

ОСНОВНЫЕ ИТОГИ
сотрудничества сторон социального партнерства
в электроэнергетике Российской Федерации
в 2009 году

(на отраслевом уровне)

Москва
2010



Содержание

Основные итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2009 году (на отраслевом уровне) 7

Исходя из специфики взаимодействия сторон социального партнерства в электроэнергетике РФ, сотрудничество Объединения РаЭл и ВЭП развивается по самому широкому перечню направлений деятельности. Учитывая важность доведения информации об итогах взаимодействия на отраслевом уровне до сведения работодателей и полномочных представителей работников в энергокомпаниях, Объединение РаЭл и ВЭП, начиная с 2008 года, подводят основные итоги сотрудничества в прошедшем году. Настоящий отчет стал уже вторым в подобной практике.

В предлагаемом вашему вниманию издании рассказывается об основных событиях в сфере регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. В приложениях приведены наиболее важные документы и материалы, которые были разработаны и совместно утверждены полномочными представителями работодателей и работников на отраслевом уровне социального партнерства в электроэнергетике РФ. Особое внимание следует уделить совместным толкованиям отдельных норм ОТС в электроэнергетике РФ на 2009–11 годы, проекту Методики по учетам в тарифах затрат работодателей, обусловленных наличием социально-трудовых отношений. Также советуем обратить внимание на Положение о Спартакиаде работников электроэнергетики в 2010 году. Энергокомпании, желающие принять участие в Спартакиаде, могут заполнить заявку по приведенной форме и направить ее в адрес организаторов мероприятий. Приглашаем принять участие!

1. Взаимодействие с представителями органов государственной власти, ответственных за реализацию государственной политики в области регулирования тарифов в целях наиболее полного учета экономически обоснованных расходов работодателей в социально-трудовой сфере, в т.ч. предусмотренных положениями ОТС 10
2. Проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы 21
3. Подготовка Публичного отраслевого отчета сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2008 год 28
4. Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009». 33
5. Проведение первого Всероссийского семинара-совещания, посвященного вопросам теории и практики сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний 39



- 6. О подготовке Общероссийской спартакиады работников организаций электроэнергетики 46
- 7. Работа Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике 48

Приложения

Приложение № 1

Положение о деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. 51

Приложение № 2

План работы Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике в 2009 году 55

Приложение № 3

Информационное письмо
О применении отдельных положений ОТС в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы в части оплаты труда 58

Приложение № 4

Позиция по толкованию понятия «вывод из эксплуатации производственных мощностей», использованного в п.4.10 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы 62

Приложение № 5

Положение об Общероссийской Спартакиаде работников организаций электроэнергетики 64



Приложение № 6

Методика определения базовых расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики, для дальнейшего учета данных расходов при формировании регулируемых государством цен (тарифов), рассчитываемых методом экономически обоснованных расходов. 72



Прошедший год оказался сложным для электроэнергетики, как и в целом для российской экономики. Развитие мирового финансового кризиса, затронувшего не только финансовый сектор, но и значительную часть реального производства, в полной мере отразилось на электроэнергетике, в т.ч. в части устойчивого развития социально-трудовых отношений. Производственные и инвестиционные планы многих энергокомпаний потребовали оперативной, иногда существенной корректировки. Социально-трудовая сфера, всегда зависимая от успешной производственной деятельности, также была затронута последствиями кризиса.

Учитывая, что на отраслевом уровне социального партнерства 2009 год был отмечен вступлением в силу нового Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы¹, установившего новый уровень отраслевого стандарта регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также фактическим сокращением объемов производства, ростом неплатежей, усугубляющимся неполным учетом всех расходов работодателей в тарифах и другими вызовами, – все это потребовало от социальных партнеров электроэнергетики, их полномочных представителей уделить должное внимание сложившейся ситуации и учесть взаимные интересы при принятии решений. Уже в конце 2008 года обозначилась необходимость найти взаимоприемлемые способы изучения негативных последствий мирового финансового кризиса, и как следствие, сокращения производства, для минимизации их влияния на социально-трудовые отношения. Поиск таких решений велся как на федеральном отраслевом, так и на локальном уровне социального партнерства в электроэнергетике.

Одна из актуальных целей социально-партнерского взаимодействия – поддержание достигнутого уровня защищенности работников электроэнергетики с учетом изменяющихся возможностей работодателей – неоднократно обсуждалась на федеральном уровне. Пред-

¹ Далее – ОТС.



ставители Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) и Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) в рамках деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений участвовали в разработке рекомендаций, в соответствии с которыми социальные партнеры организаций могли бы учесть экономическую ситуацию в стране и скорректировать взаимные обязательства. На отраслевом уровне представители сторон социального партнерства в электроэнергетике также искали способы адаптации достигнутого уровня гарантий к финансовым возможностям работодателей в условиях экономической рецессии. Для этого в организациях электроэнергетики осуществлялись необходимые консультации, велись коллективные переговоры, использовались иные предусмотренные законодательством формы взаимодействия социальных партнеров и их представителей, целью которых был поиск способов адаптации достигнутого уровня обязательств сторон социального партнерства по отношению к возможностям работодателей.

Помимо решения задачи минимизации последствий мирового финансового кризиса для социально-трудовых отношений в электроэнергетике, социальные партнеры на отраслевом уровне – Объединение РаЭл и ВЭП – продолжали взаимодействовать по направлениям, подтвердившим свою востребованность в предыдущие годы:

- взаимодействие с ФСТ России, региональными регулирующими органами, другими заинтересованными субъектами по вопросам наиболее полного учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию затрат работодателей, предусмотренных их обязательствами в социально-трудовой сфере (ОТС, коллективные договоры, локальные нормативные акты, трудовые договоры);
- участие в реализации норм ОТС, контроль за их исполнением, подготовка публичного отраслевого отчета сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2008 год;
- проведение отраслевого Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»;
- подготовка совместных обзоров по отдельным аспектам регулирования социально-трудовых отношений;



- совместная деятельность в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике;
- в рамках информационного, аналитического, экспертного взаимодействия осуществление мероприятий по развитию отношений взаимовыгодного сотрудничества с Минздравсоцразвития России, Рострудом, Минэнерго России и другими федеральными органами исполнительной власти по вопросам рынка труда, трудовых отношений, социального партнерства, охраны труда;

Помимо этого стороны социального партнерства отраслевого уровня находились в поиске новых направлений социально-партнерского взаимодействия, в т.ч. ориентированных на практическое содействие сближению позиций социальных партнеров, содействию в формировании позитивного имиджа организаций электроэнергетики, а также популяризации работы в электроэнергетике.



1. Взаимодействие с представителями органов государственной власти, ответственных за реализацию государственной политики в области регулирования тарифов в целях наиболее полного учета экономически обоснованных расходов работодателей в социально-трудовой сфере, в т.ч. предусмотренных положениями ОТС

В 2009 году Объединение РаЭл и ВЭП продолжили работу с регулирующими органами различного уровня и сосредоточили усилия по решению проблем неполного учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию затрат работодателей в сфере социально-трудовых отношений, основываясь на конструктивном взаимодействии с органами исполнительной власти Российской Федерации в области государственного регулирования цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию с целью донести до них крайнюю озабоченность ситуацией.

Опираясь на результаты исследования «Практика учета трудовых обязательств работодателя, зафиксированных в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике, коллективном договоре, при утверждении тарифов на электрическую и тепловую энергию», подготовленного Государственным университетом – Высшая школа экономики (далее ГУ–ВШЭ), Объединение РаЭл и ВЭП смогли не только донести свое видение ситуации до сведения ФСТ России и других заинтересованных субъектов регулирования, но и получили необходимое понимание и отклик.

Позиция сторон социального партнерства в электроэнергетике заключалась и заключается в недопустимости ситуаций, при которых нарушаются права как работодателей (невозможность учесть все обоснованные расходы на персонал в составе тарифа на электрическую (тепловую) энергию), так и работников, прямо или косвенно ощущающих на себе негативные последствия тарифообразования. В конечном итоге, в такой ситуации страдают и интересы потребителей услуг энергокомпаний, так как невозможность соблюдения обязательств в социально-трудовой сфере напрямую влияет на стабильность трудовых отношений с работниками, а значит – и на надежность электро- и теплоснабжения потребителей.

В рамках взаимодействия с регулятором была достигнута договоренность реализовать диалог между ФСТ России, работодателями, общественными объединениями по данной проблематике в рамках



деятельности Общественного совета при ФСТ России. Очевидно, что такое взаимодействие может и должно строиться на принципах публичности, достижения баланса интересов производителей и потребителей, а также учета общественно значимых интересов при реализации государственной политики в области государственного регулирования цен (тарифов).

6 февраля 2009 года на заседании Общественного совета при ФСТ России предложения Объединения РаЭл и ВЭП по формированию механизмов взаимодействия заинтересованных сторон были поддержаны, в итоге – сформирована Рабочая группа Общественного совета по учету обязательств работодателей регулируемых видов деятельности в социально-трудовой сфере. Целью данной Рабочей группы стала разработка «Методики определения размера условно-постоянных затрат работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, при определении цен (тарифов) на товары (услуги) организаций в процессе государственного регулирования» – экономически обоснованного и юридически корректного документа, использование которого, с одной стороны, приведет к повышению гарантий учета всех обоснованных затрат работодателей в социально-трудовой сфере, а с другой стороны, повысит прозрачность и точность регулирования.

По заказу Объединения РаЭл и ВЭП проект Методики был подготовлен (разработчик – ГУ–ВШЭ) и 19 июня 2009 г. представлен на рассмотрение Рабочей группе Общественного совета при ФСТ России. По итогам трех заседаний Рабочая группа, в состав которой помимо представителей Объединения РаЭл и ВЭП вошли представители иных общественных объединений (производителей, потребителей, регуляторов), крупных энергокомпаний, научного сообщества, одобрила проект Методики. В своем решении Рабочая группа постановила направить проект Методики в органы исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченные в области государственного регулирования цен (тарифов), энергокомпаниям – члены Объединения РаЭл, предложив заинтересованным сторонам выработать консолидированную позицию по актуальной проблеме полного учета в тарифах всех расходов работодателей.

Поступившие предложения были учтены при доработке документа, сама Методика была представлена на рассмотрение Общественному совету при ФСТ. В дальнейшем представители Объединения РаЭл и



ВЭП знакомили представителей иных отраслей экономики, ценообразование в которых регулируется государством, с идеями и принципами, заложенными в ней, предлагали использовать найденные подходы в процессе ценообразования в других отраслях экономики. Кроме того, в отдельном обращении к руководителю ФСТ России была изложена просьба предложить использовать положения Методики всем заинтересованным сторонам в процессе утверждения и защиты тарифов. В дальнейшем работа по продвижению и внедрению Методики будет продолжена.

Во втором полугодии 2009 года основные усилия Объединения РаЭл и ВЭП были сконцентрированы на взаимодействии с Правительством РФ, профильными министерствами и ведомствами (Минэкономразвития России, Минэнерго России, ФСТ России) по вопросам учета в тарифах на 2010 год затрат на персонал, предусмотренных ОТС и другими документами в сфере социального партнерства.

«Прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов» (далее – Прогноз) определены параметры роста регулируемых тарифов субъектов электроэнергетики на 2010 год, исходя из сохранения уровня оплаты труда на уровне 2009 года, а также оптимизации других постоянных затрат в сторону снижения на 10 процентов. Реализуя положения Прогноза, ФСТ России определила для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области государственного регулирования тарифов при расчете планируемых к утверждению на 2010 год предельных максимальных уровней тарифов на электрическую и тепловую энергию, по статье «Фонд оплаты труда» применять индекс 1,0.

Практическая реализация регулирующими органами параметров роста тарифов на электрическую и тепловую энергию, определенных Прогнозом, существенно осложняет реализацию условий ОТС в 2010 году, вследствие чего возникает риск нарушения трудовых прав работников по не зависящим от сторон социального партнерства причинам.

Выражая серьезную озабоченность в связи с возрастающими рисками организаций электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений, Объединение РаЭл проинформировало Министерство экономического развития Российской Федерации, Федеральную



службу по тарифам о нарушении баланса интересов между производителями и потребителями электрической и тепловой энергии. В свою очередь, ВЭП выступил с обращениями и письмами на имя Председателя Правительства Российской Федерации, руководителя Федеральной службы по тарифам, а также в адрес Минэкономразвития России и Минэнерго России. Согласованная позиция Объединения РаЭл и ВЭП по вопросам тарифного регулирования также доводилась до сведения участников рабочих групп при Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Стороны социального партнерства в электроэнергетике обращали внимание государственных органов на риски, возникающие в сфере социально-трудовых отношений в электроэнергетике в условиях применения новых параметров формирования тарифов, в том числе риски неисполнения положений ОТС, а также на несоответствие параметров Прогноза действующему законодательству, в том числе требованиям Трудового кодекса РФ, постановления Правительства РФ от 26.02.2004 № 109 «О ценообразовании в отношении электрической и тепловой энергии в Российской Федерации», которое предписывает учитывать положения отраслевых тарифных соглашений при определении расходов энергокомпаний на оплату труда, а также определять объем фонда оплаты труда организации с учетом прогнозного изменения индекса потребительских цен.

Итогом обращений Объединения РаЭл и ВЭП стало совещание у заместителя Министра энергетики по вопросу включения в тарифы на электрическую и тепловую энергию и мощность затрат работодателей на оплату труда в соответствии с ОТС. В рамках данного совещания представители Объединения РаЭл и ВЭП подтвердили свои опасения и заявили о необходимости учета положений ОТС в полном объеме, а также о необходимости проведения консультаций заинтересованных сторон по вопросу перспектив исполнения в 2010 году обязательств работодателей электроэнергетики.

Дальнейшее взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами по вопросу учета положений ОТС в тарифах на электрическую и тепловую энергию будет осуществляться в 2010 году.



