

Для использования полномочными
представителями работодателей
организаций электроэнергетики



ОБЗОР ПРАКТИКИ

деятельности работодателей электроэнергетики
в сфере социально-трудовых отношений № 6
(октябрь 2009 года)

ИНФОРМАЦИЯ

об итогах проведения коллективных переговоров
по внесению изменений и дополнений в ОТС
в электроэнергетике на 2009—2011 годы
(май – июль 2009 года)

г. Москва

Уважаемые коллеги!

Предлагаем Вашему вниманию Обзор практики деятельности работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений № 6. Также, пользуясь случаем выхода данной брошюры, предлагаем ознакомиться с Итогами проведения коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС в электроэнергетике на 2009–2011 годы, обсуждавшимися в рамках семинара-совещания представителей организаций электроэнергетики 27–28 октября 2009 года.



Уважаемые коллеги!

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики представляет Вашему вниманию ежегодный «Обзор практики организаций в сфере социально-трудовых отношений №6»¹, ставший традиционным ежегодным исследованием, включающим в себя анализ выполнения организациями основных положений Отраслевого тарифного соглашения, а также обобщенную аналитическую информацию по наиболее актуальным темам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Целью таких Обзоров является развитие информационного обмена между организациями электроэнергетики и доведение до полномочных представителей работодателя объективной информации о накопленном опыте в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Основными задачами данного Обзора являются:

- информирование работодателей о степени выполнения обязательств, зафиксированных в ОТС и рисках в связи с их неисполнением;
- повышение эффективности деятельности работодателя по вопросам, относящимся к выбранным тематикам, посредством распространения опыта, сложившегося в организациях электроэнергетики.

В данном Обзоре приняли участие генерирующие, сетевые и энергосбытовые энергокомпании, включенные в Приложение №1 к Отраслевому тарифному соглашению в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы². На начальном этапе подготовки Обзора Объединение РаЭл провело анкетирование организаций, направленное на выявление наиболее актуальных тематик и последующего включения их в настоящий Обзор. Наибольшее количество организаций высказались за включение в Обзор следующих тематик:

- практика добровольного медицинского страхования персонала организаций;
- практика повышения эффективности деятельности организаций, производительности труда работников;
- учет в тарифах на электрическую и тепловую энергию обязательств работодателя, зафиксированных в ОТС, КД, иных нормативных правовых актах.

На этапе сбора и обработки данных была использована информационная система «ИнфоPRO» Единого пространства информационного обмена организаций электроэнергетики РФ. Организации, имеющие обособленные структурные подразделения (филиалы) в различных субъектах Российской

¹ Далее по тексту – Обзор.

² Далее по тексту – ОТС.



Федерации, имели возможность представить информацию по каждому филиалу, поскольку обособленное структурное подразделение является, по сути, самостоятельным участником регионального рынка труда и может обладать своим, уникальным опытом регулирования социально-трудовых отношений.

При подведении итогов информация по каждому филиалу учитывалась отдельно. Таким образом, Обзор состоит из данных 115 субъектов³ (перечень приведен в Приложении), направивших в срок информацию в соответствии с предложенной анкетой.

Обращаем особое внимание на содержание Главы I – информацию о выполнении работодателями электроэнергетики ключевых положений ОТС в I полугодии 2009 года и анализ реализации обязательств работодателя, выполнение которых не зависит от финансовых возможностей организаций. Необходимо обратить внимание работодателей, что невыполнение «обязательных» положений ОТС (в полном объеме или даже частично) может повлечь существенные негативные последствия, аналогичные последствиям нарушений трудового законодательства как для организации, так и для ее должностных лиц. Выполнение целого ряда норм ОТС не зависит от их включения в коллективный договор (локальный нормативный акт) организации, а также не связано с учетом/неучетом данных расходов при тарифном регулировании. Учитывая эти обстоятельства, любой работник (тем более – профсоюзная организация) может обратиться с соответствующим заявлением в судебный орган, который, приняв во внимание аргументы стороны работников, может вынести решение не в пользу работодателя и обязать его осуществить единовременную компенсацию сумм за весь период с учетом соответствующих пеней и штрафов, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Рассчитываем, что информация, содержащаяся в Обзоре, позволит:

- сориентироваться по перечню обязательств работодателя, невыполнение которых несет дополнительные риски;
- позиционировать практику выполнения каждого обязательства на фоне практики остальных организаций, наделенных аналогичными обязательствами в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.
- принять управленческие решения, направленные на минимизацию рисков работодателя в социально-трудовой сфере.

Информация, содержащаяся в Главе II, посвящена вопросам добровольного медицинского страхования персонала организаций и позволяет получить представление о страховых компаниях, пользующихся наибольшей популярностью среди участников Обзора, о наличии скидок в страховой ком-

³ Далее по тексту – Участники Обзора.



пании в случае пролонгации договора на ДМС и НС, о возможности сетевого обслуживания работников, о наличии ограничений по медицинским услугам, а также иным аспектам, связанным с организацией добровольного медицинского страхования персонала.

Содержание Главы III предоставляет возможность полномочным представителям работодателя ознакомиться со сложившейся практикой взаимодействия социальных партнеров локального уровня, направленной на вовлечение профсоюза в разработку программ управления издержек в сфере социально-трудовых отношений, оценку эффективности его участия, проведение Участниками Обзора оценки профессиональных качеств работников и иных практик, направленных на повышение эффективности деятельности организаций, производительности труда работников.

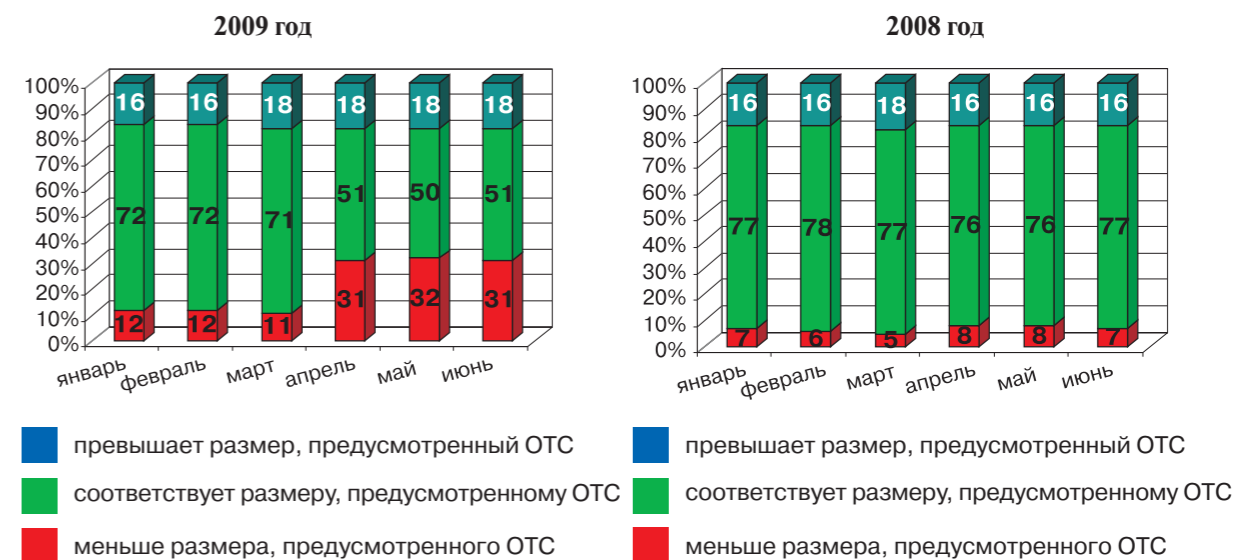
Глава IV раскрывает отдельные аспекты учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию обязательств работодателя, зафиксированных в ОТС, КД, иных нормативных правовых актах. Так, например, необходимо обратить внимание на уровень учета в тарифах положений региональных соглашений в сфере социального партнерства, на проведение предварительного согласования мероприятий по сокращению расходов Участников Обзора с регулирующими органами, на порядок определения регулирующим органом численности персонала при расчете фонда оплаты труда, на иные вопросы, касающиеся формирования цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию.

Объединение РаЭл выражает благодарность руководителям организаций, которые заняли активную позицию и приняли решение об участии в Обзоре, а также их представителям, проделавшим большую и кропотливую работу по сбору, анализу и последующему представлению информации.

Отдельно благодарим межрегиональные энергокомпании – за организацию работы по представлению информации от каждого филиала, а также за своевременную верификацию их данных.



1. Информация о выполнении Участниками Обзора условий ОТС в части соответствия тарифных ставок рабочих I разряда размеру Минимальной месячной тарифной ставки рабочего I-го разряда промышленно-производственного персонала⁴



В I-м квартале 2009 года размер тарифной ставки рабочих I разряда составил:

	ДИАПАЗОН, руб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ⁵
1.	2418	1
2.	3080	1
3.	3341 до 3375	9
4.	3375	1
5.	3554	79
6.	от 3773 до 4071	5
7.	от 4277 до 4844	6
8.	5153	5
	ИТОГО:	107

Во II-м квартале 2009 года размер тарифной ставки рабочих I разряда составил:

	ДИАПАЗОН, руб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ⁵
1.	2418	1
2.	3142	1
3.	3341	8
4.	от 3554 до 3590	13
5.	от 3628 до 3655	9
6.	3746	54
7.	от 3773 до 4048	5

⁴ ММТС, установленная ОТС в электроэнергетике РФ на 2009–11 гг.

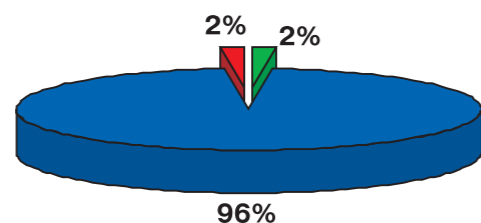
⁵ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.



8.	от 4277 до 4812	5
9.	от 5052 до 5250	4
10.	5431	5
	ИТОГО:	105

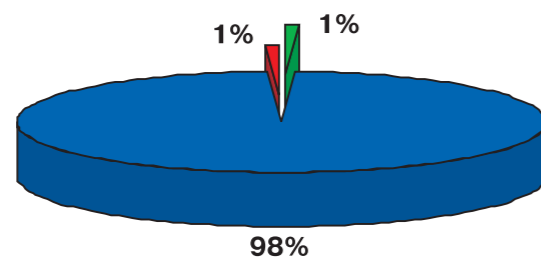
2. Информация о компенсационных выплатах, произведенных Участниками Обзора в отчетном периоде

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



- Выплата единовременного пособия по случаю гибели работника на производстве производилась в размере годового заработка погибшего.
- Данная выплата не производилась, поскольку случаев гибели работников на производстве в отчетном периоде не было.
- Данная выплата не производилась по иным причинам.

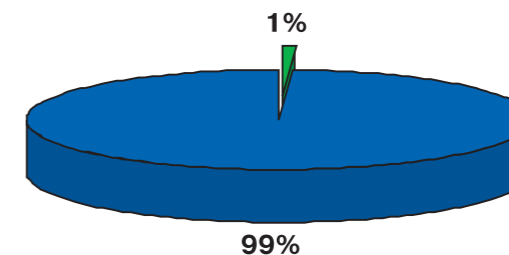
б) выплата единовременного пособия по случаю установления инвалидности 3 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания



- Выплата единовременного пособия по случаю установления инвалидности 3 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания производилась в размере 75% годового заработка.
- Данная выплата не производилась, поскольку случаев установления инвалидности 3 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в отчетном периоде не было.
- Данная выплата не производилась по иным причинам.

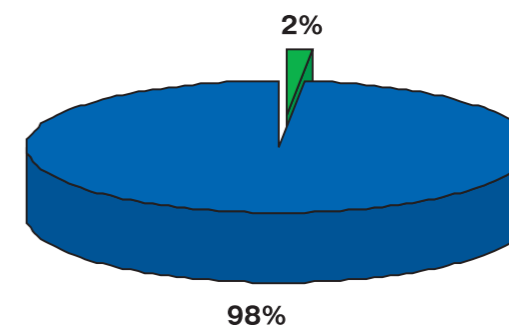


в) выплата единовременного пособия по случаю установления инвалидности 2 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания



- Выплата единовременного пособия по случаю установления инвалидности 2 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания производилась в размере 50% годового заработка.
- Данная выплата не производилась, поскольку случаев установления инвалидности 2 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в отчетном периоде не было.

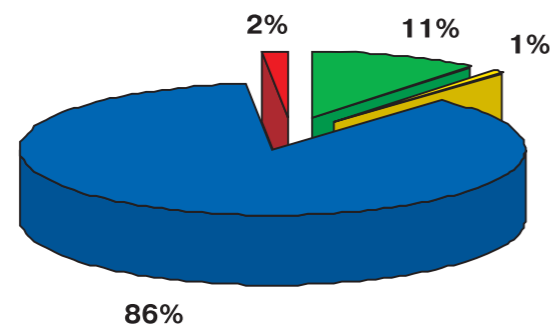
г) выплата единовременного пособия по случаю установления инвалидности 1 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания



- Выплата единовременного пособия по случаю установления инвалидности 1 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания производилась в размере 30% годового заработка.
- Данная выплата не производилась, поскольку случаев установления инвалидности 1 степени ограничения способности и трудовой деятельности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в отчетном периоде не было.



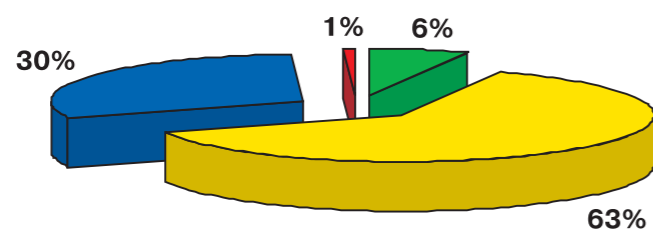
д) доплата к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя



- Доплата к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, производилась из средств работодателя в размере от 400 до 6150 рублей на одного человека в месяц.
- Доплата к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, производилась из средств негосударственного пенсионного фонда.
- Данная доплата не производилась из-за отсутствия неработающих инвалидов, получивших инвалидность в отчетном периоде либо в более ранние периоды в результате увечья по вине работодателя.
- Данная доплата не производилась по иным причинам.

е) выплаты единовременной материальной помощи в размере не менее 4320 рублей, оказываемой в связи со смертью:

— работников организации



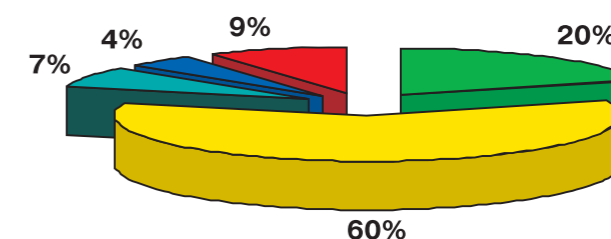
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере 4320 рублей на одного человека.
- Выплата единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью работников организации, производилась в размере более 4320 рублей на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



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

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ⁶
1.	4320	7
2.	от 5000 до 6042	13
3.	от 6050 до 7887	4
4.	от 7890 до 10000	19
5.	от 10010 до 15129	15
6.	от 15130 до 26605	10
7.	более 26610	7
	ВСЕГО:	75

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



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

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

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ⁷
1.	от 2000 до 4000	8
2.	4320	22
3.	от 4500 до 4850	7
4.	от 4860 до 5155	10

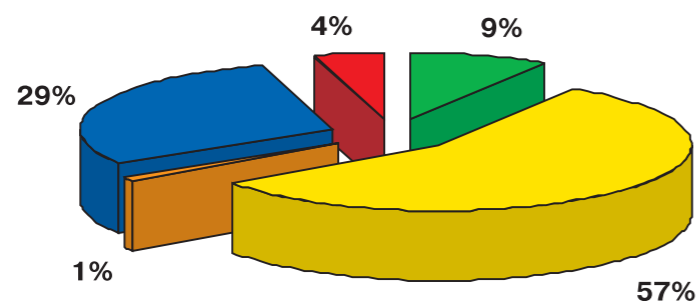
⁶ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.

⁷ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.



5.	от 5160 до 10000	33
6.	от 10010 до 18538	9
	более 18540	7
	ВСЕГО:	96

— ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях)



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

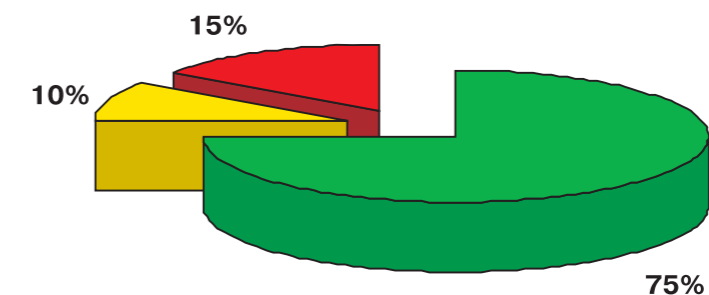
Размеры выплаты единовременной материальной помощи, оказываемой в связи со смертью ветеранов Организации

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА*
1.	3600	1
2.	4320	10
3.	от 4500 до 5000	10
4.	от 5010 до 6042	7
5.	от 6050 до 10 000	29
6.	от 10 010 до 16250	1
7.	от 16 260 до 29 226	9
8.	более 29 230	7
	ВСЕГО:	74



3. Информация о выплатах материальной помощи, произведенных Участниками Обзора в отчетном периоде:

а) выплата материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее ММТС

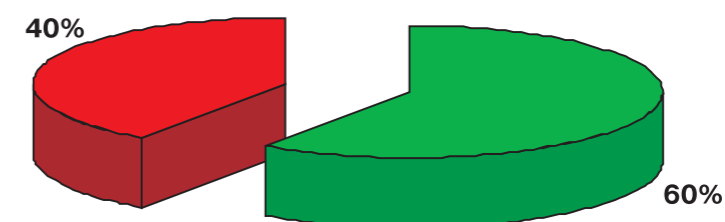


- Выплата материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производилась в размере не менее ММТС.
- Данная выплата производилась, но менее ММТС.
- Данная доплата не производилась по иным причинам.

