

**ОТЧЕТ**  
**по результатам конкурса**  
**«Организация высокой социальной**  
**эффективности в электроэнергетике – 2009»**

*Сроки проведения конкурса: с 5 февраля по 5 июня 2009 года*

**Москва**  
**2009**



## Содержание

Введение . . . . .

### **Часть I.**

Обобщенная аналитическая информация,  
сформированная на основании анкетных данных. . . . .

Общая информация . . . . .

Развитие персонала . . . . .

Затраты на рабочую силу . . . . .

Условия и охрана труда . . . . .

Разное . . . . .

### **Часть II.**

Анализ лучших практик выстраивания отношений  
с работниками и их представителями в сфере (сферах)  
социального партнерства. . . . .

### **Часть III.**

Организационные документы Конкурса. . . . .



## Введение

Отличительной чертой отраслевого Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»<sup>1</sup> является наличие обратной связи, поскольку Организаторы Конкурса стремятся к развитию информационного обмена в электроэнергетике. Настоящий Отчет по результатам Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»<sup>2</sup> является завершающим этапом Конкурса и содержит обобщенную аналитическую информацию, сформированную на основе конкурсной документации.

Целью данного Отчета является доведение обобщенной аналитической информации до организаций – участников Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009» для проведения сравнительного анализа конкурсных показателей, а также информирование общественности о практике социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организациях электроэнергетики. Отчет состоит из двух частей. Первая часть Отчета отражает обобщенную аналитическую информацию представленную организациями – участниками Конкурса, во второй части Отчета собрана информация о практике выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере социального партнерства.

При подготовке данного Отчета организаторы Конкурса руководствовались пунктом 6.2 Положения об отраслевом Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»<sup>3</sup> о распространении обобщенной аналитической информации с учетом соблюдения условий конфиденциальности.

Конкурс проводился в период с 5 февраля по 5 июня 2009 года.

Целью Конкурса, как и на протяжении многих лет его проведения, является содействие поступательному развитию организаций отрасли электроэнергетики, а также социально-ответственных подходов к выстраиванию отношений с работниками.

<sup>1</sup> Далее – Конкурс.

<sup>2</sup> Далее – Отчет.

<sup>3</sup> Приложение № 1 к настоящему Отчету.



Задачами Конкурса предусматривается выявление позитивного опыта организаций в сфере социально-трудовых и связанным с ними экономических отношений, активизация деятельности в сфере взаимодействия с работниками, совершенствование критериев для оценки эффективности взаимодействия с персоналом, развитие социально-трудовых отношений, а также активизация информационного обмена между организациями отрасли.

В конкурсе приняли участие организации, подпадающие под один из критериев:

- члены Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики;
- организации, в отношении которых в период до 1 марта 2009 года принято решение о вступлении в члены Объединения РаЭл;
- организации, не являющиеся членами Объединения РаЭл, но включенные в перечень организаций, на которых распространяется действие Отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 и 2009–2011 годы (Приложение № 1 к ОТС).

Главными критериями допуска организаций к участию в Конкурсе являлось:

- отсутствие задолженности по заработной плате;
- отсутствие зафиксированных случаев травматизма на производстве со смертельным исходом;
- предоставление в срок до 31 марта 2009 года заявки и анкеты в электронном виде, оформленные надлежащим образом.

Организаторами Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009» являются Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики<sup>4</sup> и Общественное объединение «Всероссийский Электропрофсоюз»<sup>5</sup>.

Проведение подобного Конкурса совместно с ВЭП способствует повышению получения от организаций-участников Конкурса более объективной информации, поскольку ВЭП выступает не только как

<sup>4</sup> Далее – Объединение РаЭл.

<sup>5</sup> Далее – ВЭП.



один из организаторов (организаторов), но также и в роли верификатора предоставляемых данных.

Объединение РаЭл – некоммерческая организация, учрежденная и зарегистрированная 3 октября 2003 г. в соответствии с ТК РФ и Федеральными законами «Об объединениях работодателей» и «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», основные виды деятельности которой заключаются в содействии развитию бизнеса в электроэнергетической отрасли посредством представительства и защиты интересов работодателей в социально-трудовой, экономической и других сферах, в отношениях с профессиональными союзами, органами государственной власти, органами местного самоуправления, выработки и проведения согласованной социально-ответственной политики организаций – членов Объединения.

ВЭП – общероссийский профессиональный союз, созданный для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей. Являясь общероссийским и действуя на территории большинства субъектов РФ, ВЭП объединяет на добровольных началах граждан – членов профсоюза, работающих в организациях, занятых производством, передачей и распределением электрической и тепловой энергии, производством электрических машин и электрооборудования, добычей и агломерацией торфа и иных организаций, связанных с ними деловыми и профессиональными интересами, а также преподавателей, студентов и учащихся профильных профессиональных учебных заведений.

В качестве источников информации для составления данного Отчета использовались анкетные данные организаций-участников Конкурса, а также открытые источники статистической информации. Для того чтобы можно было правильным образом оценить полученную информацию, в Отчете в ряде случаев проводилось сравнение со среднестатистическими показателями регионов нахождения организаций. И все эти данные позволяют выстраивать вполне целостную картину, говорящую об уровне развития социально-трудовых отношений в организации.

В соответствии с главными критериями допуска организаций к Конкурсу, Оргкомитет пришел к выводу, что все организации соответ-



ствуют заявленным требованиям и всем организациям, подавшим заявки на участие, был присвоен статус Участника Конкурса:

1. ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
2. ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
3. ОАО «Владимирские коммунальные системы»;
4. ОАО «Владимирэнерго»;
5. ОАО «Геотерм»;
6. ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
7. ОАО «Камчатскэнерго»;
8. ОАО «Кубаньэнерго»;
9. ОАО «МОЭСК»;
10. ОАО «МРСК Волги»;
11. ОАО «МРСК Северо-Запада»;
12. ОАО «МРСК Сибири»;
13. ОАО «МРСК Урала»;
14. ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
15. ОАО «МРСК Центра»;
16. ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
17. ОАО «ОГК-6»;
18. ОАО «Саратовэнерго»;
19. ОАО «ТГК-11»;
20. ОАО «ТГК-4»;
21. ОАО «ТГК-5»;
22. ОАО «ТГК-9»;
23. ОАО «Томская распределительная компания»;
24. ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
25. ОАО «Тюменьэнерго»;
26. ОАО «ФСК ЕЭС»;
27. ОАО «Янтарьэнерго»;
28. ООО «Иркутская городская теплосбытовая компания»;
29. ООО «Иркутская Электросетевая компания».

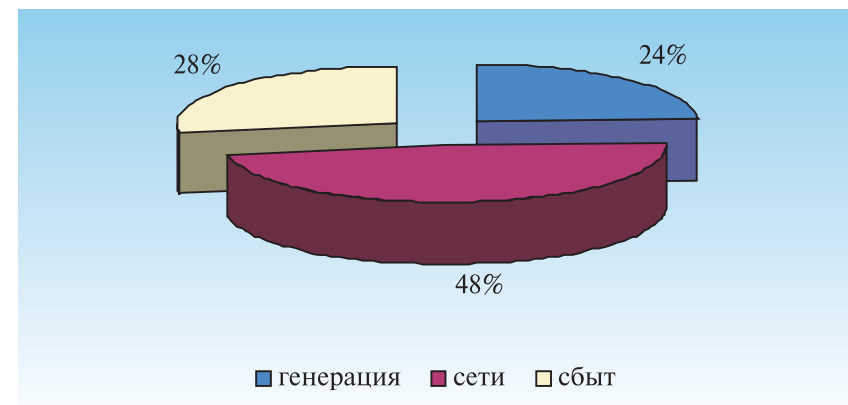
### Структура Участников Конкурса

Основной особенностью данного Конкурса является непосредственное разделение участников Конкурса по занимаемым видам деятельности – генерирующие, сетевые, сбытовые и сервисные орга-

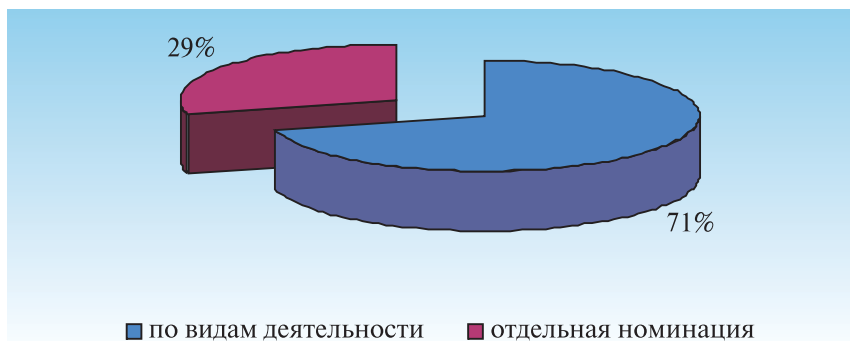


низации. Разделение организаций на группы по видам деятельности позволяет полнее и более точно произвести оценку деятельности организации. В зависимости от вида экономической деятельности Участника Конкурса победители определяются по номинациям:

- а) «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;
- б) «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;
- в) «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности»;
- г) «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности».



В качестве отдельной номинации была учреждена единая для всех Участников Конкурса номинация «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики». Принять участие в борьбе за призовые места в данной номинации мог любой Участник Конкурса. Для этого было необходимо представить на рассмотрение Конкурсной Комиссии (Оргкомитета Конкурса) документацию, подтверждающую практику выстраивания взаимодействия с персоналом.



В соответствии с Положением об отраслевом Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009» основными условиями оценки выявления победителей послужили следующие критерии:

- а) соблюдение обязательств, принятых в сфере социального партнерства;
- б) отсутствие индивидуальных и коллективных споров, иных конфликтов между работодателями и работниками;
- в) позитивные тенденции в развитии отношений с работниками и их представителями;
- г) наличие новаций в практике выстраивания отношений с работниками, способствующих поступательному развитию Организации;
- д) наличие положительной динамики в конкретных показателях, характеризующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения;
- е) объективность и актуальность данных, представленных Организацией.

А также важными критериями определения победителей служили: активность и число направлений деятельности в сфере отношений с работниками, полнота отображения информации, наличие конкретного результата от реализации программ, оригинальность подходов к решению вопросов в социально-трудовой сфере и наглядность представленной информации.

В целях максимальной эффективности работы Оргкомитета Конкурса были подготовлены и направлены письма в Министерство здра-



воохранения и социального развития РФ, Федеральную службу по труду и занятости РФ, Министерство энергетики РФ, Российский союз промышленников и предпринимателей с предложением делегировать своих представителей для работы в Организационном комитете Конкурса.

С учетом высокого статуса сформированного Оргкомитета Конкурса, в состав которого вошли представители федеральных органов исполнительной власти, а возглавил Оргкомитет исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей, то на 9 апреля было назначено очное заседание Оргкомитета Конкурса, на котором, были приняты следующие решения:

- присвоение организациям, приславшим заявку и заполнившим анкету Конкурса, статуса Участника Конкурса;
- определение победителей в номинациях:
  - а) «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;
  - б) «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;
  - в) «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности»;
  - г) «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности».
- определение победителей в отдельной номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»;
- учреждение дополнительной номинации «За волю к победе»;
- решение о награждении дипломом участника Конкурса организации, не занявшие призовые места.

Церемония награждения победителей Конкурса была приурочена к Годовому Общему собранию членов Объединения РаЭл. Церемонию награждения открыл заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса, заместитель Генерального директора Объединения РаЭл А.В. Замосковный, отметивший цель и задачи проведения Конкурса.

В ходе проведения церемонии награждения перед собравшимися выступили Организаторы Конкурса:

- Генеральный директор Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики – О.В. Куликов, выступивший перед собравшимися с приветственным словом;



- Представитель ВЭП, секретарь ВРК, член Оргкомитета Конкурса, заведующий отделом социальных проблем реформирования Общественного Объединения «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) – Н.К. Родзейко, поприветствовавший собравшихся и отметивший важность совместного проведения Конкурсов.

Слово для выступления было предоставлено представителям министерств:

- заместителю начальника отдела развития социального партнерства Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития РФ – В.В. Захаровой, которая оценила усилие сторон социального партнерства в электроэнергетике по выявлению передового опыта в развитии социально-трудовых отношений и высказала пожелание продолжения традиции проведения подобных конкурсов;
- начальнику отдела надзора и контроля по отраслевым вопросам охраны труда и экспертизы условий труда Федеральной службы по труду и занятости РФ – А.И. Лебедеву, который отметил важность проведения подобных конкурсов и отдельно обративший внимание на аспекты связанные с охраной труда в электроэнергетике.



## Победители Конкурса

### ***1. Номинация «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:***

- III место – ОАО «ТГК-5»;
- III место – ОАО «ТГК-4»;
- II место – ОАО «ТГК-11»;
- I место – ОАО «ОГК-6».

### ***2. Номинация «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:***

- III место – ОАО «Кубаньэнерго»;
- III место – ОАО «Тюменьэнерго»;
- III место – ОАО «ФСК ЕЭС»;
- II место – ОАО «МОЭСК»;
- II место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
- I место – ОАО «Томская распределительная компания».

### ***3. Номинация «Лучшая Сбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:***

- III место – ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
- II место – ОАО «Владимирские коммунальные системы»;
- I место – ОАО «Белгородская сбытовая компания».

### ***4. Номинация «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности»:***

Поскольку претенденты в данной номинации отсутствовали, то Оргкомитетом было вынесено решение о не выявлении победителей в данной номинации.

### ***5. Номинация «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»:***

- III место – ОАО «МОЭСК»;
- II место – ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
- I место – ОАО «Владимирские коммунальные системы».



Специальным решением Оргкомитета Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009» было принято решение об учреждении дополнительной номинации «За волю к победе» и награждении, в рамках данной номинации, ОАО «МРСК Северо-Запада» за активную позицию и стремление, проявленное в борьбе за победу.