Состав рабочей группы

при Общественном совете ФСТ России по учету обязательств работодателей в регулируемых видах деятельности в социально-трудовой сфере

Куликов Олег Васильевич	Генеральный директор Объединения РаЭл – руководитель Рабочей группы
Члены Рабочей группы (в алфавитном порядке):	
<i>Баширов Марат Фаатович</i>	НП «Совет производителей электроэнергии и стратегических инвесторов электроэнергетики» – заместитель руководителя Рабочей группы (по согласованию);
<i>Булгакова Ирина Александровна</i>	И.О. заместителя ГД по экономике и финансам ОАО «ТГК-2» (по согласованию)
<i>Вахрушкин Валерий Николаевич</i>	Председатель ВЭП (по согласованию);
<i>Величко Елена Ивановна</i>	Начальник отдела управления тарифами на услуги по передаче департамента тарифообразования ОАО «МРСК Центра» (по согласованию);
<i>Голов Анатолий Григорьевич</i>	Сопредседатель Совета Общероссийского союза общественных объединений «Союз потребителей Российской Федерации» (по согласованию);
<i>Долматов Илья Алексеевич</i>	Директор Института проблем ценообразования и регулирования естественных монополий ГУ-ВШЭ (по согласованию);
<i>Замосковный Аркадий Викторович</i>	Заместитель Генерального директора Объединения РаЭл;



<i>Коренбаум Ольга Юрьевна</i>	Начальник Департамента управления персоналом ОАО «РАО Энергетические системы Востока» (по согласованию);
<i>Тарасова Наталья Анатольевна</i>	Руководитель Департамента тарифной политики ЗАО «КЭС» (по согласованию);
<i>Ушкаргов Павел Николаевич</i>	Начальник Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл – секретарь Рабочей группы;
<i>Филиппов Василий Геннадьевич</i>	Исполнительный директор Межрегиональной ассоциации энергетических комиссий РФ (по согласованию);
<i>Юнисова Евгения Исааковна</i>	Исполнительный директор Ассоциации ТСЖ и ЖСК (по согласованию).



Общественное объединение –
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»
ВСЕРОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ «ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

119119, Москва, Ленинский проспект, д. 42
E-mail: elprof@fnpr.ru

Тел.: 8-(495)-938-83-78
Факс 8-(495)-930-98-62

20.10.2009 № 03/487 на № _____ от _____

Председателю Правительства России
В.В. Путину
103274, г. Москва, Краснопресненская наб., д. 2

Уважаемый Владимир Владимирович!

Направляем Вам Открытое письмо Президиума Всероссийского комитета «Электропрофсоюз» по вопросу включения в тарифы на электрическую и тепловую энергию и мощность затрат работодателей на оплату труда в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы.

Приложение:

1. Письмо № 03/487 от 20.10.2009 г. – 3 стр.
2. Копии подписных листов с подписями более 200 тысяч работников энергокомпаний с требованием повышения заработной платы – в 12 папках.

С уважением.

Председатель

В.Н. Вахрушкин



Общественное объединение –
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»
ВСЕРОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ «ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

119119, Москва, Ленинский проспект, д. 42
E-mail: elprof@fnpr.ru

Тел.: 8-(495)-938-83-78
Факс 8-(495)-930-98-62

20.10.2009 № 03/487 на № _____ от _____

Открытое письмо
Президиума Всероссийского комитета «Электропрофсоюз»
Председателю Правительства России В.В. Путину

Уважаемый Владимир Владимирович!

По поручению Президиума Всероссийского Комитета (далее ВРК) «Электропрофсоюз» обращаюсь к Вам по вопросу, имеющему принципиальный социально-политический и, одновременно, государственный характер.

Речь идет о будущем электроэнергетики Российской Федерации, ее социально-трудовой среде, где за последние годы произошли серьезнейшие изменения, вызванные реформированием отрасли.

В ходе проведения реформы энергокомпаний неоднократно подвергались реструктуризации с выделением непрофильных видов деятельности, созданием межрегиональных вертикально-интегрированных компаний по видам бизнеса, созданием оптового рынка тепловой и электрической энергии, перераспределением собственности и появлением новых собственников.

В связи с тем, что контрольным пакетом акций компаний в ряде случаев стали владеть представители металлургического, угольного, нефтяного



и газового бизнесов, производство электроэнергии и тепла стало для них непрофильным видом деятельности.

Все это сказалось на моральном состоянии работников одной из наиболее стабильных и престижных отраслей экономики. Сопровождающие реформирование негативные процессы в социально-трудовой среде, такие как сокращение персонала, оптимизация численности работников, изменения условий и оплаты труда, – породили у энергетиков неуверенность в завтрашнем дне, социальную напряженность, апатию к переменам.

На протяжении последнего десятилетия, несмотря на значительный рост тарифов на электрическую и тепловую энергию, заработная плата рядовых работников фактически не росла, т.к. тарифная ставка индексировалась лишь в пределах официального роста индекса потребительских цен в Российской Федерации (далее ИПЦ). При этом в результате реформы работники потеряли значительную часть своего дохода в связи с ликвидацией социально-бытовой сферы энергокомпаний (санатории-профилактории, базы и дома отдыха, спортивные сооружения, собственные столовые и медучреждения и т.д.).

Особое напряжение в трудовых коллективах возникло осенью 2007 года, когда произошел резкий всплеск роста цен на товары и услуги. Наш профсоюз был вынужден отреагировать на происходящее. Свыше 200 тысяч работников электроэнергетики поставили свои подписи под требованием повышения заработной платы (копии подписных листов прилагаются). Только совместными усилиями руководства РАО «ЕЭС России», ВПК «Электропрофсоюз» и Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики удалось в рамках социального партнерства «потушить пожар», выработать меры, позволившие на время снять напряженность. Были внесены изменения в методические рекомендации по оплате труда в части изменения межразрядных коэффициентов с 1 по 9 ступени оплаты труда, проведена внеочередная аттестация персонала.

При заключении нового Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ (далее ОТС) размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (далее ММТС) предполагалось проиндексировать одноразово сверх ИПЦ на 5 процентов, но в связи с ростом ИПЦ за 2008 год получилось только 3 процента. ММТС составила с 1 января 2009 года 3554 рубля в месяц. В ОТС предусмотрено ежеквартальное изменение размера ММТС в соответствии с ростом ИПЦ.

В этих условиях вызывает непонимание и категорическое неприятие позиция Министерства экономического развития РФ и Федеральной службы по тарифам России, утвердивших параметры регулирования



тарифов на 2010 год, в которых индекс роста фонда оплаты труда в организациях электроэнергетики составляет единицу. На практике это приведет к замораживанию фонда оплаты труда, делает невозможной индексацию заработной платы в будущем году. При этом стоит отметить, что удельный вес фонда оплаты труда в затратах энергокомпаний на производство и передачу электроэнергии составляет по генерирующим компаниям от 6 до 12 процентов, а по сетевым – от 20 до 35 процентов и не значительно влияет на рост тарифов.

Такой подход к определению структуры тарифа противоречит Трудовому кодексу РФ (статья 134), нарушает Федеральный закон от 14.04.1995 № 41-ФЗ «О государственном регулировании тарифов на электрическую и тепловую энергию в Российской Федерации», 4-я статья которого в качестве одного из основных принципов государственного регулирования тарифов устанавливает принцип определения размера средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями.

Низкая заработная плата работников основных профессий в электроэнергетике, особенно в сетевых предприятиях, составляющая 10–12 тысяч рублей, не может мотивировать работников к производительному труду, порождает снижение престижности труда в электроэнергетике, приводит к увольнению специалистов, годами составлявших элиту отрасли. При этом средние показатели заработной платы в организациях электроэнергетики по данным официальной статистики, вполне могут показаться привлекательными.

Это происходит, в том числе и потому, что значительная часть энергокомпаний расположена в регионах с повышающими коэффициентами оплаты труда, что в среднюю заработную плату включаются неоправданно высокие заработки топ-менеджеров, что растут расходы на аппараты управления энергокомпаний и число управленцев, даже в компаниях с государственной долей собственности.

В отрасли рушатся традиции, иссякают трудовые династии. Кадры энергетиков стареют. Молодежь не хочет работать за невысокую заработную плату, за которую и в дождь, и в снег, и в ночь надо оперативно восстанавливать энергоснабжение.

Авария на Саяно-Шушенской ГЭС, унесшая жизни 75 человек, еще раз убедительно показала, что человеческий фактор в энергетике – это важнейший элемент, очевидным образом влияющий на надежность энергоснабжения. Непрофессионализм, снижение мотивации к труду – это путь в никуда для энергетической отрасли.

В этой связи отраслевой профсоюз заявляет о своем категорическом возмущении против необоснованного исключения в расчетах тарифов на



тепловую и электрическую энергию на 2010 год инфляционной составляющей, отсутствие которой снизит реальную цену и так невысокой заработной платы работников электроэнергетических предприятий.

Обращаясь к Вам, уважаемый Владимир Владимирович, с просьбой дать соответствующие поручения для выполнения тарифорегулирующими органами и, в частности ФСТ России, своих функций в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

Энергетики России рассчитывают на Ваше понимание и поддержку.

О Вашем решении мы проинформируем всех членов нашего отраслевого профсоюза.

Председатель

В.Н. Вахрушкин



2. Проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы

Вступившее в действие ОТС на 2009–2011 годы, как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и определяющий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в определенной степени повысило уровень гарантий, предоставляемых работникам электроэнергетики, способствовало построению взаимоотношений сторон социального партнерства электроэнергетики на более твердой правовой основе, а также закрепило на отраслевом уровне ряд новаций в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

С другой стороны, отмеченные выше экономические трудности: падение спроса на электрическую и тепловую энергию, рост неплатежей потребителей, отдельные решения органов государственной власти, ответственных за реализацию государственной политики в области тарифорегулирования, резкое увеличение финансовой нагрузки на работодателей в связи с реформой единого социального налога, – стали серьезным сдерживающим фактором при реализации договоренностей, предусмотренных ОТС на 2009–2011 годы, в том числе в части предоставления работникам социально-трудовых льгот и гарантий.

Перечисленные вызовы стали предпосылками, которые потребовали от Объединения РаЭл выступить с инициативой проведения коллективных переговоров по внесению дополнений и изменений в ОТС. В соответствии с п.9.3. ОТС инициатива стороны Работодателей прошла предварительное обсуждение в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике, после чего, 30 июня 2009 года, состоялась первая встреча сторон в рамках переговоров по внесению в ОТС изменений и дополнений.

В рамках коллективных переговоров сторона Работодателей, дополнительно аргументируя свою позицию, привела факты наличия в отрасли энергокомпаний с существенно отличающимися финансовыми возможностями, что требует повышения гибкости регулятивных норм ОТС. Отсутствие в ОТС механизма рациональной корректировки взаимных обязательств социальных партнеров, избыточная, особенно в условиях кризиса, жесткость отдельных императивных положений



подталкивала работодателей к экстренным мерам по оптимизации текущих затрат, в т.ч. обусловленных наличием социально-трудовых отношений.

В ходе пяти заседаний Комиссии по внесению изменений и дополнений в ОТС сторона Работодателей выдвинула ряд предложений по корректировке ОТС, в т.ч. по изменению особенностей порядка индексации минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в электроэнергетике (ММТС). По сути, представители Объединения РаЭл предлагали повысить гибкость правового регулирования социально-трудовых отношений в ОТС, чтобы предоставить сторонам социального партнерства организаций больше возможностей для решения конкретных проблем в социально-трудовой сфере на локальном уровне социального партнерства.

Профсоюзная сторона не согласилась с возможностью реализации данных мер, отмечая при этом, что трудности организаций отрасли могут разрешаться непосредственно в самих организациях, в т.ч. посредством инструментов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, либо принятия иных решений на локальном уровне. Предлагая конкретные меры по возможности нахождения дополнительных средств на социально-трудовую сферу, Профсоюзная сторона, тем не менее, не исключила возможности временной приостановки исполнения на локальном уровне отдельных обязательств, обусловленных нормами ОТС, при сохранении действующей редакции ОТС неизменной.

Сторона Работодателей предлагала предоставить сторонам социального партнерства локального уровня легальные правовые основания по реализации Рекомендаций по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса, принятых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, дополнив раздел 3 ОТС положением о возможности принятия сторонами социального партнерства энергокомпаний решений о приостановке действия нормы ОТС об обязательной индексации ММТС.

Профсоюзная сторона, признавая возможность реализации в электроэнергетике антикризисных мер, в т.ч. зафиксированных в Рекомендациях РТК, настаивала, что данные Рекомендации предназначены



для использования на уровне конкретной организации и не требуют принятия каких-либо решений на отраслевом уровне социального партнерства.

На заключительном этапе переговоров к процессу были подключены представители профильных органов государственной власти федерального уровня (Минздравсоцразвития России, Роструд), высказавшие экспертную оценку по сути обсуждавшихся проблем.

24 июля 2009 года, в соответствии с Итоговым решением Комиссии, коллективные переговоры были завершены без внесения изменений и дополнений в ОТС.

По мнению сторон социального партнерства в электроэнергетике, несмотря на отсутствие конкретного результата в виде решения об изменении ОТС, не следует делать вывод о безрезультатности переговоров. Всестороннее заинтересованное обсуждение серьезных проблем в рамках переговоров позволило:

- привлечь внимание работодателей, работников и их представителей, органов государственной власти федерального и регионального уровня, тарифорегуляторов к финансово-экономическому состоянию энергокомпаний, проблемам финансирования в полном объеме обязательств в социально-трудовой сфере;
- повысить оценку усилий, которые предпринимает энергокомпания для сохранения текущего уровня обязательств перед работниками, со стороны работников, органов государственной власти, общества в целом;
- обратить внимание работодателей и профсоюзных организаций на необходимость реализации мероприятий по повышению производительности труда, эффективности деятельности энергокомпаний посредством оптимизации производственных затрат;
- получить дополнительные аргументы во взаимодействии с Правительством РФ, Минэкономразвития России и ФСТ России по вопросам адекватного учета в тарифах обоснованных затрат работодателя на персонал.

После завершения переговоров такое взаимодействие было существенно активизировано каждой из сторон.



**Общероссийское отраслевое
объединение работодателей
электроэнергетики
(Объединение РаЭл)**

ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1,
г. Москва, 115280
тел./факс +7 (495) 234-76-16,
234-76-08

E-mail: info@orael.ru
ОКПО 71310098

ОГРН 1037729032252
ИНН/КПП 7729433100/772501001

03.06.2009 № 291/04-01-02
на № _____

Председателю
Общественного объединения –
«Всероссийский Электропрофсоюз»
В.Н. Вахрушкину

119119, г. Москва,
Ленинский пр-т., д. 42

Предложение о начале коллективных переговоров

Уважаемый Валерий Николаевич!

С учетом решения Комплексного совещания представителей организаций – членов Объединения РаЭл по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений (15–16 апреля 2009 года), а также результатов консультаций с работодателями отрасли по вопросу о целесообразности внесения в действующее Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации¹ на 2009–2011 годы изменений и дополнений, Объединение РаЭл в соответствии с трудовым законодательством предлагает начать коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в ОТС и представляет информацию о представителях от Объединения РаЭл (прилагается) для участия в работе комиссии по введению коллективных переговоров².

Также предлагаем согласовать в рабочем порядке проект решения сторон об образовании Комиссии, проект положения о Комиссии, а также время и место проведения первого заседания Комиссии.

