

**Итоги сотрудничества сторон социального
партнерства в электроэнергетике Российской
Федерации в 2012 году
(на отраслевом уровне)**

Сотрудничество Сторон социального партнерства в электроэнергетике.

На протяжении 9 лет представителями работников и работодателей электроэнергетики на отраслевом уровне являются Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз».

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) – некоммерческая организация, учрежденная 3 октября 2003 года. Миссия Объединения РаЭл заключается в содействии развитию бизнеса в электроэнергетической отрасли посредством представительства и защиты интересов работодателей в социально-трудовой, экономической и других сферах, в отношениях с профессиональными союзами, органами государственной власти, органами местного самоуправления, выработке и проведении согласованной социально-ответственной политики организаций – членов Объединения.

Объединение РаЭл является членом Российского союза промышленников и предпринимателей, а также сотрудничает на основании соглашений с 5-ю объединениями работодателей иных отраслей промышленности, взаимодействует с Минэнерго России, Минтрудом России, Минэкономразвития России, Рострудом, ФСТ России. Руководитель Объединения РаЭл является членом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и представляет интересы работодателей электроэнергетики в рамках общественного обсуждения законопроектов и иных нормативных правовых актов, влияющих на деятельность энергокомпаний.

К исключительным правам Объединения РаЭл, в т.ч., относится заключение соглашений в сфере социального партнерства федерального отраслевого уровня и ведение реестра участников соглашения; участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда; участие в контроле исполнения условий отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике (ОТС).

По состоянию на 31.12.2012 года Объединение РаЭл представляло интересы 37 крупнейших организаций электроэнергетики различных форм собственности, деятельность которых осуществляется в большинстве субъектов Российской Федерации. Согласованная позиция работодателей в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений позволяет членским организациям выстраивать надежные и взаимовыгодные отношения с более чем с 300 тысячами работников электроэнергетической отрасли.

Во взаимодействии с «Всероссийским Электропрофсоюзом» Объединение РаЭл:

- проводит переговоры по заключению отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике, осуществляет контроль за их исполнением,

определяет стандарты оплаты труда и регулирования социально трудовых отношений и социального партнерства;

- утверждает совместные рекомендации и разъяснения для работодателей и полномочных представителей работников;

- реализует совместные проекты, в т.ч. отраслевые конкурсы, публичные отраслевые отчеты в сфере социального партнерства, проводит совместные исследования практики регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства на локальном уровне.

Официальный сайт Объединения РаЭл – www.orael.ru

Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) – общероссийский отраслевой профессиональный союз, созданный для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей.

Организации профсоюза действуют на территории 76 субъектов Российской Федерации, что подтверждает его общероссийский статус. ВЭП объединяет на добровольных началах граждан – членов профсоюза, работающих в организациях, занятых производством, передачей и распределением электрической и тепловой энергии, производством электрических машин и электрооборудования, добычей и агломерацией торфа и иных организаций, связанных с ними деловыми и профессиональными интересами, а также преподавателей, студентов и учащихся профильных профессиональных учебных заведений.

ВЭП входит в десятку наиболее массовых профсоюзных объединений Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), а также является членом Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

Целями и задачами профсоюза являются выявление, представительство и защита социально-трудовых прав и интересов своих членов, участие в формировании и реализации социальных программ, обеспечивающих достойный уровень жизни и благоприятные условия труда и быта членов профсоюза и их семей.

В электроэнергетике к концу 2012 года действовало 854 первичных профсоюзных организаций со среднесписочной численностью работающих более 560 тысяч человек, из них членов профсоюза - более 400 тысяч человек.

Официальный сайт ВЭП – www.elprof.ru

Взаимодействие Объединения РаЭл и ВЭП по развитию партнерских отношений — одно из важнейших направлений совместной работы, нацеленной на поиск баланса интересов работодателей и работников электроэнергетики, основанного, прежде всего на взаимовыгодном сотрудничестве.

