

**ОБЗОР**  
**практики коллективно-договорного**  
**регулирования социально-трудовых**  
**отношений в организациях**  
**электроэнергетики**  
(по состоянию на первое полугодие 2007 года)

## ВВЕДЕНИЕ

В рамках реализации уставных целей Объединение РаЭл регулярно осуществляет сбор, анализ и обобщению информации о потребностях работодателей отрасли в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Данная деятельность, в том числе, направлена на реализацию миссии, целей и задач, определенных в Стратегии работодателей по развитию социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации.

Объединение РаЭл уверено, что данная деятельность на практике способствует решению следующих задач:

- установлению и формализации общих интересов работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений, посредством их унификации;
- созданию системы мониторинга и реальной оценки эффективности регулирования системы социально-трудовых отношений;
- совершенствованию трудовых отношений как инструмента реального повышения эффективности деятельности организаций отрасли и производительности труда;
- выработке критериев эффективности системы социально-трудовых отношений в организациях отрасли для анализа и оценки состояния социального партнерства в отрасли.

Реализация перечисленных задач возможна только при создании системы постоянного и эффективного взаимодействия работодателей отрасли, обеспечивающей возможность защиты их интересов при выстраивании отношений с работниками, их представителями, органами государственной власти.

Формируемая Объединением РаЭл система обмена информацией между работодателями, в том числе, в сфере коллективно-договорного регулирования, способствует выработке консолидированной позиции работодателей электроэнергетики по ключевым вопросам социально-экономического характера.

Кроме того, получаемая работодателями информация может быть востребована ими как точный инструмент определения эффективности используемых подходов в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в частности, в сравнении с практикой других организаций отрасли. Часть полученной информации работодатель может довести и до сведения работников (их полномочных представителей), что поможет адекватно оценить усилия и затраты работодателей в социально-трудовой сфере, лучше понять, какими ценностями руководствуются в своей деятельности работодатели электроэнергетики и в перспективе – сблизить позиции социальных партнеров в конкретной организации.

Поступательное развитие социального партнерства в электроэнергетической отрасли в значительной степени обусловлено как требованиями развивающегося трудового законодательства, так и высокой

технологической дисциплиной, обусловленной особой социальной значимостью отрасли для экономики.

Следует отметить, что организации электроэнергетики имеют многолетний опыт успешного выстраивания отношений с работниками в рамках социального партнерства, который привел к прозрачности трудовых отношений, сформировал в отрасли особые стандарты и традиции отношений работодателей и работников. Сложившейся практикой стало распространение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и связанных с трудом экономических отношений в энергокомпаниях. Определить степень такого развития помогает всестороннее изучение отношений в сфере социального партнерства на локальном уровне.

В связи со значительными изменениями, произошедшими в последнее время как в законодательстве Российской Федерации, так и в структуре отрасли электроэнергетики, для конкретных работодателей немаловажно иметь объективную информацию, учитывающую различные качественные показатели состояния социально-трудовых отношений в отрасли. Обладание такой информацией позволит работодателю определить динамику будущего развития социально-трудовых отношений в организации и принимать взвешенные решения в рамках выстраивания взаимоотношений с работниками, например посредством коллективно-договорного регулирования.

Настоящий Обзор практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики (по состоянию на первое полугодие 2007 года)<sup>1</sup> подготовлен сотрудниками Объединения РаЭл в целях выявления и обобщения существующих в электроэнергетической отрасли тенденций, особенностей урегулирования сторонами социального партнерства локального уровня социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

В рамках Обзора аккумулируются статистические и аналитические материалы, подготовленные по результатам анкетирования 81 организации – члена Объединения РаЭл (полный перечень организаций, принявших участие в формировании Обзора, представлен в заключении).

Кроме того, большинство организаций, участвовавших в анкетировании, представили в Объединение РаЭл копии действующих в данных организациях коллективных договоров, содержание которых также послужило значительным источником информации для формирования Обзора.

Содержание Обзора состоит из различных частей, каждая из которых представляет собой обособленный комплекс трудовых отношений, являющихся специфической частью системы социально-трудовых отношений и регулирующих отдельный вид отношений в сфере социального партнерства.

В рамках Обзора для ознакомления представлены различные вопросы, отражающие практику коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, такие как: рабочее время и время отдыха; оплата труда и

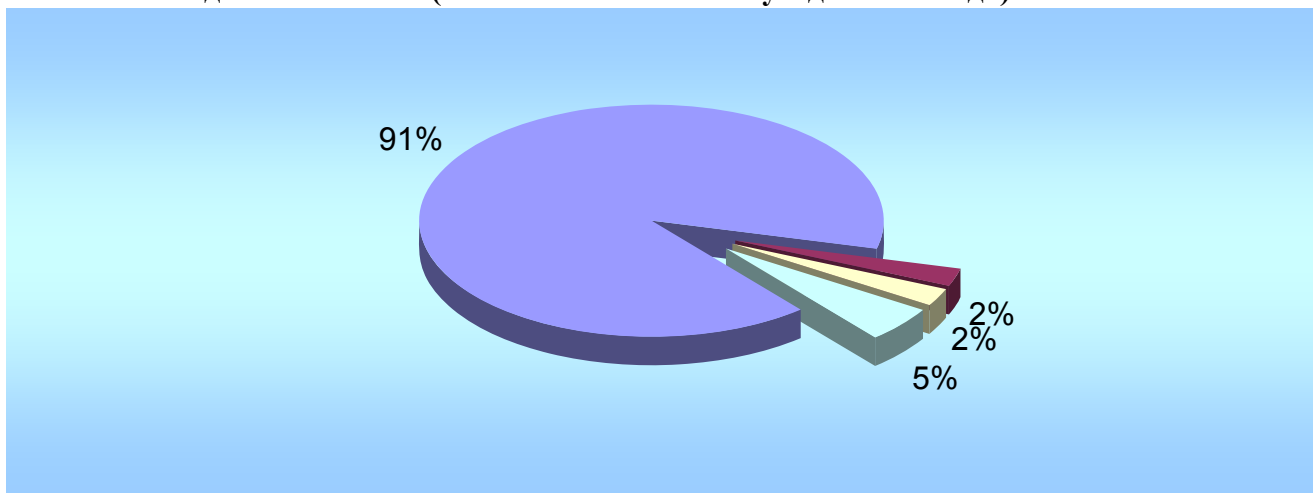
---

<sup>1</sup> Далее – Обзор.

преференции работникам; занятость; права и обязанности сторон социального партнерства и т.п.

При этом ряд вопросов, также непосредственно связанных с коллективно-договорным регулированием (вопросы охраны труда; вопросы льгот, гарантий и компенсаций и т.д.), умышленно не продублирован разработчиками в настоящем Обзоре, поскольку более подробно данные вопросы представлены в иных тематических материалах, подготовленных Объединением РаЭл, в частности, аналитическом докладе: «Охрана труда в энергетике России: обеспечение безопасных условий и охраны труда, сохранение и укрепление здоровья работников – инвестиции в человеческий капитал»; периодических обзорах практики деятельности работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений; отчетах о выполнении условий отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике Российской Федерации.

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1. Информация о заключенных коллективных договорах в организациях – членах Объединения РаЭл<sup>2</sup> (по состоянию на I полугодие 2007 года).

В подавляющем большинстве Организаций (91%) коллективный договор заключен и действует в настоящее время.

В 2% Организаций коллективный договор не заключен.

В 2% Организаций ведутся коллективные переговоры по заключению коллективного договора.

В 5% Организаций коллективные договоры заключены в обособленных структурных подразделениях.

Ст. 40  
ТК РФ

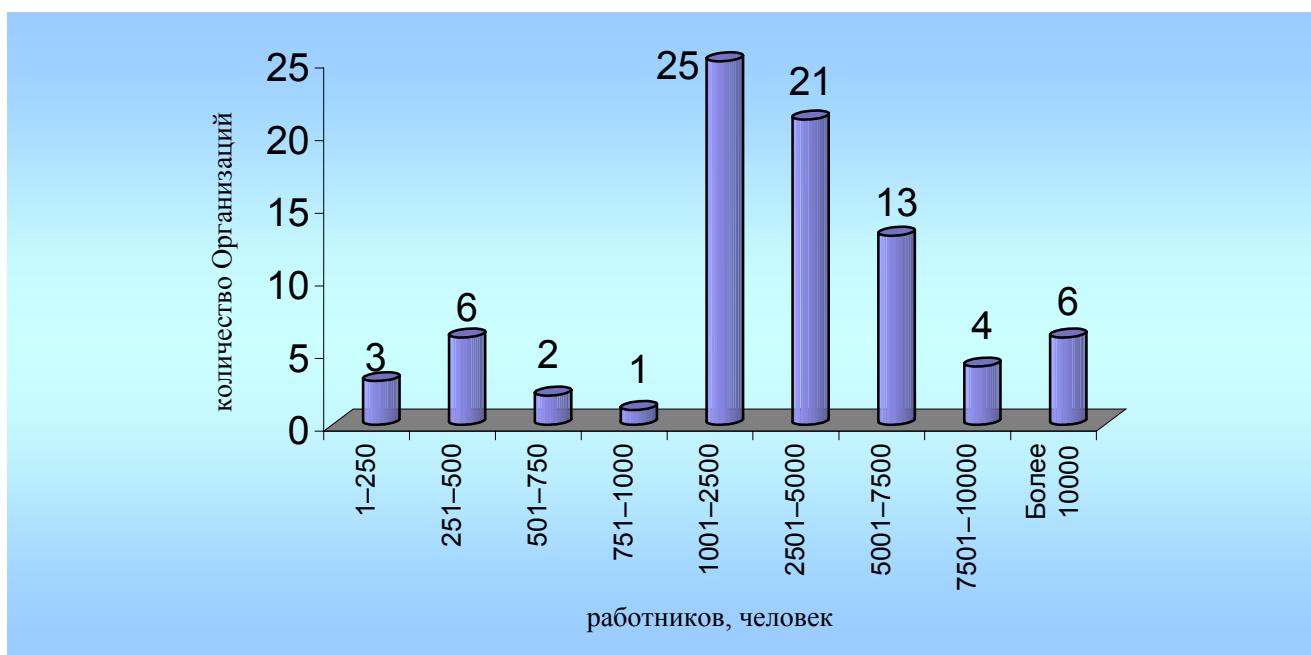
*Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.*

Ст. 255  
НК РФ

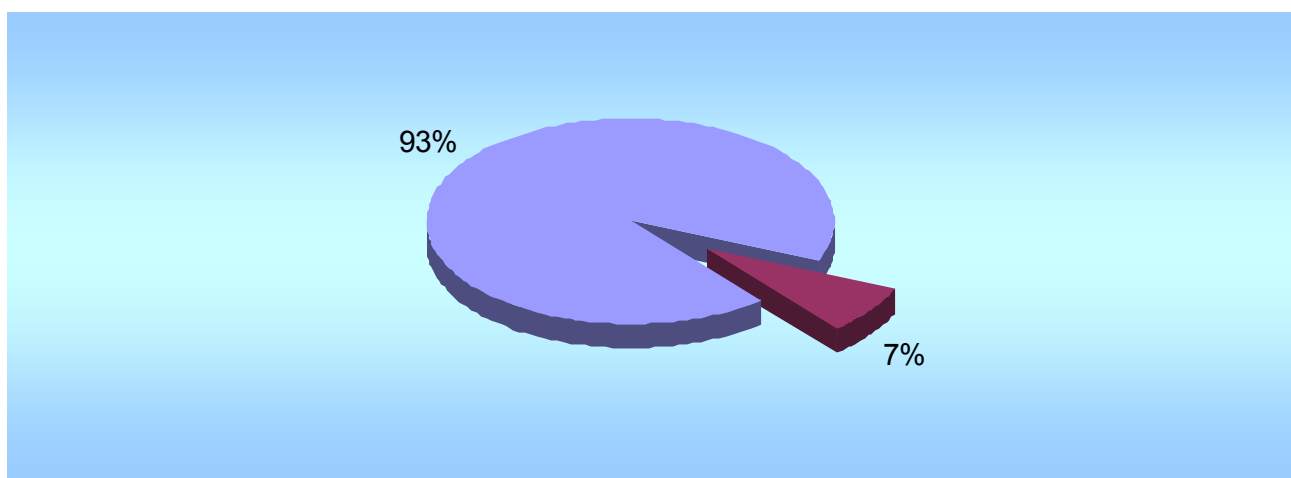
*В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами.*

<sup>2</sup> Далее – Организации.

## 2. Численность работников Организаций в настоящее время.



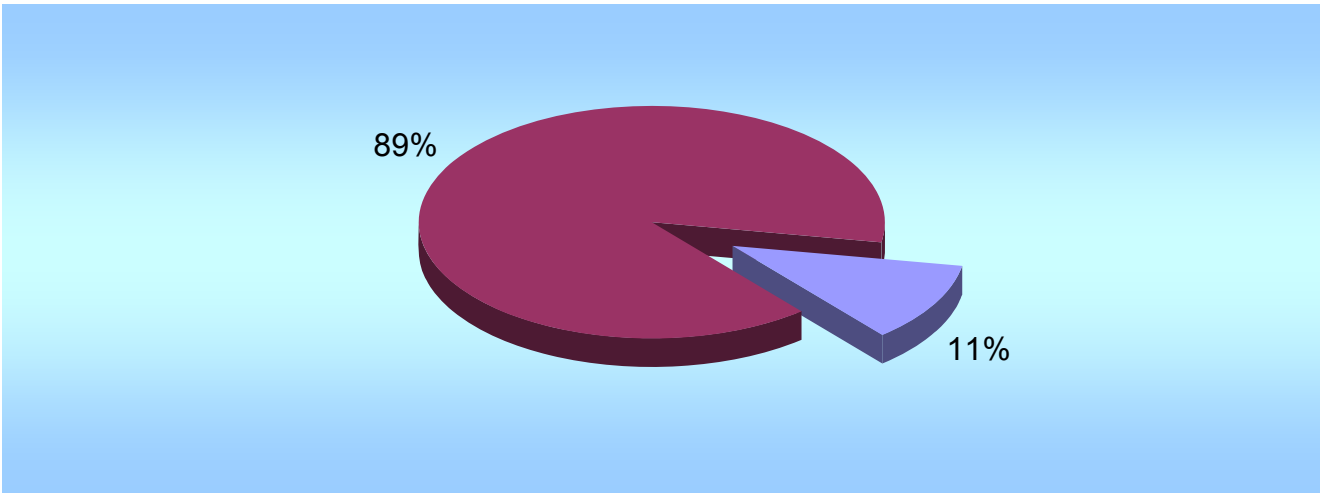
## 3. Практика использования в Организациях типовых документов, подготовленных (утвержденных) ОАО РАО «ЕЭС России», Объединением РаЭл, при разработке документов в социально-трудовой сфере.



Практически все Организации (93%) используют указанные типовые документы. Это свидетельствует о проведении согласованной политики работодателей отрасли в сфере оплаты труда, занятости, охраны труда, дополнительного пенсионного обеспечения работников, другим вопросам социально-экономического характера и регулирования трудовых отношений.

7 % Организаций типовые документы не используют.

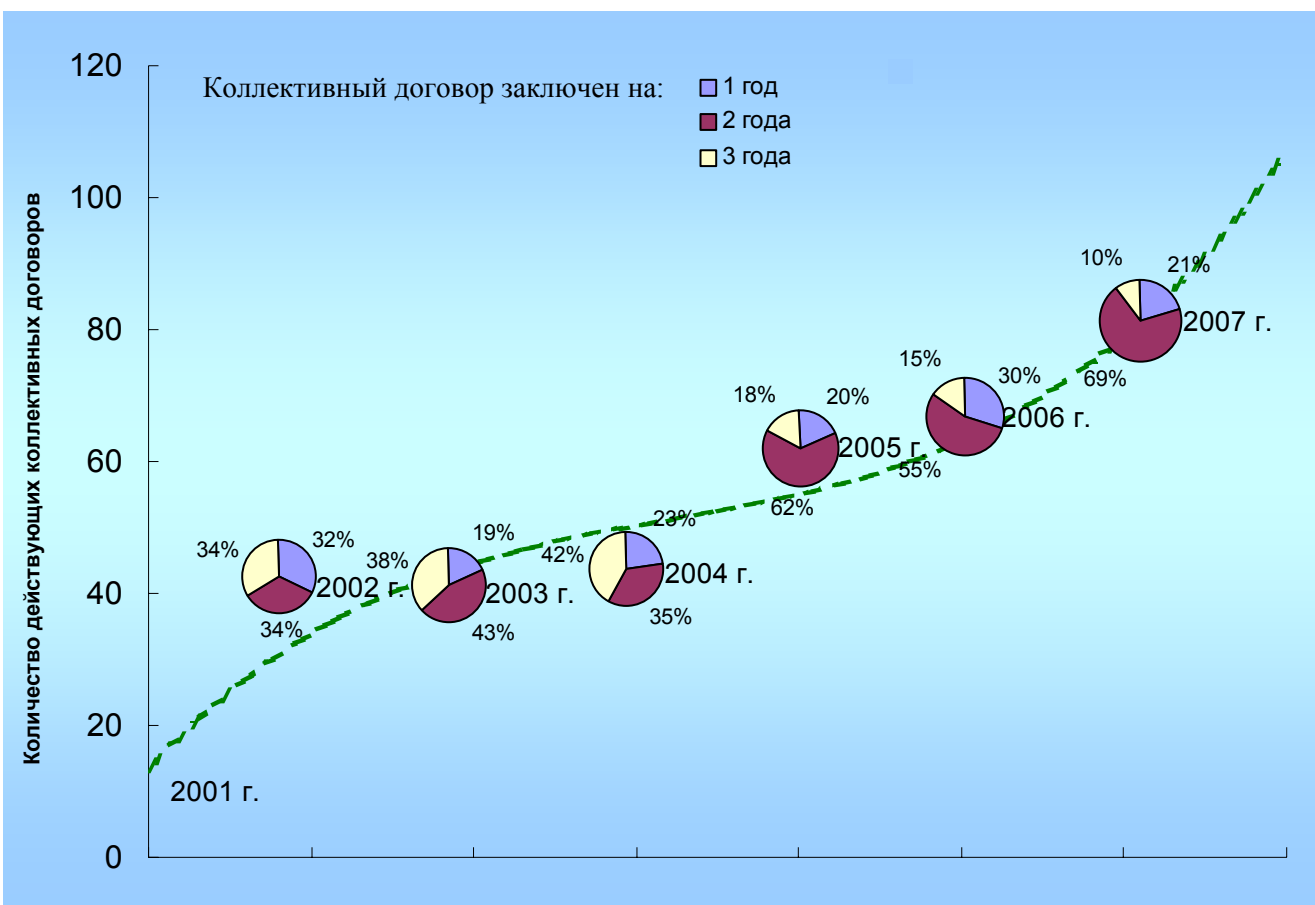
**4. Практика направления Организациями проектов документов в сфере социального партнерства в Объединение РаЭл для экспертизы.**



11% Организаций направляли документы в сфере социального партнерства в Объединение РаЭл для проведения экспертизы, при этом эти Организации положительно оценивают качество полученных от специалистов Объединения РаЭл заключений и рекомендаций, а также отмечают их полезность для работодателя.

89% Организаций не направляли в Объединение РаЭл подобные документы для проведения экспертизы.

**5. Динамика действия коллективных договоров во времени (начиная с 1 января 2002 года).**



Приведенная выше диаграмма показывает динамику заключения коллективных договоров в Организациях в период с 2002 года по 2007 год, а также динамику изменения периодов действия коллективных договоров.

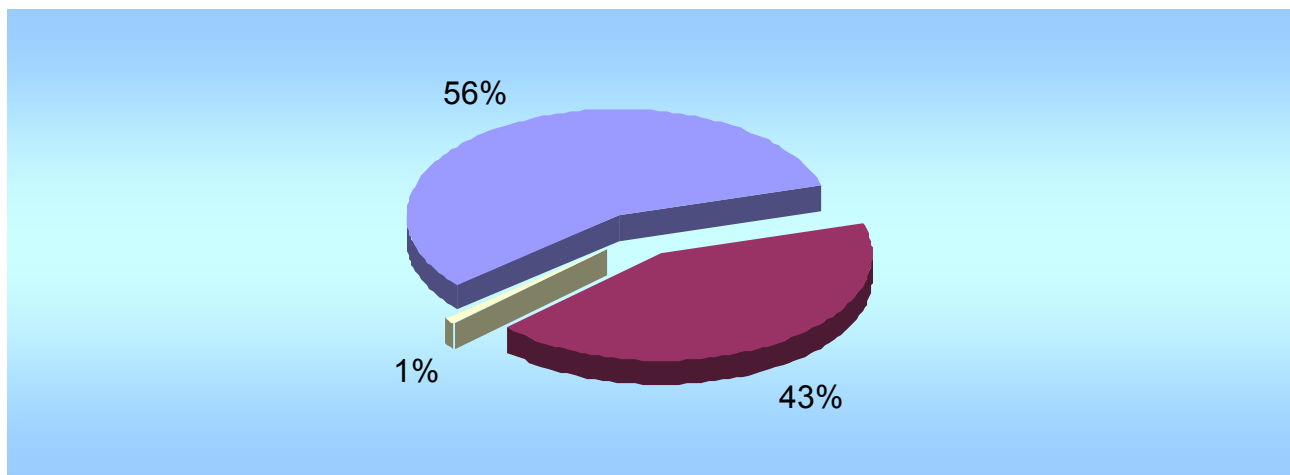
Так, например, в 2002 году соотношение коллективных договоров по сроку действия (1, 2 или 3 года) в Организациях фактически было равным и данная тенденция сохранялась вплоть до 2005 года. В 2005 году происходит резкое сокращение коллективных договоров, заключенных на 1 и 3 года, и увеличивается количество коллективных договоров с двухлетним сроком действия. Следует отметить, что логика, заложенная в нормы трудового права законодателем, исходит из необходимости выстраивания четкой взаимосвязанной системы социального партнерства (законодательство Российской Федерации – соглашение – коллективный договор). Заключенные Объединением РаЭл и ВЭП Отраслевые тарифные соглашения в электроэнергетике на 2005-2006 годы, а также на 2007-2008 годы, по-видимому, способствовали определению сторонами социального партнерства локального уровня двухлетнего срока действия коллективных договоров.

#### **6. Информация о деятельности в Организациях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений<sup>3</sup>.**

В 56% Организаций действуют Комиссии, при этом в ряде Организаций Комиссии наделены функциями по подготовке инициативного проекта коллективного договора, а также контролю за исполнением в Организации коллективного договора.

В 1% Организаций Комиссии не действуют, но действовали ранее.

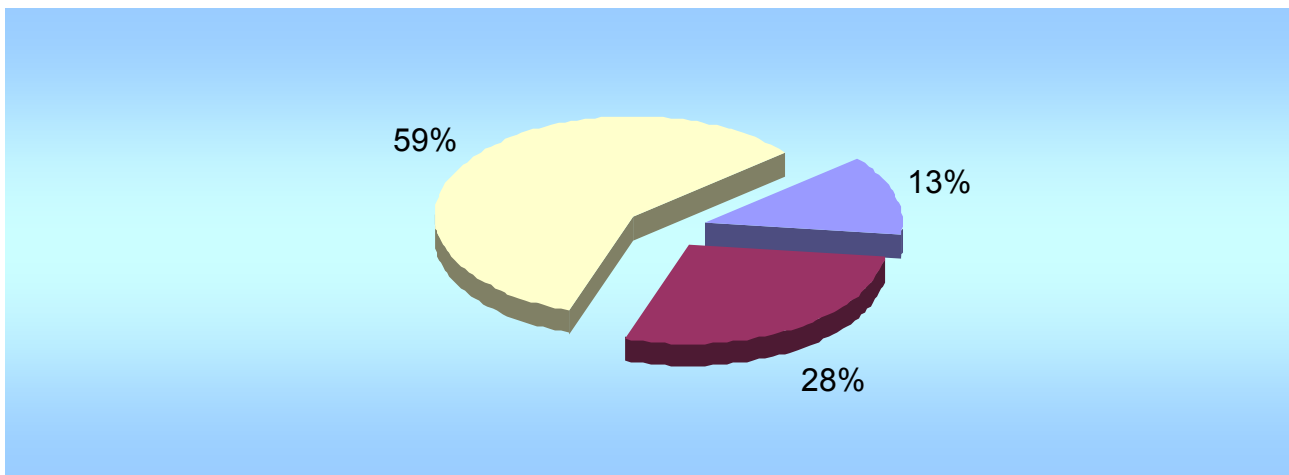
В 43% Организаций Комиссии не действует и ранее не создавались.



Важно отметить, что в большинстве Организаций (59%), в которых действует Комиссия, инициатива по созданию Комиссии исходила от обеих сторон социального партнерства локального уровня, что свидетельствует об осознании важности наличия в Организациях данного института, позволяющего (с учетом интересов всех заинтересованных сторон) решать различные вопросы регулирования трудовых отношений.

<sup>3</sup> Далее – Комиссия.





В 13% Организаций Комиссия создана по инициативе работников (представительного органа работников).

В 28% Организаций Комиссия создана по инициативе работодателя.

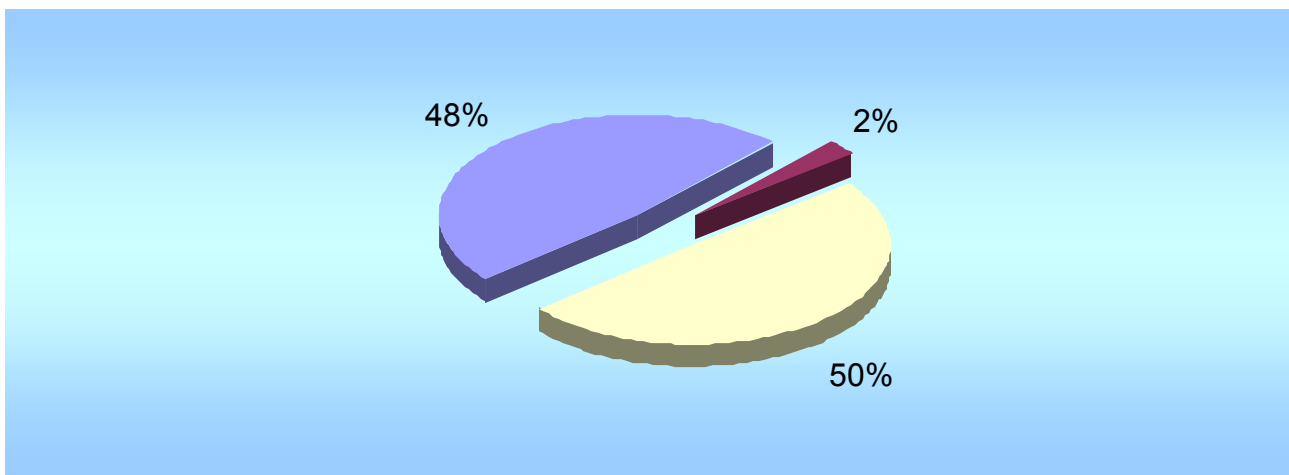
<p>Решение Объединения РаЭл и ВЭП об образовании Комиссии по вопросам регулирувания социально- трудовых отношений в электроэнергетике от 1 февраля 2006 года</p>	<p><i>В целях развития социального партнерства в отрасли электроэнергетики на федеральном отраслевом уровне совместным решением Объединения РаЭл и Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» образована Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.</i></p> <p><i>В качестве основных целей данной Комиссии определены:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1) Развитие социального партнерства в организациях электроэнергетики, совершенствование существующих и формирование новых социального партнерства.</i></li> <li><i>2) Содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в организациях отрасли.</i></li> <li><i>3) Содействие поступательному, последовательному развитию энергокомпаний.</i></li> </ol> <p><i>Кроме того, необходимо отметить, что в соответствии с п.9.3 ОТС изменения и дополнения в ОТС вносятся с учетом предварительного обсуждения данной Комиссией.</i></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **7. Информация о деятельности в Организациях комиссий по трудовым спорам.**

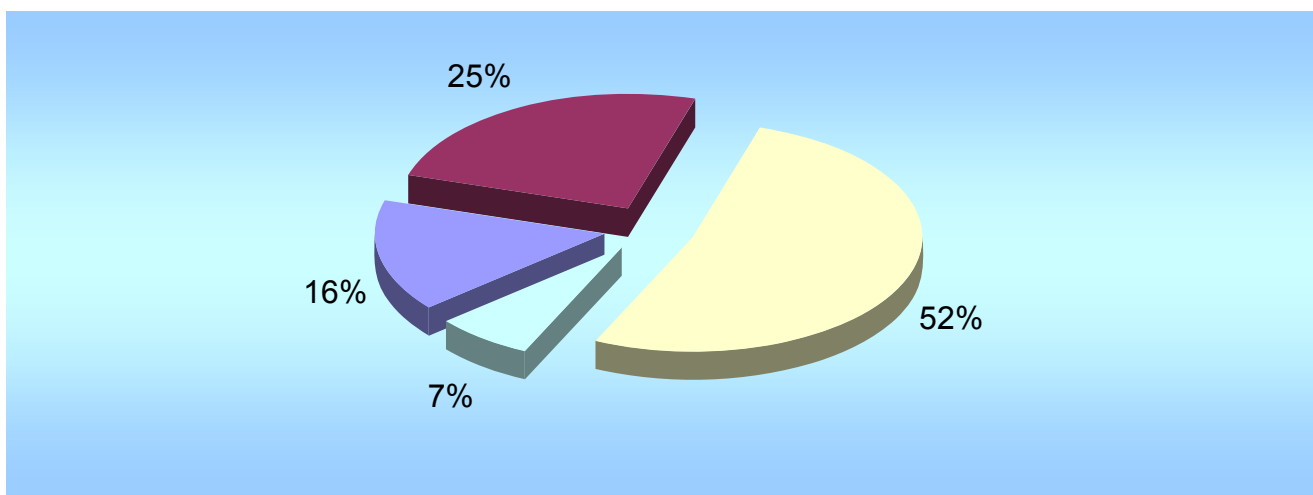
В 48% Организаций действует комиссия по трудовым спорам.

В 2% Организаций комиссия по трудовым спорам ранее действовала, но по тем или иным причинам прекратила свое существование (причины могут быть различны, в частности, отсутствие обращений работников, совместное решение спорных вопросов представителями работников и работодателя и т.д).

В 50% Организаций комиссия по трудовым спорам не действует и не создавалась.



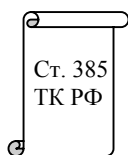
Большинство Организаций (52%), в которых действует комиссия по трудовым спорам, сообщили, что данные комиссии были образованы вследствие совместной инициативы сторон социального партнерства локального уровня.



В 16% Организаций комиссия по трудовым спорам образована по инициативе работников (представительного органа работников).

В 25% Организаций комиссия по трудовым спорам создана по инициативе работодателя.

7% Организаций указали иной вариант ответа (в частности, комиссии по трудовым спорам созданы в обособленных структурных подразделениях Организации).



Ст. 385  
ТК РФ

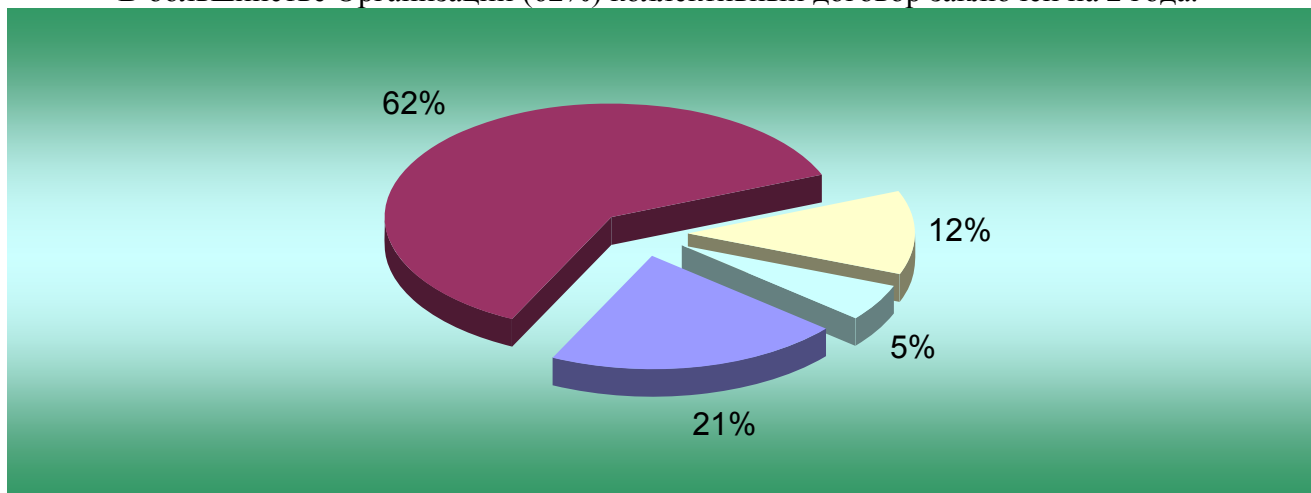
*Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.*

## ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ<sup>4</sup>.

### РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ.

#### 1.1. Информация о сроках действия коллективных договоров.

В большинстве Организаций (62%) коллективный договор заключен на 2 года.