Приложение: Персональный состав представителей Объединения РаЭл для участия в работе Комиссии на 1 л. в 1 экз.

**Первый заместитель
Генерального директора**

А.Н. Луговой

¹ Далее – ОТС.

² Далее – Комиссия.

**Заявление
Профсоюзной стороны Комиссии по ведению коллективных
переговоров по внесению изменений и дополнений
в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ
на 2009–2011 г.**

Профсоюзная сторона Комиссии рассмотрела предложение стороны работодателей по внесению изменений в часть вторую пункта 3.3. Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009–2011 (далее ОТС).

Изучив и проанализировав представленную аргументацию, Профсоюзная сторона констатирует наличие озабоченности стороны Работодателей определенными финансово-экономическими трудностями в ряде энергокомпаний, связанными с падением выработки электроэнергии и тепла, ростом неплатежей потребителей и некоторыми другими объективными причинами. Вместе с тем, сторона Работодателей не представила в ходе переговоров ни результатов анализа реального финансово-экономического положения организаций электроэнергетики, на которые распространяется действие ОТС, ни информацию о мерах по минимизации всего спектра затрат энергокомпаний.

На основании полученной в ходе переговоров информации Профсоюзная сторона считает ситуацию, сложившуюся к моменту начала коллективных переговоров в электроэнергетике РФ не столь критичной и не требующей внесения изменений и дополнений в часть вторую пункта 3.3. ОТС. Предлагаемый стороной Работодателей отказ от индексации минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда организаций электроэнергетики не соответствует положениям ст. 134 ТК РФ по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Профсоюзная сторона считает недопустимым перекладывание финансовых проблем компаний на плечи работников.



В связи с вышеизложенным Профсоюзная сторона вносит предложение завершить настоящие коллективные переговоры по предложению, заявленному стороной Работодателей, без внесения изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы.

В то же время, учитывая озабоченность стороны Работодателей, Профсоюзная сторона предлагает после завершения настоящих коллективных переговоров продолжить в рамках социального партнерства совместный поиск взаимоприемлемых решений по снижению негативных последствий мирового финансово-экономического кризиса на предприятия электроэнергетики. Это касается заявленных в ходе настоящих переговоров Профсоюзной стороной предложений:

- по внесению изменений и дополнений в Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладом) работников электроэнергетики в части перевода труда высших и ведущих менеджеров, а также работников аппаратов управления в рамках тарифной сетки;
- по привлечению работников к режиму экономии и бережливости на каждом рабочем месте в рамках корпоративных программ управления издержками;
- по ряду других, не связанных с заработной платой, льготами и гарантиями работников направлений.



**ИТОГОВОЕ РЕШЕНИЕ
Комиссии¹ по ведению коллективных переговоров
по внесению изменений и дополнений
в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике
Российской Федерации на 2009–2011 годы.²**

24 июля 2009 года

г. Москва

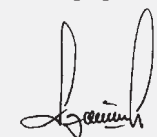
Стороны Комиссии по ведению коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы, рассмотрев представленные аргументы в рамках настоящих переговоров, приняли решение:

1. Завершить 24 июля 2009 года текущие коллективные переговоры без внесения изменений и дополнений в ОТС.
2. Считать исполненным поручение, определенное в Решении об образовании Комиссии от 11 июня 2009 года, по вопросу о внесении изменений и дополнений в ОТС.
3. Завершить работу Комиссии 24 июля 2009 года.

от стороны Работодателей:

от Профсоюзной стороны:

 О.В. Куликов

 Ю.Б. Офицеров

¹ Далее – Комиссия.

² Далее – ОТС.



3. Подготовка Публичного отраслевого отчета сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2008 год

07 апреля 2009 года Объединением РаЭл и ВЭП был подписан «Публичный отраслевой отчет сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2008 год»³, содержащий информацию о результатах развития социального партнерства в электроэнергетике в 2008 году, а также обобщенную аналитическую информацию по выполнению работодателями условий ОТС на 2007–2008 годы.

При подготовке Отчета Объединение РаЭл и ВЭП продолжили практику совместного проведения данной работы, тем самым дополнительно укрепив доверие энергокомпаний и других использующих Отчет лиц в отношении достоверности и актуальности его данных.

В Отчете была представлена информация по 74 организациям электроэнергетики (в т.ч. 79 филиалам), которые предоставили материалы о реализации всего перечня обязательств, зафиксированных в ОТС на 2007–2008 годы.

Публичный характер Отчета позволил проинформировать широкий круг общественности о развитии социального взаимодействия сторон социального партнерства на отраслевом уровне, сотрудничестве работодателей и полномочных представителей работников в энергокомпаниях, о состоянии социально-трудовых отношений в электроэнергетике, отраслевой системе социального партнерства. В соответствии с пунктом 7.3. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008–2010 годы Отчет был направлен в Министерство здравоохранения и социального развития России, как государственного органа, ведущего мониторинг состояния социально-трудовых отношений в организациях.

С учетом практики взаимодействия по этому направлению в предыдущие годы, можно утверждать, что стороны социального партнерства электроэнергетики стремятся к открытости, и это дает им реальные преимущества. Такой подход позволяет информировать не только работников и работодателей отрасли, но и общество в целом о достижениях конкретных компаний в развитии социального партнерства;

³ Далее – Отчет.



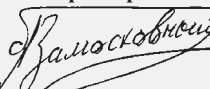
подтверждать эффективность расходов, осуществляемых работодателями в рамках социально-трудовых отношений; определять актуальные цели, ориентиры, к которым следует стремиться ответственным работодателям при взаимодействии с работниками и их представителями.

Необходимо отметить, что в связи с расширением практики подготовки отдельными энергокомпаниями самостоятельных социальных отчетов о корпоративной социальной ответственности, развитии социального партнерства на локальном уровне, Объединение РаЭл и ВЭП реализовали задачу подготовить и презентовать единый, публичный социальный отчет отрасли электроэнергетики в целом, содержащий достаточное количество доводов и характерных показательных примеров социальной ответственности и эффективного управления репутацией его участников. Развивая эту идею и доводя ее до логического завершения, Объединение РаЭл зарегистрировало Отчет в Национальном Регистре корпоративных нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей. Доступ к электронной версии Отчета открыт в рамках соответствующей Библиотеки нефинансовых отчетов (www.rspp.ru, раздел «Реестры РСПП»).

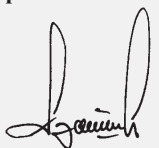
Со своей стороны, энергокомпании – участники Отчета могут учитывать содержащуюся в Отчете информацию при общем бизнес-планировании своей деятельности, точнее оценивать расходы, связанные с социально-трудовыми отношениями. Анализируя отзывы многих энергокомпаний, можно с уверенностью утверждать, что данные Отчета используются как работодателями для оценки сложившейся практики реализации предоставляемых работникам преференций, так работниками и их представителями – для позиционирования себя в отношении других практик социального взаимодействия, а также органами государственной власти и иными организациями – для общей оценки состояния социально-партнерских отношений в электроэнергетике.



**Сопредседатель Комиссии
по вопросам регулирования
социально-трудовых отношений
в электроэнергетике,
Заместитель Генерального директора
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
электроэнергетики**


А.В. Замосковский
«7» апреля 2009 года

**Сопредседатель Комиссии
по вопросам регулирования
социально-трудовых отношений
в электроэнергетике,
Заместитель Председателя ОО –
«Всероссийский Электропрофсоюз»**


Ю.Б. Офицеров
«7» апреля 2009 года

**Публичный отраслевой отчет
о развитии социального партнерства
в электроэнергетике Российской Федерации
за 2008 год**

г. Москва, 2009 г.



**Общероссийское отраслевое
объединение работодателей
электроэнергетики
(Объединение РаЭл)**

ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1,
г. Москва, 115280
тел./факс +7 (495) 234-76-16,
234-76-08
E-mail: info@orael.ru
ОКПО 71310098
ОГРН 1037729032252
ИНН/КПП 7729433100/772501001

Исполнительному вице-президенту
Российского союза промышленников и
предпринимателей
Ф.Т. Прокопову

№ _____
на № _____

*[Публичный отраслевой отчет сторон социального партнерства
в электроэнергетике Российской Федерации за 2008 год]*

Уважаемый Федор Тимофеевич!

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики, представляющее интересы 53 организаций электроэнергетики различных форм собственности, и Общественное Объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»¹, завершили мониторинг выполнения условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 годы² и результатов взаимодействия сторон социального партнерства.

По итогам обработки информации, поступившей от 153 организаций электроэнергетики – участников ОТС, подготовлен «Публичный отраслевой отчет сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2008 год»³.

Отчет утвержден в рамках постоянно действующей Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике и, в соответствии с условиями Генерального соглашения между

¹ Далее – ВЭП.

² Далее – ОТС.

³ Далее – Отчет.



общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, был направлен в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Основными целями Отчета является информирование широкого круга общественности об ответственных подходах представителей работодателей и работников при выстраивании социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики с учетом условий государственного регулирования цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию, а также о результатах взаимодействия сторон социального партнерства.

Содержание Отчета предоставляет возможность каждому ознакомиться с основными результатами деятельности сторон социального партнерства, сферой действия ОТС в электроэнергетике, сложившейся практикой учета условий ОТС при формировании цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию, а также стремлением организаций соответствовать общепринятым международным нормам регулирования социально-трудовых отношений.

Учитывая публичный характер данного документа, Отчет размещен на сайте Объединения РаЭл (http://www.rael.elektra.ru/files/OTS/ots_report-2008.pdf).

Просим включить данный Отчет в Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов организаций, действующих на территории Российской Федерации.

Приложение: брошюра Отчета в 1 экз.

Заместитель
Генерального директора

А.В. Замосковный

Комиссарова М.А.
234-7615



4. Проведение отраслевого конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009»

В 2009 году в очередной раз был проведен отраслевой Конкурс «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике-2009»⁵, организаторами которого с 2005 года выступают Объединение РаЭл и ВЭП.

Заявки на участие в Конкурсе были получены от 29 энергокомпаний, что подтверждает высокий интерес к этому мероприятию со стороны работодателей и полномочных представителей работников, сохраняющийся в условиях прихода в отрасль новых собственников по итогам разделения энергокомпаний по видам деятельности в результате масштабной энергореформы.

Основной целью Конкурса является содействие поступательному развитию в электроэнергетике социально ответственных подходов к выстраиванию взаимоотношений работодателей и работников. Конкурс позволяет выявить позитивный опыт энергокомпаний в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, активизировать деятельность энергокомпаний в сфере социального партнерства. Участники Конкурса, другие заинтересованные энергокомпании получают дополнительные критерии оценки эффективности взаимодействия с персоналом в рамках развития социально-трудовых отношений. Благодаря Конкурсу происходит информационный обмен между организациями отрасли, информация о лучших практиках в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений становится известна на отраслевом и общероссийском уровнях.

Положение о проведении Конкурса в 2009 году предусматривало определение победителей в отдельных номинациях, установленных с учетом видов деятельности энергокомпаний (генерация, сети, сбыт). В качестве специальной, единой для всех участников Конкурса, была предусмотрена отдельная номинация («Гран-при») – «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

Повышению достоверности оценки представленных данных и объективности при подведении итогов Конкурса способствовало

¹ Далее – Конкурс.



включение в состав Оргкомитета, помимо представителей Объединения РаЭл и ВЭП, экспертов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Министерства энергетики РФ, Российского союза промышленников и предпринимателей.

По итогам рассмотрения конкурсной документации были определены победители в номинациях, отмечены лучшие практики развития социального партнерства, присуждены специальные дипломы и призы. Следует особо отметить победителей в номинациях: ОАО «ОГК-6» (генерация), ОАО «Томская распределительная компания» (сети), ОАО «Белгородская сбытовая компания» (сбыт), ОАО «Владимирские коммунальные системы» («Гран-при»). Специальным призом «За волю к победе» было отмечено ОАО «МРСК Северо-Запада».

Награждение победителей Конкурса состоялось 15 апреля 2009 года, в рамках годового Общего собрания членов Объединения РаЭл.

Отчет по результатам Конкурса, представляющий собой сводную аналитическую информацию о направлениях сотрудничества социальных партнеров в трудовой сфере, анализ лучших практик выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере социального партнерства, был подготовлен Объединением РаЭл и направлен в адрес организаций – участников Конкурса, а также иных заинтересованных организаций.

Цели подготовки Отчета – доведение обобщенной аналитической информации до организаций – участников Конкурса, проведение сравнительного анализа конкурсных показателей, а также информирование общественности о практике социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организациях электроэнергетики.



**Победители Конкурса
«Организация высокой социальной эффективности
в электроэнергетике – 2009»**

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

I место – ОАО «ОГК-6»

II место – ОАО «ТГК-11»

III место – ОАО «ТГК-4»

IV место – ОАО «ТГК-5»

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

I место – ОАО «Томская распределительная компания»

II место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья»

III место – ОАО «МОЭСК»

IV место – ОАО «ФСК ЕЭС»

V место – ОАО «Тюменьэнерго»

VI место – ОАО «Кубаньэнерго»

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

I место – ОАО «Белгородская сбытовая компания»

II место – ОАО «Владимирские коммунальные системы»

III место – ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»



4. Номинация «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»:

I место – ОАО «Владимирские коммунальные системы»
II место – ОАО «Белгородская сбытовая компания»
III место – ОАО «МОЭК»

5. Решения о других видах поощрений и знаках отличия

Всем Участникам диплом «Участник Конкурса»; Финансисты – диплом «Финансист»; МРСК Северо-Запада награждать диплом «За всю команду!»