Размеры выплат материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск

	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб./раб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ⁸
1.	до 3021	10
2.	от 3341 до 3465	7
3.	3554	32
4.	от 3590 до 5000	18
5.	от 5200 до 10000	13
6.	более 10300	11
	ВСЕГО:	91

б) выплата материальной помощи при увольнении работника из организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости

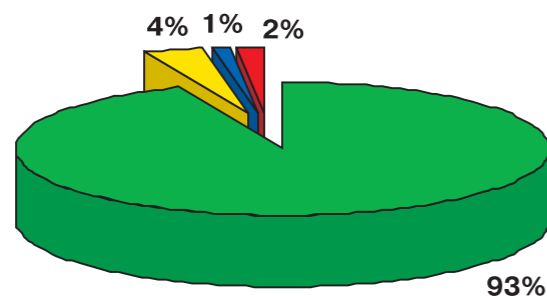


- Выплата материальной помощи при увольнении работника из организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости.
- Данная доплата не производилась по иным причинам.

⁸ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.

**Размеры выплат материальной помощи при увольнении работника из организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости**

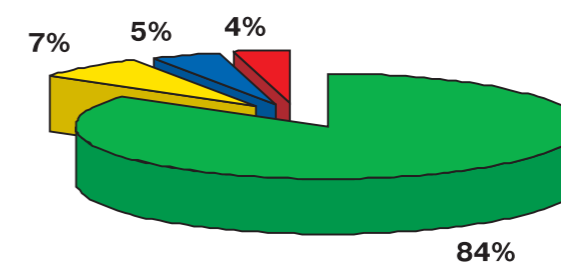
	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб./раб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА⁹
1.	от 2880 до 4328	6
2.	от 4330 до 5996	9
3.	от 6000 до 12548	14
4.	от 12550 до 23113	14
5.	от 23120 до 44259	9
6.	более 44260	6
	ВСЕГО:	58

в) выплата материальной помощи при рождении ребенка

- Выплата материальной помощи при рождении ребенка производилась в размере не менее 2880 рублей.
- Данная выплата производилась, но менее 2880 рублей.
- Выплата не производилась, поскольку случаев рождения ребенка у работников в отчетном периоде не было.
- Данная выплата не производилась.

Размеры выплат материальной помощи при рождении ребенка

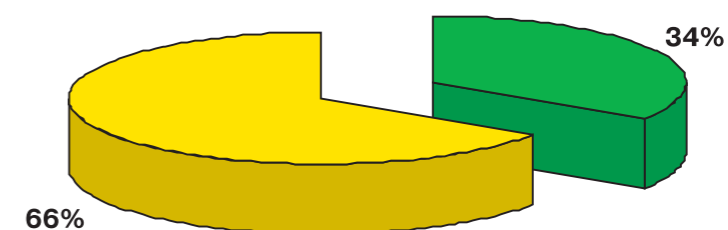
	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб./раб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА⁹
1.	от 2000 до 2400	4
2.	2880	28
3.	от 3000 до 3554	12
4.	от 4000 до 5000	18
5.	от 5300 до 7550	9
6.	от 8000 до 10 000	17
7.	более 10 500	14
	ВСЕГО:	102

⁹ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.**г) выплата материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые)**

- Выплата материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) производилась в размере не менее 2880 рублей.
- Данная выплата производилась, но менее 2880 рублей.
- Выплата не производилась, поскольку случаев регистрации брака при условии, что он заключается впервые, у работников в отчетном периоде не было.
- Данная выплата не производилась по иным причинам.

Размеры выплат материальной помощи при регистрации брака (если брак регистрируется впервые)

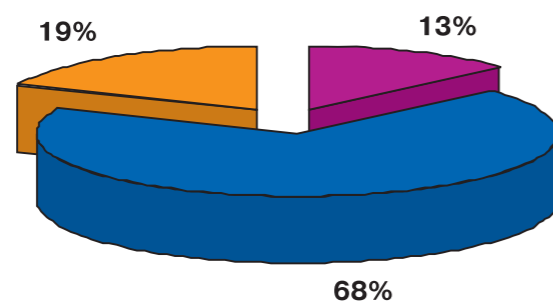
	РАЗМЕР ВЫПЛАТ, руб./раб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА¹⁰
1.	от 2000 до 2500	7
2.	2880	34
3.	от 3000 до 3554	12
4.	от 3740 до 4000	10
5.	5000	19
6.	от 5530 до 10 000	8
7.	более 11 000	7
	ВСЕГО:	97

4. Информация о реализации Участниками Обзора право на получение 50% скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию

- Право на получение 50% скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию в отчетном периоде реализовывалось.
- Право на получение 50% скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию в отчетном периоде не реализовывалось.

¹⁰ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.

Практика предоставления льгот по оплате электрической и тепловой энергии:



- Участники Обзора в отчетном периоде оплачивали фиксированное количество кВт*ч.
- Участники Обзора предоставляли фиксированную сумму в руб.
- Участники Обзора компенсировали 50% фактически потраченной электрической и тепловой энергии.

Фиксированное количество кВт*ч, стоимость которых компенсируется работодателем в качестве льготы по оплате электрической и тепловой энергии

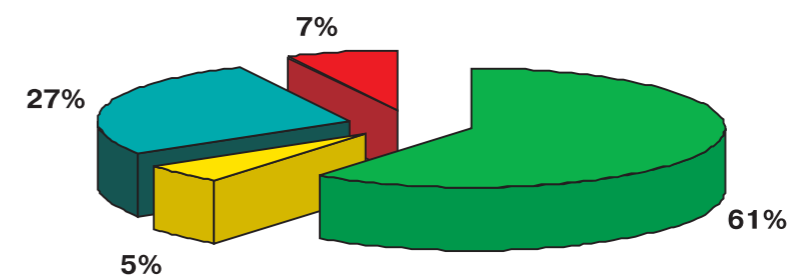
	РАЗМЕР ЛЬГОТ, руб./раб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹¹
1.	30	1
2.	50	2
3.	100	2
4.	130	1

Фиксированное количество кВт*ч, стоимость которых компенсируется работодателем в качестве льготы по оплате электрической и тепловой энергии

	РАЗМЕР ЛЬГОТ, руб./раб.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹¹
1.	150	10
2.	от 190 до 280	7
3.	от 300 до 400	6
4.	более 700	9

¹¹ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.

5. Информация о выделении работодателем средств в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда на культурно-массовую работу

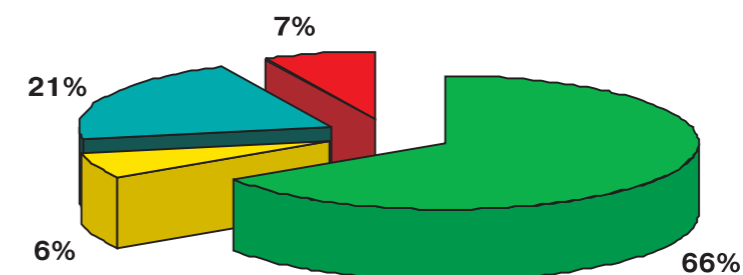


- Участники Обзора указали, что средства на культурно-массовую работу выделяются в размере 0,15% ФОТ.
- Участники Обзора указали, что данные средства выделяются, но менее 0,15% ФОТ.
- Участники Обзора указали, что данные средства выделяются, но более 0,15% ФОТ.
- Участники Обзора указали, что данные средства не выделяются.

Размер средств, выделяемых работодателем на культурно-массовую работу

	РАЗМЕР СРЕДСТВ, % ФОТ	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹²
1.	от 0,002 до 0,09	3
2.	0,15	67
3.	от 0,18 до 0,2	9
4.	от 0,24 до 0,28	7
5.	от 0,3 до 0,37	5
6.	от 0,4 до 1,23	4
	ВСЕГО:	95

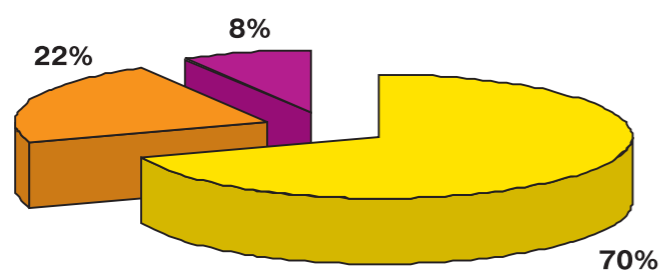
6. Информация о выделении работодателем средств в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда на физкультурно-оздоровительную работу



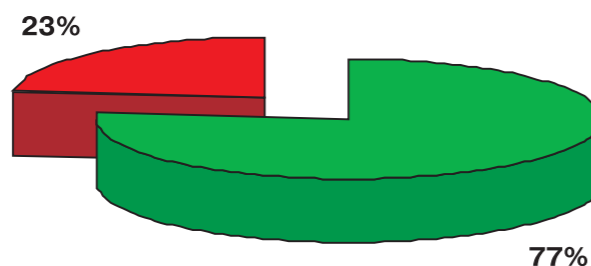
- Участники Обзора указали, что средства на физкультурно-оздоровительную работу выделяются в размере 0,15% ФОТ.
- Участники Обзора указали, что данные средства выделяются, но менее 0,15% ФОТ.
- Участники Обзора указали, что данные средства выделяются, но более 0,15% ФОТ.
- Участники Обзора указали, что данные средства не выделяются.

**Размер средств, выделяемых работодателем на физкультурно-оздоровительную работу**

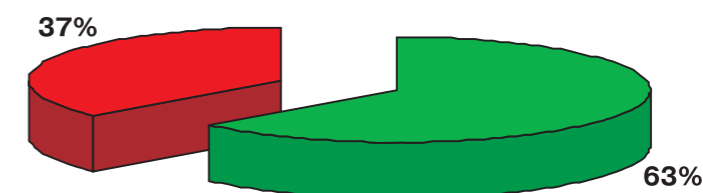
	РАЗМЕР СРЕДСТВ, % ФОТ	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹²
1.	от 0,001 до 0,1	5
2.	0,15	74
3.	от 0,17 до 0,2	3
4.	от 0,22 до 0,3	11
5.	от 0,32 до 0,4	6
6.	от 0,55 до 1,23	3
	ВСЕГО:	102

7. Порядок и условия финансирования организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы

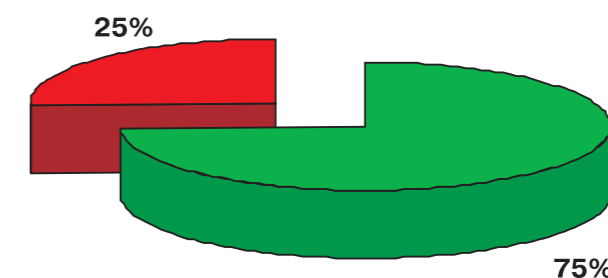
- Финансирование культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы осуществляется посредством перечисления работодателем средств первичной профсоюзной организации.
- Финансирование осуществляется работодателем самостоятельно.
- Финансирование осуществляется иным образом, в том числе:
 - финансирование происходит как посредством перечисления работодателем средств первичной профсоюзной организацией, так и работодателем самостоятельно;
 - финансирование в одних филиалах Участников Обзор происходит посредством перечисления работодателем средств первичной профсоюзной организации, в других – централизованно

8. Информация о реализации Участниками Обзора программы негосударственного пенсионного обеспечения

- Программа негосударственного пенсионного обеспечения в отчетном периоде реализовывалась.
- Данная программа не реализовывалась.

¹² Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.**9. Информация о проведении ВЭП в отчетном периоде разъяснительной работы среди работников о порядке и условиях реализации работниками прав, предусмотренных ФЗ от 30.04.2008г. № 56-ФЗ “О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений”**

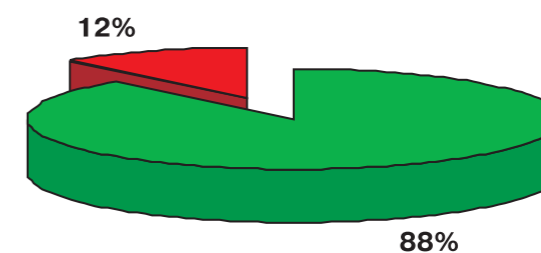
- Разъяснительная работа по данному ФЗ проводилась представителями ВЭП.
- Разъяснительная работа не проводилась, представителями ВЭП.

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

- Содействие работодателей в отчетном периоде в реализации прав работников по данному ФЗ производилось.
- Такое содействие работодателей в отчетном периоде не производилось.



1. Информация об осуществлении Участниками Обзора в отчетном периоде добровольного медицинского страхования работников



- Участники Обзора в отчетном периоде осуществляли добровольное медицинское страхование работников.
- Участники Обзора в отчетном периоде добровольное медицинское страхование работников не осуществляли.

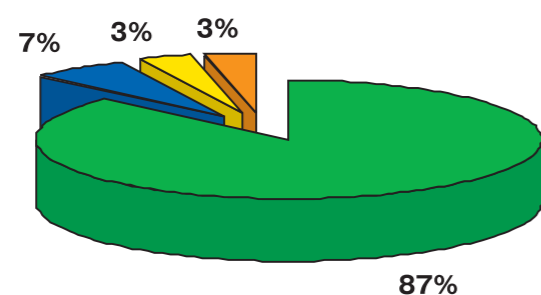
Информация о страховых компаниях, услугами которых пользуются Участники Обзора, для осуществления добровольного медицинского страхования работников

НАИМЕНОВАНИЕ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹³
ОАО «Альфа Страхование»	39
ОАО «СК «РОСНО»	24
ОСАО «Ингосстрах»	11
ОАО «СК «СОГАЗ»	8
ОАО «СК «АСКОМЕД»	4
ОАО «САК «Энергогарант»	2
ЗАО «Страховая группа «УралСиб»	2
ЗАО «ГУТА-Страхование»	1
ОАО «КапиталСтрахование»	1
ОАО «КапиталСтрахование»	1
СЗАО «Медэкспресс»	1
ОСАО «Россия»	1
ОАО «СК «Прогресс-Гарант»	1
ООО «РСК «Губернская»	1

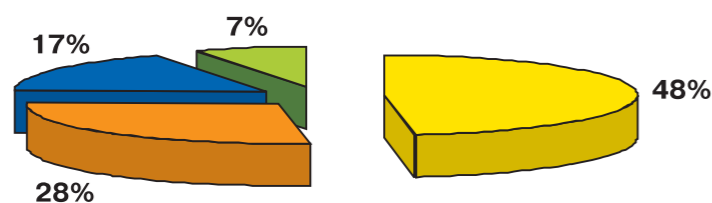
¹³ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.



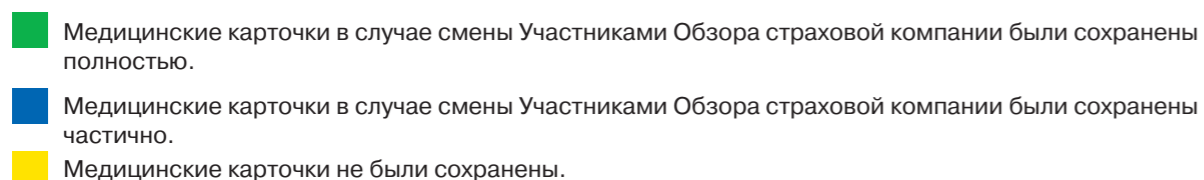
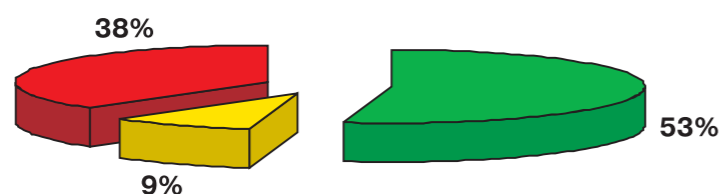
2. Информация о рейтинге страховых компаний, с которыми у Участников Обзора заключен договор



3. Информация о сроках сотрудничества с указанной Участниками Обзора страховой компанией



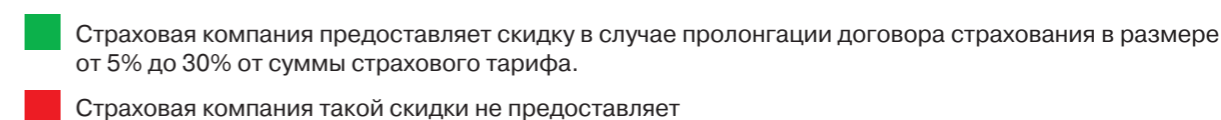
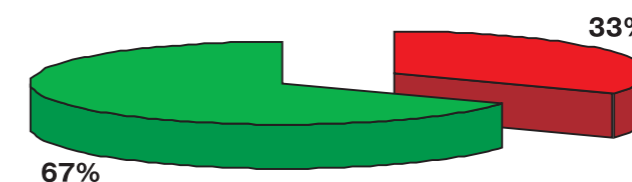
4. Информация о сохранении медицинских карточек работников, в которых зафиксированы заболевания, результаты многолетних обследований, диспансеризаций и прочая медицинская информация, в случае смены Участниками Обзора страховой компании



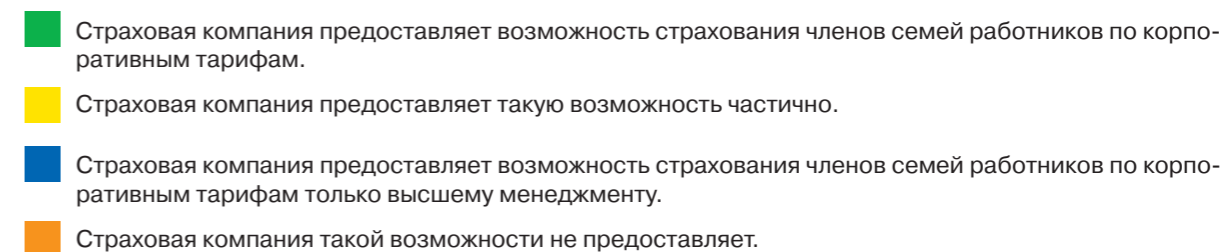
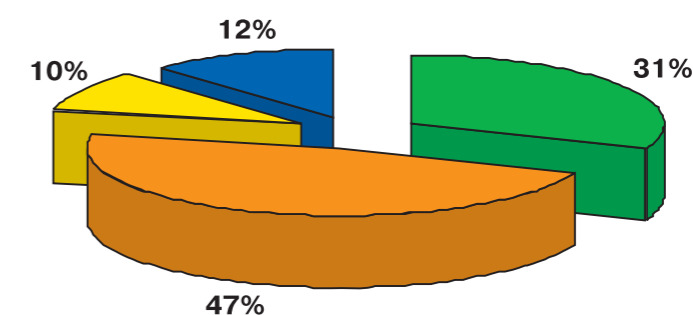
5. Размер страхового тарифа (ставка страхового взноса за одного работника в год, перечисляемая Участниками Обзора в страховую компанию)

	СТРАХОВОЙ ТАРИФ, РУБ.	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹⁴
1.	663 – 2001	
2.	2010 – 3449	
3.	3450 – 4582	
4.	4590 – 8320	
5.	8330 – 20 071	
6.	более 20 080	

6. Информация о наличии скидок в страховой компании в случае пролонгации договора на ДМС и НС



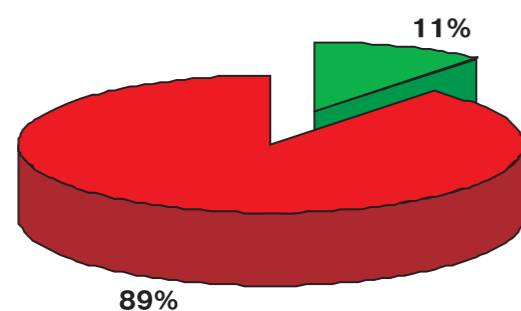
7. Информация о предоставлении страховыми компаниями возможности страхования членов семей работников по корпоративным тарифам



¹⁴ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.