В 21% Организаций коллективный договор заключен на 1 год.

В 12% Организаций коллективный договор заключен на 3 года.

В 5% Организаций период действия коллективного договора четко не определен, поскольку поставлен в зависимость от срока заключения коллективного договора последующего периода.

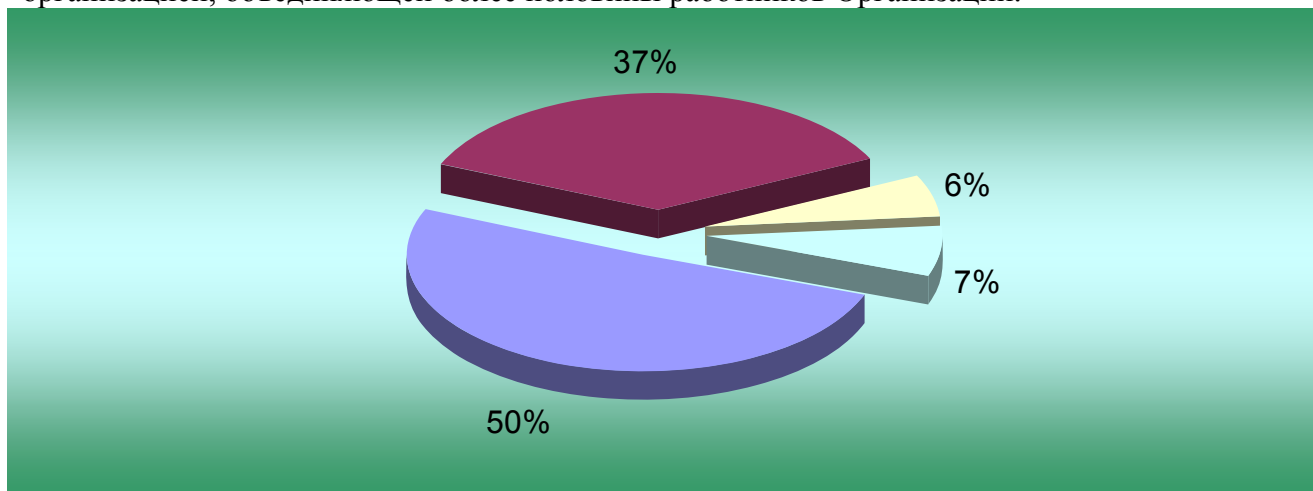
Статьи 40,  
43 ТК РФ

*Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, при этом коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Если в договоре не указана дата вступления его в действие, считается, что она начинается со следующего дня после подписания договора сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.*

<sup>4</sup> Информация, представленная в «Особенной части» настоящего Обзора, подготовлена на основе данных, представленных Организациями, в которых в настоящее время: а) заключен коллективный договор; б) ведутся коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора (исходя из содержания уже согласованных в ходе коллективных переговоров положений проекта коллективного договора, а также позиций, которые работодатель планирует реализовать в ходе переговоров). То есть данные Организаций, в которых отсутствует коллективный договор, в Особенную часть не вошли.

## 1.2. Практика представительства интересов работников Организаций в ходе коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора.

В 50% Организаций коллективный договор заключен с первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников Организации.



В 37% Организаций интересы работников в ходе коллективных переговоров представлялись единым представительным органом, созданным двумя и более первичными профсоюзными организациями, объединяющими в совокупности более половины работников Организации.

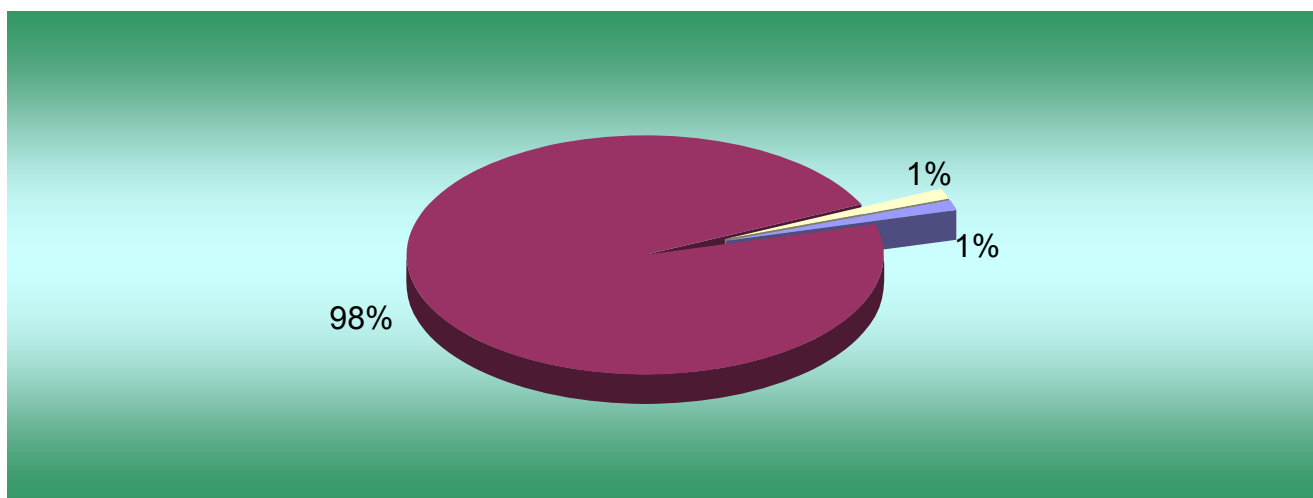
В 6% Организаций коллективный договор заключен с первичной профсоюзной организацией, определенной общим собранием (конференцией) работников (в случае, если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников Организации).

В 7% Организаций интересы работников в ходе коллективных переговоров представлялись иным представителем (представительным органом), избранным работниками.

Статьи 29,  
36 ТК РФ

*Наделенные соответствующими полномочиями представители работников непосредственно участвуют в подготовке и заключении коллективного договора в ходе коллективных переговоров. Инициатива проведения таких переговоров может исходить как от представителей работников, так и работодателя.*

При этом большинство (98%) профсоюзных организаций (представительных органов), представляющих интересы работников на коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора, относятся к Общественному объединению – «Всероссийский Электропрофсоюз».

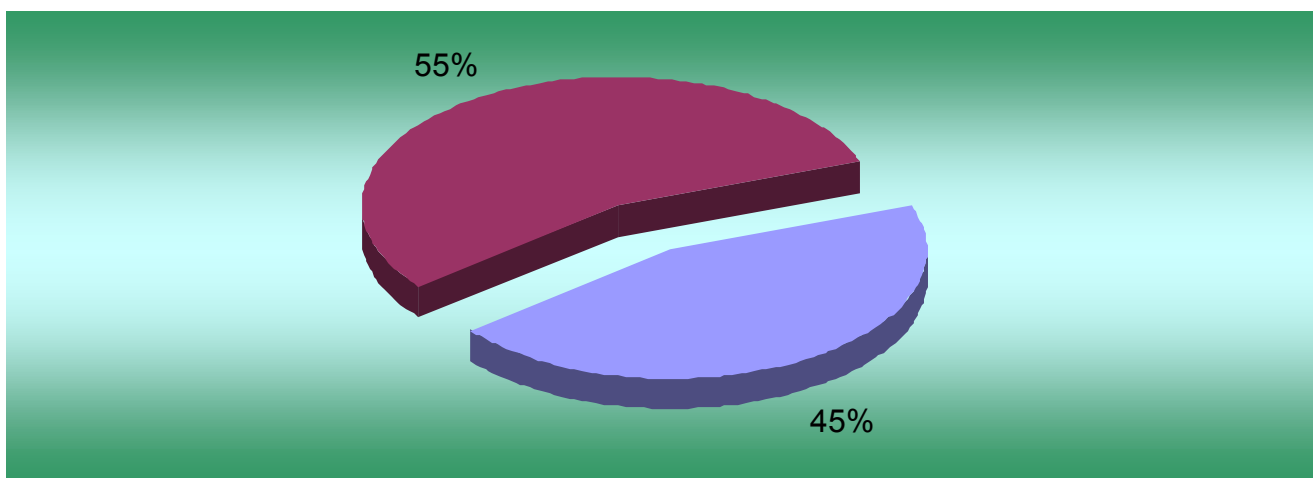


1% профсоюзных организаций (представительных органов) представляют иные общественные объединения.

В 1% Организаций интересы работников на коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора совместно представляли профсоюзные организации (представительные органы), относящиеся к Общественному объединению – «Всероссийский Электропрофсоюз» и иным общественным объединениям.

### **1.3. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций какого-либо порядка и условий передачи полномочий профсоюзу работниками, не являющимися членами профсоюза, для представления их интересов на коллективных переговорах.**

45% коллективных договоров Организаций предусматривают порядок и условия передачи полномочий профсоюзу работниками, не являющимися членами профсоюза, для представления их интересов на коллективных переговорах. Как правило, данный порядок и условия заключаются в подаче соответствующего заявления в профсоюз и перечислении на расчетный счет профсоюза 1% месячной заработной платы работника – нечлена профсоюза.

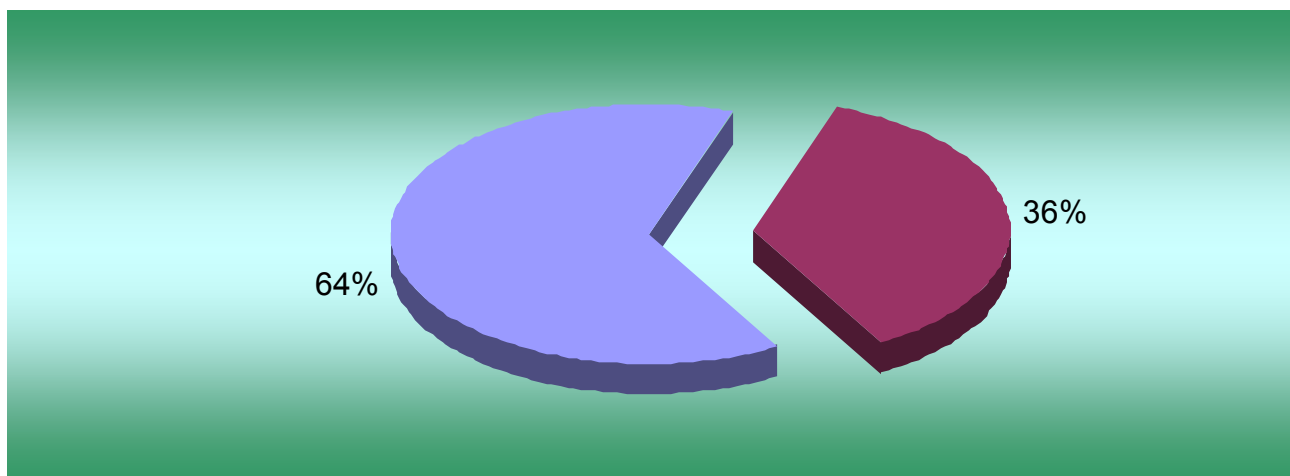


В 55% коллективных договоров Организаций не предусмотрены какие-либо порядок и условия передачи полномочий профсоюзу на представление интересов работников – нечленов профсоюза в ходе коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора.

Ст. 30  
ТК РФ

*Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.*

**1.4. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предусматривающих возможность принятия локальных нормативных актов или совершения каких-либо юридически значимых действий по согласованию с представительным органом работников.**



Коллективные договоры 64% Организаций содержат положения, предусматривающие возможность принятия локальных нормативных актов либо совершения каких-либо юридически значимых действий по согласованию с представительным органом работников. При этом конкретного порядка осуществления процедуры согласования, данные коллективные договоры не предусматривают.

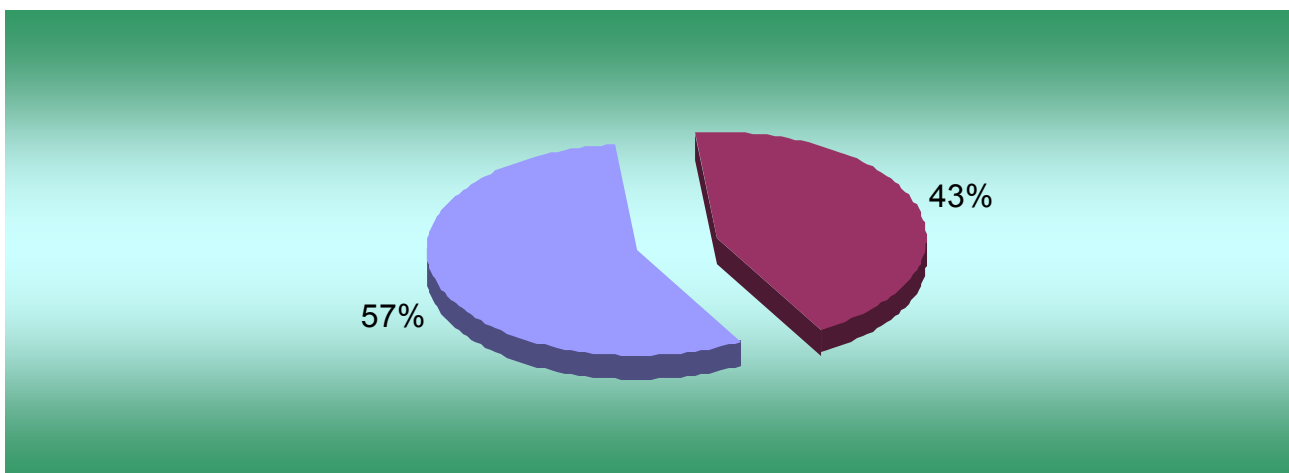
В коллективных договорах 36% Организаций процедура согласования не предусмотрена.

Статьи 8,  
372 ТК РФ

*Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, однако Трудовой кодекс Российской Федерации описывает исключительно процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).*

*В связи с этим, при включении в коллективный договор положений о согласовании локальных нормативных актов с представительным органом работников, по-видимому, должен предусматриваться и порядок реализации данной процедуры.*

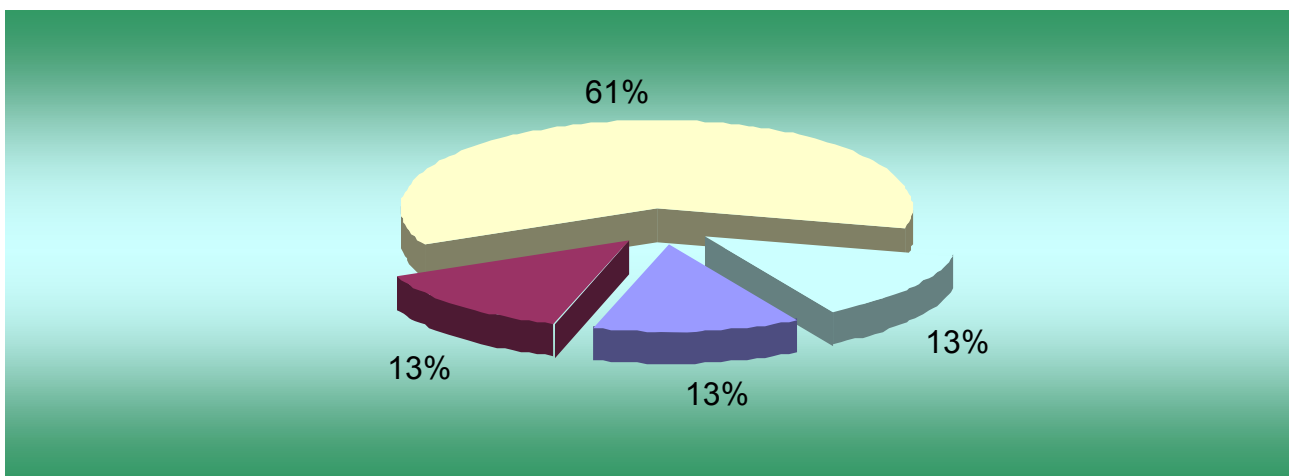
**1.5. Сведения о проявленной инициативе по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.**



В 57% Организаций представители работников воспользовались своим правом и проявили инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.

В 43% Организаций инициатива по проведению таких переговоров исходила от представителей работодателя.

**1.6. Данные о продолжительности коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.**



Большинство (61%) опрошенных Организаций сообщили, что коллективные переговоры завершились в течение 3 месяцев.

В 13% Организаций коллективные переговоры были завершены в течение 2 месяцев.

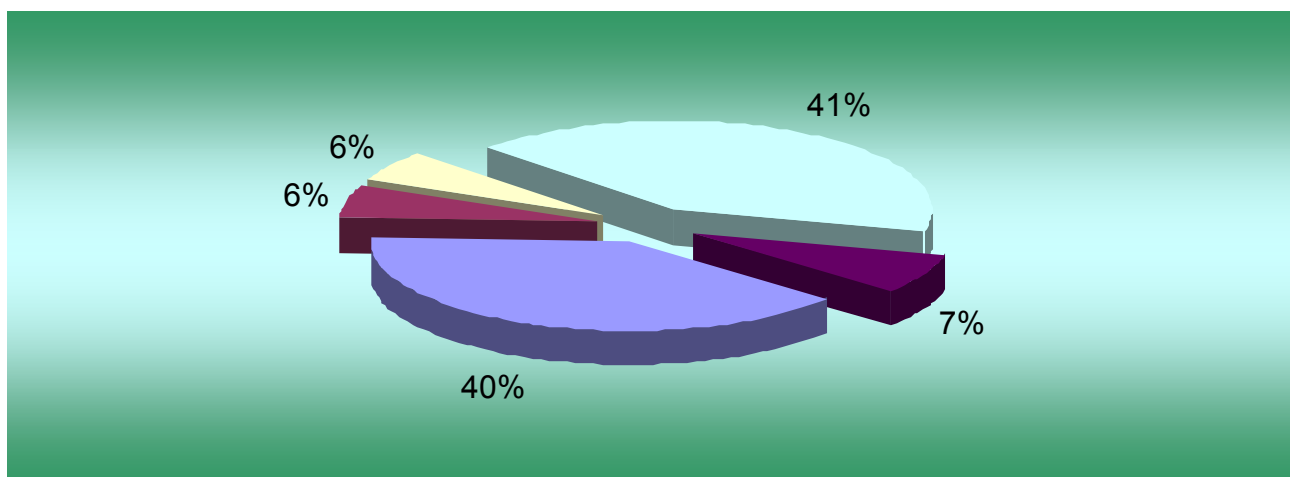
В 13% Организаций коллективные переговоры длились в течение 1 месяца.

13% Организаций указали иной вариант ответа, в частности, по взаимной договоренности сторон социального партнерства локального уровня, коллективные переговоры продолжались более 3 месяцев.

Ст. 40  
ТК РФ

*При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.*

**1.7. Сведения о документах, которые были приняты сторонами социального партнерства в Организации за основу для обсуждения в ходе коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.**



40% Организаций за основу для обсуждения в ходе коллективных переговоров приняли предыдущую редакцию коллективного договора.

В 41% Организаций в качестве основы для обсуждения был принят Типовой коллективный договор организации – члена Объединения РаЭл.

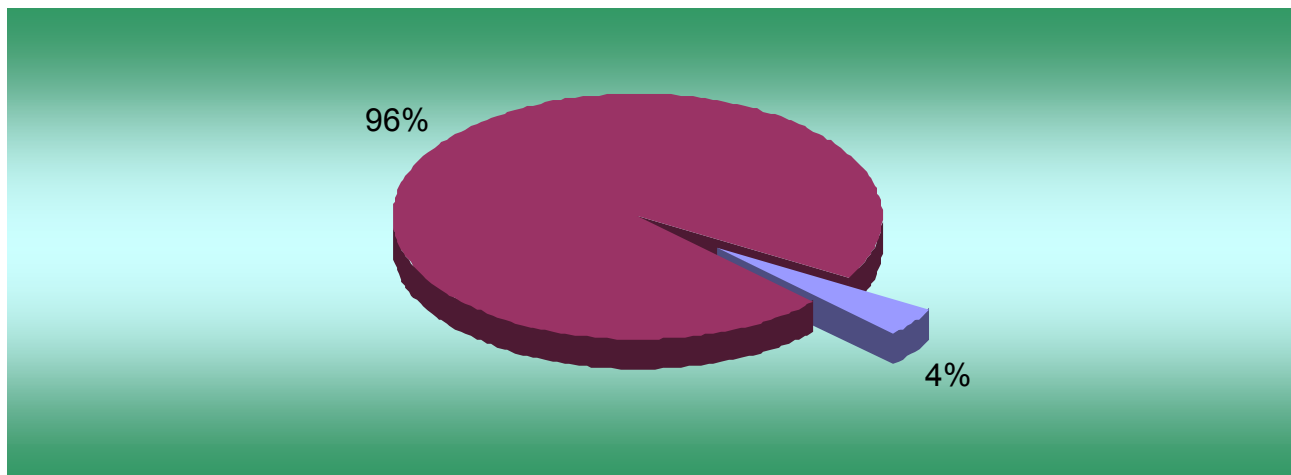
6% Организаций сообщили об использовании инициативного проекта представителей работодателя.

В 6% Организаций за основу был принят инициативный проект работников.

7% Организаций указали, что за основу для обсуждения приняли иные документы, в частности, действующее Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации, Типовой коллективный договор дочерних и зависимых обществ ОАО РАО «ЕЭС России», коллективные договоры других электроэнергетических организаций. Кроме того, ряд Организаций в ходе коллективных переговоров принимали за основу несколько из вышеперечисленных документов.



**1.8. Практика привлечения к процессу разработки коллективного договора представителей экспертных организаций, оказывающих консультационные, информационные и иные виды услуг.**



4% Организаций подтвердили привлечение экспертных организаций к процессу разработки коллективного договора, в целях получения юридических и иных информационно-консультационных услуг.

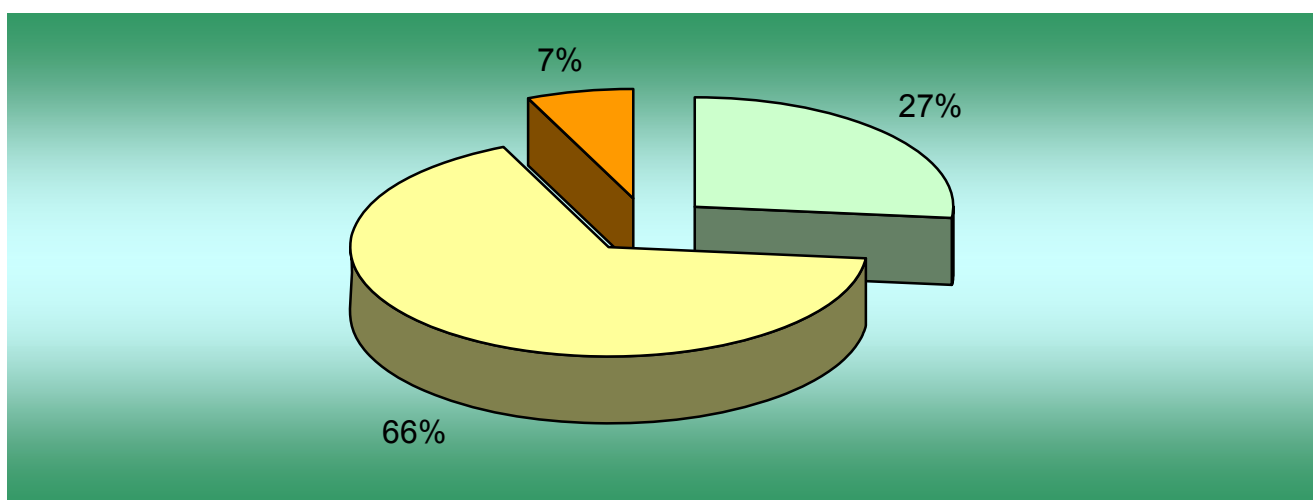
96% Организаций не привлекали экспертные организации к процессу разработки коллективного договора.

**1.9. Информация о степени сложности для представителей работодателя коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.**

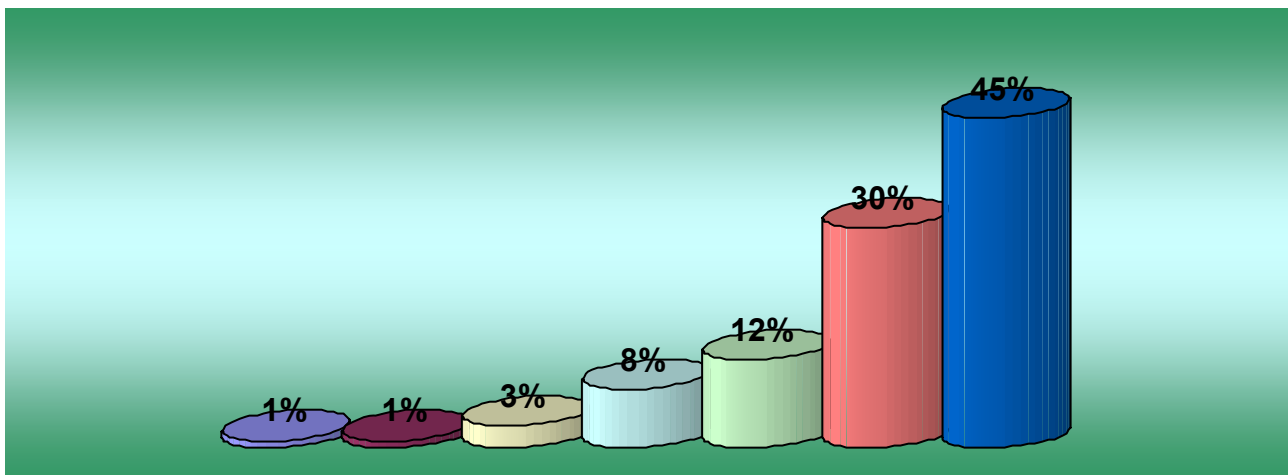
В 27% Организаций в ходе коллективных переговоров сложностей не возникало (или их было незначительное количество).

66% Организаций оценивают степень сложности коллективных переговоров как среднюю, поскольку сложности возникали эпизодически и разрешались путем конструктивного диалога.

В 7% Организаций представители работодателя столкнулись со значительными сложностями в процессе коллективных переговоров, которые удалось решить в целях недопущения коллективного трудового спора.



Большинство Организаций (45%) в качестве основной причины сложностей, возникающих в ходе коллективных переговоров, определяют то, что размер средств работодателя на оплату труда работников, утвержденный регулируемыми органами при формировании тарифов на электрическую и тепловую энергию (мощность), не позволяет в полной мере учесть требования представителей работников.



30% Организаций указывают, что основной причиной возникновения сложностей в ходе коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора является отсутствие финансовых возможностей у работодателя.

12% Организаций сообщили, что основной причиной сложностей в процессе коллективных переговоров, является неаргументированная позиция работников.

8% Организаций основной причиной сложностей, возникающих в ходе коллективных переговоров, считают то, что требования представителей работников необоснованно завышены.

1% Организаций подтвердили, что наличие у представителей работников внутренних противоречий и (или) конфликта интересов, является основной причиной сложностей в процессе коллективных переговоров.

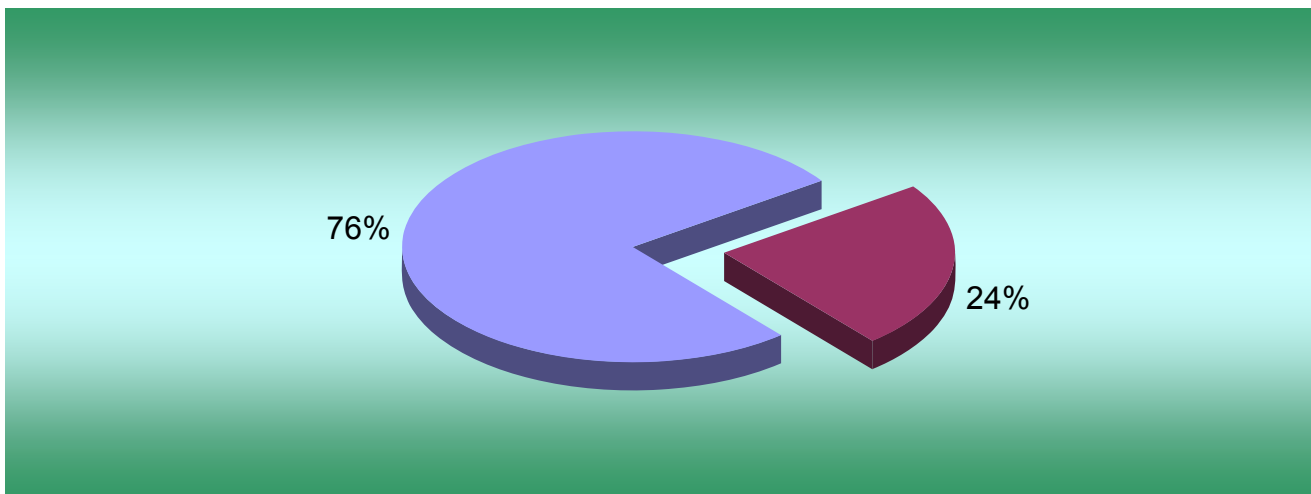
В 1% Организаций представители работников не соблюдают сроки и (или) порядок проведения коллективных переговоров, что является основной причиной сложной в ходе коллективных переговоров.

Ряд Организаций (3%) отмечают иные основные причины возникновения сложностей в ходе коллективных переговоров (в отличие от вышеперечисленных), в частности, географическая удаленность обособленных структурных подразделений Организации; процедура согласования с курирующими структурами Бизнес-единиц ОАО РАО «ЕЭС России»; предварительное одобрение проекта коллективного договора советом директоров Организации и т.д.

#### **1.10. Практика обращений полномочных представителей работников к работодателю с запросом о предоставлении информации, имеющейся в его распоряжении и необходимой для ведения коллективных переговоров.**

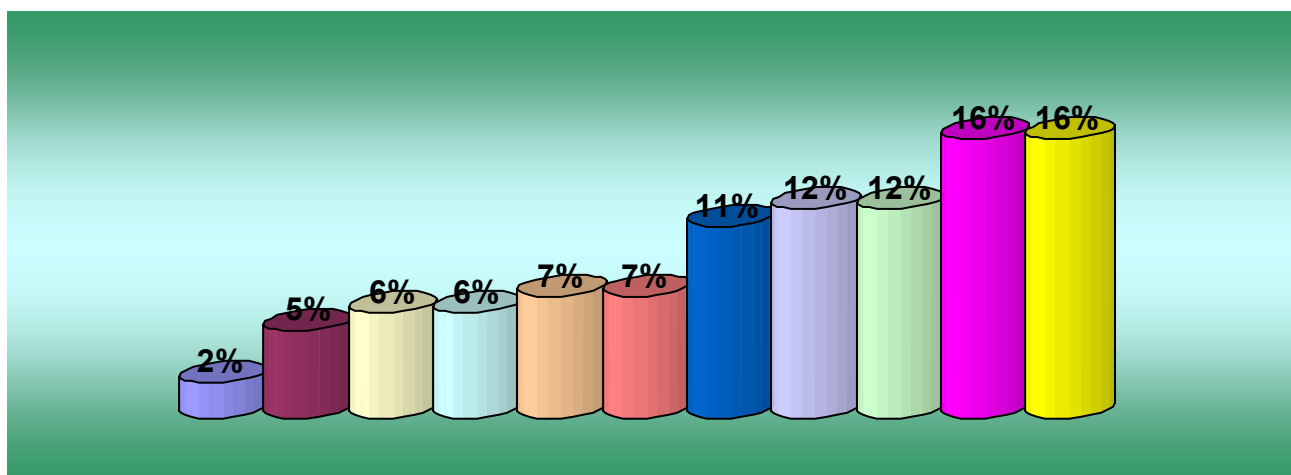
76% Организаций подтвердили, что у них запрашивалась различная информация полномочными представителями работников для ведения коллективных переговоров.