	В.В. Захарова
подпись	ФИО члена Оргкомитета
	А.М. Соколова
подпись	ФИО члена Оргкомитета
	А.Н. Печеров
подпись	ФИО члена Оргкомитета
	Н.К. Роздубко
подпись	ФИО члена Оргкомитета
	Ю.Б. Орщиков
подпись	ФИО члена Оргкомитета
	Г.Н. Жуковский
подпись	ФИО члена Оргкомитета
	Е.С. Першин
подпись	ФИО члена Оргкомитета
	А.В. Замосковский
подпись	ФИО члена Оргкомитета
подпись	ФИО члена Оргкомитета
подпись	ФИО члена Оргкомитета

Дата заполнения «09» апреля 2009 года



Генеральный директор
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
электроэнергетики

Председатель
Общественного объединения –
«Всероссийский Электропрофсоюз»

О.В. Куликов

В.Н. Вахрушкин

**Состав
Организационного комитета Конкурса
«Организация высокой социальной эффективности
в электроэнергетике – 2009»**

1.	Прокопов Федор Тимофеевич	Исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей – председатель Оргкомитета;
2.	Замосковский Аркадий Викторович	Заместитель Генерального директора Объединения РаЭл – заместитель председателя Оргкомитета;
3.	Офицеров Юрий Борисович	Заместитель председателя ОО «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) – заместитель председателя Оргкомитета;
Члены Оргкомитета (в алфавитном порядке):		
4.	Герасимов Егор Сергеевич	Специалист Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл – секретарь Оргкомитета;
5.	Захарова Вероника Владимировна	Заместитель начальника отдела развития социального партнерства Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
6.	Комаровский Виктор Викторович	Советник Департамента трудовых отношений и рынка труда Российского союза промышленников и предпринимателей;
7.	Лебедев Алексей Иванович	Начальник отдела надзора и контроля по отраслевым вопросам охраны труда и экспертизы условий труда Федеральной службы по труду и занятости РФ;



8.	<i>Родзейко Николай Константинович</i>	Секретарь ВРК, заведующий отделом социальных проблем реформирования ОО «Всероссийский Электропрофсоюз»;
9.	<i>Ушкаров Павел Николаевич</i>	Начальник Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл;
10.	<i>Хорошилов Игорь Николаевич</i>	Заместитель Директора Департамента – начальник отдела государственной службы и кадров Министерства энергетики РФ.



5. Проведение первого Всероссийского семинара-совещания, посвященного вопросам теории и практики сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний

В условиях прекращения деятельности единого центра принятия решений по ключевым вопросам деятельности организаций электроэнергетики особую роль приобретает деятельность по координации усилий отдельных энергокомпаний, обсуждению ключевых проблем, в том числе – в социально-трудовой сфере, обмену мнениями и опытом по наиболее важным вопросам развития электроэнергетики.

Являясь координаторами сотрудничества в рамках социально-трудовых отношений в электроэнергетике, Объединение РаЭл и ВЭП взяли на себя миссию по сохранению преемственности и выстраиванию унифицированных подходов к регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли.

Одним из важнейших направлений этой работы стало проведение в период с 08 по 09 июня 2009 года первого Всероссийского семинара-совещания представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики, посвященного вопросам теории и практики сотрудничества работодателя и полномочных представителей работников энергокомпаний, а также перспективам повышения эффективности сотрудничества в рамках социального партнерства на локальном уровне. По замыслу организаторов, формат мероприятия предусматривал возможность получения новых знаний и навыков развития отношений в сфере социального партнерства, а также предоставлял участникам возможность обменяться знаниями и опытом, поделиться наиболее актуальными проблемами и обсудить возможные пути их решения.

Необходимо отметить, что ранее, на отраслевом уровне не проводилось совместных образовательных мероприятий по вопросам социального партнерства. В ходе продолжительного обсуждения тематического плана, организационных вопросов подготовки и проведения семинара-совещания представители Объединения РаЭл и ВЭП определили перечень вопросов, которые могут быть интересны как представителям работников, так и представителям работодателей. Участие в семинаре более 50 слушателей – представителей работодателей и работников электроэнергетики – подтверждает высокую заинтере-



сованность в построении эффективного социального диалога между сторонами социального партнерства как в отрасли в целом, так и на уровне организаций электроэнергетики.

В ходе семинара-совещания состоялись выступления представителей научного сообщества о возможностях формирования системы социального партнерства на локальном уровне, об особенностях взаимодействия социальных партнеров в решении отдельных задач на локальном уровне социального партнерства. Также был рассмотрен комплекс вопросов, связанных с деятельностью работодателей в условиях конкретного регионального рынка труда, в т.ч. раскрыто понятие рынка труда, его характеристики, приведены особенности российского рынка труда.

Помимо ведущих представителей научного сообщества, перед участниками семинара-совещания выступили представители:

- Минздравсоцразвития России – заместитель директора Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства С.В. Курбатов, проинформировавший слушателей об основных направлениях государственной политики в сфере регулирования социально-трудовых отношений;
- Федеральной службы по труду и занятости – заместитель начальника Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Ю.Н. Лугинов, осветивший в своем выступлении современные технологии решения проблем социального партнерства на локальном уровне в условиях финансово-экономического кризиса.

Также в рамках семинара-совещания состоялся совместный тренинг представителей работодателей и работников, направленный на повышение эффективности взаимодействия социальных партнеров на локальном уровне в контексте построения взаимовыгодного и долгосрочного сотрудничества.

По итогам мероприятия большинство участников отметили перспективность проведения подобных совместных семинаров-совещаний представителей работодателей и работников. Совместное заинтересованное обсуждение актуальных проблем повышает уровень доверия социальных партнеров, способствует наилучшему пониманию взаимных интересов, повышает эффективность регулирования социально-трудовых отношений в конкретных организациях.



В дальнейшем Объединение РаЭл и ВЭП намерено продолжить практику проведения совместных совещаний (семинаров, тренингов), разрабатывать программы возможных мероприятий, учитывая конкретные интересы и проблемы представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики. С учетом высказанной заинтересованности в изучении зарубежного опыта развития социального партнерства, Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике приступила в 2009 году к выстраиванию соответствующих контактов с Субрегиональным бюро Международной организации труда, а также российским отделением международной негосударственной организации Фонд Фридриха Эберта.



ПЕРВЫЙ ВСЕРОССИЙСКИЙ СЕМИНАР-СОВЕЩАНИЕ

представителей работодателей

и работников организаций электроэнергетики:

«Теория и практика сотрудничества работодателя и полномочных представителей работников энергокомпаний. Перспективы повышения эффективности сотрудничества в рамках социального партнерства в организациях электроэнергетики»

8 июня 2009 года, понедельник

9.00 –9.30	Регистрация участников. Сбор командировочных удостоверений. Выдача учебно-методических материалов.	
9.30–9.45	Открытие семинара-совещания. Определение целей и задач мероприятия.	<i>Куликов Олег Васильевич,</i> Генеральный директор Объединения РаЭл, <i>Вахрушкин Валерий Николаевич,</i> председатель ВЭП
9.45–11.45	Возможные подходы по формированию системы социального партнерства на локальном уровне (методики взаимодействия социальных партнеров). Особенности взаимодействия социальных партнеров в решении отдельных задач социального партнерства на локальном уровне (рекомендации в рамках взаимодействия). Деятельность сторон социального партнерства, направленная	<i>Сошникова Тамара Аркадьевна,</i> д.ю.н., проф., зав. кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права МосГУ



	на повышение эффективности трудовых отношений (возможности и направления), в т.ч. разработка и выполнение плана мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств в сфере социального партнерства.	
11.15–11.30	Перерыв	
11.30–13.00	Понятие рынка труда, его характеристика. Особенности российского рынка труда. Адаптация условий и систем оплаты труда, к условиям рынка труда. Некоторые аспекты положения работодателей электроэнергетики на российском рынке труда. Рекомендации работодателям и профсоюзам по повышению эффективности взаимодействия в сфере социального партнерства.	<i>Гимпельсон Владимир Ефимович,</i> к.э.н., проф., директор Центра трудовых исследований ГУ – Высшая школа экономики.
13.00–14.00	Перерыв	
14.00–14.20	Совещательная часть. Основные направления государственной политики в сфере регулирования занятости населения в РФ в текущих экономических условиях.	<i>Курбатов Сергей Владимирович,</i> заместитель директора Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоц- развития России



14.20–14.40	Вопросы и современные технологии решения проблем социального партнерства на локальном уровне в условиях финансово-экономического кризиса.	<i>Лугинов Юрий Николаевич</i> , заместитель начальника Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Роструда
14.40–15.40	Основные направления сотрудничества и возможности по повышению эффективности отношений в сфере социального партнерства в электроэнергетике РФ на отраслевом и локальном уровнях	Представители Объединения РаЭл и ВЭП
15.40–16.00	Перерыв	
16.00–16.40	Продолжение совещания Основные направления политики в социально-трудовой сфере отдельных работодателей электроэнергетики	<i>Луцкович Виктор Евгеньевич</i> , заместитель начальника Департамента управления персоналом ОАО «Холдинг МРСК», <i>Гольтвегер Дмитрий Александрович</i> , начальник Департамента управления персоналом ОАО «РусГидро»
16.40–17.30	Выступления участников семинара-совещания. Ответы на вопросы	



17.30–18.00	Подведение итогов первого дня. Постановка задач на второй день. Распределение участников по группам для участия в мероприятиях второго дня семинара-совещания.	
9 июня 2009 года, вторник		
10.00–11.30	Тренинг по повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров на локальном уровне в контексте построения взаимовыгодного долгосрочного сотрудничества.	Группа 1, бизнес-тренер: <i>Елена Вандакурова</i> Группа 2, бизнес-тренеры: <i>Дмитрий Кузнецов,</i> <i>Александра Филатова</i> (Высшая школа управления человеческими ресурсами)
11.30–11.45	Перерыв	
11.45–13.00	Продолжение тренинга	
13.00–14.00	Перерыв	
14.00–17.45	Продолжение тренинга	
17.45–18.00	Подведение итогов мероприятия. Выдача образовательных сертификатов.	Представители Объединения РаЭл и ВЭП



6. О подготовке Общероссийской спартакиады работников организаций электроэнергетики¹

На протяжении многих лет в электроэнергетике существовала традиция проведения летних и зимних отраслевых спартакиад. Последняя такая спартакиада состоялась в июне 2008 года; по итогам ее проведения многие из участников высказывали пожелания о необходимости продолжения данной традиции.

Осознавая важность пропаганды здорового образа жизни и учитывая накопленный позитивный опыт проведения отраслевых спортивных соревнований, стороны Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике в 2009 году прорабатывали вопрос о возможности возобновления в 2009–10 годах практики проведения отраслевых спортивных соревнований для работников энергокомпаний.

По итогам опроса, проведенного в начале 2009 года, от ряда энергокомпаний были получены заинтересованные отклики, поступили предложения подготовить и разослать в энергокомпании документы, регламентирующие проведение спартакиады, для учета соответствующих расходов в бизнес-планах на 2010 год.

Опираясь на результаты опроса, Комиссия детально изучила основные аспекты подготовки и проведения Спартакиады работников организаций электроэнергетики. Эксперты ВЭП, учитывая большой опыт Профсоюзной стороны в организации и проведении спортивных мероприятий в энергокомпаниях, осуществили подготовку проектов документов, регламентирующих возможность проведения спартакиады в 2010 году, провели переговоры с представителями спортивных организаций, готовыми оказать содействие в организации и проведении спортивных состязаний, предоставить соответствующие спортивные площадки.

В результате была составлена предварительная смета мероприятия, позволяющая определить возможные расходы участников спартакиады, разработано и утверждено Положение о летней Спартакиаде работников электроэнергетике в 2010 году². Комиссия организовала работу по сбору заявок на участие в Спартакиаде, ряд энергокомпаний

¹ Далее – Спартакиада.

² Далее – Положение о Спартакиаде приведено в приложении к настоящему отчету.



уже высказали свои пожелания принять участие в летней Спартакиаде 2010-го года, подтвердив свои намерения соответствующими заявками.

По итогам проделанной работы Объединение РаЭл и ВЭП рассчитывают, что в 2010 году практика проведения отраслевых спартакиад будет возобновлена, а намеченные мероприятия послужат пропагандой здорового образа жизни среди работников энергокомпаний, продолжат традиции проведения отраслевых общероссийских спортивных соревнований и позволят повысить имидж энергокомпаний и привлекательность работы в них.



7. Работа Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике¹

Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике – постоянно действующий орган, образованный на паритетных началах Объединением РаЭл и ВЭП, в рамках которого стороны социального партнерства в электроэнергетике осуществляют системную работу по развитию социального партнерства в отрасли, решают текущие задачи, обсуждают другие проблемные вопросы, рассматривают конкретные обращения энергокомпаний.

В 2009 году деятельность Комиссии строилась на основании утвержденного плана работы. С учетом этого основная работа по изложенным выше направлениям сотрудничества между Объединением РаЭл и ВЭП осуществлялась именно в рамках Комиссии либо с учетом предварительного обсуждения позиций на заседаниях Комиссии.

Помимо описанных направлений сотрудничества, в 2009 году Комиссия обсуждала ряд других актуальных направлений социально-партнерского взаимодействия. Так, в частности, в условиях устаревания нормативной правовой базы по организации и нормированию труда в электроэнергетике, Комиссия обсуждала вопрос целесообразности пересмотра Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих выпуск 9, содержащего специфичные профессии рабочих электроэнергетики. По итогам обсуждения Комиссия отметила, что ряд наименований профессий рабочих, применяющихся в настоящее время в электроэнергетике и занятых обслуживанием новых видов оборудования, не учтены в соответствующих квалификационных характеристиках, и внесение изменений в ЕТКС выпуск 9 позволит эффективнее регулировать труд работников. По итогам обсуждения было подготовлено и направлено обращение в Министерство энергетики с предложением координировать разработку ЕТКС выпуск 9, рассмотреть возможность финансирования необходимых работ.

Учитывая запросы организаций по вопросу толкования некоторых положений ОТС на 2009–2011 годы Комиссия рассмотрела и утвердила единую позицию по толкованию понятия «вывод из эксплуатации производственных мощностей», содержащегося в п.4.10 ОТС. С данной позицией Комиссии, а также с трактовкой других ключевых положений ОТС можно ознакомиться в приложениях к настоящему отчету.

¹ Далее – Комиссия.

Достаточно много внимания было уделено вопросам реализации пилотного проекта проведения совместного семинара-совещания работодателей и работников энергокомпаний, в т.ч. выработке наиболее оптимального формата данного мероприятия, его содержания, другим организационным вопросам.

Учитывая финансово-экономические условия хозяйствования энергокомпаний в 2009 году, стороны Комиссии анализировали возможные пути повышения эффективности социально-трудовых отношений в электроэнергетике, определения необходимых и достаточных преференций работникам в социально-трудовой сфере, повышения эффективности инвестиций в персонал.

Был организован ряд контактов с международными (зарубежными) организациями по изучению опыта выстраивания эффективных социально-трудовых отношений. Целями такого взаимодействия были проработка вопроса о возможности совместной организации семинаров (конференций) для работодателей и работников отрасли, поиск дополнительных источников финансирования совместных проектов, реализуемых Объединением РаЭл и ВЭП, в т.ч. за счет грантов и международных программ финансирования образовательных мероприятий, развития институтов гражданского общества.