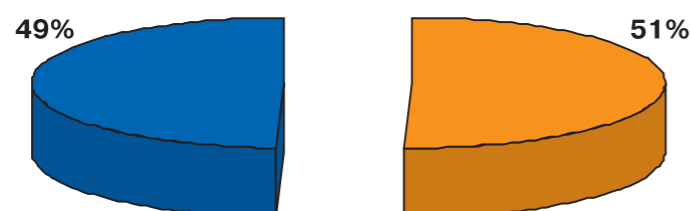


8. Информация об обеспечении страховыми компаниями работы медицинского кабинета, расположенного на территории организации



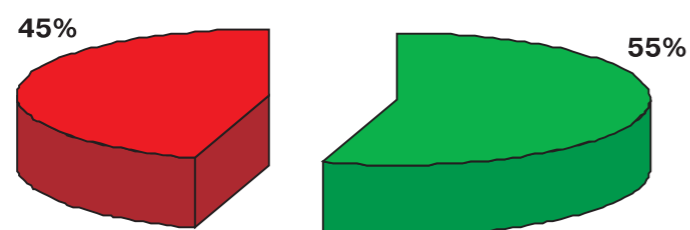
- Страховая компания обеспечивает работу медицинского кабинета, расположенного на территории организации.
- Страховая компания не обеспечивает работу медицинского кабинета, расположенного на территории организации.

9. Информация об обеспечении страховыми компаниями доступа работников к медицинским услугам



- Запись работников на прием в поликлиники осуществляется через диспетчера.
- Осуществляется прямой доступ работников в поликлиники.

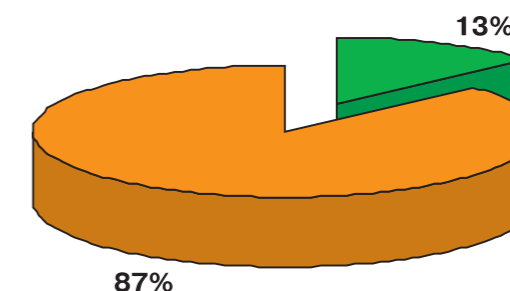
10. Информация о возможности сетевого обслуживания работников (дополнительно к поликлиникам, к которым прикреплены работники, предоставляется возможность получать медицинскую помощь, в лечебно-поликлинических учреждениях, расположенных в шаговой доступности от расположения офиса)



- Страховая компания предоставляет возможности сетевого обслуживания работников.
- Страховая компания не предоставляет такую возможность.



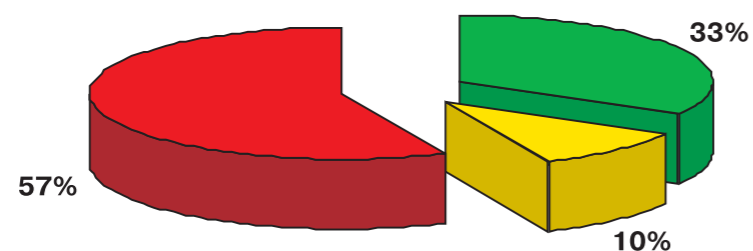
11. Информация о наличии ограничений по медицинским услугам



- Ограничения по медицинским услугам отсутствуют.
- Введены ограничения по оказанию медицинских услуг в следующих случаях:
 - алкоголизм,
 - наркомания,
 - токсикомания,
 - психические расстройства,
 - ведение беременности,
 - косметология,
 - генетические исследования,
 - наследственные и врожденные заболевания,
 - болезнь Паркинсона,
 - венерические заболевания,
 - ВИЧ-инфекции,
 - СПИД,
 - лучевая болезнь,
 - онкологические заболевания,
 - особо опасные инфекционные заболевания,
 - острый хронический гепатит,
 - сахарный диабет,
 - туберкулез,
 - эпилепсия,
 - заболевания, сопровождающиеся хронической печеночной и почечной недостаточностью,
 - профессиональные заболевания,
 - методы народной медицины,
 - ортопедическое протезирование,
 - стоматологические услуги или стоматологическое протезирование,
 - ограничения по количеству обращений за медицинскими услугами,
 - ограничения по сумме расходов на лечение одного работника.

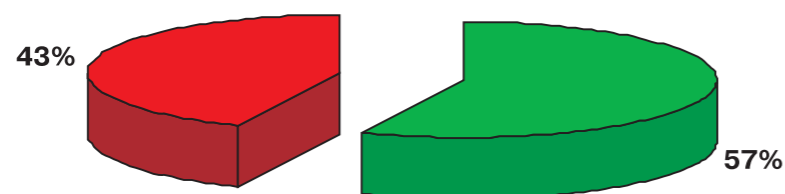


12. Информация о предоставлении страховой компанией возможности расширения программы страхования при наступлении нестраховых случаев (сахарный диабет, онкологические заболевания и пр.)



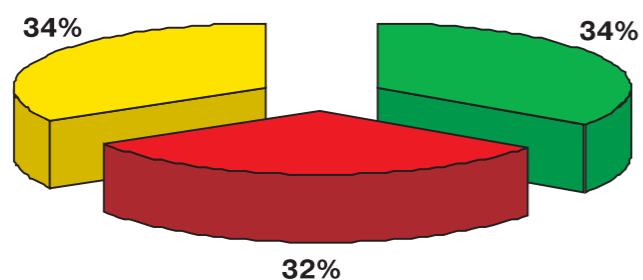
- Страховая компания предоставляет возможность расширения программы страхования при наступлении нестраховых случаев.
- Страховая компания предоставляет возможность расширения программы страхования не во всех случаях, а именно:
 - применяется индивидуальный подход,
 - медицинская помощь по перечисленным заболеваниям оплачивается до окончательного установления диагноза.
- Страховая компания не предоставляет такой возможности.

13. Информация о предоставлении страховыми компаниями Участникам Обзора персонального врача-куратора



- Страховая компания предоставляет персонального врача-куратора.
- Страховая компания не предоставляет персонального врача-куратора.

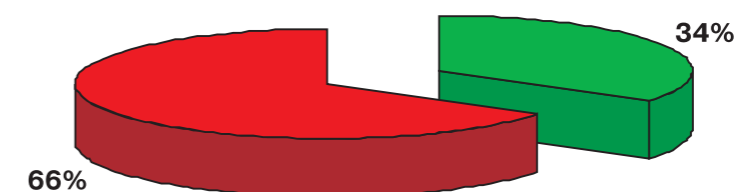
14. Информация о наличии в Договоре страхования медицинского депозита (снятие средств с депозитного счета по факту обращения работников в лечебно-профилактическое учреждение)



- В Договоре страхования медицинский депозит предусмотрен.
- В Договоре страхования предусмотрены рисковый и депозитный механизмы страхования.
- В Договоре страхования медицинский депозит не предусмотрен.

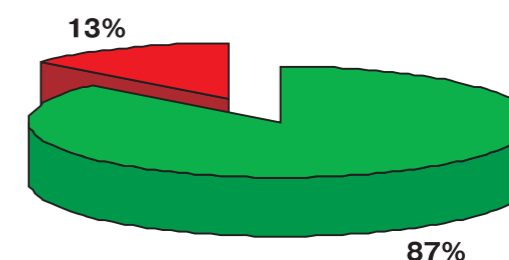


15. Информация о наличии в договоре ДМС страхования выезжающих за рубеж работников



- Договором ДМС страхование выезжающих за рубеж предусмотрено.
- Договором ДМС страхование выезжающих за рубеж не предусмотрено.

Информация о стоимости страхования выезжающих за рубеж



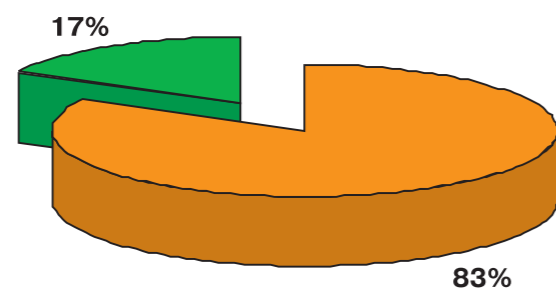
- Страхование выезжающих за рубеж проводится бесплатно.
- Страхование выезжающих за рубеж платное.

17. Информация о направлениях, включенных в программу ДМС

НАПРАВЛЕНИЯ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В ДМС	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА (%)
Амбулаторно-поликлиническое обслуживание	86
Стационарная помощь	78
Стоматология	78
Скорая медицинская помощь	62
Вакцинация от гриппа (клещевого энцефалита)	58
Диспансеризация	39
Услуги круглосуточного call-центра	46
Доверенный врач	29



18. Информация о наличии в программах страхования Участников Обзора градации (высшие менеджеры – ведущие менеджеры – специалисты)



- Градация предусмотрена.
- Такая градация не предусмотрена.

19. Информация о включении в договор ДМС санаторно-курортного лечения застрахованных работников



- Санаторно-курортное лечение застрахованных работников входит в программу ДМС.
- Санаторно-курортное лечение застрахованных работников не входит в программу ДМС.

Информация о категориях работников, для которых доступно санаторно-курортное лечение:

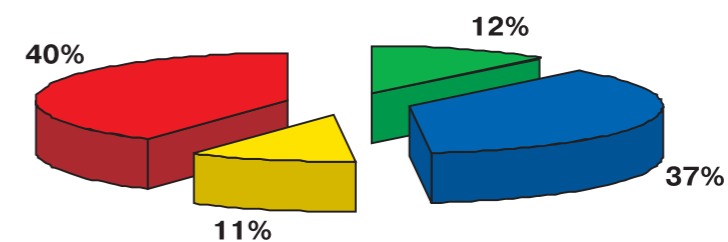
- всем категориям (12 Участников Обзора);
- работникам, имеющим медицинское предписание (11 Участников Обзора);
- высшим и ведущим менеджерам (9 Участников Обзора);
- работникам со стажем работы более двух лет (4 Участника Обзора).

ГЛАВА III.

Практика повышения эффективности деятельности организаций, производительности труда работников



1. Информация об утверждении в 1 полугодии 2009 года Участниками Обзора программы управления издержками (ПУИ) в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в том числе принятой в условиях преодоления последствий мирового финансового кризиса



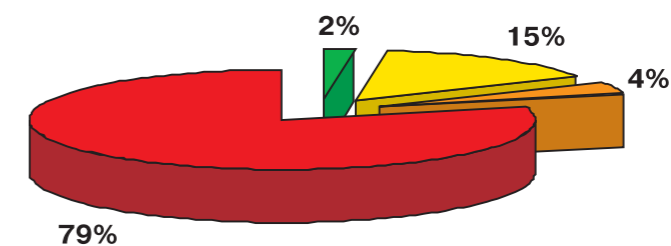
■ ПУИ была принята ранее (в 2007 году – одним Участником Обзора; в 2008 году – двумя; в 2009 году – 8-ью Участниками Обзора).

■ Такая программа была принята в связи с кризисными явлениями в экономике.

■ ПУИ еще не принята, но готовится и будет утверждена в этом году.

■ ПУИ не принята.

2. Оценка работодателя эффективности участия ППО в процессе разработки ПУИ в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений



■ Оценка эффективности участия ППО в процессе разработки ПУИ в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений высокая. Были представлены конкретные конструктивные предложения ППО, которые полностью учтены в ПУИ.

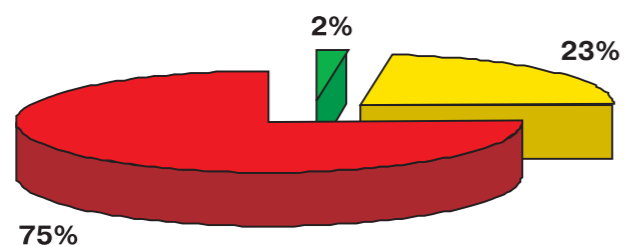
■ Оценка средняя, отдельные предложения ППО были частично учтены в ПУИ.

■ Оценка низкая, поскольку предложения ППО не были направлены на повышение эффективности СТО.

■ Участие ППО в процессе разработки ПУИ в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений отсутствует.

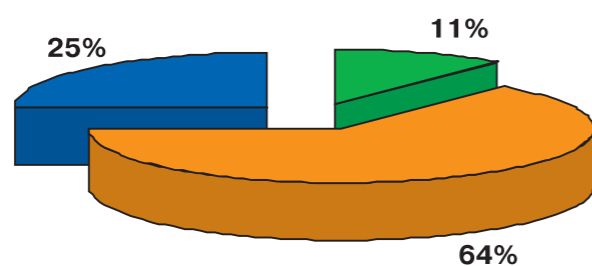


3. Информация о работе ППО по вовлечению работников в реализацию мероприятий по управлению издержками



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

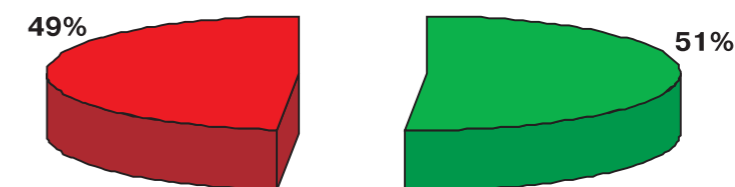
4. Информация о наличии в системах оплаты труда Участников Обзора дифференцированных коэффициентов к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения их обособленных с структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда



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



5. Информация о проведении Участниками Обзора оценки профессиональных качеств работников в 1 полугодии 2009 года в порядке, предусмотренном «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», утвержденными Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года, с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года



- Оценка профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики» производилась.
- Данная оценка не производилась.

6. Информация о количестве работников, профессиональные качества которых были оценены в 1 полугодии 2009 года

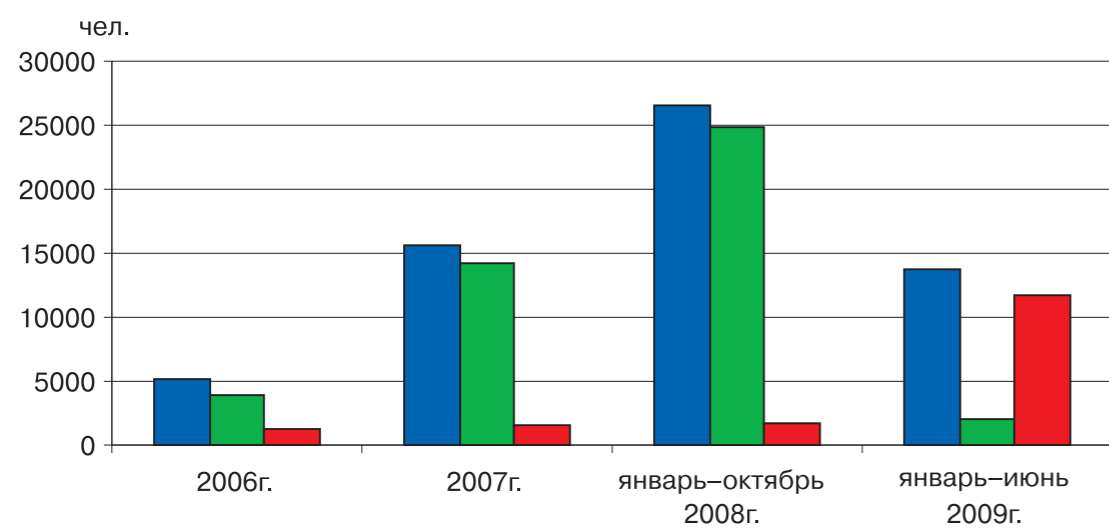
	Среднесписочная численность работников всего, чел.	Участники Обзора ¹⁵
10-й перцентиль	19 – 233	9
25-й перцентиль	240 – 420	13
50-й перцентиль	420 – 1769	22
75-й перцентиль	1770 – 3143	21
90-й перцентиль	3150 – 5822	13
100-й перцентиль	более 5830	9
ВСЕГО:		87
	Количество работников, прошедших оценку, чел.	Участники Обзора ¹⁵
10-й перцентиль	1 – 8	7
25-й перцентиль	10 – 24	4
50-й перцентиль	30 – 58	10
75-й перцентиль	60 – 111	10
90-й перцентиль	120 – 209	6
100-й перцентиль	более 210	4
ВСЕГО:		41

¹⁵ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.



