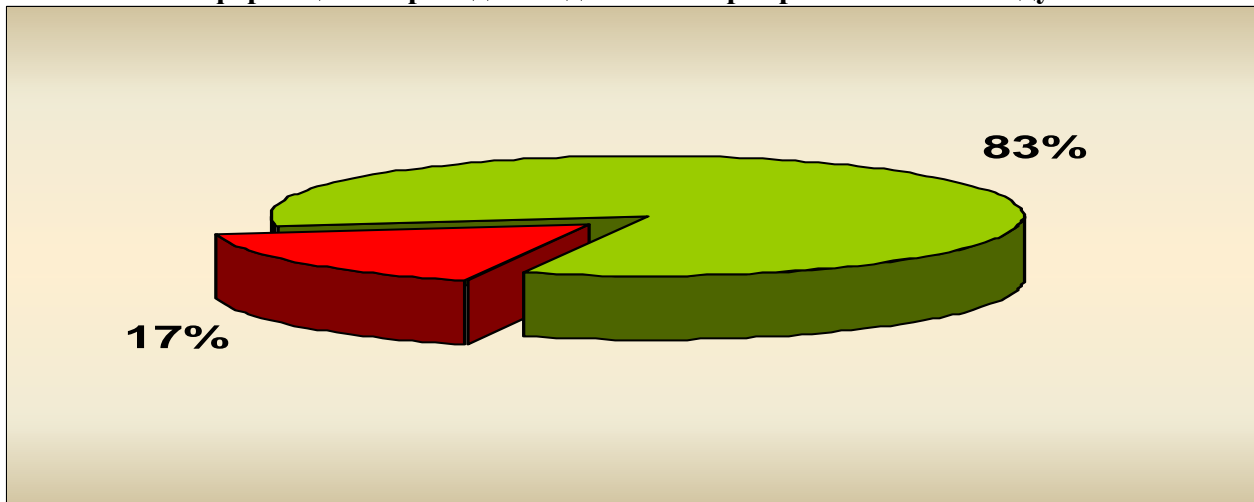
13% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данное мероприятие был проведен ряд действий, в том числе:

- Создан стандарт средств индивидуальной защиты, электронного каталога средств индивидуальной защиты;
- Проведен анализ программно-информационного комплекса средств индивидуальной защиты;
- Проведен анализ списков поименно по номенклатуре на предмет оптимизации;
- Осуществляется расчет годовой потребности в средствах защиты в соответствии с нормативными документами;
- Выбор поставщика спецодежды и средств индивидуальной защиты осуществляется на конкурсной основе;
- Проведение централизованных закупок. Проведение тендерных торгов;
- Продление срока эксплуатации дугозащитных комплектов на 1 год по результатам их обследования.



II. Практика проведения очередных и внеочередных медицинских осмотров персонала, занятого на работах во вредных и особо вредных условиях труда.

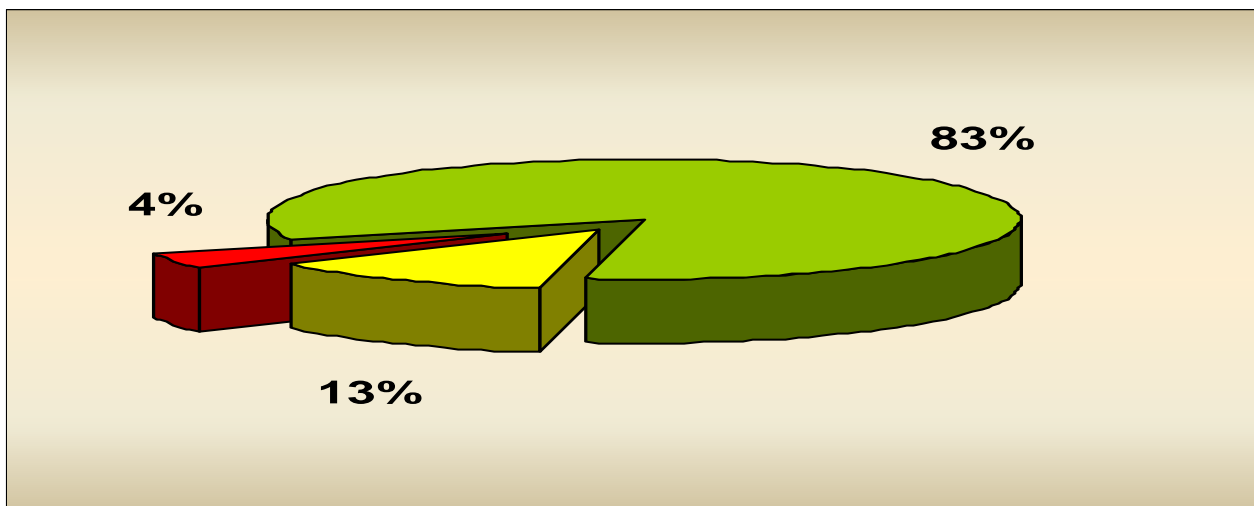
1. Информация о проведении данного мероприятия в 2006 году.



83 % Организаций подтвердили, что они проводили данное мероприятие в 2006 году;

17% Организаций в 2006 году таких мероприятий не проводили.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



83% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы;

17% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год не предусмотрели указанные расходы, в том числе 13% по причине отсутствия рабочих мест с вредными (особо вредными) условиями труда.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данным мероприятием в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей):*

	уровень охвата работников, %	количество Организаций
1.	0 – 10	6
2.	11 – 25	8
3.	26 – 50	32
4.	51 – 75	20
5.	76 – 90	8
6.	91 – 100	24

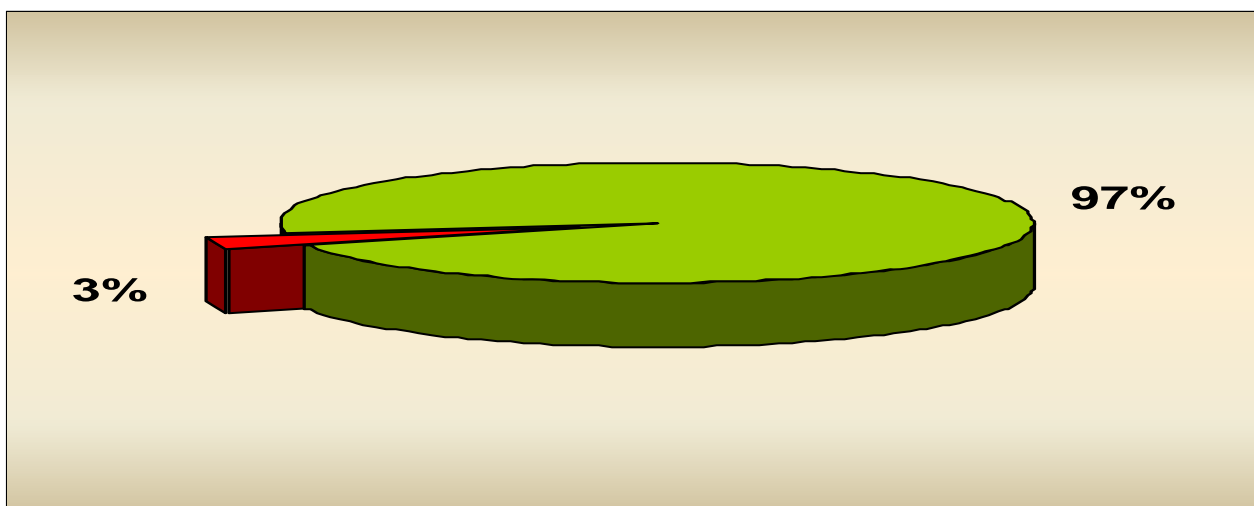
** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях:*

	размер денежных средств, руб.	количество Организаций
1.	0 – 150	15
2.	151 – 500	56
3.	501 – 1 000	18
4.	1 001 – 1 500	2
5.	1 501 – 3 000	4
6.	Св. 3 000	3

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

5. Информация об источнике финансирования данных расходов.*



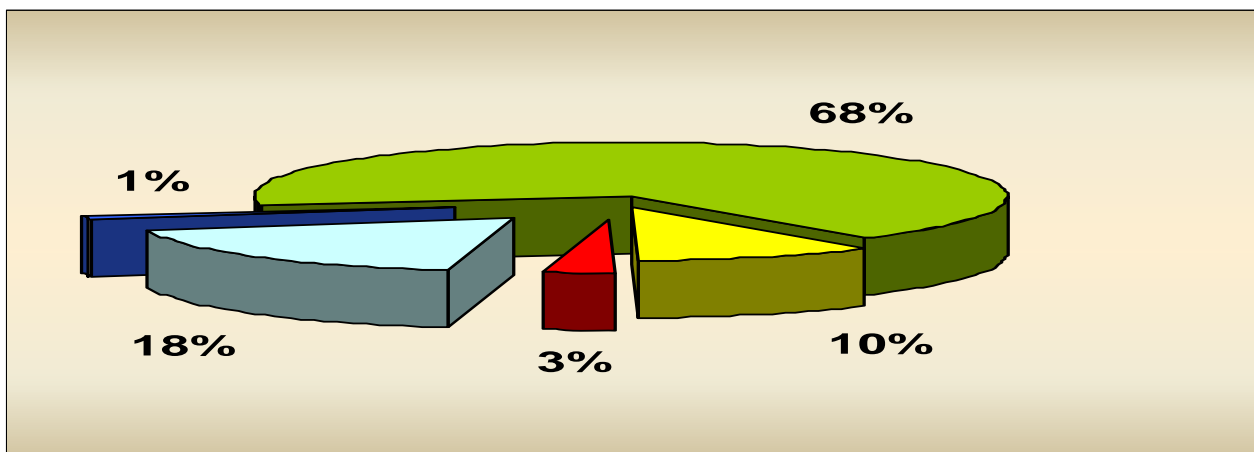
** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

97 % Организаций подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

3% Организаций ответили, что расходы по проведению данного мероприятия производятся за счет прибыли.



6. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

68% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

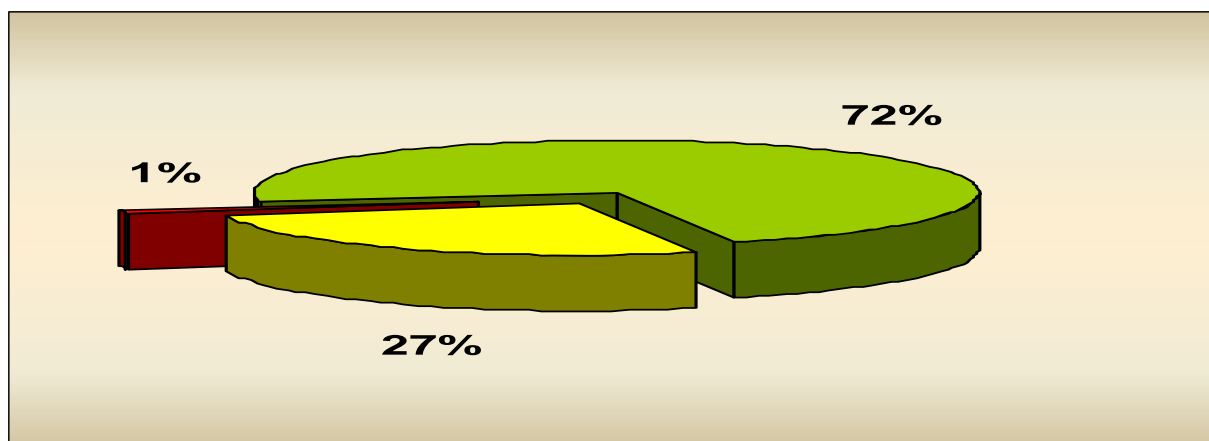
10 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

3% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

18% Организаций затруднились ответить;

1% Организаций указали, что их деятельность не регулируется государством.

7. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

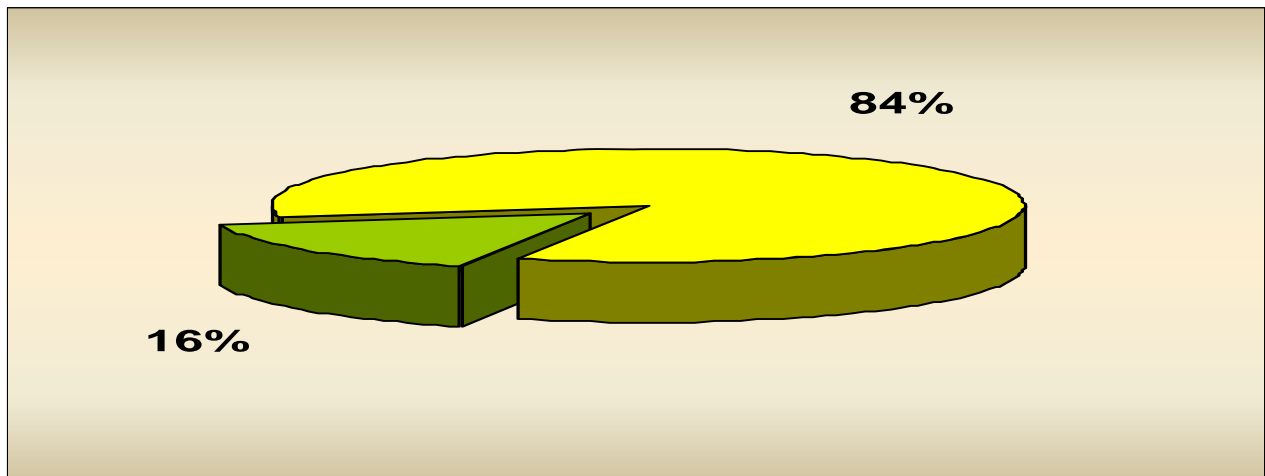
72% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, реализация которого приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

27% Организаций отметили, что проведение данного мероприятия продиктовано объективной необходимостью, поскольку это обязанность, которая возложена на работодателя трудовым законодательством;

1% Организаций ответили, что не проводили такой оценки.



8. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

84% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

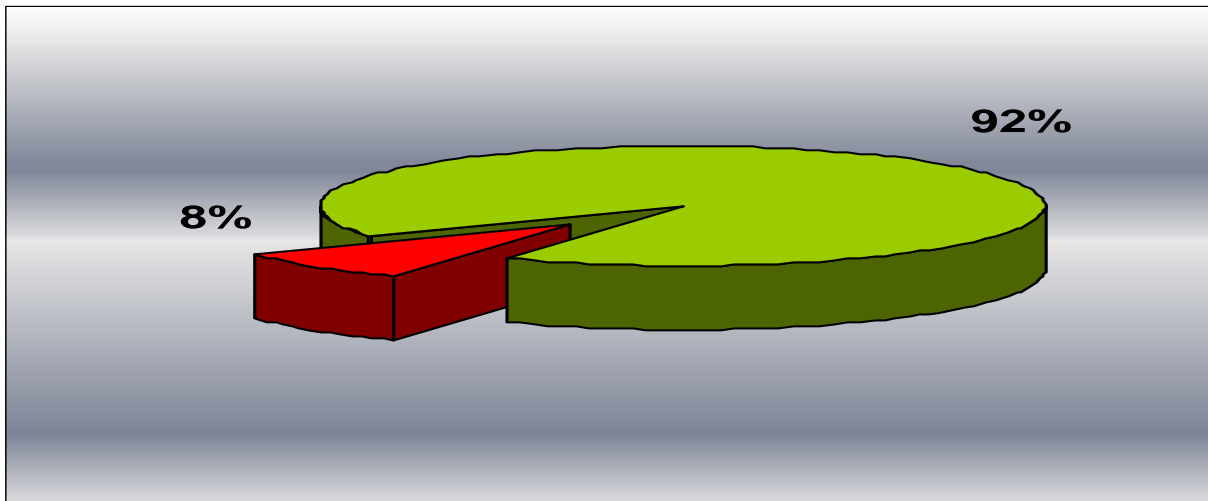
16% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данное мероприятие был проведен ряд действий, в том числе:

- *Аттестация рабочих мест;*
- *Финансирование за счет средств ФСС;*
- *Проведение в рамках добровольного медицинского страхования;*
- *Разработана программа проведения периодических медицинских осмотров до 2009 года;*
- *Проведены торги по закупке медицинских услуг.*



III. Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей.

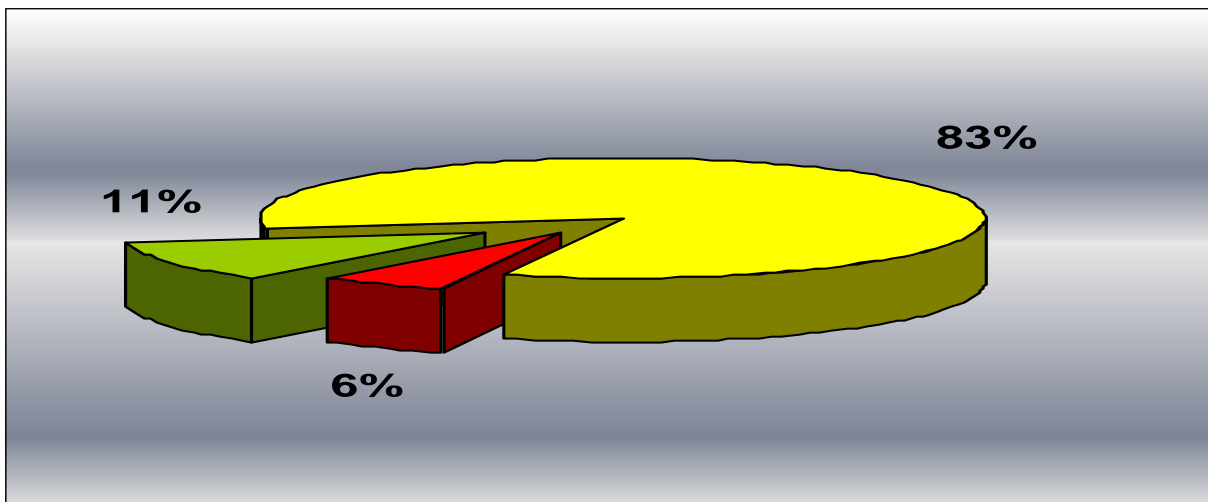
1. Информация о проведении данного мероприятия в 2006 году.



92% Организаций подтвердили, что они проводили данное мероприятие в 2006 году;

8% Организации в 2006 году таких мероприятий не проводили.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



11% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы, как для работников, так и для членов их семей;

83% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы только для работников;

6% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данным мероприятием в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей):*

	уровень охвата работников, %	количество Организаций
1.	0 – 10	5
2.	11 – 25	3
3.	26 – 50	18
4.	51 – 75	11
5.	76 – 90	4
6.	91 – 100	67

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

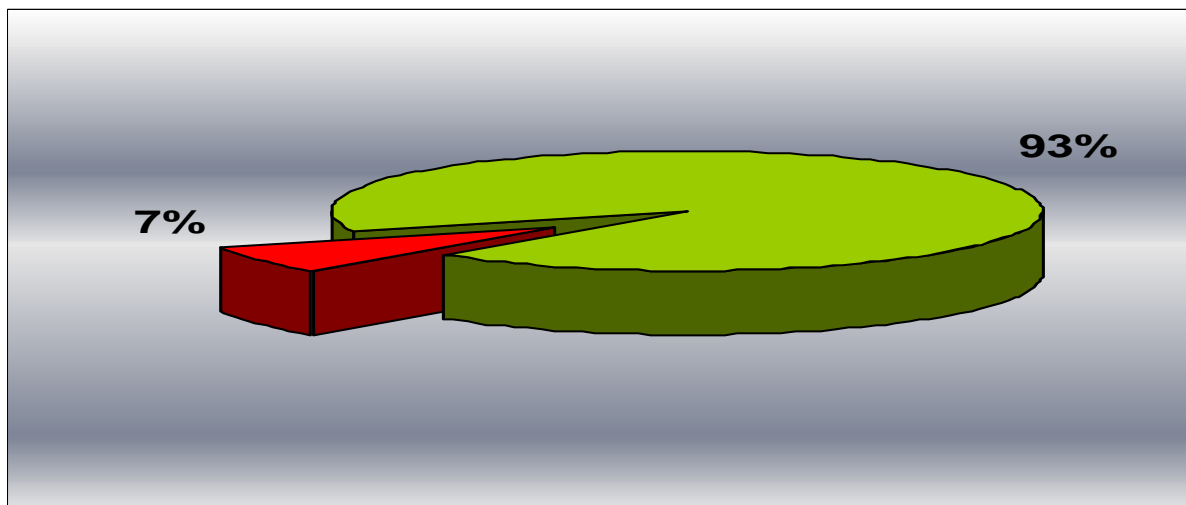
4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях:*

	размер денежных средств, руб.	количество Организаций
1.	200 – 500	9
2.	501 – 1 000	6
3.	1 001 – 2 500	29
4.	2 501 – 5 000	33
5.	5 001 – 7 500	19
6.	7 501 – 10 000	5
7.	10 000 – 12 500	4
8.	более 12 500	2

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*



5. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

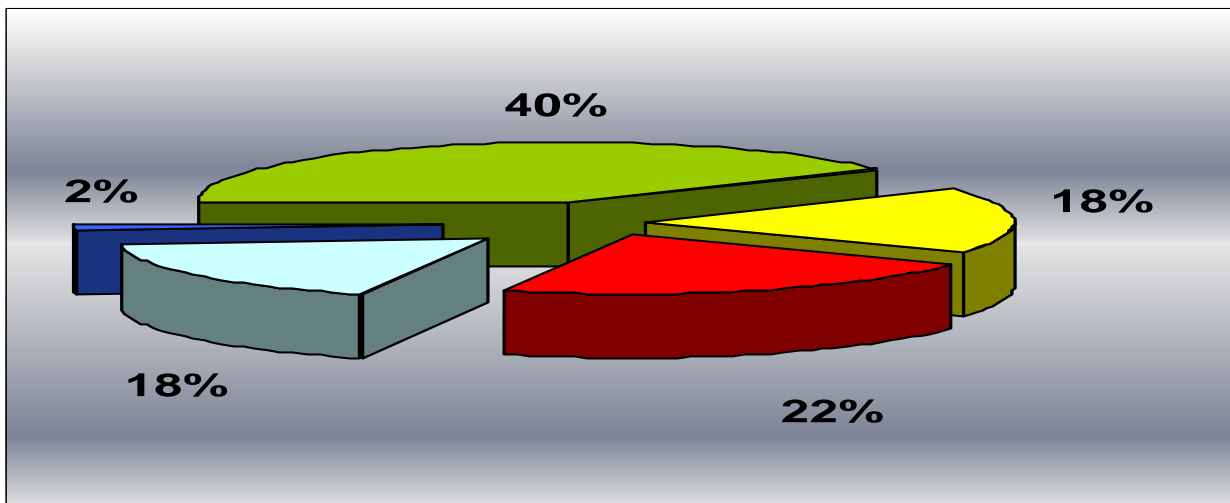


* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

93 % Организаций подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

7% Организаций ответили, что расходы по проведению данного мероприятия производятся за счет прибыли.

6. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

40% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

18 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

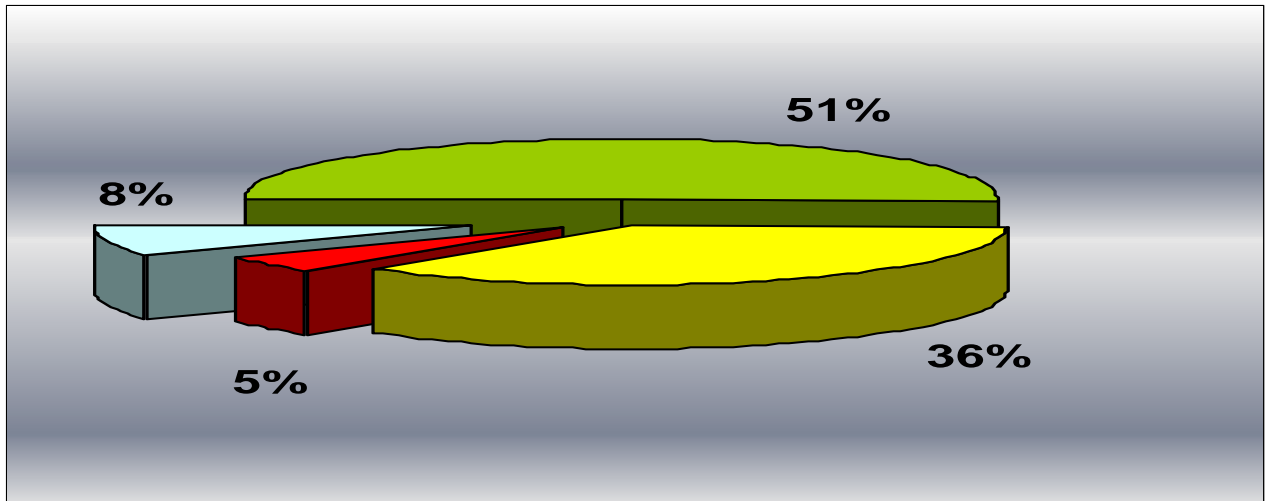
22% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

18% Организаций затруднились ответить;

2% Организаций указал, что их деятельность не регулируется государством.



7. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

51% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, реализация которой приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

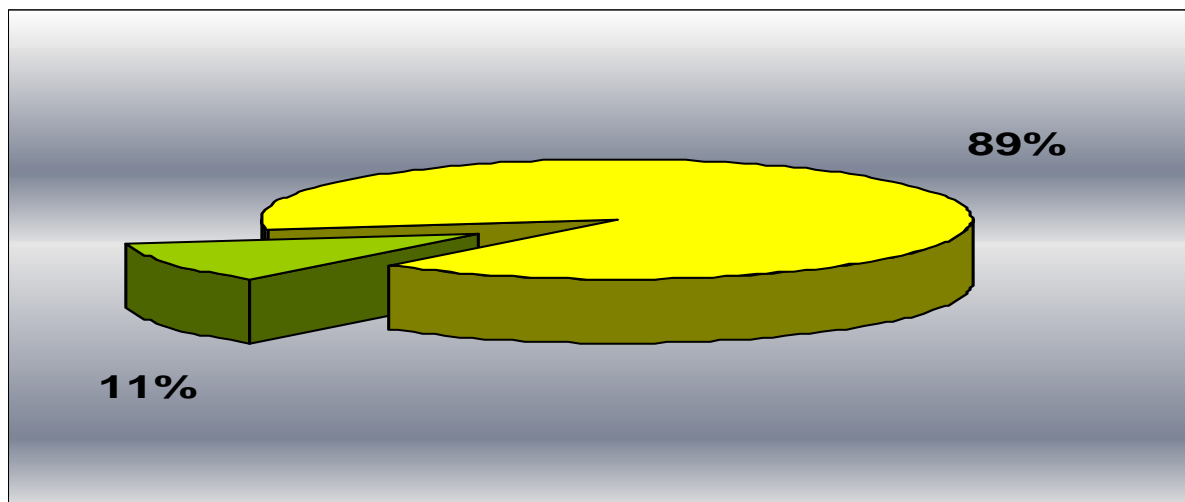
36% Организаций отметили, что проведение данного мероприятия обусловлено выполнением Стандарта страховой защиты ОАО РАО «ЕЭС России» и его дочерних и зависимых обществ на период до 1 января 2008 года;

5% Организаций отметили, что проведение данного мероприятия предусмотрено Отраслевым тарифным соглашением;

8% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данного мероприятия в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах по заключению коллективного договора.



8. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

89% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

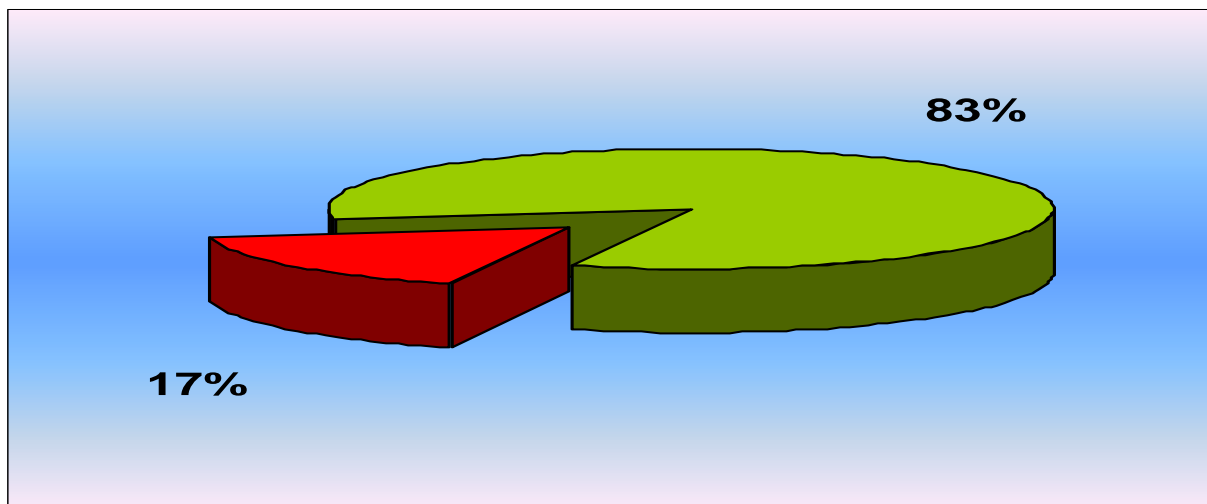
11% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данное мероприятие был проведен ряд действий, в том числе:

- Расходы ограничены в пределах 3% от фонда оплаты труда;
- Организован выбор страховой компании на конкурсной основе;
- Организован выбор медицинского учреждения на конкурсной основе;
- Заключен договор с использованием схем депозита;
- Произведено деление персонала на группы по программам страхования.



IV. Частичная/полная компенсация расходов работников на приобретение путевок для детей в детские оздоровительные лагеря.

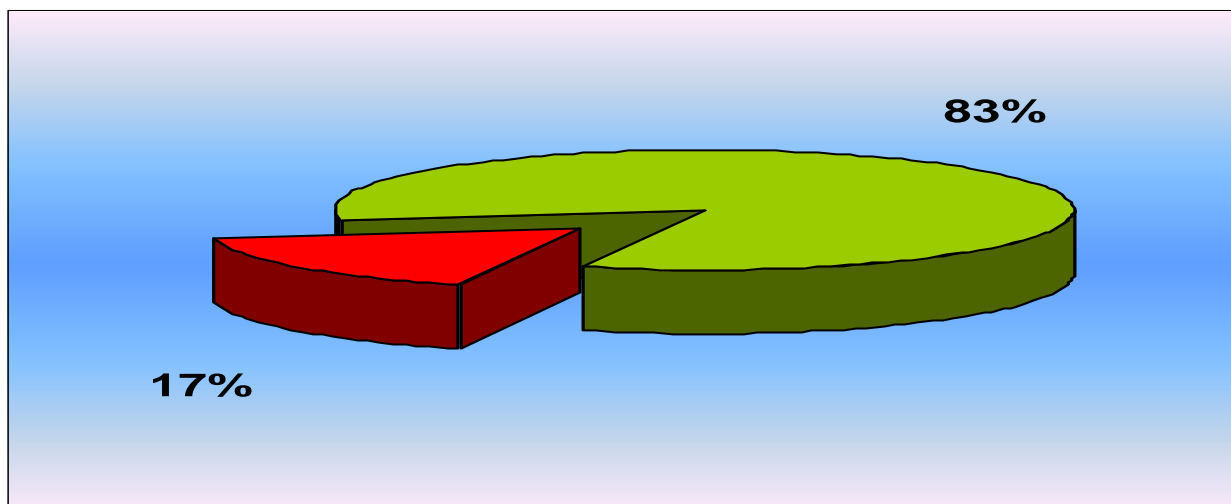
1. Информация о проведении данного мероприятия в 2006 году.



83 % Организаций подтвердили, что они проводили данное мероприятие в 2006 году;

17% Организаций в 2006 году таких мероприятий не проводили.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



83% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы, как для работников, так и для членов их семей;

17% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данным мероприятием в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей):*

	уровень охвата работников, %	количество Организаций
1.	0	20
2.	1 – 5	42
3.	6 – 10	28
4.	11 – 15	16
5.	16 – 30	6
6.	более 30	6

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

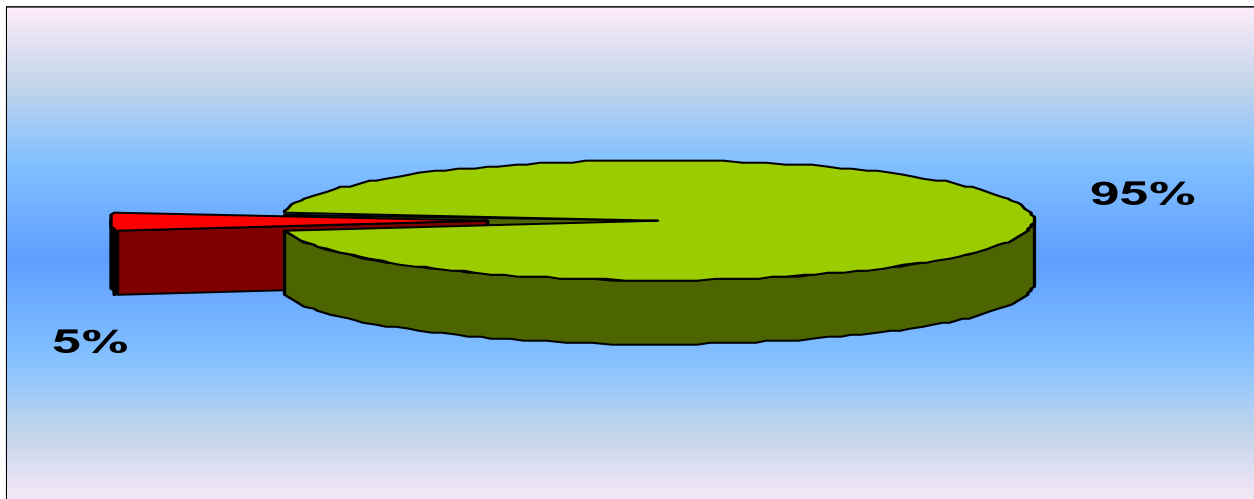
4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях:*

	размер денежных средств, руб.	количество Организаций
1.	0	16
2.	1 – 250	34
3.	251 – 500	23
4.	501 – 750	12
5.	750 – 1 000	7
6.	1 000 – 2 500	14
7.	2 501 – 5 000	2
8.	5 001 – 7 500	4
9.	7 501 – 10 000	4
10.	Более 10 000	2

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*



5. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

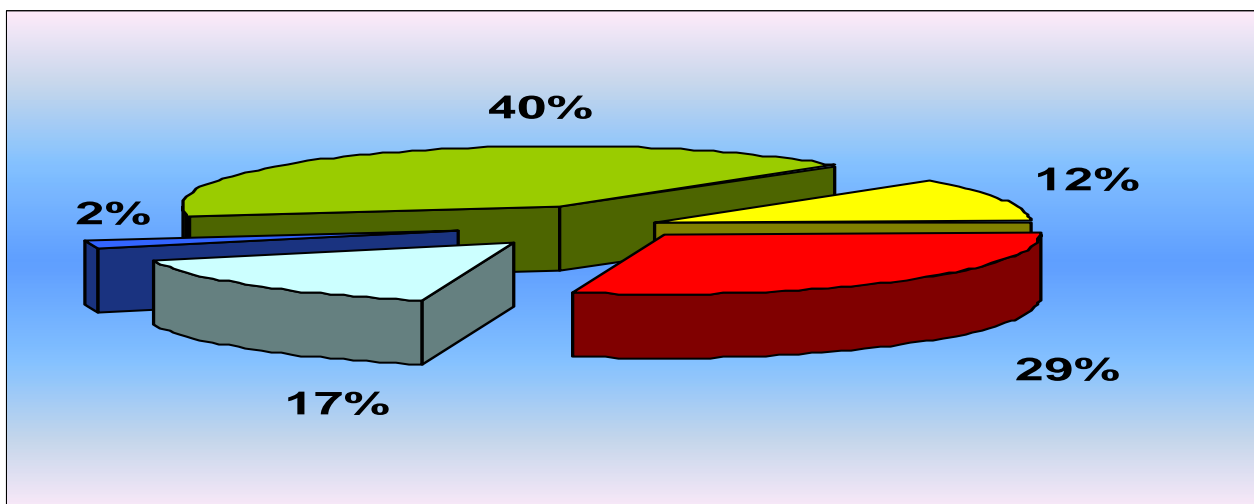


* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

5 % Организаций подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

95% Организаций ответили, что расходы по проведению данного мероприятия производятся за счет прибыли.

6. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

40% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами.

12 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

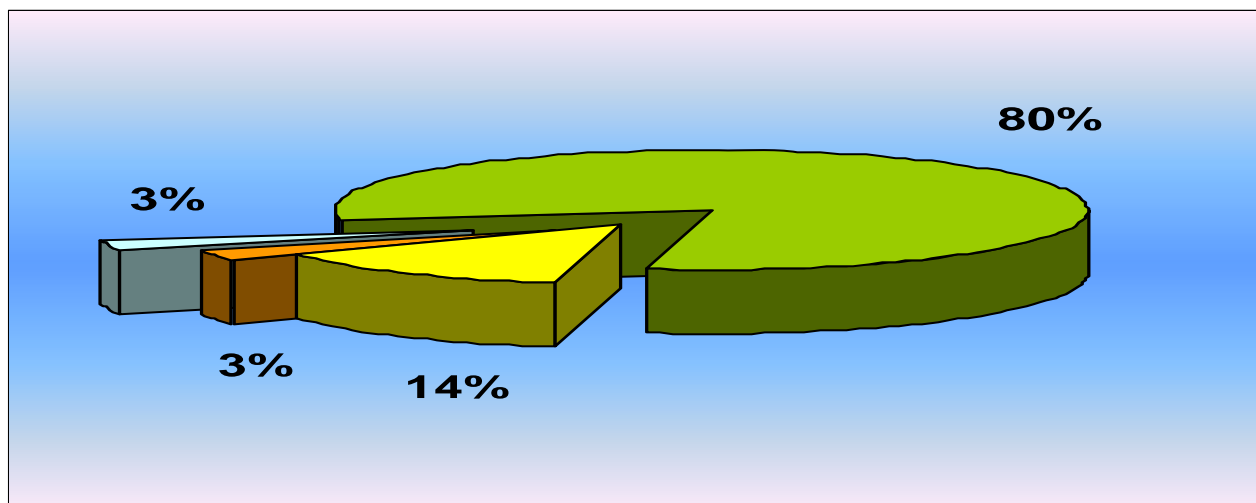
29% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

17% Организаций затруднились ответить;

2% Организаций указали, что их деятельность не регулируется государством.



7. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

80% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, реализация которого приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

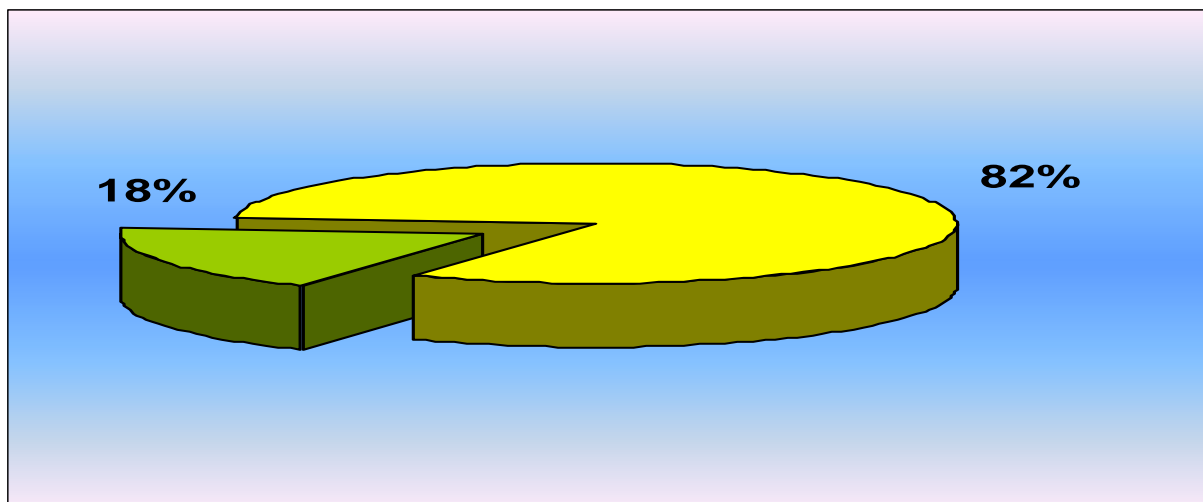
14% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данного мероприятия в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах по заключению коллективного договора;

3% Организаций отметили, что данное мероприятие реализуется в силу сложившейся традиции;

3% Организаций предпочли иной вариант ответа.



8. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

82% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

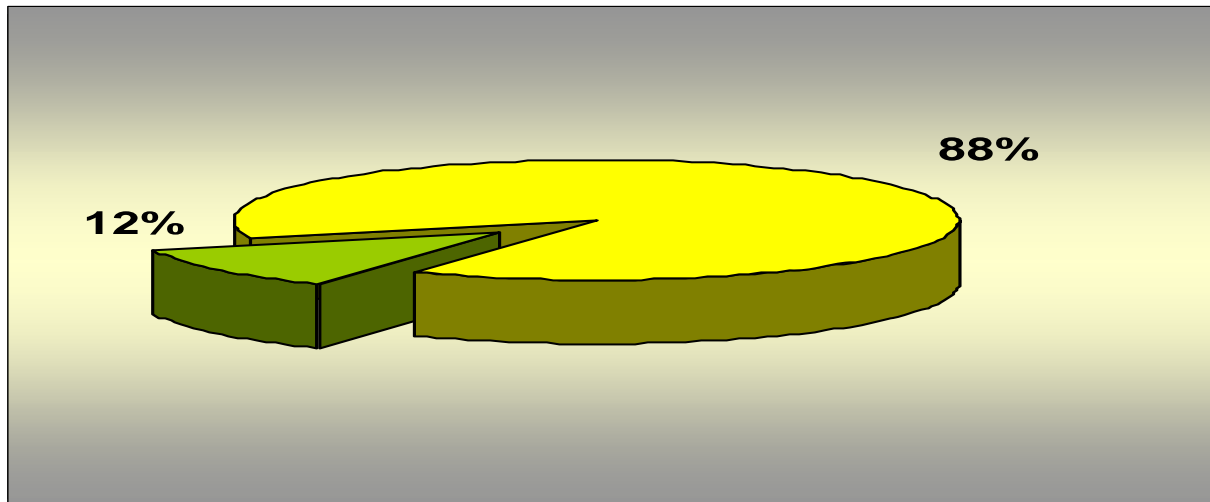
18% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данное мероприятие был проведен ряд действий, в том числе:

- Организована работа с органами Фонда социального страхования в целях частичной компенсации расходов за счет отчислений на обязательное социальное страхование;
- Оптимизированы расходы по принципу "цена-качество", путем непосредственного участия работников Управления по работе с персоналом в проведении закупок;
- Организован детский корпоративный отдых, оздоровление за счет средств Фонда социального страхования;
- Проанализированы сведения, поступившие от родителей о количестве детей, которым необходимы путевки в лагерь;
- Приобретение путевок производится с учетом финансовых возможностей предприятия;
- Заключены договора через регламентируемые закупки услуг;
- Проведены тендерные торги;
- Ликвидирована непрофильная деятельность как неэффективная;
- Разработано положение о предоставлении льгот. Определены критерии, порядок предоставления компенсации.



V. Организация добровольной диспансеризации персонала организации.

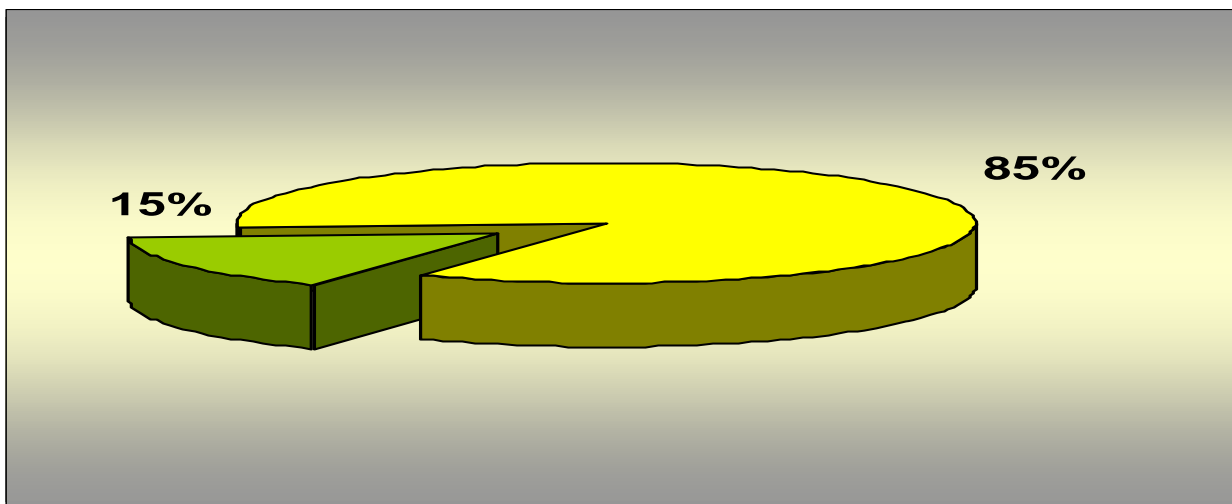
1. Информация о проведении данного мероприятия в Организациях в 2006 году.



12% Организаций подтвердили, что у них данное мероприятие было проведено в 2006 году;

88% Организаций ответили, что в 2006 году данного мероприятия не было.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



15% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы;

85% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данным мероприятием в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей) *:

	уровень охвата работников, %	доля Организаций, %
1.	до 10	40
2.	11 – 80	30
3.	81 – 100	30

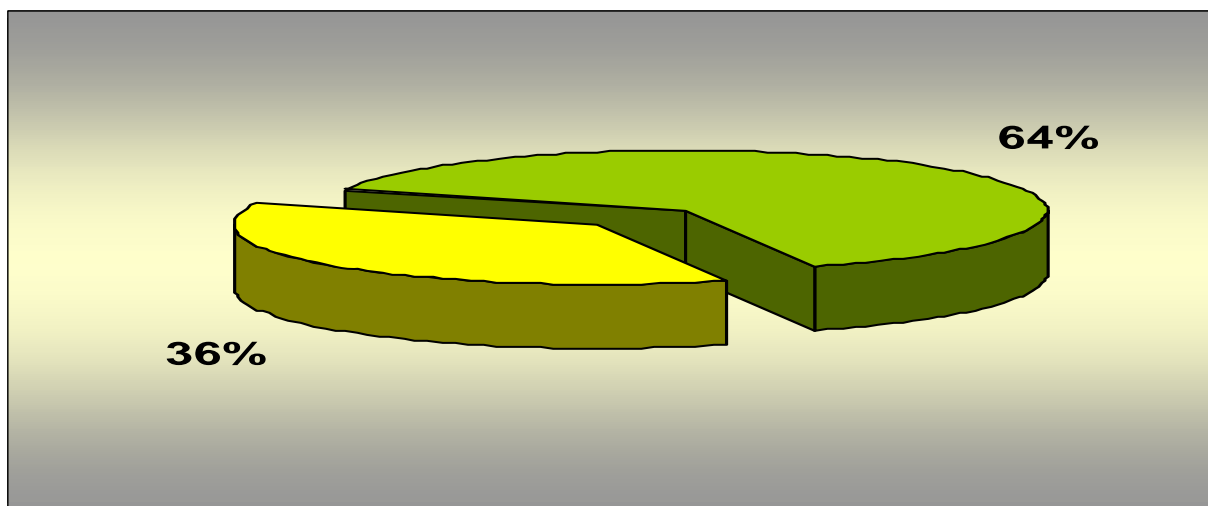
** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие*

4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях *:

	размер денежных средств, руб.	доля Организаций, %
1.	0 – 250	43
2.	251 – 500	21
3.	501 – 1 000	29
4.	более 1 000	7

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие*

5. Информация о востребованности данной нормы в Организациях в 2006 году со стороны работников.*



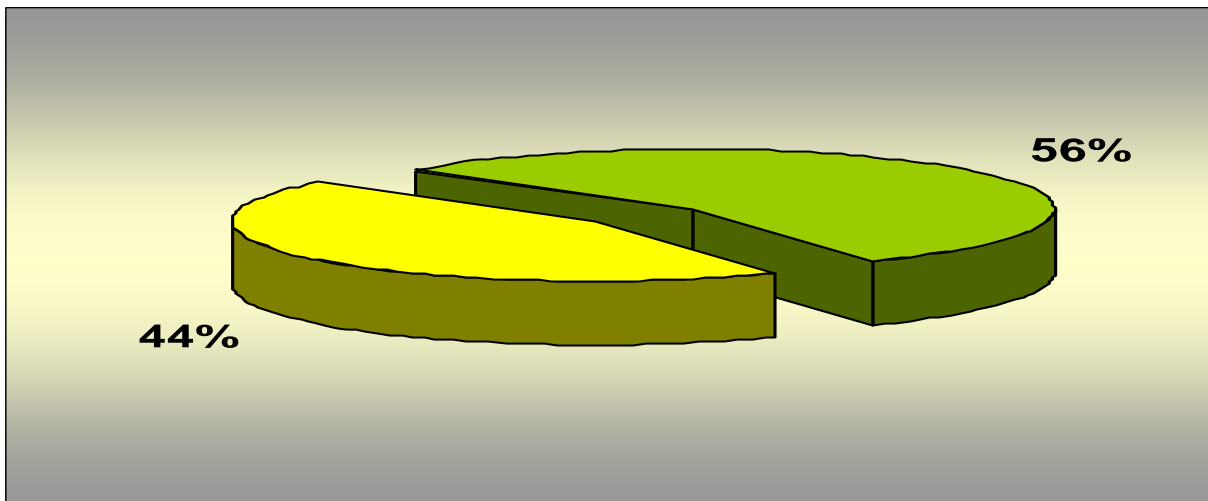
** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

64% Организаций подтвердили востребованность проведения подобных мероприятий со стороны работников в 2006 году;

36% Организаций сообщили, что со стороны работников не было проявлено должной заинтересованности в проведении подобных мероприятий.



6. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

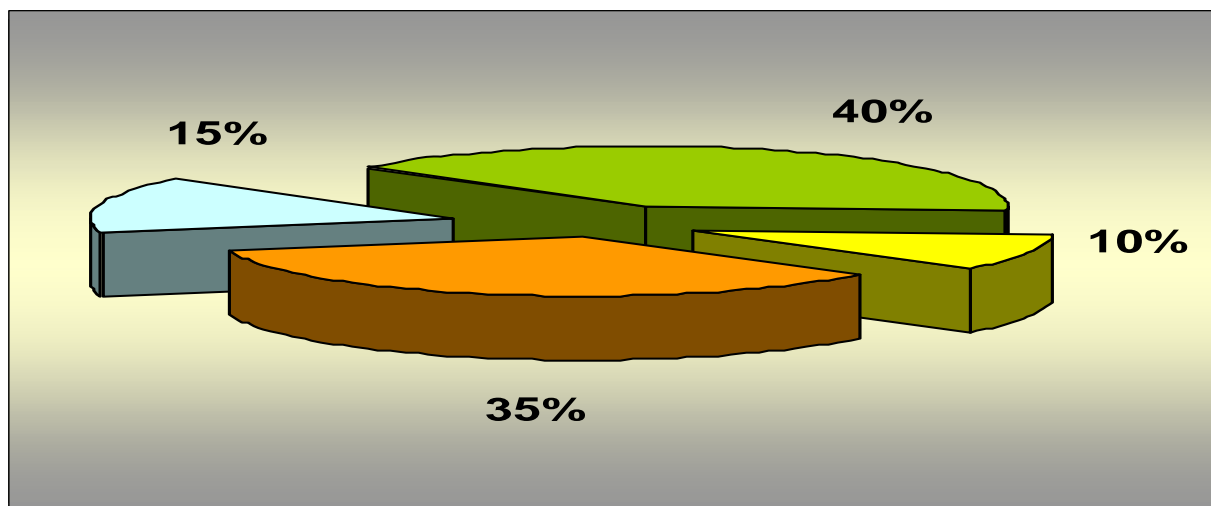


** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

56% Организаций подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

44% Организаций ответили, что расходы по проведению данного мероприятия производятся за счет прибыли.

7. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

40% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

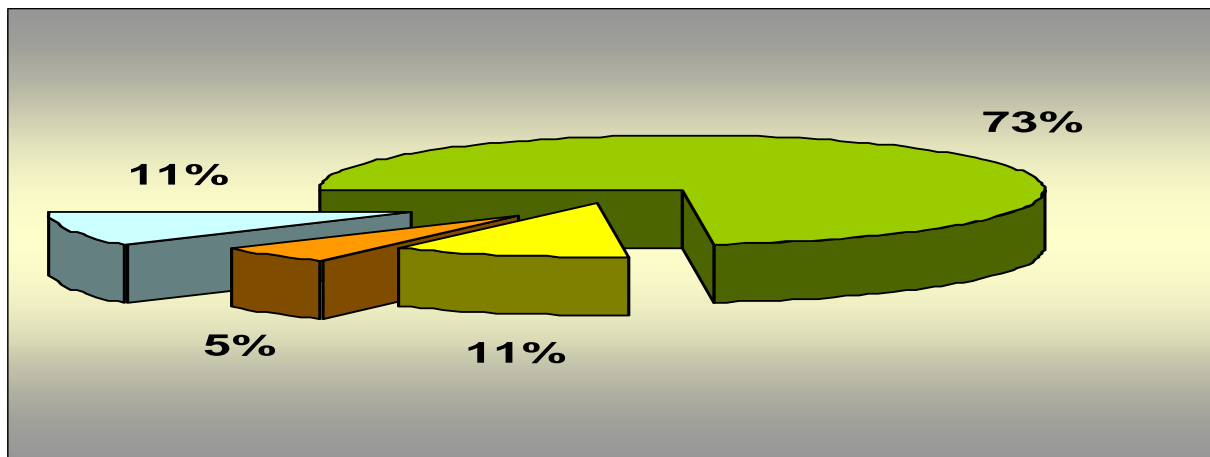
10 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

35% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

15% Организаций затруднились ответить.



8. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

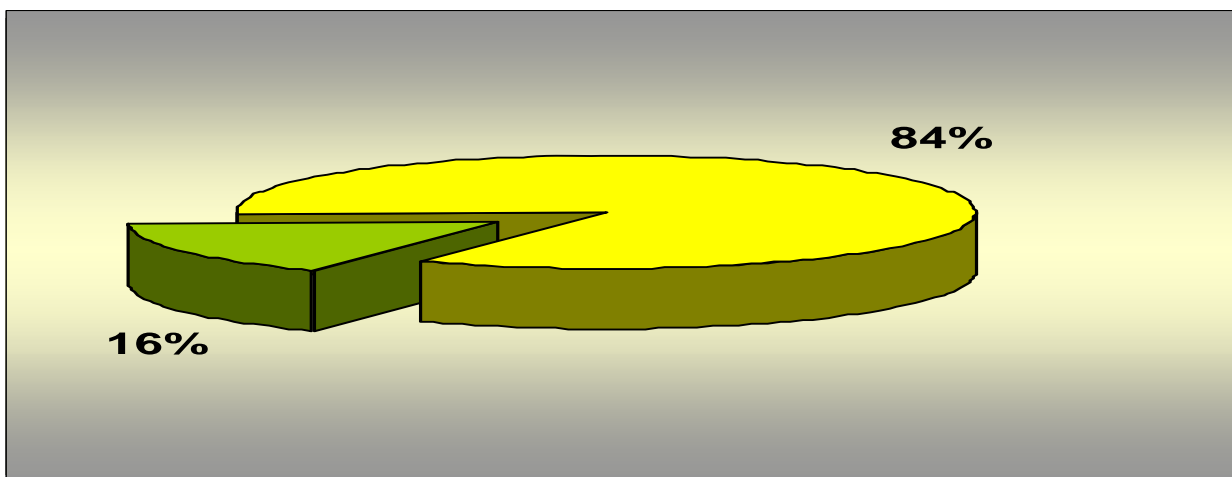
73% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, реализация которого приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

11% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данного мероприятия в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах по заключению коллективного договора;

5% Организаций отметили, что данное мероприятие реализуется в силу сложившейся традиции;

11% Организаций предпочли иной вариант ответа.

9. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

84% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

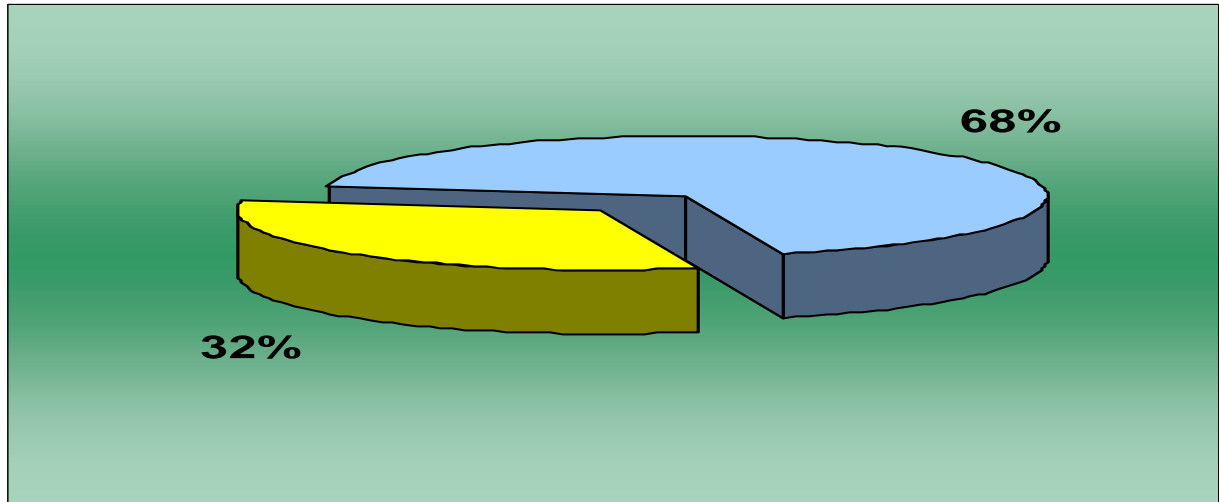
16% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данное мероприятие был проведен ряд действий, в том числе:

- проведены в рамках договора по добровольному медицинскому страхованию.



VI. Организация добровольной вакцинации и иммунизации работников и членов их семей.

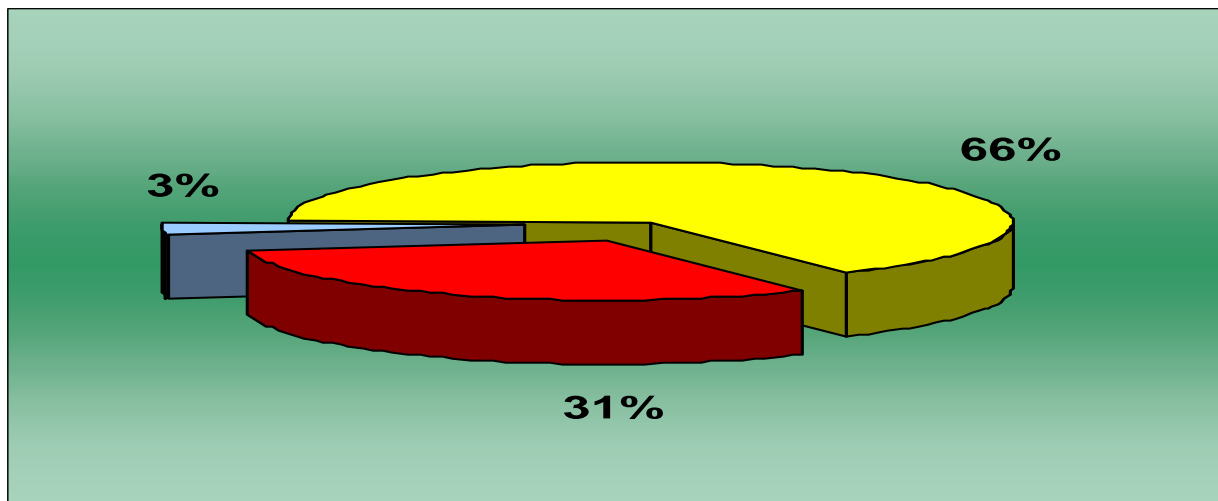
1. Информация о проведении данного мероприятия в Организациях в 2006 году.



68% Организаций подтвердили, что у них данное мероприятие было проведено в 2006 году;

32% Организации ответили, что в 2006 году данного мероприятия не было.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



3% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы, как для работников, так и для членов их семей;

66% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы только для работников;

31% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данным мероприятием в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей)*:

	уровень охвата работников, %	доля Организаций, %
1.	1 – 10	12
2.	11 – 25	16
3.	26 – 50	41
4.	51 – 75	17
5.	76 – 90	11
6.	91 – 100	4

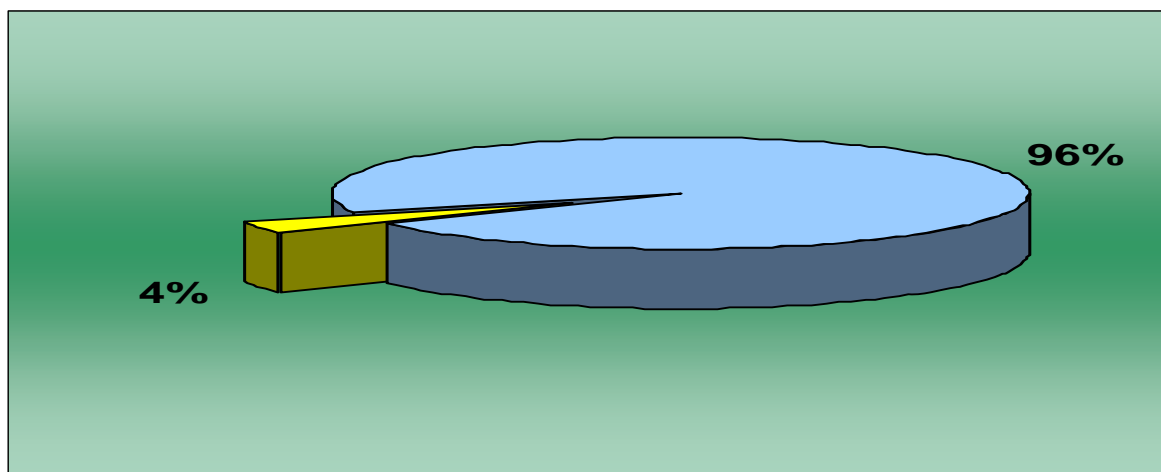
** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие*

4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях*:

	размер денежных средств, руб.	доля Организаций, %
1.	1 – 50	31
2.	51 – 100	19
3.	101 – 250	32
4.	251 – 500	18

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие*

5. Информация о востребованности данной нормы в Организациях в 2006 году со стороны работников.*



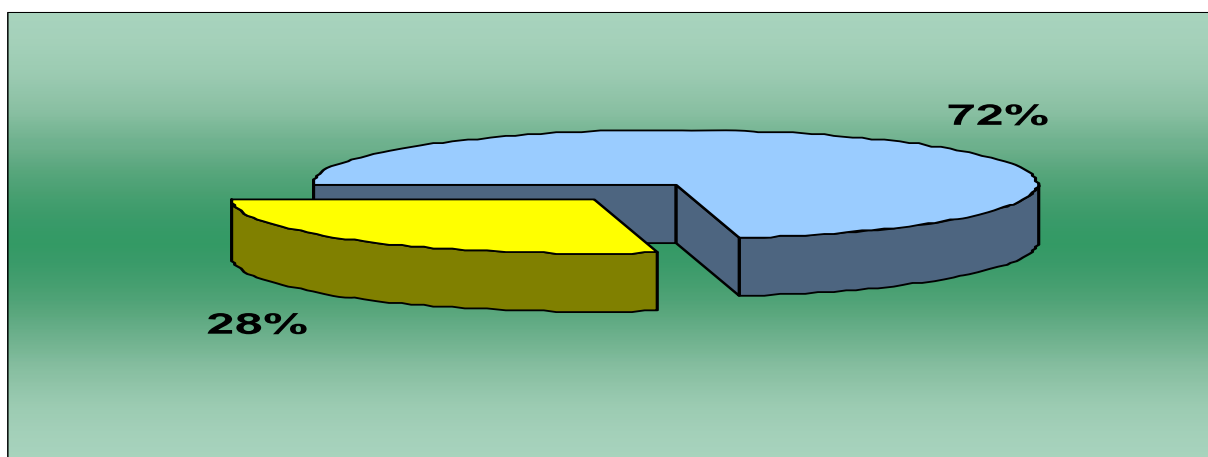
** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

96% Организаций подтвердили востребованность проведения подобных мероприятий со стороны работников в 2006 году;

4% Организаций сообщили, что со стороны работников не было проявлено должной заинтересованности в проведении подобных мероприятий.



6. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

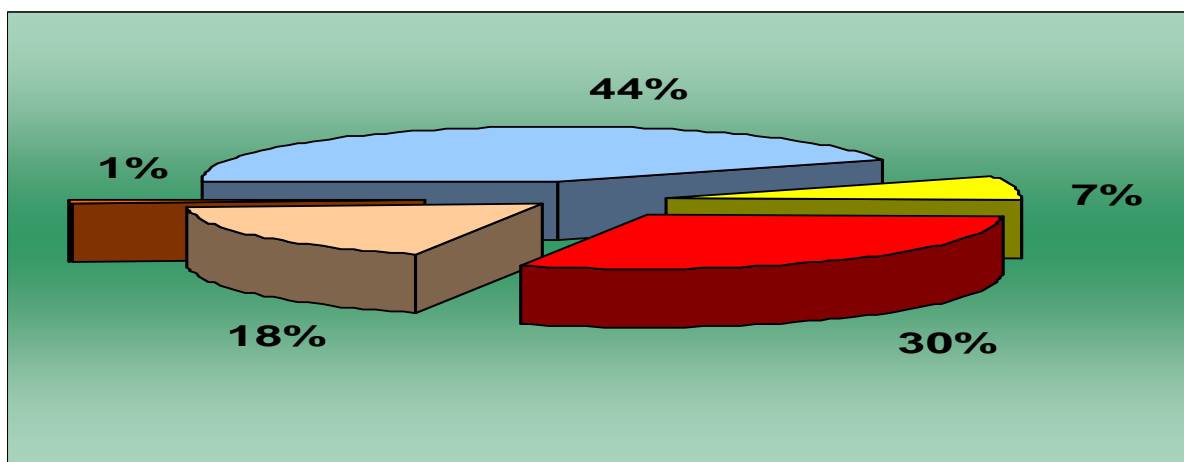


* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

72% Организаций подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

28% Организаций ответили, что расходы по проведению данного мероприятия производится за счет прибыли.

7. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом *



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

44% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

7 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

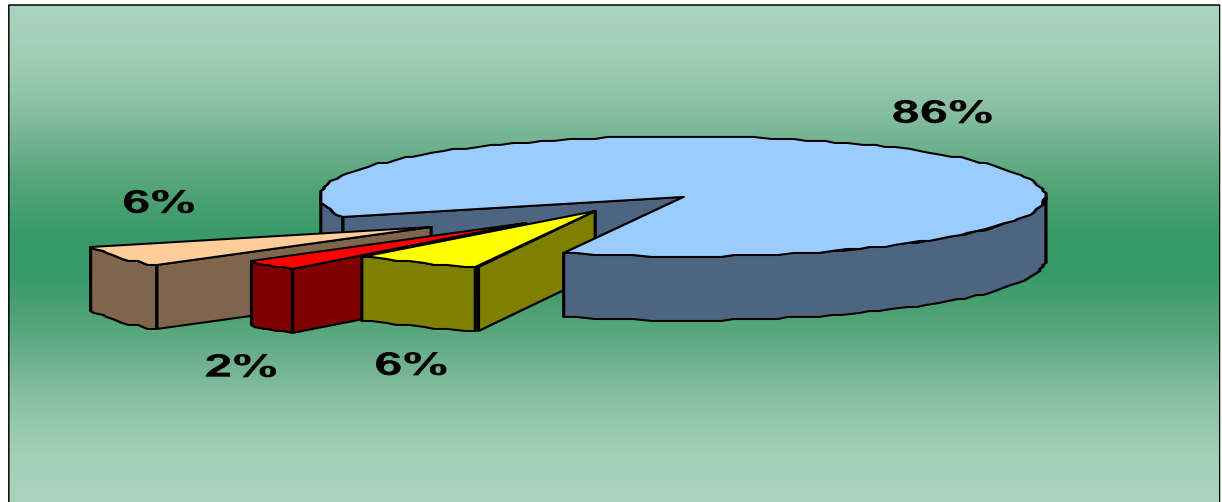
30% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

18% Организаций затруднились ответить;

1% Организаций указал, что их деятельность не регулируется государством.



8. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

86% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, реализация которой приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

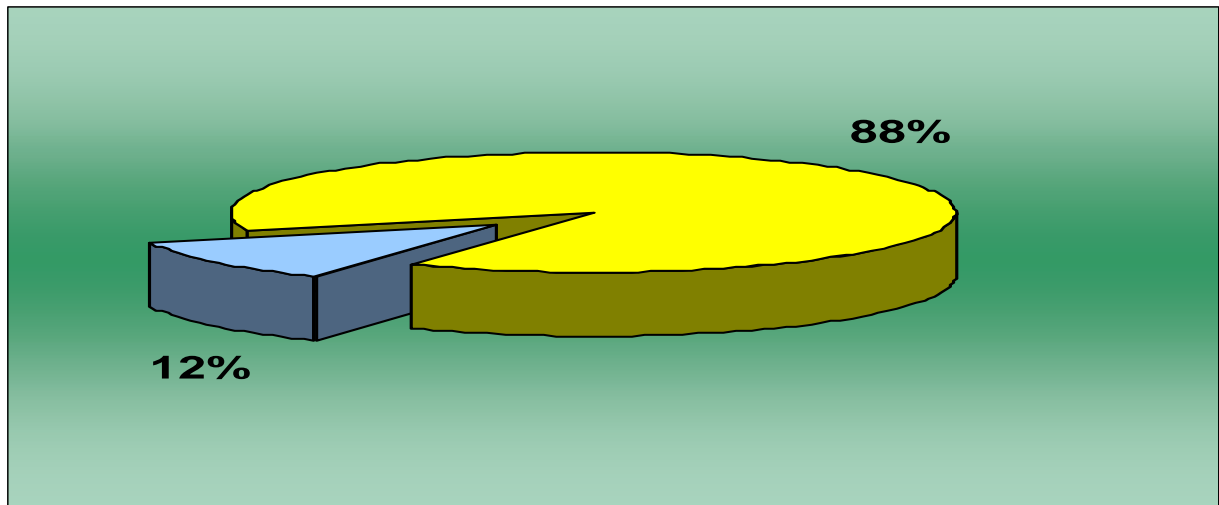
6% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данного мероприятия в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах;

2% Организаций отметили, что данное мероприятие реализуется в силу сложившейся традиции;

6% Организаций предпочли иной вариант ответа.



9. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.



88% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

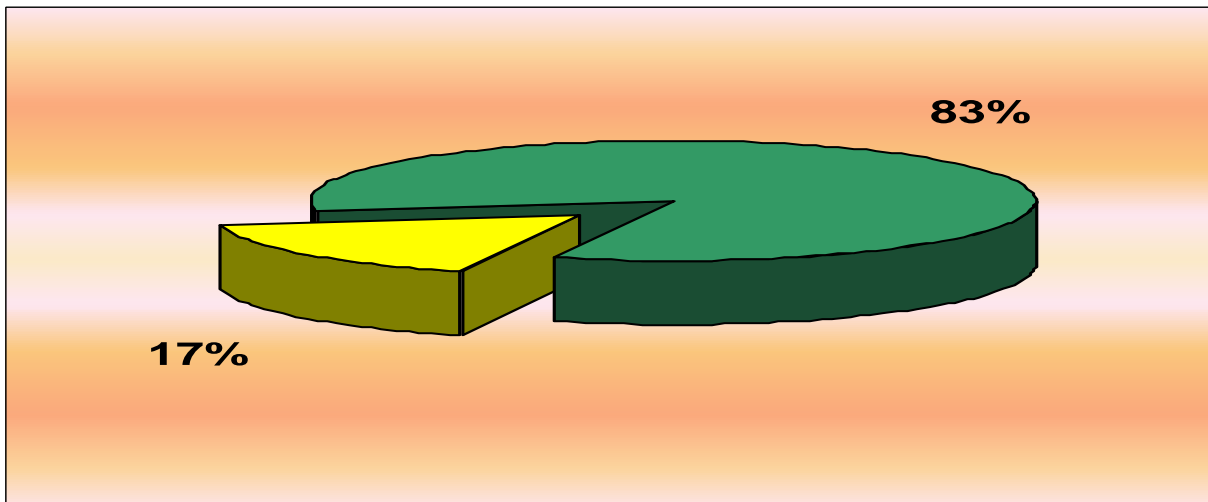
12% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данное мероприятие был проведен ряд действий, в том числе:

- *проведение вакцинации оговорено в договоре добровольного медицинского страхования;*
- *закупка медицинских услуг проводится в результате тендерных торгов;*
- *предварительно проводится сбор информации по подразделениям о количестве желающих пройти вакцинацию;*
- *прививка от гриппа ставится всем, от клещевого энцефалита – только тем, кому это необходимо по условиям работы;*
- *вакцинация против заболеваний, предусмотренных Национальным проектом «Здоровье», проводится за счет средств данного проекта;*
- *организация выбора медицинского учреждения, проводящего вакцинацию на конкурсной основе.*



VII. Проведение спартакиад, турниров, тренингов спортивно-оздоровительного характера.

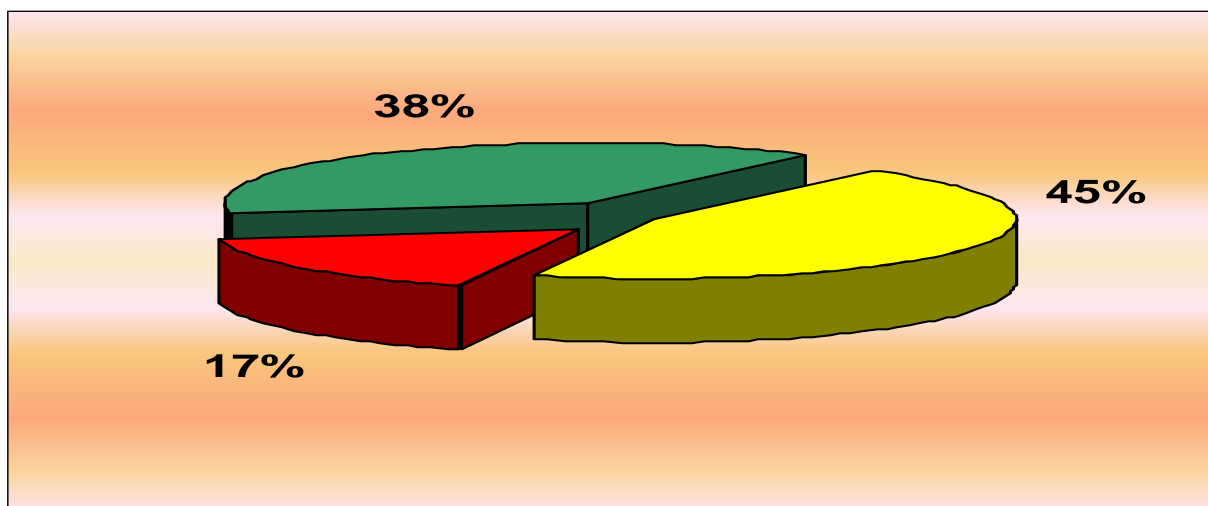
1. Информация о проведении данных мероприятий в Организациях в 2006 году.



83% Организаций подтвердили, что в 2006 году у них проводились данные мероприятия;

17% Организации ответили, что в 2006 году подобных мероприятий не было.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



38% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы, как для работников, так и для членов их семей;

45% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы только для работников;

17% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данными мероприятиями в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей):*

	уровень охвата работников, %	доля Организаций, %
1.	1 – 10	24
2.	11 – 25	32
3.	26 – 50	27
4.	51 – 75	11
5.	76 – 90	3
6.	91 – 100	3

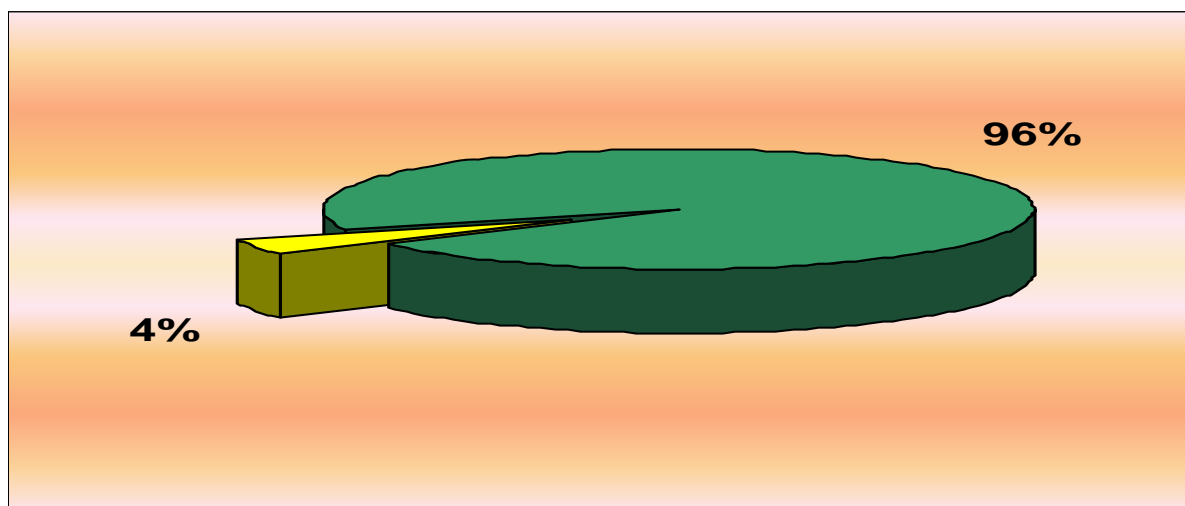
* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях *:

	размер денежных средств, руб.	доля Организаций, %
1.	1 – 250	23
2.	251 – 500	23
3.	501 – 1 000	7
4.	1 001 – 2 500	21
5.	2 501 – 5 000	7
6.	более 5 000	4

* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

5. Информация о востребованности данных мероприятий в Организациях в 2006 году со стороны работников.*



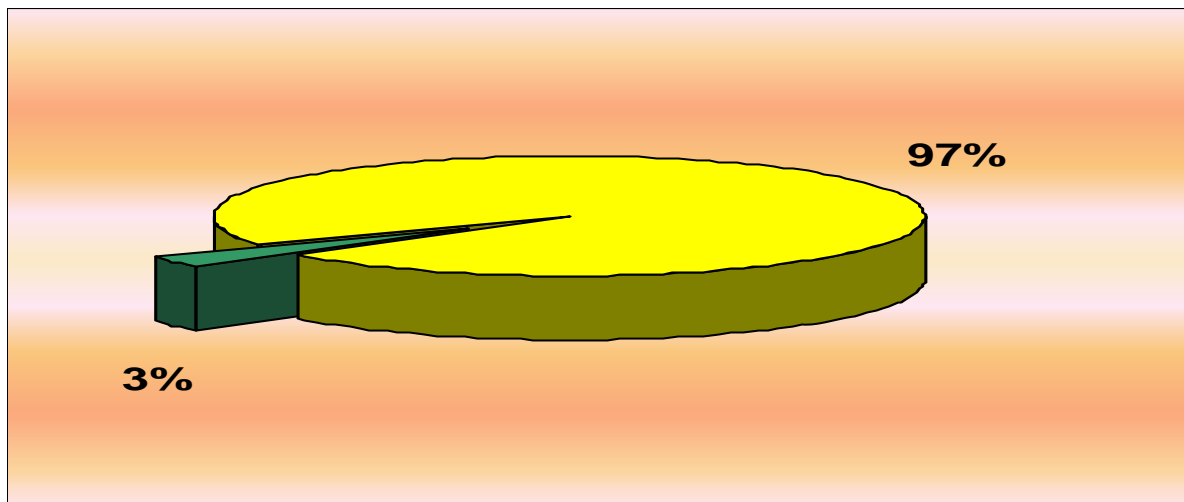
* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

96% Организаций подтвердили востребованность проведения подобных мероприятий со стороны работников в 2006 году;

4% Организаций сообщили, что со стороны работников не было проявлено должной заинтересованности в проведении подобных мероприятий.



6. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

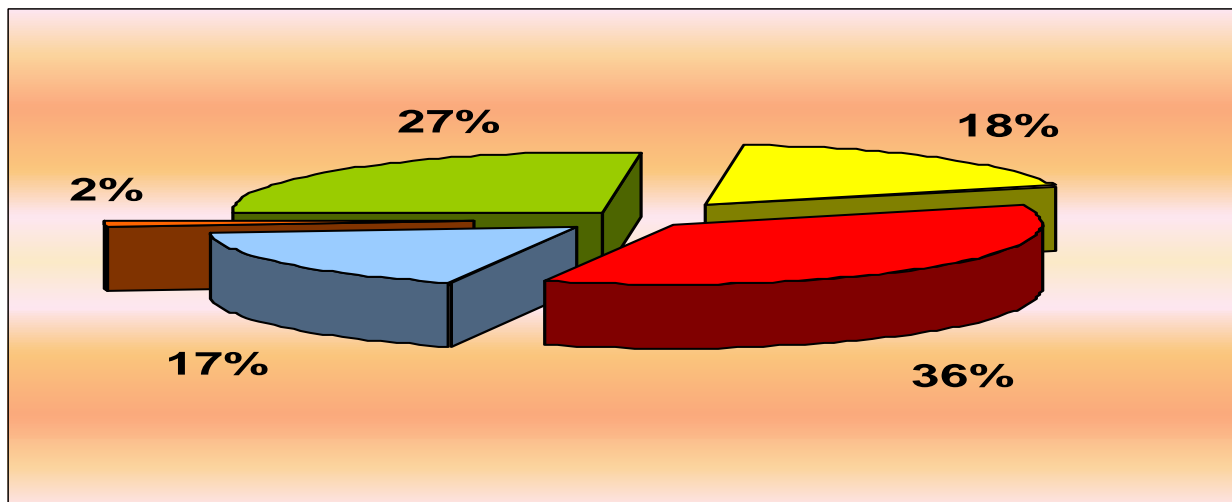


* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

3% Организаций подтвердили, что расходы по проведению данных мероприятий относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

97% Организаций ответили, что расходы по проведению данных мероприятий производится за счет прибыли.

7. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

27% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

18 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

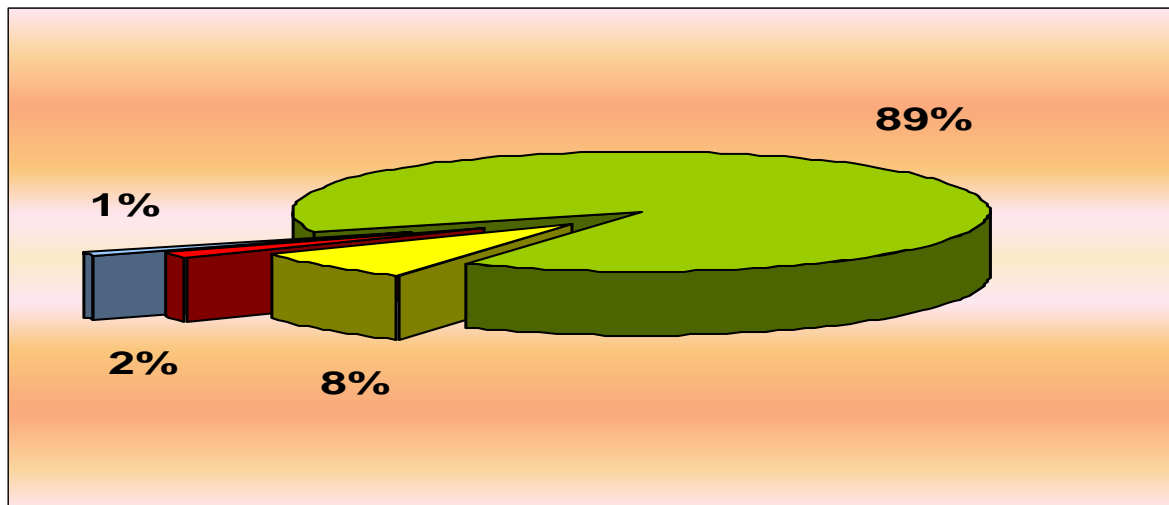
36% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

17% Организаций затруднились ответить;

2% Организаций указал, что их деятельность не регулируется государством.



8. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данных мероприятий.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

89% Организаций сообщили, что выполнение данных мероприятий работодатель оценивает как норму корпоративной культуры; их реализация приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

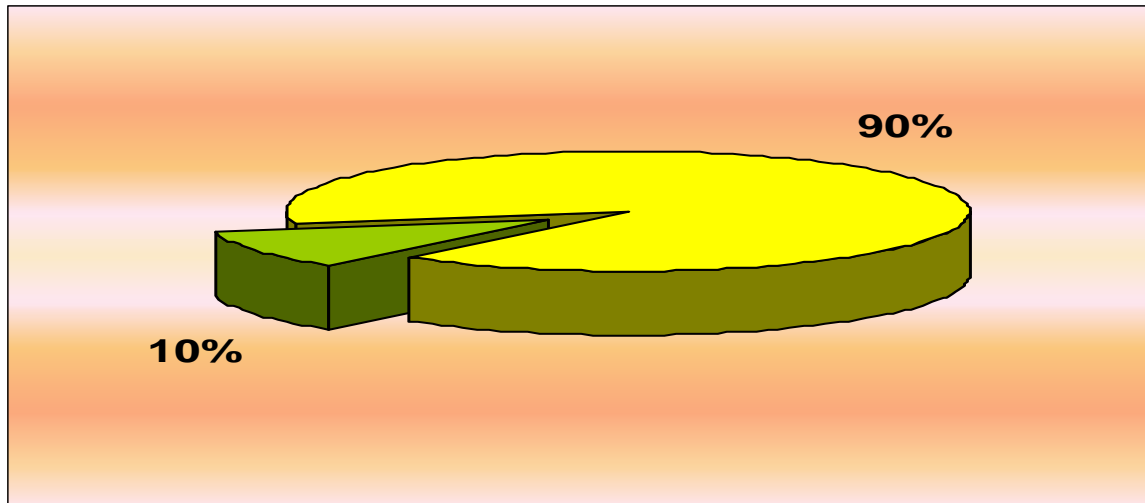
8% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данных мероприятий в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах по заключению коллективного договора;

2% Организаций отметили, что данные мероприятия реализуются в силу сложившейся традиции;

1% Организаций затруднились ответить.



9. Информация об оптимизации расходов на проведение данных мероприятий.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

90% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данных мероприятий;

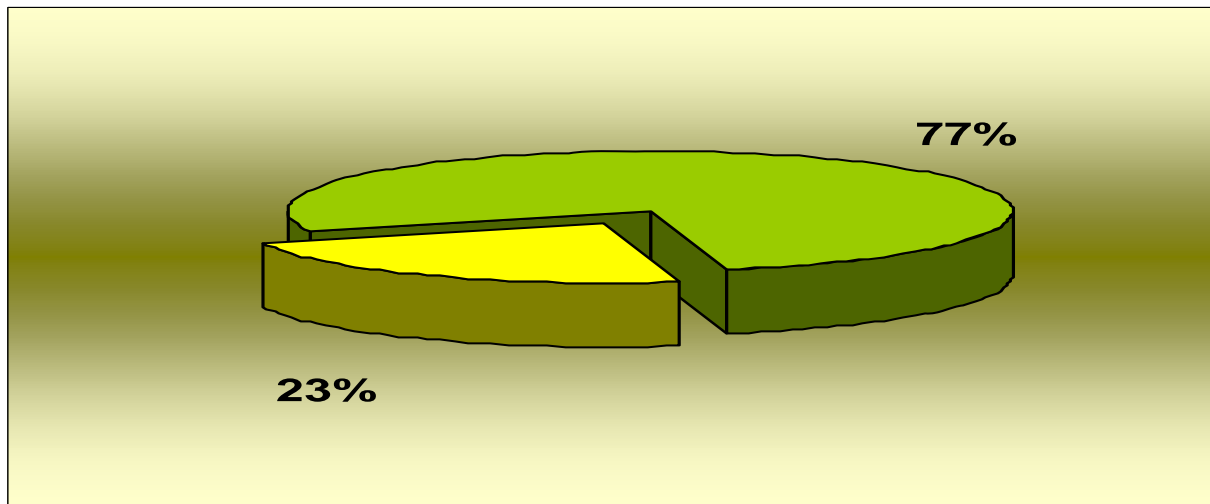
10% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данные мероприятия был проведен ряд действий, в том числе:

- *проведение спартакиады совместно с другими предприятиями энергосистемы;*
- *проведение спартакиады за счет средств отчисляемых профорганизации на проведение спортивно-оздоровительных мероприятий;*
- *оптимизация транспортных и командировочных расходов;*
- *поиск наиболее выгодных поставщиков спортивного инвентаря, арендодателей;*
- *проведение конкурсных процедур.*



IX. Частичная/полная компенсация стоимости путевок в санаторно-курортные, оздоровительные организации и организации отдыха для работников и членов их семей.

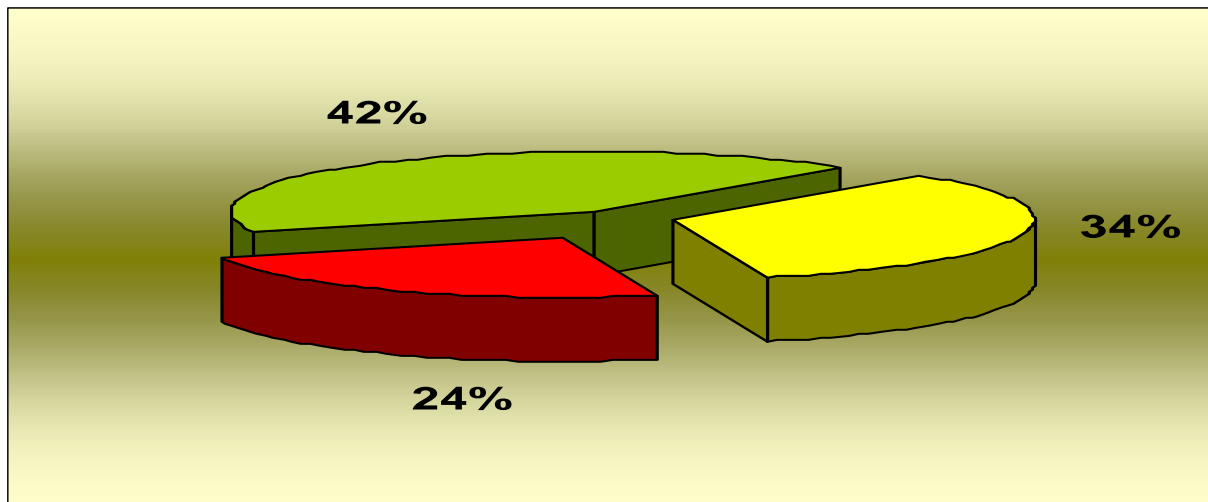
1. Информация о проведении данных мероприятий в Организациях в 2006 году.



77% Организаций подтвердили, что у них данные мероприятия были проведены в 2006 году;

23% Организации ответили, что в 2006 году данных мероприятий не было.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



42% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы, как для работников, так и для членов их семей;

34% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы только для работников;

24% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данными мероприятиями в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей):*

	уровень охвата работников, %	доля Организаций, %
1.	1 – 10	62
2.	11 – 25	21
3.	26 – 50	11
4.	51 – 75	2
5.	76 – 90	1
6.	91 – 100	2

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

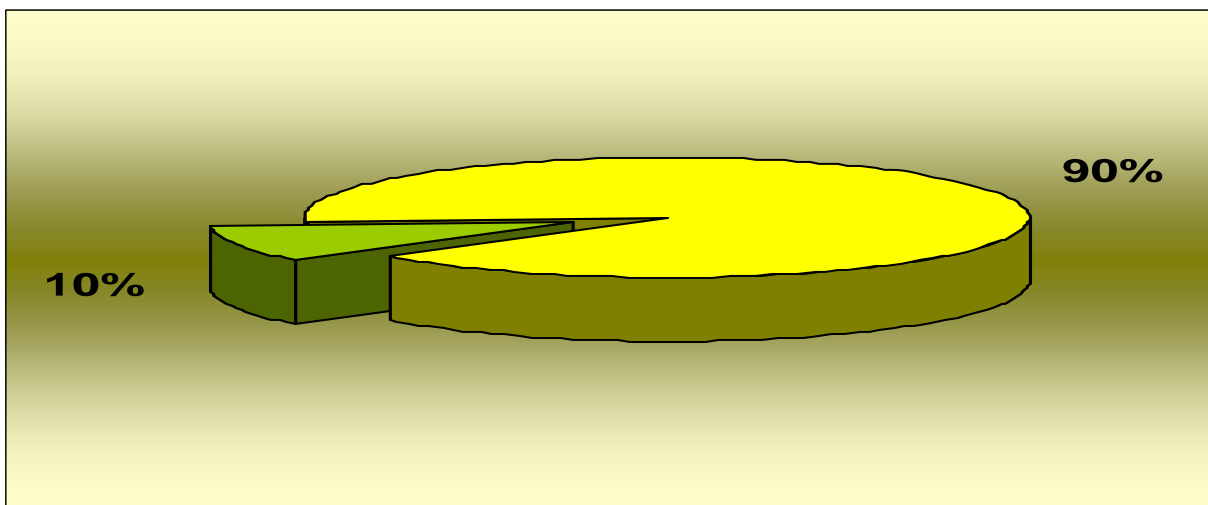
4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях:*

	размер денежных средств, руб.	доля Организаций, %
1.	1 – 250	19
2.	251 – 500	9
3.	501 – 750	14
4.	751 – 1 000	10
5.	1 001 – 2 500	21
6.	2 501 – 5 000	8
7.	5 001 – 7 500	0
8.	7 501 – 10 000	5
9.	Более 10 000	14

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*



5. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

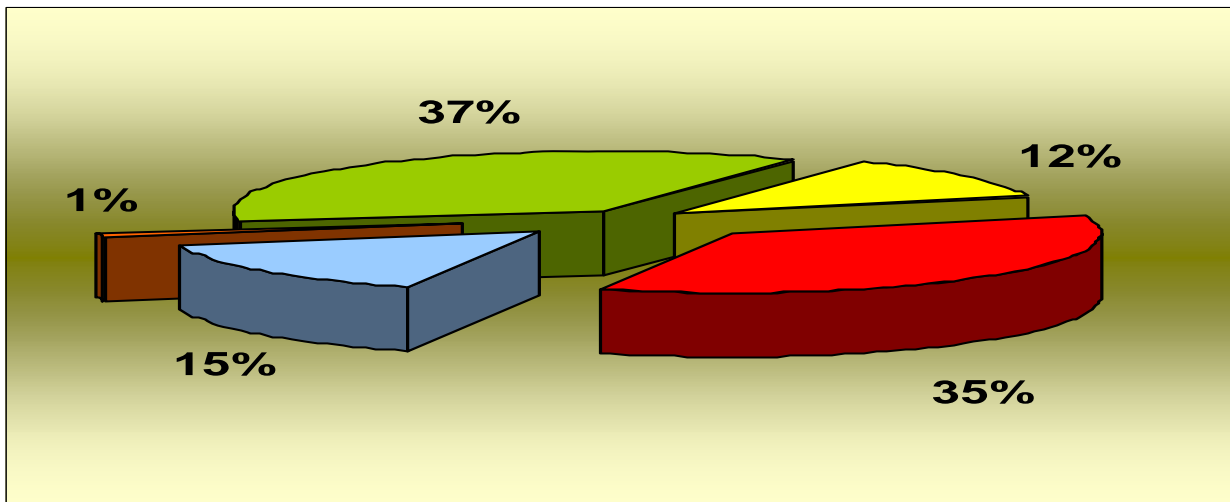


* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

10% Организаций подтвердили, что расходы по проведению данных мероприятий относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

90% Организаций ответили, что расходы по проведению данных мероприятий производятся за счет прибыли.

6. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

37% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

12 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

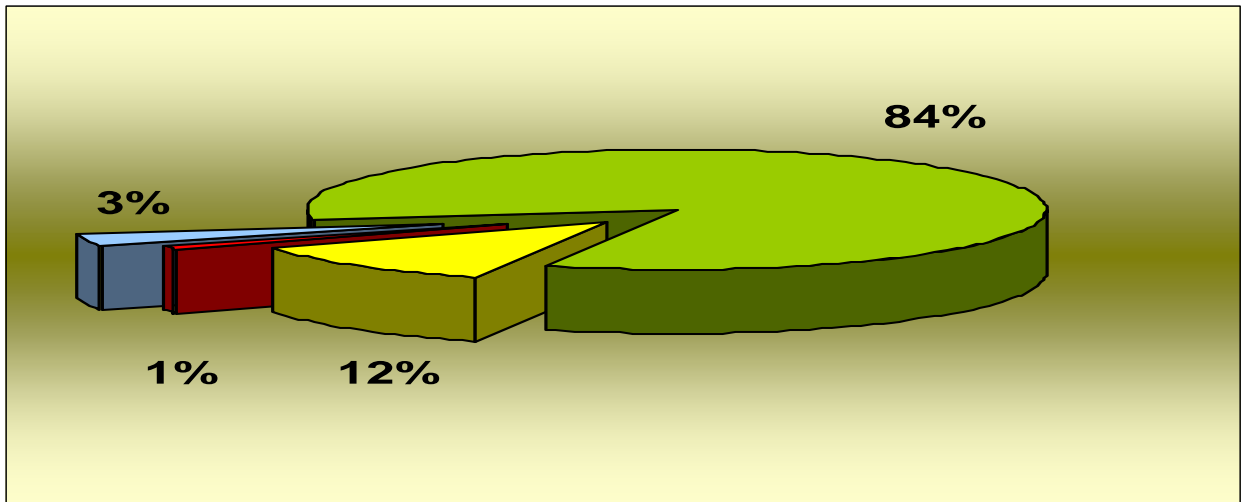
35% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

15% Организаций затруднились ответить;

1% Организаций указал, что их деятельность не регулируется государством.



7. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данных мероприятий.*



** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

84% Организаций сообщили, что выполнение данных мероприятий работодатель оценивает как норму корпоративной культуры; их реализация приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

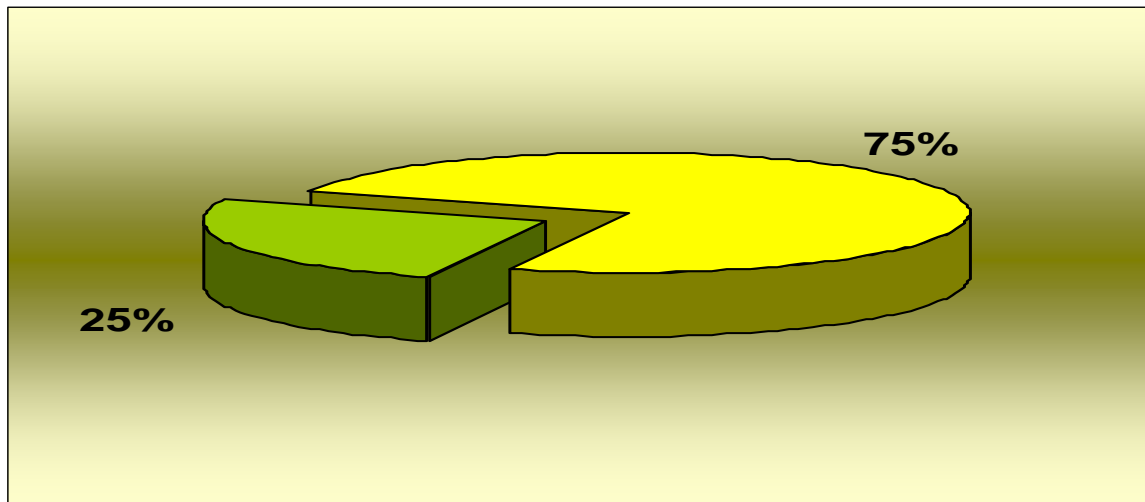
12% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данного мероприятия в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах по заключению коллективного договора;

1% Организаций отметили, что данное мероприятие реализуется в силу сложившейся традиции;

3% Организаций предпочли иной вариант ответа.



8. Информация об оптимизации расходов на проведение данных мероприятий.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

75% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данных мероприятий;

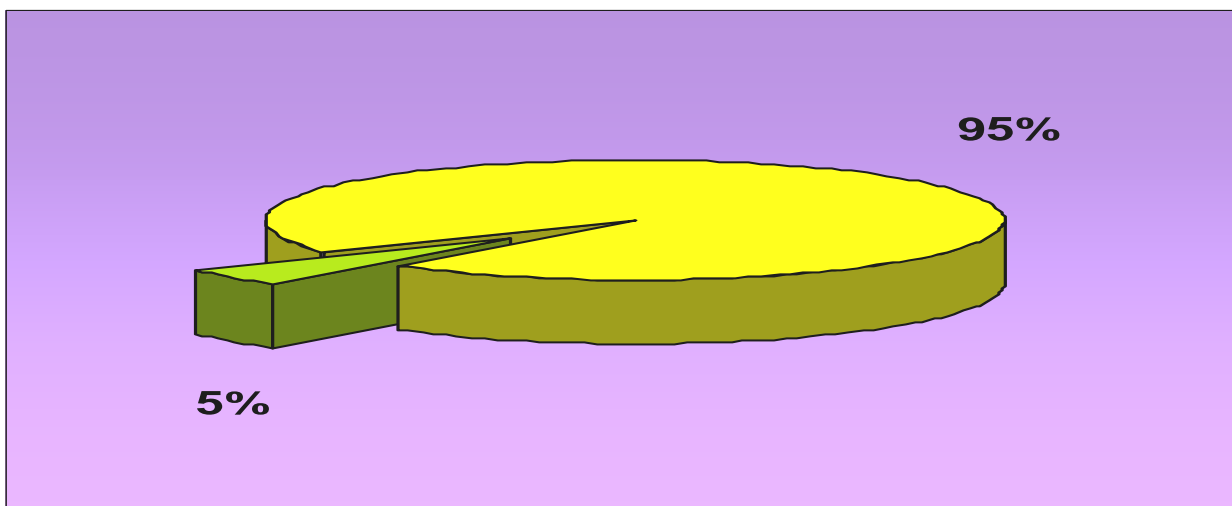
25% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данные мероприятия был проведен ряд действий, в том числе:

- компенсация работодателем стоимости путевок в размере до 80 %;
- получение права на частичную компенсацию стоимости путевки возникает у работника после года работы (но не чаще 1 раза в 3 года), ее размер прямо зависит от стажа работы в организации и ограничивается суммой 15000 рублей;
- заключены договора на приобретение путевок со страховой компанией;
- 20% средств от взносов на обязательное медицинское страхование ежегодно тратится на приобретение санаторно-курортных путевок работникам по результатам обязательного периодического медицинского осмотра;
- использована часть средств ФСС;
- процесс оздоровления осуществлен посредством заключения корпоративного договора;
- заключен договор через регламентируемые закупки услуг.
- проведены тендерные торги;
- учтено в условиях договора по ДМС.



Х. Сохранение права на добровольное медицинское страхование за работниками при расторжении с ними трудового договора, в связи с их выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности.

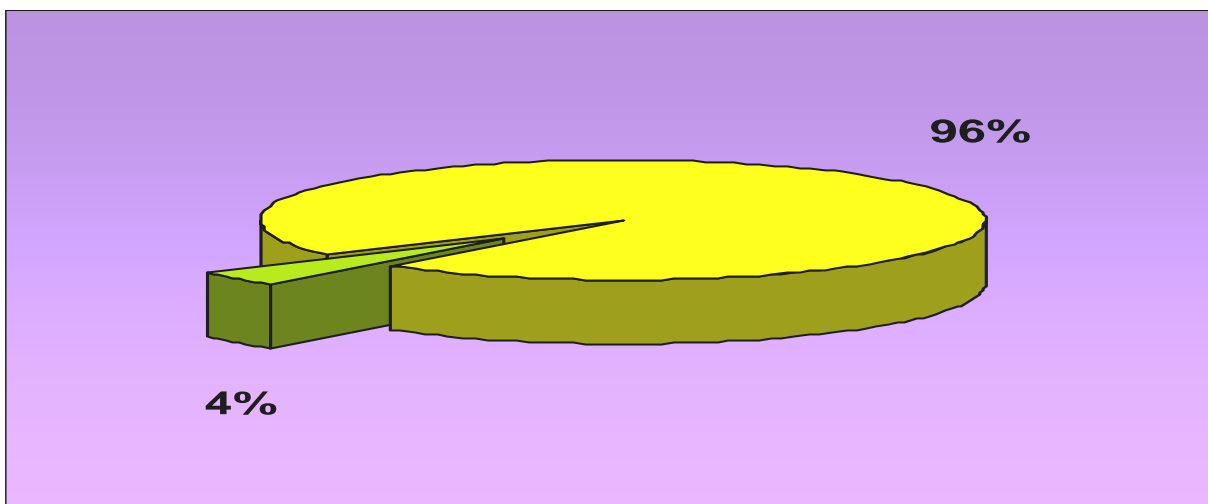
1. Информация о проведении данных мероприятий в Организациях в 2006 году.



5% Организаций подтвердили, что у них данные мероприятия были проведены в 2006 году;

95% Организации ответили, что в 2006 году данных мероприятий не было.

2 Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.

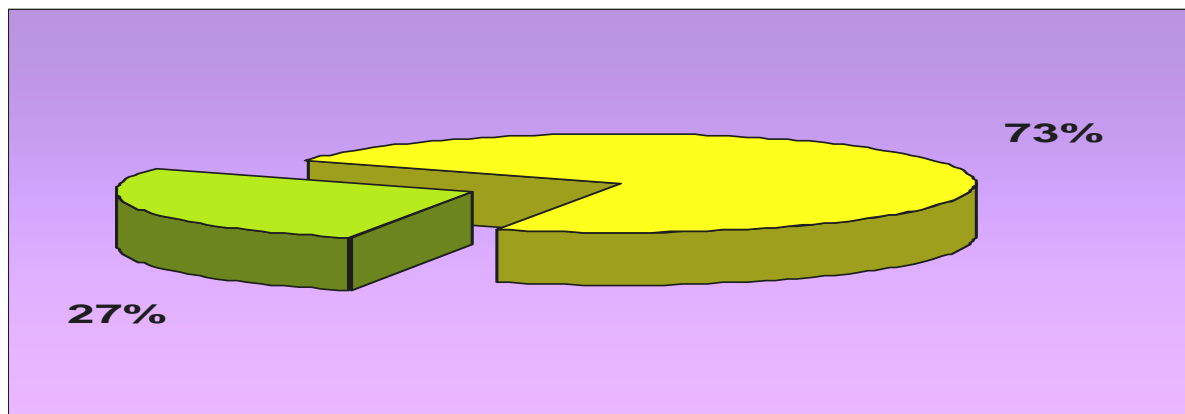


4% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы;

96% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

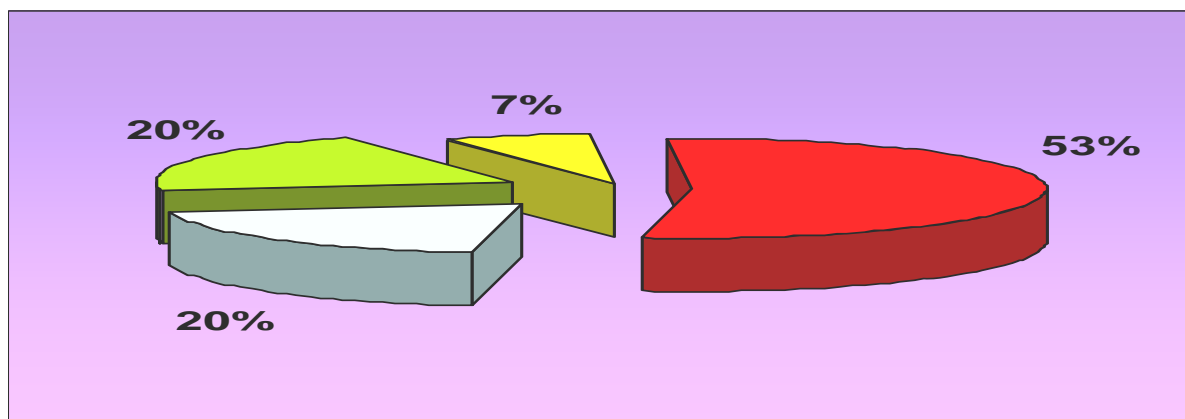


* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

27% Организаций подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

73% Организаций ответили, что расходы по проведению данного мероприятия производятся за счет прибыли.

4. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

20% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

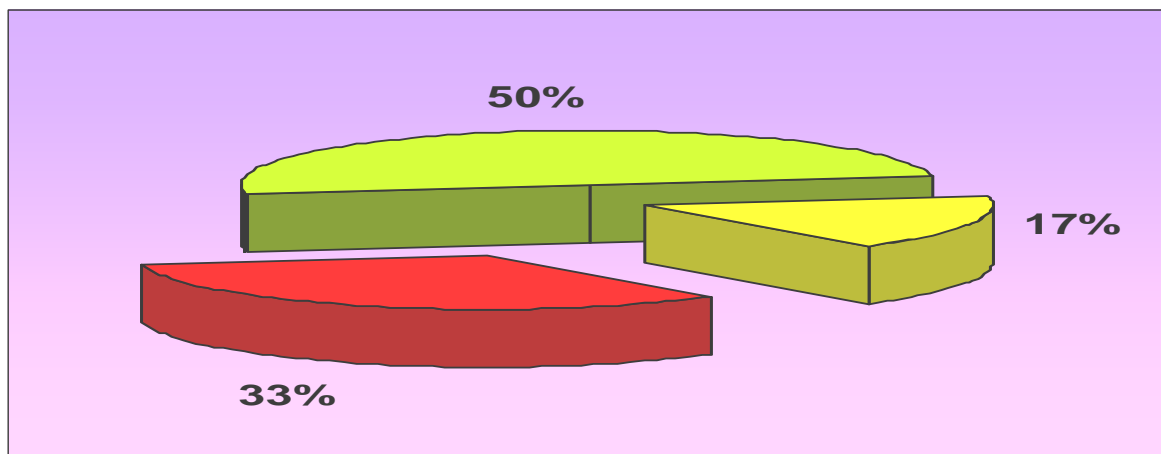
7 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

53% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

20% Организаций затруднились ответить.



5. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



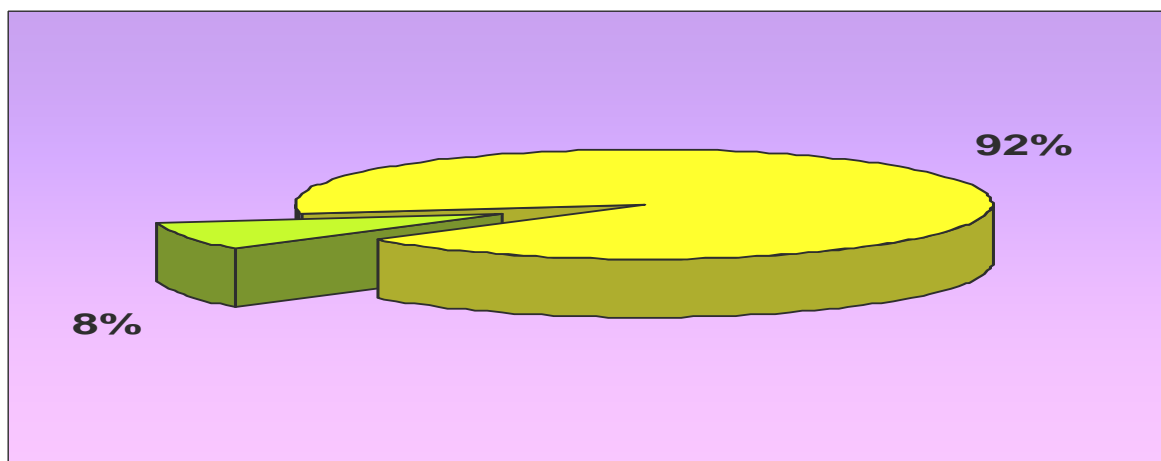
* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

50% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, реализация которой приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

17% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данного мероприятия в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах по заключению коллективного договора;

33% Организаций предпочли иной вариант ответа.

6. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

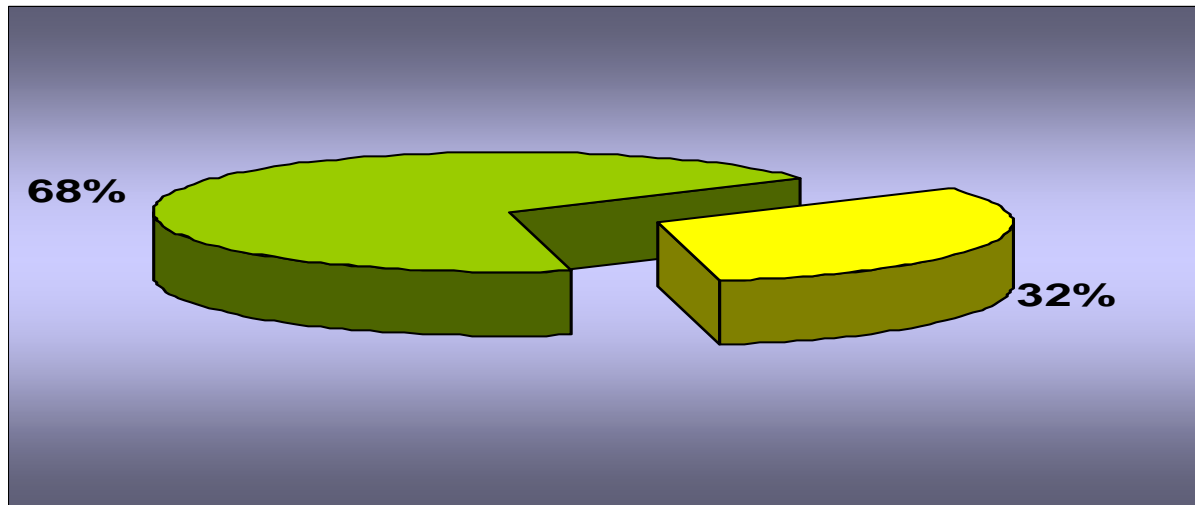
92% Организаций сообщили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

8% Организаций подтвердили, что работодатель осуществлял мероприятия, направленные на минимизацию расходов без указания конкретных вариантов.



XI. Оборудование комнат для приема пищи.

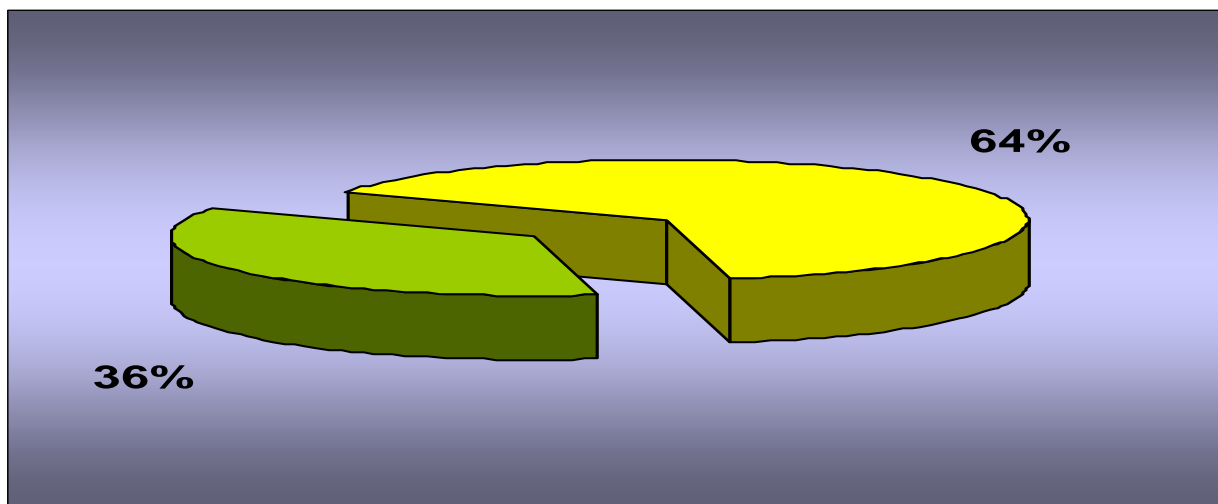
1. Информация о реализации данных мероприятий в Организациях в 2006 году.



68% Организаций подтвердили, что у них данное мероприятие было проведено в 2006 году;

32% Организации ответили, что в 2006 году данного мероприятия не было.

2. Информация о включении затрат на проведение данных мероприятий на этапе бизнес планирования на 2007 год.



36% Организаций сообщили, что в бизнес-плане на 2007 год предусмотрены указанные расходы;

64% Организаций подтвердили, что такие расходы ими не предусмотрены.



3. Ориентировочный уровень охвата работников данным мероприятием в процентах от средней численности работников списочного состава Организации за 2006 год (без учета внешних совместителей):*

	уровень охвата работников, %	доля Организаций, %
1.	1 – 10	0
2.	11 – 25	36
3.	26 – 50	20
4.	51 – 75	22
5.	76 – 90	9
6.	91 – 100	13

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*

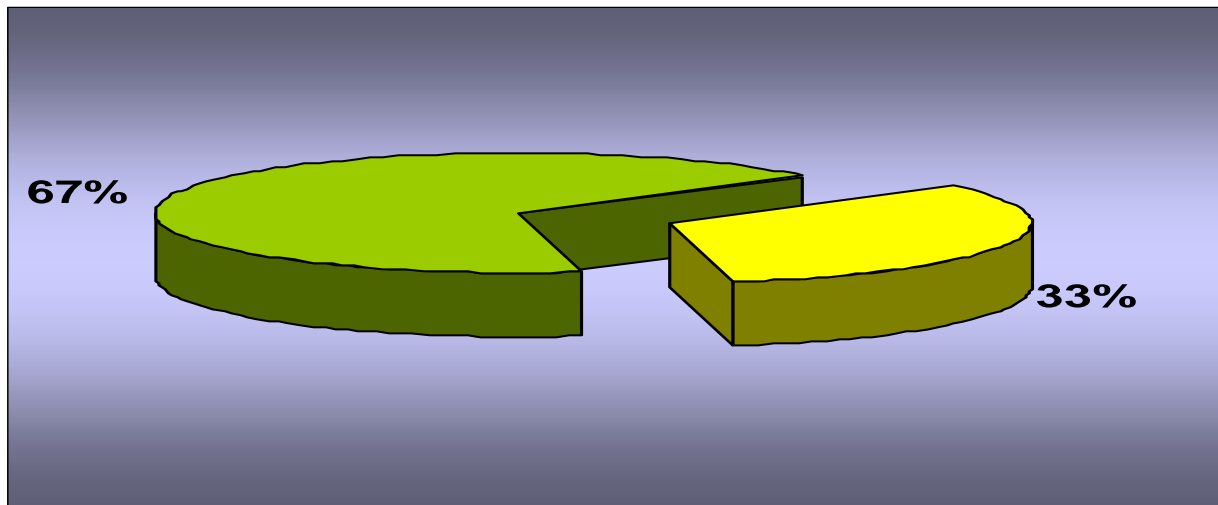
4. Размер денежных средств, израсходованных на эти цели на одного работника в 2006 году, исходя из средней численности работников списочного состава Организации (без учета внешних совместителей) в рублях:*

	размер денежных средств, руб.	доля Организаций, %
1.	1 – 250	63
2.	251 – 500	19
3.	501 – 750	6
4.	более 750	13

** Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.*



5. Информация об источнике финансирования данных расходов.*

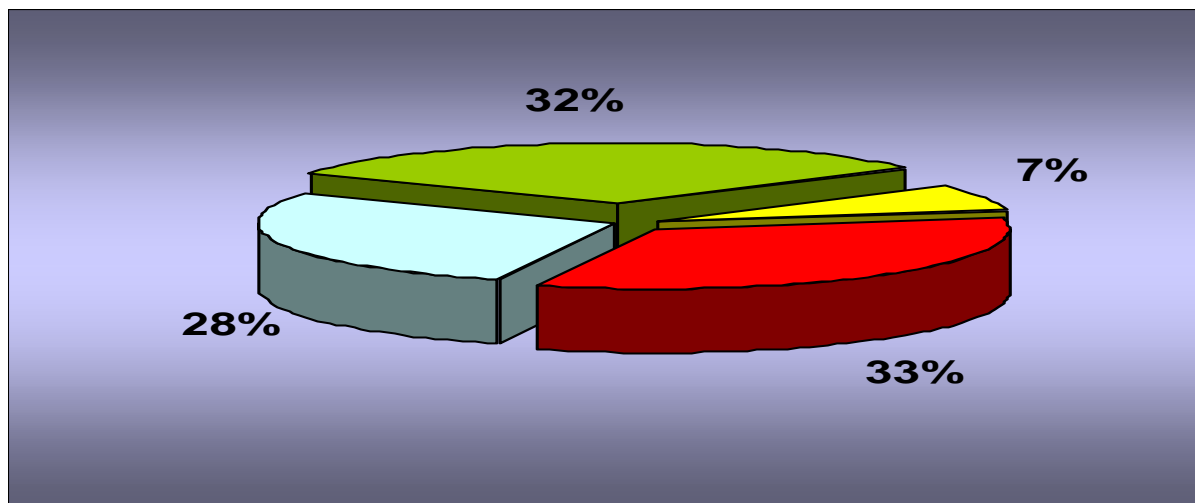


* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

67% Организаций подтвердили, что расходы по проведению данного мероприятия относятся на производство и реализацию продукции (услуг);

33% Организаций ответили, что расходы по проведению данного мероприятия производятся за счет прибыли.