В связи с трагическими событиями на Саяно-Шушенской ГЭС Объединение РаЭл и ВЭП инициировали сбор добровольных взносов в фонд помощи пострадавшим в аварии. При этом ВЭП в лице его территориальных и первичных организаций обеспечил работу по оформлению и сбору заявлений о добровольном удержании из заработной платы денежных средств, в свою очередь, Объединение РаЭл уведомило работодателей о необходимости удержания и безвозмездного перечисления финансовых средств из заработной платы работников на основании представленных заявлений. Кроме того, совместное обращение Объединения РаЭл и ВЭП позволило получить разъяснение Минфина России, согласно которому не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц суммы единовременной материальной помощи, оказываемой налогоплательщикам в связи со стихийным бедствием или с другим чрезвычайным обстоятельством, а также налогоплательщикам, которые являются членами семей лиц, погибших в результате стихийных бедствий или других чрезвычайных обстоятельств, в целях возмещения причиненного им



материального ущерба или вреда их здоровью независимо от источника выплаты. Наличие такого разъяснения существенно облегчило оказание целевой помощи семьям погибших и пострадавших работников Саяно-Шушенской ГЭС.

С учетом особой актуальности вопросов охраны труда, соблюдения техники безопасности осенью 2009 года Комиссия инициировала проведение исследования практики деятельности работодателей и соответствующих профсоюзных представителей в области охраны труда и соблюдения техники безопасности. Итоги исследования будут презентованы широкому кругу заинтересованных лиц в начале 2010 года.

Отмечая основные направления взаимодействия представителей сторон социального партнерства в электроэнергетике в 2009 году, можно сделать вывод, что сотрудничество социальных партнеров, ориентированное на содействие эффективному решению широкого спектра проблем как на отраслевом, так и на локальном уровне социального партнерства, было достаточно интенсивным и по большинству направлений носило характер конструктивного и взвешенного диалога.

К сожалению, не все из намеченного удалось реализовать в 2009 году. Кризисные явления в российской экономике наложили свой отпечаток и на возможности каждого из социальных партнеров в электроэнергетике: от некоторых проектов пришлось отказаться в связи с необходимостью экономии ресурсов, реализацию ряда задуманных проектов пришлось отложить ввиду необходимости обсуждения более важных вопросов, в частности не запланированных переговоров по внесению изменений и дополнений в ОТС. Незначительному секвестированию был подвергнут план работы Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

В 2010 году Объединению РаЭл и ВЭП предстоит напряженная работа по решению широкого круга вопросов регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. Приглашаем работодателей и полномочных представителей работников энергокомпаний активнее использовать ресурсы социальных партнеров на отраслевом уровне, делиться своими проблемами, наработками, предлагать возможные решения актуальных вопросов регулирования отношений в сфере труда и социального партнерства. Вместе мы добьемся большего!



Приложение № 1

Утверждено:
Генеральный директор
Объединения РаЭл


01 февраля 2006 года

О.В. Куликов

Утверждено:
Председатель ВЭП


01 февраля 2006 года

В.Н. Вахрушкин

**Положение о деятельности Комиссии
по вопросам регулирования социально-трудовых отношений
в электроэнергетике**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, основы деятельности, компетенцию и права Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в отрасли электроэнергетики (далее – Комиссия), а также права и обязанности членов Комиссии.

1.2. Основными целями Комиссии являются:

- развитие социального партнерства в организациях электроэнергетической отрасли, совершенствование существующих и формирование новых форм социального партнерства;
- содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в организациях отрасли;
- содействие поступательному, последовательному развитию законодательства, поддержание социальной стабильности в организациях отрасли.

1.3. Основными задачами Комиссии являются:

- проведение анализа практики применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подготовка предложений по их совершенствованию;
- анализ результатов мониторинга исполнения отраслевого тарифного соглашения и иных правовых актов в сфере социального партнерства;
- анализ спорных вопросов и выработка взаимовыгодных вариантов их разрешения (выработка консолидированной позиции сторон социального партнерства в отрасли электроэнергетики¹), разработка совместных документов по проблемным вопросам в сфере социального партнерства в отрасли, а также подготовка совместных обращений и заявлений;



- сбор, обобщение и распространение позитивного опыта развития социального партнерства в электроэнергетике, внедрение позитивного опыта других отраслей;
- анализ экономических и социальных последствий принимаемых Комиссией решений в сфере социального партнерства;
- принятие решений об образовании соответствующих рабочих групп, деятельность которых направлена на решение проблем, обсуждаемых Комиссией;
- контроль за реализацией принятых Комиссией решений.

1.4. Сторонами Комиссии являются:

Сторона работодателей – лица, представляющие интересы работодателей отрасли электроэнергетики (включая членов Объединения РаЭл и работодателей, присоединившихся к Отраслевому тарифному соглашению в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 годы²) и делегированные в состав Комиссии Объединением РаЭл;

Профсоюзная сторона – лица, представляющие интересы работников отрасли электроэнергетики – членов ВЭП и работников, не являющихся членами ВЭП, но уполномочивших его выступать от их имени, и делегированные в состав Комиссии ВЭП.

Состав Комиссии формируется на паритетной основе из представителей Сторон Комиссии.

2. Основы деятельности Комиссии

2.1. В своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, уставами Объединения РаЭп и ВЭП, ОТС, а также настоящим Положением и Регламентом деятельности Комиссии.

2.2. Деятельность Комиссии основывается на принципах:

- равноправия Сторон Комиссии;
- свободного обсуждения и коллективного решения вопросов, отнесенных к компетенции Комиссии;
- учета взаимовыгодных интересов Сторон;
- добровольности принятия обязательств Сторонами на основе взаимного согласия;

¹ Под сторонами социального партнерства в электроэнергетической отрасли в настоящем Положении понимаются работодатели – организации электроэнергетики и работники, состоящие с ними в трудовых отношениях в лице их представителей – Объединения РаЭл и ВЭП.

² Далее – СТС.



- обязательности соблюдения настоящего Положения и Регламента деятельности Комиссии;
- содействия выполнению принятых Сторонами обязательств и договоренностей.

Комиссия формируется на основе принципов:

- паритетности и полномочности представителей Сторон Комиссии;
- непосредственного участия членов Комиссии в ее деятельности;
- независимости каждой из Сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

3. Компетенция Комиссии

В компетенцию Комиссии входит:

- 3.1. Разработка и утверждение Регламента деятельности Комиссии;
- 3.2. Разработка и утверждение Регламентов деятельности рабочих групп по направлениям, определенным Комиссией;
- 3.3. Сбор и систематизация материалов по вопросам своей деятельности;
- 3.4. Предварительное рассмотрение поступающих от членов Комиссии предложений по осуществлению поставленных перед Комиссией задач;
- 3.5. Рассмотрение вопросов (проектов решений), вынесенных на обсуждение Комиссии;
- 3.6. Подготовка заключений по предложениям и предлагаемым проектам решений, вынесенных на рассмотрение Комиссии;
- 3.7. Утверждение проектов решений, вынесенных на обсуждение Комиссии;
- 3.8. Контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

4. Основные права Комиссии

Комиссия вправе:

- 4.1. Приглашать для участия в работе Комиссии (в том числе для подготовки заключений по вопросам (проектам решений), вынесенным на обсуждение Комиссии) представителей Объединения РаЭл и ВЭП, не входящих в состав Комиссии, а также ученых, экспертов и специалистов, представителей других организаций (по согласованию);
- 4.2. Принимать решения по результатам рассмотрения вопросов (проектов решений), вынесенных на обсуждение Комиссии;
- 4.3. Создавать рабочие группы по направлениям деятельности Комиссии. Рабочие группы осуществляют свою деятельность в соответствии с разработанными и утвержденными Комиссией регламентами;



4.4. Осуществлять мониторинг исполнения правовых актов в сфере социального партнерства (в том числе обмен информацией), а также контроль исполнения решений, принятых Комиссией.

5. Права и обязанности членов Комиссии

5.1. Члены Комиссии имеют право:

- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;
- знакомиться с документами и материалами, относящимися к деятельности Комиссии;
- в ходе заседаний высказывать свое мнение в порядке, установленном Регламентом деятельности Комиссии.

5.2. Члены Комиссии имеют равные права при проведении заседаний Комиссий (за исключением особенностей, предусмотренных настоящим Положением и Регламентом деятельности Комиссии).

5.3. Члены Комиссии обязаны:

- придерживаться принципов деятельности Комиссии;
- содействовать реализации решений Комиссии;
- по поручению Комиссии готовить заключения по вопросам, вынесенным на рассмотрение Комиссии;
- принимать активное участие в деятельности Комиссии;
- не разглашать (не распространять) сведения и материалы, содержащие коммерческую и служебную информацию, а также данные конфиденциального характера, которые стали им известны (получены) в ходе деятельности Комиссии, без отдельного решения Комиссии.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует в течение всего периода функционирования Комиссии.

6.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения по предложениям Сторон Комиссии.

6.3. Дата и время первого заседания Комиссии определяется в Решении об образовании Комиссии. Порядок проведения последующих заседаний определяется в соответствии с Регламентом деятельности Комиссии.

План работы Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике в 2009 году

№	Направление работы	Сроки
1.	Развитие взаимодействия с федеральными органами исполнительной власти по труду и регулированию социально-трудовых отношений в рамках реализации прав Комиссии, предусмотренных ст. 35.1 ТК РФ.	в течение года
2.	Подготовка «Отчета о выполнении условий ОТС на 2007–2008 годы» (за 2008 год).	март
3.	Подготовка и проведение Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике РФ – 2009».	май
4.	Организация и проведение семинара-тренинга «Теория и практика сотрудничества работодателя и полномочных представителей работников организации. Возможности по повышению эффективности социального партнерства на локальном уровне» (участники – полномочные представители работодателей и работников организаций электроэнергетики).	июнь
5.	Взаимодействие по вопросам повышения эффективности ОТС на 2009–2011 годы как основного регулятора социально-трудовых отношений, отношений в сфере социального партнерства в электроэнергетике с учетом изменяющихся условий.	июнь – декабрь



№	Направление работы	Сроки
6.	Инициирование обращения Объединения РаЭл и ВЭП в Международную организацию труда (субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии) с просьбой оказать содействие в проведении семинара-конференции по вопросам применения международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений.	сентябрь
7.	Содействие достижению баланса интересов производителей и потребителей электрической и тепловой энергии в процессе тарифообразования в рамках деятельности рабочей группы при Общественном Совете ФСТ России.	октябрь
8.	Содействие в формировании позитивного имиджа организаций электроэнергетики, а также популяризации работы в электроэнергетике, в т.ч.:	
	8.1. Проработка возможности организации и проведения общероссийской спартакиады работников организаций электроэнергетики.	январь – июль
	8.2. Рассмотрение возможности совместной подготовки и издания презентационно-подарочного календаря «Электроэнергетика – люди и дела» на 2010 год.	сентябрь
	8.3. Участие в организации и проведении мероприятий в рамках празднования Дня Энергетика – 2009.	август – декабрь
	8.4. Подготовка и организация размещения в средствах массовой информации ряда публикаций по актуальным проблемам регулирования социально-трудовых отношений и повышению престижности труда в электроэнергетике.	в течение года



№	Направление работы	Сроки
9.	Изучение отдельных аспектов практики регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики, а именно: – вопросов охраны труда и предотвращения производственного травматизма; – практики сотрудничества сторон социального партнерства по выявлению неэффективных рабочих мест;	II полугодие
	– обобщение практики отдельных аспектов подготовки-переподготовки работников, в т.ч. с учетом деятельности полномочных представителей работников и сотрудничестве со службами занятости. Подготовка соответствующего Обзора(ов).	
10.	Участие в совершенствовании квалификационных требований для работников электроэнергетики, в т.ч. системы профессиональных стандартов.	в течение года
11.	Подготовка разъяснений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (по запросам организаций – участников ОТС).	в течение года



Приложение № 3

г. Москва

09 июля 2008 г.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПИСЬМО

**О применении отдельных положений ОТС в электроэнергетике РФ
на 2009–2011 годы в части оплаты труда**

При разработке Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы (далее – ОТС-09/11) Объединение РаЭл и ВЭП придерживались эволюционного подхода в определении норм Соглашения, касающихся раздела «Оплата труда», который исключает коренное преобразование устоявшихся норм и принципов и предполагает поступательное совершенствование- и развитие Соглашения, в том числе с учетом сегодняшнего состояния социально-трудовых отношений на российском рынке труда.

Большинство норм раздела, регулирующего вопросы оплаты труда в ОТС на 2007–08 годы, сохранено в Соглашении. Тем не менее, в ходе переговоров по ОТС-09/11 Стороны дополнили этот раздел целым рядом принципиальных новаций. В связи с существенным количеством запросов по применению отдельных норм раздела «Оплата труда» ОТС-09/11 годы, с учетом п. 7.1.4 ОТС представляем Вашему вниманию разъяснение о некоторых особенностях применения норм пунктов 3.3 3.6 ОТС в электроэнергетике РФ на 2009–11 годы.

1. Ключевым параметром, регулирующим уровень заработной платы в электроэнергетике, как и в предыдущих отраслевых тарифных соглашениях, является размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организациях, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем (ММТС).

С 1 января 2009 года размер ММТС составит 3554 рубля и, как и ранее, будет ежеквартально изменяться с учетом индекса потребительских цен. На базе этого параметра, с учетом действующих в Органи-

зациях систем оплаты труда, будет определяться конечная заработная плата работников Организаций – участников ОТС.

2. ММТС – универсальное отраслевое понятие, на базе которого в Организациях определяется размер Тарифной ставки рабочих первого разряда¹ – При этом, в зависимости от финансовых возможностей Организации, устойчивости ее положения на региональном рынке труда, а также других факторов, Тарифная ставка первого разряда Организации может быть установлена в размере, превышающем ММТС.

Важно отметить, что совокупность норм п.3.3 ОТС-09/11 позволяет Организации устанавливать иные периоды индексации Тарифной ставки рабочих первого разряда в случае, если ее размер превышает ММТС. То есть допускается и полугодичный, и годовой период индексации Тарифной ставки первого разряда Организации, при условии что в течение этого периода размер Тарифной ставки первого разряда Организации не опустится ниже уровня ММТС,

3. Пункт 3.4 ОТС предусматривает перечень возможных направлений сотрудничества работодателей и первичных профсоюзных организаций в целях повышения размера Тарифных ставок первого разряда Организаций. В частности, механизмами такого повышения могут быть:

- реализация программ управления издержками;
- учет регулятором экономически обоснованных расходов, понесенных Организацией;
- ликвидация неэффективных рабочих мест.

Предусмотрен и еще один вариант - пересмотр положений об оплате труда и материального стимулирования Организации в целях увеличения постоянной части заработной платы работника за счет сокращения ее переменной части.