	Количество работников, которым по результатам оценки был повышен тарифный коэффициент, чел.	Участники Обзора ¹⁵
10-й перцентиль	1 – 3	5
25-й перцентиль	10 – 8	5
50-й перцентиль	10 – 38	7
75-й перцентиль	40 – 81	8
90-й перцентиль	90 – 151	5
100-й перцентиль	более 160	4
ВСЕГО:		34

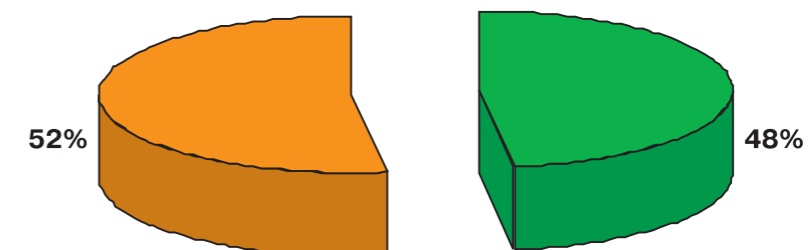
Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в увеличении тарифного коэффициента, чел.	Участники Обзора ¹⁵
1	1
2	1
3	2
5	2
18 – 55	4
1570	1
	11



	2006 г.	2007 г.	январь – октябрь 2008 г.	январь – июнь
Общее количество работников, прошедших Комиссию	5138	15680	26518	13696
Количество работников, которым по результатам оценки был увеличен тарифный коэффициент	3853	14187	24784	1999
Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в увеличении тарифного коэффициента	1285	1493	1734	11697



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



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

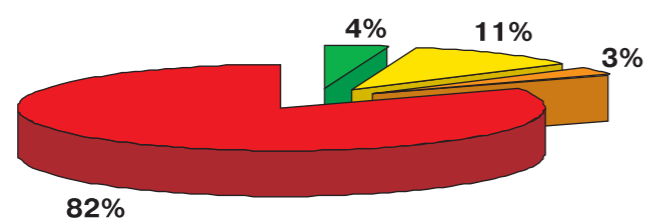
Наименование специальностей (профессий), являющихся ключевыми	Участники Обзора ¹⁶
электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики	25
электромонтер оперативно-выездной бригады	23
инженер по релейной защите и автоматике	20
электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи	20
диспетчер района электрических сетей	18
электромонтер по эксплуатации распределительных сетей	17
диспетчер электрических сетей	16
электромонтер по обслуживанию подстанций	14
электрогазосварщик	12
инженер	9
мастер	9
начальник района электрических сетей	7
электромонтер по испытаниям и измерениям	7
начальник оперативно-диспетчерской службы электрических сетей	6
электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий	6
машинист-обходчик по котельному оборудованию,	5
начальник производственной службы	5
начальник службы (релейной защиты и автоматики)	5
электромонтер по оперативным переключениям в распределительных сетях	5
электрослесарь по ремонту и обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций	5
электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств	5

¹⁶ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.



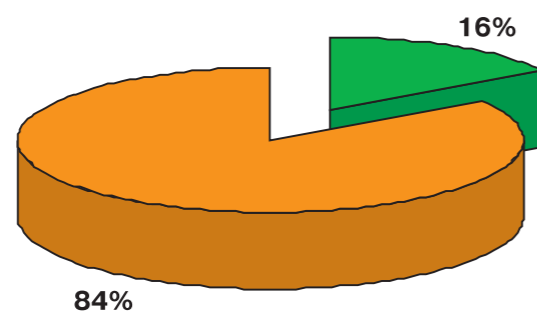
электромонтер	4
водитель автомобиля	3
главный инженер района электрических (тепловых) сетей	3
инженер службы испытаний и измерений	3
мастер по эксплуатации ВЛ	3
машинист центрального теплового щита управления котлами	3
машинист энергоблока	3
начальник группы электроподстанций	3
начальник диспетчерской службы	3
начальник службы линий	3

8. Оценка работодателя эффективности участия ППО в процессе разработки перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда



- Оценка эффективности участия ППО в процессе разработки перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, высокая. Были представлены конкретные конструктивные предложения ППО, которые полностью учтены в перечне.
- Оценка средняя, отдельные предложения ППО были частично учтены в перечне.
- Оценка низкая, поскольку предложения ППО были направлены на максимальное расширение перечня.
- Участие ППО в процессе разработки перечня отсутствует.

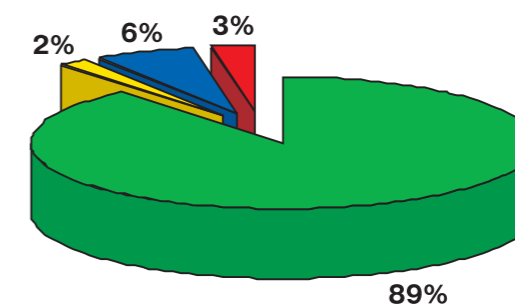
9. Информация о наличии в системах оплаты труда Участников Обзора каких-либо дополнительных преференций для работников ключевых профессий



- Дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда отсутствуют.
- Предусмотрены дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда.
 - установление повышенной ступени оплаты труда;
 - выплата персональных надбавок за профессиональное мастерство;
 - повышенный уровень премирования;
 - предоставление субсидий по жилищной программе.

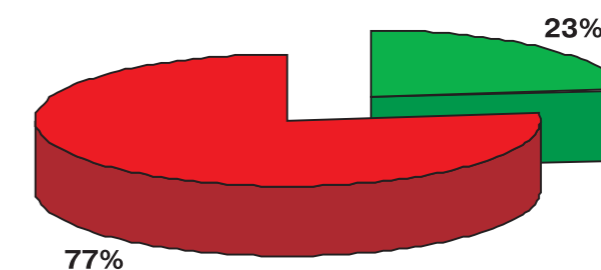


10. Информация об установлении зависимости оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность Организации, их превышения



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

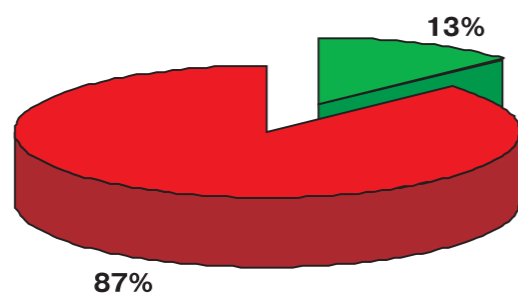
11. Информация о проведении в 1 полугодии 2009 года Участниками Обзора мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



- Мероприятия, направленные на выявление неэффективных рабочих мест в отчетном периоде, проводились.
- Данные мероприятия не проводились.

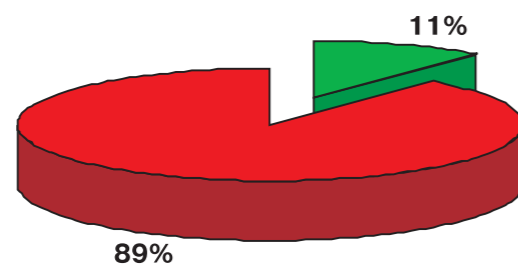


12. Информация об участии ППО в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



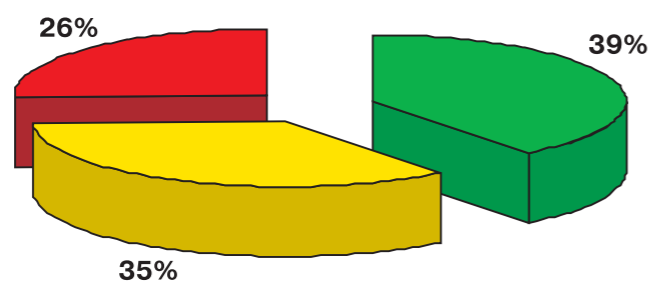
- ППО принимали участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест.
- ППО участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест, не принимали.

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



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

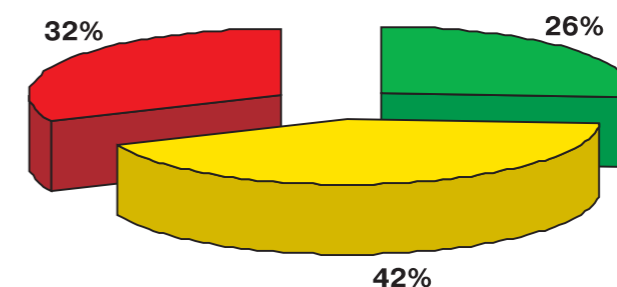
14. Информация о проведении ППО разъяснительной работы среди работников о необходимости повышения производительности труда и вовлечении их в мероприятия по повышению производительности труда



- Разъяснительная работа ППО о необходимости повышения производительности труда работников и вовлечение их в мероприятия по повышению производительности труда проводилась регулярно.
- Разъяснительная работа ППО проводилась в отдельных случаях.
- Данная работа ППО не производилась.

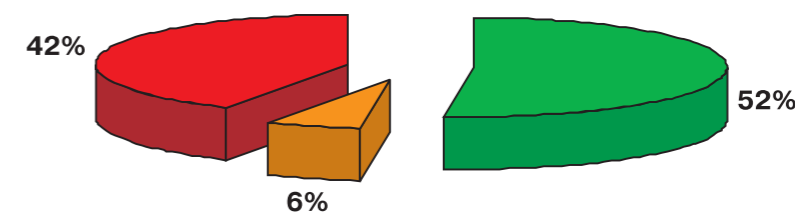


15. Информация о поощрении ППО инициативной позиции работников, направленной на достижение и превышение показателей, характеризующих деятельность Организации (ее структурных подразделений)



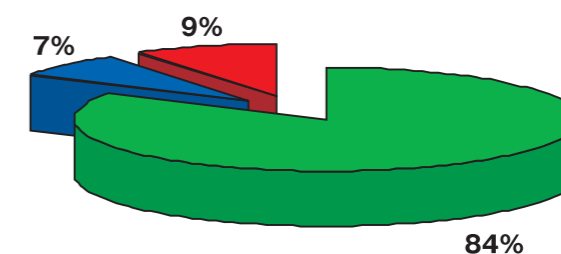
- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось регулярно.
- Поощрение ППО инициативной позиции работников проводилось в отдельных случаях.
- Данное поощрение ППО не производилось.

16. Информация об отношении работодателей к предложениям ППО по совершенствованию структуры оплаты труда



- По оценке работодателей ППО вносили конструктивные предложения по совершенствованию структуры оплаты труда.
- По оценке работодателей ППО вносили нецелесообразные предложения по совершенствованию структуры оплаты труда.
- По оценке работодателей ППО не вносили предложений по совершенствованию структуры оплаты труда.

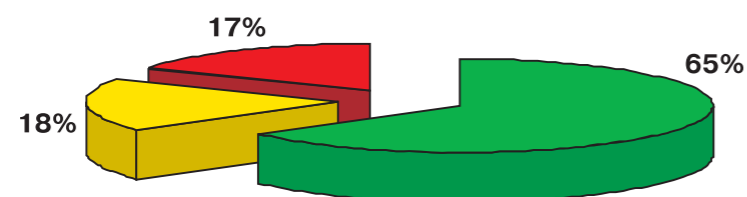
17. Информация об учете работодателем инициативной позиции ППО (в случаях, когда такая позиция вносилась)



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

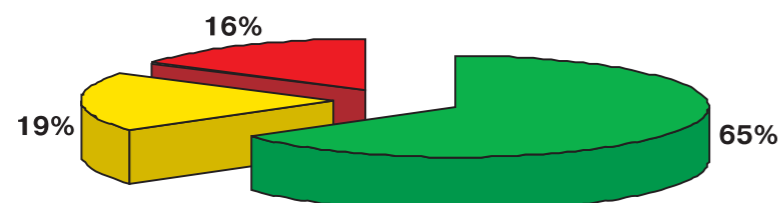


18. Информация об оказании ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, условиями регистрации в качестве безработного, а также действующими в регионе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



- Оказание ППО консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, по вопросам, связанным с порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, условиями регистрации в качестве безработного, а также действующими в регионе программами содействия занятости, проводилось регулярно.
- Оказание ППО данной консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению, проводилось в отдельных случаях.
- Данные консультации ППО не производились.

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



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

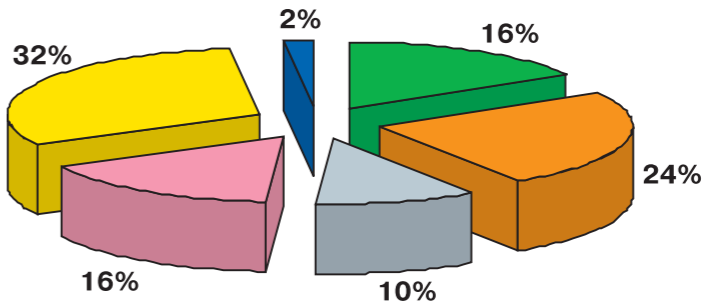
ГЛАВА IV.

Учет в тарифах на электрическую и тепловую энергию обязательств работодателя, зафиксированных в ОТС, КД, иных нормативных правовых актах



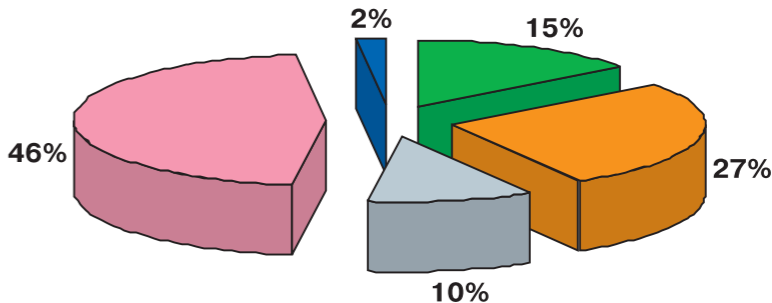
1. Информация Участников Обзора об учете органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию при установлении тарифов на 2010 год условий следующих нормативных правовых документов:

1.1. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации (на 2009–2011 гг.)



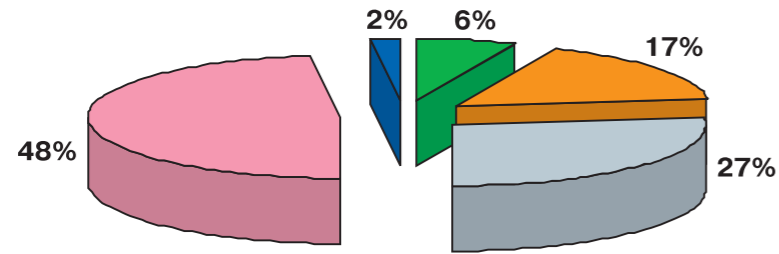
- Участники Обзора указали, что органы исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию учитывали ОТС полностью.
- Регулирующие органы опирались на плановые данные предыдущего периода и запланированную величину ИПЦ, при этом не принимали во внимание ОТС.
- Органы исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию учитывали ОТС в рамках обязательств, размер которых конкретно определен в ОТС.
- Регулирующие органы опирались на фактические данные предыдущего периода и запланированную величину ИПЦ, при этом не принимали во внимание ОТС.
- Регулирующие органы принимали во внимание только отдельные позиции ОТС.
- Участники Обзора занимаются нерегулируемыми видами деятельности.

1.2. Коллективный договор (КД) Участников Обзора



- Участники Обзора указали, что органы исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию учитывали КД полностью
- Регулирующие органы опирались на плановые данные предыдущего периода и запланированную величину ИПЦ, при этом не принимали во внимание КД.
- Органы исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию учитывали КД в рамках обязательств, размер которых конкретно определен в КД.
- Практически не учитывался – прежде всего, регулирующие органы опирались на фактические данные предыдущего периода, при этом принимали во внимание отдельные позиции КД.
- Участники Обзора занимаются нерегулируемыми видами деятельности.

1.3. Региональные соглашения в сфере социального партнерства



- Участники Обзора указали, что органы исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию учитывали условия регионального соглашения полностью.
- Регулирующие органы опирались на плановые данные предыдущего периода и запланированную величину ИПЦ, при этом не принимали во внимание региональное соглашение.
- Практически не учитывались – прежде всего, регулирующие органы опирались на фактические данные предыдущего периода, при этом принимали во внимание отдельные позиции регионального соглашения.
- На Участников Обзора не распространяется какое-либо региональное соглашение в сфере социального партнерства.
- Участники Обзора занимаются нерегулируемыми видами деятельности.