24% Организаций сообщили, что какая-либо информация для ведения коллективных переговоров не запрашивалась полномочными представителями работников.



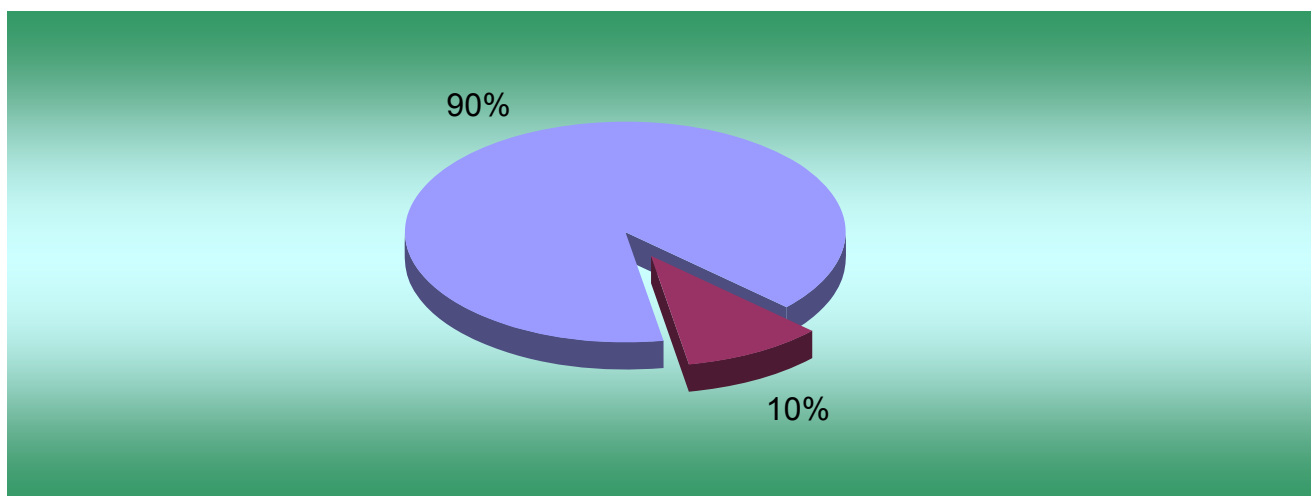
Наиболее часто полномочными представителями работников запрашивались следующие виды информации:

- о системе премирования и материального поощрения работников Организации (16%);
- о размерах тарифных ставок (должностных окладов) работников и их соотношении (16%);
- о структуре доплат и надбавок (12%);
- о состоянии охраны труда (12%);
- о социально-бытовом обслуживании персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, жилищные условия, условия отдыха, столовые и т.д.) (11%);
- об общем положении Организации и перспективах (планах) ее дальнейшего развития (7%);
- об общих условиях труда (7%);
- об общих условиях занятости (включая условия приема на работу, перевода и увольнения) (6%);
- о возможностях профессионального обучения работников (6%);
- об обязанностях, подлежащих исполнению на различных работах (2%);
- иная информация (в отличие от вышеперечисленной), в т.ч. содержание бизнес-плана Организации и его выполнение; объем и структура затрат на реализацию коллективного договора; информация о выполнении коллективного договора предыдущего периода и т.д. (5%).



При этом в большинстве Организаций (90%) полномочным представителям работников данная информация была предоставлена работодателем в полном объеме.

10% Организаций сообщили о частичном предоставлении информации, запрошенной полномочными представителями работников.



**1.11. Информация об основных задачах, которые позволяет решить коллективный договор Организации (с точки зрения интересов работодателя).**

21% Организаций сообщили, что основной задачей, которую позволяет решить коллективный договор, является обеспечение социальной стабильности в Организации.

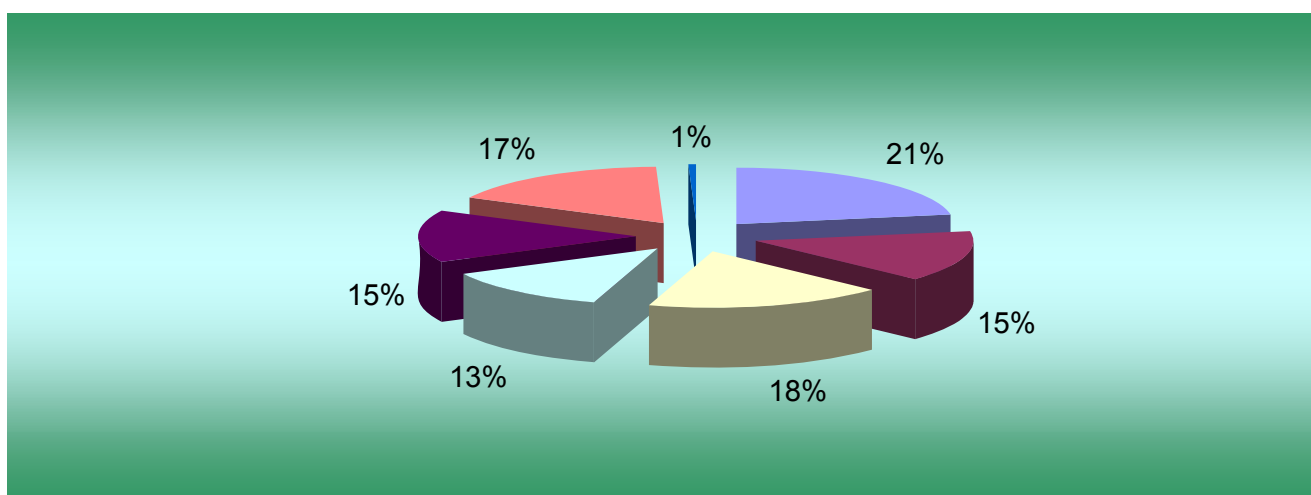
18% Организаций к основной задаче относят обоснование расходов работодателя, связанных с исполнением коллективного договора, перед регулирующими органами.

17% Организаций указали, что основной задачей является позиционирование Организации как социально ответственной компании.

В 15% Организаций основной задачей считают включение затрат работодателя, связанных с исполнением коллективного договора, в состав расходов на оплату труда по налогу на прибыль организации.

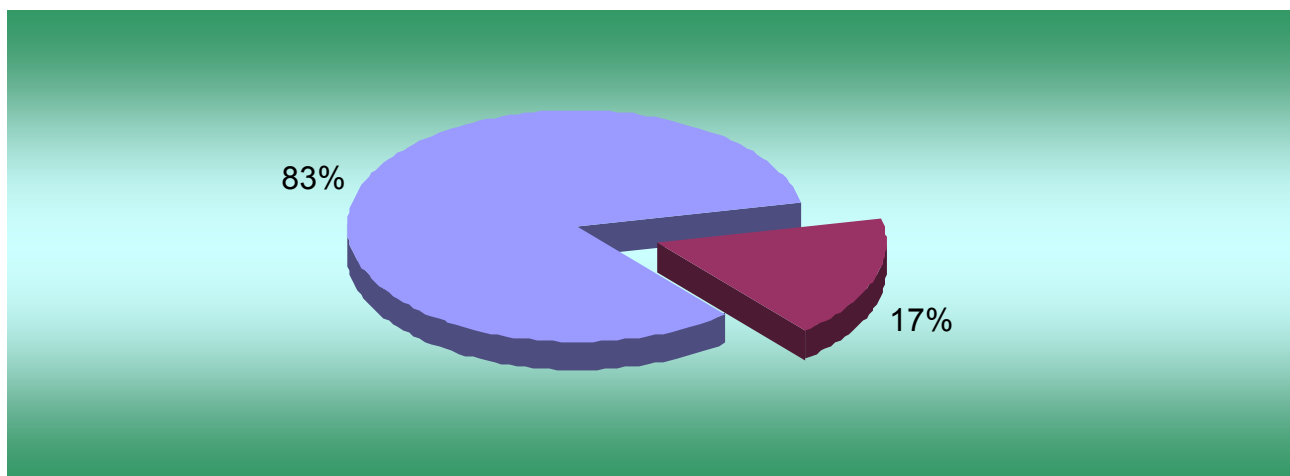
15% опрошенных Организаций сообщили, что основной задачей является повышение работниками качества работы и улучшение дисциплины труда.

13% Организаций к основной задаче относят повышение конкурентоспособности Организации на рынке труда.



Ряд Организаций (1%) указали иные основные задачи (в отличие от вышеперечисленных), которые позволяет решить коллективный договор, в т.ч. повышение корпоративной культуры, повышение лояльности работников в решении основных задач Организации и т.д.

**1.12. Сведения о наличии в Организации процедуры предварительного одобрения собственником основных экономических параметров коллективного договора (до завершения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора).**



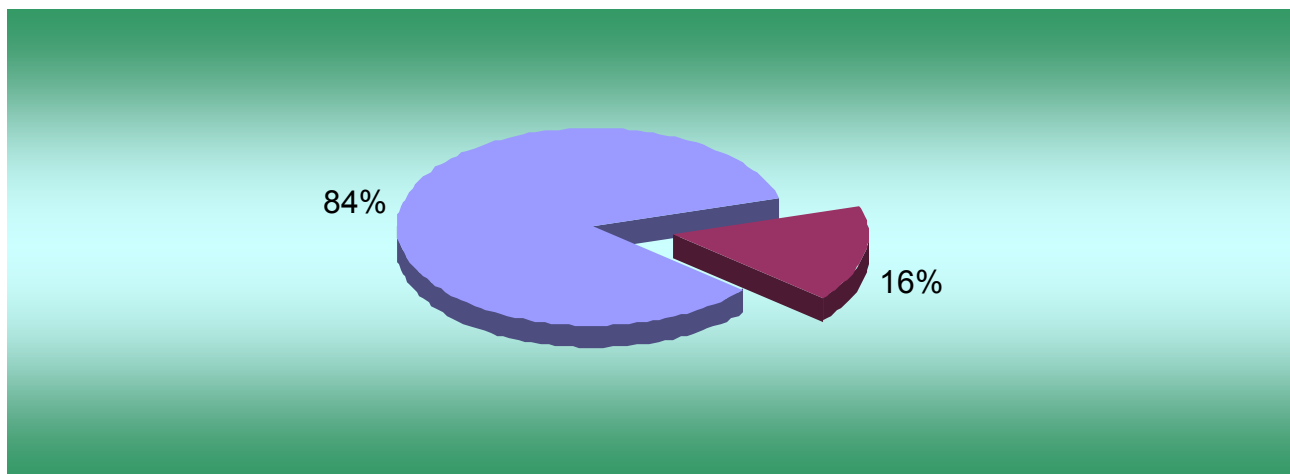
Большинство Организаций (83%) подтвердили наличие у них процедуры предварительного одобрения собственником основных экономических параметров коллективного договора.

17% Организаций сообщили об отсутствии данной процедуры в Организации.

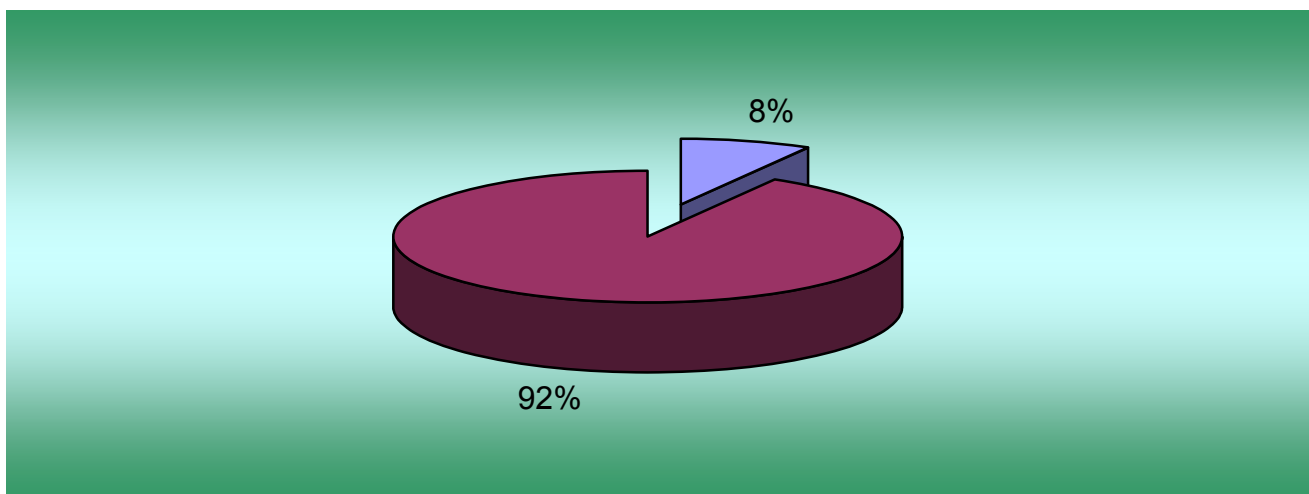
**1.13. Практика одобрения коллективных договоров советами директоров Организаций.**

В 84% Организаций коллективный договор одобрен советом директоров.

16% Организаций указали, что вопрос об одобрении коллективного договора советом директоров Организации не рассматривался.



При этом большинство Организаций (92%) указали, что по инициативе совета директоров каких-либо существенных корректировок в проект коллективного договора не вносилось.

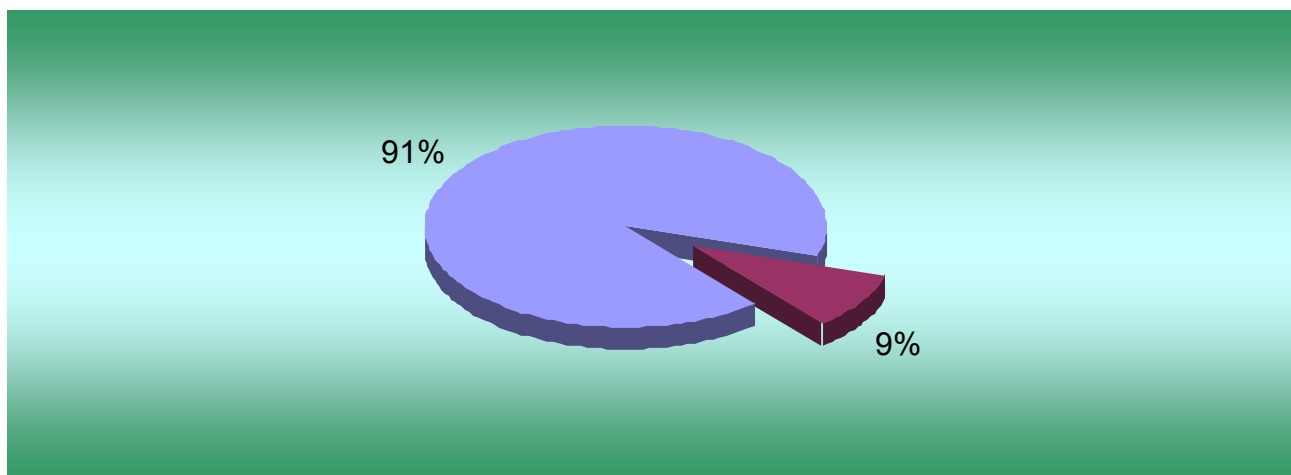


8% Организаций сообщили о внесении по инициативе совета директоров существенных корректировок в проект коллективного договора.

**1.14. Информация о сфере действия коллективных договоров Организаций по кругу лиц.**

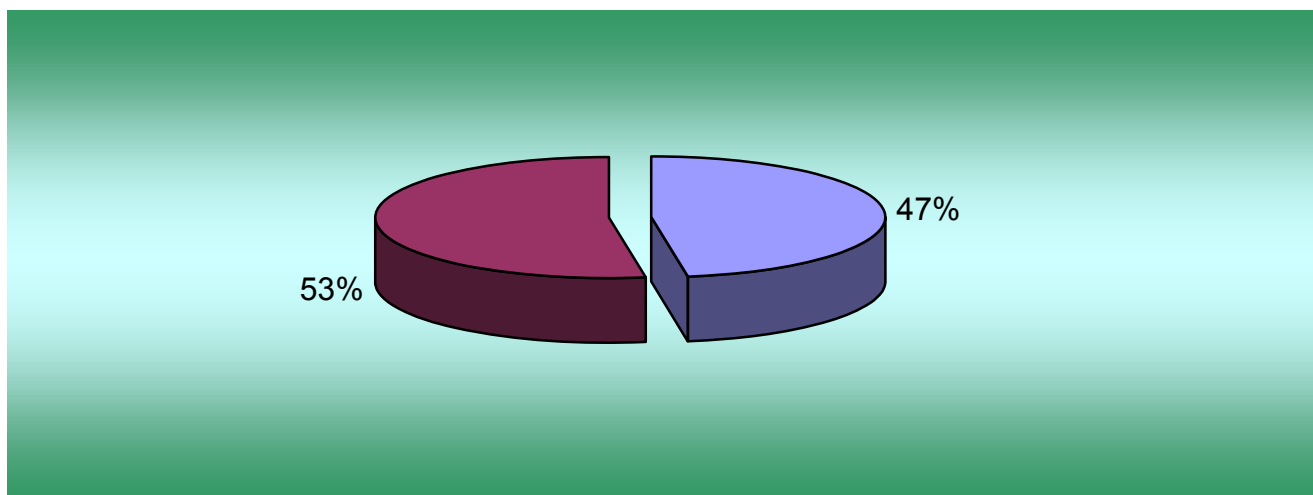
В большинстве Организаций (91%) действие коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

9% Организаций указали, что коллективный договор распространяет свое действие только на членов соответствующего профессионального союза.

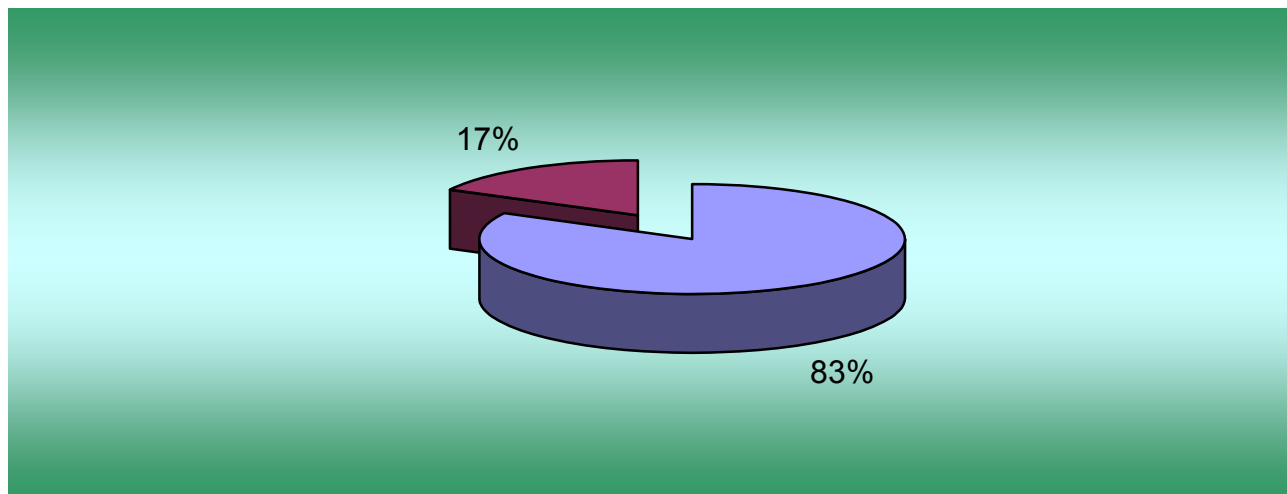


При этом в 53% Организаций действие коллективного договора не распространяется на высших и ведущих менеджеров.

47% Организаций сообщили, что действие их коллективных договоров распространяется на высших и ведущих менеджеров.

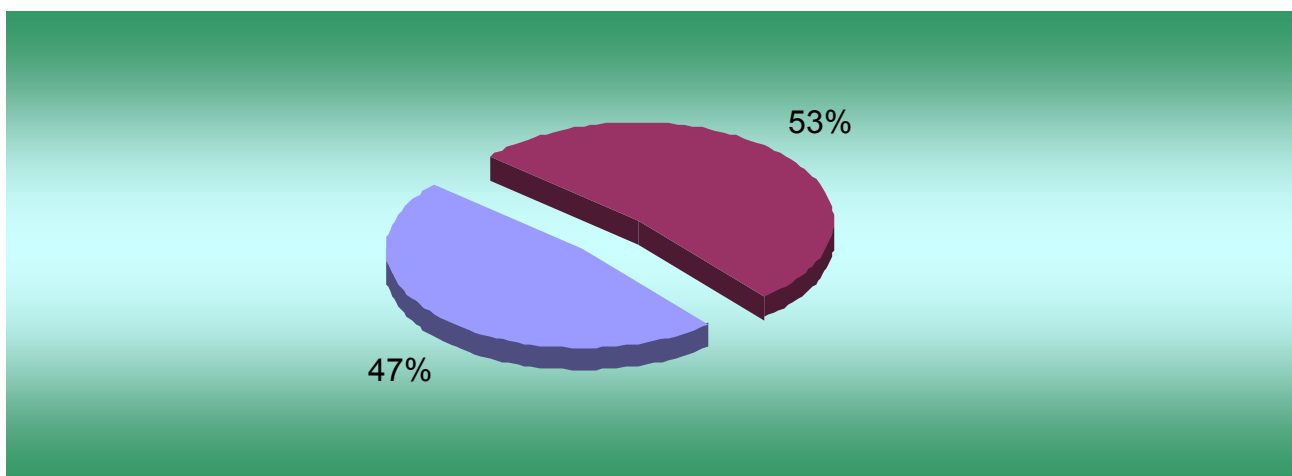


Кроме того, 83% Организаций подтвердили, что их коллективные договоры содержат положения, направленные на материальную поддержку неработающих пенсионеров Организации.



17% Организаций сообщили об отсутствии в их коллективных договорах положений направленных на материальную поддержку на неработающих пенсионеров Организации.

**1.15. Сведения о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предусматривающих возложение обязательств по коллективному договору на правопреемников в случае реорганизации Организации.**



В коллективных договорах 47% Организаций содержатся положения, предусматривающие возложение обязательств по коллективному договору на правопреемников в случае реорганизации Организации.

В 53% Организаций коллективные договоры не предусматривают возложение обязательств по ним на правопреемников в случае реорганизации Организации.

Статьи 49  
ГК РФ,  
20, 25, 33  
ТК РФ

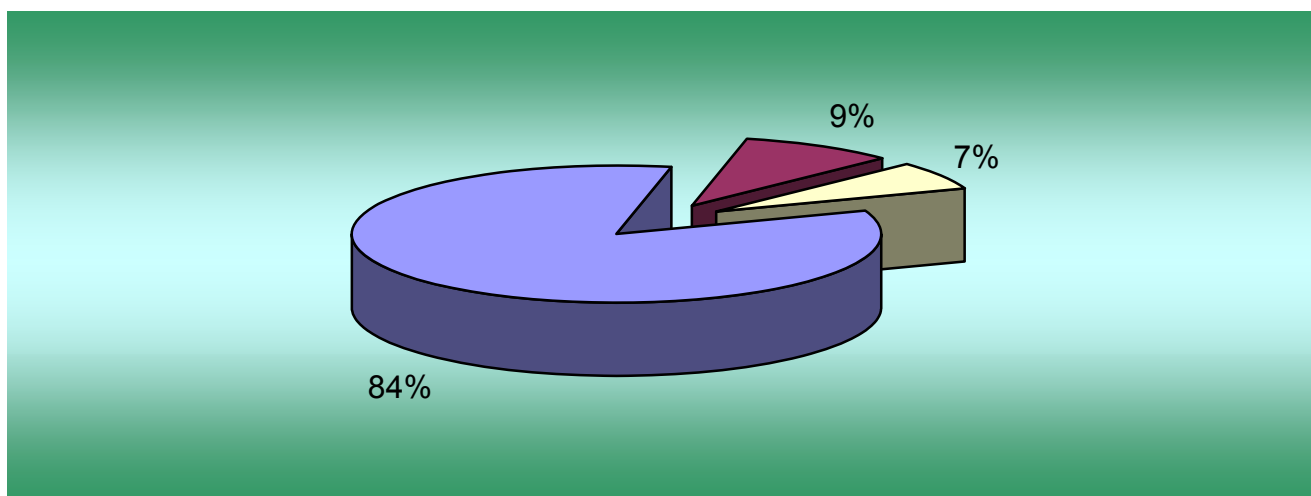
*В отношениях сторон социального партнерства юридические лица (в том числе организации, образованные в результате реорганизации) являются самостоятельными субъектами права, которые действуют непосредственно или через своих представителей, уполномоченных в установленном порядке. Возлагая выполнение обязательств по коллективному договору на правопреемников в случае реорганизации, стороны, не обладая соответствующими полномочиями, возлагают определенные обязательства на третьих лиц, т.е. фактически предусматривают в коллективном договоре норму, которая не является обязательной для исполнения третьими лицами. Следует отметить, что правоспособность юридического лица возникает в момент его создания и прекращается в момент внесения записи о его исключении из единого государственного реестра юридических лиц.*

**1.16. Соотношение структур коллективного договора Организации и действующего Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации (за исключением раздела 8 ОТС).**

84% опрошенных Организаций указали, что структура их коллективных договоров соответствует структуре действующего Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации (за исключением раздела 8 ОТС).

В структуру коллективных договоров 9% Организаций включены дополнительные разделы по сравнению со структурой действующего ОТС.

В структуре коллективных договоров 7% Организаций не отражен ряд разделов, предусмотренных действующим ОТС.



При этом Организации, включившие дополнительные разделы в коллективные договоры, указали различную тематику вопросов, которым они посвящены, а именно:

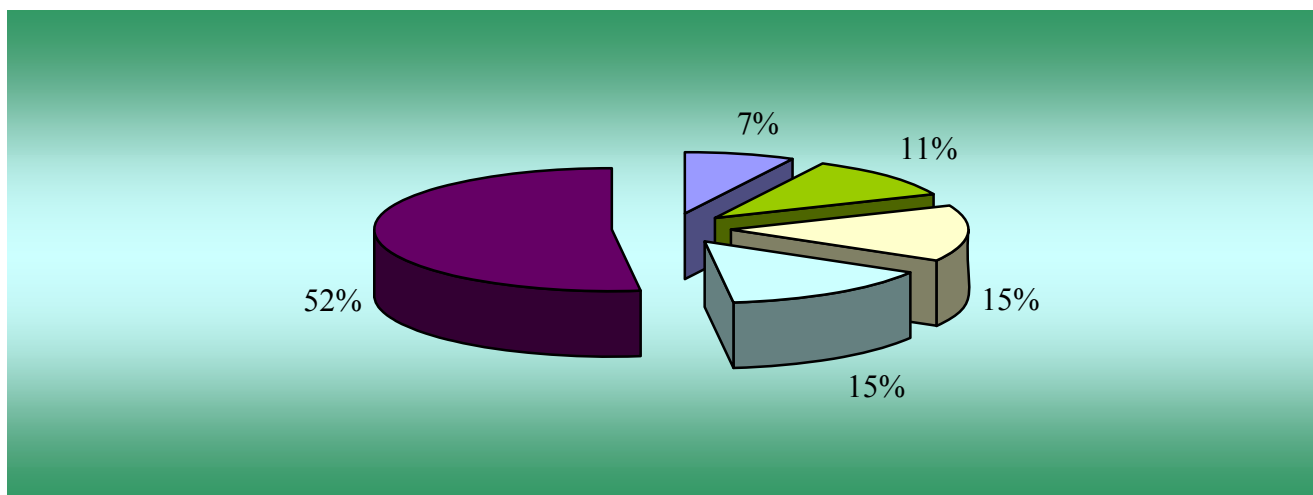
В 15% Организаций в коллективные договоры включены дополнительные разделы, посвященные вопросам кадрового резерва.



В коллективные договоры 15% Организаций включены дополнительные разделы, посвященные системе наставничества.

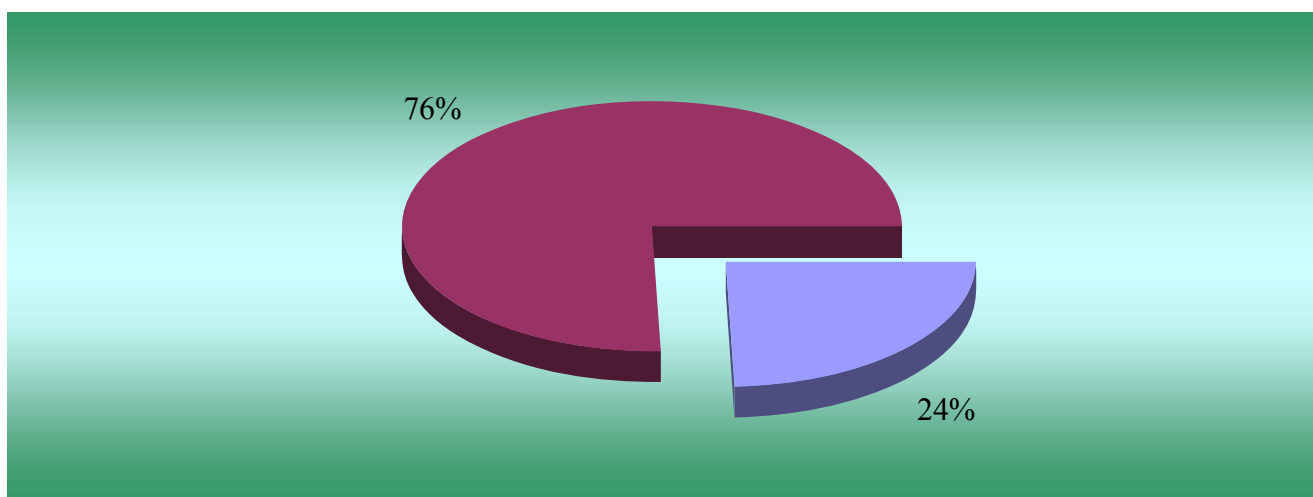
11% Организаций включили в коллективные договоры дополнительные разделы, посвященные дополнительным преференциям профсоюзным работникам и членам профсоюза.

В 7% Организаций дополнительные разделы коллективных договоров посвящены поддержке молодых специалистов.



Большинство Организаций (52%) указали иную тематику вопросов (в отличие от вышеперечисленных), которым посвящены разделы, дополнительно включенные в коллективные договоры, в т.ч. поддержка неработающих пенсионеров Организации; меры социальной защиты работников при реформировании и реорганизации; социально-бытовая сфера; организация питания работников; порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений; разрешение споров и т.д.