¹ В этой связи представляется некорректным включение в коллективные договоры норм, устанавливающих размер ММТС для конкретной организации. ММТС – единое понятие для всей отрасли. В свою очередь, в каждой из Организаций – участников ОТС определяется размер Тарифной ставки рабочих первого разряда. Именно это юридически значимое обязательство позволяет устанавливать в отдельных Организациях Тарифные ставки рабочих первого разряда в размере, превышающем ММТС.



Понятно, что реализация любого из предложенных механизмов потребует конструктивного и содержательного взаимодействия работодателей и первичных профсоюзных организаций. Залогом успешности совместных действий может стать учет и реализация интересов каждой из сторон социального партнерства локального уровня,

Важно также отметить, что перечень возможных направлений сотрудничества и целей повышения Тарифной ставки первого разряда, приведенный в п. 3.4 ОТС, не является исчерпывающим и может быть дополнен сторонами социального партнерства локального уровня.

4. Во избежание возможных разногласий при реализации ОТС-09/11 пункт 3.5 Соглашения раскрывает понятия постоянной и переменной частей заработной платы в электроэнергетике.

По замыслу разработчиков ОТС, к постоянной части оплаты труда относятся выплаты, факт произведения и размер которых не зависят от единоличного решения работодателя. Эти выплаты либо предусмотрены законом (доплаты за вредные условия труда и др.), либо закреплены в трудовом договоре (заработная плата по тарифным ставкам и должностным окладам и др.), либо предусмотрены в положении об оплате труда и действуют вплоть до внесения в него изменений и дополнений (матпомощь к отпуску, вознаграждение за выслугу лет и т.п.).

Переменную часть заработной платы составляют выплаты, которые производятся в пользу работника в зависимости от достижения тех или иных установленных показателей – как отдельным работником, так и трудовым коллективом в целом. Решение о произведении выплаты и о конкретном ее размере в каждом случае принимается работодателем или уполномоченным им лицом в установленном порядке (все виды премий, вознаграждение по итогам работы за год и т.п.).

Определение постоянной и переменной частей Заработной платы, указанное в п.3.5 ОТС, не противоречит другим возможным толкованиям постоянной и переменной частей заработной платы, так как действует в рамках реализации ОТС-09/11, в отношении организаций – участников Соглашения и дано «в целях настоящего Соглашения» (абз. 1 п. 3.5 ОТС-09/11).

5. Принципиальной новацией ОТС в электроэнергетике РФ на 2009–11 годы стала норма, в соответствии с которой **минимальный**



средний размер постоянной части оплаты труда работников электроэнергетики, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, не может быть меньше 4600 (четыре тысяч шестисот) рублей в месяц.

В отличие от ММТС, которая является базовым параметром для расчета заработной платы работников Организаций – участников ОТС, норма о минимальном среднем размере постоянной части оплаты труда является непосредственной гарантией работникам и определяет минимальный размер выплат работнику, которые относятся к постоянной части оплаты труда в силу п.3.5 ОТС, производятся в течение календарного года и в среднем за месяц не могут составлять менее 4600 рублей.

В этой связи, для корректного выполнения п.3.6 ОТС работодателя не обязаны рассчитывать размер минимального среднего размера постоянной части оплаты труда для каждого из работников Организации – достаточно лишь взять работников с наименьшим уровнем дохода и убедиться, что среднемесячный размер их постоянной части оплаты труда равен или превышает сумму в 4600 рублей.

С учетом пояснения, приведенного в сноске к пункту 3,6, необходимо учитывать, что сумма среднего размера постоянной части оплаты труда работников рассчитывается по итогам календарного года, то есть в первый год действия ОТС на 2009–11 годы при расчете должны учитываться выплаты, относящиеся к постоянной части оплаты труда и произведенные в пользу работников в период с января по декабрь 2004 года включительно.

Также следует обратить внимание правоприменителей на то, что не должен быть менее 4600 рублей средний размер постоянной части оплаты труда только у тех работников, которые полностью отработали норму рабочего времени и полностью выполнили свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем.

То есть у работников, принятых на работу после начала календарного года (уволившихся до его окончания), имевших прогулы либо оформлявших отпуск «за свой счет», работавших на условиях неполного рабочего времени, допускавших брак, не подлежащий оплате или подлежащий оплате по пониженным расценкам и т.п., средний размер постоянной части оплаты труда может оказаться менее 4600 рублей в месяц, и это не будет нарушением ОТС.



Приложение № 4

**Комиссия
по вопросам регулирования социально-трудовых отношений
в электроэнергетике**

**ПОЗИЦИЯ
по толкованию понятия
«вывод из эксплуатации производственных мощностей»,
использованного в п.4.10
Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике
Российской Федерации на 2009–2011 годы¹**

При реализации положений п. 4.10 ОТС целесообразно учитывать совокупность понятий, положений и процедур, содержащихся в нормативных правовых актах регулирующих вопросы функционирования электроэнергетики Российской Федерации.

В ст. 3 Федерального закона от 26.03.2003 № 35-ФЗ «Об электроэнергетике»² установлено, что экономические отношения, возникающие в процессе производства, передачи электрической энергии, оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике, сбыта и потребления электрической энергии обусловлены использованием производственных и иных имущественных объектов (в т.ч. входящих в Единую энергетическую систему России), при этом под указанными имущественными объектами понимаются объекты электроэнергетики, непосредственно используемые в процессе производства, передачи электрической энергии, оперативно-диспетчерского управления и сбыта электрической энергии.

Учитывая в целом содержательную идентичность понятий «объекты электроэнергетики» и «производственные объекты (мощности)», под «выводом из эксплуатации производственных мощностей» следует понимать комплекс **проводимых в установленном порядке** (согласованных с уполномоченным органом) **мероприятий в рамках вывода объектов электроэнергетики из эксплуатации**, то есть, в соответствии с п. 1 ст. 44 Закона. Данный порядок распространяется на объекты электроэнергетики, **установленная мощность которых превышает значения, определенные Правительством Российской Федерации.**

¹ Далее – ОТС.

² Далее – Закон.

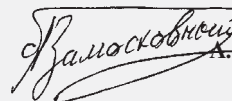


Мероприятия по выводу из эксплуатации регулируются соответствующими Правилами вывода объектов электроэнергетики в ремонт и из эксплуатации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 26.07.2007 № 484³. Правилами, в т.ч., **определено понятие «вывод из эксплуатации» – окончательная остановка работы, осуществляемая в целях ликвидации или консервации на срок более 1 года.**

Необходимо также учитывать, что Правилами установлена необходимость согласования с системным оператором вывода из эксплуатации объектов по производству электрической энергии, объектов электросетевого хозяйства и предназначенных для обеспечения их функционирования оборудования и устройств, включенных в соответствии с Правилами оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике (постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2004 № 854) в перечень объектов диспетчеризации.

Позиция Комиссии принята в рамках обсуждения п.4 повестки дня заседания Комиссии. Приложение №1 к Протоколу заседания Комиссии №25 от 18 июля 2008 г.

Заместитель
Генерального директора
Объединения РаЭл,
Сопредседатель Комиссии


А.В. Замосковный

Заместитель
Председателя ВЭП,
Сопредседатель Комиссии



Ю.Б. Офицеров

³ Далее – Правила.



Приложение № 5

Утверждено:
Генеральный директор
Объединения РаЭл

О.В. Куликов

16 октября 2009 года

Утверждено:
Председатель ВЭП

В.Н. Вахрушкин

14 октября 2009 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
об Общероссийской Спартакиаде
работников организаций электроэнергетики**

Цели и задачи

Общероссийская Спартакиада работников организаций электроэнергетики (далее – Спартакиада) проводится в целях:

- привлечения работников электроэнергетики и членов их семей к систематическим занятиям физической культурой и спортом, пропаганды здорового образа жизни;
- обмена опытом в области развития физической культуры и спорта в трудовых коллективах, сохранения спортивных традиций;
- выявления лучших команд по видам спорта;
- сохранения традиций проведения общероссийских отраслевых спортивных мероприятий.

Организаторы проведения Спартакиады

Организаторами предварительных соревнований в спортивных клубах (командах) организаций электроэнергетики являются представители работодателя и первичной профсоюзной организации.

- Организаторами финальных соревнований Спартакиады выступают:
- Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (далее – Объединение РаЭл);
 - Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП);
 - Центральный совет общероссийской общественной организации – Физкультурно-спортивное общество профсоюзов «Россия».

Организаторы финальных соревнований формируют Организационный комитет Спартакиады (далее – Оргкомитет).

Оргкомитет осуществляет контроль подготовки и проведения Спартакиады.

Судейство соревнований осуществляют судейские бригады по видам спорта (далее – судейские бригады). Составы судейских бригад формируются не позднее, чем за 1 месяц до начала финальных соревнований Спартакиады.

Подведение общих итогов Спартакиады осуществляет Главная судейская коллегия (далее – Главная судейская коллегия).

Регистрацию участников финального этапа Спартакиады осуществляет Мандатная комиссия.

Сроки и место проведения Спартакиады

Спартакиада проводится в два этапа:

I этап (в период с февраля 2010 г. по май 2010 г.) – массовые соревнования в спортивных клубах организаций электроэнергетики.

II этап (в период с 15 по 30 июня 2010 года) – финальные соревнования Спартакиады. Точные дата и место определяются Оргкомитетом не позднее 1 марта 2010 года.

Участники Спартакиады

К участию в Спартакиаде допускаются команды спортивных клубов (команд) организаций электроэнергетики – от 3 до 6-ти команд по видам спорта от каждой организации.

Состав спортивной делегации от одной организации – от 20 до 25 человек, в том числе 1 руководитель.

Возраст участников – не моложе 18 лет на день проведения соревнований.

К соревнованиям по видам спорта Спартакиады не допускаются спортсмены, в настоящее время профессионально занимающиеся соответствующими видами спорта.

Программа соревнований Спартакиады

В программу соревнований Спартакиады включаются наиболее доступные и популярные виды спорта. Соревнования по видам спорта проводятся в соответствии со спортивными правилами и настоящим Положением.



Порядок проведения соревнований по каждому виду спорта определяется Главной судейской коллегией.

В программу соревнований Спартакиады включены следующие виды спорта, со сроками проведения:

- 1) Волейбол;
- 2) Настольный теннис;
- 3) Мини-футбол;
- 4) Гиревой спорт;
- 5) Легкая атлетика;
- 6) Перетягивание каната.

Конкретные даты состязаний по каждому из видов спорта определяется не позднее 01 марта 2010 г.

Волейбол

Состав команды – 6 человек + 2 игрока (запасные). Соревнования командные. Система проведения соревнований определяется Главной судейской коллегией в зависимости от количества участвующих команд. Каждая встреча состоит из трех партий (до двух побед). Победитель определяется по наибольшей сумме очков, набранных командой. Выигрыш – 2 очка, поражение – 1 очко, неявка – 0 очков.

Настольный теннис

Состав команды – 2 человека (1 мужчина + 1 женщина). Соревнования проводятся среди мужчин (одиночный разряд) и среди женщин (одиночный разряд). Система проведения соревнований определяется главной судейской коллегией. Предварительные встречи проводятся из трех партий, финальные – из пяти партий.

Мини-футбол

Состав команды – 5 человек + 2 игрока (запасные). Соревнования командные. Система проведения соревнований определяется главной судейской коллегией в зависимости от количества участвующих команд. Победитель определяется по наибольшей сумме очков, набранных командой во всех встречах. Выигрыш – 3 очка, ничья – 1 очко, поражение – 0 очков. Команде, не явившейся на игру без уважительной причины, засчитывается поражение, а команде-сопернице – победа. При повторной неявке без уважительной причины команда снимается с соревнований.

В случае равенства очков у двух или более команд преимущества определяются по:



- результатам игр между собой (количество очков, количество побед, разность, количество забитых мячей);
- лучшей разнице забитых и пропущенных мячей во всех встречах;
- наибольшему количеству забитых мячей во всех встречах;
- жребию.

Гиревой спорт

Количество участников от каждой команды – 2 человека. Соревнования лично-командные. Проводятся согласно правилам соревнований по гиревому спорту. Вес гири – 32 кг. Весовые категории: «до 70 кг», «до 90 кг» и «свыше 90 кг». Упражнение «рывок» выполняется в один прием – сначала одной, а затем другой рукой. Время на выполнение упражнения – до 10 минут.

Победитель определяется по сумме подъемов левой и правой руками в каждой весовой категории по двум основным группам: до 35 лет и старше.

Легкая атлетика

Состав команды – 4 человека (из состава делегации). Шведская эстафета: 400 – 300 – 200 – 100 метров. Соревнования командные.

Перетягивание каната

Состав команды – 8 человек (из состава делегации). Соревнования командные. Проводятся по системе с выбыванием, в весовой категории до 720 килограмм. Канат длиной 33,9 метра, диаметром от 10 до 12,5 см. Встреча между командами состоит из трех попыток (до двух побед). После каждой попытки команды меняются местами и отдыхают (до 3-х минут). Форма одежды – произвольная, обувь – кеды (для зала), ботинки или кроссовки (для газона).

Награждение

Команды, ставшие победителями и призерами в комплексном зачете, награждаются кубками и дипломами.

Команды, занявшие 1 место в командных видах спорта, награждаются кубками и дипломами; занявшие 2 и 3 места - дипломами.

Участники команд победителей и призеров (1 – 3 места) награждаются медалями и дипломами.



Обеспечение безопасности участников соревнований и зрителей

Физкультурные мероприятия и спортивные соревнования проводятся на объектах спорта, отвечающих требованиям соответствующих нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации и направленных на обеспечение общественного порядка и безопасности участников мероприятий и зрителей, а также при условии наличия актов готовности объектов спорта к проведению мероприятий, утверждаемых в установленном порядке.

Ответственные исполнители: руководители спортивных объектов и главный судья соревнований.

Страхование участников соревнований

Участие в Спартакиаде осуществляется только при наличии договора (оригинала) о страховании жизни и здоровья от несчастных случаев, который представляется в мандатную комиссию на каждого участника соревнований. Страхование участников соревнований может проводиться как за счет бюджетных, так и внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Финансовые условия

Финансирование **I этапа** Спартакиады осуществляется сторонами социального партнерства организаций электроэнергетики и соответствующими спортивными клубами на договорных условиях.

Финансирование **II этапа** Спартакиады осуществляется Объединением РаЭл, ВЭП и энергокомпаниями – участниками Спартакиады на следующих условиях:

– Объединение РаЭл и ВЭП обеспечивают финансирование равными долями затрат на изготовление кубков, медалей и дипломов для победителей и призеров Спартакиады, аренду спортсооружений, оплату труда судей, транспортные, медицинские и организационные расходы, связанные с подготовкой Спартакиады.