2. При условии, что расчетная плановая величина фонда оплаты труда, рассчитанная специалистами Участников Обзора на 2009 год, исходя из условий выполнения всех обязательств, предусмотренных ОТС, КД, иными документами составляет 100%, размер средств на оплату труда, принятых в расчет тарифов на 2009 год регулирующим органом (в процентах от расчетной плановой величины), составил:

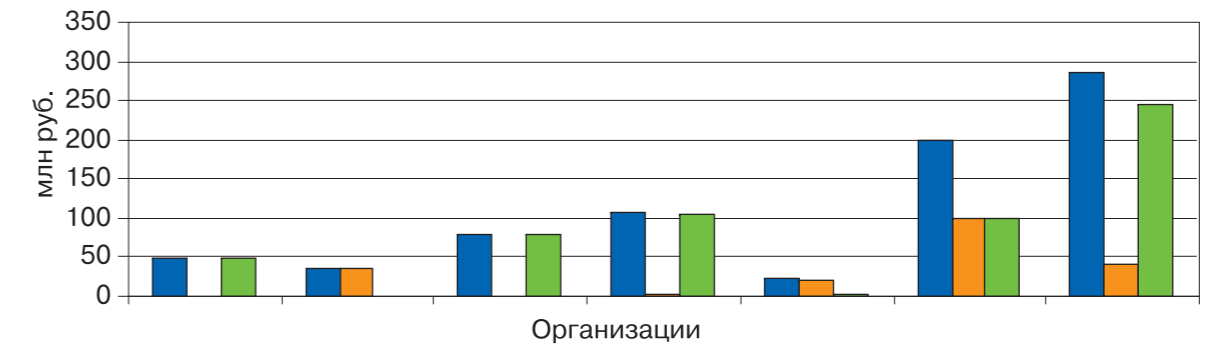
	РАЗМЕР УЧТЕННЫХ СРЕДСТВ, %	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹⁷
1.	от 30 до 40	2
2.	от 70 до 80	3
3.	от 85 до 95	4
4.	100	2
5.	110	1

3. При условии, что средняя заработная плата одного работника, рассчитанная специалистами Участников Обзора на 2009 год, исходя из условий выполнения всех обязательств, предусмотренных ОТС, КД, иными документами составляет 100% средняя заработная плата, принятая в расчет тарифов на 2009 год регулирующим органом (в процентах от расчетной плановой величины), составила:

	РАЗМЕР УЧТЕННЫХ СРЕДСТВ, %	УЧАСТНИКИ ОБЗОРА ¹⁴
1.	от 40 до 50	2
2.	от 79 до 81	3
3.	от 90 до 99	3
4.	100	4
5.	110	1

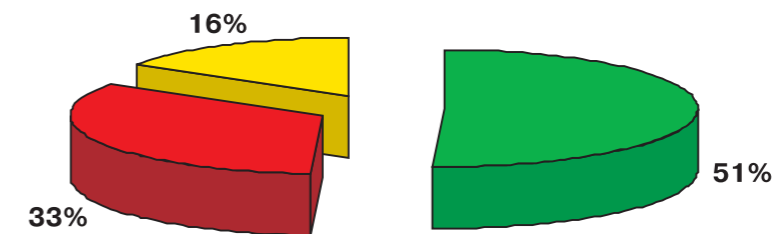
¹⁷ Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.

4. Информация о размере дефицита средств на оплату труда, образовавшегося по итогам установления тарифов на 2010 год:



- Всего
- За счет снижения численности персонала против заявленной
- За счет снижения средней заработной платы против заявленной

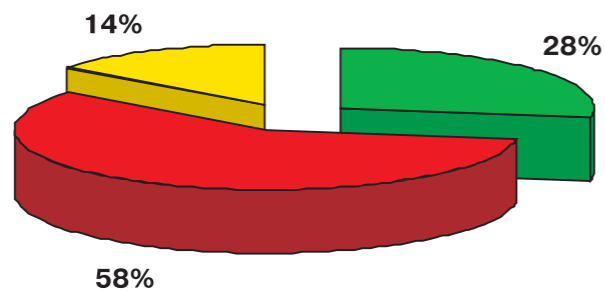
5. Информация о реализации Участниками Обзора программ управления издержками (на постоянной основе, то есть программ, реализация которых не связана с экономическим кризисом)



- Программа управления издержками (на постоянной основе, то есть программы, реализация которой не связана с экономическим кризисом).
- Данная программа не реализовывалась.
- Затруднились ответить.

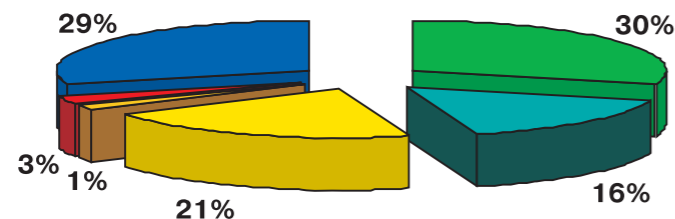


6. Информация о реализации Участниками Обзора программ управления издержками в сфере социально-трудовых отношений (на постоянной основе, то есть программ, реализация которых не связана с экономическим кризисом)



- Программа управления издержками в сфере социально-трудовых отношений (на постоянной основе, то есть программы, реализация которой не связана с экономическим кризисом) реализовывалась в отчетном периоде.
- Данная программа не реализовывалась.
- Затруднились ответить.

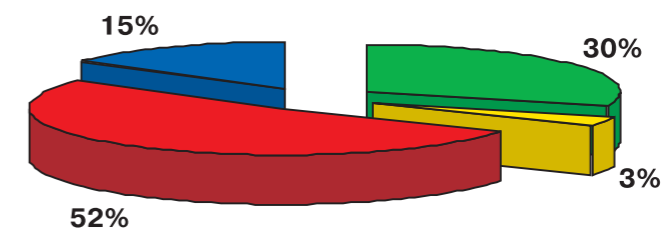
7. Степень заинтересованности Участников Обзора в разработке и реализации программ управления издержками



- Высокая степень заинтересованности.
- Степень заинтересованности выше среднего.
- Средняя степень заинтересованности.
- Ниже среднего.
- Заинтересованность в ПУИ отсутствует.
- Затруднились ответить.

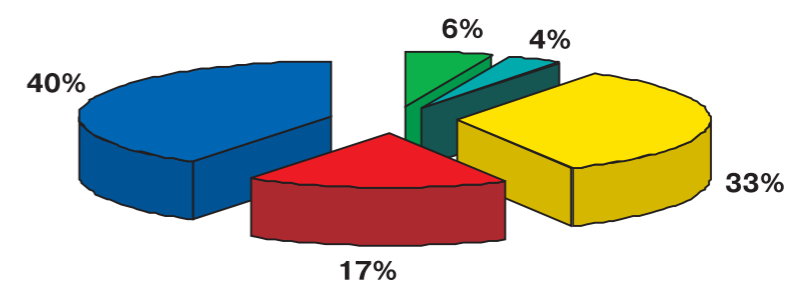


8. Информация о проведении предварительного согласования мероприятий по сокращению расходов Участников Обзора с регулирующими органами



- Предварительное согласование мероприятий по сокращению расходов организации с регулирующими органами проводилось.
- Документы были представлены в регулирующие органы, но не прошли согласование.
- Предварительное согласование не проводилось.
- Затруднились ответить.

9. Информация о сохранении регулирующими органами в течение 2 лет после окончания срока окупаемости расходов на проведение мероприятий по сокращению расходов организации расчетного уровня расходов, учтенных при регулировании тарифов на предшествующий период (в соответствии с п. 8 Основ ценообразования в отношении электрической и тепловой энергии в Российской Федерации)



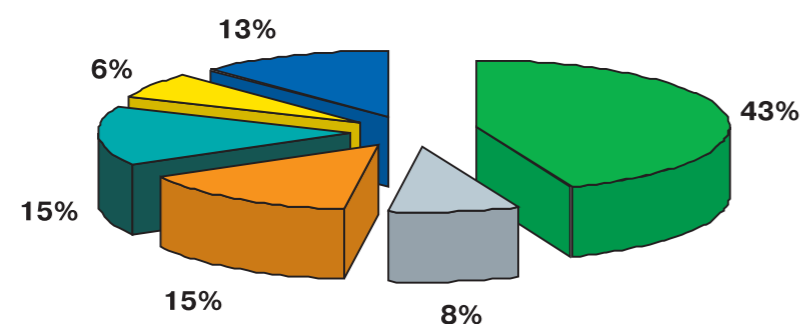
- Регулирующими органами сохранялся расчетный уровень расходов.
- Регулирующими органами сохранялся уровень расходов в меньшем размере.
- Расчетный уровень расходов не сохранялся, поскольку данную программу регулирующий орган предварительно не согласовывал.
- Финансовые результаты исключены регулирующим органом.
- Затруднились ответить.



10. Информация о размере экономически обоснованных расходов по статье «выплаты социального характера» на 2010 год, рассчитанных Участниками Обзора в соответствии с ОТС, но не учтенных регулятором в тарифах на 2010 год*:

	Неучтенные выплаты социального характера в абсолютном выражении, млн.руб.	Неучтенные выплаты социального характера в относительном выражении, % от заявки
1.	2	28,5
2.	3	70
3.	2,7	5
4.	4102,2	100
5.	4,2	53

11. Информация о порядке определения регулирующим органом численности персонала при расчете фонда оплаты труда



- Численность персонала при расчете фонда оплаты труда определялась, исходя из фактической.
- Численность персонала при расчете фонда оплаты труда рассчитывалась на уровне плана прошлого года.
- Численность персонала при расчете фонда оплаты труда определялась, исходя из нормативной.
- Численность персонала при расчете фонда оплаты труда определялась, исходя из штатной численности с учетом вакансий.
- Численность персонала при расчете фонда оплаты труда определялась иным способом.
- Регулирующие органы сведения о том, как определялась численность персонала, не довели до Участников Обзора.

* Количество Участников Обзора, представивших корректные данные.



Заключение. Перспективы проведения последующих Обзоров

1. Выполнение работодателями электроэнергетики ключевых положений Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы в I полугодии 2009 года.

Установление организациями тарифной ставки рабочего первого разряда (ТС) в соответствии с размером ММТС является одним из основных показателей уровня социально-трудовых отношений.

С 1 января 2009 года вступило в силу ОТС на 2009–2011 годы. В соответствии с п.3.3 ОТС на 1 квартал 2009 года установлен размер ММТС на уровне 3554 рубля. Доля организаций электроэнергетики, установивших размер ТС в размере, не ухудшающим условия ОТС, составила 88%. В период вступления в силу предыдущего ОТС (на 2007–2008 годы), в I квартале 2007 года данный показатель составил 85% в январе и 89% в феврале – марте 2007 года.

В соответствии с п.3.3 ОТС, и на основании данных Федеральной службы государственной статистики, рост размера ММТС на 2 квартал составил 5,4%.

В результате увеличения размера ММТС во втором квартале 2009 года 32% организаций не привели размер ТС в соответствие с основным условием ОТС. Столь высокая доля невыполнения организациями ОТС зафиксирована впервые за последние 5 лет мониторинга выполнения ОТС.

Необходимо обратить внимание работодателей на то, что невыполнение условий нормативного правового акта, каким является ОТС, аналогично невыполнению иных норм трудового законодательства Российской Федерации. При этом работники таких организаций, при возможной поддержке первичной профсоюзной организации, могут обратиться в соответствующий надзорный орган для приведения уровня социально-трудовых отношений в соответствие с обязательствами, зафиксированными в ОТС.

В целях минимизации рисков в сфере социально-трудовых отношений, Объединение РаЭл рекомендует:

- всем организациям привести обязательства в сфере социально-трудовых отношений в соответствие с уровнем обязательств ОТС.
- активнее привлекать полномочных представителей работников к реализации их обязательств, возложенных в рамках ОТС и направленных на повышение эффективности трудовых отношений.

2. Практика добровольного медицинского страхования персонала организаций.

Обзор показал, что в 2009 году уровень организаций, осуществляющих добровольное медицинское страхование работников, достиг 88%, что является наиболее высоким показателем за последние четыре года.

Большинство организаций электроэнергетики предпочитают в качестве контрагента страховые компании с максимально возможным рейтингом (A++).



Среди страховых компаний наибольшей популярностью среди организаций электроэнергетики являются ОАО «Альфа Страхование» (39% опрошенных организаций), ОАО «СК «РОСНО» (24%), ОАО «СК «СОГАЗ» (11% опрошенных организаций). Интересно отметить, что 67% участников подтвердили, что страховые компании предоставляют скидку в случае пролонгации договора страхования в размере от 5% до 30% от суммы страхового тарифа. При этом краткосрочные отношения со страховыми компаниями (менее одного года) имеют 48% участников. Необходимо также обратить внимание на то, что только 53% участников сообщили о сохранении медицинских карточек работников, в которых зафиксированы заболевания, результаты многолетних обследований, диспансеризаций и прочая медицинская информация, в случае смены Участниками Обзора страховой компании. Данной обстоятельство может повлечь увеличение объема медицинских услуг, а также дополнительные посещения работниками медицинских учреждений в целях восстановления утерянной информации.

3. Практика повышения эффективности деятельности организаций, производительности труда работников.

Основной результат исследования по данной тематике – недостаточная активность полномочных представителей работников в мероприятиях, направленных на повышение эффективности деятельности организаций, а также слабая вовлеченность профсоюза в мероприятия по повышению эффективности трудовых отношений.

Необходимо также отметить, что половина участников указала на отсутствие в организации перечня профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда. При этом большинство участников подтвердило, что ППО не проявляет должной активности в формировании перечня «ключевых» профессий, а также в разработке каких-либо дополнительных преференций¹⁸.

Впервые с 2006 года отмечено снижение активности сторон социального партнерства в организациях, направленной на оценку профессиональных качеств работников. При этом количество работников, которым по результатам оценки было отказано в увеличении тарифного коэффициента, резко возросло, что свидетельствует о снижении формального подхода к оценке профессиональных качеств работников.

Принимая во внимание возросшие обязательства в сфере социально-трудовых отношений в 2009 году, а также условиях тарифного регулирования, Объединение РаЭл рекомендует активизировать деятельность полномочных

¹⁸ Объединение РаЭл завершило подготовку ежегодного «Обзора заработных плат отдельных ключевых профессий в организациях электроэнергетики». Содержание Обзора охватывает 60 профессий, пользующихся спросом на рынке труда и требующих от работодателя более пристального внимания к выстраиванию социально-трудовых отношений. По всем интересующим Вас вопросам, касающимся приобретения Обзора, просим обращаться в Объединение РаЭл.



представителей работников, направленных на обеспечение выполнения обязательств, возложенных на ППО, в том числе п.3.10 ОТС.

4. Учет в тарифах на электрическую и тепловую энергию обязательств работодателя, зафиксированных в ОТС, КД, иных нормативных правовых актах.

В условиях широко применяемого регулирующими органами метода индексации затрат, половина участников Обзора подтвердили, что условия ОТС были учтены в той или иной степени в процессе ценообразования их организаций.

Интересно отметить, что только треть участников подчеркнули свою заинтересованность в реализации программ управления издержками в сфере социально-трудовых отношений на постоянной основе (то есть программ, реализация которых не связана с экономическим кризисом).

Необходимо также обратить внимание, что только 33% участников Обзора провели предварительное согласование мероприятий по сокращению расходов Участников Обзора с регулирующими органами. При этом лишь 10% подтвердили сохранение регулирующими органами в течение 2 лет после окончания срока окупаемости расходов на проведение мероприятий по сокращению расходов организации расчетного уровня расходов, учтенных при регулировании тарифов на предшествующий период (в соответствии с п. 8 Основ ценообразования в отношении электрической и тепловой энергии в Российской Федерации).

В 2010 году Объединение РаЭл планирует продолжить практику подготовки подобных Обзоров. Специальные темы исследования, которые будут включены в Обзор, мы выявим по результатам опроса организаций – членов Объединения РаЭл.

Обзор подготовлен специалистами Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл.