Дипломы Участников Конкурса получили следующие организации:

- ОАО «Владимирэнергосбыт»;
- ОАО «Геотерм»;
- ОАО «ДЭК»;
- ОАО «Камчатскэнерго»;
- ОАО «МРСК Волги»;
- ОАО «МРСК Сибири»;
- ОАО «МРСК Урала»;
- ОАО «МРСК Центра»;
- ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
- ОАО «Саратовэнерго»;
- ОАО «ТГК-9»;
- ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
- ОАО «Янтарьэнерго»;
- ООО «Иркутская городская теплосбытовая компания»;
- ООО «Иркутская Электросетевая компания».

## **I часть.**

### **Обобщенная аналитическая информация, сформированная на основании анкетных данных**





Данный раздел содержит обобщенную статистическую информацию, сформированную на основе анкетных данных участников Конкурса. Основная часть информации представлена таким образом, чтобы каждый пользователь, опираясь на количественные показатели графиков и диаграмм, мог проанализировать результаты деятельности своей организации по различным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в сравнении с результатами других организаций – участников Конкурса.

В ряде случаев количественные шкалы построены с использованием контрольных точек – перцентилей, соответствующих определенному проценту участвовавших в опросе организаций.

**50-й перцентиль или медиана.** Если всех участников распределить по возрастанию значения анализируемого показателя, то величина данного показателя, расположенная в середине этого ряда, является медианой. Эта статистическая величина иллюстрирует типичное (усредненное) значение данного показателя. У половины всех организаций, участвовавших в Конкурсе, анализируемый показатель ниже величины, соответствующей медиане, а у другой половины – выше, чем соответствующий медиане.

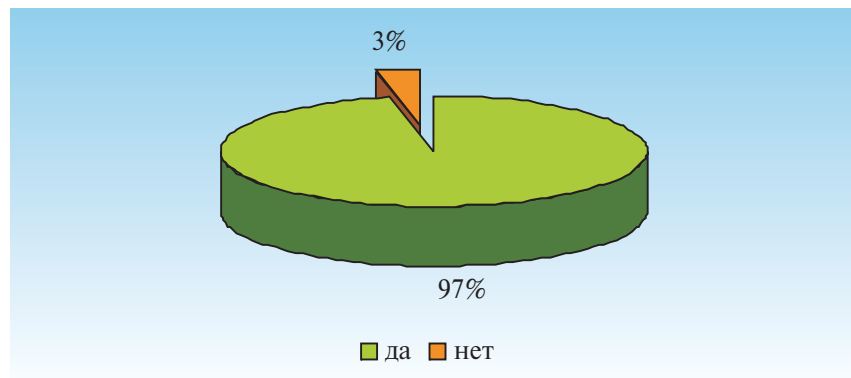
**25-й и 75-й перцентиль.** Если значения всех организаций распределить по возрастающей, то 25-й перцентиль – это значение, расположенное таким образом, что 25% значений в данном списке являются меньше, а остальные значения – больше данного значения; 75-й перцентиль – это значение, которое превышают только 25% участвовавших в опросе организаций.

**10-й и 90-й перцентиль.** Если значения всех участвующих в опросе организаций распределить по возрастающей, то 10-й перцентиль – это значение, расположенное таким образом, что в 90% организаций данного списка значение анализируемого показателя будет выше данной величины; 90-й перцентиль – это значение, выше которого находится 10% всех значений.



## 1. Общая информация

### 1.1. Наличие коллективного договора в организации.



### 1.2. Среднемесячная заработная плата работников промышленно-производственного персонала, рублей.



### 1.3. Превышение заработной платы в организациях-участниках по сравнению со среднемесячной заработной платой по РФ, %.



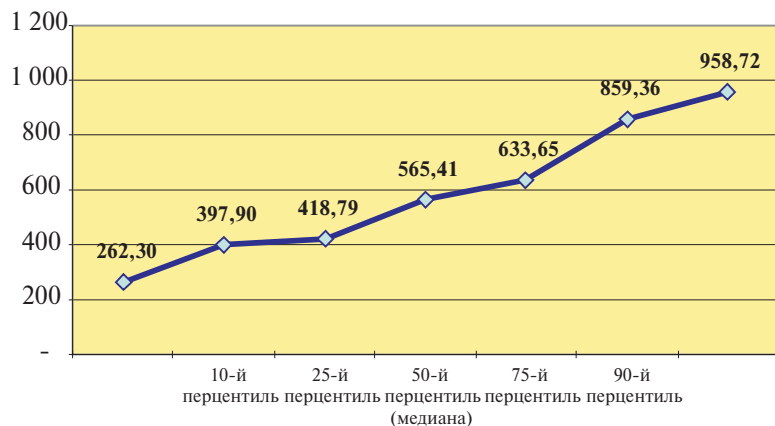
### 1.4. Доля прожиточного минимума в среднемесячной заработной плате работника ППП, %.



Величина прожиточного минимума рассчитана по формуле среднеарифметического и равняется 4559,3 руб., по данным 2008 года.



### 1.5. Превышение среднемесячной заработной платы работника ППП над величиной прожиточного минимума, %.



### 1.6. Доля фиксированного набора товаров и услуг<sup>6</sup> для населения в среднемесячной заработной плате работника ППП, %.

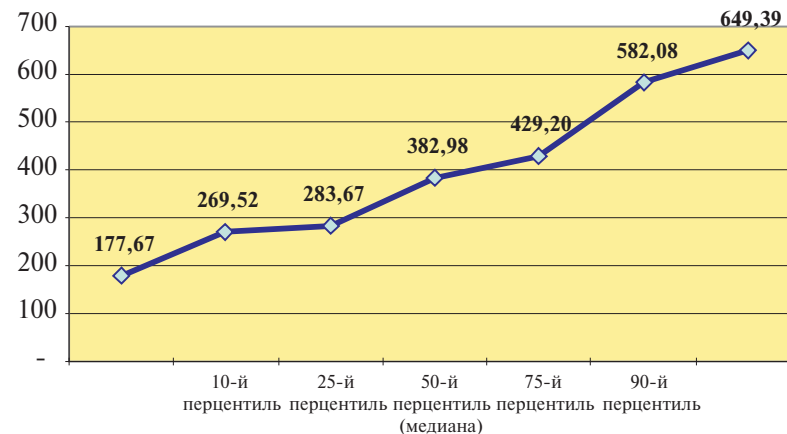


<sup>6</sup> Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг для населения, по Российской Федерации и отдельным регионам, исчисляется на основе единых объемов потребления, а также средних цен по России и ее субъектам. В состав набора включены 83 наименования товаров и услуг, в том числе 30 видов продовольственных товаров, 41 вид непродовольственных товаров и 12 видов услуг.



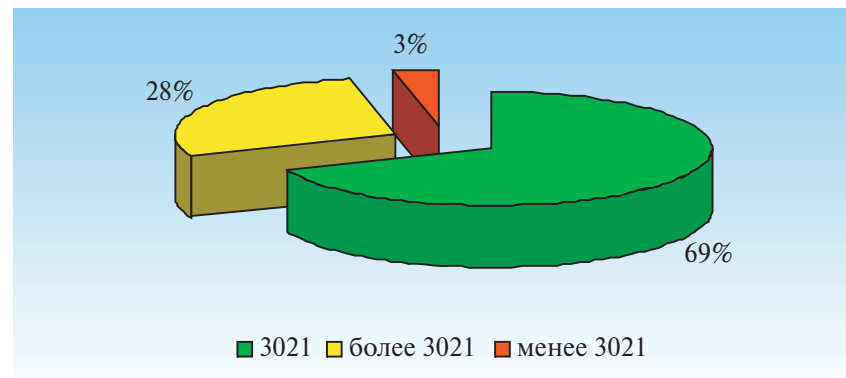
Стоимость фиксированного набора товаров и услуг рассчитана по формуле среднеарифметического и равняется 6731,2 руб., по данным 2008 года.

### 1.7. Превышение среднемесячной заработной платы работников ППП над стоимостью фиксированного набора товаров и услуг для населения, %.



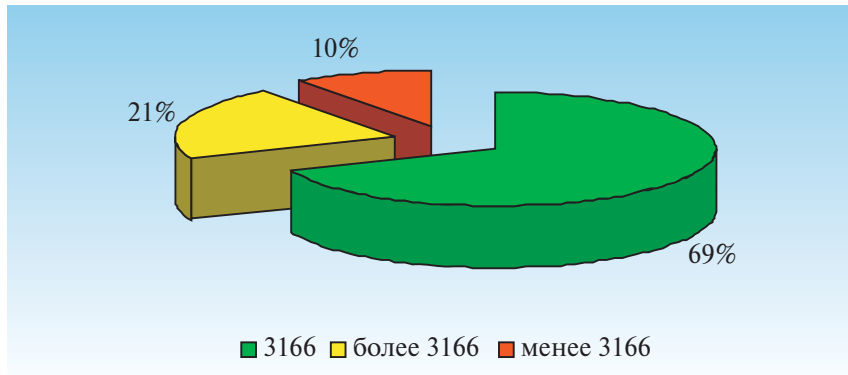
### 1.8. Размер ММТС, рублей:

#### 1.8.1. В 1-ом квартале 2008 года (ММТС = 3021).

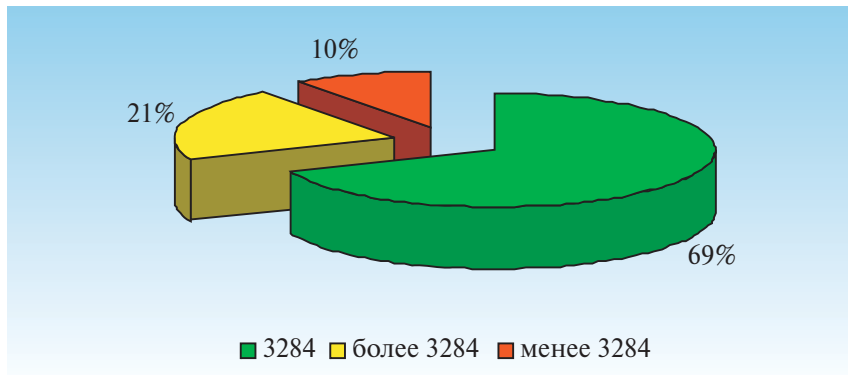




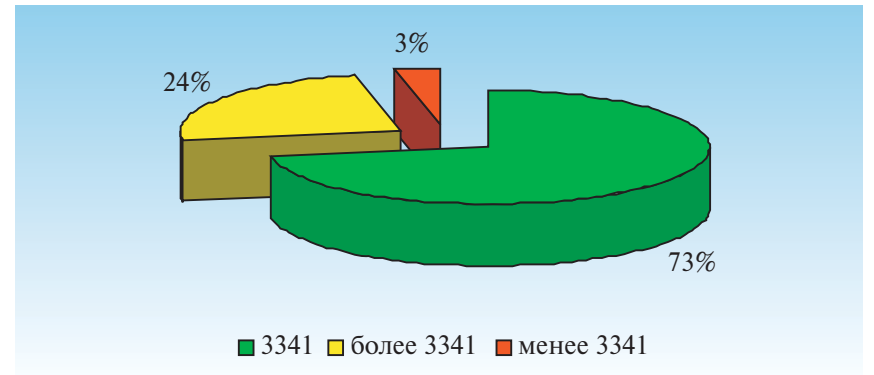
**1.8.2. Во 2-ом квартале 2008 года (ММТС = 3166).**



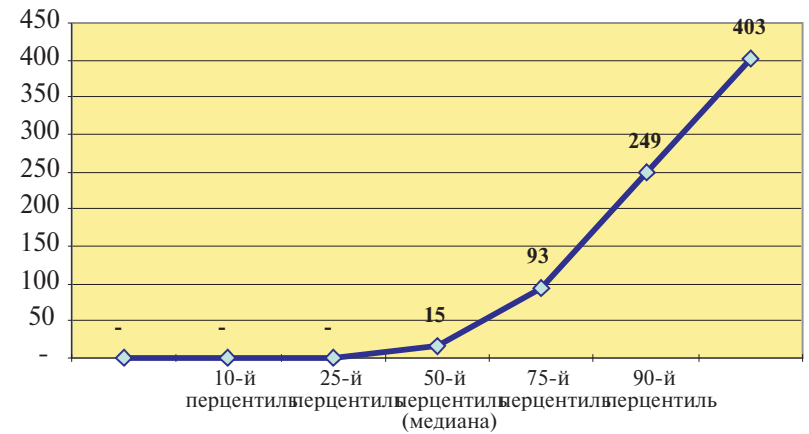
**1.8.3. В 3-м квартале 2008 года (ММТС = 3284).**



**1.8.4. В 4-ом квартале 2008 года (ММТС = 3341).**



**1.9. Число созданных рабочих мест за отчетный период.**





### 1.10. Среднесписочная численность работников, человек.



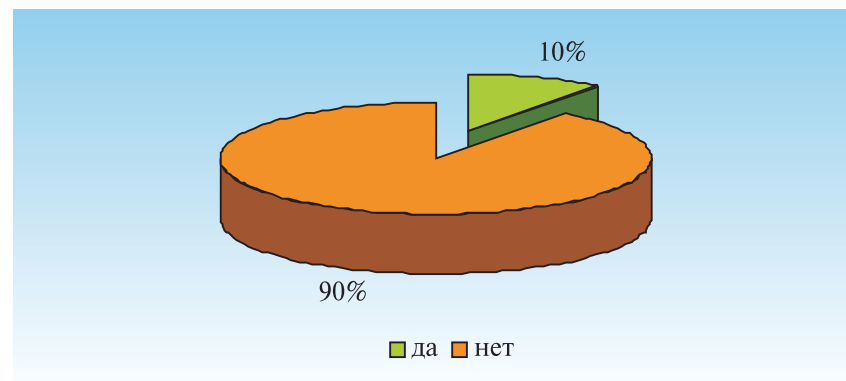
### 1.11. Доля женщин в среднесписочной численности работников организации, %.