– организации электроэнергетики – участники II этапа Спартакиады уплачивают регистрационный взнос в размере **12 000 (Двадцать тысяч) рублей** на каждого члена спортивной делегации. За счет регистрационных взносов осуществляются следующие расходы: оплата размещения и питания спортивных делегаций, обеспечение безопасности участников



соревнований и зрителей, культурная программа Спартакиады и прочие организационные расходы, связанные с проведением Спартакиады.

Расходы по проезду участников II этапа Спартакиады к месту соревнований и обратно, командировочные расходы, страхование участников соревнований – за счет командующих организаций электроэнергетики РФ.

Подача заявок на участие во II этапе Спартакиады

Предварительные заявки (Приложение №1) на участие во II этапе Спартакиады подаются в *Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики*.

Адрес: 115280, г.Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1;
тел./факс: 234-76-15, 234-76-09; E-mail: ges@orael.ru),

Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» Адрес: 119119, г.Москва, Ленинский пр-т, д. 42;
тел./факс: 938-98-62; E-mail: elprof@fnprg.ru) в срок до **01 декабря 2009 г.**

В случае подачи предварительных заявок на участие во II этапе Спартакиады в количестве менее, чем от 6 организаций, – финальная часть Спартакиады не проводится.

Окончательные заявки от организаций электроэнергетики РФ на участие во II этапе Спартакиады принимаются Объединением РаЭл и ВЭП до 1 июня 2010 года.

Именные заявки по форме (Приложение №2), заверенные врачом и руководителем организации, представляются непосредственно в мандатную комиссию при регистрации.

Участники II этапа Спартакиады должны иметь при себе паспорт, командировочное удостоверение, справку с места работы, договор о страховании (оригинал) – на каждого участника соревнований.

Количество команд по видам спорта и участников – на усмотрение организаций с учетом норм, изложенных в IV разделе настоящего Положения.

Позиция принята в рамках обсуждения п. 7.1 повестки дня заседания комиссии. Приложение 32 к протоколу №33 от 28 апреля 2009 г.



Приложение № 1
к Положению о Спартакиаде

ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ЗАЯВКА

на участие в финальных соревнованиях II этапа
Общероссийской Спартакиады работников организаций
электроэнергетики

наименование организации

Просим включить в состав участников финальных соревнований II этапа Общероссийской Спартакиады работников организаций электроэнергетики спортивную делегацию нашей организации в количестве _____ человек для участия в соревнованиях по следующим видам спорта:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Оплату регистрационного взноса в сумме _____ рублей из расчета _____ рублей на каждого участника соревнований гарантируем.

Наши реквизиты: _____

Контактное лицо _____

(Ф.И.О., должность, раб. и моб. телефоны, E-mail)

Руководитель организации _____ (_____)
(подпись) Ф.И.О.

Председатель профкома _____ (_____)
(подпись) Ф.И.О.

М.П. _____ (Дата)



Приложение № 2
к Положению о Спартакиаде

ЗАЯВКА

на участие спортивной команды (клуба) _____

(наименование организации)

**в финальных соревнованиях II этапа Общероссийской Спартакиады
работников организаций электроэнергетики**

Соревнования по _____
(виду спорта)

№№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Год рождения	Спортивная квалификация	Должность	Виза или допуск врача (печать, штамп о допуске участника)
1	2	3	4	5	6

Спортсмены в количестве _____ человек прошли медицинский осмотр и допущены к соревнованиям.

М.П. _____ Врач _____ (_____)
(подпись) Ф.И.О.

Руководитель организации _____ (_____)
(подпись) Ф.И.О.

Капитан команды _____ (_____)
(подпись) Ф.И.О.

М.П.

Конт. телефон, тел./факс, моб. тел. _____



Приложение № 6

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

I. Общие положения

1. Настоящая «Методика определения базовых расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики» (далее – Методика) разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (№ 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года, далее ТК РФ), Налоговым кодексом Российской Федерации (№ 146-ФЗ от 31 июля 1998 года, далее НК РФ), Федеральным законом от 26 марта 2003 г. №35-ФЗ «Об электроэнергетике», Федеральным законом от 14 апреля 1995 г. №41-ФЗ «О государственном регулировании тарифов на электрическую и тепловую энергию в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации №109 от 26.02.2004 «О ценообразовании в отношении электрической и тепловой энергии в Российской Федерации», действующим Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации (далее – ОТС), Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики от 14 ноября 2005 года (в редакции от 10 апреля 2008 года), Типовым Коллективным Договором.

2. Методика предназначена для использования Федеральной службой по тарифам Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области государственного регулирования тарифов, организациями, осуществляющими регулируемую деятельность в электроэнергетике, Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики, а также Общественным объединением – «Всероссийский Электропроф-

союз» и определяет порядок расчета базовых расходов предприятия, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики, для дальнейшего учета данных расходов при формировании регулируемых государством цен (тарифов), рассчитываемых методом экономически обоснованных расходов.

3. Формирование базовых расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, предусмотренных трудовым законодательством, в целях формирования регулируемых государством цен (тарифов) основывается на раздельном учете затрат регулируемых организаций, предусмотренном действующим законодательством в области государственного регулирования тарифов на электрическую (тепловую) энергию.

II. Основные понятия

4. Для целей настоящей Методики используются следующие основные понятия:

– Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– Тарифный коэффициент – элемент тарифной системы, характеризующий тарифную сетку. Представляет собой отношение тарифной ставки того или иного разряда к тарифной ставке первого разряда, принимаемой за единицу. Тарифный коэффициент используется для определения степени сложности работ или операций при отнесении их к соответствующим разрядам тарифной сетки;



– Последний отчетный год – последний финансовый год, за который в период проведения расчетов имеется бухгалтерская и статистическая отчетность;

– Последняя отчетная дата – последняя дата, по состоянию на которую в период проведения расчетов имеется бухгалтерская и статистическая отчетность;

– Период регулирования – период, на который рассчитываются тарифы и цены, при формировании которых проводятся расчеты в соответствии с настоящей Методикой;

– Регулируемый вид деятельности – деятельность организации-работодателя по производству продукции (услуги), при формировании тарифов (цен) на которые проводятся расчеты в соответствии с настоящей Методикой.

Остальные термины и понятия соответствуют трудовому законодательству Российской Федерации и законодательству в области государственного регулирования тарифов на электрическую (тепловую) энергию.

5. Значения величин, используемых в настоящей методике, а также первоисточник, их устанавливающий, определяются в Приложении 1. При выполнении расчета расходов, определяемых в соответствии с настоящей Методикой, исходные данные принимаются в соответствии с Приложением 1, если первоисточником, актуальным на дату выполнения расчета, не установлено иное.

III. Расчет расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики.

6. Затраты предприятий электроэнергетики, связанные с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики и рассчитываются следующим образом:

$$З = ФОТ + ЕСН + P_{ox} + ВСХ + ПР \quad (1),$$

где

$З$ – затраты предприятий электроэнергетики, связанные с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики, руб.

$ФОТ$ – расходы на оплату труда, руб.

$ЕСН$ – отчисления на социальные нужды, руб.

P_{ox} – расходы, связанные с обеспечением нормальных и безопасных условий труда: расходы на выдачу молока, спецодежды, спецобуви, моющих средств; расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников и другие расходы, осуществляемые в соответствии с требованиями охраны труда, руб.

$ВСХ$ – расходы на осуществление выплат социального характера, руб.

$ПР$ – прочие расходы работодателя, связанные с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики, руб.

При формировании регулируемых государством цен (тарифов) все затраты, перечисленные в настоящем пункте, учитываются органами государственного регулирования тарифов по статьям затрат, предусмотренным методическими указаниями по расчету соответствующих цен (тарифов).

7. Расходы, направляемые на оплату труда, рассчитываются следующим образом:

$$ФОТ = Ч \times \left(T \times D \times \overline{K_m} \times \left(1 + \frac{K_{qr}}{100} + \frac{K_{qr}}{100} \times \frac{K_{пжк}}{100} + \frac{K_{пжк}}{100} + \frac{K_{обкл}}{100} + \frac{K_{пжк}}{100} \right) \times \left(1 + \frac{PK}{100} \right) \right) \times M + P_{сан.обл} \quad (2),$$

где

$Ч$ – численность персонала предприятия, относимая на регулируемый вид деятельности, чел,

T – тарифная ставка рабочего 1-го разряда, руб./мес.,

D – дефлятор по заработной плате,

K_m – средневзвешенный по предприятию (в части, относимой на регулируемый вид деятельности) тарифный коэффициент,



K_{op} – средний по предприятию (в части, относимой на регулируемый вид деятельности) процент выплат, связанных с условиями труда и режимом работы, %

$K_{тек}$ – средний по предприятию (в части, относимой на регулируемый вид деятельности) процент выплат по текущему премированию и за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, %

$K_{высл}$ – средний по предприятию (в части, относимой на регулируемый вид деятельности) процент выплат за выслугу лет, %

$K_{итог}$ – средний по предприятию (в части, относимой на регулируемый вид деятельности) процент выплат по итогам года, %

PK – средний по предприятию (в части, относимой на регулируемый вид деятельности) процент выплат по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях, %

$P_{климат}$ – расходы на выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением выплат по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях, руб.

M – количество месяцев в периоде регулирования.

7.1. В целях расчета расходов, определяемых в соответствии с настоящей Методикой, для дальнейшего их учета при формировании регулируемых государством цен (тарифов) численность персонала предприятия ($Ч$) определяется на основании анализа фактической численности персонала, относимой на регулируемый вид деятельности, по данным статистической отчетности предприятия за период с начала последнего отчетного года до последней отчетной даты. При расчете численности персонала учитывается обоснованное изменение численности персонала в периоде регулирования, связанное с:



- изменением состава производственного оборудования, используемого для осуществления регулируемого вида деятельности;
- прекращением или возникновением договоров на оказание услуг сторонними организациями, приводящим к изменению состава функций, выполняемых силами персонала предприятия;
- иными объективными факторами изменения численности персонала предприятия.

Указанное изменение численности персонала предприятия рассчитывается исходя из нормативов трудозатрат на выполнение соответствующих функций/обслуживание соответствующего оборудования.

7.2. Тарифная ставка рабочего первого разряда организации (T) определяется на основании коллективного договора организации (локальных нормативных актов в области оплаты труда) и ОТС. Значение тарифной ставки рабочего первого разряда определяется по состоянию на ту дату, на которую она отражена в действующих отраслевом тарифном соглашении и (или) коллективном договоре организации (локальных нормативных актах в области оплаты труда), и индексируется до среднегодового значения на период регулирования с учетом поквартальных индексов потребительских цен (ИПЦ), публикуемых Минэкономразвития России. В случае отсутствия официального прогноза поквартальных ИПЦ для индексации принимается годовое значение ИПЦ с допущением равенства ИПЦ по кварталам.

Дефлятор по заработной плате (D) отражает отношение среднегодовой тарифной ставки рабочего 1-го разряда на период регулирования к тарифной ставке рабочего 1-го разряда на ту дату, на которую она отражена в действующих отраслевом тарифном соглашении и (или) коллективном договоре организации (локальных нормативных актах в области оплаты труда).

7.3. Средний тарифный коэффициент (K_m) рассчитывается как среднее значение тарифных коэффициентов работников предприятия, учтенных в расчете численности персонала, определяемой в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, по формуле:

$$\bar{K}_m = \frac{\sum K_{mi} \times Ч_i}{Ч} \quad (3)$$



где

K_{mi} – тарифные коэффициенты, установленные для каждого работника персонально в соответствии с алгоритмом, предусмотренным Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики от 14 ноября 2005 года (в редакции от 10 апреля 2008 года) и коллективным договором организации (локальными нормативными актами в области оплаты труда);

$Ч_i$ – численность работников предприятия, учтенных в расчете численности персонала, определяемой в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, для которых установлен i -й тарифный коэффициент, чел.

7.4. Средний процент доплат (надбавок) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда ($K_{вр}$), рассчитывается как отношение суммы доплат и надбавок всех работников предприятия, учтенных в расчете численности персонала, определяемой в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, к сумме выплат по тарифным ставкам указанных работников:

$$K_{вр} = \frac{\sum B_{врi}}{Ч \times T \times Д \times K_m \times M} \times 100 \quad (4),$$

где

$B_{врi}$ – сумма доплат и надбавок, связанных с режимом работы и условиями труда, i -го работника предприятия, учтенного в расчете численности персонала, определяемой в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, в расчете на период регулирования, руб.

Сумма доплат и надбавок определяется персонально для каждого работника в соответствии с условиями коллективного договора предприятия (локальных нормативных актов в области оплаты труда) и персональных условий труда. В расчет суммы доплат и надбавок включаются следующие доплаты (надбавки):

- за работу в вечернее (или ночное) время,
- за сверхурочную работу,



- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- за многосменный режим работы,
- за разъездной характер работы,
- за работу на тяжелых работах,
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда),
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,
- за руководство бригадой бригадиром, звеньевым из числа рабочих, производителем работ, не освобожденным от основной работы,
- иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

В целях снижения трудоемкости расчета заработной платы, при отсутствии прогноза существенного изменения условий труда работников в периоде регулирования по сравнению с последним отчетным годом, допускается принимать средний процент доплат (надбавок), связанных с режимом работы и условиями труда, на уровне, фактически сложившемся за последний отчетный год, если данное значение не превышает минимального значения, рекомендованного ОТС для формирования тарифной части фонда оплаты труда (приложение 1).

7.5. Средний процент текущего премирования за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности ($K_{мек}$) в целях определения фонда оплаты труда, принимаемого при регулировании тарифов, принимается не ниже минимального значения, рекомендованного ОТС для формирования тарифной части фонда оплаты труда (приложение 1). Превышение среднего процента текущего премирования над минимальным значением, рекомендованным ОТС, в целях расчета регулируемых тарифов допускается в случаях, предусмотренных пунктом 12 настоящей Методики.



7.6. Средний процент выплат за выслугу лет ($K_{\text{высл}}$) рассчитывается как отношение суммы выплат за выслугу лет всех работников предприятия, учтенных в расчете численности персонала, определяемой в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, к сумме выплат по тарифным ставкам указанных работников:

$$K_{\text{высл}} = \frac{\sum B_{\text{высл}i}}{Ч \times T \times Д \times K_m \times M} \times 100 \quad (5),$$

где

$B_{\text{высл}i}$ – сумма выплат за выслугу лет i -го работника предприятия, учтенного в расчете численности персонала, определяемой в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, в расчете на период регулирования, руб.

Сумма выплат определяется персонально для каждого работника в соответствии с условиями коллективного договора предприятия (локальных нормативных актов в области оплаты труда) и в зависимости от стажа работы.