**1.17. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций специального порядка внесения в него изменений и дополнений (в соответствии со ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации).**

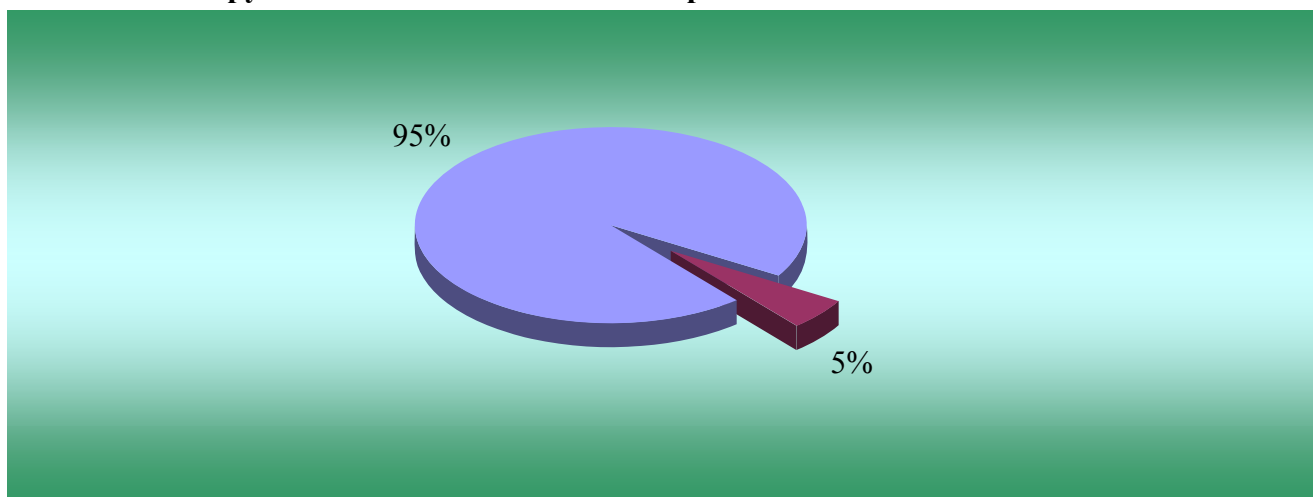


Коллективные договоры 24% Организаций содержат специальный порядок внесения в него изменений и дополнений. Формы реализации в Организациях данного специального порядка различны, в частности, в ряде Организаций изменения и дополнения вносятся в коллективный договор на основании решения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, действующей в Организации; в иных Организациях изменения и дополнения коллективного договора вносятся в коллективный договор на основании

решения совместной комиссии по контролю выполнения обязательств и условий коллективного договора; в некоторых Организациях изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены после их предварительного одобрения советом директоров Организации и т.д.

Большинство Организаций (76%) сообщили, что изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

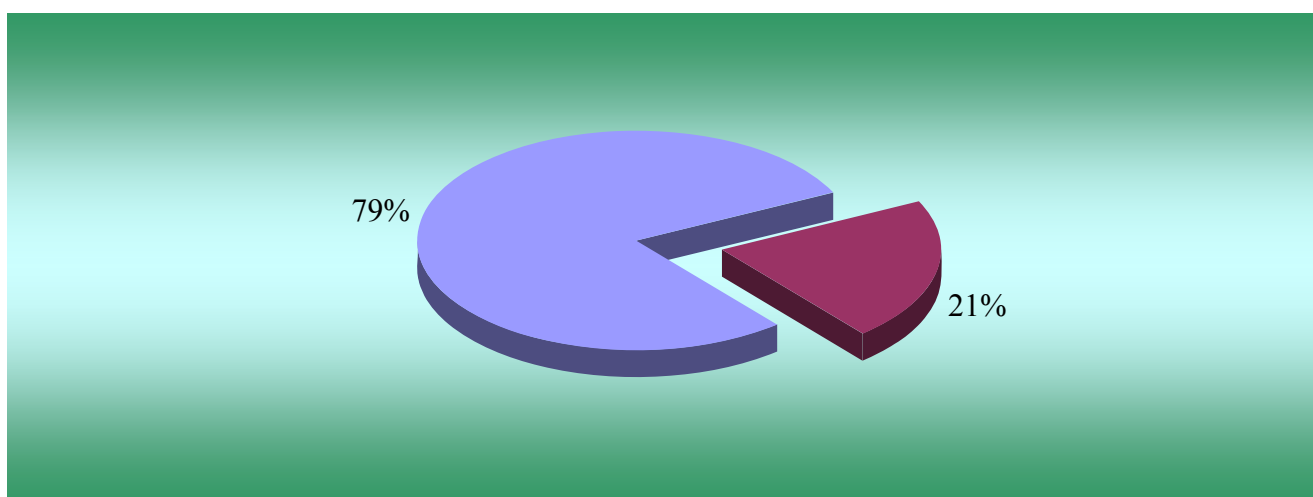
#### **1.18. Практика учета в коллективных договорах Организаций изменений, внесенных в трудовое законодательство Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ.**



В коллективных договорах большинства Организаций (95%) учтены изменения, внесенные в трудовое законодательство Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

5% Организаций сообщили, что в их коллективных договорах не учтены данные изменения.

#### **1.19. Сведения о проведении Организациями оценки стоимости коллективного договора (определение суммы затрат работодателя, связанных с исполнением коллективного договора).**



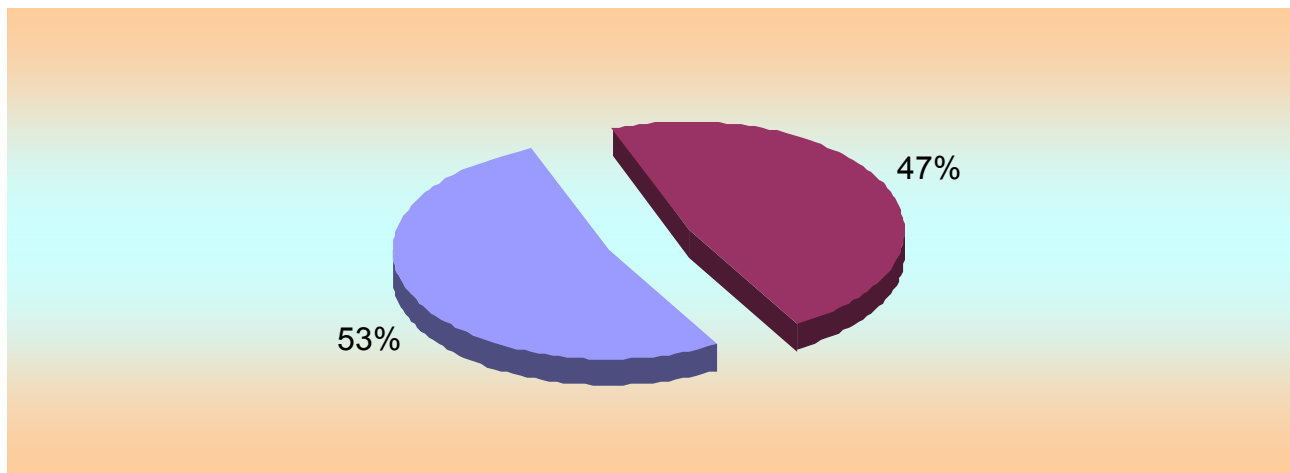
79% Организаций подтвердили проведение оценки стоимости коллективного договора. При этом Организации использовали различные методики осуществления оценки стоимости коллективного договора, в частности, в некоторых Организациях оценка осуществлялась по методике расчета балансовой прибыли при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию (мощность); в иных Организациях стоимость коллективного договора определялась путем сбора фактических затрат по каждой статье расходов, связанных с реализацией коллективного договора; в ряде Организаций оценка

стоимости коллективного договора проводилась с учетом известных фактов и статистики прошлых лет, в т.ч. метод сравнительного анализа и прогнозирования; другие Организации сообщили, что оценка стоимости коллективного договора проводилась путем составления смет и т.д.

В 21% Организаций оценка стоимости коллективного договора не проводилась.

## РАЗДЕЛ 2. ВОПРОСЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

### 2.1. Информация о статусе правил внутреннего трудового распорядка Организации<sup>5</sup>.



В половине опрошенных Организаций (53%) Правила определены в качестве приложения к коллективному договору.

В 47% Организаций Правила являются локальным нормативным актом.

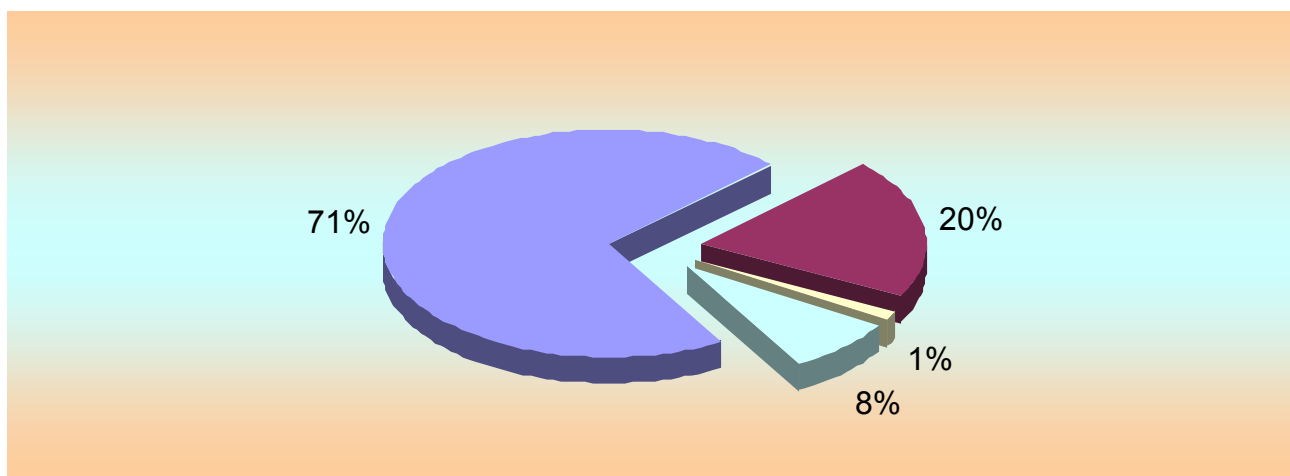
Статьи 44,  
189,190,  
372 ТК РФ

*Большинство коллективных договоров содержат положения о том, что приложения к ним являются их неотъемлемой частью.*

*Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, который утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и при этом, как правило, являются приложением к коллективному договору. Тем не менее, следует учесть, что все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и в случае необходимости внесения в Правила изменений или дополнений работодатель несет риск необходимости проведения повторных коллективных переговоров по внесению изменений (дополнений) в коллективный договор.*

<sup>5</sup> Далее – Правила.

**2.2. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предусматривающих предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за многосменный режим работы.**



В 71% Организаций право работников на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за многосменный режим работы установлено коллективным договором.

В 20% Организаций коллективные договоры не предусматривают предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за многосменный режим работы, поскольку данный вид отпуска не установлен законодательством Российской Федерации.

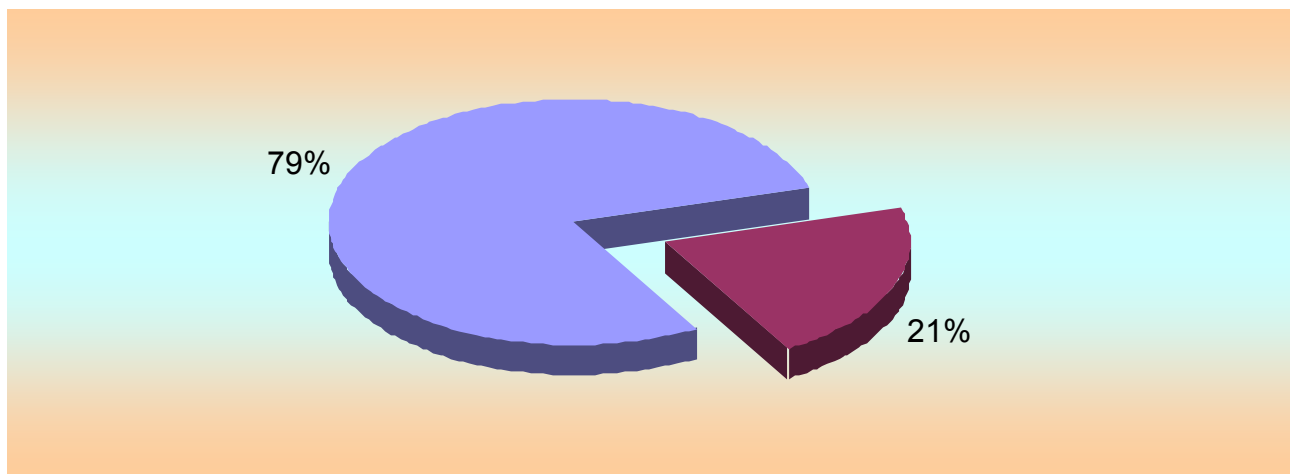
В 1% Организаций возможность предоставления данного вида отпуска предусмотрена локальным нормативным актом.

8% Организаций указали иные варианты ответов (в отличие от вышеперечисленных), в частности, коллективные договоры не предусматривают ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за многосменный режим работы, поскольку в Организациях отсутствуют работники с многосменным режимом работы.

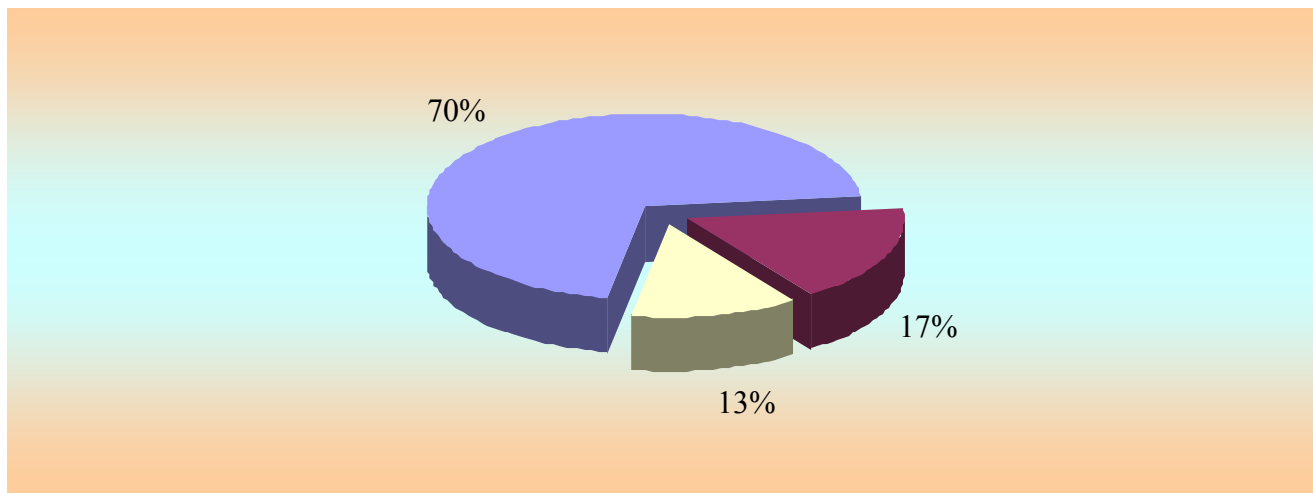
**2.3. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предусматривающих предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем.**

В коллективных договорах 79% Организаций предусмотрены положения о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем.

21% Организаций сообщили об отсутствии в их коллективных договорах положений о предоставлении работникам данного вида отпусков.



Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников с ненормированным рабочим днем, в Организациях определяются различными документами, а именно:



В 70% Организаций – коллективным договором (приложением к коллективному договору).

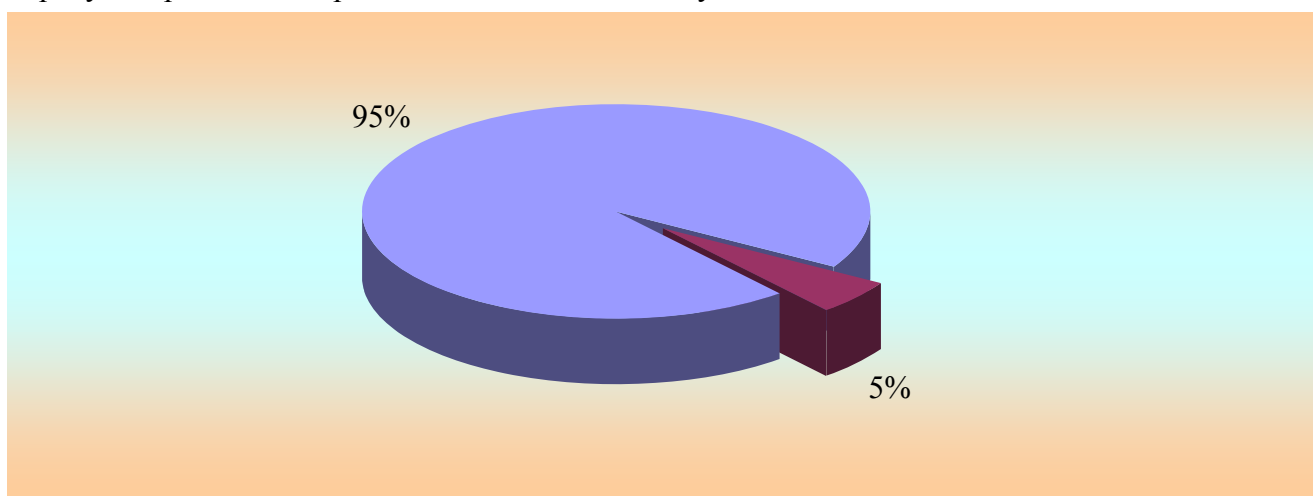
В 17% Организаций – локальным нормативным актом.

13% Организаций сообщили, что конкретная продолжительность данных отпусков, а также перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, определяются иными документами (в отличие от вышеперечисленных), в частности, трудовыми договорами, заключенными с работниками; различными локальными нормативными актами и коллективным договором.

#### **2.4. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предусматривающих предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

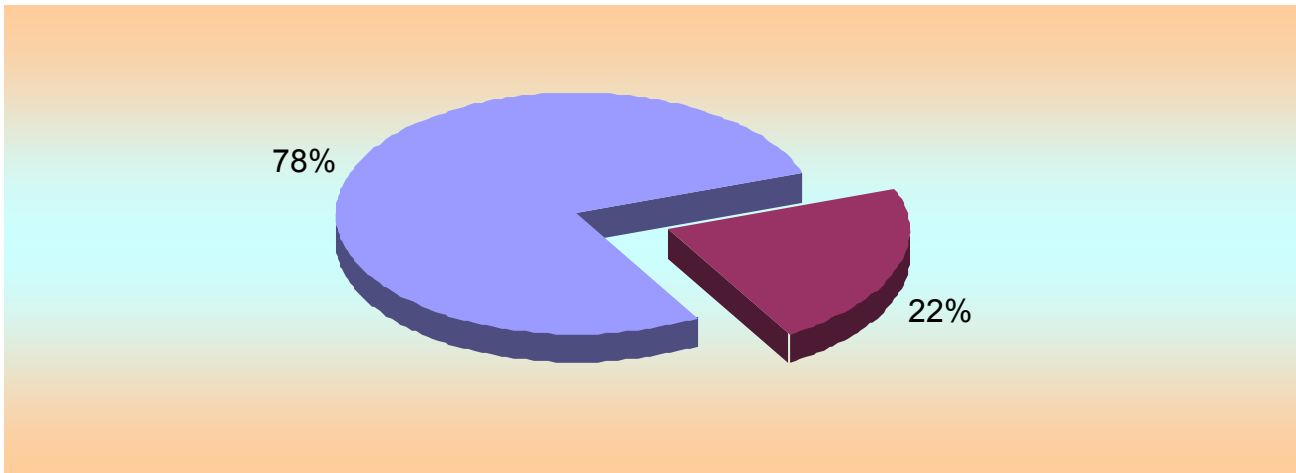
Коллективные договоры большинства опрошенных Организаций (95%) предусматривают ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах положений, предусматривающих предоставление данных отпусков.



Устанавливая продолжительность данных отпусков, Организации использовали различные подходы, а именно:

В коллективных договорах 78% Организаций продолжительность установлена в точном соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»<sup>6</sup> и Инструкцией по его применению<sup>7</sup>.



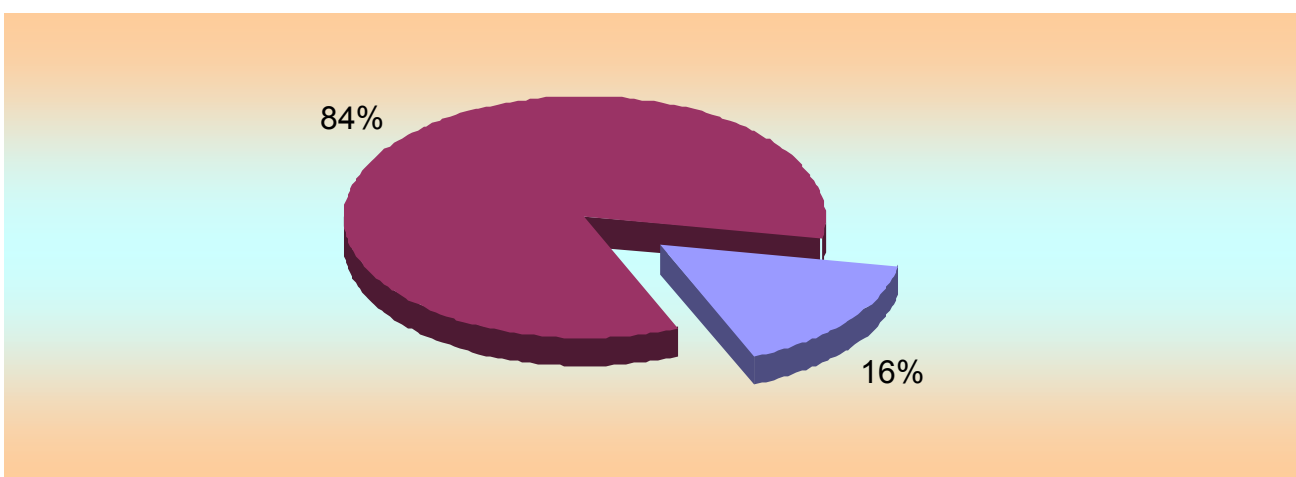
22% Организаций устанавливают меньшую продолжительность данного отпуска, чем это предусмотрено вышеуказанным Списком, с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах.

При этом ни одна из Организаций не сообщила об установлении большей продолжительности данного отпуска, чем это предусмотрено вышеуказанным Списком.

#### **2.5. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предусматривающих предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за особый характер работы.**

В 84% Организаций коллективным договором предусматривается возможность предоставления работникам ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за особый характер работы.

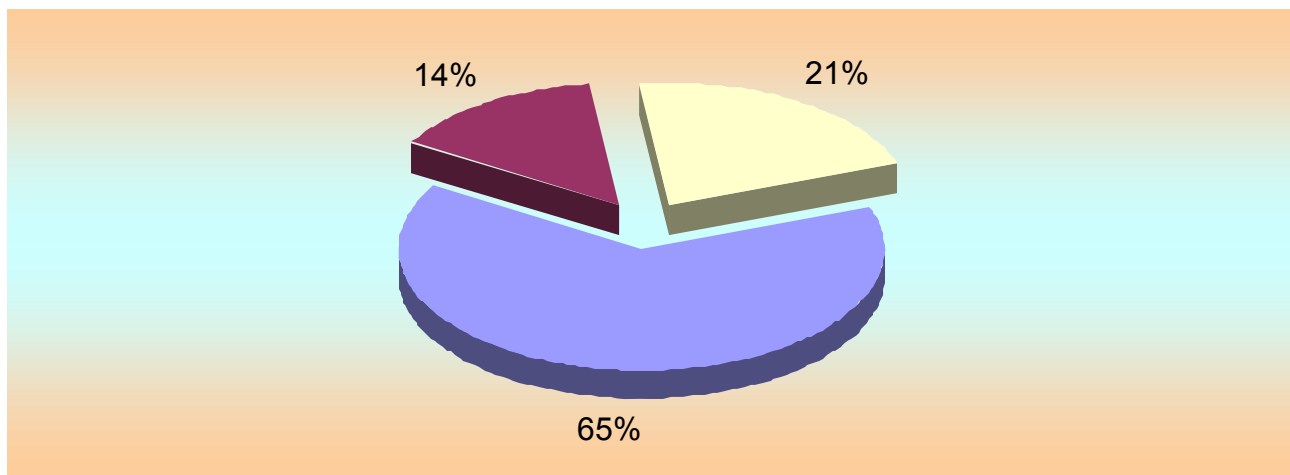
16% Организаций сообщили об отсутствии в их коллективных договорах положений, предусматривающих предоставление такого отпуска.



При этом перечень категорий работников, которым устанавливается отпуск за особый характер работы, а также конкретная продолжительность данных отпусков, в Организациях определяются различными документами, а именно:

<sup>6</sup> Утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

<sup>7</sup> Утверждена постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273 П/20.



В 65% Организаций – коллективным договором (приложением к коллективному договору).

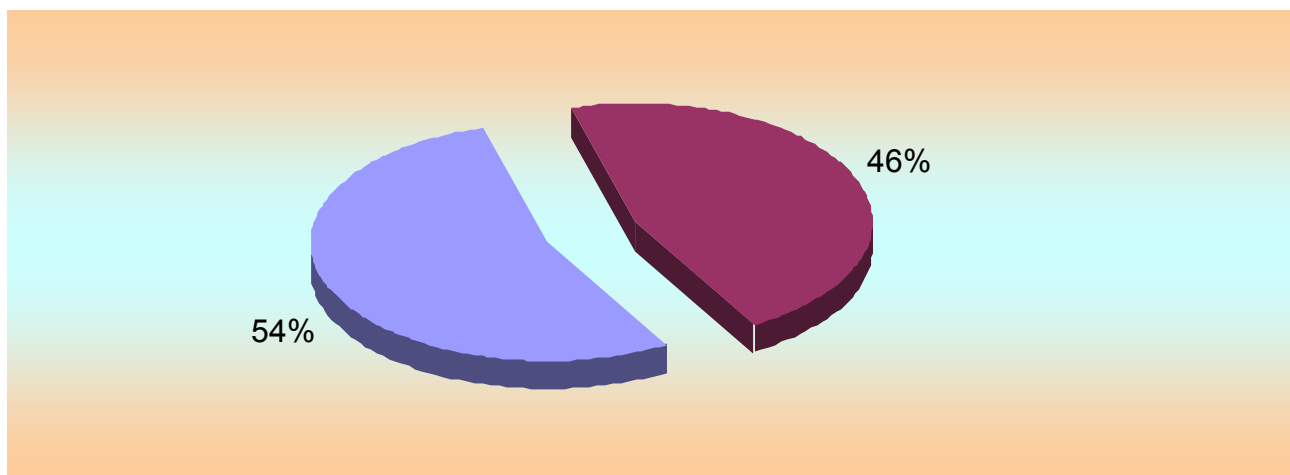
В 14% Организаций – локальным нормативным актом.

21% Организаций сообщили, что конкретная продолжительность данных отпусков, а также перечень категорий работников, которым устанавливается отпуск за особый характер работы, определяются иными документами (в отличие от вышеперечисленных), в частности, трудовыми договорами, заключенными с работниками; коллективным договором и локальными нормативными актами.

**2.6. Сведения о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предоставляющих право лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве, установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.**

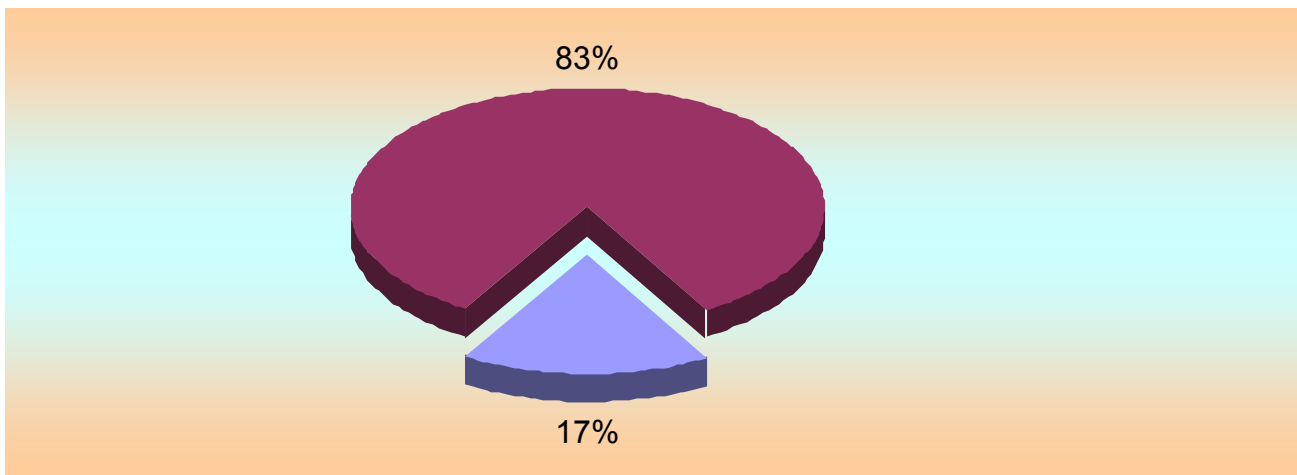
Коллективные договоры 54% Организаций содержат положения, предоставляющие право лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве, установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

46% Организаций указали на отсутствие подобных положений в коллективных договорах.



При этом в период действия коллективного договора данная норма была реализована в 17% опрошенных Организаций.

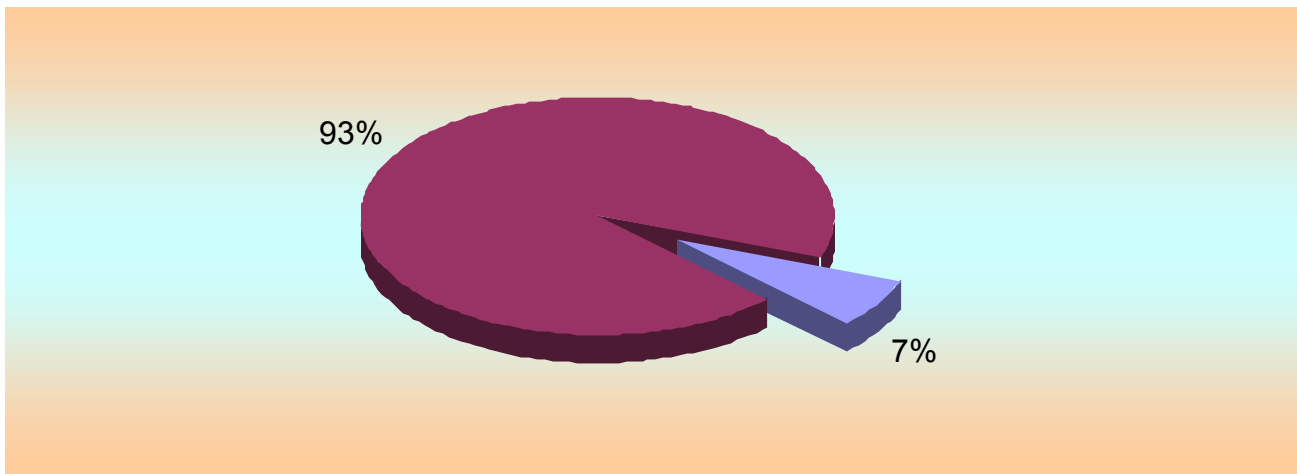




В 83% Организаций данная норма не была реализована в период действия коллективного договора.

**2.7. Сведения о наличии в коллективных договорах Организаций положений, устанавливающих право на дополнительные оплачиваемые отпуска (помимо отпусков, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации), которые могут быть предоставлены работникам при наличии у них соответствующего непрерывного стажа работы в Организации.**

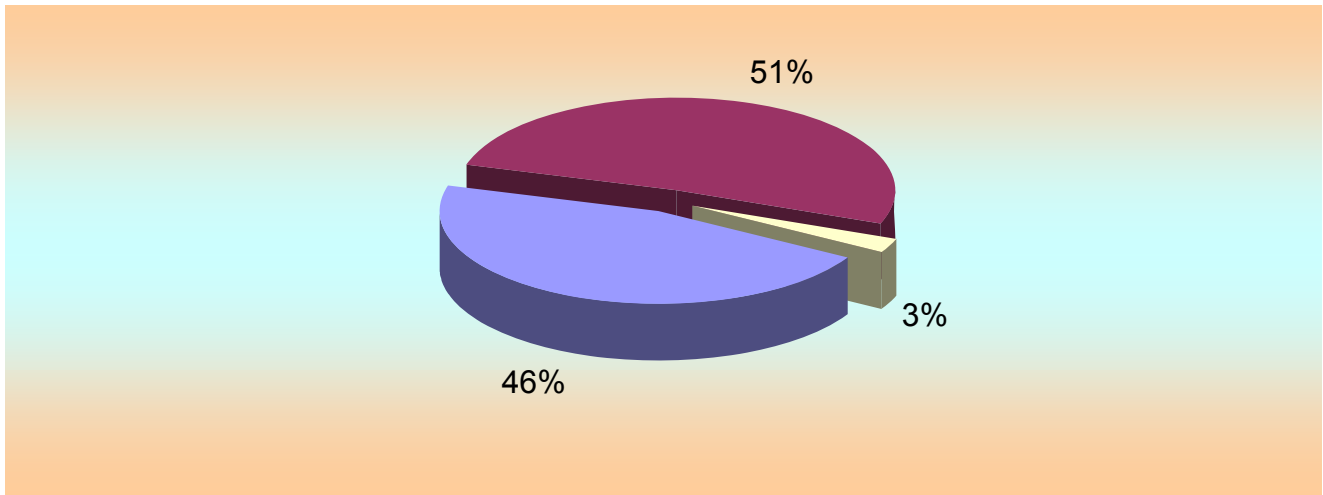
В большинстве Организаций (93%) коллективные договоры не содержат положений, устанавливающих право на дополнительные оплачиваемые отпуска, которые могут быть предоставлены работникам при наличии у них соответствующего непрерывного стажа работы в Организации.