Перечень Участников Обзора

- 1) ОАО «Архэнергосбыт»
- 2) ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»
- 3) ОАО «Белгородская сбытовая компания»
- 4) ОАО «Владимирэнергосбыт»
- 5) ОАО «Волгоградэнергосбыт»
- 6) МУП «ВГЭС»
- 7) ОАО «Вологодская сбытовая компания»
- 8) ОАО «Геотерм»
- 9) ОАО «ДЭСК»
- 10) ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»
- 11) ОАО «ДРСК»
- 12) ОАО «ДЭК»
- 13) ОАО «Иркутскэнерго»
- 14) ОАО «Каббалкэнерго»
- 15) ОАО «КамГЭК»
- 16) ОАО «Камчатскэнерго»
- 17) ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»
- 18) ОАО «Колымаэнерго»
- 19) ОАО «Корякэнерго»
- 20) ОАО «Красноярскэнергосбыт»
- 21) ОАО «Кузбассэнерго»
- 22) ОАО «Курская ЭСК»
- 23) ОАО «Ленэнерго»
- 24) ОАО «Магаданэнерго»
- 25) ОАО «Мосэнерго»
- 26) ОАО «МОЭСК»
- 27) ОАО «МРСК Волги»
- 28) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Мордовэнерго»
- 29) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Оренбургэнерго»
- 30) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Самарские распределительные сети»
- 31) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Саратовские распределительные сети»
- 32) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Пензаэнерго»



- 33) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Ульяновские распределительные сети»
- 34) Филиал ОАО «МРСК Волги» – «Чувашэнерго»
- 35) ОАО «МРСК Северного Кавказа»
- 36) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Дагэнерго»
- 37) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Кабардино-Балкарский»
- 38) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Карачаево-Черкесский»
- 39) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Северо-Осетинский»
- 40) Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» – «Ставропольэнерго»
- 41) ОАО «МРСК Северо-Запада»
- 42) ОАО «МРСК Сибири»
- 43) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Алтайэнерго»
- 44) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Бурятэнерго»
- 45) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Красноярскэнерго»
- 46) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Кузбассэнерго – РЭС»
- 47) ОАО «Томская распределительная компания»
- 48) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Омскэнерго»
- 49) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Хакасэнерго»
- 50) Филиал ОАО «МРСК Сибири» – «Читаэнерго»
- 51) Филиал ОАО «МРСК Урала» – «Свердловэнерго»
- 52) Филиал ОАО «МРСК Урала» – «Пермэнерго»
- 53) Филиал ОАО «МРСК Урала» – «Челябэнерго»
- 54) ОАО «МРСК Центра»
- 55) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Белгородэнерго»
- 56) Филиал ОАО «МРСК-Центра» – «Брянскэнерго»
- 57) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Воронежэнерго»
- 58) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Костромаэнерго»
- 59) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Курскэнерго»
- 60) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Липецкэнерго»
- 61) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Орелэнерго»
- 62) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Смоленскэнерго»
- 63) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Тверьэнерго»
- 64) Филиал ОАО «МРСК Центра» – «Ярэнерго»
- 65) ОАО «МРСК Центра и Приволжья»
- 66) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Владимирэнерго»



- 67) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Ивэнерго»
- 68) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Калугаэнерго»
- 69) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Кировэнерго»
- 70) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Нижеэнерго»
- 71) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Мариэнерго»
- 72) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Рязаньэнерго»
- 73) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Тулэнерго»
- 74) Филиал ОАО «МРСК Центра и Приволжья» – «Удмуртэнерго»
- 75) ОАО «МРСК Юга»
- 76) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Астраханьэнерго»
- 77) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Волгоградэнерго»
- 78) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Калмэнерго»
- 79) ОАО «Кубаньэнерго»
- 80) Филиал ОАО «МРСК Юга» – «Ростовэнерго»
- 81) ОАО «НСК»
- 82) ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»
- 83) ОАО «Энел ОГК-5»
- 84) ОАО «ОГК-6»
- 85) ОАО «Павлодольская ГЭС»
- 86) ООО «РЭС-Энергосбыт»
- 87) ОАО «РусГидро»
- 88) Филиал ОАО «РусГидро» – «Жигулевская ГЭС»
- 89) Филиал ОАО «РусГидро» – «Воткинская ГЭС»
- 90) Филиал ОАО «РусГидро» – «Камская ГЭС»
- 91) Филиал ОАО «РусГидро» – «Каскад Верхневолжских ГЭС»
- 92) Филиал ОАО «РусГидро» – «Карачаево-Черкесский филиал»
- 93) Филиал ОАО «РусГидро» – «Нижегородская ГЭС»
- 94) Филиал ОАО «РусГидро» – «Каскад Кубанских ГЭС»
- 95) Филиал ОАО «РусГидро» – «Саратовская ГЭС»
- 96) ОАО «Саратовэнерго»
- 97) ОАО «Сахалинэнерго»
- 98) ОАО «Севкавказэнерго»
- 99) ОАО «СО ЕЭС»
- 100) ОАО «Смоленскэнергосбыт»



- 101) ОАО «ТОСК»
- 102) ОАО «ТЭСК»
- 103) ОАО «Тюменская энергосбытовая компания»
- 104) ОАО «ТГК-2»
- 105) ОАО «ТГК-5»
- 106) ОАО «ТГК-6»
- 107) ОАО «ТГК-9»
- 108) ОАО «ТГК-11»
- 109) Филиал ОАО «ТГК-11» – «Омский»
- 110) Филиал ОАО «ТГК-11» – «Томский»
- 111) ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»
- 112) ОАО «Хакасэнергосбыт»
- 113) ОАО «Электроремонт-ВКК»
- 114) ЗАО «Энергосервис»
- 115) ОАО «Ярославская сбытовая компания»



1. О проблемах адаптации уровня обязательств сторон социального партнерства в электроэнергетике РФ в условиях преодоления последствий мирового финансового кризиса (выступление на совещании представителей членов Объединения РаЭл 27.10.2009 г.)

Сегодня я бы хотел поговорить об эффективности взаимодействия работника с работодателем. Известно, что существующие нормативы численности устанавливают жесткие, иногда противоречивые нормы, в определенных обстоятельствах нормативной численностью производственные задачи не выполнить, причем по разным причинам: недостаток квалификации работников, состояние оборудования, меняющийся рыночный спрос.

Реальное социальное партнерство в отрасли, в первую очередь — Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ на 2009–11 годы (ОТС) мы рассматриваем сегодня как механизм страхования рисков работодателей. Вот некоторые подтверждения этому тезису:

- фиксация минимальной эффективности трудовых отношений, допустимой при заявленных обязательствах работодателя;
- достоверное прогнозирование изменений эффективности трудовых отношений и оценка предстоящих затрат работодателя;
- управление и оптимизация общих затрат на персонал, не дожидаясь возникновения экстремальных условий хозяйствования.

Безусловно, в это социальное партнерство мы включаем и трудовой договор, и коллективный договор, и отраслевое тарифное соглашение — триаду документов, которые регулируют отношения с работниками.

Переговоры по внесению изменений и дополнений в ОТС, которые прошли летом этого года по инициативе Работодателей, еще раз подтвердили, что наличие формализованных договоренностей в рамках ОТС, иных договоренностей между работодателями и работниками — это серьезный механизм стабилизации и страхования, в частности, рисков работодателей.

Обозначу следующие предпосылки состоявшихся коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС:

- рецессия в экономике РФ как следствие мирового финансового кризиса;
- высокая инфляция первого квартала 2009 года;
- снижение объемов производства электроэнергетики;
- возникновение и нарастание задолженности потребителей за электрическую и тепловую энергию, а также сопутствующие услуги энергокомпаний;
- существенные нормотворческие новации государства в сфере социальных налогов.



Таким образом, обязательства, о которых работодатель заявил в ходе подписания ОТС, надо было попытаться скорректировать. Безусловно, у Профсоюза это вызвало категорическое, зачастую аргументированное отторжение.

Объективно мы не смогли добиться внесения изменений в ОТС, но это не значит, что результат переговоров неудовлетворительный. Во-первых, второй месяц инфляция нулевая, а по итогам второго квартала она оказалась существенно ниже, чем по итогам первого квартала. С динамикой выработки электроэнергии ситуация также улучшилась. Законодательные и нормотворческие инициативы государства тоже приобретают определенные контуры. Профсоюз выдвинул нам развернутые аргументы, не допускающие с их стороны пересмотра и изменения:

- неадекватность расходов энергокомпаний по статьям, не связанным с социально-трудовыми отношениями;
- расслоение категорий работников по уровню доходов;
- интенсификация труда работников, вызывающая серьезные упреки со стороны их представителей.

Мы не можем проходить мимо этих упреков, тем более, что гораздо разумнее эти упреки проанализировать и сделать адекватные выводы. Думаю, что одно то, что Профсоюз видение стандартного работника сформулировал, уже позитивно.

Следующий аспект — это законодательные инициативы государства — их несколько.

Перспективы замены ЕСН страховыми взносами с 1-го января 2010 года.

По поводу этого изменения мы направляли в организации информационное письмо. Если не вдаваться в подробности, налоговая нагрузка на бизнес при 26% ставке ЕСН и аналогичной ставке страховых взносов существенно меняется. Думаю, что многие из Вас уже разобрались, что надо сделать, чтобы она не изменилась слишком сильно.

В рамках РСПП мы все в любом случае пытаемся реализовать скоординированную позицию работодателей, которая заключается в том, что страховые платежи поднимать до 34% с 1 января 2010 года недопустимо.

Еще одно направление — повышение уровня государственных гарантий за вредность в тяжелых условиях оплаты труда. Как только в апреле этого года эта тема была озвучена, мы провели консультации с членскими организациями и оценили возможность перехода на новый порядок. В итоге получили около двух миллиардов рублей дополнительных расходов работодателей. Мы предложили сформировать более пологую шкалу, но все равно затраты по нашим расчетам — около миллиарда рублей. И даже если удастся эту шкалу отстоять, то в любом случае переход на новые условия — это дополнительные существенные расходы работодателя.

И последнее — это формирование собственных инициатив в нашей зоне влияния.



По итогам консультаций внутри работодательского сообщества мы сформулировали предложения и рекомендации по совершенствованию «антикризисных» рекомендаций, утвержденных Российской трехсторонней комиссией, для того, чтобы легализовать возможности изменения обязательств сторон социального партнерства в условиях действующего ОТС и других соглашений в сфере социального партнерства.

Мы намерены также приложить все усилия, чтобы опыт изменения финансовых условий хозяйствования и другие сопутствующие этому обстоятельства были всесторонне учтены при заключении нового Генерального соглашения между Правительством РФ, Профсоюзами и Работодателями, переговоры по которому пройдут в 2010 году.

Кроме того, в рамках взаимодействия с ФСТ России и ее Общественным советом мы разработали Методику определения и учета в тарифах обоснованных затрат работодателя на персонал и намерены всесторонне продвигать и развивать эту тему.

В рамках возможной корректировки обязательств по ОТС есть важный момент, который потенциально может серьезно ограничить результативность наших усилий.

В нашей триаде ОТС — коллективный договор — трудовой договор большинство норм ОТС, по сложившейся практике, реализуется путем внесения их в коллективные договоры. Соответственно, одного исключения из ОТС тех или иных норм может оказаться недостаточно. К примеру, во многих коллективных договорах энергокомпаний излишне продублирована норма ОТС об индексации тарифных ставок. В рамках Типового коллективного договора мы разработали механизм, позволяющий избежать перенесения в коллективный договор таких дополнительных обязательств. Тем не менее, как показывает проводимая нами по запросу работодателей экспертиза проектов коллективных договоров, стороны социального партнерства организаций не всегда используют предложенный нами механизм, включают в коллективные договоры прямое указание на необходимость индексации, что лишает юридических последствий возможный отказ от индексации в рамках ОТС.

Обозначу некоторые перспективные направления нашей дальнейшей работы:

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

2. Совершенствование нормирования труда в энергокомпаниях и отрасли в целом.

Важно отметить, что мы очень много времени и внимания уделили согласованию оценки стоимости труда на рынке, а вот вопросам численности



персонала, нормирования показателей численности мы пока не уделяли достаточного внимания. Поэтому, получив конкретные запросы от ряда организаций, более подробно изучили и проанализировали данную проблему.

Касаясь нормативов, в законодательстве описаны четыре формы:

- нормы выработки;
- нормы времени;
- нормы обслуживания;
- нормы численности.

В рамках подготовки Обзора заработных плат отдельных ключевых профессий в организациях электроэнергетики 2009 года было подготовлено описание должностей и должностных обязанностей некоторых профессий работников. Но это лишь малая толика, более полную характеристику может дать ЕТКС, выпуск 9, переиздание которого обсуждается в настоящее время.

Нормы численности для нашей отрасли, нормы выработки, нормы обслуживания серьезно устарели и сейчас неясно как относиться к документам, которыми эти нормы утверждались. Есть два варианта: либо адаптировать их под сегодняшние условия, либо менять идеологию нормирования – это вопрос, на который мы должны с Вами ответить.

Еще один дискуссионный вопрос: Что такое норматив? Как происходит рыночное принятие решения? Каждый, кто проводит исследования, должен самостоятельно проанализировать тот параметр нормирования, который он использует в практике регулирования трудовых отношений.

Необходимо также отметить, что производительность труда в Российской Федерации более чем в 2,5 раза отстаёт от европейской, что указывалось, в частности, в аналитическом докладе «Эффективная Россия. Производительность труда в электроэнергетике», обнародованного компанией McKinsey в апреле 2009 года. В силу того, что намечается существенное снижение численности работников, хотел обратить ваше внимание на тот факт, что правильно рассчитанная оптимальная численность работников является обязательным условием успешного развития компании, увеличения производительности труда.

Также замечу, что в электроэнергетике выработка на одного работника повышается, соответственно работодатели электроэнергетики для себя уже определили, что численность должна сокращаться. Причем производительность труда на одного человека возрастает даже в условиях падения объемов производства. Можно много говорить о том, что рост выработки достигается в организациях разными путями. Несмотря на аналогичное оборудование, рабочие места обслуживаются разным количеством персонала, и таких примеров множество. Надо с чего-то начинать унификацию подходов. С Магистрального пути по сокращению численности и повышению эффективности трудовых отношений свернуть невозможно. Мы можем об этом говорить и анализировать, но и собственники, и менеджмент этот курс уже взяли. Я хочу



еще раз подчеркнуть, что этот выбор долговременный, а движение по этой дороге в одиночку весьма затруднительно. Нам необходимы обмен информацией и координация действий. Причем, если мы выработаем общие подходы, то нам проще будет реализовать более тесную коммуникацию, что даст всем работодателям взаимовыгодные результаты.

Нормирование труда – это сфера интересов работодателей, поэтому мы эту сферу должны максимально поддерживать. Определить основные методы и пути движения, согласовать намерения – вот наша главная задача. Я не думаю, что можно дать однозначный ответ, сколько точно должно быть персонала. Теоретик менеджмента Питер Друкер в конце 40-х годов пребывал в убеждении, что существует лучшая система оплаты труда и лучшая система управления организациями. К 2000-му году он не раскаялся в своих убеждениях, но просто признал, что «лучшего» просто нет, а есть «разные». Точно также и в нормативах (оплаты труда, численности и т.д.) – универсального подхода для всех быть не может. Каждому эту задачу необходимо решать в индивидуальном порядке, исходя из тех особенностей, которые окружают его бизнес и тех процессов, которые в его бизнесе происходят.

**Генеральный директор
Объединения РаЭл
О.В. Куликов**



2. Презентация к выступлению Куликова О.В.

**Адаптация уровня обязательств
сторон социального партнерства
в условиях государственного регулирования
и последствий экономического кризиса**

Куликов О.В.
генеральный директор Объединения
РаЭл

Объем обязательств Работодателя

- Зависит от требований рынка труда
- Зависит от экономических возможностей работодателя
- Зависит от технологических требований
- Зависит от перечня и удельных размеров обязательств для отдельного работника
- Зависит от качества персонала

Реальное социальное партнерство – страховой механизм работодателя

- фиксирует минимальную эффективность трудовых отношений, допустимую при заявленных обязательствах работодателя
- позволяет достовернее прогнозировать изменение эффективности трудовых отношений и оценивать предстоящие затраты работодателя
- позволяет активно управлять и оптимизировать общие затраты на персонал, не дожидаясь экстремальных условий





Реакция на законодательные и нормотворческие изменения

- анализировать перспективы и осуществлять превентивные действия (замена ЕСН страховыми взносами)
- генерировать и продвигать адекватные поправки (приказ Минздрава)
- формировать собственные изменения (Методика определения затрат работодателя, новое Генсоглашение)

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

2. Совершенствование нормирования труда в энергокомпаниях и отрасли

Нормирование труда процесс многоплановый, нормы устанавливаются как на предприятии, так и в отрасли

- нормы выработки
 - нормы времени
 - нормы обслуживания
 - нормы численности
 - описание должностей и должностных обязанностей
- Численность**



Численность персонала и эффективность трудовых отношений учитываются в сводной оценке рыночной привлекательности компании

Наименование компании	Отрасль	Выручка от реализации в 2007 году, млн. руб.	Валюта баланса на начало 2008 года, млн. руб.	Численность работников, тыс.	Рентабельность продаж, %	Производительность труда, тыс руб. на человека	Выручка от реализации в 2007 году, % к 2006 году	Сводный рейтинг
ФСК ЕЭС	Энергетика	61 385	296 632	20,7	10,23	2963,0	114,52	34,45
Мосэнерго	Энергетика	78 598	185 025	17,8	0,29	4412,1	115,77	33,19
ОГК-3	Энергетика	33 386	107 244	8,2	17,08	4071,4	144,71	31,54
ОГК-4	Энергетика	31 461	69 514	5,3	9,84	5927,1	228,92	28,66
ОГК-2	Энергетика	33 759	43 475	4,7	3,32	7182,8	408,76	27,50
ОГК-5	Энергетика	33 465	79 140	4,3	5,28	7868,5	127,45	26,79
ОГК-1	Энергетика	44 891	36 351	6,4	6,60	7056,1	149,33	26,33
ОГК-6	Энергетика	35 334	53 407	6,4	8,21	5544,3	123,35	26,29
Волжская ТГК	Энергетика	40 001	45 127	16,2	3,53	2470,9	116,62	24,96
ТГК-1	Энергетика	28 246	75 031	9,0	0,15	3138,5	121,76	23,29
ТГК-9	Энергетика	33 232	31 136	10,7	7,52	3106,3	112,93	21,20
ТГК-4	Энергетика	24 627	44 653	16,4	- 0,77	1499,7	129,81	21,07
ТГК-10	Энергетика	24 214	30 262	3,9	4,30	6234,4	248,46	20,60
ТГК-2	Энергетика	16 580	23 128	6,9	1,84	2386,4	371,29	16,87
Кузбасэнерго	Энергетика	18 720	30 428	7,3	3,37	2581,7	106,33	14,00
ЮГК ТГК-8	Энергетика	15 806	48 643	7,5	- 37,04	2095,8	110,44	12,76
ТГК-5	Энергетика	12 765	22 359	4,8	3,69	2656,6	108,63	9,88

по материалам Агентства АКМ рейтинг 2007 года

<http://www.akmrating.ru/vpr2/raiting.htm>



В рамках Объединения РаЭл мы можем и начали проводить углубленный анализ этих показателей

Оптимизация численности и повышение эффективности ТО

Численность работников	I кв. 2008 г.	II кв. 2008 г.	III кв. 2008 г.	IV кв. 2008 г.	I кв. 2009 г.	II кв. 2009 г.
ОАО «ТГК-1»	8939	8958	8961	8961	9060	9108
ОАО «ТГК-2»	7911	7832	7352	7487	6888	6801
ОАО «ТГК-4»	14 581	13 031	12 560	12 374	11 824	11 682
ОАО «ТГК-5»	4643	4373	4238	4366	4221	4221
ОАО «ТГК-6»	6882	6791	6803	6846	6896	6707
ОАО «ТГК-7»	16 305	15 858	15 721	15 864	14 818	14 332
ОАО «ТГК-9»	10 518	10 497	10 199			9413
ОАО «ТГК-10»	3798	3771	3787	3792	3825	3575
ОАО «ТГК-11»	5584	5537	5297	5379	5205	5140
ОАО «ТГК-13»	7002	7084	7013	7012	7036	6910
ОАО «ОГК-1»	5028	6200	6008	5835	5028	4910
ОАО «ОГК-2»	4714	4742	4760	4754	4882	4882
ОАО «ОГК-3»	5301	5229	5049	5146	4995	5029
ОАО «ОГК-4»	5326	5326	5390	5349	5257	4983
ОАО «ОГК-5»	4245	4311	4221	4215	4192	
ОАО «ОГК-6»	6330	6341	6280	6186	6128	6067