В целях снижения трудоемкости расчета заработной платы, при отсутствии прогноза существенного изменения состава работников в периоде регулирования по сравнению с последним отчетным годом, допускается принимать средний процент выплат за выслугу лет на уровне, фактически сложившемся за последний отчетный год, если данное значение не превышает минимального значения, рекомендованного ОТС для формирования тарифной части фонда оплаты труда (приложение 1).

7.7. Средний процент выплат по итогам года ($K_{\text{итог}}$) в целях определения фонда оплаты труда, принимаемого при регулировании тарифов, принимается не ниже минимального значения, рекомендованного ОТС для формирования тарифной части фонда оплаты труда (приложение 1). Превышение среднего процента выплат по итогам года над минимальным значением, рекомендованным ОТС, в целях расчета регулируемых тарифов допускается в случаях, предусмотренных пунктом 12 настоящей Методики.

7.8. Средний процент выплат по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях

(PK) в целях определения фонда оплаты труда, принимаемого при регулировании тарифов, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае, если в зоне деятельности регулируемой организации действуют различные проценты выплат, рассчитывается средневзвешенный (по фонду оплаты труда без учета данного вида выплат) процент по предприятию:

$$PK = \frac{\sum_{i=1}^n \mathcal{C}_i \times \left(T \times Д \times \bar{K}_{mi} \times \left(1 + \frac{K_{\text{гр}i}}{100} + \frac{K_{\text{гр}i}}{100} \times \frac{K_{\text{мес.}}}{100} + \frac{K_{\text{мес.}}}{100} + \frac{K_{\text{высл}i}}{100} + \frac{K_{\text{инд.}}}{100} \right) \times \frac{PK_i}{100} \right)}{\mathcal{C} \times \left(T \times Д \times \bar{K}_m \times \left(1 + \frac{K_{\text{гр.}}}{100} + \frac{K_{\text{гр.}}}{100} \times \frac{K_{\text{мес.}}}{100} + \frac{K_{\text{мес.}}}{100} + \frac{K_{\text{высл.}}}{100} + \frac{K_{\text{инд.}}}{100} \right) \right)} \quad (6),$$

где

индекс i – означает, что показатель, обозначенный данным индексом, принимается в среднем (в сумме для показателя «численность персонала») по зоне деятельности регулируемой организации, в которой действует i – й районный коэффициент.

7.9. Расходы на выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, ($P_{\text{климат}}$) включают:

– расходы на выплату надбавок за вахтовый метод работы. Сумма выплат определяется персонально для каждого работника в соответствии с условиями коллективного договора предприятия (локальных нормативных актов в области оплаты труда).

– расходы на выплату надбавок за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями. Сумма выплат определяется персонально для каждого работника в соответствии с законодательством и с учетом стажа работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.

– расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа). Сумма выплат определяется персонально для каждого работника в соответствии с условиями коллективного дого-



вора организации (локальных нормативных актов в области оплаты труда).

– расходы на оплату проезда работников к месту учета и обратно (при направлении работника на обучение работодателем). Сумма выплат определяется персонально для каждого работника в соответствии с условиями коллективного договора организации (локальных нормативных актов в области оплаты труда).

– иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

В целях снижения трудоемкости расчета заработной платы, допускается принимать указанные расходы ($P_{\text{климат}}$) на уровне, фактически сложившемся за последний отчетный год, с учетом приведения затрат к уровню цен по состоянию на период регулирования путем индексации на ИПЦ, публикуемые Минэкономразвития России.

8. Расходы по единому социальному налогу рассчитываются следующим образом:

$$ECH = (\Phi OT_{\text{шк}1} + \Phi OT^{\text{баз}1} \times (Ч_{\text{шк}2} + Ч_{\text{шк}3})) \times (K_{ECH1} + K_{ECH_T}) + (\Phi OT_{\text{шк}2} + (\Phi OT^{\text{баз}2} - \Phi OT^{\text{баз}1}) \times Ч_{\text{шк}3} - \Phi OT^{\text{баз}1} \times (Ч_{\text{шк}2} + Ч_{\text{шк}3})) \times (K_{ECH2} + K_{ECH_T}) + (\Phi OT_{\text{шк}3} + \Phi OT^{\text{баз}2} \times Ч_{\text{шк}3}) \times (K_{ECH3} + K_{ECH_T}) \times (1) \quad (7),$$

где

$\Phi OT^{\text{баз}1}$ – предельное максимальное значение годового фонда оплаты труда одного работника для отнесения его к первой группе регресса, установленное НК РФ (приложение 1), руб.

$\Phi OT^{\text{баз}2}$ – предельное максимальное значение годового фонда оплаты труда одного работника для отнесения его ко второй группе регресса, установленное НК РФ (приложение 1), руб.

$\Phi OT_{\text{шк}1}$ – фонд оплаты труда, относимый на персонал, учтенный в расчете численности персонала на период регулирования в соответ-

ствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, годовая заработная плата которого находится в пределах значений, установленных НК РФ для первой группы регресса (не более $\Phi OT^{\text{баз}1}$), руб.

$\Phi OT_{\text{шк}1}$ – фонд оплаты труда, относимый на персонал, учтенный в расчете численности персонала на период регулирования в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, годовая заработная плата которого находится в пределах значений, установленных НК РФ для второй группы регресса (свыше $\Phi OT^{\text{баз}1}$ не более $\Phi OT^{\text{баз}2}$), руб.

$\Phi OT_{\text{шк}3}$ – фонд оплаты труда, относимый на персонал, учтенный в расчете численности персонала на период регулирования в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, годовая заработная плата которого находится в пределах значений, установленных НК РФ для третьей группы регресса (свыше $\Phi OT^{\text{баз}2}$), руб.

$Ч_{\text{шк}2}$ – численность персонала, учтенного в расчете суммарной численности персонала в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, годовая заработная плата которого находится в пределах значений, установленных НК РФ для второй группы регресса (свыше $\Phi OT^{\text{баз}1}$ не более $\Phi OT^{\text{баз}2}$), чел.

$Ч_{\text{шк}3}$ – численность персонала, учтенного в расчете суммарной численности персонала в соответствии с пунктом 7.1 настоящей Методики, годовая заработная плата которого находится в пределах значений, установленных НК РФ для третьей группы регресса (свыше $\Phi OT^{\text{баз}2}$), чел.

K_{ECH1} – ставка единого социального налога, уплачиваемого работодателем с фонда оплаты труда сотрудников, относимых к первой группе регресса, установленная НК РФ (приложение 1), %.

K_{ECH2} – ставка единого социального налога, уплачиваемого работодателем с части фонда оплаты труда сотрудников, годовой заработок которых превышает величину $\Phi OT_{\text{шк}2}$, установленная НК РФ (приложение 1), %.



K_{ECH_3} – ставка единого социального налога, уплачиваемого работодателем с части фонда оплаты труда сотрудников, годовой заработок которых превышает величину $\Phi OT_{шк\ 3}$ установленная НК РФ (приложение 1), %.

K_{ECH_T} – процент отчислений на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установленный законодательством в зависимости от степени опасности производств, %.

В целях снижения трудоемкости расчета единого социального налога, при отсутствии прогноза существенного изменения распределения работников по уровню оплаты труда в периоде регулирования по сравнению с последним отчетным годом, допускается принимать средний процент платежей по единому социальному налогу от фонда оплаты труда на уровне, фактически сложившемся за последний отчетный год.

9. Расходы, связанные с обеспечением нормальных и безопасных условий труда (P_{ox}), включают:

9.1. Расходы, связанные с приобретением (изготовлением) выдаваемых работникам бесплатно, в соответствии с законодательством РФ

- специальной одежды,
- специальной обуви,
- средств индивидуальной защиты,
- смывающих и обезвреживающих средств,
- спецпитания.

Данные расходы рассчитываются исходя из годовой нормы выдачи соответствующей продукции работникам предприятия, учтенным в расчете численности персонала по пункту 7.1 настоящей методики, и цен на продукцию, определяемых в соответствии с п 36. Основ ценообразования. Норма выдачи работникам продукции, перечисленной в настоящем пункте, устанавливается законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, локальными нормативными актами в области оплаты труда.

9.2. Расходы на обеспечение нормальных условий труда (включая аттестацию рабочих мест, проведение обязательных медицинских



осмотров, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда), реализацию мер по охране труда и технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Размер данных расходов рассчитывается исходя из состава мероприятий, необходимость осуществления которых подтверждена нормативно-техническими документами в электроэнергетике, предписаниями органов надзора, локальными нормативными актами предприятия, и стоимости их осуществления, определяемой в соответствии с п.36 Основ ценообразования.

10. Размер расходов на осуществление выплат социального характера (BCX), перечисленных в настоящем пункте, определяется исходя из обоснованного количества работников (с учетом фактически сложившегося количества за последний отчетный год), претендующих на выплату, и их размеров, определенных на основании ОТС и коллективного договора организации (локальных нормативных актов в области оплаты труда):

- Единовременные пособия в случае гибели работника на производстве,
- Единовременные пособия в случае установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания,
- Доплата к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника,
- Единовременная материальная помощь в связи со смертью работников организации, их близких родственников, ветеранов организации,
- Добровольное медицинское страхование работников,
- Негосударственное пенсионное обеспечение,
- Единовременная материальная помощь при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск,
- Единовременная материальная помощь при выходе на пенсию,
- Единовременная материальная помощь при рождении ребенка,
- Единовременная материальная помощь при регистрации брака,

Прочие выплаты социального характера учитываются при формировании регулируемых тарифов в случаях, предусмотренных пунктом 12 настоящей Методики.



11. Прочие затраты предприятий электроэнергетики, связанные с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики (*ЛР*), учитываемые в целях формирования регулируемых государством цен (тарифов), включают:

11.1. Расходы на служебные командировки, размер которых рассчитывается исходя из обоснованной потребности в осуществлении соответствующих мероприятий и стоимости их осуществления, определяемой в соответствии с п.36 Основ ценообразования.

11.2. Расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, размер которых рассчитывается исходя из обоснованной потребности в осуществлении соответствующих мероприятий и стоимости их осуществления, определяемой в соответствии с п.36 Основ ценообразования, но не менее величины, установленной ОТС (приложение 1).

11.3. Расходы в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы) в отраслевое объединение работодателей, определяемые на основании обоснованной потребности в их осуществлении.

11.4. Расходы, связанные с распространением на профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения, определяемые на основании обоснованной потребности в их осуществлении.

12. Учет при формировании регулируемых цен (тарифов) дополнительных расходов работодателя, превышающих уровень, рассчитанный в соответствии с настоящей Методикой, допускается в следующих случаях:

– необходимость привлечения персонала, возникающая вследствие низкого уровня оплаты труда специалистов той или иной квалификации на предприятии по сравнению с заработной платой, предлагаемой данным специалистам другими работодателями региона,

– если те или иные затраты, не предусмотренные к учету при формировании тарифов настоящей Методикой, фактически осуществлялись работодателем и учитывались при установлении регулируемых цен (тарифов) данной организации до выхода настоящей Методики,



– необходимость выполнения предприятием электроэнергетики территориальных тарифных соглашений и региональных отраслевых тарифных соглашений,

– необходимость повышения тех или иных расходов для стимулирования персонала при реализации программ сокращения издержек (за счет снижения расходов по другим статьям затрат).

13. При учете для установления регулируемых государством цен (тарифов) расходов работодателя, рассчитываемых в соответствии с настоящей Методикой, произведение которых не уменьшает налоговую базу работодателя по налогу на прибыль организаций в соответствии с НК РФ, в регулируемых тарифах (ценах) учитывается также сумма расходов работодателя по уплате налога на прибыль в части данных расходов (*НП*), определяемая по формуле (6).

$$НП = \frac{З^{НП}}{1 - \frac{t}{100}} \times \frac{t}{100} \quad (8),$$

где

$З^{НП}$ – расходы работодателя, рассчитываемые в соответствии с настоящей Методикой, произведение которых не уменьшает налоговую базу работодателя по налогу на прибыль организаций в соответствии с НК РФ, руб.

t – ставка налога на прибыль, %.



Приложение 1
к Методике

Значение параметров, учитываемых при определении расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики, для дальнейшего учета данных расходов при формировании регулируемых государством цен (тарифов), рассчитываемых методом экономически обоснованных расходов по состоянию на 2009 год

№	Параметры	Условное обозначение в Методике	Значение	Источник
1.	Тарифная ставка рабочего 1-го разряда по состоянию на 1 января 2009 г.	T	3 554 руб./мес.	Отраслевое тарифное соглашение
2.	Процент доплат (надбавок) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанных с режимом работы и условиями труда	$K_{ар}$	не менее 12,5%	
3.	Процент премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности	$K_{тек}$	не менее 75 %	
4.	Процент вознаграждения по итогам работы за год	$K_{итог}$	не менее 33 %	



№	Параметры	Условное обозначение в Методике	Значение	Источник
5.	Процент вознаграждения за выслугу лет	$K_{высл}$	не менее 15 %	Отраслевое тарифное соглашение
6.	Предельное максимальное значение годового фонда оплаты труда одного работника для отнесения его к первой группе регресса	$\Phi OT^{баз1}$	280 тыс. руб.	Налоговый кодекс Российской Федерации
7.	предельное максимальное значение годового фонда оплаты труда одного работника для отнесения его ко второй группе регресса	$\Phi OT^{баз2}$	600 тыс. руб.	
8.	ставка единого социального налога, уплачиваемого работодателям с фонда оплаты труда сотрудников, относимых к первой группе регресса	$K_{ЕСН1}$	26%	
9.	ставка единого социального налога, учитываемая при расчете налога, уплачиваемого работодателем с фонда оплаты труда сотрудников, относимых ко второй и третьей группам регресса, в порядке, предусмотренном НК РФ	$K_{ЕСН2}$	10%	



№	Параметры	Условное обозначение в Методике	Значение	Источник
10.	ставка единого социального налога, учитываемая при расчете налога, уплачиваемого работодателем с фонда оплаты труда сотрудников, относимых к третьей группе регресса, в порядке, предусмотренном НК РФ	$K_{ЕСНЗ}$	2%	Налоговый кодекс Российской Федерации
11.	Расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников	—	не менее 1,5% от фонда оплаты труда	Отраслевое тарифное соглашение



ДЛЯ ЗАМЕТОК



ДЛЯ ЗАМЕТОК



ДЛЯ ЗАМЕТОК

© Объединение РаЭл, 2010
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1
Тел./факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08
E-mail: info@orael.ru
Web: www.orael.ru

© Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»,
119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42
Тел.: (495) 938-83-78, факс: 930-98-62
E-mail: elprof@fnpr.ru
www.elprof.ru

Подписано в печать: 02.02.10 г.
Тираж: 400 экз.