### 1.12. Доля молодежи в возрасте до 29 лет в среднесписочной численности работников организации, %.



### 1.13. Наличие в организации работников моложе 18 лет.





### 1.14. Доля лиц пенсионного возраста в среднесписочной численности работников организации, %.



### 1.15. Доля работников с высшим образованием (в % от среднесписочной численности работников организации).



### 1.16. Показатели движения работников:

#### 1.16.1. Принято работников

(в % от среднесписочной численности работников организации).



#### 1.16.2. Количество принятых по категориям персонала (в % от среднесписочной численности работников организации):

##### 1.16.2.1. Руководители, %.





### 1.16.2.2. Специалисты и служащие, %.



### 1.16.2.3. Рабочие, %.



### 1.16.3. Выбыло работников (в % от среднесписочной численности работников организации).



### 1.16.3.1. В том числе в связи с сокращением численности работников (в % от среднесписочной численности работников организации).





**1.16.4. Количество выбывших по категориям персонала  
(в % от среднесписочной численности работников организации):**

**1.16.4.1. Руководители, %**



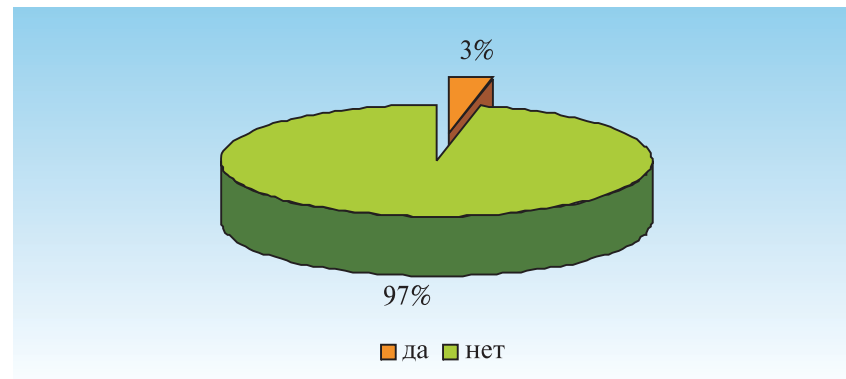
**1.16.4.2. Специалисты и служащие, %.**



**1.16.4.3. Рабочие, %.**



**1.17. Наличие массовых увольнений в организации в 2008 году.**







### 1.18. Средний возраст работников организаций, лет.

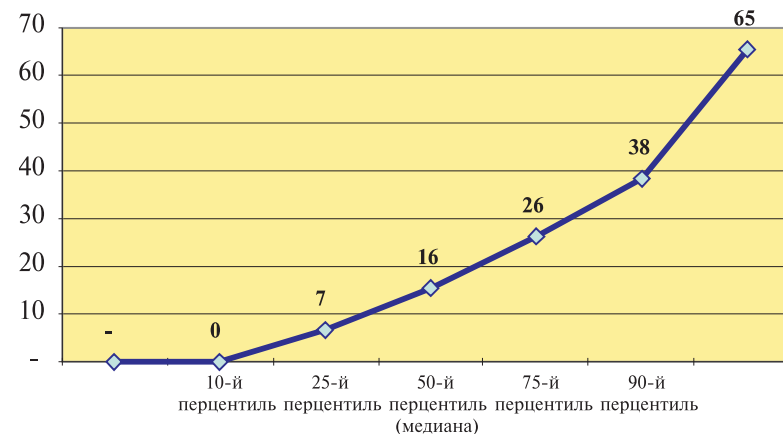


## 2. Развитие персонала

### 2.1. Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку в 2008 году (в % от среднесписочной численности работников организации):



### 2.1.1. В том числе рабочие (в % от среднесписочной численности работников в организации).



### 2.1.2. В том числе руководители и специалисты (в % от среднесписочной численности работников организации).





## 2.2. Доля работников, награжденных государственными и ведомственными наградами

(в % от среднесписочной численности работников в организации).



## 2.3. Доля работников, вовлеченных в процесс наставничества

(в % от среднесписочной численности работников в организации).

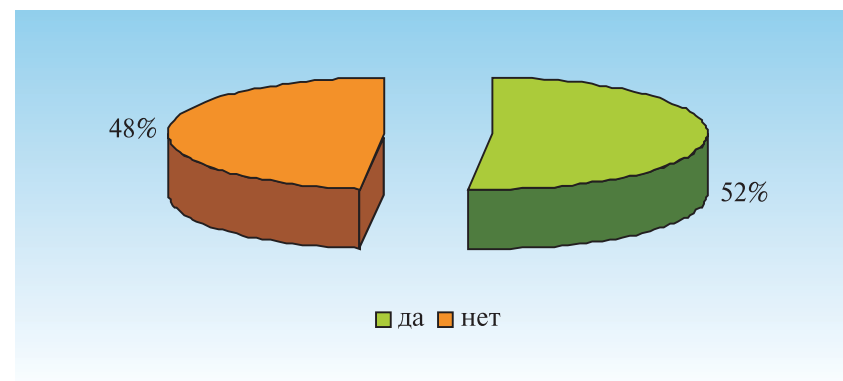


## 3. Затраты организаций на рабочую силу.

### 3.1. Доля расходов на персонал в совокупных затратах организаций, %.



### 3.2. Наличие в организации программы по обеспечению сотрудников жильем.





### 3.3. Расходы организации на социальную защиту работников, в расчете на 1 работника за 2008 год, тыс. руб.



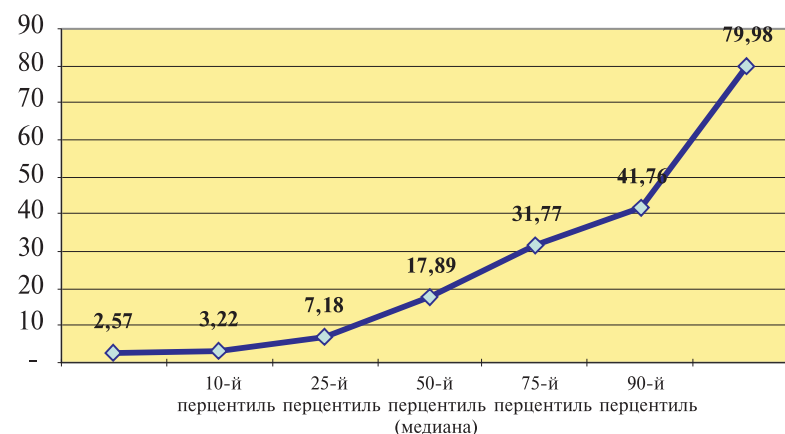
#### 3.3.1. В том числе в государственные социальные фонды, тыс. руб.



### 3.3.2. В том числе взносы в негосударственные пенсионные фонды, тыс. руб.



#### 3.3.3. Удельный вес НПФ в социальных расходах организации, %.





**3.3.4. В том числе страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования за счет средств организации, тыс. руб.**



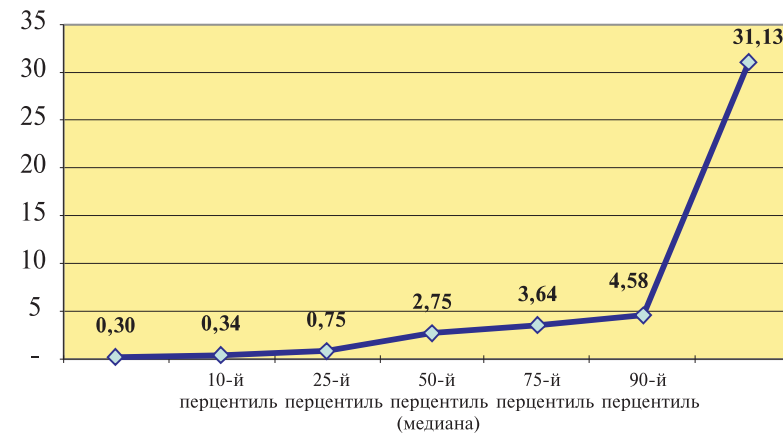
**3.3.5. В том числе страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей, тыс. руб.**



**3.4. Затраты на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, в расчете на одного работника, тыс. руб.**



**3.5. Расходы организации на профессиональное обучение персонала, в расчете на одного работника, тыс. руб.**





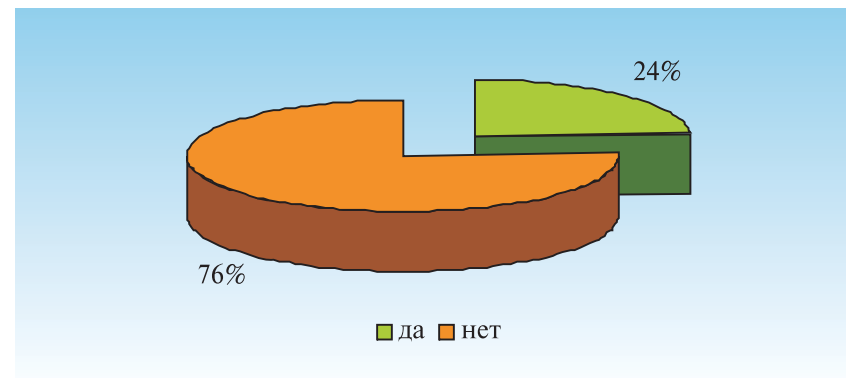
### 3.6. Расходы организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, в расчете на одного работника, тыс. руб.



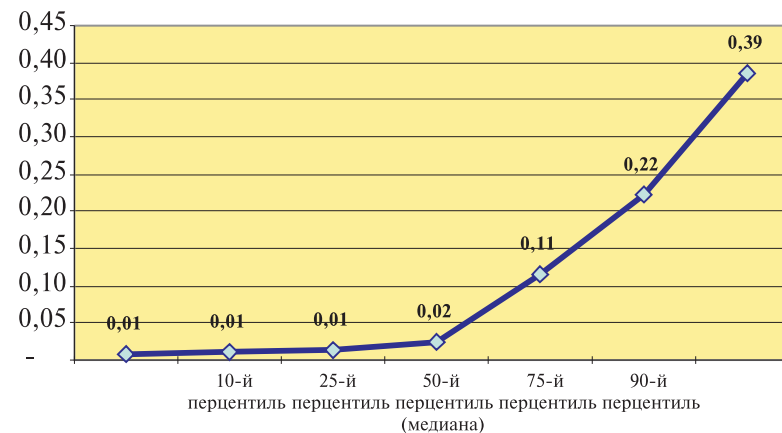
### 3.7. Расходы на культурно-бытовое обслуживание, в расчете на одного работника, тыс. руб.



### 3.8. Расходы на содержание спортивных сооружений.



### 3.9. Загрты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, в расчете на одного работника, тыс. руб.



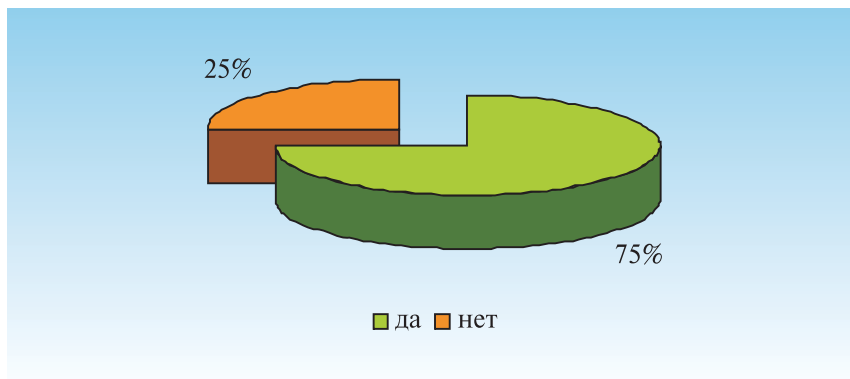


#### 4. Условия и охрана труда.

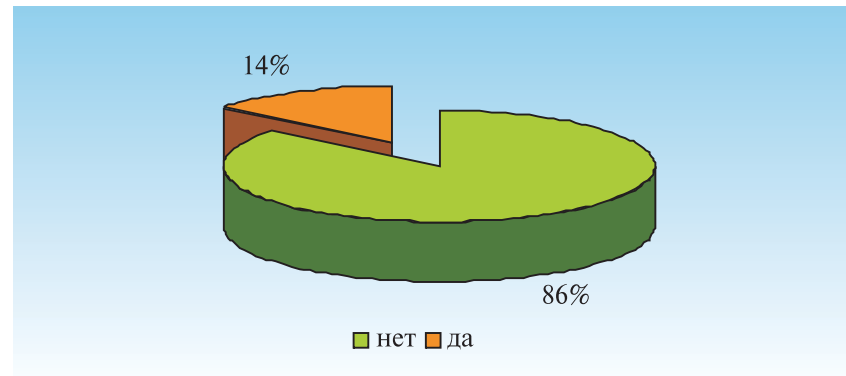
##### 4.1. Расходы на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника, руб.



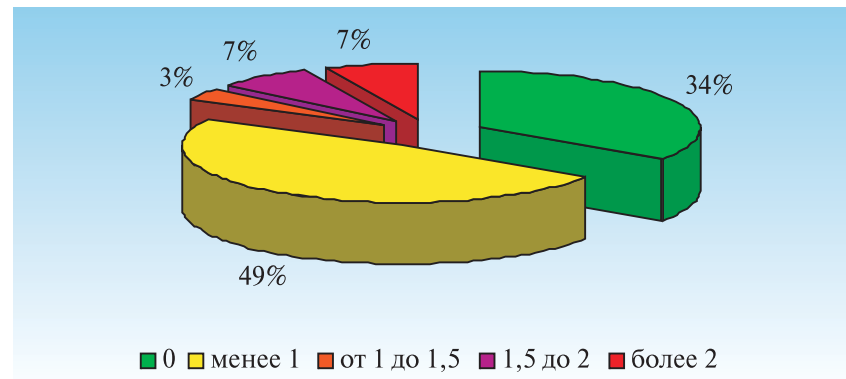
##### 4.2. Реализация 100-процентного обеспечения электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги.