6. Информация об учете данных расходов при тарифообразовании регулирующим органом.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

32% Организаций сообщили, что регулирующим органом учтены данные расходы в полном объеме в соответствии с представленными расчетами;

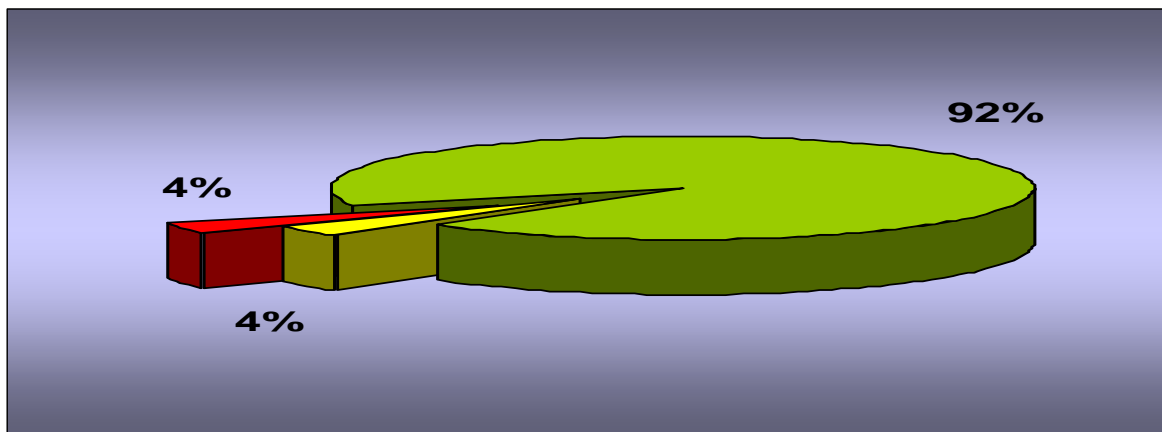
7 % Организаций обратили внимание на то, что регулирующим органом данные расходы учтены лишь частично;

33% Организаций подтвердили, что данные расходы регулирующим органом не учтены;

28% Организаций затруднились ответить.



7. Информация о заинтересованности работодателя в проведении данного мероприятия.*



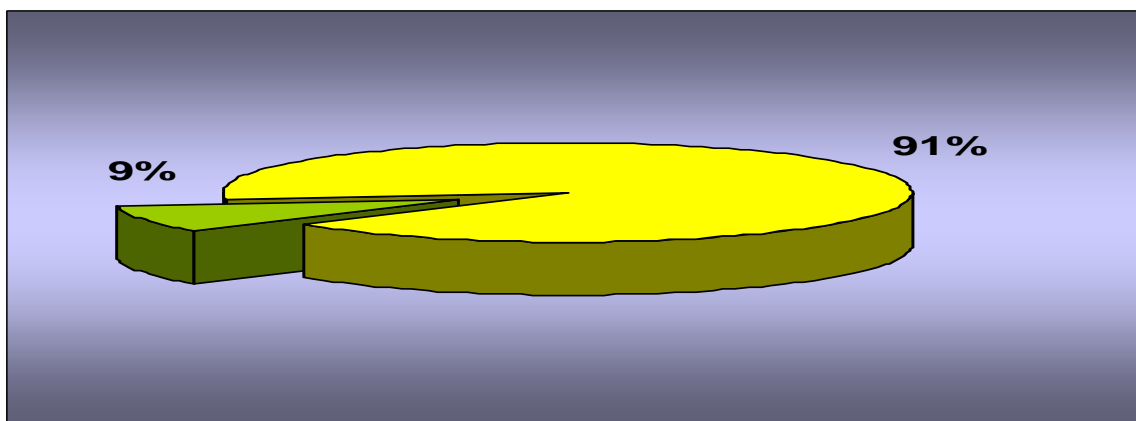
* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

92% Организаций сообщили, что выполнение данного мероприятия работодатель оценивает как норму корпоративной культуры, его реализация приводит к снижению издержек на производство и росту производительности труда работников;

4% Организаций отметили, что работодатель возложил на себя обязательство по проведению данного мероприятия в процессе выработки взаимовыгодных условий на коллективных переговорах по заключению коллективного договора;

4% Организаций предпочли иной вариант ответа.

8. Информация об оптимизации расходов на проведение данного мероприятия.*



* Данные представлены только Организациями, проводившими данное мероприятие.

91% Организаций подтвердили, что работодатель не оптимизировал расходы на проведение данного мероприятия;

9% Организаций сообщили, что в рамках оптимизации расходов на данное мероприятие был проведен ряд действий, в том числе:

- Заключение договора на ремонт помещения проходит на конкурсной основе;
- Оснащение комнат для приема пищи проводилось через профсоюзную организацию;
- Оборудованное помещение передано в аренду предприятиям общепита для организации питания персонала.



**ХII. Информация об общей сумме, израсходованной
Организациями в 2006 году на проведение мероприятий по
оздоровлению и профилактике заболеваемости работников.**

	размер денежных средств, тыс. руб.	количество Организаций
1.	1 – 250	20
2.	251 – 500	11
3.	501 – 750	4
4.	751 – 1 000	5
5.	1 001 – 2 500	14
6.	2 501 – 5 000	13
7.	5 001 – 7 500	9
8.	7 501 – 10 000	2
9.	10 001 – 15 000	12
10.	15 001 – 25 000	10
11.	25001 – 50 000	11
12.	более 50 000	7



ЧАСТЬ 3

Отдельные показатели численности и заработной платы в Организациях



1. Общее количество рабочих мест в Организациях по состоянию на 30.06.2007 без учета высших и ведущих менеджеров.

Суммарное количество рабочих мест, предлагаемых Организациями на соответствующих рынках труда, составляло по состоянию на 30 июня 2007 года	332 164 ед.
---	--------------------

	количество рабочих мест, ед.	количество Организаций
1.	1 – 250	16
2.	251 – 500	21
3.	501 – 750	6
4.	751 – 1 000	3
5.	1 001 – 2 500	26
6.	2 501 – 5 000	24
7.	5 001 – 7 500	13
8.	7 501 – 10 000	4
9.	Более 10 000	5

Итого:

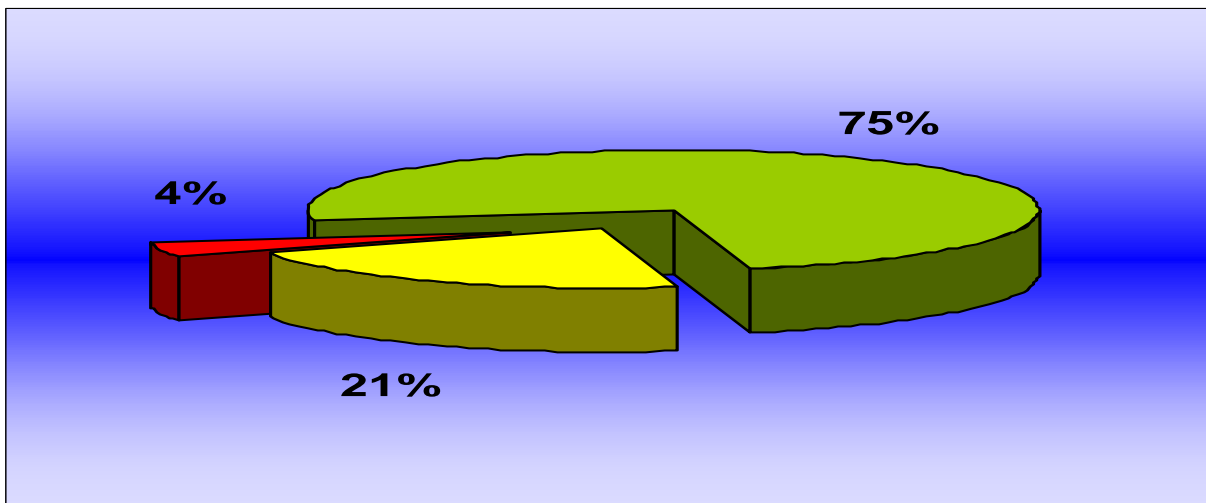
118

2. Средний тарифный коэффициент работников Организаций без учета высших и ведущих менеджеров по состоянию за июнь 2007 года.

	Средний тарифный коэффициент	количество Организаций
1.	1,0 – 1,5	3
2.	1,51 – 2,0	26
3.	2,01 – 2,5	43
4.	2,51 – 3,0	32
5.	3,01 – 3,5	3
6.	3,5 – 4,0	4
7.	Более 4,0	7

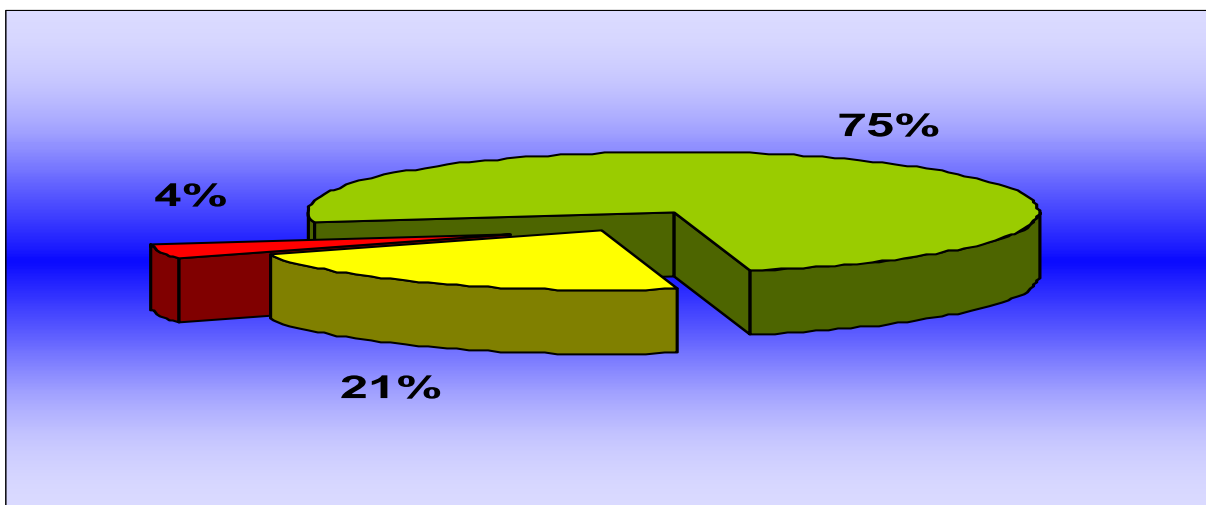


3. Информация о характере действующей в Организациях тарифной сетки.



86% Организаций подтвердили, что тарифная сетка **является единой для всех структурных подразделений** (филиалов) (без учета высших и ведущих менеджеров, а также иных работников исполнительного аппарата компании).

14% Организаций сообщили, что они придерживаются иного подхода, и тарифные сетки для разных групп работников разные.



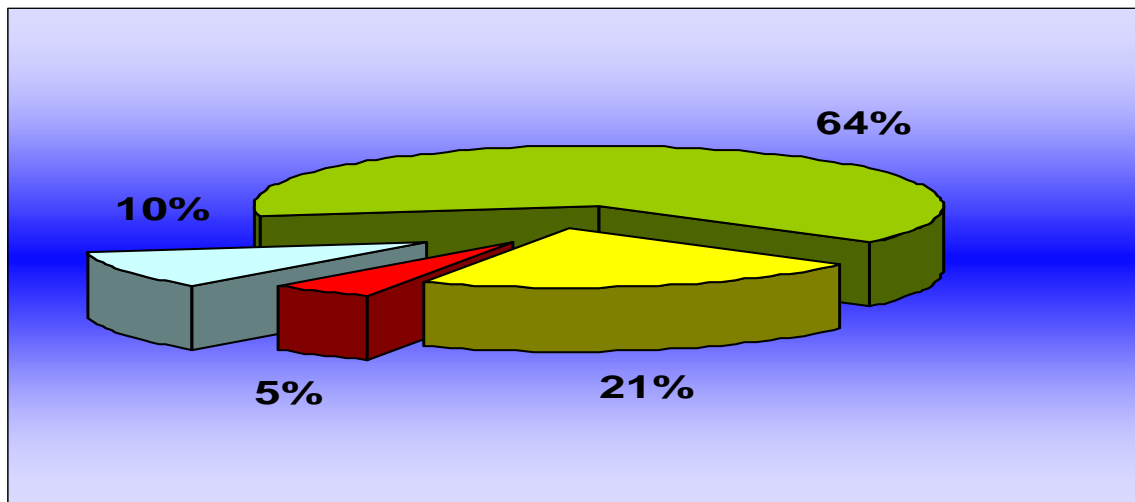
75% Организация ответили, что их **тарифная сетка является сквозной** (охватывающей все категории работников, кроме высших и ведущих менеджеров);

21% Организации подтвердили, что тарифная сетка **является разрывной** (для рабочих и служащих применяются различные тарифные сетки, либо существует иной принцип, в соответствии с которым в Организации применяются отдельные тарифные сетки для различных групп работников)

4% Организаций предпочли иной вариант ответа.



4. Информация о межразрядном тарифном коэффициенте, положенном в основу действующей в Организации тарифной сетки.



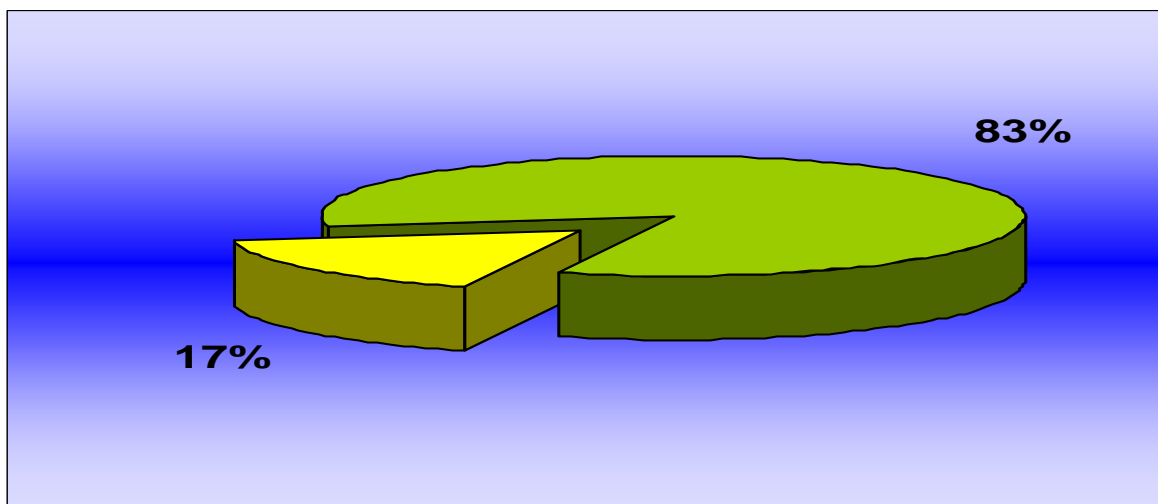
64 % Организаций ответили, что ими применяется равномерное нарастание тарифных коэффициентов от ступени к ступени (шаг тарифной сетки);

21% Организаций сообщили, что у них тарифная сетка построена с применением варьирующегося тарифного коэффициента;

5% Организаций указали, что тарифная сетка построена методом грейдинга;

10 % Организаций предпочли иной вариант ответа.

5. Информация о представлении Организациями формы «Сведения о распространении численности работников по размерам ЗП».



83% Организация подтвердили, что заполняли указанную форму Росстата;

17% Организаций ответили, что данную форму не заполняли.



6. Информация о количестве работников, среднемесячная заработная плата которых по состоянию на апрель 2007 года не превышала 4200 рублей (Сумма значений в строках 01 – 05 графы 3 Формы №1, утвержденной Постановлением Росстата от 23.01.07 №11).

	количество работников, чел.	количество Организаций
1.	0	55
2.	1 – 10	31
3.	11 – 25	12
4.	26 – 50	7
5.	51 – 75	7
6.	76 – 100	0
7.	Более 100	6

Общее число работников Организаций, среднемесячная заработная плата которых по состоянию на апрель 2007 года не превышала 4200 рублей	2 053 чел.
---	-------------------

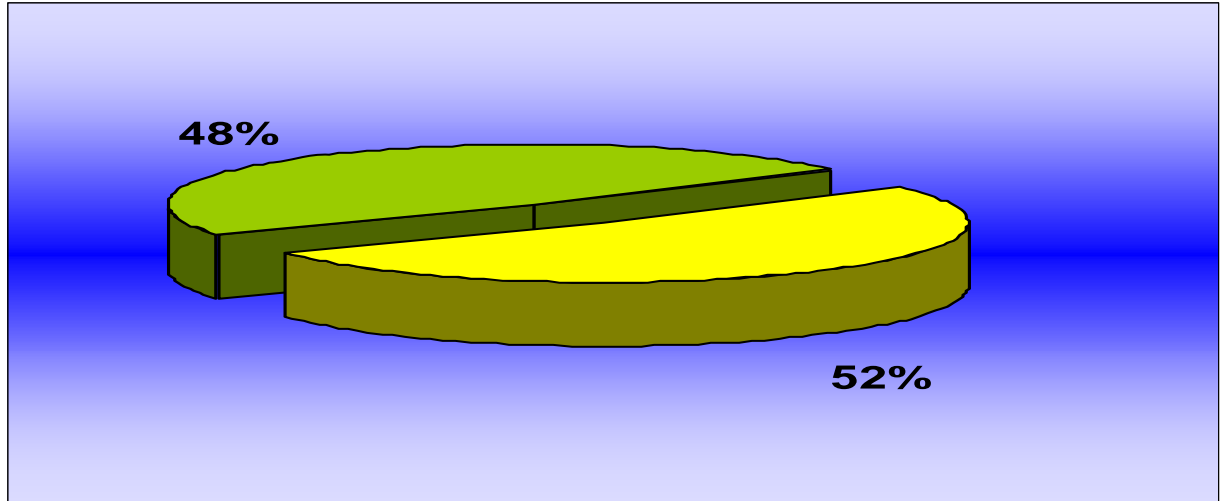
Доля работников, среднемесячная заработная плата которых по состоянию на апрель 2007 года не превышала 4200 рублей к суммарному количеству рабочих мест, предлагаемых Организациями на соответствующих рынках труда	0,62%
---	--------------

7. Информация о количестве работников, среднемесячная заработная плата которых в апреле месяце 2007 года была меньше чем величина прожиточного минимума трудоспособного населения за тот же период в регионе, в котором они работают.

	количество работников, чел.	количество Организаций
1.	0	74
2.	1 – 10	18
3.	11 – 25	8
4.	26 – 50	10
5.	51 – 75	3
6.	76 – 100	1
7.	101 – 600	4



8. Информация о готовности Организаций участвовать в деятельности Рабочей группы по выработке инициативной позиции работодателей по вопросам заработной платы на коллективных переговорах по заключению ОТС – 2009 и дальнейшему совершенствованию системы оплаты труда в электроэнергетике.



48% Организации подтвердили свою готовность принять активное участие в деятельности указанной Рабочей группы;

52% Организаций сообщили, что не готовы к столь активному участию.



*Перечень компаний, данные которых рассматриваются
в 1 – 3 Частях Обзора.*

1.	ОАО «Алтайэнерго»;
2.	ОАО «Брянская сбытовая компания»;
3.	ОАО «Архангельская сбытовая компания»;
4.	ОАО «Архэнерго»;
5.	ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
6.	ОАО «Астраханьэнерго»;
7.	ОАО «Белгородэнерго»;
8.	ОАО «Брянскэнерго»;
9.	ОАО «Бурейская ГЭС»;
10.	ОАО «Владимирэнерго»;
11.	ОАО «Владимирэнергосбыт»;
12.	ОАО «Волгоградэнерго»;
13.	ОАО «Волгоградэнергосбыт»;
14.	ОАО «Волжская ГЭС»;
15.	ОАО «Волжская межрегиональная распределительная компания»;
16.	ОАО «Вологдаэнерго»;
17.	МУП «Волгодонская городская электрическая сеть»;
18.	ОАО «Вологодская сбытовая компания»;
19.	ОАО «Воронежэнерго»;
20.	ОАО «Воткинская ГЭС»;
21.	ОАО «Геотерм»;
22.	ОАО «Дагестанская энергосбытовая компания»;
23.	ОАО «Дагэнерго»;
24.	ОАО «ДРСК»;
25.	ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»;
26.	ГУП РО «Донэнерго»;
27.	ОАО «Жигулевская ГЭС»;
28.	ОАО «Загорская ГАЭС»;
29.	ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»;
30.	ОАО « Западно-Сибирская ТЭЦ»;
31.	ОАО «Зейская ГЭС»;
32.	ОАО «Ивэнерго»;
33.	ОАО «Ингушэнерго»;
34.	ОАО «Иркутскэнерго»;
35.	ОАО «Каббалкэнерго»;
36.	ОАО «Калининградская ТЭЦ-2»;
37.	ОАО «Калугаэнерго»;
38.	ОАО «Камчатский газотермический комплекс»;
39.	ОАО «Камская ГЭС»;
40.	ОАО «Камчатскэнерго»;
41.	ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»;
42.	ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
43.	ОАО «Карелэнерго»;
44.	ОАО «Каскад ВВ ГЭС»;
45.	ОАО «Кировэнерго»;
46.	ОАО «Калмэнергосбыт»;
47.	ОАО «Колэнерго»;



48.	ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
49.	ОАО «Костромаэнерго»;
50.	ОАО «Костромская сбытовая компания»;
51.	Филиал ОАО «ОГК-6» Красноярская ГРЭС-2;
52.	ОАО «Красноярскэнергосбыт»;
53.	ОАО «Кузбассэнерго»;
54.	ОАО «Курскэнерго»;
55.	ОАО «Кавказская энергетическая УК»;
56.	ОАО «Ленэнерго»;
57.	ОАО «Липецкая энергосбытовая компания»;
58.	ОАО «Липецкэнерго»;
59.	ОАО «Мариэнерго»;
60.	ОАО «Мордовэнерго»;
61.	ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
62.	ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;
63.	ОАО «Московская теплосетевая компания»;
64.	ОАО «Мосэнерго»;
65.	ОАО «Нижегородская ГЭС»;
66.	ОАО «Нижновэнерго»;
67.	ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
68.	ЗАО «Новосибирский региональный диспетчерский центр»;
69.	ОАО «Нурэнерго»;
70.	ОАО АК «Омскэнерго»;
71.	ОАО «ТГК-10»;
72.	ОАО «ОГК-1»;
73.	ОАО «ОГК-2»;
74.	ОАО «ОГК-4»;
75.	ОАО «ОГК-6»;
76.	ОАО «Омская электрогенерирующая компания»;
77.	ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;
78.	ОАО «Оренбургэнерго»;
79.	ОАО «Камчатский газэнергетический комплекс»;
80.	ОАО «Павлодольская ГЭС»;
81.	ОАО «Пензаэнерго»;
82.	ОАО «Пермэнерго»;
83.	ОАО «Псковэнерго»;
84.	ОАО «Ростовэнерго»;
85.	ОАО «Рязаньэнерго»;
86.	ОАО «Саратовская ГЭС»;
87.	ОАО «Саратовэнерго»;
88.	ОАО «Сахалинэнерго»;
89.	ОАО «Свердловская энергогазовая компания»;
90.	ОАО «Свердловэнерго»;
91.	ОАО «Северо-Западная ТЭЦ»;
92.	ОАО «Севкавказэнерго»;
93.	ОАО «Смоленскэнергосбыт»;
94.	ОАО «СО - ЦДУ ЕЭС»;
95.	ОАО «Ставропольэнерго»;
96.	ОАО «СШГЭС имени П.С.Непорожного»;
97.	ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;



98.	ОАО «Гамбовэнерго»;
99.	ОАО «Тверьэнерго»;
100.	ОАО «ТГК-1»;
101.	ОАО «ТГК-10»;
102.	ОАО «ТГК-11»;
103.	ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»;
104.	ОАО «ТГК-2»;
105.	ОАО «ТГК-4»;
106.	ОАО «ТГК-6»;
107.	ОАО «ЮГК ТГК-8»;
108.	ОАО «ТГК-9»;
109.	ОАО «Томскэнерго»;
110.	ОАО «Тулэнерго»;
111.	ОАО «Удмуртэнерго»;
112.	ОАО «Ульяновскэнерго»;
113.	ОАО «Хакасэнерго»;
114.	ОАО «Челябэнерго»;
115.	ОАО «Чувашская энергосбытовая компания»;
116.	ОАО «Чувашэнерго»;
117.	ОАО «Ярославская сбытовая компания»;
118.	ОАО «Ярэнерго».