Многие независимые эксперты и представители органов государственной власти отмечают, что сотрудничество Объединения РаЭл и ВЭП все предыдущие годы всегда было достаточно успешно. При этом нельзя не признать, что ряд факторов, в первую очередь особенности государственной политики по сдерживанию тарифов в электроэнергетике, зачастую приводят к затягиванию разрешения ряда накопившихся проблем, в т.ч. в части определения адекватного уровня оплаты труда в электроэнергетике для высококвалифицированных работников.

Развитие социального партнерства в электроэнергетике прошло большой путь: от образования полномочного представителя работодателей отрасли, в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации, и заключения отраслевых соглашений – до формирования новой практики внутриотраслевого взаимодействия социальных партнеров. Можно перечислить наиболее существенные приметы данного взаимодействия:

- в электроэнергетике, на базе ОТС, формируется конкретный перечень прав и обязанностей работодателей, работников и их представителей. ОТС является отраслевым стандартом, который формирует возможности и направления развития социально-трудовых отношений, с которыми сверяется большинство работодателей электроэнергетики, в т.ч. не имеющих юридических обязательств по исполнению норм отраслевого соглашения;

- Стороны социального партнерства взаимодействуют в рамках отраслевой Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, которая непрерывно действует на протяжении последних 5 лет и формирует внутреннюю отраслевую политику взаимодействия работодателей и полномочных представителей работников;

- постоянная работа по анализу исполнения отраслевого тарифного соглашения, проведение отраслевых конкурсов и иной информационно-аналитической работы — основные формы совместной работы Объединения РаЭл и ВЭП;

- в рамках информационного, аналитического и экспертного взаимодействия с Минтрудом России, Минэнерго России, Рострудом, ФСТ России, РТК, другими федеральными органами законодательной и исполнительной власти представители сторон социального партнерства совместно отстаивают интересы работодателей и работников во внешней среде.

В 2012 году взаимодействие ВЭП Объединения РаЭл, особенно ярко высветило проблемы, свойственные развитию электроэнергетики в целом, а также сложность нахождения баланса интересов сторон при заключении отраслевого тарифного соглашения очередного периода.

Коллективные переговоры по заключению нового ОТС в электроэнергетике в 2012 году были особенно сложны и характеризовались высоким накалом дискуссии и альтернативностью позиций Сторон. Тем не менее, в т.ч. благодаря участию представителей государства, стороны смогли достигнуть взаимоприемлемых решений.

Несмотря на обострение переговорного процесса по заключению ОТС, в целом - практика социального партнерства в электроэнергетике продолжает оставаться стабильной и позитивной. Высока доля организаций, в которых заключены коллективные договоры, отсутствуют факты проведения протестных акций на региональном и локальном уровнях.

Взаимодействие с ФСТ России, другими федеральными органами государственной власти, общественными организациями и общественностью

Особенностью практики исполнения работодателями своих обязательств по коллективным договорам и соглашениям является зависимость от социальных ориентиров и тарифных установок государства, которое с одной стороны заинтересовано в повышении эффективности социально-трудовых отношений (зафиксировано, в том числе, Указами Президента России №596 и №597 от 7 мая 2012 года), а с другой стороны - в сдерживании роста тарифов на электрическую и тепловую энергию.

В большинстве случаев уровень преференций работникам электроэнергетики выстраивается с учетом условий государственного регулирования цен (тарифов) на электрическую и тепловую энергию, но регулирующие органы далеко не всегда учитывают обязательства работодателя, выработанные в результате диалога сторон социального партнерства и зафиксированные в ОТС, коллективных договорах, как экономически обоснованные расходы.

В 2012 году Объединение РаЭл и ВЭП продолжили взаимодействовать в целях отстаивания интересов работодателей и работников по вопросам учета норм ОТС. В 2012 году Объединение РаЭл неоднократно заявляло свою позицию на заседаниях Комитета по электроэнергетике Российского союза промышленников и предпринимателей, на парламентских слушаниях в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

В период коллективных переговоров по заключению ОТС на 2013-2015 годы Объединение РаЭл и ВЭП информировали РТК, ФСТ России о существующей зависимости развития социального партнерства, свободы принимаемых обязательств в сфере социально-трудовых отношений от степени учета расходов работодателей в процессе тарифного регулирования.