Коллективные договоры 7% Организаций предусматривают данное право, при этом виды дополнительных оплачиваемых отпусков различны, в частности, отпуск работникам, получающим второе образование соответствующего уровня по производственной необходимости; отпуск, предоставляемый в случае призыва супруга, детей работника на срочную службу в Российскую Армию и т.д.

**2.8. Практика участия полномочных представителей работников в финансировании проведения мероприятий в рамках подготовки к празднованию Дня энергетика.**

Коллективные договоры 46% Организаций предусматривают участие полномочных представителей работников в финансировании проведения мероприятий в рамках подготовки к празднованию Дня энергетика.



51% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах положений, предусматривающих участие полномочных представителей работников в финансировании проведения мероприятий в рамках подготовки к празднованию Дня энергетика.

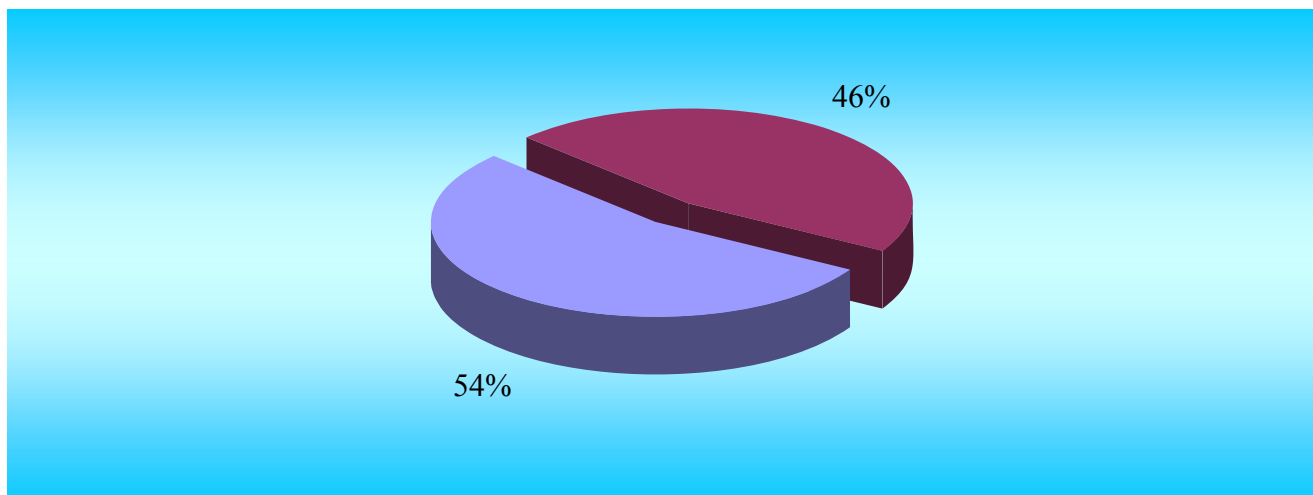
3% Организаций указали иной вариант ответа (в частности, вопрос участия полномочных представителей работников в финансировании регулируется в соответствии с планами мероприятий по подготовке и проведению празднования Дня энергетика).

### РАЗДЕЛ 3. ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕФЕРЕНЦИЙ РАБОТНИКАМ.

#### 3.1. Информация о статусе положения об оплате труда либо иного документа, определяющего систему оплаты труда.

В 54% опрошенных Организаций положение об оплате труда (либо иной документ, определяющий систему оплаты труда) определено в качестве приложения к коллективному договору.

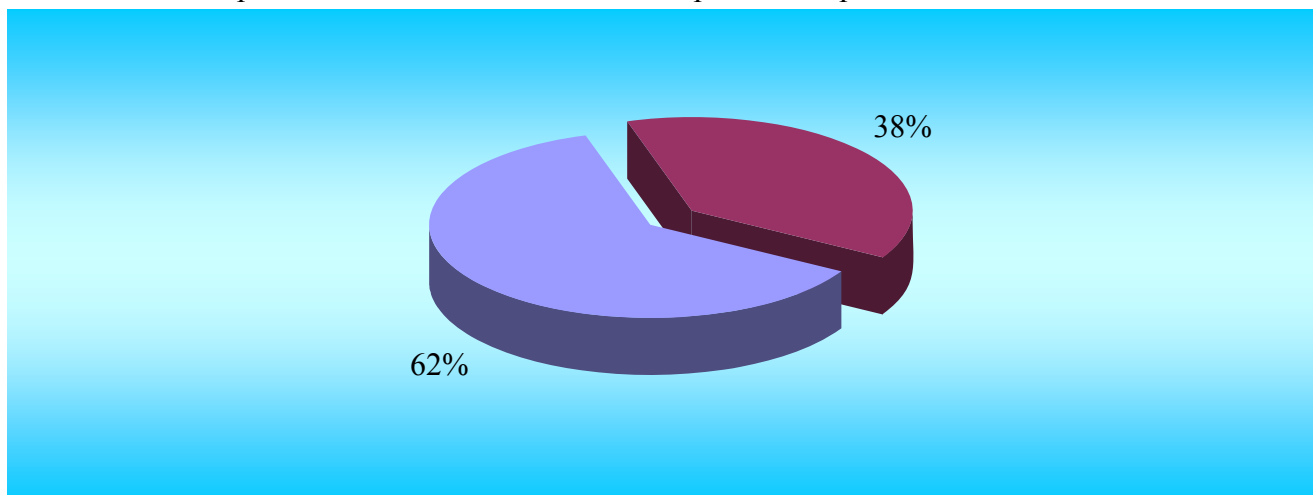
В 46% Организаций положение об оплате труда (либо иной документ, определяющий систему оплаты труда) является локальным нормативным актом.



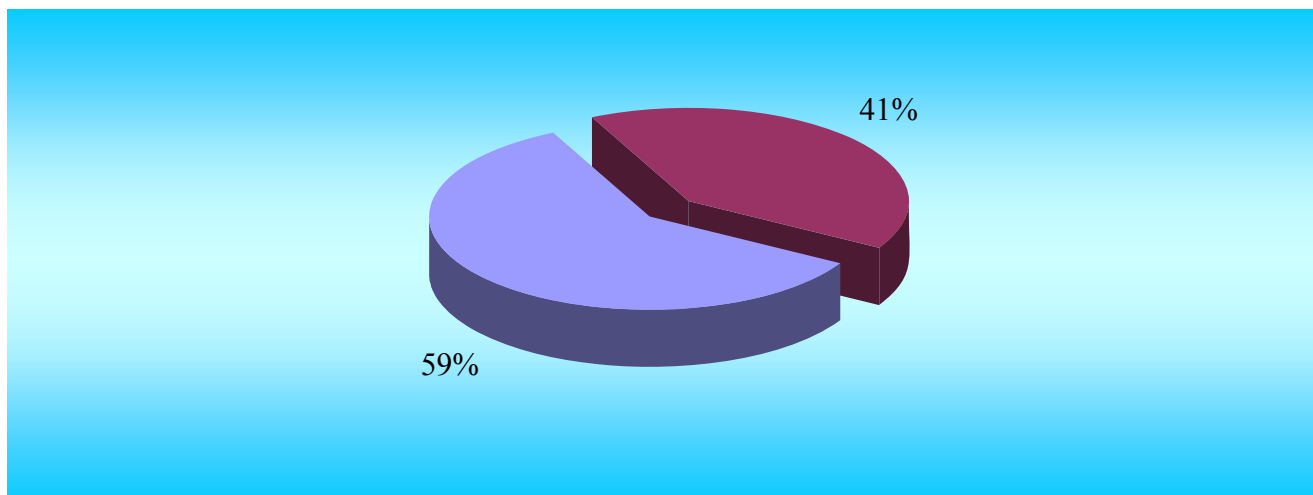
#### 3.2. Информация об учете оценки профессиональных качеств при определении размера оплаты труда конкретного работника Организации.

Более половины (62%) коллективных договоров Организаций предусматривают положения, согласно которым при определении размера оплаты труда конкретного работника учитывается оценка его профессиональных качеств.

В 38% Организаций коллективные договоры не содержат таких положений.

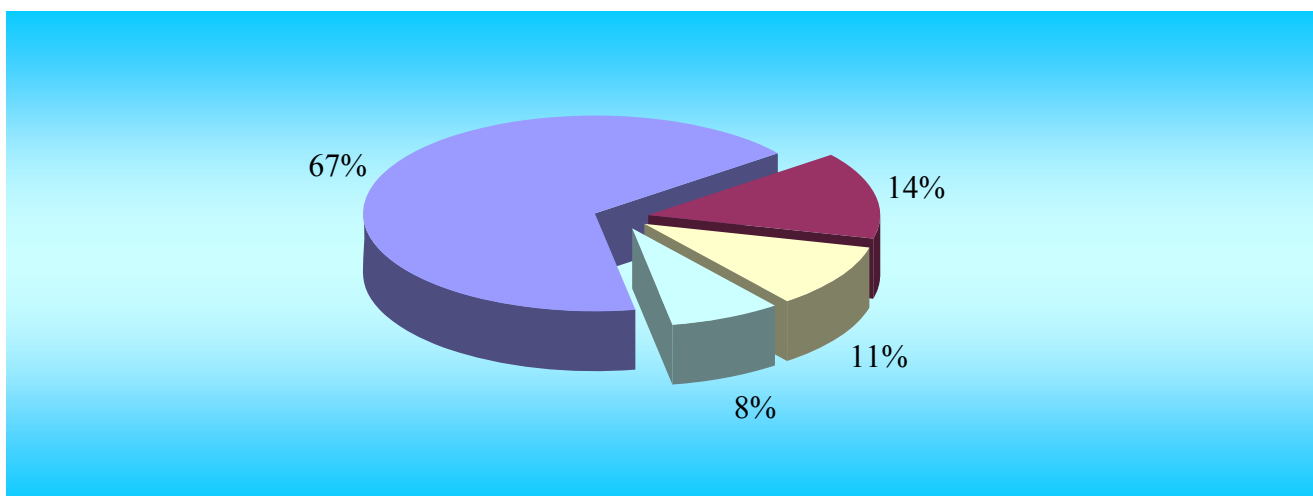


При этом 59% Организаций подтвердили, что оценка производится в соответствии с «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», утвержденными Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года.



41% Организаций сообщили об использовании различных методов оценки профессиональных качеств при определении размера оплаты труда конкретного работника. Данные методы оценки регламентируются локальными нормативными актами, в частности, положением об оплате труда; положением об организации оплаты труда и стимулирования труда; положением о текущей оценке персонала; положением об аттестации персонала; положением о применении коэффициента трудового вклада по результатам работы за месяц и т.д.

**3.3. Информация об оценке работодателями условий оплаты труда, уровня льгот, гарантий и компенсаций, установленных в Организации, в сравнении с региональным рынком труда.**



67% Организаций подтвердили, что установленные в Организации условия оплаты труда, а также уровень льгот, гарантий и компенсаций, соответствуют требованиям регионального рынка труда.

14% Организаций сообщили, что условия оплаты труда, уровень льгот, гарантий и компенсаций, установленные в Организации, превышают требования регионального рынка труда.

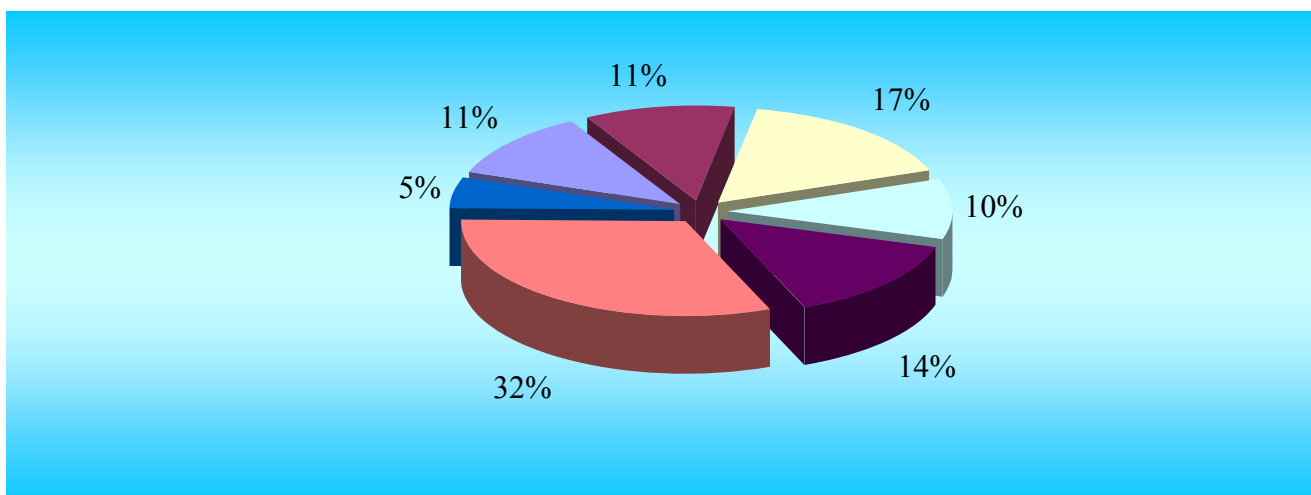
В 11% Организаций условия оплаты труда, уровень льгот, гарантий и компенсаций, находятся ниже средних показателей регионального рынка труда.

Ряд Организаций (8%) указали иной вариант ответа (в отличие от вышеперечисленных), в частности, условия оплаты труда ниже показателей регионального рынка труда по рабочим специальностям; условия оплаты труда по отдельным профессиям ниже показателей регионального рынка труда, при этом уровень льгот, гарантий и компенсаций, установленный в Организации, соответствует требованиям регионального

рынка труда; условия оплаты труда, уровень льгот, гарантий и компенсаций, установленные в Организации, находятся ниже показателей организаций топливно-энергетического комплекса и т.д.

### **3.4. Информация об учете в рамках коллективных договоров Организаций факторов (обстоятельств), значимых для формирования системы мотивации и стимулирования работников.**

В коллективных договорах 32% Организаций при формировании системы мотивации и стимулирования работников учитываются факторы, предусмотренные п.3.7 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007-2008 годы.



В 17% Организаций учитываются положения стратегии развития Организации.

Состояние региональных рынков труда предусмотрено в коллективных договорах 14% Организаций в качестве фактора (обстоятельства), который необходимо учитывать при формировании системы мотивации и стимулирования работников.

11% Организаций указали в качестве данных факторов (обстоятельств) решения собственника.

Позиция полномочного представителя работников в коллективных договорах 11% Организаций является фактором (обстоятельством), который необходимо учитывать при формировании системы мотивации и стимулирования работников.

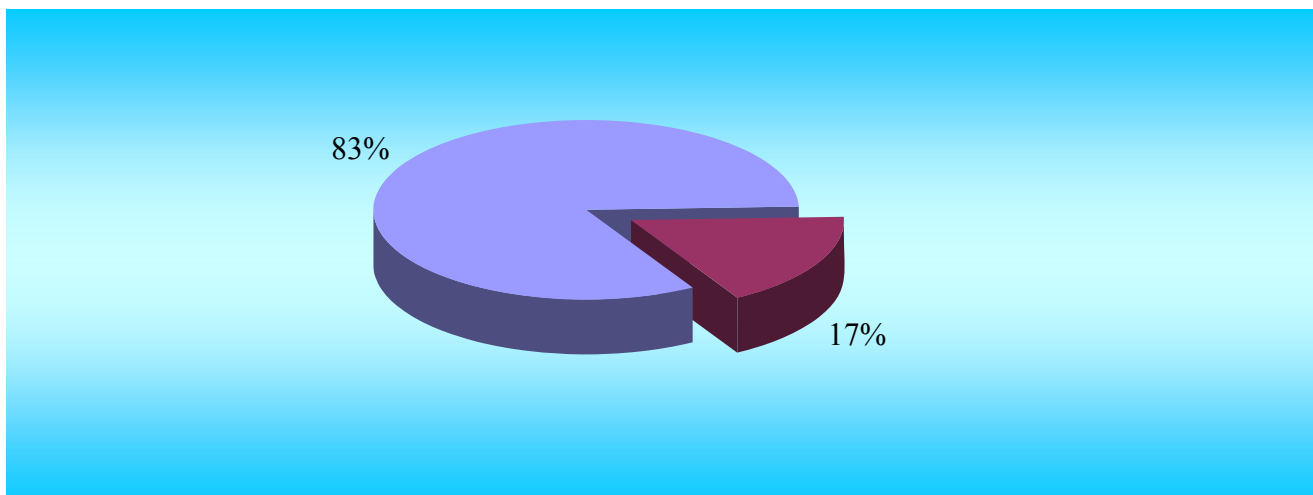
10% Организаций сообщили, что при формировании системы мотивации и стимулирования работников учитываются виды деятельности Организации.

5% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах каких-либо факторов (обстоятельств), которые необходимо учитывать при формировании системы мотивации и стимулирования работников, либо указали иные (в отличие от вышеперечисленных) факторы (обстоятельства), в частности, государственное регулирование тарифов на электрическую и тепловую энергию (мощность); финансовые возможности Организации и т.д.

### **3.5. Данные о наличии в коллективных договорах Организаций положений, направленных на поддержку ветеранов Организации.**

В коллективных договорах 83% Организаций содержатся положения, направленные на поддержку ветеранов Организации.

17% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах положений о поддержке ветеранов Организации.

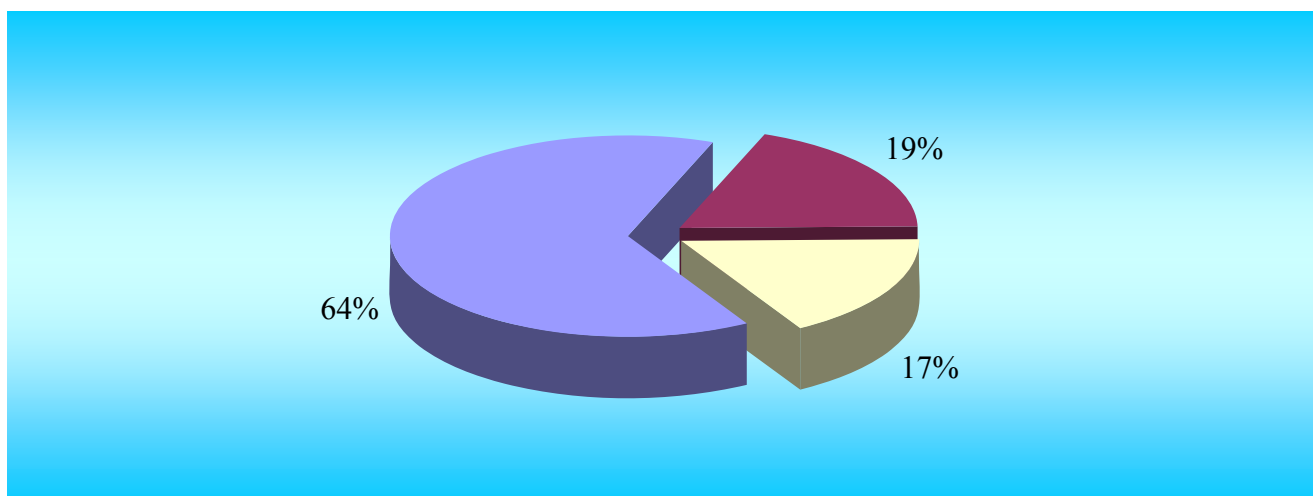


Порядок и условия поддержки ветеранов Организации регламентируются различными документами, а именно:

В 64% Организаций порядок и условия поддержки ветеранов Организации регламентируются коллективным договором (приложением к коллективному договору).

В 19% Организаций данные порядок и условия регламентируются локальным нормативным актом (в частности, положение о наградах Организации; программа негосударственного пенсионного обеспечения Организации; положение о ветеранах Организации и т.д.).

В 17% Организаций порядок и условия поддержки ветеранов Организации регламентируются комплексом норм, предусмотренных как коллективным договором (приложением к коллективному договору), так и локальными нормативными актами.

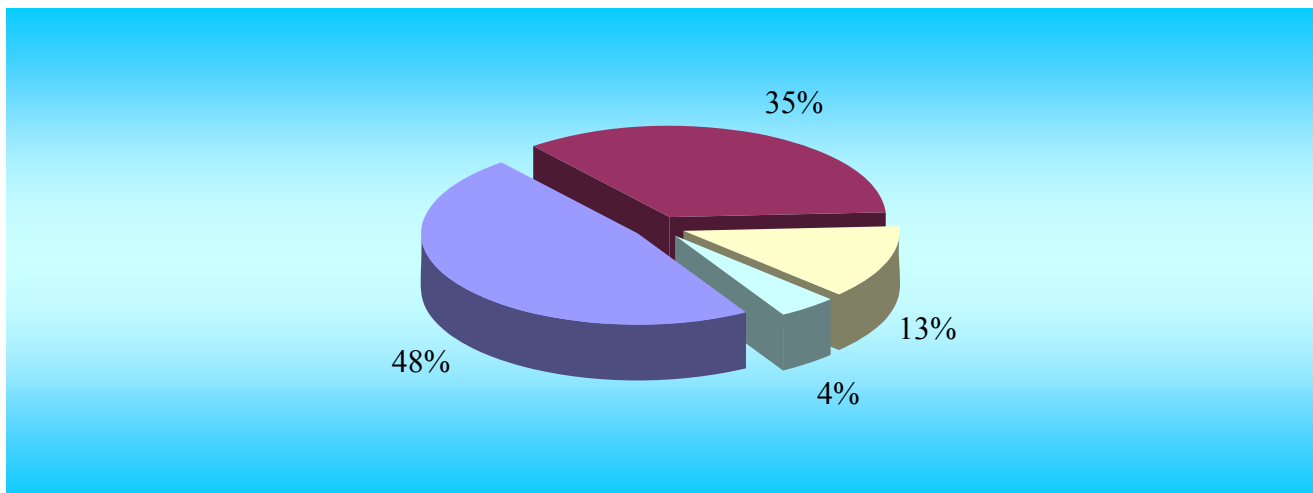


При этом поддержка ветеранов в 48% Организаций осуществляется в виде материальной помощи.

В 35% Организаций данная поддержка заключается в предоставлении ветеранам Организации льгот и гарантий.

Коллективные договоры 13% Организаций содержат положения, направленные на поддержку ветеранов Организации в форме нематериального поощрения.

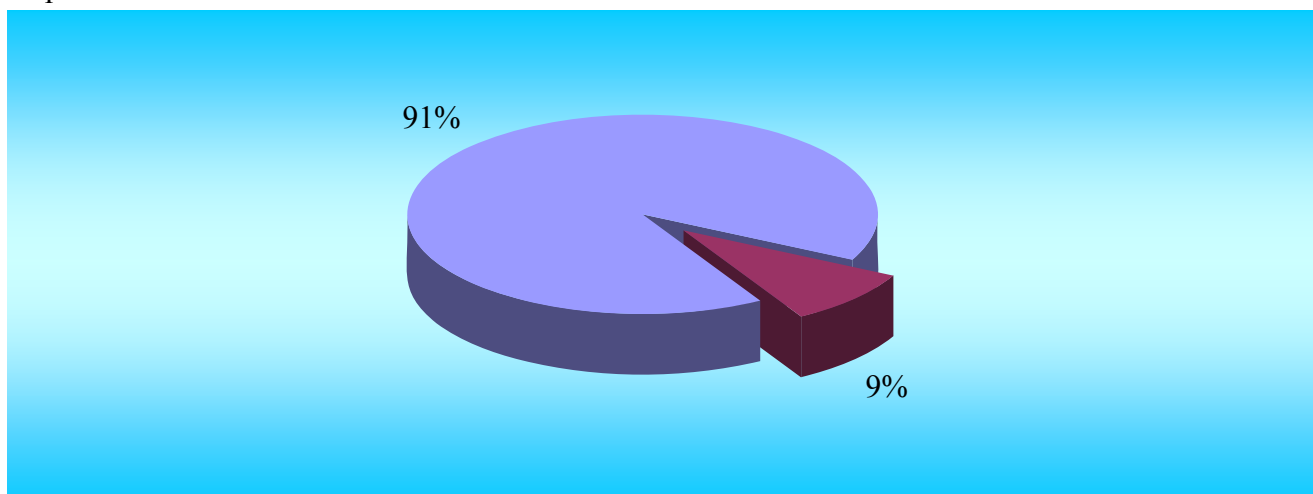
4% Организаций сообщили о применении иных (в отличие от вышеперечисленных) способов поощрения ветеранов Организации, в частности, негосударственное пенсионное обеспечение.



**3.6. Сведения о наличии в коллективных договорах Организаций положений, направленных на поддержку неработающих пенсионеров Организации.**

Лишь в 9% Организаций коллективный договор не содержит положений о поддержке неработающих пенсионеров Организации.

В подавляющем большинстве коллективных договоров опрошенных Организаций (91%) содержатся положения, направленные на поддержку неработающих пенсионеров Организации.

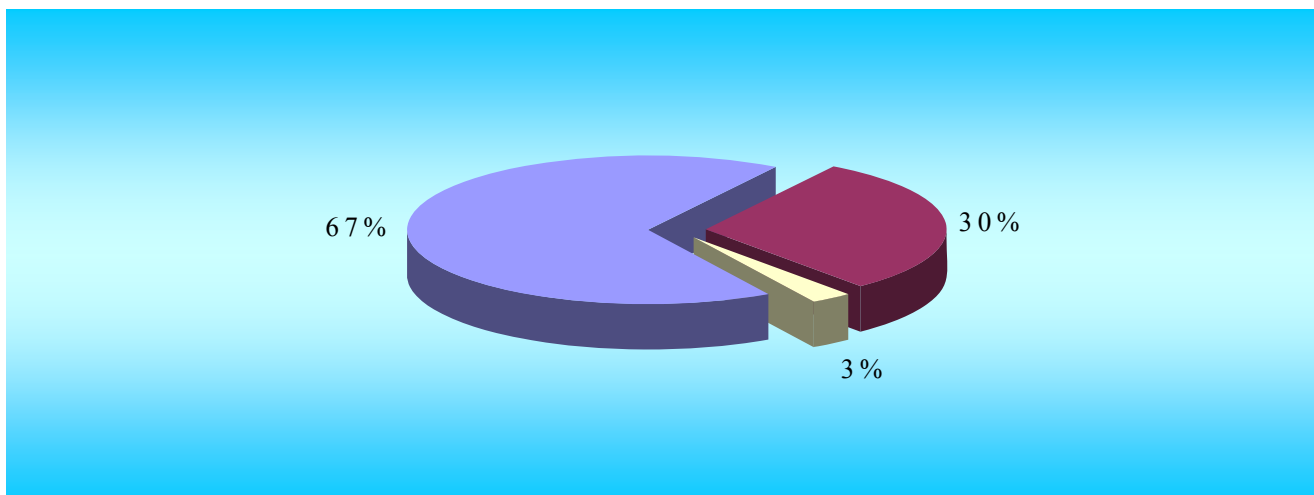


Порядок и условия данной поддержки регламентируются в Организациях различными документами, а именно:

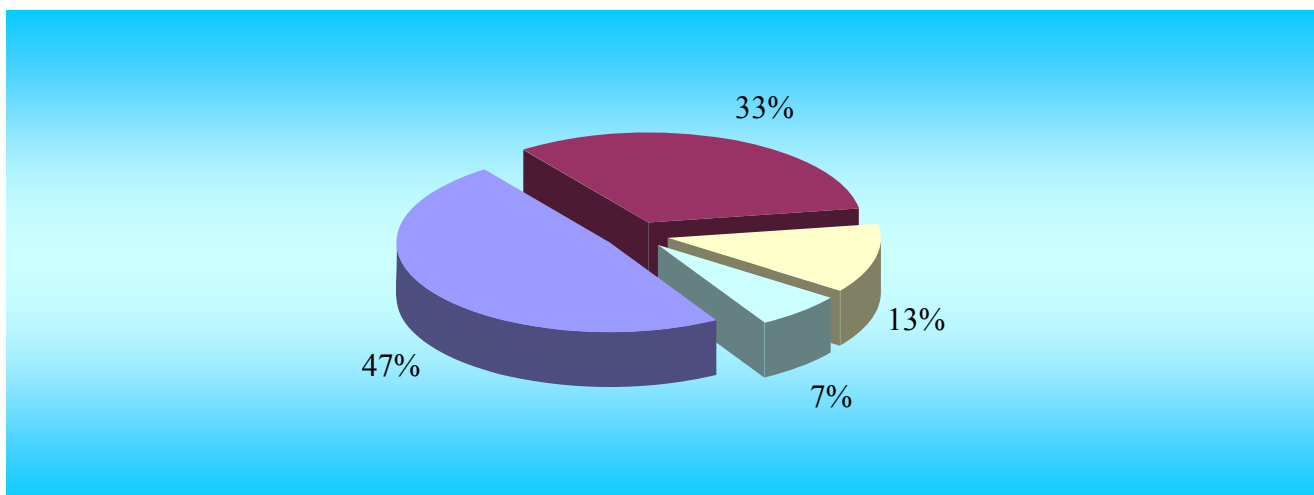
В 67% Организаций порядок и условия поддержки неработающих пенсионеров определяются коллективным договором (приложением к коллективному договору).

В 30% Организаций данные порядок и условия регламентируются локальными нормативными актами.

3% Организаций сообщили, что порядок и условия поддержки неработающих пенсионеров Организации регламентируются иными способами (в отличие от вышеперечисленных), в частности, положениями коллективного договора и локальными нормативными актами.



При этом поддержка неработающих пенсионеров Организации в 47% Организаций осуществляется в виде материальной помощи.



В 33% Организаций данная поддержка заключается в предоставлении неработающим пенсионерам Организации льгот и гарантий.

Коллективные договоры 13% Организаций содержат положения, направленные на поддержку неработающих пенсионеров Организации, в форме нематериального поощрения.

7% Организаций сообщили о применении иных (в отличие от вышеперечисленных) способов поощрения неработающих пенсионеров Организации, в частности, негосударственное пенсионное обеспечение; компенсация по оплате электрической и тепловой энергии и т.д.