ЧАСТЬ 4

Отклонения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в организациях электроэнергетики от среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в субъектах РФ по федеральным округам.



Данный материал представляет собой обзор отклонений среднемесячной заработной платы в организациях электроэнергетики от среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в соответствующих регионах России за 1 полугодие 2007 года, 2006 год, 1 полугодие 2006 года и 2005 год. Для удобства анализа данные были сгруппированы по 7 федеральным округам. Таким образом, каждая таблица и график характеризуют рынок труда конкретного федерального округа в четырех временных срезах.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата исчисляется путем деления фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в периоде. Пособия, получаемые работниками из государственных социальных внебюджетных фондов, не включаются в фонд заработной платы и среднемесячную заработную плату.

Среднее арифметическое - сумма всех значений отклонений среднемесячных номинальных начисленных заработных плат в выборке, поделенная на количество значений. Величина, характеризующая усредненное отклонение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по организациям, вошедшим в выборку.

50-й перцентиль, или медиана. Если все значения отклонений среднемесячных номинальных начисленных заработных плат распределить по возрастающей, то величина (размер отклонений среднемесячной номинальной начисленной заработной платы), расположенная в середине этого ряда, является медианой. Эта статистическая величина является показателем, иллюстрирующим «типичное отклонение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы» в электроэнергетике.

Среднеарифметическое значение может быть выше медианы, если в отдельных организациях превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой по региону очень высокое. В этом случае немногие участники могут реально выплачивать зарплаты на уровне среднеарифметической суммы или выше ее. Пользуясь медианой, Вы всегда можете знать, что у половины работодателей, представленных в выборке, отклонение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы ниже величины, соответствующей медиане, а у половины - отклонение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы более высокое, чем соответствующее медиане.

25-й / 75-й перцентиль. Если все значения отклонений среднемесячных номинальных начисленных заработных плат в выборке распределить по возрастающей, 25-й перцентиль - это значение (размер отклонения среднемесячной номинальной



начисленной заработной платы), расположенное таким образом, что 25% значений находятся ниже данного уровня отклонения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы; 75-й перцентиль – это значение, выше которого находятся 25% значений отклонений среднемесячных номинальных начисленных заработных плат.

10-й / 90-й перцентиль. Если все значения отклонений среднемесячных номинальных начисленных заработных плат в выборке распределить по возрастающей, 10-й перцентиль – это значение (размер отклонения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы), расположенное таким образом, что в 90% организаций отклонения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы выше данного уровня отклонения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы; 90-й перцентиль – это значение, выше которого находятся 10% значений отклонений среднемесячных номинальных начисленных заработных плат.

Предельным состоянием рынка труда федерального округа является ситуация, когда график превышения среднемесячной заработной платы организаций электроэнергетики и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионах будет иметь форму горизонтальной прямой. Это означает, что отклонения между среднемесячной заработной платой организаций электроэнергетики и среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах округа одинаковые (рис. 1).

Частным случаем является возрастающая прямая, она отражает равномерную дифференциацию организаций по отклонению среднемесячных заработных плат. Причем больший угол наклона такой прямой соответствует большей дифференциации организаций (рис. 2).

Рис. 1.

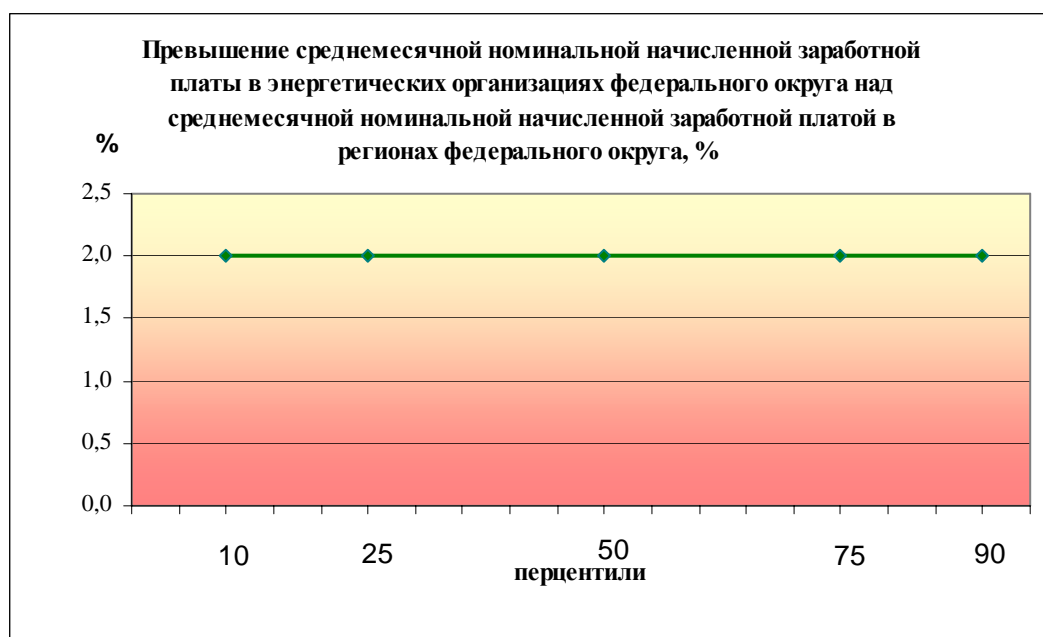
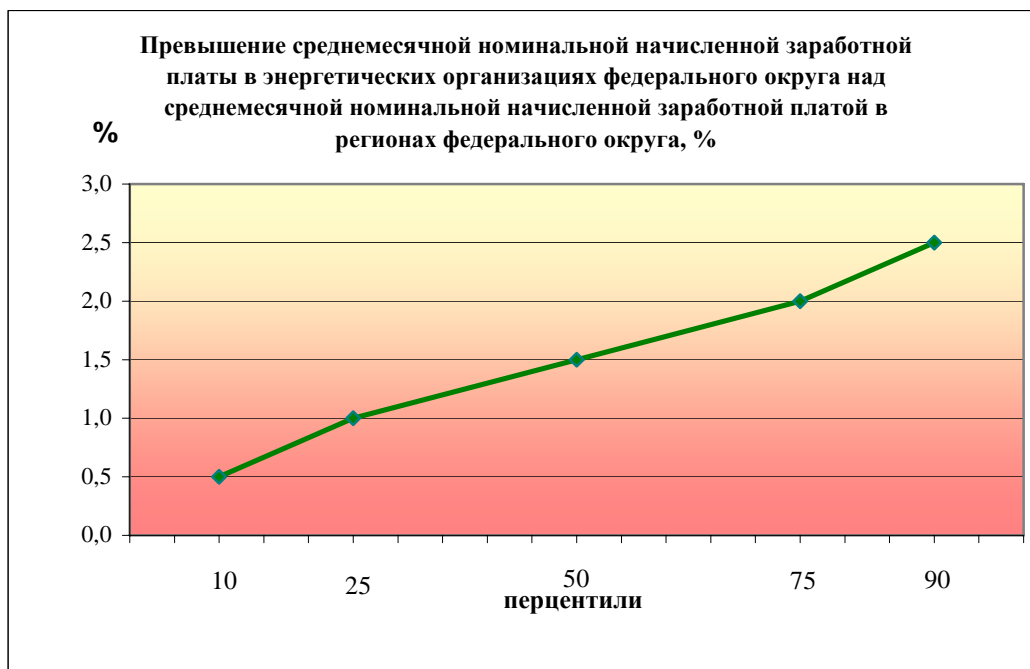


Рис. 2.



Графики, содержащие как горизонтальные, так и возрастающие участки, отражают состояние рынка, когда уровень превышения заработных плат в организациях в основном соответствует среднерыночному, но в некоторых организациях это превышение ниже среднего на рынке труда (рис. 3), либо, наоборот, превышение заработной платы над средней заработной платой в регионе значительно выше среднего превышения заработной платы в выборке (рис. 4).

Рис. 3.

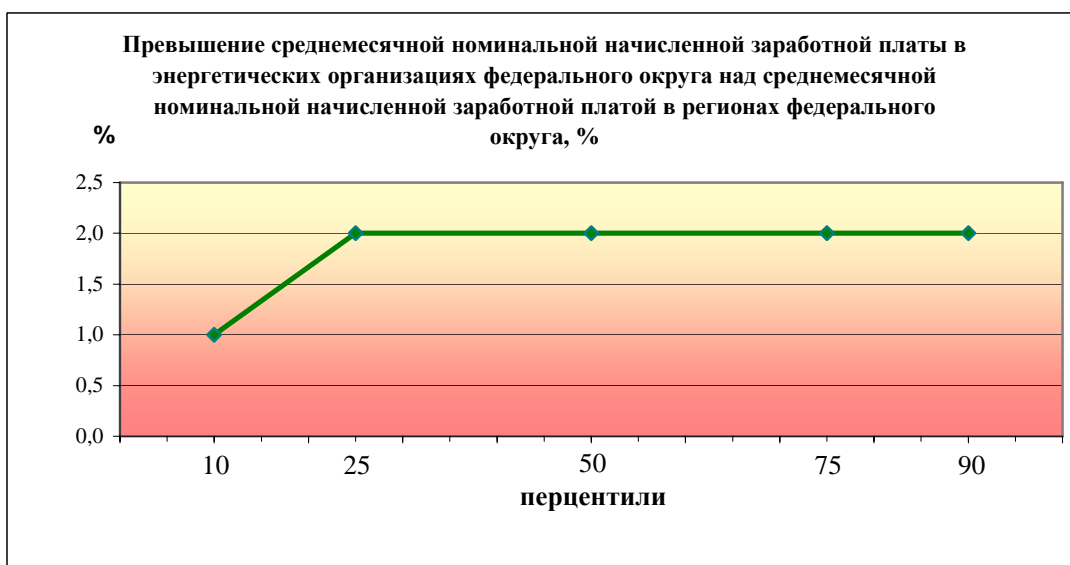
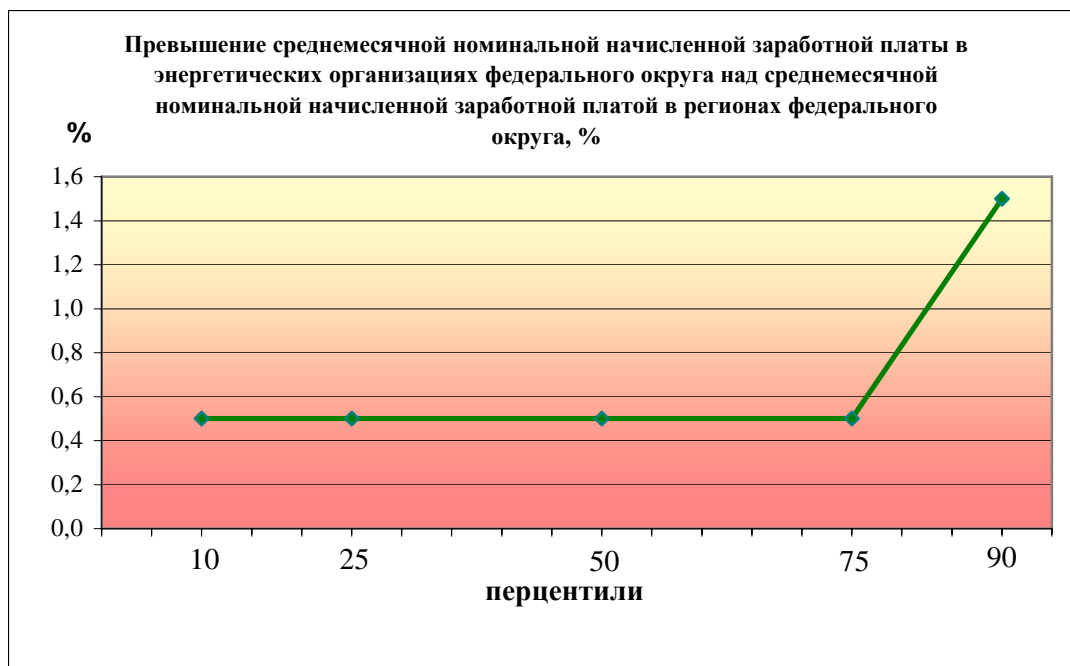


Рис. 4.



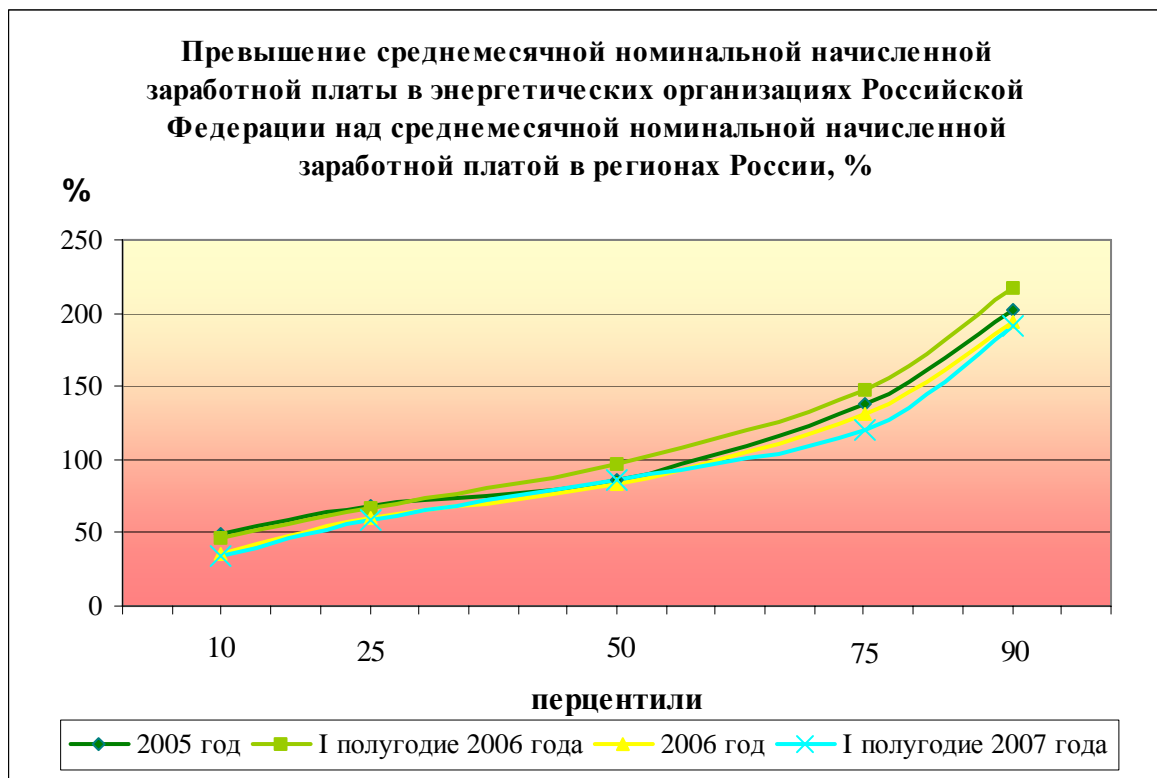
Как правило, графическое изображение отклонений среднемесячной заработной платы на 1 работника организаций электроэнергетики и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в регионах всегда имеет вид восходящей ломаной.

Графики и таблицы, приведенные ниже, демонстрируют динамические изменения сложившееся ситуации на рынках труда федеральных округов и дают возможность каждому энергопредприятию проанализировать положение как своей организации, так и ближайших коллег на этом рынке.



Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников электроэнергетических организаций Российской Федерации над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах России, %

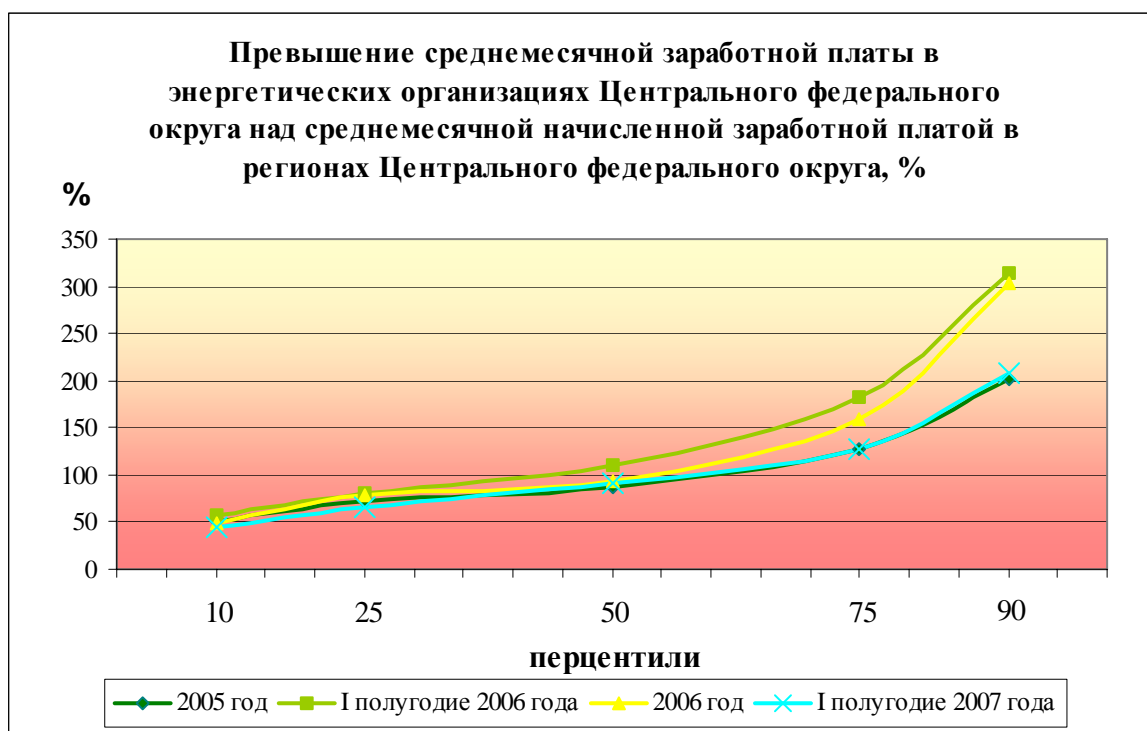
	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	48,63	47,11	35,87	34,72
25-й перцентиль	68,77	67,51	59,57	58,92
50-й перцентиль (Медиана)	86,63	97,34	84,00	86,17
75-й перцентиль	137,82	147,71	130,87	120,63
90-й перцентиль	202,07	216,66	194,54	191,80
Средняя арифметическая	113,01	142,53	103,47	100,31
Количество компаний	216	216	183	243





Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников электроэнергетических организаций Центрального федерального округа над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах Центрального федерального округа, %

	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	50,40	57,81	49,53	43,75
25-й перцентиль	72,80	80,29	79,50	65,51
50-й перцентиль (Медиана)	87,00	111,34	92,34	91,00
75-й перцентиль	126,70	182,57	159,70	126,95
90-й перцентиль	201,14	314,76	303,51	207,76
Средняя арифметическая	108,17	151,82	136,20	111,30
Количество компаний	67	64	47	70

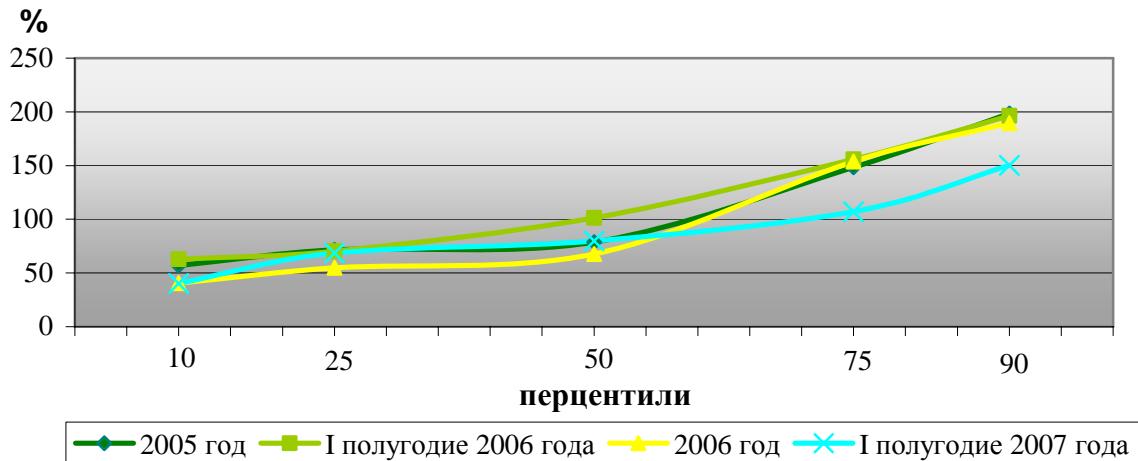




Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников электроэнергетических организаций Северо-Западного федерального округа над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах Северо-Западного федерального округа, %

	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	57,00	62,77	40,56	40,21
25-й перцентиль	71,58	70,19	54,95	68,62
50-й перцентиль (Медиана)	78,72	101,24	67,72	79,79
75-й перцентиль	148,28	155,85	153,64	106,99
90-й перцентиль	198,38	196,30	189,64	150,20
Средняя арифметическая	114,16	121,26	94,92	88,78
Количество компаний	23	23	18	31

Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в энергетических организациях Северо-Западного федерального округа над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах Северо-Западного федерального округа, %

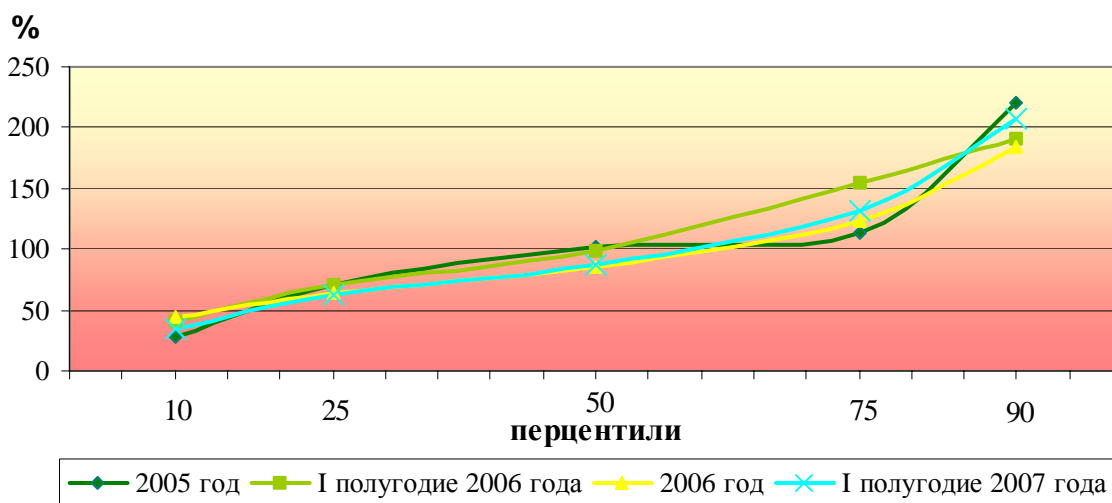




Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников электроэнергетических организаций Южного федерального округа над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах Южного федерального округа, %