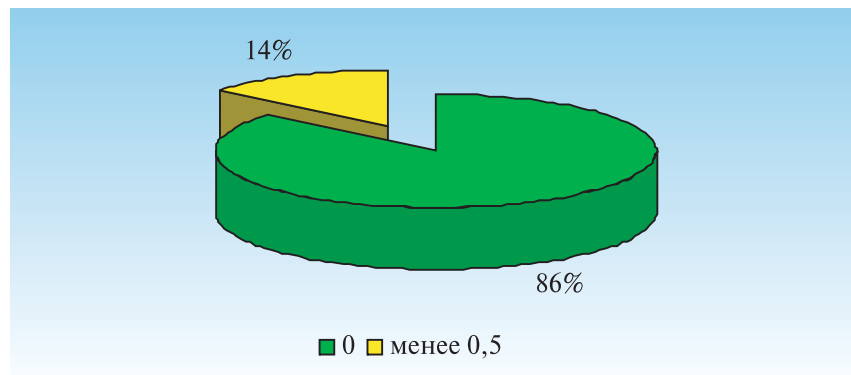
##### 4.3. Наличие случаев впервые установленных профессиональных заболеваний работников.



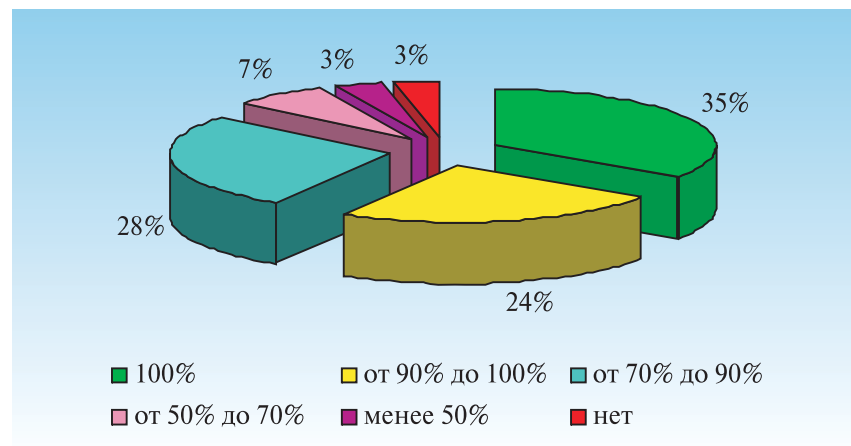
##### 4.4. Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год.



#### 4.5. Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (КЧСМ) за последний отчетный год.



#### 4.6. Доля рабочих мест, аттестованных по условиям охраны труда.



#### 4.7. Количество работников, прошедших обучение по охране труда, человек.



#### 4.8. Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда (в % от среднесписочной численности работников организации).

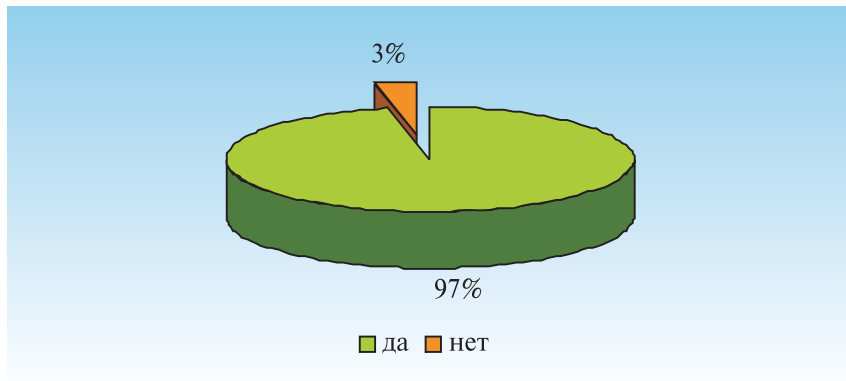




#### 4.9. Численность работников, пользующихся установленными гарантиями и компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда, человек.



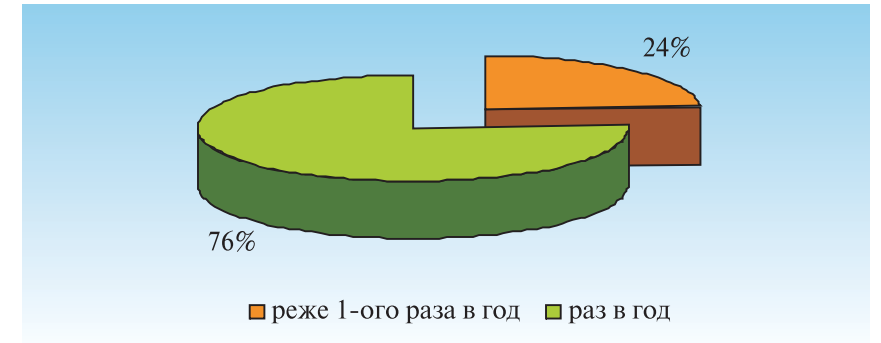
#### 4.10. Организация и проведение предварительных медицинских осмотров.



#### 4.11. Организация и проведение периодических медицинских осмотров.

100% организаций-участников Конкурса проводят периодические медицинские осмотры.

#### 4.12. Периодичность проведения медицинских осмотров.

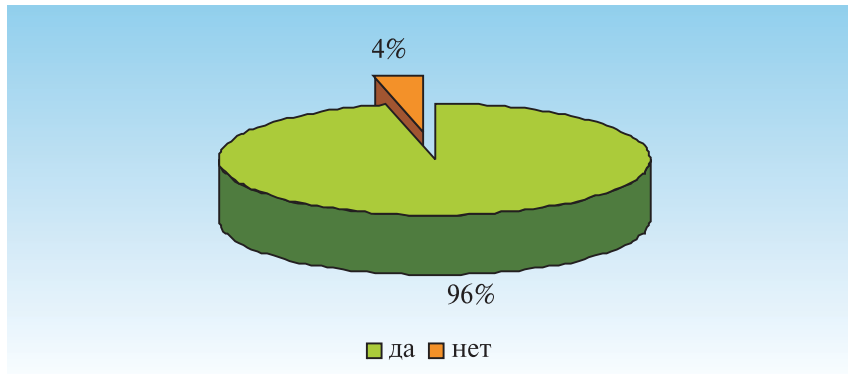


#### 4.13. Затраты на медико-профилактические мероприятия, в расчете на одного работника, тыс. руб.

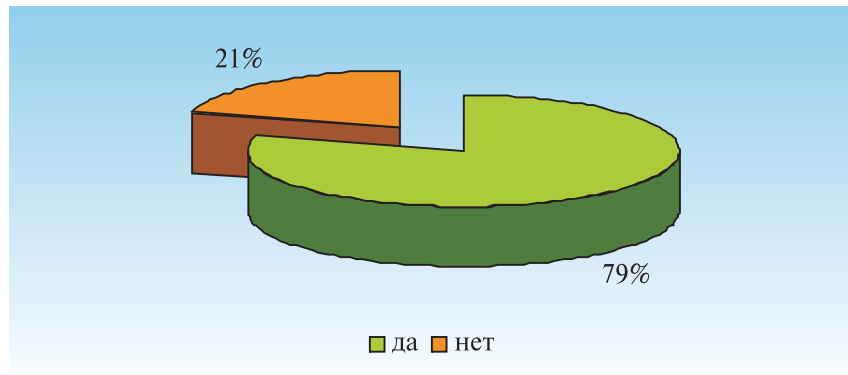




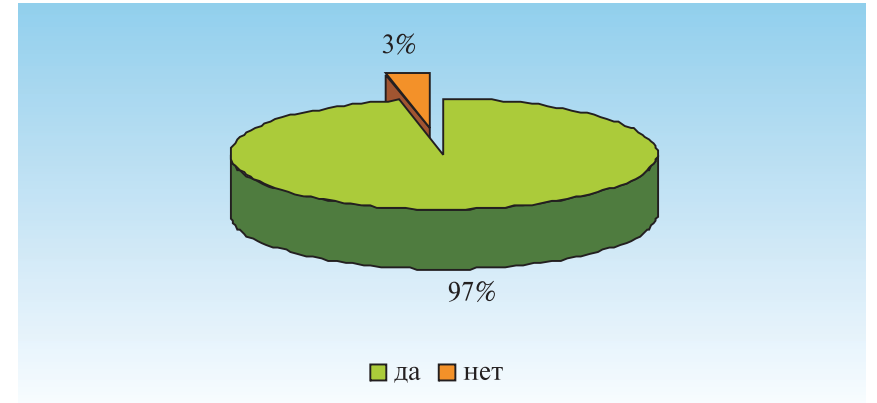
#### 4.14. Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).



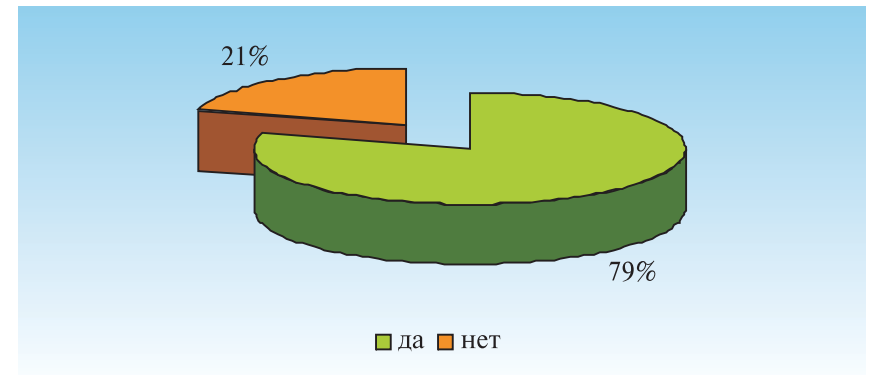
#### 4.15. Наличие соглашения по охране труда между сторонами социального партнерства.



#### 4.16. Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охране труда и здоровья работников.



#### 4.17. Наличие в организации комитетов по охране здоровья и безопасности труда.





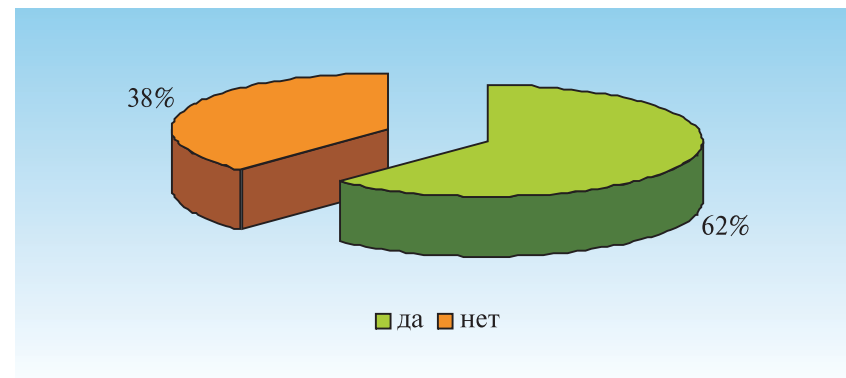
#### 4.18. Количество работников и членов семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации, человек.



#### 4.19. Доля рабочих мест, где улучшены условия труда, %.

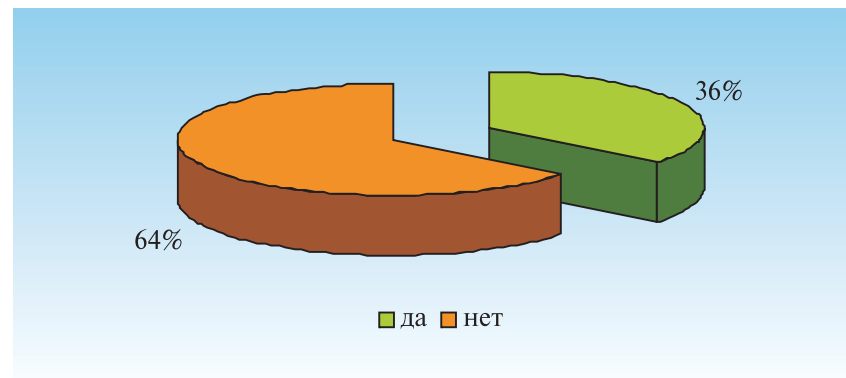


#### 4.20. Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.

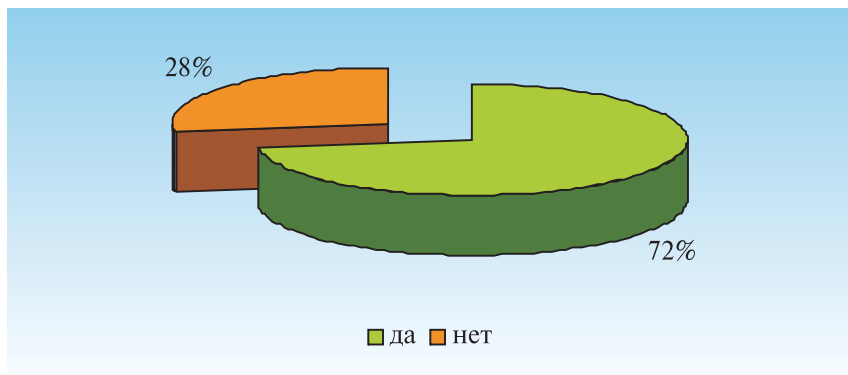


#### 5. Разное

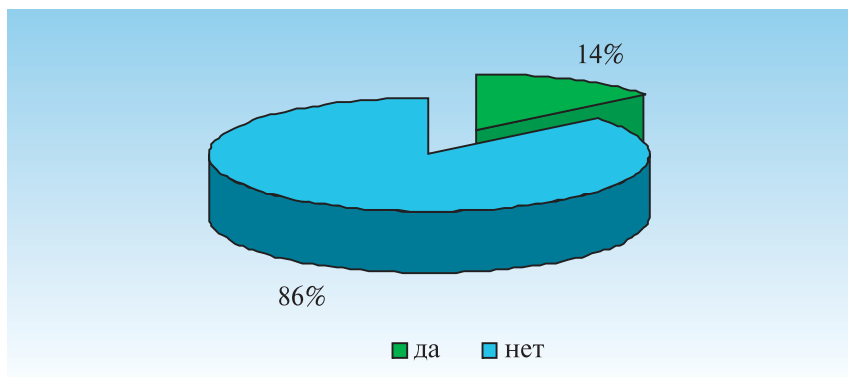
##### 5.1. Наличие программного внутреннего информационного обмена.