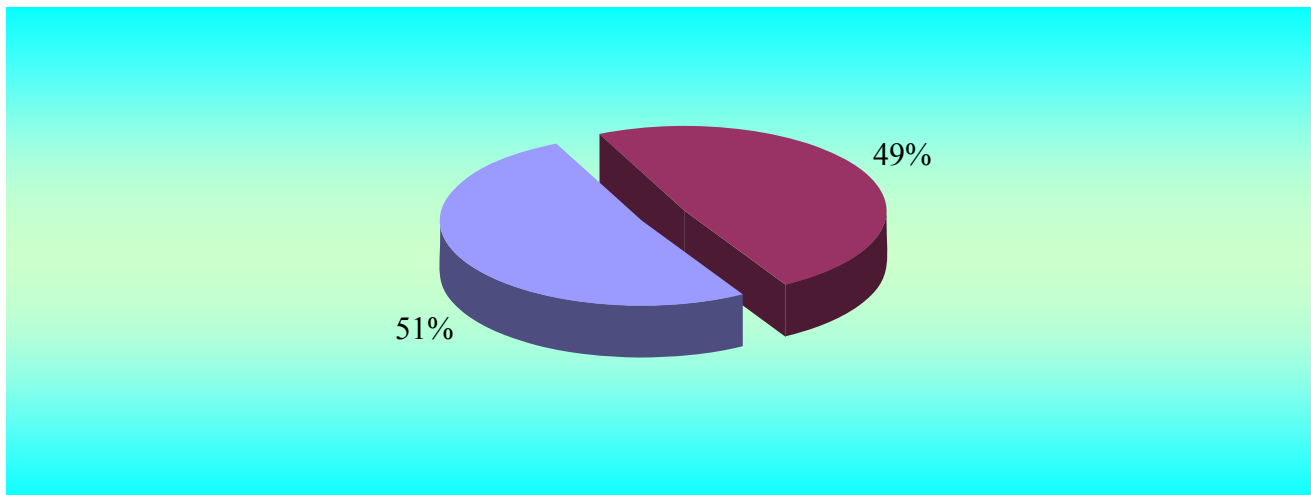


## РАЗДЕЛ 4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

### 4.1. Практика использования различных документов, регламентирующих процесс организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

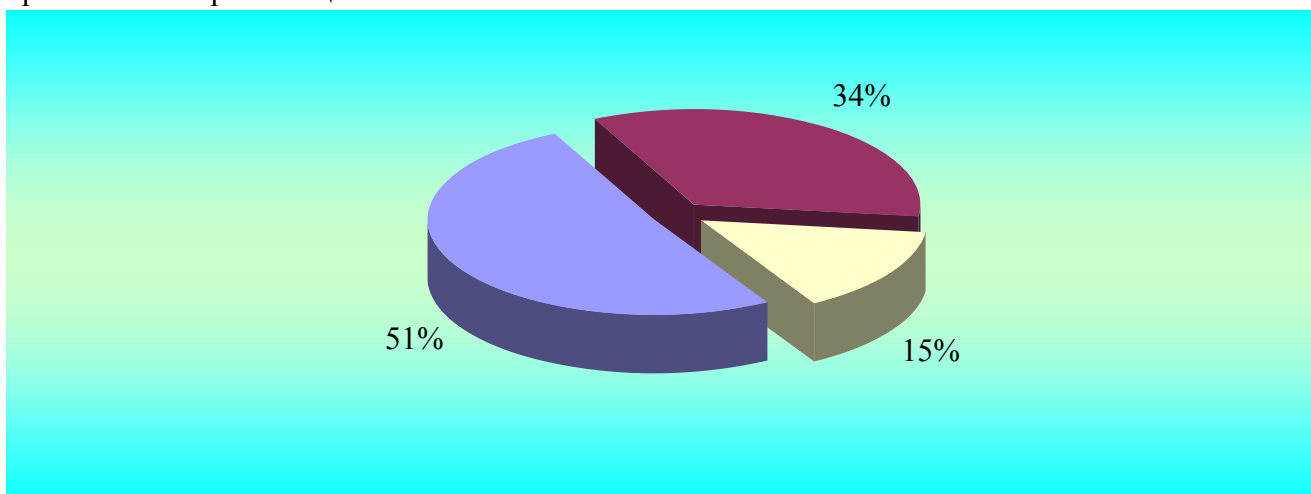
Коллективные договоры 49% Организаций не предусматривают необходимость использования каких-либо документов, регламентирующих процесс организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

В коллективных договорах 51% Организаций предусматривается необходимость использования различных документов, регламентирующих процесс организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.



В качестве таких документов чаще всего (51% Организаций) используются документы, утвержденные ОАО РАО «ЕЭС России» (в частности, «Стандарт организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденный решением Правления ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.2005 № 1340пр/2).

При этом в 15% Организаций наряду с документами, утвержденными ОАО РАО «ЕЭС России», используются и локальные нормативные акты, регламентирующие процесс организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Организации.

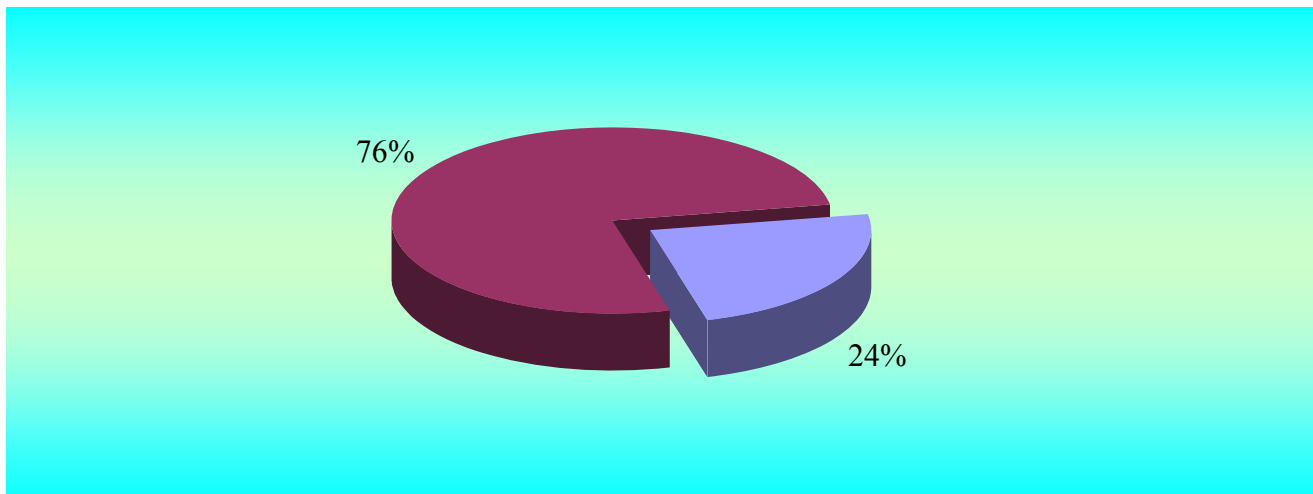


Исключительно локальными нормативными актами данные вопросы урегулированы в 34% Организаций (в частности, положение об обучении персонала Организации).

**4.2. Практика поощрения новаторской и рационализаторской деятельности работников.**

Коллективные договоры 24% Организаций содержат положения, направленные на поощрение новаторской и рационализаторской деятельности работников.

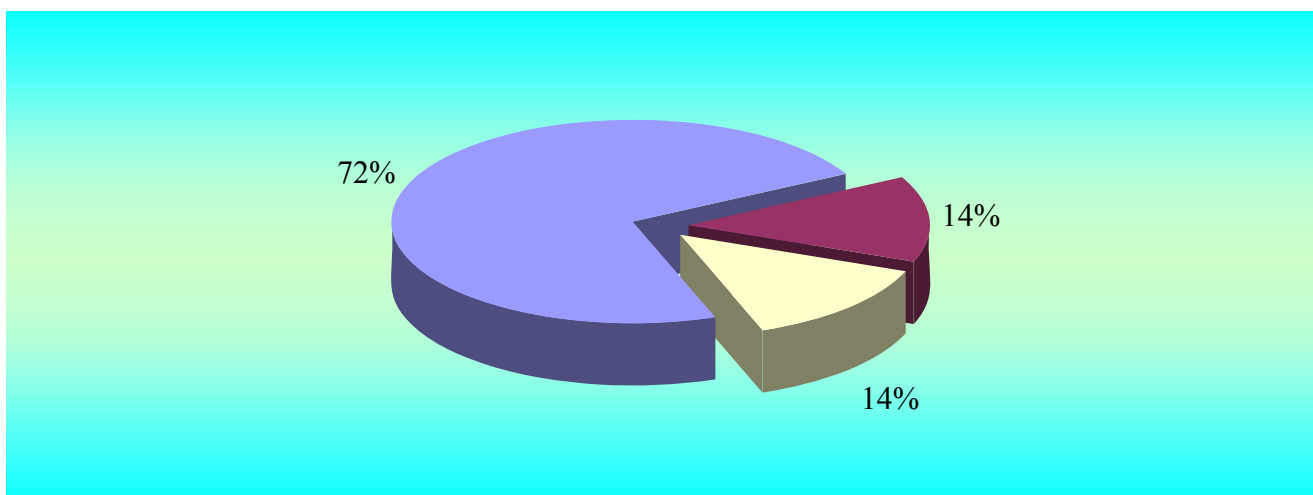
В 76% Организаций коллективные договоры не предусматривают положений о поощрении новаторской и рационализаторской деятельности.



При этом в 72% Организаций поощрение новаторской и рационализаторской деятельности заключается в материальном стимулировании работников.

В коллективных договорах 14% Организаций предусматривается нематериальное поощрение новаторской и рационализаторской деятельности.

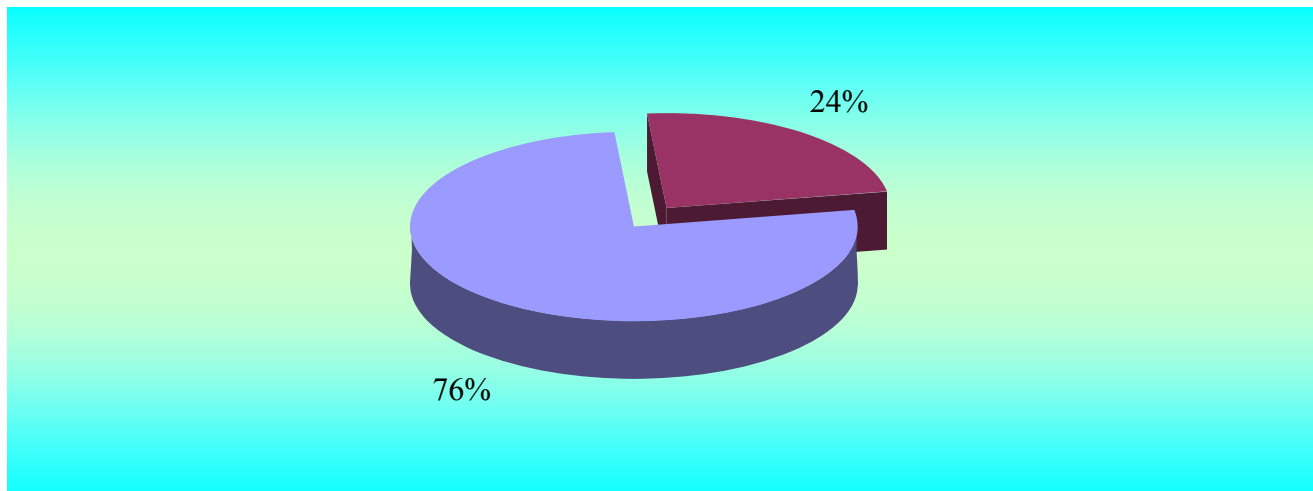
14% Организаций сообщили, что характер поощрения новаторской и рационализаторской деятельности различен и определяется в каждом конкретном случае.



**4.3. Сведения об оказании полномочными представителями работников консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению.**

Коллективные договоры 76% Организаций предусматривают необходимость оказания полномочными представителями работников консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению.

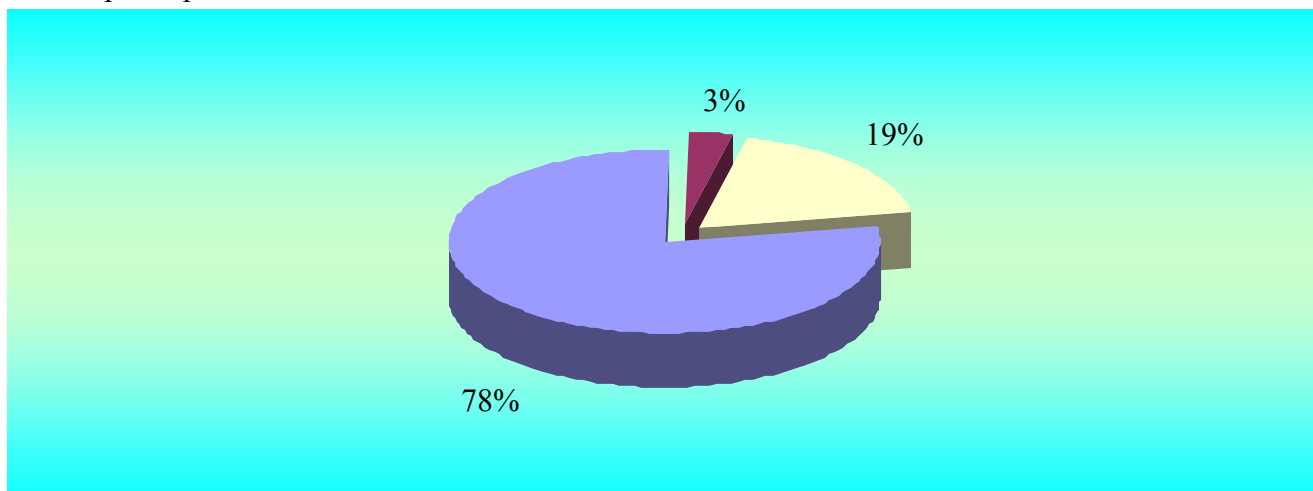
24% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах положений, предусматривающих необходимость оказания полномочными представителями работников консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению.



78% Организаций считают эффективной и востребованной работниками деятельность полномочных представителей работников по предоставлению консультационной помощи работникам, подлежащим увольнению.

И напротив, 3% Организаций считают данную деятельность неэффективной и не востребованной работниками.

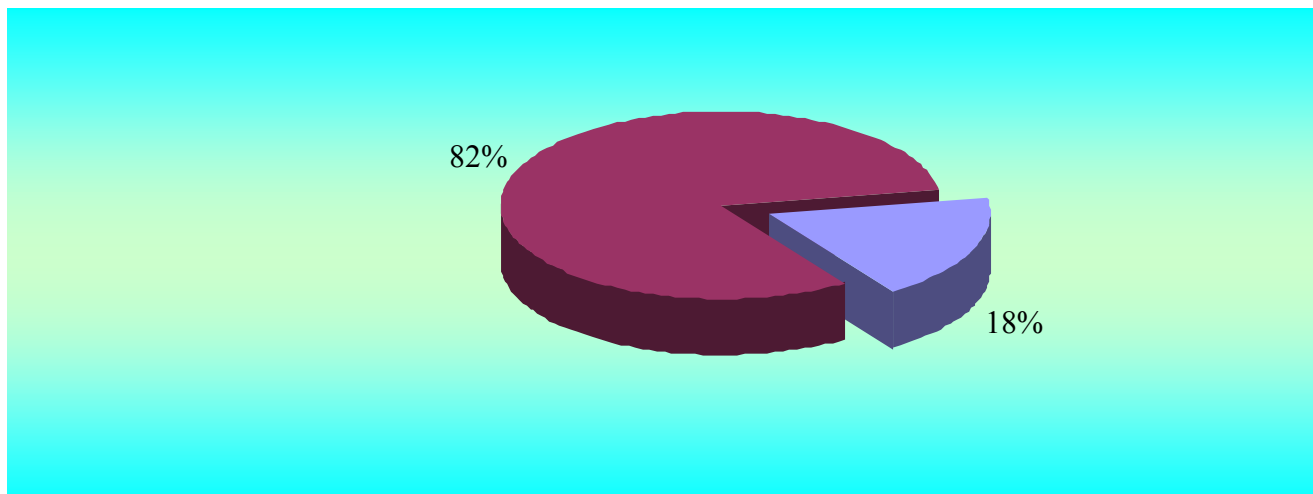
19% Организаций отметили, что такая деятельность фактически не была востребована со стороны работников.



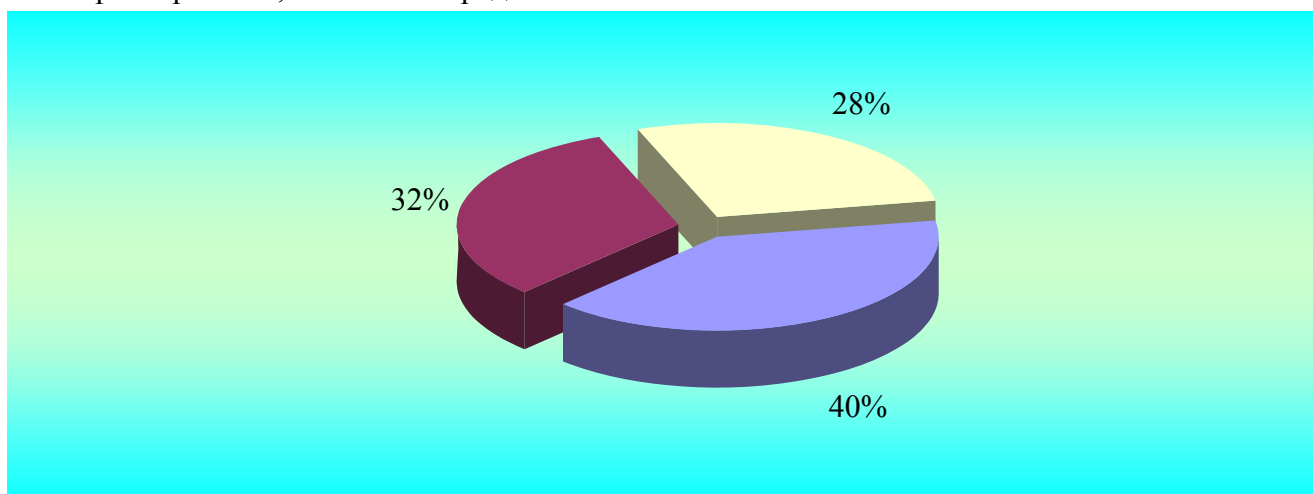
**4.4. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций положений, определяющих дополнительные (за исключением предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации) основания для возникновения у работников преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата.**

82% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах положений, определяющих дополнительные основания для возникновения у работников преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата.

Коллективные договоры 18% Организаций содержат дополнительные основания для возникновения у работников преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата.



При этом анализ коллективных договоров, содержащих такие положения, показывает, что в 40% Организаций преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата обладают работники, награжденные отраслевыми наградами в электроэнергетике, включая награды ОАО РАО «ЕЭС России».



32% Организаций рассматривают в качестве основания возникновения у работников преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата – включение работника в состав кадрового резерва Организации.

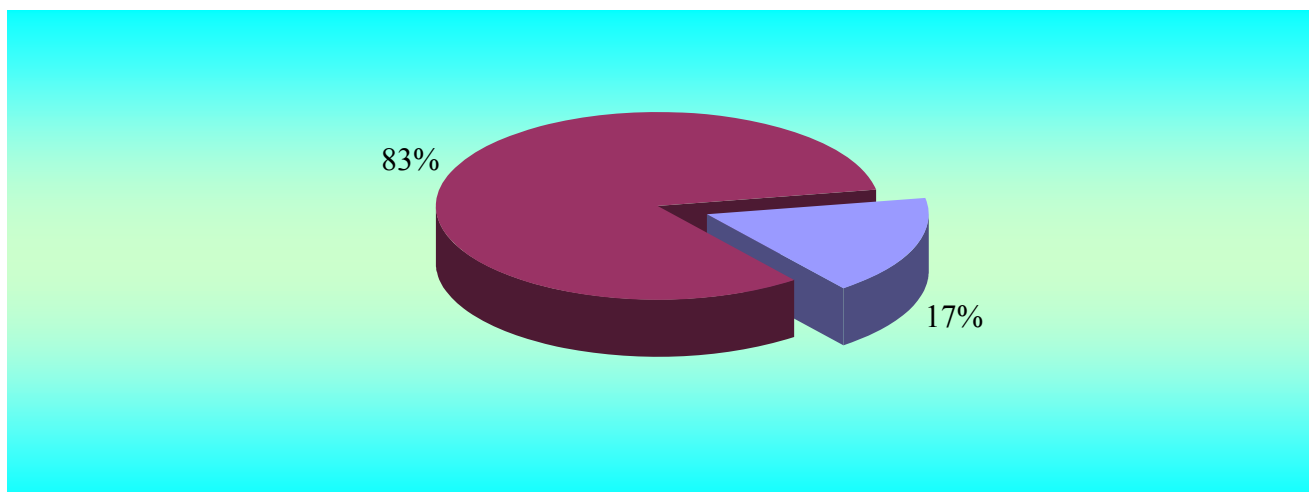
28% Организаций подтвердили наличие в коллективных договорах положений, определяющих иные (в отличие от вышеперечисленных) основания для возникновения у работников преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата, в частности, преимущественным право на оставление на работе при сокращении численности или штата пользуются:

- работники с более высокой производительностью труда;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- работники предпенсионного возраста (53 года – женщины; 58 лет – мужчины);
- работники, имеющие соответствующий стаж работы в Организации.

#### 4.5. Сведения об организации системы кадрового резерва в Организациях.

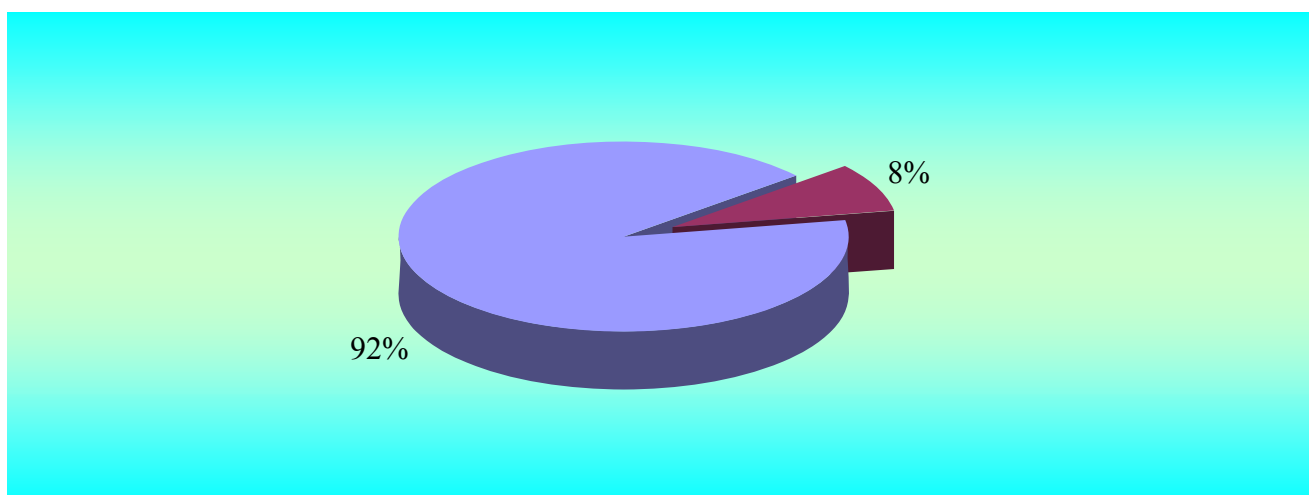
В 83% Организаций коллективным договором не урегулированы вопросы, связанные с организацией системы кадрового резерва в Организации. При этом ряд Организаций указали, что вопросы, связанные с организацией системы кадрового резерва в Организации, урегулированы локальными нормативными актами (в частности, положение о формировании кадрового резерва; положение о порядке формирования и подготовки резерва кадров в Организации).

В 17% Организаций подтвердили наличие в их коллективных договорах положений об организации системы кадрового резерва.

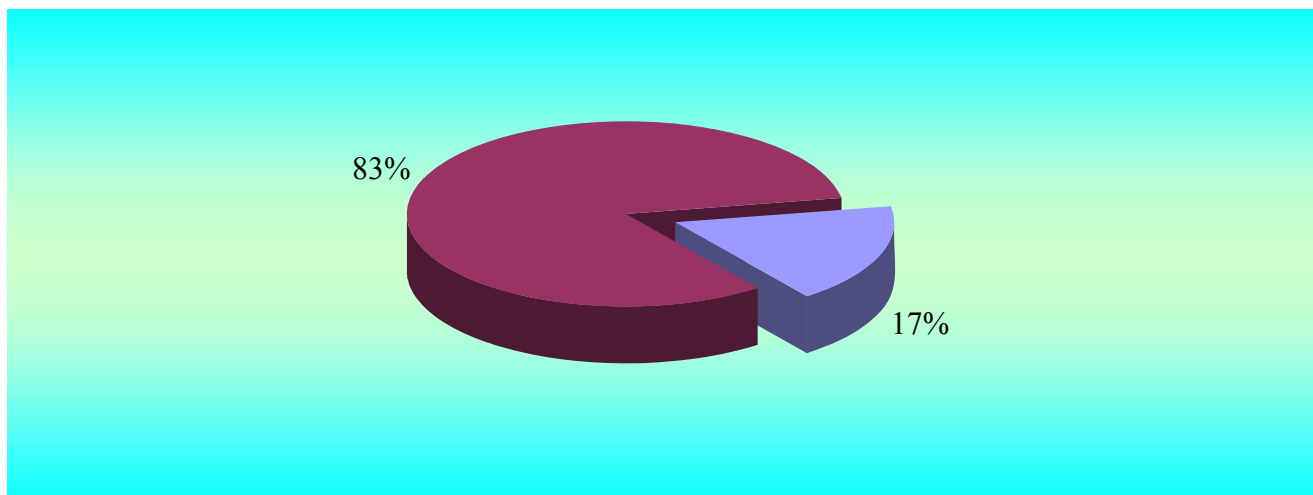


Кроме того, 92% из данных Организаций отметили высокую эффективность системы кадрового резерва, которая позволяет своевременно осуществлять замещение вакантных должностей в Организации наиболее инициативными и квалифицированными работниками.

Некоторые Организации (8%) оценивают эффективность системы кадрового резерва как среднюю: она позволяет частично осуществлять замещение вакантных должностей в Организации. Важно отметить, что ни одна из опрошенных Организаций не оценивает эффективность организации системы кадрового резерва как низкую, не позволяющую решать те задачи, ради которых данная система создавалась.



Лишь в 17% Организаций полномочные представители работников участвуют в организации системы кадрового резерва. Данное участие, как правило, представляет собой работу в составе кадровых комиссий, а также реализацию процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, связанных с организацией системы кадрового резерва.

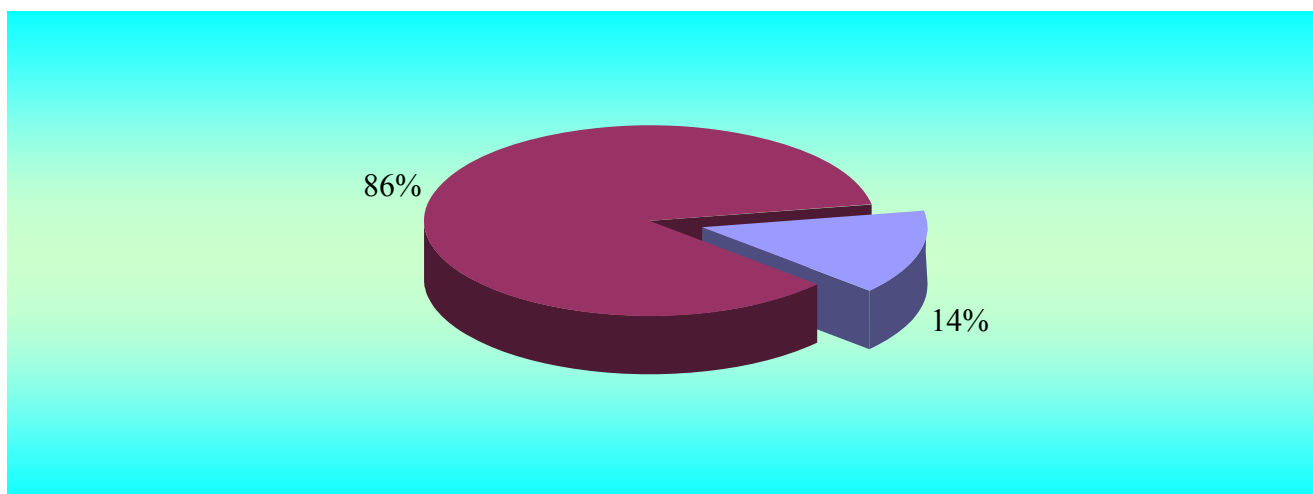


В 83% Организаций полномочные представители работников в организации кадрового резерва участия не принимают.

#### **4.6. Сведения об организации системы наставничества в Организациях.**

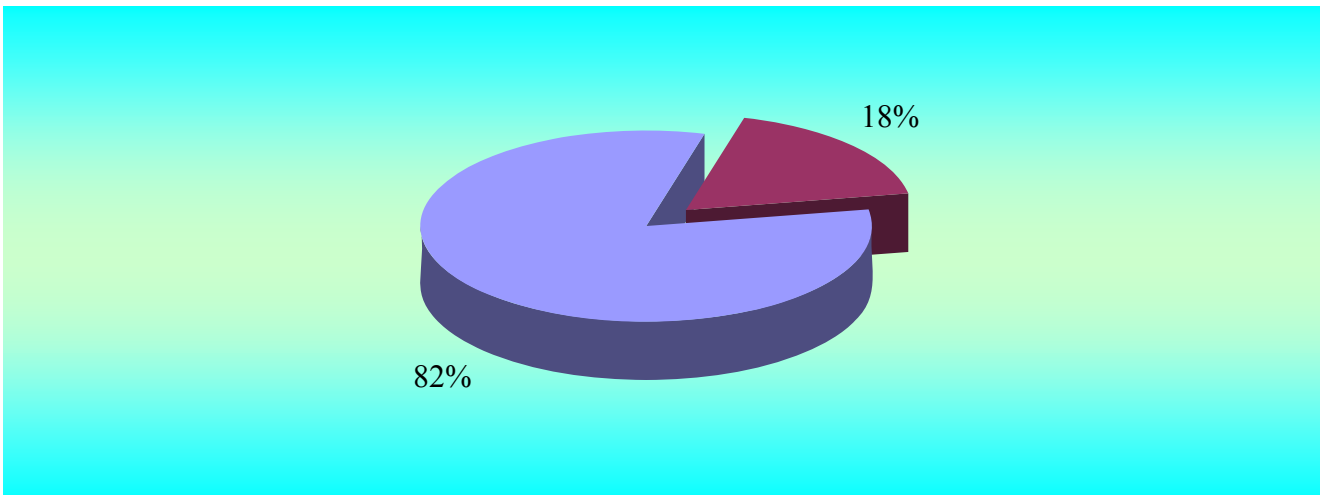
В 14% Организаций коллективные договоры содержат положения об организации системы наставничества.

86% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах положений об организации системы наставничества.



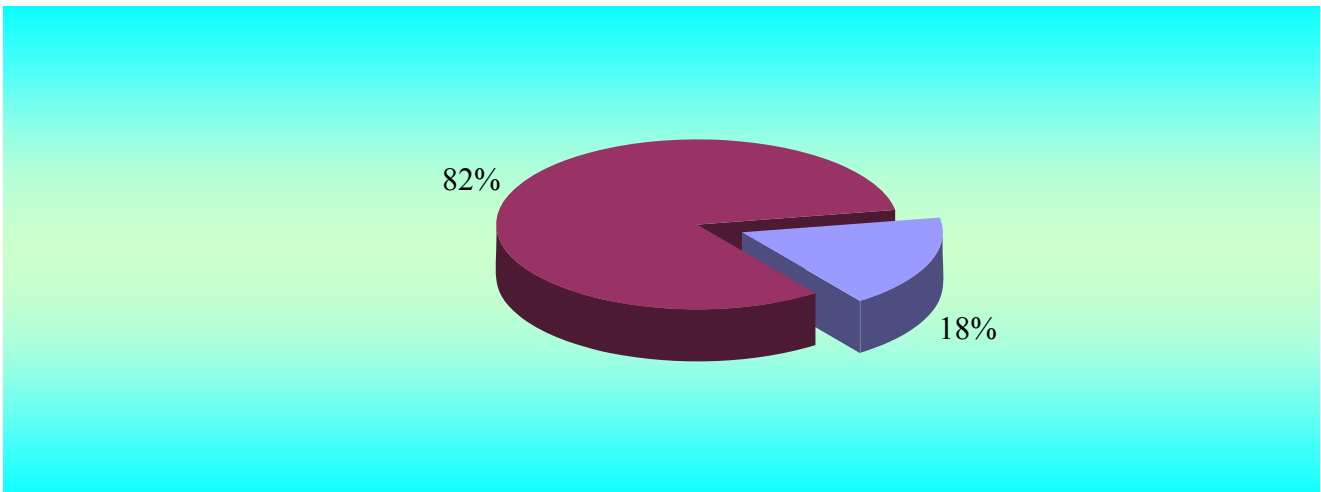
При этом большинство Организаций (82%), в которых организована система наставничества, высоко оценивают ее эффективность: данная система позволяет сохранить преемственность кадров в Организации.