	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	27,52	40,60	44,02	34,94
25-й перцентиль	70,71	71,47	63,43	62,61
50-й перцентиль (Медиана)	101,40	98,35	84,95	86,82
75-й перцентиль	112,70	154,18	122,71	132,34
90-й перцентиль	219,90	191,42	183,45	207,11
Средняя арифметическая	108,03	111,62	99,40	105,64
Количество компаний	26	30	27	37

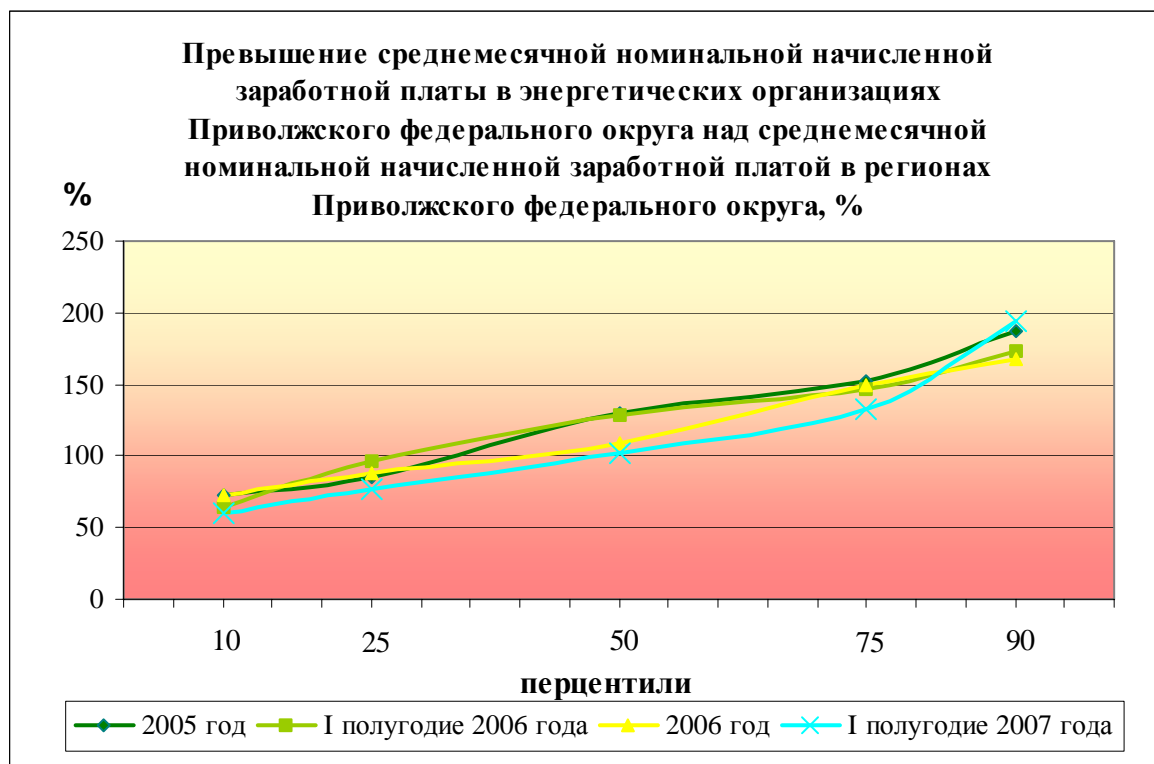
Превышение среднемесячной номинальной заработной платы в энергетических организациях Южного федерального округа над среднемесячной начисленной заработной платой в регионах Южного федерального округа, %





Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы электроэнергетических организаций Приволжского федерального округа над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах Приволжского федерального округа, %

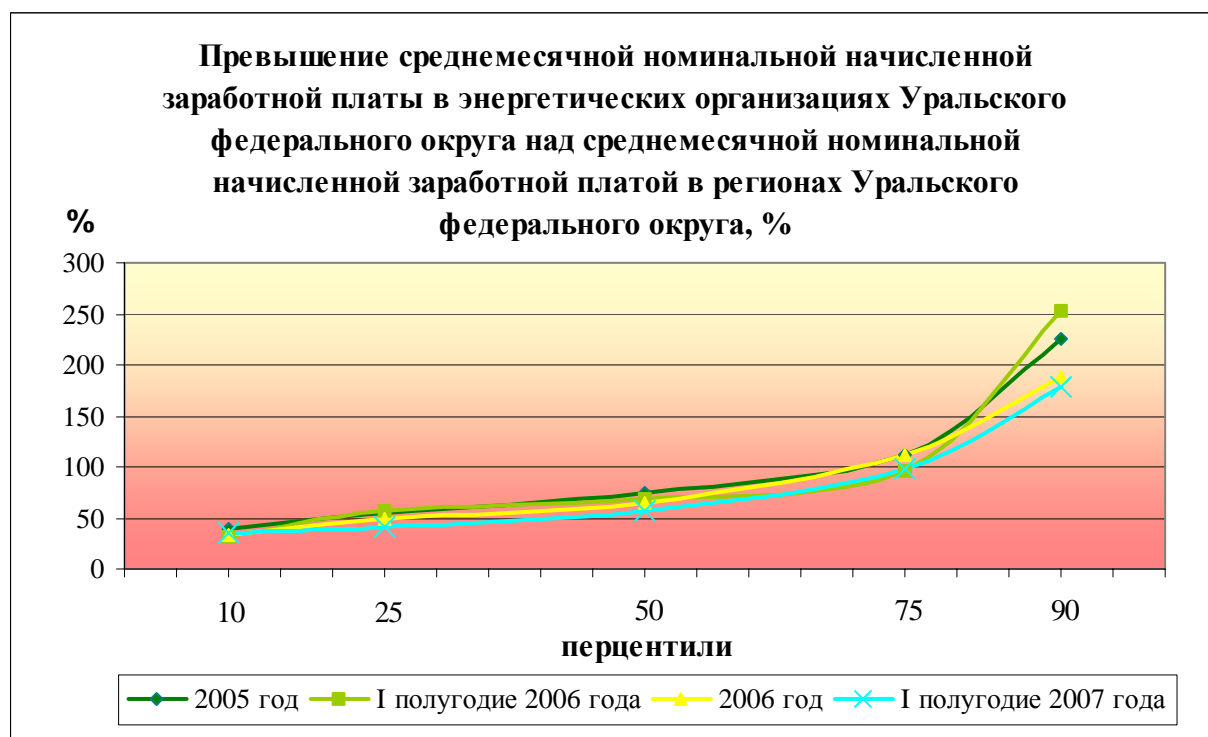
	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	72,10	63,61	72,17	60,47
25-й перцентиль	84,51	95,97	87,30	77,15
50-й перцентиль (Медиана)	129,45	129,02	108,88	102,47
75-й перцентиль	152,38	146,64	149,13	132,03
90-й перцентиль	187,42	172,70	167,48	194,66
Средняя арифметическая	145,02	248,79	117,47	113,28
Количество компаний	41	37	34	40





**Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы
электроэнергетических организаций Уральского федерального округа над
среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах
Уральского федерального округа, %**

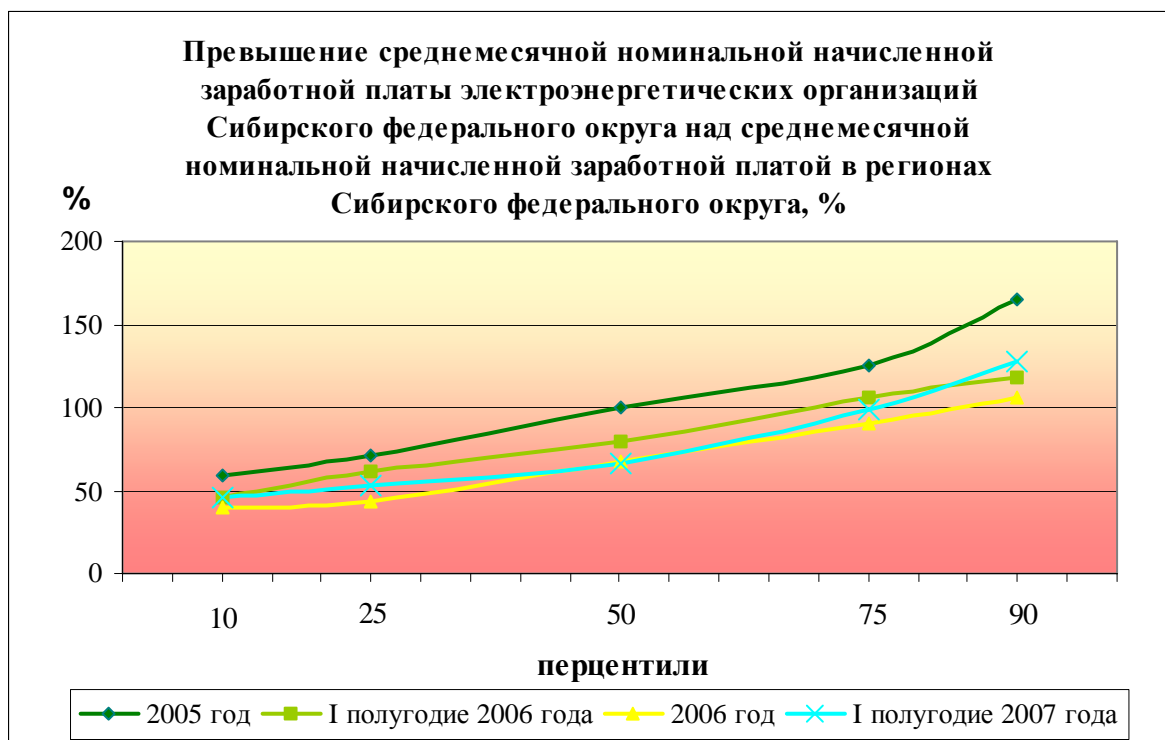
	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	39,70	32,21	33,13	34,98
25-й перцентиль	54,70	56,40	49,15	40,95
50-й перцентиль (Медиана)	75,17	68,83	64,64	57,75
75-й перцентиль	112,70	95,22	110,82	98,31
90-й перцентиль	225,89	253,25	188,12	178,09
Средняя арифметическая	100,55	120,45	92,10	91,94
Количество компаний	18	19	17	20





Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы электроэнергетических организаций Сибирского федерального округа над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах Сибирского федерального округа, %

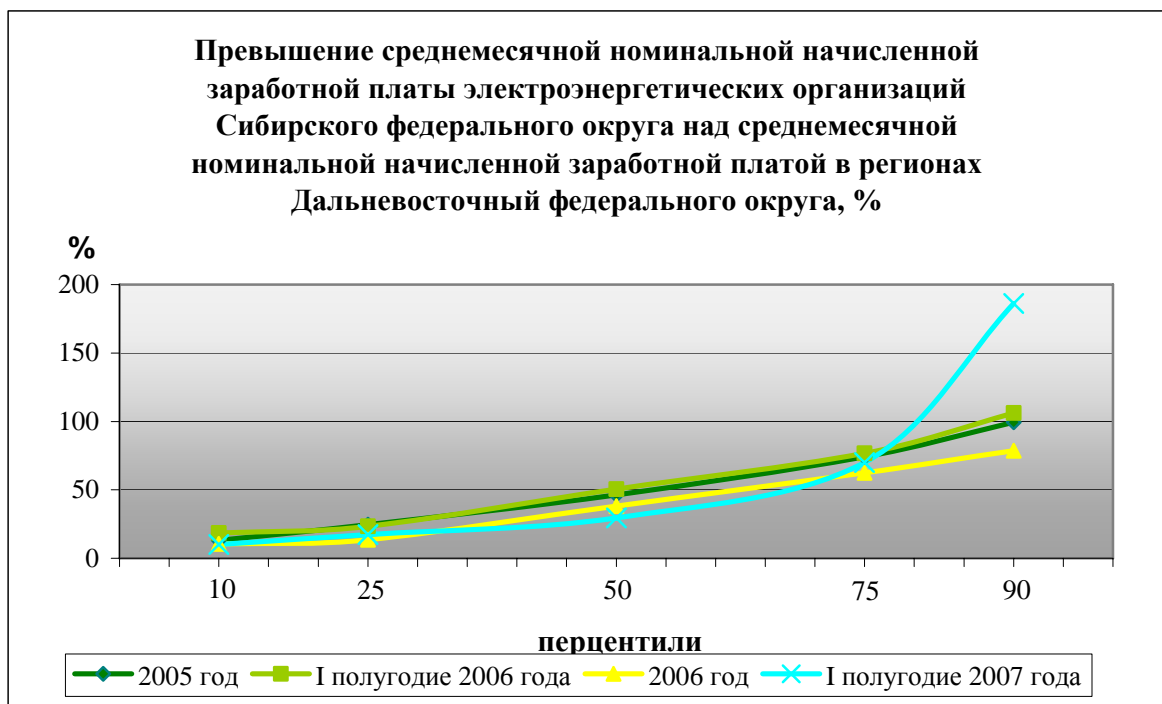
	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	59,43	45,32	39,54	46,17
25-й перцентиль	71,65	61,91	43,02	52,52
50-й перцентиль (Медиана)	99,72	79,18	67,55	66,84
75-й перцентиль	125,78	105,67	90,10	98,93
90-й перцентиль	165,40	117,88	105,75	128,15
Средняя арифметическая	129,84	87,38	74,39	83,92
Количество компаний	25	27	24	28





Превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников электроэнергетических организаций Дальневосточного федерального округа над среднемесячной номинальной начисленной заработной платой в регионах Дальневосточного федерального округа, %

	2005 год	I полугодие 2006 года	2006 год	I полугодие 2007 года
10-й перцентиль	13,01	18,57	10,48	10,02
25-й перцентиль	24,52	23,50	13,56	17,42
50-й перцентиль (Медиана)	46,31	50,61	38,17	29,53
75-й перцентиль	74,23	76,73	62,46	69,83
90-й перцентиль	99,44	106,27	78,58	186,13
Средняя арифметическая	57,83	67,43	49,75	70,85
Количество компаний	16	16	16	17





**Перечень компаний, данные которых рассматриваются
в 4 Частях Обзора.**

1. *ОАО «Алтайэнерго»;*
2. *ОАО «Амурэнерго»;*
3. *ОАО «Архангельская сбытовая компания»;*
4. *ОАО «Архэнерго»;*
5. *ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;*
6. *ОАО «Астраханьэнерго»;*
7. *ОАО «Белгородская сбытовая компания»;*
8. *ОАО «Белгородская сетевая компания»;*
9. *ОАО «Белгородская теплоэнергетическая компания»;*
10. *ОАО «Березовская ГРЭС-1»;*
11. *ОАО «Богучанская ГРЭС»;*
12. *ОАО «Брянская сетевая компания»;*
13. *ОАО «Брянскэнерго»;*
14. *ОАО «Бурятэнерго»;*
15. *ОАО «Бурятэнергосбыт»;*
16. *ОАО «Верхнетагильская ГРЭС»;*
17. *ОАО «Владимирская генерирующая компания»;*
18. *ОАО «Владимирская энергосбытовая компания»;*
19. *ОАО «Владимирэнерго»;*
20. *ОАО «Волгоградэнерго»;*
21. *ОАО «Волгоградэнергосбыт»;*
22. *ОАО «Волжская ГЭС»;*
23. *ОАО «Вологдаэнерго»;*
24. *ОАО «Вологодская сетевая компания»;*
25. *ОАО «Воронежская энергосбытовая компания»;*
26. *ОАО «Воронежэнерго»;*
27. *ОАО «Воткинская ГЭС»;*
28. *ОАО «Геотерм»;*
29. *ОАО «Генерирующая компания «Волжская»;*
30. *ОАО «Дагестанская региональная генерирующая компания»;*
31. *ОАО «Дагэнерго»;*
32. *ОАО «Дальэнерго»;*
33. *ОАО «Дзержинская ТЭЦ»;*
34. *ОАО «Екатеринбургская электросетевая компания»;*
35. *ОАО «Жигулевская ГЭС»;*
36. *ОАО «Загорская ГАЭС»;*
37. *ЗАО «Лучегорский топливно – энергетический комплекс»;*
38. *ОАО «Зейская ГЭС»;*
39. *ОАО «Зеленчукские ГЭС»;*
40. *ОАО «Ивановская генерирующая компания»;*
41. *ОАО «Ивановская энергосбытовая компания»;*
42. *ОАО «Ивэнерго»;*
43. *ОАО «Ингушэнерго»;*
44. *ОАО «Ириклинская ГРЭС»;*
45. *ОАО «Каскад Верхневолжских ГЭС»;*
46. *ОАО «Каббалкэнерго»;*
47. *ОАО «Калининградская ТЭЦ-2»;*
48. *ОАО «Калмэнерго»;*



49. ОАО «Калугаэнерго»;
50. ОАО «Калужская сетевая компания»;
51. ОАО «Калужская межрегиональная сетевая компания»;
52. ОАО «Камская ГЭС»;
53. ОАО «Камчатскэнерго»;
54. ОАО «Карелэнергогенерация»;
55. ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
56. ОАО «Карелэнерго»;
57. ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»;
58. ОАО «Кировэнерго»;
59. ОАО «Кировэнергообит»;
60. ОАО «Производственно-энергетическая компания Колымы»;
61. ОАО «Колымская ГЭС»;
62. ОАО «Кольская энергосбытовая компания»;
63. ОАО «Колэнерго»;
64. ОАО «Акционерная энергетическая компания «Комиэнерго»;
65. ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
66. ОАО «Костромаэнерго»;
67. ОАО «Костромская сбытовая компания»;
68. ОАО «Красноярская генерация»;
69. ОАО «Красноярскэнерго»;
70. ОАО «Красноярскэнергообит»;
71. ОАО «Кубаньэнерго»;
72. ОАО «Кузбасская энергосбытовая компания»;
73. ОАО «Кузбассэнерго»;
74. ОАО «Курганэнерго»;
75. ОАО «Курская энергосбытовая компания»;
76. ОАО «Курскэнерго»;
77. ОАО «Ленэнерго»;
78. ОАО «Липецкая энергосбытовая компания»;
79. ОАО «Липецкая генерирующая компания»;
80. ОАО «Липецкэнерго»;
81. ОАО «Магаданэнерго»;
82. ОАО «Мариэнерго»;
83. ОАО «Мариэнергообит»;
84. ОАО «Мордовская генерирующая компания»;
85. ОАО «Мордовская теплосетевая компания»;
86. ОАО «Мордовская энергосбытовая компания»;
87. ОАО «Мордовэнерго»;
88. ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
89. ОАО «Московская областная электросетевая компания»;
90. ОАО «Московская теплосетевая компания»;
91. ОАО «Мосэнерго»;
92. ОАО «Мосэнергообит»;
93. ОАО «Нижегородская сбытовая компания»;
94. ОАО «Нижегородская генерирующая компания»;
95. ОАО «Нижегородская ГЭС»;
96. ОАО «Нижевартовская ГРЭС»;
97. ОАО «Нижновэнерго»;
98. ОАО «Новгородская энергосбытовая компания»;
99. ОАО «Новгородэнерго»;
100. ОАО «Нурэнерго»;



101. ОАО «Омская электрогенерирующая компания»;
102. ОАО «Омская энергосбытовая компания»;
103. ОАО «Акционерная Компания энергетики и электрификации «Омскэнерго»;
104. ОАО «Орелэнерго»;
105. ОАО «Орелэнергосбыт»;
106. ОАО «Оренбургэнерго»;
107. ОАО «Оренбургэнергосбыт»;
108. ОАО «Охинская ТЭЦ»;
109. ОАО «Пензаэнерго»;
110. ОАО «Пензенская генерирующая компания»;
111. ОАО «Пензенская теплосетевая компания»;
112. ОАО «Пензенская энергосбытовая компания»;
113. ОАО «Пермская энергосбытовая компания»;
114. ОАО «Пермэнерго»;
115. ОАО «Петербургская бытовая компания»;
116. ОАО «Псковэнерго»;
117. ОАО «Псковэнергосбыт»;
118. ОАО «Рефтинская ГРЭС»;
119. ОАО «Ростовская городская генерирующая компания»;
120. ОАО «Ростовское акционерное общество энергетики и электрификации»;
121. ОАО «Рязанская теплоснабжающая компания»;
122. ОАО «Рязанская энергетическая бытовая компания»;
123. ОАО «Рязаньэнерго»;
124. ОАО «Самараэнерго»;
125. ОАО «Саратовская ГЭС»;
126. ОАО «Саратовэнерго»;
127. ОАО «Сахалинэнерго»;
128. ОАО «Сахаэнерго»;
129. ОАО «Саяно-Шушенская ГЭС имени П.С. Непорожнего»;
130. ОАО «Свердловэнерго»;
131. ОАО «Свердловэнергосбыт»;
132. ОАО «Северо - Западная ТЭЦ»;
133. ОАО «Севкавказэнерго»;
134. ОАО «Серовская ГРЭС»;
135. ОАО «Смоленскэнерго»;
136. ОАО «Смоленскэнергосбыт»;
137. ОАО «Ставропольская электрическая генерирующая компания»;
138. ОАО «Ставропольское акционерное общество энергетики и электрификации»;
139. ОАО «Ставропольэнергосбыт»;
140. ОАО «Сулакэнерго»;
141. ОАО «Сургутская ГРЭС-1»;
142. ОАО «Таймырэнерго»;
143. ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
144. ОАО «Тамбовэнерго»;
145. ОАО «Тверская энергосбытовая компания»;
146. ОАО «Тверская энергетическая система»;
147. ОАО «Томская распределительная компания»;
148. ОАО «Томская энергосбытовая компания»;
149. ОАО «Томскэнерго»;
150. ОАО «Тулская бытовая компания»;
151. ОАО «Тулэнерго»;
152. ОАО «Тываэнерго»;



153. *ОАО «Тюменская региональная генерирующая компания»;*
154. *ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»;*
155. *ОАО «Тюменьэнерго»;*
156. *ОАО «Удмуртская энергосбытовая компания»;*
157. *ОАО «Удмуртэнерго»;*
158. *ОАО «Ульяновскэнерго»;*
159. *ОАО «Уренгойская ГРЭС»;*
160. *ОАО «Хабаровскэнерго»;*
161. *ОАО «Хакасская генерирующая компания»;*
162. *ОАО «Хакасэнерго»;*
163. *ОАО «Хакасэнергосбыт»;*
164. *ОАО «Харанорская ГРЭС»;*
165. *ОАО «Чебоксарская ГЭС»;*
166. *ОАО «Челябинская генерирующая компания»;*
167. *ОАО «Челябэнерго»;*
168. *ОАО «Череповецкая ГРЭС»;*
169. *ОАО «Читаэнерго»;*
170. *ОАО «Читинская энергосбытовая компания»;*
171. *ОАО «Чувашская энергосбытовая компания»;*
172. *ОАО «Чувашиэнерго»;*
173. *ОАО «Чукотэнерго»;*
174. *ОАО «Южноуральская ГРЭС»;*
175. *ОАО «Акционерная Компания «Якутскэнерго»;*
176. *ОАО «Янтарьэнерго»;*
177. *ОАО «Ярославская сбытовая компания»;*
178. *ОАО «Ярэнерго».*



В заключении хотелось бы поблагодарить все организации, предоставившие свои данные в Объединение РаЭл, за занятую активную позицию сотрудничества и открытости в сфере социального партнерства. Ваша реакция – это еще одно важное доказательство того, что практика проведения таких обзоров получила положительную оценку со стороны работодателей отрасли и что развитие социально-трудовых отношений имеет очень большие перспективы в электроэнергетике.

Хочется выразить надежду, что следующие Обзоры включают в себя информацию о более широком круге организаций и будут содержать исследования, касающиеся наиболее актуальных аспектов социально-трудовых отношений и нашей совместной деятельности в данной области.

Вопросы, замечания и предложения по содержанию настоящего Обзора Вы можете направить по электронной почте руководителю проекта – Ушкарову Павлу Николаевичу по адресу urn@orael.ru или позвонить по телефону: (495) 234-7615.