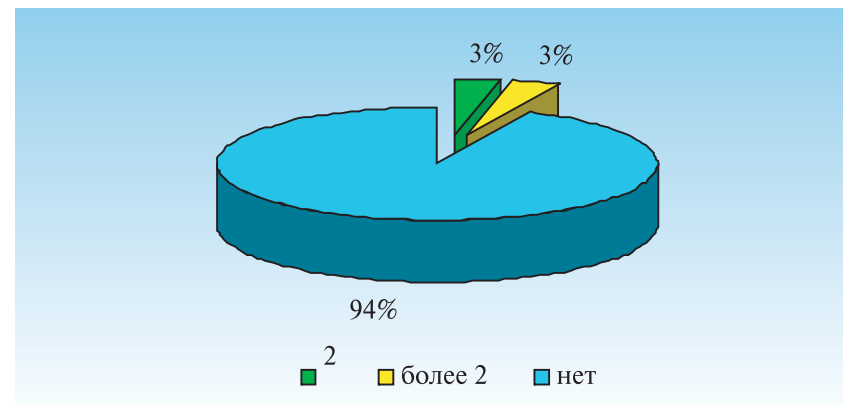
## 5.2. Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров.



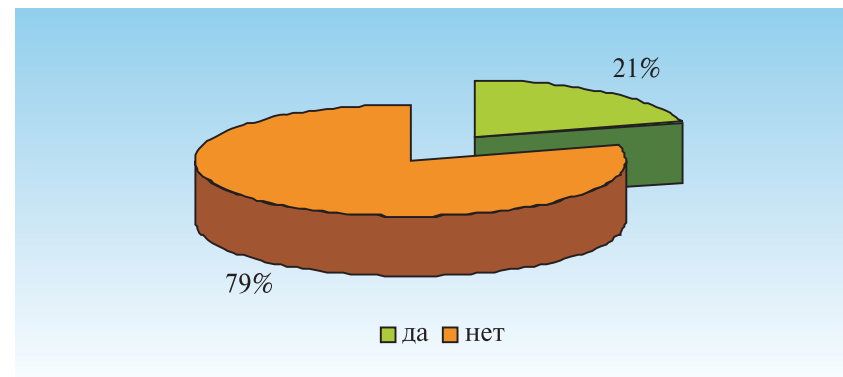
### 5.2.1. Количество рассмотренных трудовых вопросов, решенных в пользу работников.



### 5.2.2. Количество рассмотренных трудовых споров, решенных в пользу работодателя.

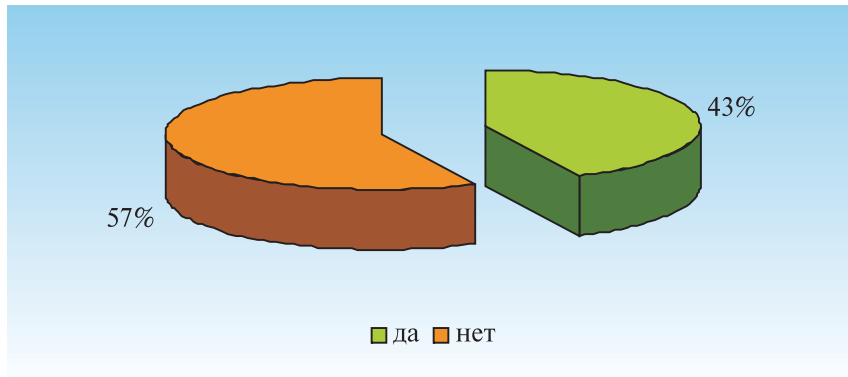


### 5.3. Проведение в организации контрольно-надзорных мероприятий, проводимых государственной инспекцией труда.

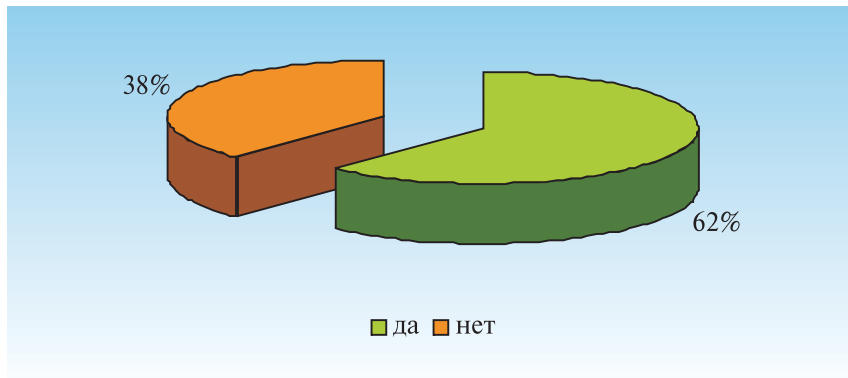




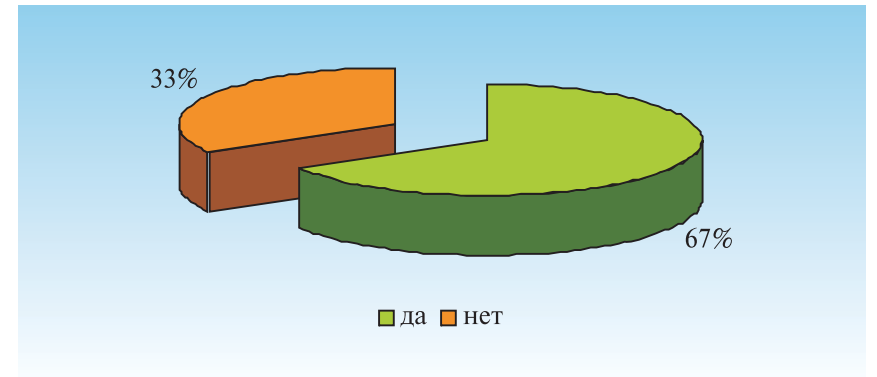
#### 5.4. Наличие в организации психофизиологической лаборатории.



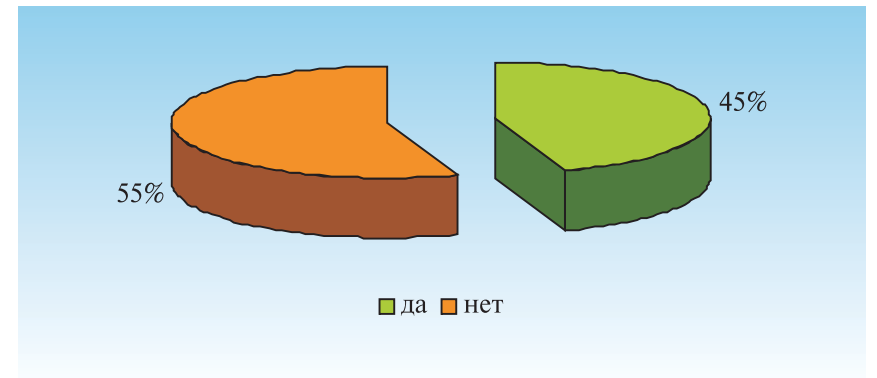
#### 5.5. Участие в аналогичных конкурсах в области социальной результативности.



#### 5.5.1. Наличие наград имеющих отношение к социальной результативности.



#### 5.6. Опубликование социальной отчетности организации.



## **II часть.**

**Анализ лучших практик выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере (сферах) социального партнерства.**



Данная часть Отчета содержит обобщенную аналитическую сформированную на основе данных, представленных Участниками Конкурса для участия в отдельной номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

Основной задачей данной номинации является выявление и распространение передового опыта выстраивания социально-трудовых отношений в организации.

Каждая организация обладает своим, уникальным опытом взаимодействия с работниками в силу сложившихся традиций, а также условий региона и регионального рынка труда. Выявляя передовой опыт, обобщая и распространяя его среди Участников Конкурса, Организаторы Конкурса стремятся предоставить организациям дополнительные преимущества перед другими участниками рынка труда.

Представленная Участниками информация для участия в данной номинации оказалась самой разнообразной. Отдельные организации представили полный перечень направлений взаимодействия с сотрудниками. Другие представили лишь отдельную практику, заслуживающую на их взгляд, внимания со стороны других организаций электроэнергетики.

Всего на отдельную номинацию было подано 12 заявок от Участников, в том числе (перечень организаций в алфавитном порядке):

- ОАО «Белгородская бытовая компания»;
- ОАО «Владимирские коммунальные системы»;
- ОАО «МОЭСК»;
- ОАО «МРСК Волги»;
- ОАО «МРСК Северо-Запада»;
- ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
- ОАО «ОГК-6»;
- ОАО «ТГК-11»;
- ОАО «ТГК-4»;
- ОАО «Томская распределительная компания»;
- ООО «Иркутская городская теплосбытовая компания»;
- ООО «Иркутская Электросетевая компания».

В ходе предварительного ознакомления с представленными материалами рабочей группы оценены: объективность и соответствие, а также актуальность и новизна представленной информации требова-



ниям, предусмотренным в Положении о Конкурсе. По итогам предварительного ознакомления с представленной информацией было выявлено 7 организаций, практика которых достойна призовых мест: (перечень организаций в алфавитном порядке):

- ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
- ОАО «Владимирские коммунальные системы»;
- ОАО «МОЭСК»;
- ОАО «МРСК Волги»;
- ОАО «МРСК Северо-Запада»;
- ОАО «ОГК-6»;
- ООО «Иркутская Электросетевая компания».

Проведя объективный анализ представленных документов, были выделены основные социальные программы, которые в той или иной степени реализуются всеми участниками Конкурса, представившими материалы на отдельную номинацию.

### **1. Программы негосударственного пенсионного обеспечения (НПО).**

Программы негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) предусматривают реализацию программ для различных категорий работников. Пенсионные программы организаций представляют собой комплекс мероприятий, включающий в себя определение категорий работников, охваченных негосударственным пенсионным обеспечением, расчет необходимых финансовых ресурсов и определение источников финансирования, разработку и утверждение внутренних нормативных документов, определяющих условия и порядок реализации программы НПО.

Пенсионные программы позволяют руководителям предприятий решать следующие задачи:

- обеспечение социальной защищенности работников предприятия, т.е. дополнительные выплаты работникам в форме негосударственных пенсий позволяют обеспечить им достойный уровень доходов при достижении пенсионных оснований;
- проведение эффективной кадровой политики, т.е. пенсионные программы позволяют решать задачи своевременной ро-



тации кадрового состава путем замещения работников пенсионного возраста молодыми специалистами;

- повышение сбалансированности бюджета предприятия, а как следствие оптимизация расходов организации, связанных с финансовой поддержкой ветеранов при выходе на пенсию.

Негосударственные пенсионные программы разрабатываются индивидуально для каждой организации с учетом финансовых возможностей, демографической структуры работников и иных особенностей организации.

### **2. Добровольное медицинское страхование (ДМС).**

Добровольное медицинское страхование (ДМС) включает в себя полный ассортимент медицинских услуг и адресовано людям, работающим в организации, максимально заботящимся о своем здоровье. Участники ДМС получают все необходимые виды медицинской помощи. Помимо базовых программ добровольного медицинского страхования широко распространены комплексные программные продукты, оптимально подходящие любой организации. Именно поэтому добровольное медицинское страхование по комплексной программе является наиболее выгодным и удобным, чем обязательное медицинское страхование, поскольку существует:

- возможность моделирования комплексной программы ДМС, максимально соответствующей запросам каждой организации;
- возможность выбора медицинского лечебно-профилактического учреждения, наиболее подходящего организации (например, по территориальному принципу или любому другому принципу);
- возможность включения стоматологической помощи;
- и другие возможности.

### **3. Благотворительная деятельность.**

Под благотворительной деятельностью понимается добровольная деятельность физических и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной) передаче гражданам или юридическим лицам имущества,



в том числе денежных средств, бескорыстное выполнение работ, предоставление услуг, оказания иной поддержки. Целями благотворительной деятельности являются:

- социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовывать свои права и законные интересы;
- подготовка населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, а также оказания помощи пострадавшим;
- содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращение социальных, национальных, религиозных конфликтов;
- содействия защите материнства, детства и отцовства;
- содействия деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности;
- содействия деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганды здорового образа жизни;
- содействия деятельности в сфере физической культуры и массового спорта;
- содействия охране окружающей природной среды и защите животных, охране и должного содержания зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культурное или природоохранное значение.

Поскольку благотворительную деятельность организации вправе осуществлять на добровольной основе и по своему выбору, то благотворительная деятельность зависит от финансовых возможностей организации и может оказываться как на постоянной основе, так и разово.

#### **4. Спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.**

Занимаясь развитием дополнительного нематериального стимулирования работников организации а, также повышая и поддерживая здоровье персонала, оказывающее непосредственное влияние на надежность и эффективность профессиональной деятельности, в органи-



зации проводятся спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия. Активная спортивно-оздоровительная работа (программа) привлекает все большее количество сотрудников. Культурно-массовые мероприятия направлены на развитие массового спорта (соревнования на уровне структурных подразделений, работа спортивных секций), выявление и раскрытие талантов работников и членов их семей, развитие духа соперничества, повышение имиджа и узнаваемости социально-здоровой организации.