Лишь 18% Организаций подтвердили низкую эффективность организованной системы наставничества.



Кроме того, в 18% Организаций в реализации системы наставничества участвуют полномочные представители работников, в частности, посредством их участия в программах адаптации молодых сотрудников Организации.

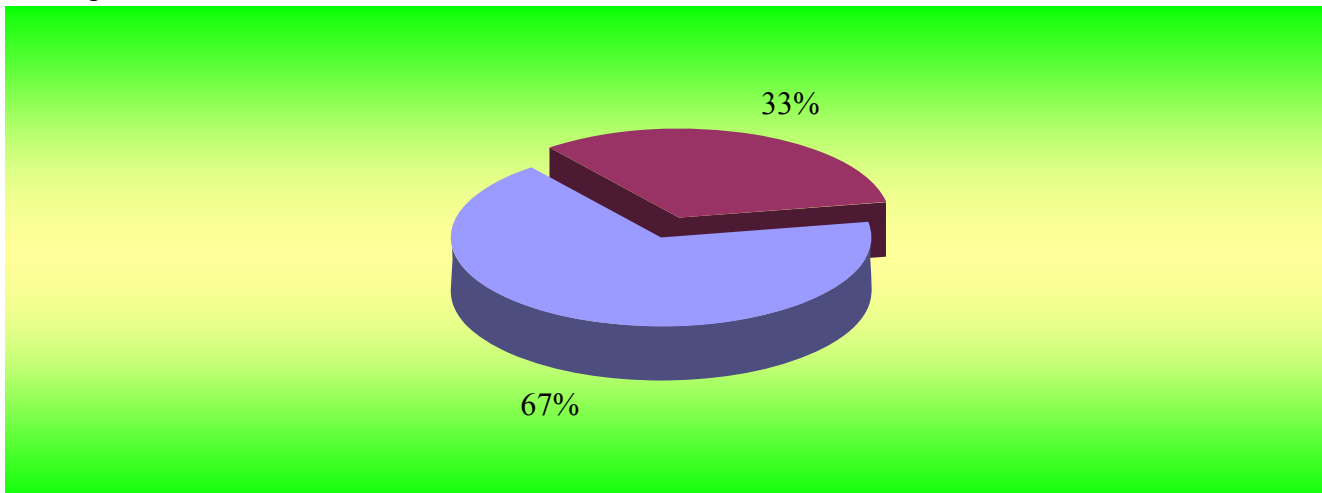
82% Организаций указали, что полномочные представители работников не принимают участия в реализации системы наставничества.



## РАЗДЕЛ 5. ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА.

**5.1. Информация о наличии в коллективных договорах Организаций положений, в соответствии с которыми отдельные категории работников обеспечиваются различными средствами индивидуальной защиты сверх норм, определенных законодательством Российской Федерации.**

Коллективные договоры большинства опрошенных Организаций (67%) содержат положения об обеспечении отдельных категорий работников различными средствами индивидуальной защиты сверх норм, определенных законодательством Российской Федерации.



33% Организаций сообщили об отсутствии в их коллективных договорах таких положений.

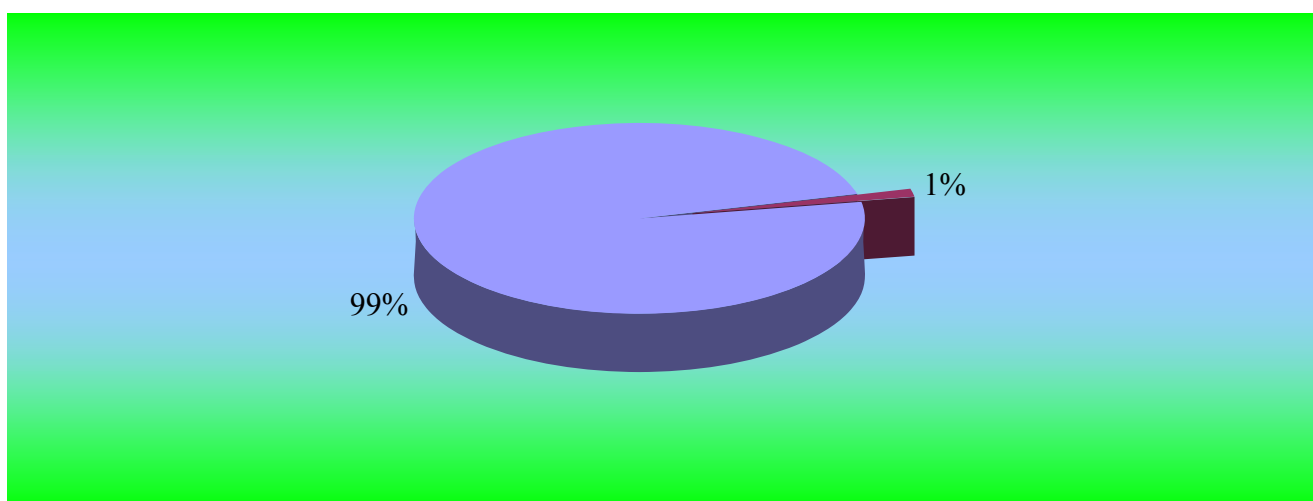


## РАЗДЕЛ 6. ВОПРОСЫ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

### 6.1. Практика коллективно-договорного регулирования в Организациях вопроса о выделении средств для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

подавляющее большинство коллективных договоров Организаций (99%) предусматривают выделение средств для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

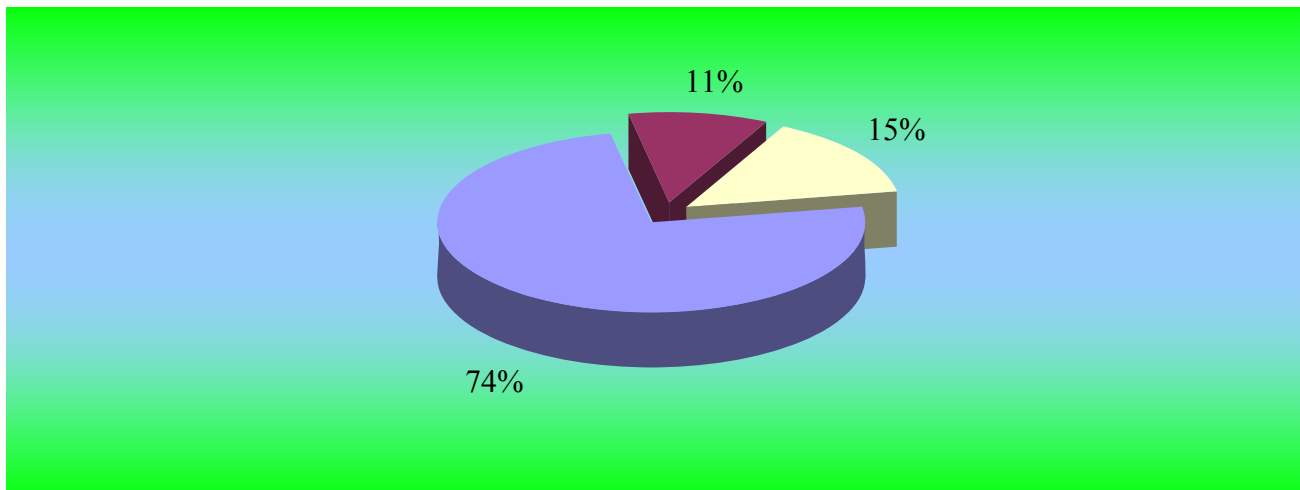
В 1% Организаций коллективные договоры не предусматривают выделения средств на данные цели. Однако данные Организации указали, что выделение средств для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, осуществляется при наличии у Организации соответствующих финансовых возможностей.



При этом большинство коллективных договоров Организаций (74%) содержат положения, в соответствии с которыми средства, для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, перечисляются на счет первичной профсоюзной организации (представительного органа).

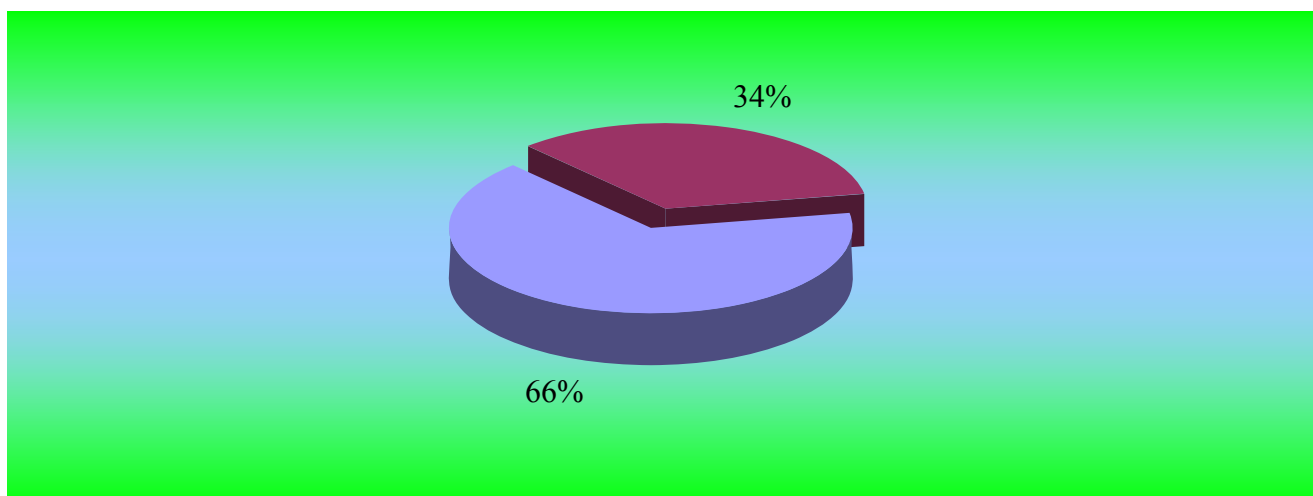
В 11% Организаций средства, выделенные для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, непосредственно расходуются работодателем на данные цели.

В 15% Организаций сообщили об использовании иных (в отличие от вышеперечисленных) форм направления данных средств, а именно: в ряде Организаций часть средств, выделенных для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, перечисляется на счет первичной профсоюзной организации (представительного органа), а другая часть – непосредственно расходуются работодателем на данные цели; в некоторых Организациях указанные средства либо перечисляются на счет первичной профсоюзной организации (представительного органа), либо непосредственно расходуются работодателем на данные цели.



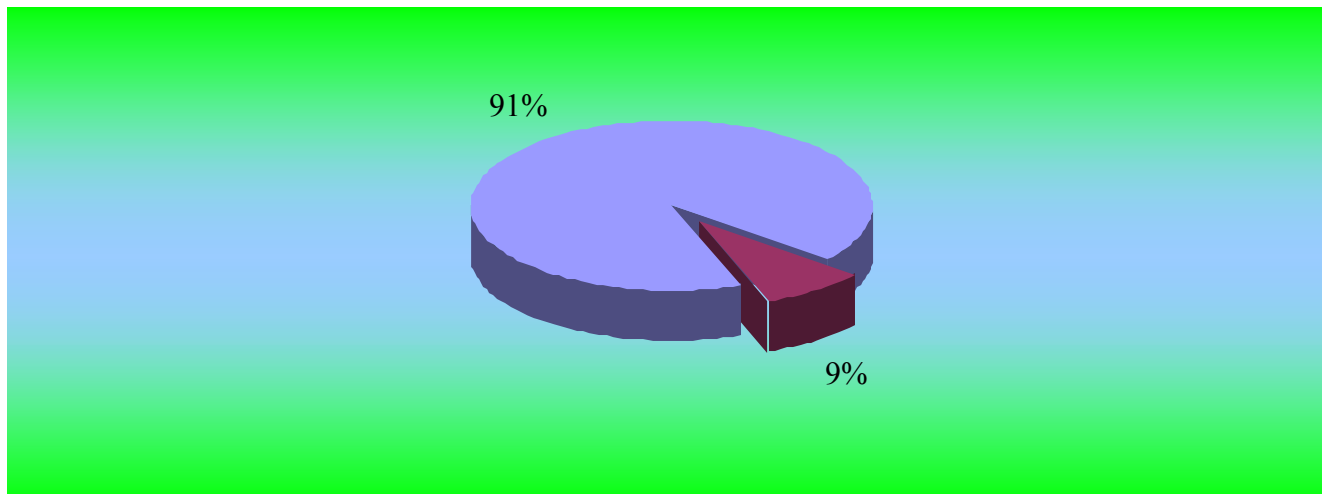
Кроме того, 66% коллективных договоров, содержащих положения о перечислении на счет первичной профсоюзной организации (представительного органа) средств для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, предусматривают порядок и условия перечисления работодателем средств на счет профсоюза.

34% Организаций сообщили об отсутствии в их коллективных договорах указанных порядка и условий.



Важно отметить, что большинство Организаций (91%), перечисляющих на счет первичной профсоюзной организации (представительного органа) средства на указанные цели, подтвердили представление профсоюзом отчетов работодателю о расходовании данных средств.

И лишь в 9% Организаций указанные отчеты работодателю не предоставляются.

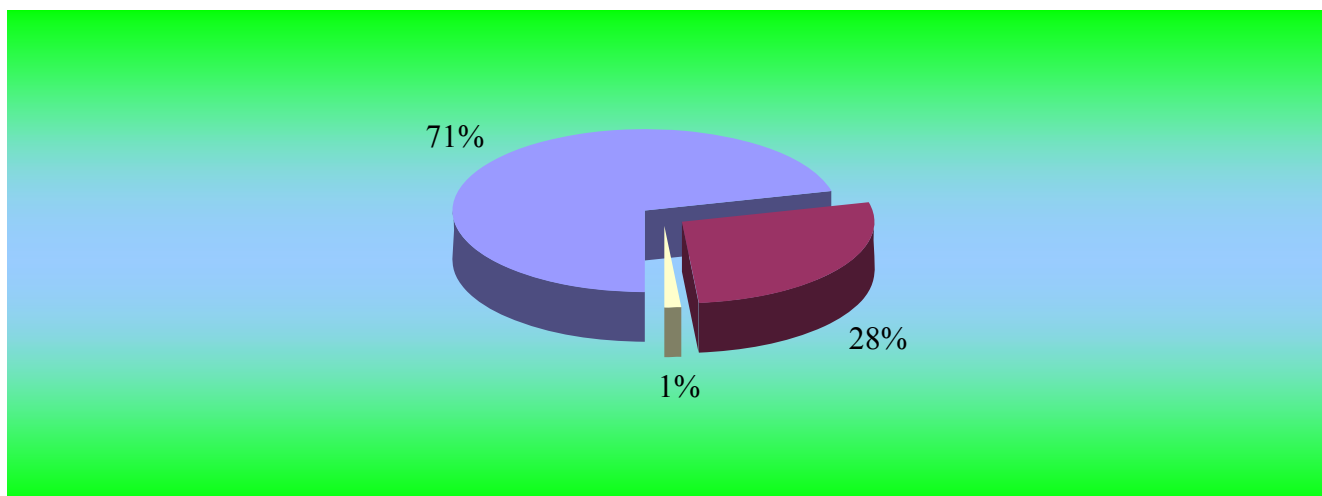


Работодатели по-разному оценивают уровень эффективности использования первичными профсоюзными организациями (представительными органами) средств, выделяемых им Организациями для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, а именно:

71% Организаций отметили высокий уровень эффективности.

28% Организаций сообщили о среднем уровне эффективности использования данных средств.

1% Организаций низко оценивает уровень эффективности использования первичными профсоюзными организациями (представительными органами) указанных средств.



При этом работодатели, высоко оценившие уровень эффективности использования первичными профсоюзными организациями (представительными органами) средств, выделяемых им Организациями для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, отметили ряд основных положительных моментов, связанных с использованием профсоюзом данных средств, в частности:

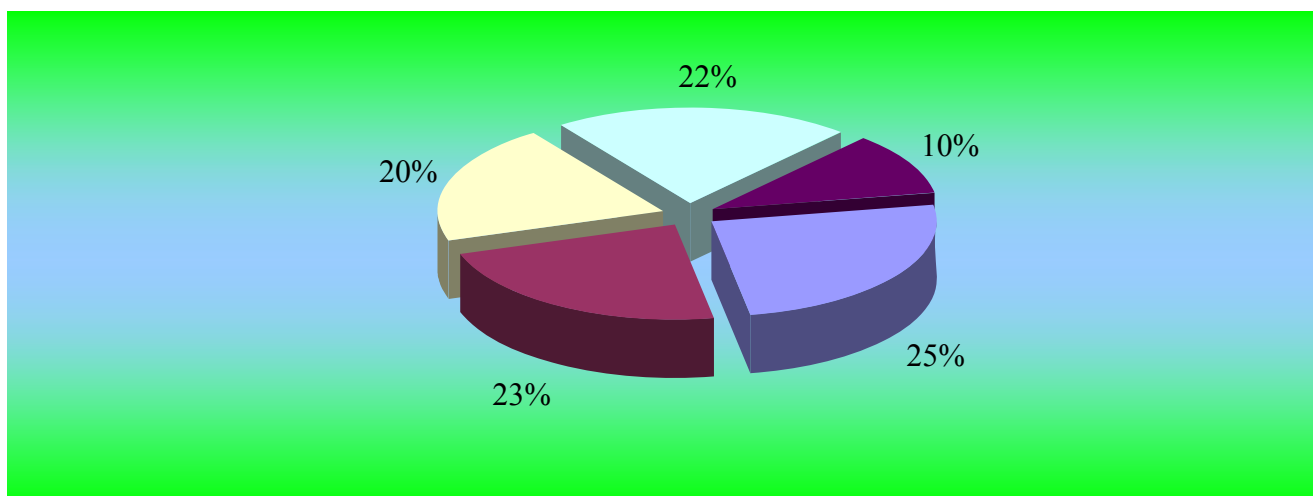
25% Организаций в качестве основного положительного момента, связанного с использованием профсоюзом данных средств, определили положительное отношение работников к организованной профсоюзом культурно-просветительной и физкультурной работе, а также оздоровительным мероприятиям.

23% Организаций отметили пропаганду здорового образа жизни среди работников.

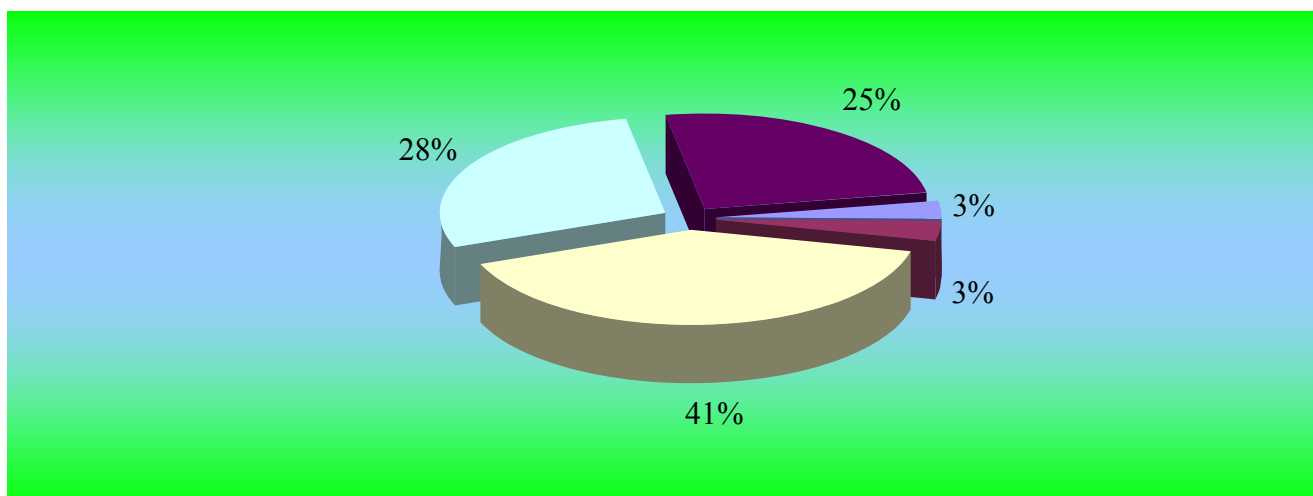
Укрепление межличностных связей в трудовом коллективе является основным положительным моментом в 22% Организаций.

В 20% Организаций основным положительным моментом является развитие корпоративной культуры.

10% Организаций подтвердили в качестве основного положительного момента повышение производительности труда работников, а также улучшение качества работы.



И напротив, те работодатели, которые средне или низко оценили уровень эффективности использования первичными профсоюзными организациями (представительными органами) средств, выделяемых им Организацией для организации культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий, отметили несколько основных негативных моментов, связанных с использованием профсоюзом данных средств, в частности:



Организация культурно-просветительной и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий в приоритетном порядке для членов профсоюза является основным негативным моментом, который указывает 41% Организаций.

28% Организаций подтвердили, что организованные культурно-просветительная и физкультурная работа, а также оздоровительные мероприятия, используются профсоюзом в конъюнктурных целях (например, пропаганды членства в профсоюзе), и это является основным негативным моментом, связанным с использованием профсоюзом данных средств.

3% Организаций считают основным отрицательным моментом негативное отношение работников к организованной профсоюзом культурно-просветительной и физкультурной работе, а также оздоровительным мероприятиям.

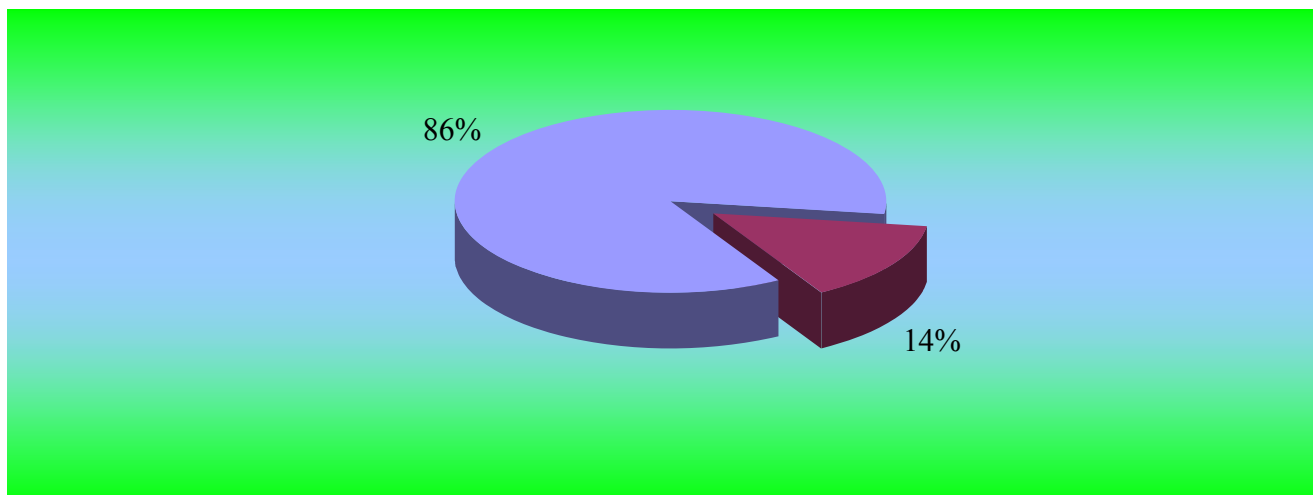
В 3% Организаций основным негативным моментом считается расточительное использование выделенных средств.

25% Организаций отмечают иные (в отличие от вышеперечисленных) основные негативные моменты, связанные с использованием профсоюзом данных средств, в частности, периодическое нецелевое использование средств профсоюзом; узкий круг участников мероприятий, организуемых профсоюзом и т.д.

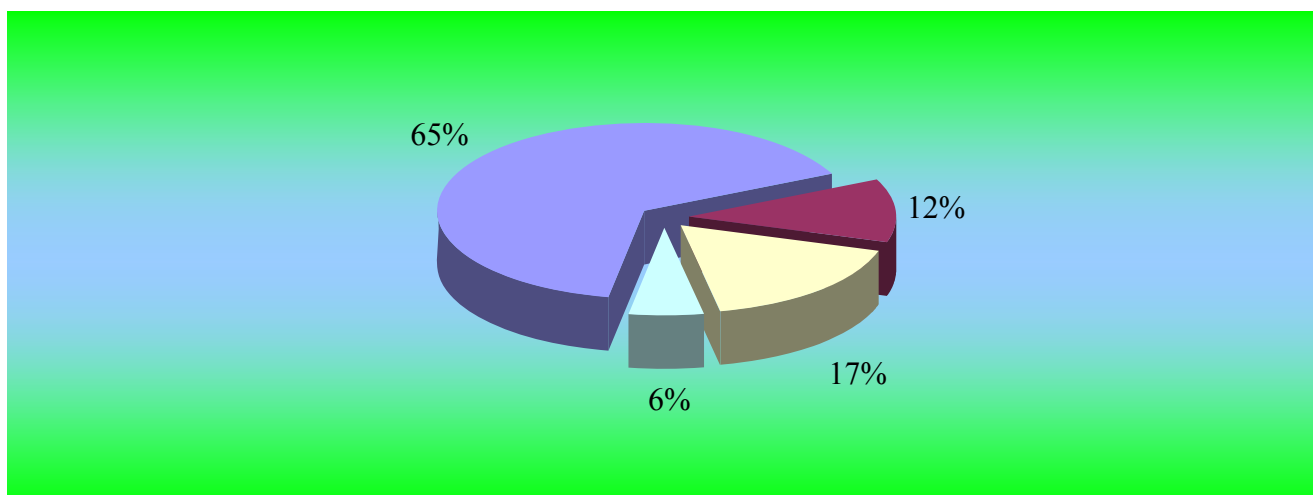
**6.2. Информация о предоставлении не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам свободного от работы времени (с сохранением среднего заработка) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы.**

Большинство Организаций (86%) сообщили, что их коллективные договоры содержат положения о предоставлении не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам свободного от работы времени (с сохранением среднего заработка) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы.

14% коллективных договоров Организаций таких преференций не предусматривают (в качестве причин отсутствия указанных положений в коллективных договорах, как правило, указываются отсутствие профсоюзной организации; отсутствие необходимости, поскольку порядок и условия определяются по согласованию сторон социального партнерства в Организации).



При этом 65% коллективных договоров Организаций предусматривают порядок и условия предоставления свободного времени, а также конкретную продолжительность освобождения от работы и перечень не освобожденных профсоюзных работников.



12% Организаций сообщили, что указанные порядок и условия урегулированы локальными нормативными актами.

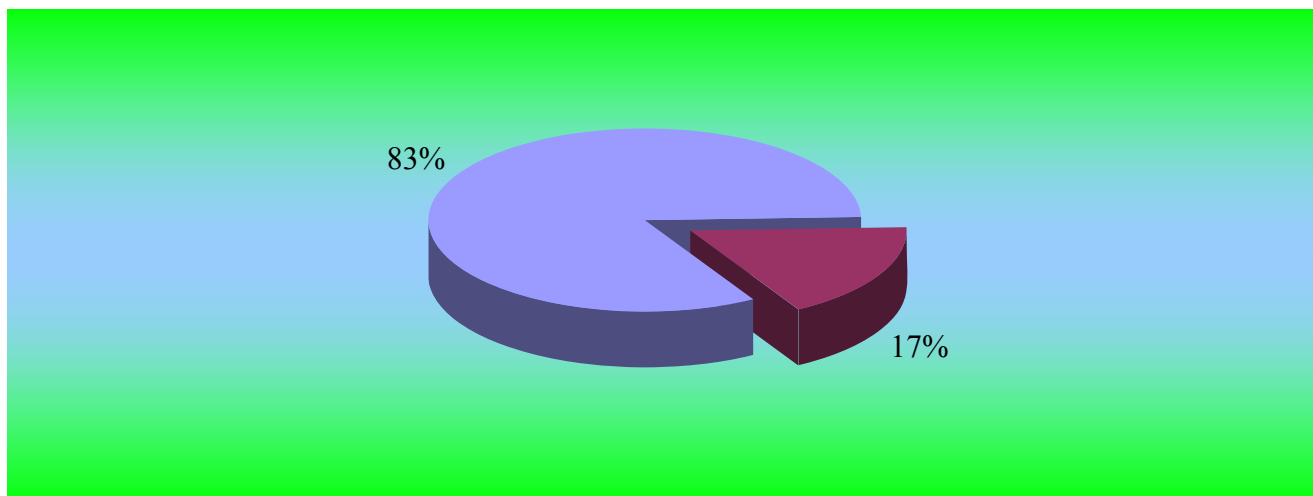
В 17% Организаций коллективные договоры не предусматривают порядка и условий предоставления свободного времени, а также конкретную продолжительность освобождения от работы и перечень не освобожденных профсоюзных работников.

6% Организаций сообщили, указанные порядок и условия урегулированы иными (в отличие от вышеперечисленных) способами, в частности, в некоторых Организациях определяются исключительно условия предоставления свободного времени, а также конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень не освобожденных профсоюзных работников; в ряде Организаций порядок определяется локальными нормативными актами, условия – коллективным договором.

### **6.3. Практика распространения на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования, вознаграждений, установленных для работников Организации.**

В соответствии с положениями коллективных договоров 83% Организаций на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, распространяются льготы, виды премирования, вознаграждения, установленные для работников Организаций.

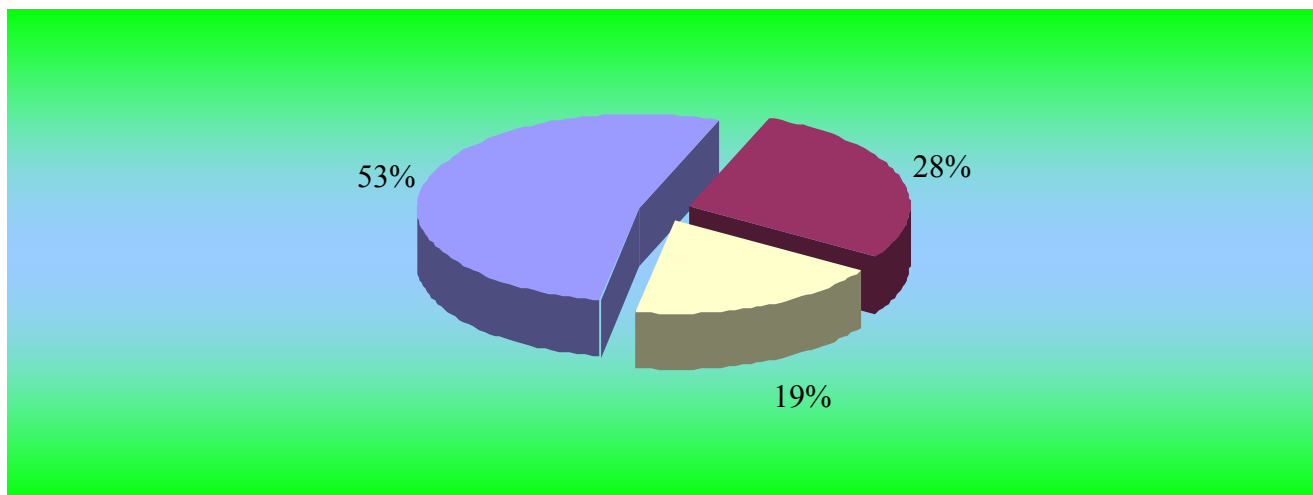
В 17% Организаций коллективные договоры не содержат указанных положений (в качестве причин отсутствия указанных положений в коллективных договорах, как правило, указываются: отсутствие профсоюзной организации; отсутствие в Организации работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации).