В рамках деятельности рабочих групп РТК удалось донести обеспокоенность работодателей электроэнергетики в связи с неучетом в полном объеме экономически обоснованных расходов на персонал, конкретной сферы действия ОТС в электроэнергетике и впервые в практике деятельности РТК внести данный вопрос о препятствиях развития социального партнерства в электроэнергетике. Развернутая аргументация, представленная членам РТК, позволила сдвинуть с мертвой точки вопрос повышения эффективности учета затрат на персонал, зафиксированных в

ОТС, коллективных договорах, при формировании тарифов на электрическую и тепловую энергию.

По предложению Координатора РТК, Заместителя Председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец, впервые было дано поручение Минэкономразвития России, Минэнерго России, ФСТ России и Минтруду России совместно с заинтересованными общероссийскими объединениями работодателей и общероссийскими объединениями профсоюзов проработать вопрос обеспечения полного учета расходов на персонал при установлении тарифов на электроэнергию энергокомпаниями, использующими нормы ОТС.

19 декабря 2012 года в ФСТ России под председательством заместителя Руководителя ФСТ России С.В. Шибнева состоялось совещание по вопросу учета экономически обоснованных затрат работодателей, связанных с исполнением обязательств в сфере социально-трудовых отношений. На данном совещании представители Объединения РаЭл подробно изложили сложившуюся практику развития социального партнерства в энергокомпаниях, риски работодателей, представили статистическую информацию о степени неучета фонда оплаты труда, а также предложили возможные варианты выхода из сложившейся ситуации.

Итоги совещания направлены в Минэкономразвития России для рассмотрения возможной корректировки социально-экономического развития Российской Федерации на период с 2014 года.

Следует отметить, что ряд Организаций, не участвующих в отраслевой системе социального партнерства на базе ОТС, в нарушении принципа справедливой конкуренции нелегитимно формируют свой источник финансирования (обосновывают расходы на персонал в рамках тарифной кампании) с учетом положений ОТС, не неся какой-либо ответственности перед трудовыми коллективами по его исполнению. Таким образом, эти организации получают неоправданное рыночное преимущество. Подобные действия нарушают права социально-ответственных работодателей – участников ОТС и вызывают их обоснованное возмущение. Данное «перекрестное субсидирование социального партнерства» в электроэнергетике достигло критической отметки и без формирования четких посылов представителей государства прогнозирование в среднесрочной перспективе устойчивых трудовых отношений в электроэнергетике может быть затруднительным и не валидным.

Неполный учет в тарифах в электроэнергетике всех затрат работодателей на персонал продолжает оставаться одним из наиболее болезненных вопросов для работодателей электроэнергетики, существенно влияет на вопросы оплаты труда работников. Решению данной проблемы Объединение РаЭл и ВЭП планируют и в дальнейшем уделять повышенное внимание. Итоги 2012 года показали возможность позитивных изменений, в которых заинтересованы и работодатели, и работники отрасли.

Содействие организации отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

В 2012 году впервые в Российской Федерации проведен Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии». Данный Конкурс был организован и проведен Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в рамках реализации Постановления Правительства от 07.12.2011 года № 1011.

Учитывая новизну проведения подобного конкурса на всероссийском уровне, Объединение РаЭл и ВЭП, при поддержке ОАО «Холдинг МРСК», предложили Оргкомитету конкурса включить в перечень номинаций Конкурса 2012 года номинацию «Лучший электромонтер» и провести региональные и федеральный этапы в рамках Всероссийских соревнований по профессиональному мастерству бригад служб изоляции и защиты от перенапряжения электрооборудования в распределительном сетевом комплексе.