Наряду с традиционными культурно-массовыми мероприятиями, посвященными 23 февраля, 8 марту, Дню Победы и д.р., проводятся все больше мероприятий с участие детей работников организаций. Но самым значимым праздником для всех работников энергетической отрасли остается профессиональный праздник День энергетика.

В целях максимально эффективного анализа представленной информации, при определении победителей, учитывались индивидуальные особенности регулирования социально-трудовых отношений характерных для каждой организации.

#### **ОАО «ОГК-6»**

**Первая Организация** представила пояснительную записку о практике выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере социального партнерства. Наряду с традиционными для электроэнергетических организаций направлениями по взаимоотношению с персоналом существует и успешно работает Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Основными задачами Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений является принятие Коллективных договоров, а также решение вопросов, касающихся недопущения социальной напряженности в коллективе. За время работы Комиссии проводилась успешная подготовка и реализация заседаний-переговоров с представителями работников, членами Комиссии были подготовлено большое количество письменных ответов на обращения и разъяснения о порядке применения условий коллективных договоров, обсуждены, согласованы и приняты дополнения и поправки к действующим коллективным договорам. Результатом такого рода взаимодействия стало отсутствие каких-либо значимых трудовых и социальных конфликтов между работниками и руководством.





Другой традиционной практикой проводимой на протяжении долгих лет являются семинары-совещания с работниками кадровых подразделений филиалов и представителями первичных профсоюзных организаций филиалов по актуальным тематикам. Семинары-совещания проводятся в целях повышения квалификации менеджеров и специалистов служб персонала, периодического мониторинга динамики кадровых процессов и контрольных показателей качества персонала, повышение системы мотивации персонала, укрепления социального партнерства. Семинары-совещания условно делятся на три блока, каждый последующий блок является логическим продолжением предыдущего:

1. Теоретический блок, на этапе которого происходит рассмотрение современных технологий управления персоналом;

2. Блок анализа результатов, на данном этапе производится анализ результатов за отчетный период на основании изучения показателей динамики кадровых процессов, качественных показателей персонала, а также изучение эффективности системы мотивации персонала;

3. Блок задач, представляет собой этап постановки задач на следующий отчетный период, основанный на контрольных показателях качества персонала и зависящий от корректировки системы мотивации персонала произведенной в предыдущем блоке.

Немаловажную роль играет реализация программ внутреннего информационного обмена между работниками и работодателем. Данные программы представляют собой хорошо организованные и четко отлаженные механизмы обмена информацией осуществляющегося по средствам выпуска корпоративной газеты, издаваемой ежемесячно, также с помощью ежедневного мониторинга СМИ, при помощи внутрикорпоративного сайта, обновление которого производится по мере поступления новых данных, а также по средствам проведения выездных пленарных заседаний с представителями первичных профсоюзных организаций.

#### ОАО «МОЭСК»

Руководство **второй организации** считает, что долгосрочный коммерческий успех возможен только в условиях социальной стабильности. Основными приоритетами социальной политики данной организации являются: достойная оплата труда и условия для жизни и развития работников. Основными направлениями социальной политики является:



- Обеспечение надежности деятельности, работоспособности и здоровья персонала;
- Охрана труда и мероприятия по улучшению условий труда и уменьшению травматизма;
- Организация санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления работников компании и их детей;
- Организация спортивно-оздоровительной работы;
- Культурно-просветительная работа и развитие самостоятельного творчества;
- Развитие персонала, подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка;
- Организация работы с молодежью;
- Организация системы дополнительного пенсионного обеспечения;
- Забота о пенсионерах и ветеранах;
- Благотворительная и спонсорская деятельность;
- Система менеджмента качества;
- Защита окружающей среды и улучшение экологической обстановки.

Стоит особо отметить такие программы как:

1. Охрана труда и мероприятия по улучшению условий труда и уменьшению травматизма. Основным направлением политики организации является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников перед результатом их деятельности. В основу политики в области охраны труда положены требования международного стандарта «Система менеджмента здоровья и безопасности не производстве» OHSAS-18001:2007 и ГОСТ Р 12.0.006-2002 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования к системе управления охраной труда в организации». Затраты на мероприятия по охране труда в 2008 года были увеличены на 35%, по сравнению с предыдущим годом, на одного работника.

Осуществляется планомерная работа по снижению уровня производственного травматизма и улучшение условий труда. Ежемесячно проводятся внезапные проверки рабочих мест.

Разработана и принята к реализации Программа по профилактике ДТП с учетом рисков, определенных в рамках внедрения OHSAS 180-01:2007.



В организации продолжается модернизация и техническое оборудование имеющихся кабинетов по охране труда. В настоящее время функционирует порядка 50 кабинетов по охране труда, оснащенных оргтехникой, мебелью, стендами.

Для систематизации и контроля с персоналом разработана комплексная Программа проведения работы с персоналом.

2. Обеспечение надежности деятельности, работоспособности и здоровья персонала осуществляется по следующим направлениям:

- медицинское обеспечение персонала организации в рамках программы ДМС;
- предварительные и периодические медицинские осмотры персонала, занятого на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- предрейсовые и предсменные медицинские осмотры – разработана и начата внедряться единая система осмотров на основе аутсорсинга;
- осуществление психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала включающего в себя психофизиологическую диагностику персонала при приеме на работу, функциональную реабилитацию работников со сниженными функциональными резервами.

3. Организация санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления работников компании и их детей. Неработающим пенсионерам организации льготные путевки предоставляются в период с октября по апрель месяц за 20 % стоимости. Стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря для работников организации составляет 10% от ее полной стоимости. Бесплатные путевки предоставляются каждому ребенку в семьях, имеющих двух и более детей, детей-инвалидов, а также в неполных семьях. Оздоровительные лагеря являются корпоративно-значимыми объектами, т.к. в процессе воспитательной работы у школьников через беседы, лекции, просмотр тематических видеоматериалов, знакомящих с энергетикой, формируется мировоззрение будущих энергетиков – продолжателей дела их родителей.

4. Развитие персонала, подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка. Развитие персонала компании предполагает формирование знаний, умений и навыков различных категорий работников, которые позволили бы соответствовать профессиональ-



но-должностным требованиям (компетенциям). Развитие персонала представляет собой непрерывный, спланированный процесс, на протяжении всего времени работы сотрудника в организации. Основной планирования развития каждого сотрудника является система оценок компетентности, которые проводятся периодически, начиная от момента поступления на работу. Система развития персонала позволяет эффективно формировать кадровый резерв практически по всем должностным позициям.

Одной из главных задач является повышение образовательного уровня персонала, проводится постоянное обучение и повышение квалификации. Ежегодно проводятся соревнования профессионального мастерства, как форма профессиональной подготовки персонала, предназначенная для оценки уровня знаний и практических навыков персонала по выполнению конкретных задач в соответствии с предъявляемыми требованиями, повышения уровня профессиональных знаний и умений персонала оперативно действовать.

С целью привлечения в организацию молодых специалистов особое внимание уделяется системе довузовской подготовки, разработке и внедрению корпоративных образовательных программ в профильных для организации ВУЗах.

Основное внимание при подготовке, переподготовке и повышении квалификации персонала должно уделяться максимально эффективному использованию, прежде всего, внутренних и внешних образовательных ресурсов для формирования высококвалифицированных кадров, способных решать тактические и стратегические задачи.

5. Система менеджмента качества.

В целях повышения эффективности и надежности производственной деятельности в организации проводят внедрение систем менеджмента, которые базируются на принципах и методах управления, декларируемых стандартами ISO 9001:2000 (менеджмент качества), ISO 14001:2004 (экологический менеджмент), OHSAS 18001:2007 (профессиональное здоровье и безопасность), AA1000 (социальная отчетность).

6. Защита окружающей среды и улучшение экологической обстановки.

В организации уделяется большое внимание вопросам охраны окружающей среды и экологической безопасности, строго соблюда-



ется природоохранное законодательство РФ, международные конвенции и соглашения в области охраны окружающей среды.

Для повышения уровня экологической безопасности, снижения негативного воздействия на окружающую среду, повышение уровня социальной ответственности была определена, разработана и утверждена экологическая программа. В качестве главных приоритетов организация определила следующие задачи:

- выполнение основных направлений деятельности Компании по снижению негативного воздействия на окружающую среду в соответствии с экологической политикой Компании и программой ее реализации;
- обеспечение экологической безопасности строительства и эксплуатации оборудования;
- сохранение природной среды в зоне размещения объектов электросетей;
- рациональное использование природных ресурсов;
- последовательное вовлечение в деятельность по охране окружающей среды всего персонала организации.

Организация постоянно стремится к совершенствованию в экологической сфере и улучшает экологическую безопасность, тем самым, заботясь об окружающей среде и здоровье человека.

#### **ОАО «МРСК Северо-Запада»**

**Третья организация** представила программу «Организация развития социальной политики». Данная программа является собственной разработкой и направлена на оптимизацию работы по развитию социальной политики, обеспечение повышения эффективности и надежности персонала. Основными ожидаемыми результатами от реализации данной программы является:

- обеспечение координационной работы по развитию социальной политики;
- содействие социальному, культурному, духовно-нравственному и физическому развитию работников организации;
- создание необходимых условий для пропаганды здорового образа жизни и оздоровления работников организации;
- повышение социальной защищенности персонала;



- повышение деловой и социальной активности работников организации;
- развитие корпоративной культуры, повышение лояльности персонала;
- активизация привлечения и закрепления на энергопредприятиях молодых специалистов;
- обеспечение взаимодействия профильных служб и отделов в решении вопросов социального обеспечения и проведения культурно-досуговых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

Эффективная система социальной защиты, реализуемая в данной организации, способствует привлечению в компанию квалифицированных специалистов, снижает текучесть кадров и является одной из основ успешной производственной деятельности.

Вкладывая средства в развитие персонала и активно используя инструменты косвенной мотивации, компания стабилизирует коллектив, повышает социальную защищенность работающих сотрудников и работников, выходящих на пенсию, формирует свой позитивный общественный имидж, обеспечивает разумное сочетание процессов обновления и сохранения высококвалифицированного персонала. Обеспечение надежной работы персонала это комплексный, многофакторный процесс, неотъемлемой составляющей которого является физическое и психологическое здоровье работника.

Реализация намеченных данной программой мероприятий, позволяет организовывать эффективное взаимодействие профильных служб и отделов в решении вопросов социального обеспечения, позволяет структурировать работу по социальной поддержке работников всех сетевых предприятий электроэнергетики и обеспечивать повышение эффективности работы персонала.

#### **ОАО «МРСК Волги»**

**В четвертой организации** наряду с обычными видами деятельности можно выделить материалы, посвященные информационному развитию внутри организации и регламентируемые «Положением о единой информационной политике». Данное Положение разработано с целью:



- проведения скоординированной и согласованной информационной политики подразделениями, направленной на достижение основных бизнес-целей;
- формирования положительного имиджа организации в публичном пространстве;
- эффективного информационного взаимодействия с акционерами и инвесторами;
- своевременного информационного наполнения корпоративных СМИ;
- обеспечения высокого уровня подготовки информационных материалов.

Основными принципами формирования единой информационной политики являются оперативность, достоверность, полнота и доступность, качество, своевременность и содержательность информационных материалов.

#### ОАО «Владимирские коммунальные системы»

**Пятая организация** представила самое большое количество информационных материалов. Представлены рекомендации к участию в Конкурсе от Главы города, от Совета народных депутатов города, от Областной организации ВЭП, от Первичной профсоюзной организации, благодарственные письма от подрядных организаций. Во всех рекомендациях организация характеризуется как надежный партнер, серьезный инвестор, социально-ответственная, стабильная организация, которая служит примером реального практического опыта и достойная принимать участие в Конкурсе.

Представлена справка о состоянии расчетов по налогам, сборам, взносам, которая отражает исполнение обязательств организации в налоговой сфере. Представлены различные дипломы, полученные организацией в 2008 году.

Социальная политика организации направлена на защиту своих работников. Проводится большая работа по обеспечению достойного уровня заработной платы, предоставлению социальных льгот и гарантий. Приоритетным направлением кадровой политики является создание крепкого квалифицированного «костяка» рабочих специальностей. Это позволяет снизить текучесть кадров и привлекать в компанию высококвалифицированных специалистов.



В организации действует Коллективный договор с работниками, который включает в себя 14 разделов и 30 приложений. В разделах Коллективного договора сформированы взаимовыгодные условия сотрудничества Работодателя и работников, как определяющие для экономического развития Общества.

В целях развития социальной политики, Общество разработало ряд программ, нацеленных на улучшение обеспечения жизнедеятельности сотрудников, обеспечения комфортных и безопасных условий труда:

1. Программа «Охрана труда и здоровья трудящихся» предусматривает:

- Сохранение жизни и здоровья работников при эксплуатации энергоустановок, зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- Обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- Выдачу молочных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и пектина в виде фруктового сока с мякотью работникам, занятым на работах с выбросом свинца;
- Недопущение к работе во вредных и опасных условиях труда лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- Ежеквартальное проведение Дней охраны труда;
- Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных затрат;
- И т.д.

2. Программа социальных льгот и гарантий работников.

Программа направлена на социальную защиту работников организации. Право на получение социальных гарантий, льгот и компенсаций имеют работники, добросовестно относящиеся к выполнению служебных обязанностей, не имеющие нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка.



Условием соблюдения данной программы является финансовая возможность предприятия.

Пакет социальных гарантий, льгот и компенсаций включает в себя выплату материальной помощи, пособий, единовременных вознаграждений, выделение путевок в оздоровительные учреждения, установление различного вида доплат и другие льготы и компенсации.