Магистральное направление определено

Производительность труда, руб./чел.	I кв. 2008 г.	II кв. 2008 г.	III кв. 2008 г.	IV кв. 2008 г.	I кв. 2009 г.	II кв. 2009 г.
ОАО «ТГК-1»	1 106 720	664 988	538 084	1 322 530	1 303 850	786 852
ОАО «ТГК-2»	1 050 920	584 188	494 932	955 160	1 314 000	763 840
ОАО «ТГК-4»	688 740	438 176	417 291	704 787	872 376	475 127
ОАО «ТГК-5»	1 095 000	711 734	747 000	963 060	1 368 677	716 320
ОАО «ТГК-6»	1 002 970	571 590	514 350	848 090	1 036 300	629 870
ОАО «ТГК-7»	877 130	412 515	407 890	740 445	1 033 880	516 590
ОАО «ТГК-9»	1 137 930	1 047 479	813 189	1 105 242	1 141 362	881 312
ОАО «ТГК-10»	1 804 000	1 271 000	1 226 000	1 575 120	1 729 830	1 772 170
ОАО «ТГК-11»	954 300	543 700	519 710	912 290	1 173 000	583 000
ОАО «ТГК-13»	700 250	406 620	363 910	673 570	792 820	423 430
ОАО «ОГК-1»	2 007 900	2 039 100	2 065 000	2 590 790	2 007 900	1 997 000
ОАО «ОГК-2»	2 676 780	1 761 760	1 923 370	2 005 820	2 020 890	1 947 480
ОАО «ОГК-3»	2 122 810	1 352 190	1 883 340	2 065 660	1 999 000	1 621 000
ОАО «ОГК-4»	1 749 731	1 558 726	1 905 650	1 869 511	2 044 482	1 785 276
ОАО «ОГК-5»	2 542 700	2 155 800	2 893 050	2 573 930	2 479 350	2 184 916
ОАО «ОГК-6»	1 806 000	1 409 000	1 827 000	1 705 000	1 811 000	1 541 000

Этот выбор системный и долговременный. Последовательное движение по этому пути в одиночку затруднительно, требуется кооперация, сравнение и совместные углубленные исследования. Приведенные данные носят усредненный по организациям характер, в их детализации заинтересованы все энергокомпании. Нормирование труда – сфера непротиворечивых взаимных интересов работодателей отрасли. Определение методов и путей совершенствования нормирования одна из важнейших задач нашего семинара.

- Мы уже научились совместно адаптировать обязательства работодателя к требованиям рыночной экономики и рынка труда
- Нам необходимы рыночные инструменты последовательного повышения эффективности трудовых отношений



3. Обитогах коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы (выступление на совещании представителей членов Объединения РаЭл 27.10.2009 г.)

Уважаемые коллеги! Тема моего выступления достаточно неблагодарная. Во-первых, переговорная кампания лета 2009 года не закончилась внесением желательных для нас изменений в ОТС. Во-вторых, по большому счету, нет необходимости рассказывать о содержании переговорного процесса – представителям энергокомпаний гораздо более важен непосредственно результат.

Тем не менее, мы сочли необходимым сделать сообщение по данной теме. Во-первых, в любом случае необходимо отчитаться перед представителями работодателей, а я знаю, что к состоявшимся переговорам было приковано большое внимание на местах. Во-вторых, итоги переговоров – это не только результаты переговоров, но и их последствия, то есть собственно те выводы, которые мы должны сделать, и мероприятия, которые необходимо наметить. И в-третьих, я считаю, что мы должны доводить до вас содержание нашего взаимодействия с «Всероссийским Электропрофсоюзом» (ВЭП) и рассказывать о тех аргументах, которыми мы оперируем, чтобы облегчить вам взаимодействие с региональными профсоюзными структурами на местах.

Итак, переговоры по внесению изменений и дополнений ОТС были инициированы стороной Работодателей в мае 2009 года, продолжались в июне-июле и закончились 24 июля 2009 года без внесения изменений и дополнений в ОТС. Ключевой темой переговоров стало изменение подходов к индексации минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (ММТС).

Несколько слов об истории вопроса. Вкратце напомним точки наибольшей напряженности в переговорах между РаЭл и ВЭП по поводу минимальной тарифной ставки. Многие хорошо помнят период осени 2007 – весны 2008 годов, когда ВЭП вступил в переговоры о внесении изменений в действующее на тот момент ОТС 2007–2008 годов и потребовал единомоментного увеличения тарифной ставки до 4690 рублей (т.е. более, чем на 60%) с 1-го января 2008 года (впоследствии данное требование было перенесено на 01.07.08). Плюс отстаивал требования ежеквартальной индексации ММТС в 2008 году с повышающим коэффициентом 1,5.

Переговоры оказались очень тяжелыми, вы помните, наверное, и про 200 тысяч собранных Профсоюзом подписей, и про угрозы коллективных действий работников и их представителей. Тем не менее, переговоры удалось завершить, избежав внесения в ОТС каких-либо изменений и дополнений.

Следующий этап – переговоры по заключению ОТС на 2009–2011 годы и еще более жесткая позиция ВЭП: ММТС – 4690 рублей с 1-го января 2009 года, с 1-го января 2010 года – не менее полутора прожиточных минимумов в РФ (для справки – более 7500 рублей) и различные предложения по установлению повышающих коэффициентов к индексации на ИПЦ.



Итог переговоров по ОТС 2009–2011 года: ММТС с 1-го января 2009 года составила 3354 рубля, что незначительно, менее чем на 5%, выше фактической инфляции за 2008 год; индексация – только на фактический ИПЦ, без повышающих коэффициентов; размер льгот и гарантий скорректирован в пределах инфляции.

Третья точка напряженности – это наши последние переговоры, прошедшие летом 2009 года по инициативе стороны работодателей.

Реконструкция трех периодов наиболее напряженных дискуссий вокруг ММТС и порядка ее индексации позволяет взглянуть на совокупную значимость ОТС для организаций отрасли. Наше Отраслевое соглашение – это определенная гарантия предсказуемости объема обязательств в период его действия, так как без нашего с вами согласия новые обязательства в нем появиться не могут, то есть мы можем управлять этим процессом.

ОТС – это также подспорье работодателя в работе с профсоюзами локального уровня социального партнерства, на базе ОТС построен Типовой коллективный договор организации электроэнергетики. Кроме того, Соглашение помогает во взаимодействии с федеральными и региональными регуляторами в процессе тарифообразования, а также укрепляет позиции работодателя на рынке труда и является инструментом для взаимодействия с ключевыми стейкхолдерами, в том числе собственниками компаний.

Тем не менее, несмотря на все преимущества ОТС, оно же одновременно накладывает определенное финансовое бремя на работодателей, и если раньше мы считали его достаточно гибким инструментом регулирования социально-трудовых отношений, то сейчас столкнулись с рядом жестких норм, содержание которых вошло в противоречие с финансово-экономическими условиями деятельности работодателей в 2009 году.

Предпосылки коллективных переговоров обозначены в материалах О.В. Куликова. Что же касается подготовки и проведения переговоров, то этот процесс состоял из следующих этапов:

- 1) обсуждение проблем роста расходов на персонал в рамках Комплексного совещания представителей членов Объединения РаЭл в апреле 2009 года;
- 2) опрос работодателей – участников ОТС о необходимости внесения изменений и дополнений (отметим, что не все работодатели однозначно поддержали идею отказа от индексации ММТС, поэтому при формировании наших инициатив мы должны были учитывать и такую позицию);
- 3) исполнение формального требования ОТС о предварительном обсуждении предполагаемых коррективов Соглашения в рамках постоянно действующей Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике;
- 4) формирование конкретных предложений по корректировке ОТС и персонального состава работодателей. Надо сказать, что мы впервые пригласили для участия в переговорах непосредственных представителей энергокомпа-



ний и выражаем большую благодарность ОАО «Холдинг МРСК», ОАО «Рус-Гидро» и ОАО «РАО Энергосистемы Востока» за активную помощь и участие их представителей;

5) 5 заседаний комиссии по переговорам, в рамках которых мы обсудили все возможные предложения по корректировке ОТС (о позициях сторон на переговорах будет сказано чуть ниже);

6) обсуждение содержания письма об индексации ММТС за второй квартал 2009 года. По итогам II квартала мы несколько запозднили с рассылкой такого письма, но только потому, что его содержание стало предметом содержательного обсуждения с представителями ВЭП, причем с достижением конкретных результатов;

7) привлечение к переговорному процессу представителей профильных органов государственной власти (Минздравсоцразвития России, Роструд);

8) завершение переговоров без внесения изменений и дополнений в ОТС.

О позициях сторон на переговорах.

Что влияло на формирование наших предложений? Нам очень важно было не ограничить возможности работодателей, т.е. не лишит права на индексацию тех, кто мог индексировать. Второе – не допустить оттока персонала в тех компаниях, где ощущается напряженность на рынке труда. И третье – нужно было так сформулировать поправки, чтобы в случае их внесения регулятор не вырезал бы впоследствии возможную экономию по ФОТ. В определенной степени третий аспект ограничивал жесткость нашей позиции на переговорах.

Что мы предлагали коллегам из ВЭП? Скорректировать порядок индексирования минимальной тарифной ставки любым из следующих способов:

1) приостановить индексацию на определенный период;

2) сохранить ежеквартальную индексацию на фактический ИПЦ с применением понижающего коэффициента;

3) предоставить работодателям и первичным профсоюзным организациям право вводить временный мораторий на действие отдельных положений ОТС;

4) предоставить сторонам социального партнерства в организациях возможность заключать соглашения о моратории на индексацию ТС 1 разряда;

5) перейти от ежеквартальной индексации ММТС к индексации один раз в год.

При этом, не заявляя напрямую, мы, тем не менее, давали понять, что готовы обсуждать некоторые встречные преференции работникам при достижении договоренностей по волнующим нас вопросам.

Позиция Профсоюзной стороны заключалась в следующем:

1) Категорический отказ от внесения дополнений и изменений в ОТС.

2) Заявление о том, что перекладывание финансовых проблем энергокомпаний на плечи работников недопустимо.



3) Предложение внести изменения в Рекомендации по оплате труда в части перевода оплаты труда высших и ведущих менеджеров в рамки тарифной сетки, реализовать мероприятия по приведению работников к режиму экономии и бережливости на каждом рабочем месте, реализовать другие мероприятия, не связанные с заработной платой, льготами и гарантиями работников.

Исходя из сопоставления позиций сторон, нетрудно понять причины недостижения договоренностей о внесении изменений и дополнений в ОТС.

Что же перевесило на переговорах?

Фактически наши партнеры из ВЭП сделали выбор в пользу обязательности выполнения всех предусмотренных ОТС обязательств за счет численности работников энергокомпаний. По сути, уже сейчас работодатели электроэнергетики поставлены в безальтернативную ситуацию – не имея возможности отказаться от обязательств по индексации тарифных ставок и не имея средств на индексацию в полном объеме, они будут вынуждены проводить оптимизацию численности, реализовывать другие меры по повышению эффективности расходов на персонал. Ситуация осложняется тарифными решениями регулятора, согласно которым ФОТ на 2010 год принят с коэффициентом 1, то есть без средств на его индексацию.

На переговорах мы заявляли о том, что сейчас, пока ситуация не стала критической, можно незначительно подкорректировать наши обязательства на отраслевом уровне социального партнерства и избежать более жестких инициатив, которые будут вынуждены реализовать работодатели, оказавшиеся в тяжелом финансовом положении. Увы, аргументы приняты не были.

Что удалось по итогам переговоров?

1) Привлечь внимание Профсоюзной стороны к финансово-экономическим проблемам работодателей электроэнергетики.

2) Повысить оценку тех усилий, которые предпринимают энергокомпании для сохранения текущего уровня обязательств перед работниками, несмотря на продолжающуюся рецессию в экономике РФ;

Кстати, представители ВЭП указывали на свою готовность лояльно подойти к возможным изменениям и дополнениям коллективных договоров, а также к заключению соглашений о моратории на индексацию в отдельных энергокомпаниях.

3) Накопить совокупность аргументов, не позволяющих увеличить объем финансовых обязательств в ОТС на возможных переговорах по дополнению ОТС, если ВЭП инициирует их в 2010 году (который является годом проведения очередного Съезда «Всероссийского Электропрофсоюза»).

4) Внести важные дополнения в письма об индексации ММТС, указав сторонам социального партнерства организаций (в первую очередь – стороне работников) на необходимость реализации мероприятий по повышению производительности труда, эффективности деятельности энергокомпаний.



5) Получить дополнительные аргументы во взаимодействии с Правительством, Минэкономразвития России и ФСТ по вопросам адекватного учета в тарифах обоснованных затрат работодателя на персонал. После завершения переговоров мы существенно активизировали такое взаимодействие.

Об основных последствиях переговорах. Каждая из сторон может и должна сделать определенные выводы и наметить ряд дальнейших шагов. В случае со стороны работодателей представляется важным отметить следующие нюансы, разделив их на возможные действия Объединения РаЭл и конкретных работодателей электроэнергетики.

Для Объединения РаЭл целесообразно:

1) Продолжить анализ финансово-экономического состояния работодателей и поиск возможных аргументов для возобновления переговоров по изменению и дополнению ОТС в 2010 году. Мы не исключаем возвращения к этому вопросу после подведения финансовых итогов деятельности энергокомпаний за 2009 год и проведения соответствующих консультаций с работодателями.

2) Рассмотреть вопрос о подготовке методических рекомендаций об оптимизации расходов работодателей на персонал в условиях экономической рецессии – при обсуждении Плана работы Объединения на 2010 год такое предложение будет рассмотрено. Причем речь идет о комплексном документе, содержащем как юридико-технический инструментарий реализации мероприятий для оптимизации, так и рекомендации по проведению экономических расчетов и организационных мероприятий в этой сфере.

3) Активизировать взаимодействие с Минэкономразвития России и ФСТ по учету затрат на персонал в тарифах, привлечь к этому взаимодействию представителей ВЭП. Как было сказано выше, такая работа уже ведется.

4) Активизировать работу по нормативам численности, изучив и реализовав концепцию минимально допустимого набора персонала на оборудовании того или иного типа.

5) В 2010 году уделить особое внимание подготовке позиции работодателей к переговорам по новому Отраслевому соглашению. Надо отметить, что срок действия текущего ОТС истекает в 2011 году, то есть в начале 2011 года нужно начинать новые переговоры, а значит полноценную подготовку к ним провести уже во втором полугодии 2010 года.

По нашему мнению, работодателям электроэнергетики целесообразно:

1) Активизировать взаимодействие с территориальными и первичными профсоюзными организациями по выполнению пунктов ОТС, которые возлагают на Профсоюз обязательства участвовать в мероприятиях по повышению производительности труда и эффективности деятельности энергокомпаний (см. напр. пп. 3.9, 3.10, 4.7.2, 7.3.5, 7.6.5, 7.6.7 ОТС), что еще раз подчеркивалось в письмах об индексации ММТС за II и III квартал 2009 года.



2) Дополнительно оценить экономическую целесообразность мероприятий по оптимизации структуры и численности персонала в 2010 году.

3) Изучить возможность корректировки объема обязательств в коллективных договорах, которые были приняты работодателем сверх норм, заложенных в ОТС.

4) Рассмотреть вопросы корректировки систем оплаты труда (с уменьшением переменной составляющей), оптимизации режимов рабочего времени и времени отдыха в энергокомпаниях (неполное рабочее время, отпуска без сохранения заработной платы, простой).

5) поддержать разработку новых стандартов численности и подключиться к работе по их созданию.

Подводя итоги, необходимо отметить следующее. Кто-то, быть может, посчитает необходимым оценить произошедшее следующей крылатой фразой: «мы проиграли сражение, но не проиграли войну». Я бы с такой оценкой не согласился: мы не ведем боевых действий, у нас нет противника – профсоюзы являются нашими партнерами, и во взаимодействии с ними мы прошли очередной этап в развитии социального партнерства в нашей отрасли.

Каждая сторона отстаивала и отстаивает свои интересы, что приводит к вполне определенным результатам. По итогам летней переговорной кампании каждая из сторон получила необходимую пищу для размышлений, сделала свои выводы, может быть – избавилась от определенных иллюзий. Я думаю, что в перспективе преимущество получит та сторона, которая делает верные выводы, учет возможные ошибки, наметит и реализует необходимые мероприятия.

**Заместитель Генерального директора
Объединения РаЭл
А.В. Замосковный**



4. Презентация к выступлению Замосковского А.В.

**СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАЭЛ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТЬЮ И ДРУГИЕ СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА»**

**Итоги коллективных переговоров
по внесению изменений и дополнений в ОТС
в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы**

**Замосковский Аркадий Викторович
заместитель Генерального директора Объединения РаЭл**

Москва, 27 октября 2009 года

**ИСТОРИЯ ВОПРОСА.
ТОЧКИ НАИБОЛЬШЕЙ НАПРЯЖЕННОСТИ**

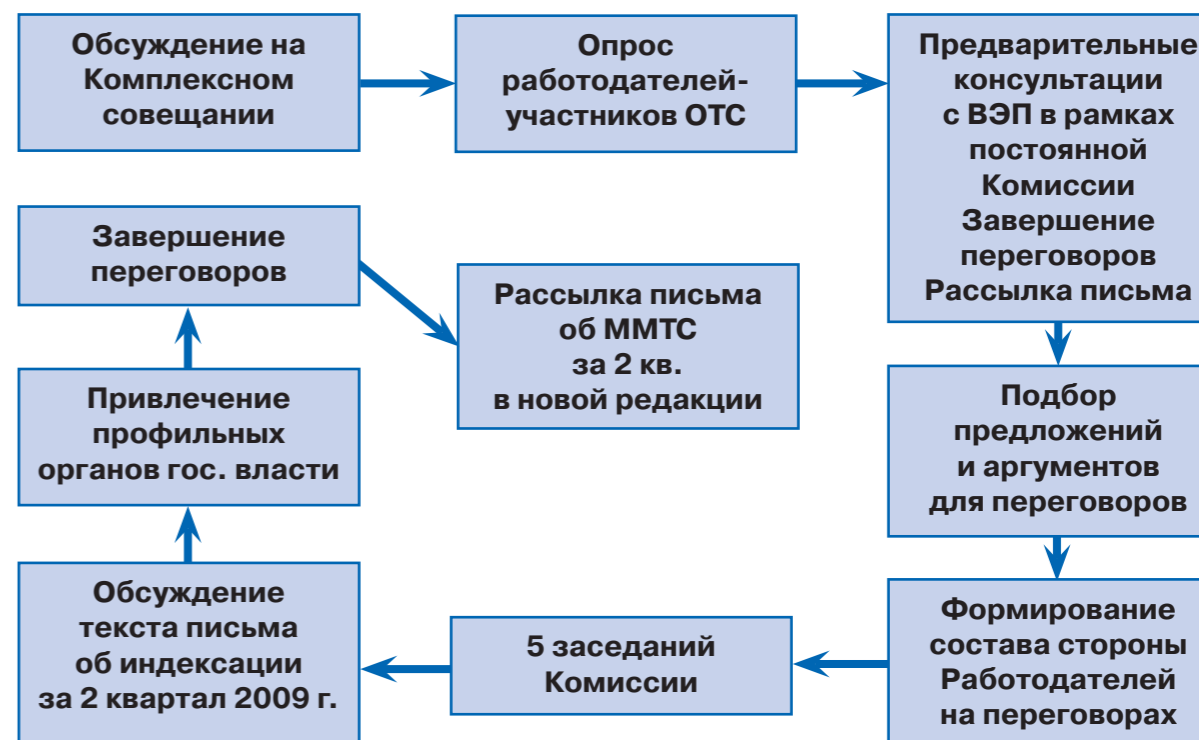
Период	Размер ММТС	Предмет спора	Итог
Осень 2007 – весна 2008	IV кв. 2007 2903	Переговоры по внесению изменений в ОТС. Требования ВЭП: 1) увеличить ММТС до 4690 руб. 2) Последующая индексация на 1,5 ИПЦ в течении 2008 г.	По итогам более чем полугодовых переговоров ММТС и порядок её индексации остались БЕЗ ИЗМЕНЕНИЙ
	I кв. 2008 3021		
Весна–лето 2008	I кв. 2008 3021	Переговоры по ОТС 2009–2011, требования ВЭП по ММТС: – с 01.01.09 года – 4690 руб. , но не менее ПМ трудоспособного населения в РФ, увеличенной на ИПЦ; – с 01.01.10 – не менее 1,5 ПМ трудоспособного населения в РФ, увеличенной на ИПЦ.	ММТС утверждена в размере 3554 р. (превышает ИПЦ за 2008 год менее, чем на 5%) Изменяется ежеквартально на ИПЦ
	II кв. 2008 3166		
Весна–лето 2008	I кв. 2009 2903	Переговоры по внесению изменений в ОТС. Предложение РаЭл скорректировать порядок индексации ММТС (в целях оптимизации расходов работодателей).	Изменения в ОТС не внесены
	II кв. 2009 2903		



СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ОТС ДЛЯ ЭНЕРГОКОМПАНИИ



ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

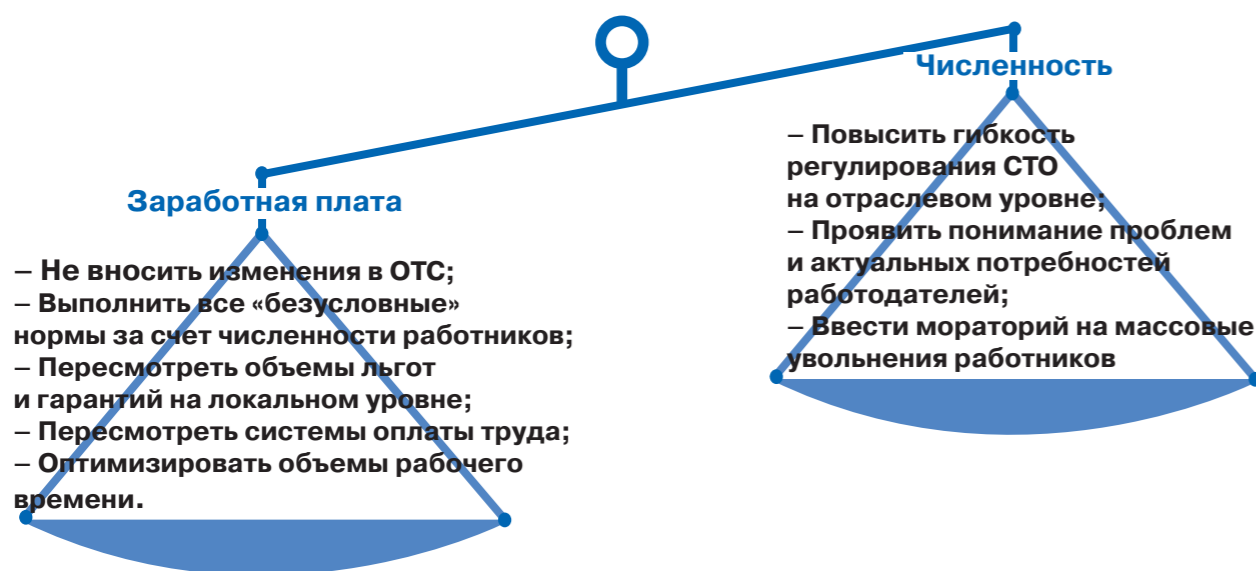


**О ПОЗИЦИЯХ СТОРОН НА ПЕРЕГОВОРАХ****СТОРОНА РАБОТОДАТЕЛЕЙ:**

- 1) Скорректировать положение об индексации ММТС любым из следующих способов:
 - приостановить индексацию на определенный период;
 - сохранить ежеквартальную индексацию на фактический ИПЦ с применением понижающего коэффициента;
 - предоставить право работодателям и первичкам вводить временный мораторий на действие отдельных положений ОТС;
 - предоставить сторонам социального партнерства в организациях заключать соглашения о моратории на индексацию ТС 1 разряда;
 - перейти от ежеквартальной индексации к индексации один раз в год.
- 2) Рассмотреть вопрос о включении в ОТС определенных гарантий сохранения численности в части отказа от массовых увольнений.

ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА:

- категорический отказ от внесения изменений и дополнений в ОТС;
- Заявление о том, что перекарывание финансовых проблем энергокомпаний на плечи работников недопустимо;
- предложение внести изменения в Рекомендации по оплате труда в части перевода оплаты труда высших и ведущих менеджеров в рамки тарифной сетки;
- предложение реализовать мероприятия по привлечению работников к режиму экономии и бережливости на каждом рабочем месте;
- предложение реализовать другие мероприятия, не связанные с заработной платой, льготами и гарантиями работников.

ЧТО ПЕРЕВЕСИЛО НА ПЕРЕГОВОРАХ?**ЧТО УДАЛОСЬ ПО ИТОГАМ ПЕРЕГОВОРОВ?**

- Привлечь внимание Профсоюзной стороны к проблемам финансово-экономического состояния работодателей;
- Повысить оценку усилий энергокомпаний по сохранению текущего уровня обязательств перед работниками в условиях экономической рецессии;
- Получить фактический карт-бланш для заключения дополнительных соглашений на локальном уровне социального партнерства;
- Существенно укрепить позиции работодателей на возможных переговорах по увеличению объема обязательств работодателей в действующем ОТС (в преддверии съезда ВЭП);
- Внести важные дополнения в письма об индексации ММТС;
- Получить дополнительные аргументы во взаимодействии с Правительством РФ, Минэкономразвития и ФСТ. Подключить ресурс ВЭП и его территориальных организаций к взаимодействию с регуляторами.

ЧТО ДАЛЬШЕ?

1. пройден очередной этап в развитии социального партнерства в электроэнергетике.
2. Каждая из сторон получила новый опыт и информацию.
3. Открытый обмен мнениями позволил избавиться от ряда иллюзий и наметить позиции, которые могут быть реализованы на дальнейших переговорах.
4. Преимущества получают те, кто сделает верные выводы, учтет ошибки, наметит и реализует необходимые мероприятия. Наше обсуждение в рамках семинара – важный шаг в этом направлении.

**ПОСЛЕДСТВИЯ ПЕРЕГОВОРОВ****РаЭл:**

- 1) продолжить анализ финансово-экономического состояния работодателей для возможных аргументов по возобновлению коллективных переговоров в 2010 году;
- 2) рассмотреть вопрос о подготовке методических рекомендаций об оптимизации расходов работодателей на персонал в условиях экономической рецессии;
- 3) активизировать взаимодействие с МЭР и ФСТ по учету в тарифах расходов, предусмотренных ОТС;
- 4) активизировать работу с Рострудом, Минздравом, РТК и РСПП по реализации «Антикризисных» рекомендаций РТК;
- 5) активизировать работу по нормативам численности;
- 6) в 2010 году – уделить особое внимание подготовке взвешенной позиции работодателей и ее реализации на переговорах по ОТС в начале 2011 года (большая жесткость для большей гибкости).

ПО ВСЕМ НАПРАВЛЕНИЯМ РАБОТА ВЕДЕТСЯ!

Работодатели:

- 1) активизировать взаимодействие с профсоюзом по выполнению пп. 3.2, 3.9, 3.10 ОТС (согласно письмам об индексации ММТС за 2 и 3 кв. 2009 г.);
- 2) проанализировать целесообразность мероприятий по оптимизации численности;
- 3) учесть возможность заключения соглашений с профсоюзами на местах с последующими требованиями к сторонам социального партнерства на отраслевом уровне;
- 4) рассмотреть вопросы:
 - корректировки систем оплаты труда (уменьшение переменной составляющей);
 - оптимизации режимов рабочего времени и времени отдыха в энергокомпаниях (неполное рабочее время, отпуска без сохранения заработной платы, простои);
- 5) поддержать разработку новых стандартов численности и подключиться к работе по их созданию.

5. Справка о содержании коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы¹.

Подготовка к коллективным переговорам.

Предложение о начале коллективных переговоров вместе с персональным составом представителей стороны Работодателей в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС² направлено Объединением РаЭл в Общественное объединение – «Всероссийский электропрофсоюз» (ВЭП) 03.06.2009 г.

Ответ Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» о готовности вступить в коллективные переговоры поступил в Объединение РаЭл 11.06.2009 г. 11.06.2009 г. в ВЭП направлено предложение Объединения РаЭл утвердить 11.06.2009 г. в качестве даты начала коллективных переговоров, первое заседание Комиссии провести 15.06.2009 г. Получен отказ по формальным причинам. Первое заседание Комиссии состоялось лишь 30.06.2009 г.

Предпосылки коллективных переговоров.

Падение спроса на электрическую и тепловую энергию, рост неплатежей потребителей, предельный 5-ти процентный уровень роста тарифов на электроэнергию в 2010 году, фактически не покрывающий возрастающие расходы энергокомпаний, резкое увеличение финансовой нагрузки на работодателей в связи с реформой с 01.01.2010 года единого социального налога – вызовы, которые не позволяют работодателям электроэнергетики в ближайшей перспективе поддерживать уровень социально-трудовых льгот и компенсаций работникам, который был установлен при заключении ОТС в первое, докризисное, полугодие 2008 года.

Наличие в отрасли энергокомпаний с существенно отличающимися финансовыми возможностями предполагает необходимость повышения гибкости регулятивных норм отраслевого уровня. Отсутствие в ОТС механизма рациональной корректировки взаимных обязательств социальных партнеров, избыточная, особенно в условиях кризиса, жесткость отдельных императивных положений может вынудить работодателей отрасли реализовывать в ближайшей перспективе на локальном уровне социального партнерства экстренные меры по оптимизации текущих затрат, обусловленных наличием социально-трудовых отношений.

Задача стороны Работодателей на коллективных переговорах.

Уменьшить негативное влияние кризисных явлений на производственную деятельность энергокомпаний, принять на отраслевом уровне социаль-

¹ Далее – ОТС.

² Далее – Комиссия.



ного партнерства взаимовыгодное решение о перечне превентивных мер по оптимизации расходов работодателей, в т.ч. расходов, связанных с социально-трудовыми отношениями. Внести в ОТС соответствующие коррективы.

Деятельность Комиссии.

Всего состоялось пять заседаний Комиссии.

1-е заседание Комиссии (30.06.09). Стороны обсудили доводы стороны Работодателей о необходимости принятия на отраслевом уровне превентивных мер, направленных на оптимизацию финансовых обязательств работодателей, зафиксированных в ОТС. В качестве обоснования своих предложений сторона Работодателей приводила данные о падении производства электрической и тепловой энергии, снижении показателей прибыльности энергокомпаний. Одним из возможных вариантов корректировки ОТС сторона Работодателей предложила рассмотреть возможность изменения пункта ОТС о ежеквартальной индексации Минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в организациях (ММТС), на фактический индекс потребительских цен.

Профсоюзная сторона заявила, что трудности организаций отрасли могут быть разрешены непосредственно в организациях, посредством инструментов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, принятия иных решений на локальном уровне. Также профсоюзная сторона предложила рассмотреть возможность временной приостановки исполнения на локальном уровне отдельных обязательств, обусловленных нормами ОТС (при неизменном содержании действующей редакции ОТС).

2-е заседание Комиссии (03.07.09). Сторона Работодателей привела дополнительные доводы в поддержку своей позиции, в т.ч. данные о росте неплатежей за поставленную электрическую и тепловую энергию.

Профсоюзная сторона предложила завершить коллективные переговоры без внесения изменений и дополнений в ОТС. В дальнейшем рассмотреть возможность оптимизации расходов работодателей без внесения изменений в ОТС.

3-е заседание Комиссии (09.07.09). Сторона Работодателей, продолжив поиск взаимоприемлемого решения, внесла на рассмотрение Комиссии следующие предложения по внесению изменений и дополнений в ОТС:

- приостановить индексацию ММТС на определенный период, длительность которого определить в ходе коллективных переговоров;
- перейти от ежеквартальной периодичности индексации ММТС к индексации ММТС один раз в год (на фактический индекс потребительских цен);
- сохранить ежеквартальную индексацию ММТС на фактический индекс потребительских цен в Российской Федерации с применением понижающего коэффициента.



4-е заседание Комиссии (15.07.09). Предложение стороны Работодателей дополнить раздел «Основные положения» ОТС следующей нормой:

«В случае временной невозможности выполнения Организацией отдельных положений настоящего Соглашения стороны социального партнерства Организации могут вступить в переговоры о временной приостановке действия данных положений и в случае достижения договоренности – заключить соответствующее соглашение в сфере социального партнерства с обязательным уведомлением Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике РФ.».

5-е заседание Комиссии (24.07.09). Предложение стороны Работодателей: в целях предоставления сторонам социального партнерства организаций электроэнергетики правовых оснований по реализации Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений дополнить раздел 3 ОТС положением о возможности сторон социального партнерства энергокомпаний приостановить действие нормы ОТС об обязательной индексации ММТС.

Профсоюзная сторона высказала свою позицию о возможности реализации в электроэнергетике антикризисных мер, зафиксированных в Рекомендациях РТК, отметив, что данные Рекомендации способствуют согласованию социальными партнерами комплекса антикризисных мер, но предназначены для использования на уровне конкретной организации и не требуют принятия каких-либо решений на отраслевом уровне социального партнерства. Профсоюзная сторона повторно заявила о неприемлемости для неё любых предложений по внесению изменений в ОТС и предложила завершить коллективные переговоры.

Завершение коллективных переговоров.

Коллективные переговоры, в соответствии с Итоговым решением Комиссии, завершены 24.07.2009 г. без внесения изменений и дополнений в ОТС.



Содержание

I. Обзор практики деятельности работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений № 6

Вступительная часть	5
Глава I. Информация о выполнении работодателями электроэнергетики ключевых положений Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы в I полугодии 2009 года	9
Глава II. Практика добровольного медицинского страхования персонала организаций	25
Глава III. Практика повышения эффективности деятельности организаций, производительности труда работников	35
Глава IV. Учет в тарифах на электрическую и тепловую энергию обязательств работодателя, зафиксированных в ОТС, КД, иных нормативных правовых актах	47
Заключение. Перспективы проведения последующих Обзоров	55
Перечень Участников Обзора	58

II. Информация об итогах проведения коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС в электроэнергетике на 2009–2011 годы

1. О проблемах адаптации уровня обязательств сторон социального партнерства в электроэнергетике РФ в условиях преодоления последствий мирового финансового кризиса (выступление на совещании представителей членов Объединения РаЭл 27.10.2009г. Генерального директора Объединения РаЭл Куликова О.В.)	65
2. Презентация к выступлению <i>Куликова О.В.</i>	70

3. Об итогах коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы (выступление на совещании представителей членов Объединения РаЭл 27.10.2009г. заместителя Генерального директора Объединения РаЭл Замосковского А.В.)	76
4. Презентация к выступлению <i>Замосковского А.В.</i>	82
5. Справка о содержании коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы	87

© Объединение РаЭл, 2009
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1
Тел./факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08
E-mail: info@orael.ru
Web: www.orael.ru

Изготовлено: ООО «Информбюро»
Подписано в печать: 08.12.09 г.
Тираж: 300 экз.