При этом в 53% коллективных договоров Организаций предусматриваются порядок и условия предоставления данных выплат.

В 28% Организаций порядок и условия предоставления указанных выплат урегулированы не коллективным договором, а локальными нормативными актами.

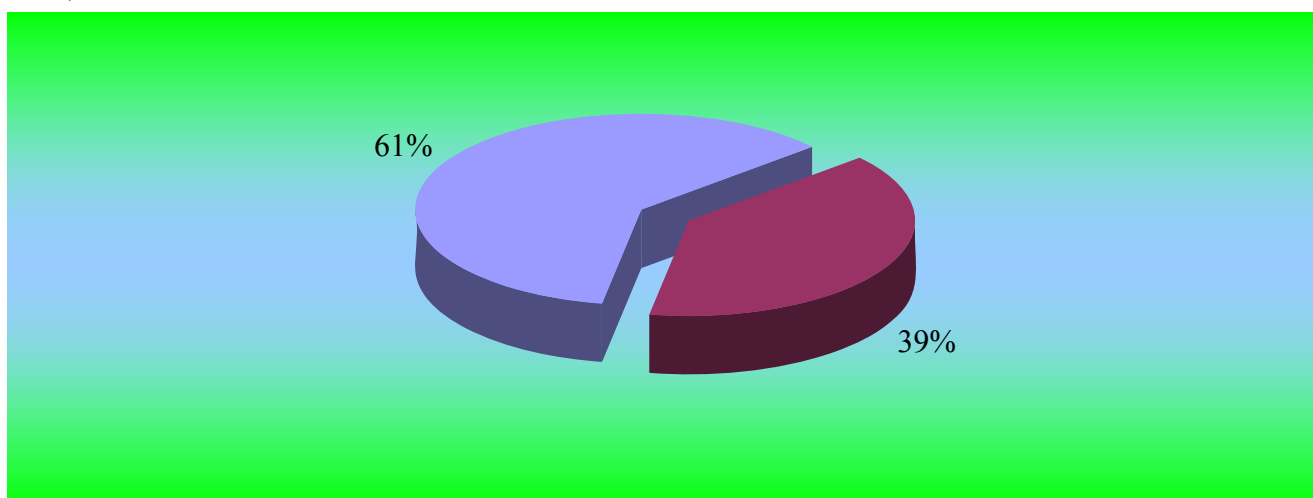
19% Организаций сообщили, что коллективные договоры не предусматривают порядка и условий распространения на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, распространяются льготы, виды премирования, вознаграждения, установленные для работников Организаций.



**6.4. Практика распространения на штатных работников первичной профсоюзной организации льгот, видов премирования, вознаграждений, установленных для работников Организации.**

В 61% Организаций коллективные договоры содержат положения о распространении на штатных работников первичной профсоюзной организации льгот, видов премирования, вознаграждений, установленных для работников Организаций.

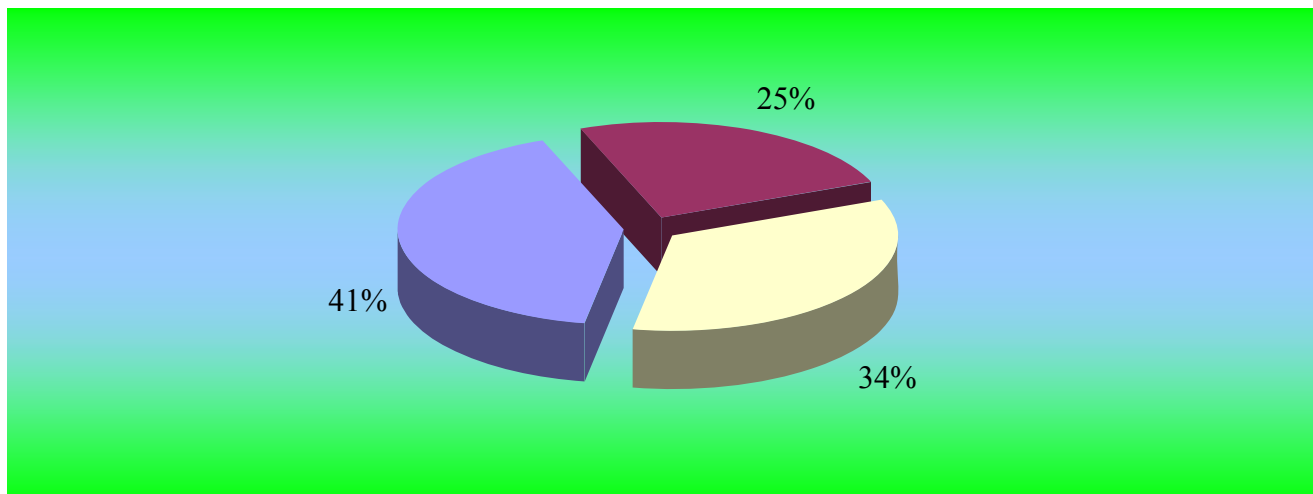
В коллективные договоры 39% Организаций такие положения не включены (в качестве причин отсутствия указанных положений в коллективных договорах, как правило, указываются: отсутствие профсоюзной организации; урегулированность данного вопроса локальными нормативными актами; отсутствие в Организации финансовых возможностей и т.д.).



При этом в 41% коллективных договоров Организаций предусматриваются порядок и условия предоставления данных выплат.

В 25% Организаций порядок и условия предоставления указанных выплат урегулированы локальными нормативными актами.

В коллективные договоры 34% Организаций такие положения не включены.

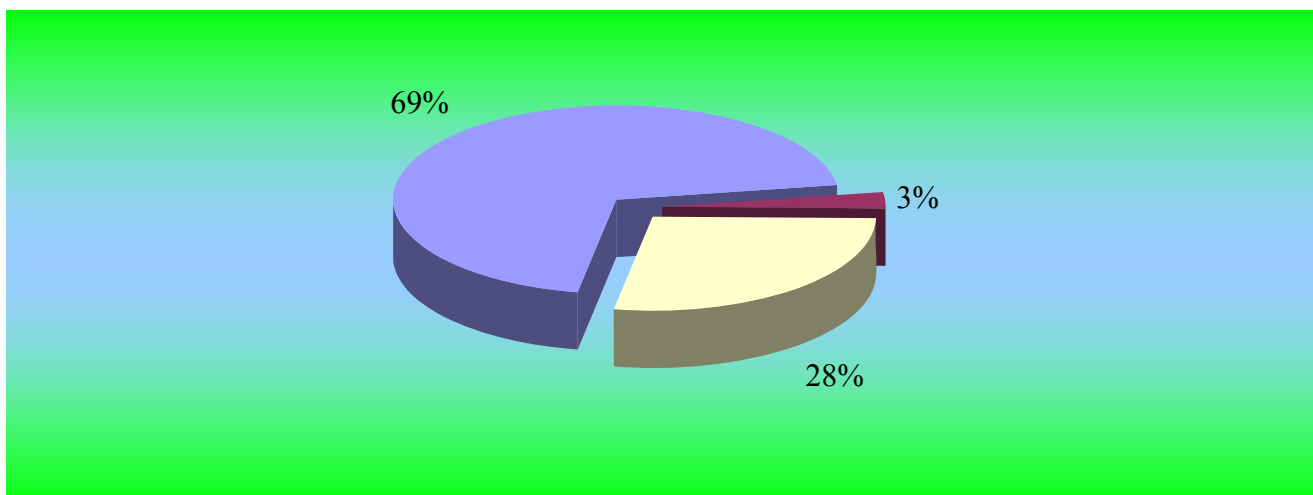


**6.5. Сведения о включении в коллективные договоры Организаций обязанностей профсоюза по предоставлению работодателю информации о составе выборных органов первичной профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности и персональном составе членов профессионального союза, работающих в Организациях.**

69% коллективных договоров Организаций предусматривают обязанности профсоюза предоставлять работодателю информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности и персональном составе членов профессионального союза, работающих в Организациях.

В 3% Организаций коллективные договоры не содержат указанной обязанности профсоюза, в связи с отсутствием профсоюзных организаций.

В коллективные договоры 28% Организаций не включена данная обязанность профсоюза, в том числе 20% Организаций подтвердили, что указанная информация предоставляется профсоюзом и без включения соответствующей обязанности в коллективный договор.



Важно отметить, что предоставление работодателям информации о составе выборных органов первичной профсоюзной организации и других профсоюзных органов (при их наличии), о численности и персональном составе членов профессионального союза, работающих в Организациях, осуществляется с различной периодичностью, а именно:

В 3% Организаций информация предоставляется ежемесячно.

Ежеквартально информация предоставляется в 3% Организаций.

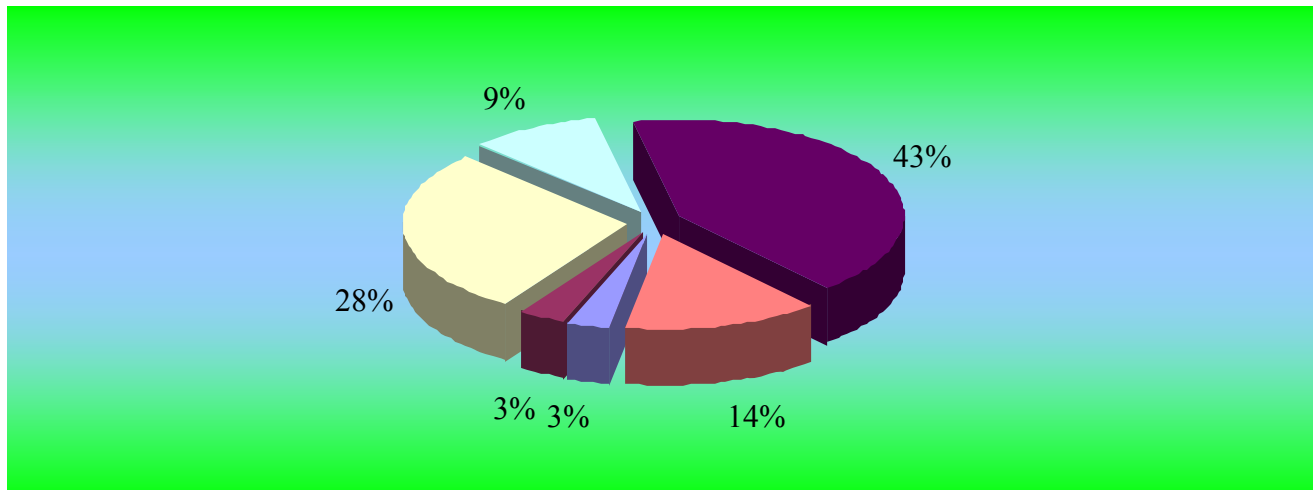


28% Организаций сообщили, что данная информация предоставляется профсоюзом один раз в полгода.

В 9% Организаций информация предоставляется с периодичностью один раз в год.

43% Организаций подтвердили, что указанная информация предоставляется профсоюзом работодателю по мере необходимости.

14% Организаций указали иную (в отличие от вышеперечисленной) периодичность предоставления информации, в частности, по мере необходимости, но не реже чем один раз в полгода; по запросу работодателя и т.д. В некоторых из данных Организаций периодичность предоставления профсоюзом информации работодателю вообще не установлена.

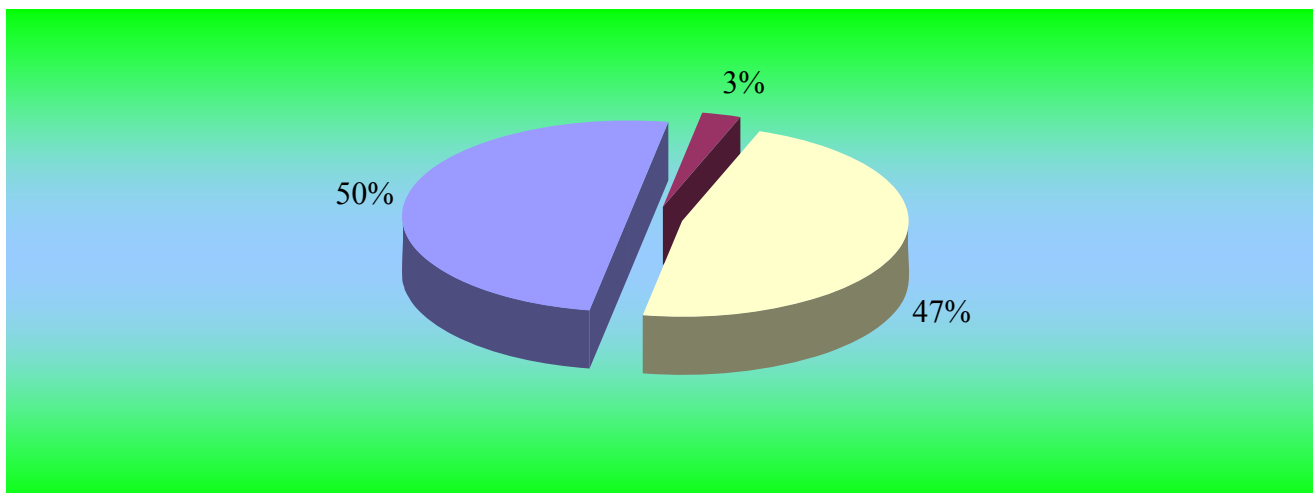


#### **6.6. Сведения о наличии в коллективных договорах Организаций положений, предусматривающих обязанность профсоюза предоставлять информацию о принятых решениях в сфере социального партнерства.**

В коллективных договорах 50% Организаций предусматривается обязанность профсоюза предоставлять работодателю информацию о принятых решениях в сфере социального партнерства.

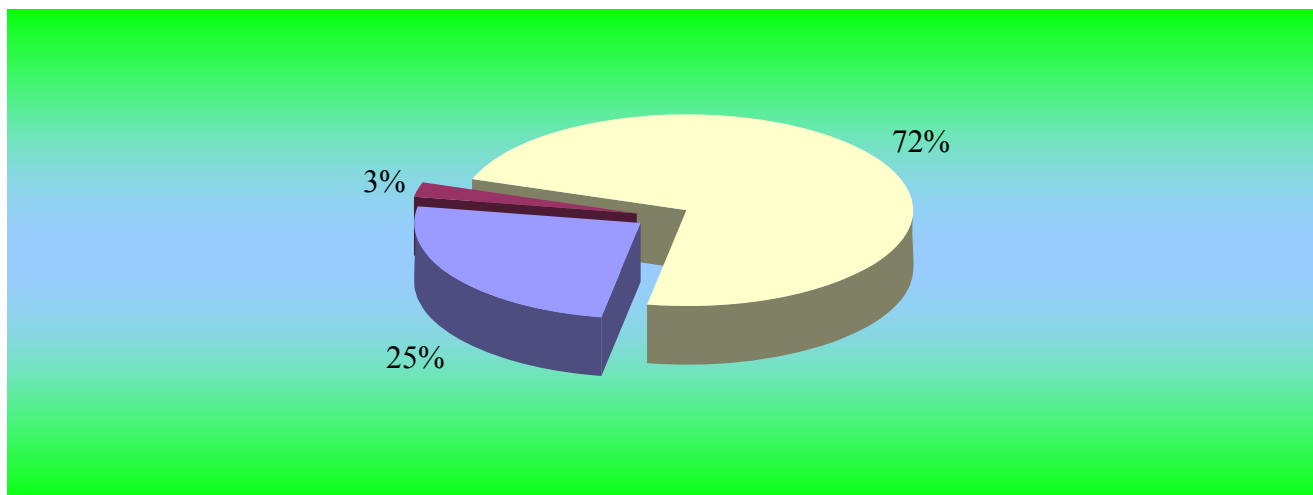
В 3% Организаций такого обязательства в коллективных договорах не предусматривается, поскольку в данных Организациях отсутствует профсоюзная организация.

В 47% Организаций обязанность по предоставлению профсоюзом информации о принятых решениях в сфере социального партнерства коллективными договорами не предусмотрена, в том числе, в 35% Организаций данная информация предоставляется профсоюзом работодателю и без включения в соответствующей обязанности в коллективные договоры.



**6.7. Сведения о включении в коллективные договоры Организаций обязанности профсоюза об оказании содействия работодателю в сборе, обобщении и представлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Организации.**

В 25% Организаций коллективные договоры содержат обязанность профсоюза по оказанию содействия работодателю в сборе, обобщении и представлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в Организациях.



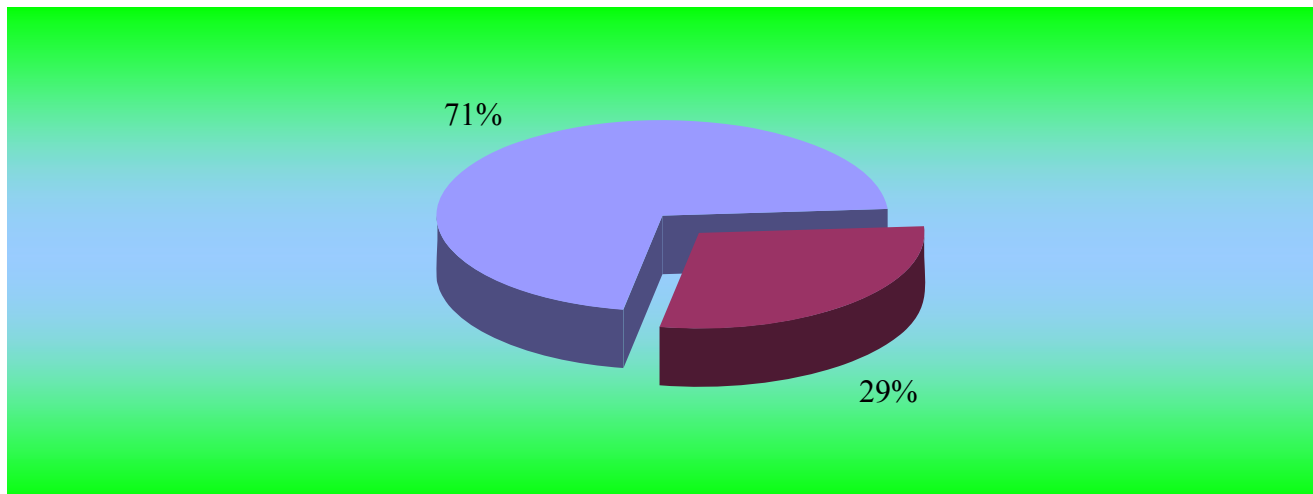
В 3% Организаций коллективные договоры не предусматривают таких обязательств по причине отсутствия в данных Организациях профсоюзных организаций.

72% Организаций сообщили об отсутствии в их коллективных договорах указанной обязанности профсоюза, в том числе, в 50% организаций профсоюз оказывает содействие работодателю в сборе, обобщении и представлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне данной информации без включения соответствующей обязанности в коллективные договоры.

**6.8. Информация о включении в коллективные договоры Организаций обязанности полномочных представителей работников по содействию выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний (диспансеризации, прививки и др.).**

71% коллективных договоров Организаций содержат положения об обязанности полномочных представителей работников по содействию выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний (диспансеризации, прививки и др.).

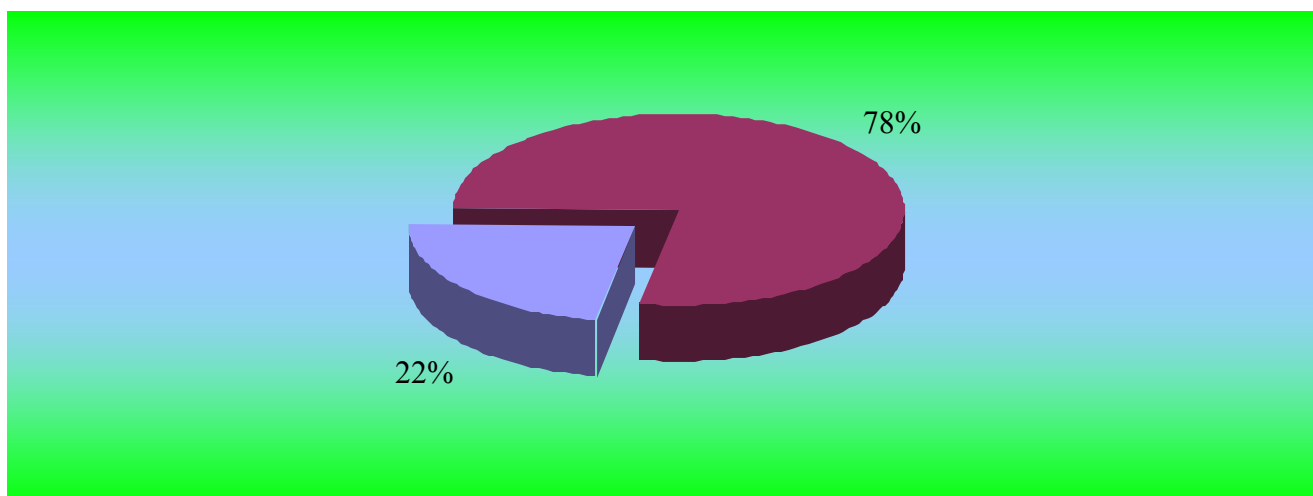
29% коллективных договоров Организаций не предусматривают указанной обязанности полномочных представителей работников, в том числе, в 22% организаций содействие оказывается и без включения соответствующей обязанности в коллективные договоры.



**6.9. Практика реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в период действия режима высоких рисков.**

Коллективные договоры 22% Организаций содержат положения об обеспечении профсоюзом реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в период действия режима высоких рисков.

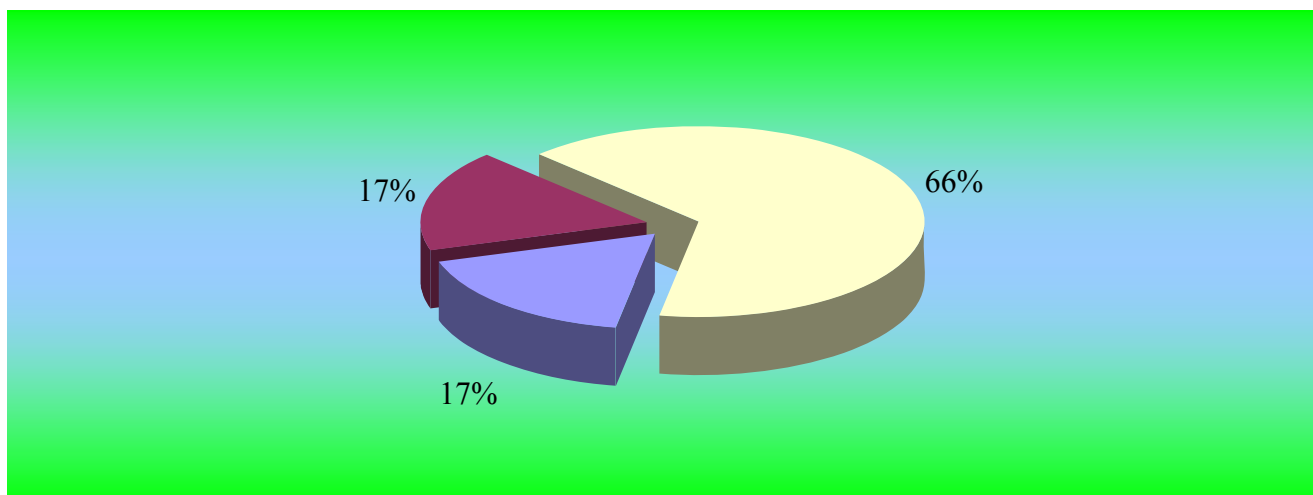
78% Организаций сообщили об отсутствии в их коллективных договорах указанных положений.



При этом 17% Организаций предусмотрели в коллективных договорах порядок реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в период действия режима высоких рисков.

В 17% Организаций вопросы об обеспечении профсоюзом реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в период действия режима высоких рисков, урегулированы локальными нормативными актами.

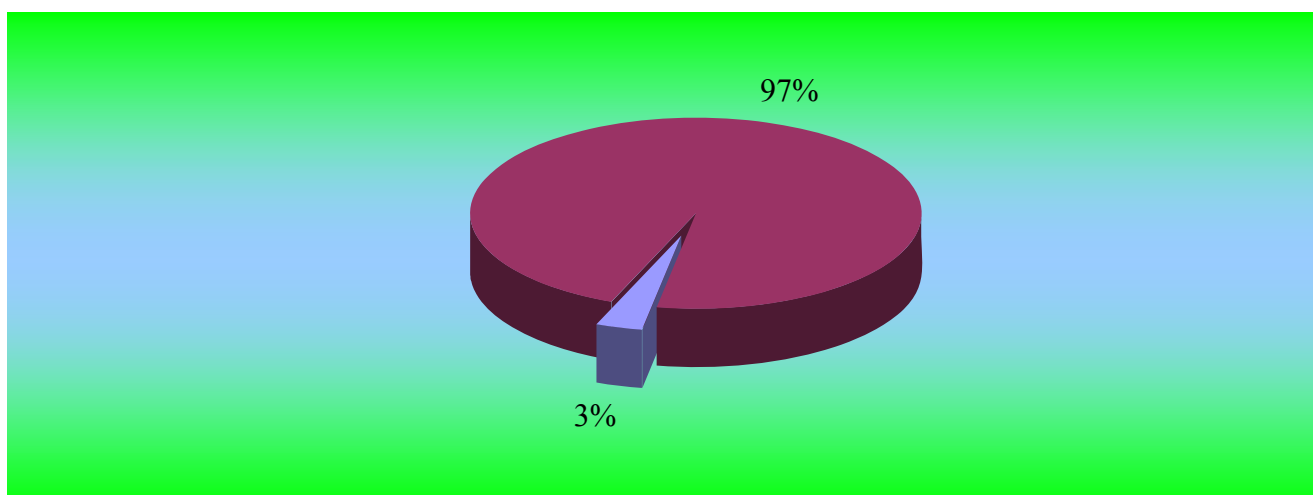
66% Организаций подтвердили отсутствие в их коллективных договорах порядка реализации данной процедуры.



Организации сообщают различные причины невключения в коллективные договоры положения об обеспечении профсоюзом реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в период действия режима высоких рисков, а именно:

В связи с отсутствием профсоюзных организаций в коллективные договоры 3% Организаций не включены положения об обеспечении профсоюзом реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в период действия режима высоких рисков.

97% Организаций указывают иные (в отличие от вышеперечисленной) причины невключения указанного положения в коллективные договоры, в частности, отсутствие необходимости, поскольку ускоренная процедура учета мнения реализуется и без включения соответствующего положения в коллективный договор; данная процедура урегулирована локальными нормативными актами; отсутствие режимов высоких рисков и т.д.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Успешное развитие организации в определенной степени обусловлено уровнем и качеством развития в ней социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Определить уровень и качество развития данных отношений во многом помогает изучение специфики отношений в сфере социального партнерства. Одним из наиболее видимых и ощутимых результатов взаимодействия сторон социального партнерства на локальном уровне является заключение коллективного договора.

Объединение РаЭл планирует продолжить деятельность, направленную на подготовку обзоров практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики с целью выявления и обобщения тенденций и особенностей урегулирования сторонами социального партнерства локального уровня социально-трудовых и связанных с ним экономических отношений и реализации согласованной политики работодателей отрасли в сфере социального партнерства, разработки единых стандартов и принципов организации социально-трудовых отношений, информационного и методологического обеспечения членов Объединения РаЭл.

Следует отметить, что в рамках деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике стороной Работодателей предпринимались определенные действия, направленные на придание Обзору статуса совместного документа сторон социального партнерства на уровне отрасли (Объединение РаЭл и ВЭП). Однако инициатива стороны Работодателей не получила соответствующей поддержки от Профсоюзной стороны.

Объединение РаЭл рассчитывает, что активное участие работодателей в подготовке аналогичных Обзоров в перспективе станет необходимым элементом для налаживания информационного обмена между организациями электроэнергетики, что в свою очередь – приведет к развитию и совершенствованию системы социального партнерства всех уровней.

Кроме того, при наличии соответствующей заинтересованности материалы, представленные в настоящем Обзоре, могут стать основой для унификации практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, а в перспективе – для формирования отдельных направлений обзора (в частности, обзоров практики организаций, осуществляющих различные виды деятельности).

Настоящий Обзор подготовлен авторским коллективом в составе:

**Замосковный Аркадий Викторович**, заместитель Генерального директора Объединения РаЭл, куратор проекта;

**Типков Сергей Валерьевич**, начальник Отдела Объединения РаЭл, руководитель проекта;

**Павлов Александр Валентинович**, ведущий эксперт Объединения РаЭл;

**Гусев Георгий Викторович**, специалист Объединения РаЭл.

Объединение РаЭл выражает благодарность всем организациям, принявшим активное участие в формировании Обзора, а именно:

ОАО «Архэнерго»;	ОАО «ОГК-4»;
ОАО «Астраханьэнерго»;	ОАО «ОГК-6»;
ОАО «АЭК Комиэнерго»;	ОАО АК «Омскэнерго»;
ОАО «Белгородэнерго»;	ОАО «Орелэнерго»;
ОАО «Брянскэнерго»;	ОАО «Оренбургэнерго»;
ОАО «Владимирэнерго»;	ОАО «Пензаэнерго»;
ОАО «Владимирэнергосбыт»;	ОАО «Пермэнерго»;
ОАО «Волгоградэнерго»;	ОАО «Псковэнерго»;
ОАО «Вологдаэнерго»;	ОАО «Ростовэнерго»;
ОАО «Геотерм»;	ЗАО «РЭС»;
ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»;	ОАО «Рязаньэнерго»;
ОАО «ДРСК»;	ОАО «Саратовэнерго»;
ОАО «ДЭК»;	ОАО «Сахалинэнерго»;
ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»;	ОАО «Свердловэнерго»;
ОАО «Зеленчукские ГЭС»;	ОАО «Северо-Западная ТЭЦ»;
ОАО «Ивэнерго»;	ОАО «Смоленскэнерго»;
ОАО «Иркутскэнерго»;	ОАО «Ставропольская электрическая генерирующая компания»;
ОАО «Калининградская ТЭЦ-2»;	ОАО «Ставропольэнерго»;
ОАО «Калугаэнерго»;	ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
ОАО «Камчатскэнерго»;	ОАО «Тамбовэнерго»;
ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;	ОАО «Тверская энергетическая система»;
ОАО «Карелэнерго»;	ОАО «ТГК-1»;
ОАО «Кировэнерго»;	ОАО «ТГК-11»;
ОАО «Костромаэнерго»;	ОАО «ТГК-2»;
ОАО «Красноярскэнерго»;	ОАО «ТГК-4»;
ОАО «Кубаньэнерго»;	ОАО «ТГК-5»;
ОАО «Кузбассэнерго – региональная электросетевая компания»;	ОАО «ТГК-7»;
ОАО «Кузбассэнерго»;	ОАО «ТГК-9»;
ОАО «Курскэнерго»;	ОАО «Томскэнерго»;
ОАО «Ленэнерго»;	ОАО «Тулэнерго»;
ОАО «Липецкэнерго»;	ОАО «Тюменьэнерго»;
ОАО «Магаданэнерго»;	ОАО «Удмуртэнерго»;
ОАО «Мариэнерго»;	ОАО «ФСК ЕЭС»;
ОАО «Мордовэнерго»;	ОАО «Хакасэнерго»;
ОАО «Мосэнерго»;	ОАО «Челябэнерго»;
ОАО «Нижновэнерго»;	ОАО «Чувашэнерго»;
ОАО «Новгородэнерго»;	ОАО «ЮГК ТГК-8»;
НПФ Электроэнергетики;	ОАО АК «Якутскэнерго»;

ОАО «ОГК-1»;  
ОАО «ОГК-2»;  
ОАО «ОГК-3»;

ОАО «Янтарьэнерго»;  
ОАО «Ярэнерго».

Авторы Обзора рассчитывают, что представленные в нем сведения будут востребованы организациями электроэнергетики при выработке эффективных подходов в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

При наличии у Вас предложений, замечаний по Обзору Вы можете обратиться в Объединение РаЭл по тел. (495) 234-76-09 или по e-mail: [svt@orael.ru](mailto:svt@orael.ru).

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**



**ДЛЯ ЗАМЕТОК**

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**