3. Программа «Оздоровление и отдых работников» предусматривает:

- Заключение договоров на добровольное медицинское страхование работников с отнесением расходов на себестоимость;
- Организацию культурно-оздоровительных мероприятий;
- Компенсацию, полную или частичную, посещение спортивных залов и бассейнов работника;
- Выделение по мере возможности денежных средств на проведение лекций, бесед, концертов, на приобретение билетов в театры, на участие в спортивных соревнованиях, приобретение спортивного оборудования и инвентаря;
- Содействие развитию художественной самодеятельности;
- Организацию туристических поездок для детей работников с частичной оплатой стоимости, при наличии средств;
- Организацию коллективных туристических поездок для работников и членов их семей.

4. Программа «Молодежная политика. Социальные гарантии и льготы молодым работникам».

Согласно данной программе молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие полный курс обучения и получившие диплом о высшем или средне-специальном образовании и поступившие на работу в одно из Обществ по профилю полученной специальности в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания учебного заведения.

Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем, при условии обязательства молодого специалиста отработать в Обществе не менее 3-х лет.

Особое внимание в организации уделяется благотворительной и спонсорской деятельности. Ежегодно Общество оказывает помощь на содержание детей в детских домах, обучает их, помогает поступать в



высшие учебные заведения, развивает творческие и интеллектуальные способности.

Обществом часто оказывается помощь обращающимся гражданам на оплату лечения, поддержку детского музыкального творчества, выделяется материальная помощь детским садам и школам на приобретение наградных пособий, книг, развивающих игр, спортивного инвентаря.

Не остаются без внимания областные общественные организации, администрации городов и районов, школы-интернаты и многие другие организации.

В целях обеспечения дальнейшего поступательного развития, Общество в своих планах имеет следующие мероприятия:

- совершенствование системы менеджмента и информационных технологий в управленческую деятельность, в том числе во взаимоотношении с персоналом;
- разработка целевой программы решения демографической проблемы, включающей в себя повышение пособий женщинам, воспитывающим детей за счет средств предприятия, дальнейшее оказание помощи дошкольным и школьным учреждениям, создание каждому сотруднику условий, позволяющих ему трудом, предприимчивостью поддерживать собственное благосостояние;
- оказание помощи работникам предприятия в улучшении жилищных условий.

В 2008 году в организации была проведена беспрецедентная акция. Путем случайной выборки были определены 8 семей, которые в течение года получают 50 % скидку на оплату счетов, а один абонент будет весь год получать счета с цифрой 0. В лотерее принимали участия абоненты, оплачивавшие коммунальные услуги вовремя и в полном объеме.

#### **ОАО «Белгородская сбытовая компания»**

В шестой организации социальная политика направлена на развитие внутренних и внешних связей предприятия. При этом организация придерживается правила, что достижение высоких долгосрочных экономических и социальных результатов возможно только на основе разумного баланса интересов их акционеров, государства, сотрудни-



ков, поставщиков и потребителей, общественных институтов и других сторон, затрагиваемых их деятельностью.

Внутренней средой предприятия является повышение эффективности работы, поддержание плодотворного сотрудничества между работниками и руководством компании, включая:

- содействие в повышении профессионального уровня (повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка работников предприятия);
- обеспечение достойного уровня заработной платы и пенсий;
- оказание моральной и материальной поддержки при возникновении сложных жизненных ситуаций;
- содействие в вопросах сохранения здоровья и работоспособности кадров.

Так же действует комплекс мер по охране труда, программа по организации корпоративных мероприятий (в том числе спортивно-оздоровительного плана) и культурного досуга сотрудников. Большое внимание уделяется популяризации и поддержанию здорового образа жизни.

Руководство и профсоюзная организация хорошо знают потребности работников и регулярно вносят конструктивные предложения по улучшению социальной политики компании. В первую очередь, это касается заботы о здоровье сотрудников и организации здорового образа жизни, обучения персонала и повышение его профессиональной подготовки, улучшения жилищных условий, увеличения оплаты труда и много другого.

Важнейшей основой социального партнерства между трудовым коллективом и администрацией является Коллективный договор. В 2008 году в компании действовал Коллективный договор, принятый на два года – 2007 и 2008. Он был заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетическом комплексе Российской Федерации на 2007 – 2008 годы. Сегодня в организации заключен новый Коллективный договор до 2011 года включительно.

Помимо социальных гарантий, обозначенных в коллективном договоре, серьезное внимание уделяется состоянию здоровья работников, благодаря чему создана и успешно работает Комиссия по социальным вопросам. Комиссия рассматривает обращение граждан



об оказании материальной помощи для покупки лекарств и лечения, оплаты дорогостоящих операций всем нуждающимся, в том числе пенсионерам и детям работников.

Для решения социальных проблем ветеранов создан и успешно функционирует Совет ветеранов. Кроме того, на нужды ветеранов выделяются средства на оказание адресной помощи нуждающимся, организацию культурно-массовых мероприятий, экскурсионных поездок, подписку печатных изданий и т.д.

Вопросами молодежной политики в компании занимается Молодежный совет.

Организация участвует в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования. Социальная комиссия занимается обследованием имеющегося жилья, постановкой на учет очередности тех сотрудников, кто желает улучшить свое жилье. По предоставлению комиссии осуществляется субсидирование процентной ставки банковского кредита работникам, участвующим в областной программе ИЖС и нуждающимся в жилых помещениях.

Для оперативного управления предприятием, по принципу матричной иерархии сотрудников, была создана и хорошо себя зарекомендовала система «Мотив». Система «Мотив» объединяет в себе функционал, созданный для организации работы персонала, контроля использования поручений, и включает в себя модуль документооборота. Главное достоинство системы «Мотив» заключается в том, что она позволяет прозрачно распределять задачи проектов среди сотрудников, отслеживать в реальном времени прогресс по каждой задаче, держать на контроле все текущие вопросы вне зависимости от их приоритетности. Учитывая территориальную удаленность участков компании, друг от друга, электронный документооборот значительно сокращает время согласования и ознакомления с документами.

Представлен сопоставимый список перечня норм и положений Коллективного договора на 2007 – 2008 годы, установленные сверх предусмотренных ОТС. В новом Коллективном договоре по-прежнему действуют нормы и положения, установленные сверх предусмотренных ОТС, кроме того, расширен список социальных гарантий и увеличен размер ранее принятых.

Также представлен сравнительный анализ изменения в Коллективном договоре на 2009 – 2011 годы.



Стоит отметить, что персонал компании постоянно совершенствуется, обучаясь на специализированных курсах и семинарах. Подготовка персонала проводится на собственной базе, поддерживается школа наставничества, проводятся тренинги и корпоративные семинары для персонала компании.

#### **ОАО «Иркутская Электросетевая компания»**

В **седьмой организации** в качестве конкурсной документации представлен стандарт предприятия по предоставлению жилых помещений в наем молодым специалистам. Данный стандарт устанавливает порядок предоставления работникам квартир на условиях найма, арендованных организацией для этих целей. Цели предоставления жилых помещений предполагают:

- закрепление на работе молодых специалистов, поступающих в организацию после окончания высших и средних учебных заведений;
- сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;
- улучшение качества жизни и уровня жилищных условий;
- повышение имиджа организации в сфере социальных гарантий.

Также представлена информация по Положению «О предоставлении жилищных субсидий работникам для ипотечного кредитования». Настоящее Положение регламентирует порядок взаимодействия организации и работников в целях получения кредита для приобретения жилья молодым специалистам, возраст которых не превышает 35 лет, не имеющих собственного жилья.

Было представлено Положение «О предоставлении льгот при выделении путевок работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам». Положение предусматривает предоставление льгот при выделении путевок работниками, членам их семей и неработающим пенсионерам на санаторно-курортное лечение, отдых на базах отдыха и оздоровление детей школьного возраста в оздоровительных лагерях.

При предоставлении льгот работникам организации, за счет работника возмещается:

- не менее 10% стоимости путевки при работе свыше 15 лет;
- не менее 15% стоимости путевки при работе от 10 до 15 лет;
- не менее 20% стоимости путевки при работе от 1 года до 10 лет.



При предоставлении льгот для членов семей работников, за счет работника возмещается не менее 30% стоимости путевки. При предоставлении льгот для неработающих пенсионеров стоимость путевки составляет:

- не менее 10% стоимости путевки, проработавшим 30 и более лет;
- не менее 20% стоимости путевки, проработавшим 15 лет;
- не менее 30% стоимости путевки всем остальным пенсионерам.

При предоставлении льгот для детей школьного возраста:

- бесплатно предоставляются путевки работникам имеющих детей-инвалидов, являющихся опекунами несовершеннолетних детей, матерям-одиночкам и многодетным семьям, имеющим трех и более детей;
- всем остальным работникам путевки реализуются не менее чем за 15% от полной стоимости.

**III часть.**

**Организационные документы Конкурса.**





## Приложение № 1.

Утверждаю:  
Генеральный директор  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
электроэнергетики

О.В. Куликов

«05» февраля 2009 года

Утверждаю:  
Председатель  
Общественного объединения –  
Всероссийский «Электропрофсоюз»

В.Н. Вахрушкин

«09» февраля 2009 года

### ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОМ КОНКУРСЕ «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ – 2009»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

##### 1.1. Цель Конкурса:

Содействие поступательному развитию организаций отрасли электроэнергетики<sup>7</sup>, социально ответственных подходов к выстраиванию отношений с работниками.

##### 1.2. Задачи Конкурса:

1.2.1. Выявление позитивного опыта Организаций в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

1.2.2. Активизация деятельности Организаций в сфере взаимодействия с работниками;

1.2.3. Совершенствование критериев для оценки эффективности взаимодействия с персоналом;

1.2.4. Развитие социально-трудовых отношений и активизация информационного обмена между Организациями;

1.2.5. Представление лучших практик Организаций в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на общероссийском и международном уровнях.

<sup>7</sup> Далее – Организация.



### 1.3. Участники Конкурса:

1.3.1. К Конкурсу могут быть допущены следующие категории Организаций:

а) члены Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики<sup>8</sup>;

б) Организации, в отношении которых в период до 1 марта 2009 года принято решение о вступлении в члены Объединения РаЭл;

в) Организации, не являющиеся членами Объединения РаЭл, но включенные в перечень организаций, на которых распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации<sup>9</sup> на 2007–2008 годы (Приложение №1 к ОТС) и оплатившие установленный Организаторами Конкурса регистрационный взнос в размере 37000 рублей (в том числе НДС – 5644 руб. 07 коп.).

г) Организации, не являющиеся членами Объединения РаЭл, но включенные в перечень организаций, на которых распространяется действие ОТС на 2009-2011 годы (Приложение №1 к ОТС) и оплатившие установленный Организаторами Конкурса регистрационный взнос в размере 37000 рублей (в том числе НДС – 5644 руб. 07 коп.).

1.3.2. К участию в Конкурсе не допускаются:

а) Организации, имеющие задолженность по заработной плате;

б) Организации, имеющие случаи травматизма со смертельным исходом на производстве.

## 2. ОРГАНИЗАТОРЫ КОНКУРСА

2.1. Организаторами Конкурса являются:

2.1.1. Объединение РаЭл;

2.1.2. Общественное объединение – Всероссийский «Электропрофсоюз» в лице Всероссийского комитета «Электропрофсоюз»<sup>10</sup>;

2.2. Обязанности Организаторов Конкурса:

2.2.1. Сформировать Организационный комитет Конкурса<sup>11</sup>. В состав Оргкомитета по решению Организаторов Конкурса могут вклю-

<sup>8</sup> Далее – Объединение РаЭл.

<sup>9</sup> Далее – ОТС.

<sup>10</sup> Далее – ВРК «Электропрофсоюз».

<sup>11</sup> Далее – Оргкомитет.

чаться представители органов государственной власти, общественных и иных организаций.

2.2.2. Обеспечить на паритетных началах финансирование Конкурса в пределах утвержденной сметы;

2.2.3. Обеспечить освещение проведения Конкурса в соответствии с утвержденным перечнем мероприятий;

2.3. Обязанности Оргкомитета Конкурса:

2.3.1. Предоставить равные условия для всех Участников Конкурса;

2.3.2. Подвести итоги Конкурса, определить победителей, при этом обеспечить компетентность и справедливость оценки;

2.3.3. Обеспечить конфиденциальность информации, представленной Участниками Конкурса;

2.3.4. Обеспечить недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее даты их официального объявления;

2.3.5. Обеспечить вручение дипломов Участникам Конкурса и призов победителям Конкурса;

2.3.6. Обеспечить доведение до Участников Конкурса обобщенной аналитической информации, сформированной на основе представленных материалов.

2.3.7. Обеспечить доведение до Оргкомитета Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»<sup>12</sup> информации о составе Участников Конкурса для учета их участия в отраслевом конкурсе при подведении итогов Всероссийского конкурса;

2.3.8. Направить в Оргкомитет Всероссийского конкурса ходатайство о рассмотрении победителей Конкурса в качестве претендентов на призовые места в основных, отраслевых и дополнительных номинациях Всероссийского конкурса.

## 3. НОМИНАЦИИ КОНКУРСА

3.1. В зависимости от основного вида экономической деятельности Участника Конкурса победители определяются по следующим номинациям:

а) «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;

<sup>12</sup> Далее – Всероссийский конкурс.



- б) «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;
- в) «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности»;
- г) «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности».

3.2. В качестве отдельной номинации, единой для всех Участников Конкурса, устанавливается номинация «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

3.3. При подведении итогов Конкурса предусматривается:

- а) по 3 призовых места в каждой из номинаций, предусмотренных подпунктами «а» – «г» пункта 3.1;
- б) 3 призовых места в номинации, предусмотренной пунктом 3.2.

3.4. Оргкомитет Конкурса оставляет за собой право предусмотреть иное количество призовых мест в каждой из номинаций.

#### **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ**

4.1. Сроки проведения Конкурса:

4.1.1. Конкурс проводится в период с 05 февраля по 05 июня 2009 года.