Принимая во внимание то, что электромонтёр – самая массовая и базовая профессия в электроэнергетике, а также широко распространенная профессия в других отраслях экономики, Оргкомитет конкурса поддержал предложение Объединения РаЭл и ВЭП и в рамках конкурса были учреждены следующие номинации: «Лучший электромонтер», «Лучший сварщик», «Лучший каменщик», «Лучший водитель большегрузного автомобиля» и «Лучший горнорабочий очистного забоя». Включение в первый всероссийский конкурс номинации по электроэнергетической профессии позволило подчеркнуть значимость электроэнергетики и привлечь внимание региональных и федеральных средств массовой информации. Финальный этап соревнований, состоявшийся в Астрахани на базе подстанции «Юбилейная» филиала ОАО «МРСК Юга» - «Астраханьэнерго» широко освещался средствами массовой информации, привлек внимание федеральных и региональных органов власти, работодателей, учебных и школьных заведений.

Победители получили Дипломы, подписанные главой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Максимом Топилиным. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №1011 от 7 декабря 2011 года призерам конкурса выплатили значительное денежное поощрение. От работодателей электроэнергетики победителю Конкурса были вручены ключи от автомобиля.

На заседании Оргкомитета, состоявшемся в декабре 2012 года в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, были подведены результаты первого всероссийского конкурса и отмечен высокий уровень проведения конкурса в электроэнергетике.

Наряду с всероссийскими конкурсами профессионального мастерства организации электроэнергетики проводят отраслевые конкурсы, выявляя при этом лучших работников. Одним из значимых отраслевых конкурсов являются Всероссийские соревнования оперативного персонала

гидроэлектростанций, ежегодно проводимые ОАО «РусГидро». В 2012 году состоялись уже пятые Всероссийские соревнования оперативного персонала гидроэлектростанций.

Объединение РаЭл и ВЭП, придавая большое значение командной работе, слаженным действиям в коллективе, учредили специальную номинацию «За сплоченность и единство команды». Призом за победу в данной Специальной номинации во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии» была удостоена команда Нижневартовских электрических сетей ОАО «Тюменьэнерго», а в пятых Всероссийских соревнованиях оперативного персонала гидроэлектростанций – команда Саяно-Шушенской ГЭС им. П.С. Непорожного.

От Объединения РаЭл и «Всероссийского Электропрофсоюза» все участники команд получили сертификаты сети магазинов электроники на сумму 10 000 рублей каждый.

С более подробной информацией о деятельности Объединения по выявлению и поощрению лучших практик в сфере организации работы промышленно-производственного персонала энергокомпаний, документами и фотографиями можно ознакомиться в Полной версии отчета.

Безопасность и охрана труда

В течение 2012 года Объединение РаЭл и ВЭП продолжили взаимодействие с Минтрудом России по участию в подготовке нормативных правовых актов по реализации постановления Правительства России от 20 ноября 2008 г. № 870.

Первичные профсоюзные организации ВЭП демонстрируют совместную работу с работодателями по обеспечению безопасных условий и охраны труда в энергокомпаниях. Эффективное взаимодействие осуществляется в различных формах, таких как: совместные действия по профилактике производственного травматизма в организациях, в т.ч. по разработке мероприятий по улучшению условий труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда; подготовка и проведение Дней охраны труда, контроль за исполнением раздела охраны труда коллективного договора, взаимопроверки в составе комиссий подразделений и самостоятельные проверки рабочих мест уполномоченными по охране труда, проведение профессиональных конкурсов, спартакиад и т.д.

Взаимодействие с представителями работников на базе Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

Постоянно действующая Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, состоящая из представителей Объединения РаЭл и «Всероссийского Электропрофсоюза»,

— одна из основных площадок для заявления сторонами социального партнерства электроэнергетики на отраслевом уровне своих интересов, определения целей и задач сотрудничества, выработки конкретных совместных решений.

Деятельность Комиссии в целом направлена на развитие социально-трудовых отношений, социального партнерства и реализацию совместных мероприятий представителей социальных партнеров. Вот уже семь лет Комиссия работает над совершенствованием указанной практики, способствует коммуникации между представителями работодателей и работников различных уровней. По многим ключевым вопросам Комиссией принимались согласованные решения и разъяснения.