4.1.2. Положение и Анкета Участника Конкурса рассылаются участникам ОТС совместным письмом Организаторов Конкурса не позднее 05 февраля 2009 года.

4.1.3. Подведение итогов Конкурса осуществляется в срок до 08 апреля 2009 года.

4.1.4. Награждение победителей производится на Годовом общем собрании членов Объединения РаЭл в апреле 2009 года.

4.1.5. Доведение результатов Конкурса до сведения организаторов Всероссийского конкурса производится в период до 05 июня 2009 года.

4.1.6. Рассылка обобщенной аналитической информации по результатам Конкурса (п.6.2 настоящего Положения) производится Оргкомитетом до 05 июня 2009 года.

4.2. Порядок и сроки представления информации:

4.2.1. Организации, желающие принять участие в Конкурсе, предоставляют в Оргкомитет следующие документы:



- а) заявку на участие в Конкурсе (приложение №1),
- б) Анкету Участника Конкурса (приложение №2),
- в) копию платежного поручения по форме, указанной в приложении №4 к настоящему Положению (только для Организаций, указанных в подпункте «в» – «г» п.1.3.1 настоящего Положения);
- г) информацию о лучшей практике выстраивания отношений с работниками в отдельно взятой сфере (сферах) социального партнерства (для участия в номинации, предусмотренной п.3.2 настоящего Положения). Сфера (сферы) социального партнерства, в которых предоставляется информация о лучшей практике взаимодействия, определяется по усмотрению Организации. Информация о лучшей практике взаимодействия должна быть обоснована и подкреплена необходимыми документами (копиями, выписками из документов).

4.2.2. Документы, заполненные надлежащим образом, направляются:

- а) по электронной почте, с подтверждением о прочтении сообщения, на адрес ges@orael.ru – не позднее 24-00 23 марта 2009 г.;
- б) на бумажном носителе, подписанные руководителем Организации и скрепленные печатью Организации – в адрес Оргкомитета. Корреспонденция на бумажном носителе должна поступить в адрес Оргкомитета не позднее 31 марта 2009 года.

4.2.3. Оргкомитет проверяет поступившую от Организации информацию на соответствие установленным критериям и принимает решение о присвоении Организации статуса Участника Конкурса либо об отказе в допуске к участию. В случае отказа Организация извещается об этом с указанием причин.

#### **5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНФОРМАЦИИ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА**

5.1. Критерии оценки Участников Конкурса:

- а) соблюдение обязательств, принятых в сфере социального партнерства;
- б) отсутствие индивидуальных и коллективных споров, иных конфликтов между работодателями и работниками;
- в) позитивные тенденции в развитии отношений с работниками и их представителями;



- г) наличие новаций в практике выстраивания отношений с работниками, способствующих поступательному развитию Организации;
- д) наличие положительной динамики в конкретных показателях, характеризующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения;
- е) объективность и актуальность данных, представленных Организацией.

#### 5.2. Соответствие данных, представленных Организацией.

5.2.1. Участники Конкурса несут ответственность за достоверность и объективность представленных данных.

5.2.2. Участники Конкурса, представившие в Оргкомитет недостоверные и необъективные данные, могут быть отстранены от участия в Конкурсе в процессе его проведения.

#### 5.3. Порядок обработки информации и определение победителей Конкурса.

5.3.1. Обработка документов Участников Конкурса осуществляет Оргкомитетом.

5.3.2. Подведение итогов Конкурса осуществляется Оргкомитетом на основании данных, представленных Участниками Конкурса в соответствии с п.4.2.1 настоящего Положения, и отчетных данных о выполнении ОТС в 2008 году.

5.3.3. Анкетам Участников Конкурса присваиваются порядковые номера; дальнейшая оценка информации осуществляется в обезличенном виде.

5.3.4. Соотношение показателей оценки Участников Конкурса и порядок их расчета приведены в приложении №3.

5.3.5. При определении победителей приоритет отдается Участникам Конкурса, принявшим участие в Отчете о выполнении условий ОТС на 2007–2008 за 2008 год.

5.3.6. Решение Оргкомитета является окончательным и пересмотру не подлежит.

#### 5.4. Поощрение Участников Конкурса.

5.4.1. Участие в конкурсе каждой организации отмечается вручением Диплома участника.

5.4.2. Оргкомитет обеспечивает вручение призов Победителям Конкурса и направление соответствующих ходатайств, предусмотренных п.2.3.8. настоящего Положения.



5.4.3. Информация о победителях Конкурса размещается в отраслевых печатных изданиях и в Интернете.

## 6. ИНФОРМАЦИОННЫЙ ОБМЕН МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ КОНКУРСА

6.1. Материалы, представленные Участниками Конкурса, используются исключительно для его проведения.

6.2. Обобщенная аналитическая информация, сформированная на основе представленных материалов, распространяется с учетом соблюдения условий конфиденциальности.

6.3. С согласия Участника Конкурса информация об опыте его работы может быть помещена на Интернет-сайтах Объединения РаЭл и ВРК «Электропрофсоюз».

## 7. АДРЕС ОРГКОМИТЕТА

115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, Объединение РаЭл, тел./факс 234-76-15.



## Приложение № 2.

### Анкета Участника Конкурса

#### Раздел I Общая информация

1. Полное наименование организации;
2. Краткое наименование организации;
3. Вид деятельности ( генерация, сети, сбыт, сервис);
4. Наименование должности руководителя организации (директор, генеральный директор, исполнительный директор и т. п.);
5. Ф.И.О. руководителя организации (полностью);
6. Наименование организации (органа), представляющего интересы работников ;
7. Должность, Ф.И.О. руководителя организации (органа), представляющего интересы работников;
8. Исполнитель (должность, Ф.И.О);
9. Телефон ответственного исполнителя;
10. Наличие коллективного договора (нет, да).

#### Раздел II Развитие персонала

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (без НДС, акцизов и других аналогичных платежей).	тыс. руб.	2008 год
2.	Расходы на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг).	тыс. руб.	2008 год
3.	Чистая прибыль (убыток) отчетного периода.	тыс. руб.	2008 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
4.	Наличие у Организации задолженности по заработной плате	тыс. руб.	2008 год
5.	Фонд начисленной заработной платы работников списочного состава.	тыс. руб.	2008 год
6.	Среднемесячная заработная плата работников ППП.	руб.	2008 год
7.	Размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала.	руб.	поквартальные данные за 2008 год
8.	Число созданных рабочих мест за отчетный период.	шт.	2008 год
9.	Среднесписочная численность работников.	чел.	2008 год
10.	в том числе: женщины ,	чел.	2008 год
11.	молодежь до 29 лет,	чел.	2008 год
12.	в т.ч. до 18 лет,	чел.	2008 год
13.	лица пенсионного возраста,	чел.	2008 год
14.	Количество работников, имеющих ученую степень (звание).	чел.	2008 год
15.	Количество работников с высшим образованием.	чел.	2008 год
16.	Принято работников – всего.	чел.	2008 год
17.	В том числе, количество принятых по категориям персонала: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	чел. чел. чел.	2008 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
18.	в том числе на дополнительно введенные рабочие места: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	чел. чел. чел.	2008 год
19.	Выбыло работников – всего.	чел.	2008 год
20.	В том числе, количество уволенных по категориям персонала: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	чел. чел. чел.	2008 год
21.	из них: в связи с сокращением численности работников.	чел.	2008 год
22.	в том числе в связи с массовым увольнением.	чел.	2008 год
23.	Средний возраст работников организации.	лет	2008 год
24.	Количество работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку.	чел.	2008 год
25.	в том числе рабочие	чел.	2008 год
26.	– получившие следующий разряд по результатам обучения,	чел.	2008 год
27.	руководители и специалисты,	чел.	2008 год
28.	– получивших повышение в должности по результатам обучения.	чел.	2008 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
29.	Количество работников, награжденных государственными и ведомственными наградами	чел.	2008 год
30.	Количество работников, вовлеченных в процесс наставничества	чел.	2008 год

### Раздел III Затраты организации на рабочую силу

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Доля расходов на персонал в совокупных затратах организации <sup>13</sup> , в том числе: расходы на командировки.	% %	2008 год

<sup>13</sup> Расходы на персонал – это совокупность затрат, обусловленных наличием трудовых отношений. К расходам на персонал относят: расходы на оплату труда; платежи (взносы) работодателей, выплачиваемые по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения работников; взносы по договорам добровольного личного страхования; расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности; расходы на командировки; расходы на подготовку и переподготовку кадров; расходы работодателя по выплате пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые два дня нетрудоспособности работника; иные расходы, связанные с производством и (или) реализацией предусмотренных законодательством Российской Федерации; расходы на обеспечение обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на условиях, предусмотренных в ОТС; расходы на обеспечение проведения профессиональных добровольных конкурсов, предусмотренных в ОТС; расходы, связанные с погребением умерших работников; расходы, связанные с погребением супруга (и), детей, родителей работника; выплату материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, при увольнении работника из организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, при рождении ребенка, при регистрации брака; средства, направляемые работодателем на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в порядке и размерах, предусмотренных в ОТС.



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
2.	Расходы организации на обеспечение сотрудников жильем – всего.	тыс. руб.	2008 год
3.	в том числе: стоимость жилья, переданного в собственность работникам,	тыс. руб.	2008 год
4.	безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на жилищное строительство или приобретение жилья, разница между рыночной стоимостью квартиры, реализованной организацией работнику и суммой, уплаченной работником.	тыс. руб.	2008 год
5.	Расходы организации на социальную защиту работников – всего.	тыс. руб.	2008 год
6.	в том числе: взносы в государственные социальные внебюджетные фонды, уплачиваемые в составе единого социального налога, взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	тыс. руб.	2008 год
7.	взносы в негосударственные пенсионные фонды.	тыс. руб.	2008 год
8.	страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования за счет средств организации.	тыс. руб.	2008 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
9.	страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей.	тыс. руб.	2008 год
10.	суммы, выплаченные за счет средств организации в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем и иным повреждением их здоровья, компенсация работникам морального вреда.	тыс. руб.	2008 год
11.	материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и т. п.	тыс. руб.	2008 год
12.	Затраты на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.	тыс. руб.	2008 год
13.	Затраты на медицинское обслуживание работников – всего.	тыс. руб.	2008 год
14.	в том числе: Расходы на содержание медпунктов, профилакториев, домов отдыха, находящихся на балансе организации или финансируемых в порядке долевого участия.	тыс. руб.	2008 год
15.	Расходы на профессиональное обучение – всего	тыс. руб.	2008 год
16.	в том числе: на платное обучение своих работников в учебных заведениях.	тыс. руб.	2008 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
17.	Расходы организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, всего, в том числе: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	тыс. руб.  тыс. руб. тыс. руб. тыс. руб.	2008 год
18.	Расходы на культурно-бытовое обслуживание – всего.	тыс. руб.	2008 год
19.	в том числе: Затраты на спортивно-оздоровительные мероприятия.	тыс. руб.	2008 год
20.	Расходы на содержание спортивных сооружений.	тыс. руб.	2008 год
21.	Затраты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.	тыс. руб.	2008 год

#### Раздел IV Условия и охрана труда

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Расходы на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника, руб.	руб.	2008 год
2.	100 – процентное обеспечение электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги.	да/нет	2008 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
3.	Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием.	чел.	2008 год
4.	Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год.	ед.	2008 год
5.	Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год.	ед.	2008 год
6.	Коэффициент тяжести (Кт) за последний отчетный год.	ед.	2008 год
7.	Доля рабочих мест аттестованных по условиям охраны труда.	%	2008 год
8.	Количество работников, прошедших обучение по охране труда.	чел.	2008 год
9.	Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда.	%	2008 год
10.	Численность работников, пользующихся установленными гарантиями и компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда, всего.	чел.	2008 год
11.	в т.ч. дополнительным отпуском,	чел.	2008 год
12.	сокращенным рабочим днем,	чел.	2008 год
13.	бесплатным молоком и лечебно-профилактическим питанием,	чел.	2008 год
14.	повышенной оплатой труда.	чел.	2008 год





№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
15.	Организация и проведение медицинских осмотров, в том числе: – предварительных, – периодических. Периодичность.	да/нет да/нет реже 1 раза в год раз в год чаще 1 раза в год	2008 год
16.	Затраты на медико-профилактические мероприятия.	тыс. руб.	2008 год
17.	Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).	да/нет	2008 год
18.	Наличие соглашения по охране труда	да/нет	2008 год
19.	Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охране труда и здоровья работников.	да/нет	2008 год
20.	Существуют ли в организации официально действующие комитеты по охране здоровья и безопасности труда, в состав которых входят представители работодателя и работников.	да/нет	2008 год
21.	Количество работников и членов их семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации.	чел.	2008 год
22.	Доля рабочих мест, где улучшены условия труда.	%	2008 год
23.	Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.	да/нет	2008 год



## Раздел V Разное

№	Показатели	Ед. изм.
1.	Наличие программы внутреннего информационного обмена между работодателями и работниками в организации.	Да/нет
2.	Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров. Количество рассмотренных вопросов: в том числе, решенных в пользу • работодателя; • работников.	да/нет  ед. ед.
3.	Сведения о результатах контрольно-надзорных мероприятий, проведенных государственной инспекцией труда.	дата
4.	Количество выявленных в ходе проверки государственной инспекцией труда нарушений трудового законодательства.	ед.
5.	Сведения об исполнении работодателем предписаний государственной инспекцией труда, выданных в ходе проверки (количество устраненных нарушений трудового законодательства).	ед.
6.	Наличие в организации психофизиологической лаборатории	да/нет
7.	Участие в аналогичных конкурсах (указать в каких).	
8.	Полученные награды, имеющие отношение к социальной результативности	
9.	Опубликование социальной отчетности организации.	да/нет

## Раздел VI Реестр социальных программ