За прошедший период Комиссия также способствовала открытости взаимодействия представителей работодателей и работников, обеспечивала информирование всех заинтересованных сторон и общества в целом о практике регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

Комиссия стремится развивать свои возможности в качестве независимого арбитра, способствующего оперативному разрешению спорных ситуаций, как на отраслевом, так и на локальном уровне, урегулированию конкретных трудовых конфликтов в организациях.

В 2012 г. состоялось 6 заседаний Комиссии, в рамках которых представители сторон социального партнерства приняли ряд важных решений.

Комиссией было принято совместное разъяснение Объединения РаЭл и ВЭП о возможностях работодателей при реализации отдельных (п.3.3) норм ОТС на 2009-2011 (2012) годы.

Ключевым в данном разъяснении стал вопрос уточнения ММТС – универсального отраслевого понятия, на базе которого в Организациях определяется размер Тарифной ставки рабочих первого разряда. Стороны подтвердили, что в зависимости от финансовых возможностей Организации, устойчивости ее положения на региональном рынке труда, а также других факторов Тарифная ставка рабочих первого разряда Организации может быть установлена в размере, превышающем ММТС. Кроме того было отмечено, что совокупность норм пункта 3.3 ОТС-2009-2011 (2012) позволяет Организации устанавливать иные периоды индексации Тарифной ставки рабочих первого разряда. То есть не исключается и ежеквартальный, и годовой период индексации Тарифной ставки с учетом индекса потребительских цен при условии, что в течение этого периода размер Тарифной ставки рабочих первого разряда Организации не будет ниже величины ММТС, предусмотренной пунктом 3.3 ОТС, действующего в 2012 году.

Стороны Комиссии обратили внимание, что при заключении ОТС представители сторон социального партнерства электроэнергетики учитывали необходимость минимизации споров, связанных с распространением в 2012 году скорректированных норм ОТС. Поэтому в

Соглашении сохранен механизм явного, добровольного выражения социальными партнерами конкретных организаций своего намерения присоединиться к изменённым нормам ОТС, исполнять его положения в 2012 году.

Комиссией был подготовлен Публичный отраслевой отчет о развитии социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации за 2011 год.

Информирование широкого круга организаций, представителей делового сообщества, инвесторов о практике сотрудничества работодателей и полномочных представителей работников в энергокомпаниях, развитии социального партнерства в отрасли, социально-ответственном ведении бизнеса участниками ОТС – один из ключевых информационных проектов Объединения РаЭл и ВЭП.

Следует отметить, что данный проект опирается на положения Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 – 2013 годы – о дальнейшем развитии инициатив объединений работодателей в области корпоративной социальной ответственности, практику подготовки организациями социальных (нефинансовых) отчетов, необходимость распространения Международного стандарта социальной ответственности.

Стороны социального партнерства в электроэнергетике, как отраслевого, так и локального уровней, стремятся к информационной открытости и такой подход дает конкретные преимущества, позволяет информировать общество о важных достижениях в развитии социального партнерства. Для электроэнергетики – отрасли, регулируемой государством, прежде всего в рамках установления тарифов на электрическую и тепловую энергию (мощность), такая открытость позволяет работодателям наглядно обосновывать обществу расходы, осуществляемые в рамках социально-трудовых отношений. Анализ отзывов энергокомпаний показывает, что данные Отчета используются не только работодателями – для оценки сложившейся практики реализации предоставляемых работникам преференций, но и работниками и их представителями – для позиционирования себя в отношении иных практик социального взаимодействия, а также органами государственной власти и иными организациями – для общей оценки состояния социального партнерства в электроэнергетике. Развитие практики публичной отчетности сторон социального партнерства в электроэнергетике на отраслевом уровне является дополнительным преимуществом для участников данного процесса, стимулирует развитие аналогичной отчетности в энергокомпаниях.

Отчет, как и шесть ранее подготовленных Объединением РаЭл и ВЭП, был направлен в Минздравсоцразвития России, размещен в Национальном Регистре корпоративных нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей. Доступ к электронной версии всех

отчетов предоставляется в рамках соответствующей Библиотеки нефинансовых отчетов (www.rspp.ru, раздел «Реестры РСПП»).

Объединение РаЭл и ВЭП планируют и в дальнейшем развивать данный отчет в качестве основного документа, отражающего достигнутый уровень социально-трудовых отношений, социально-ответственного ведения бизнеса в электроэнергетике, сохраняя важным критерий объективности – осуществления совместного мониторинга исполнения отраслевого соглашения полномочными представителями работодателей и работников электроэнергетики.

В рамках Комиссии состоялся обмен позициями представителей работодателей и работников электроэнергетики о вступлении в коллективные переговоры по новому отраслевому соглашению, перспективах его заключения. Представители Сторон Комиссии обменялись суждениями по ключевым этапам коллективных переговоров 2011 года, причинах, не позволивших сторонам заключить ОТС в редакции, согласованной в рамках первого раунда переговоров соответствующей Комиссией. Учитывая практику коллективных переговоров 2011 года и ряд других факторов, представители Сторон в Комиссии отметили факт задержки вступления в коллективные переговоры по разработке ОТС очередного периода, необходимость проявления взвешенности и взаимной заинтересованности Сторон при рассмотрении вопросов, связанных с подготовкой к коллективным переговорам.

По результатам обсуждения данного вопроса Комиссия приняла к сведению изложенные Сторонами предварительные позиции, а также отметила наличие ряда значимых внешних условий, которые могут повлиять на содержание предстоящих коллективных переговоров. В целях обсуждения наиболее принципиальных положений стартовых позиций сторон коллективных переговоров, рассмотрения основных факторов, влияющих на содержание переговоров, была достигнута договоренность о проведении рабочей встречи руководителей Объединения РаЭл и ВЭП. В ходе данной встречи планировалось согласовать примерный календарь ведения переговоров.

После принятия коллегиальным органом управления ВЭП решения о приостановке участия в коллективных переговорах контакты представителей сторон полностью не прерывались. Тем не менее, фактически отсутствовала возможность совместного обсуждения экспертами сторон сложившейся ситуации, возможность сближения позиций. С учетом этого, вопрос о преодолении кризиса на коллективных переговорах по ОТС стал предметом рассмотрения Комиссии.

Стороны Комиссии тогда констатировали, что обсуждение должно стать первым шагом на пути подробного предметного анализа причин прерывания коллективных переговоров, призвано сближить полярные позиции сторон. Стороны Комиссии также обменялись соображениями о результатах

проведенной профсоюзом акции протеста и инициативе Объединения РаЭл, опубликовавшем рабочий проект ОТС.

Обсудив риски, связанные с незаключением ОТС, стороны констатировали, что разворачивание ситуации по неблагоприятному сценарию может привести к следующему:

- всей системе социального партнерства в электроэнергетике может быть нанесен существенный ущерб, в т.ч. на локальном уровне;

- существенно осложнится процесс заключения коллективных договоров (в ряде организаций при этом появляются разногласия по поводу невозникновения у работодателей обязательств по исполнению отраслевого перечня преференций работникам);

- с 1.01.2013 г. исключается возможность подготовки совместного письма Объединения РаЭл и ВЭП об индексации размера ММТС, вследствие чего в организациях, где коллективный договор закончил свое действие или еще не заключен, не возникнет обязательств по увеличению тарифных ставок свыше достигнутого уровня в 4607 руб. Уже сегодня имеется информация о закреплении в коллективных договорах ряда организаций на 2013 год именно 4607 руб. в качестве минимального уровня тарифных ставок;

- организации электроэнергетики теряют важный аргумент при отстаивании устанавливаемых им тарифов, вследствие чего несут серьезные риски по резкому сокращению расчетной базы. Данное обстоятельство может способствовать принятию этими работодателями решений об обособлении от отраслевой системы социального партнерства и в дальнейшем может подтолкнуть их к решению не учитывать нормы ОТС при взаимодействии с работниками и их представителями;

- риску возникновения «фискального разрыва» между фактическим объемом обязательств работодателей, предусмотренных в коллективных договорах, и более высоким объемом обязательств по ОТС – в случае если решение о подписании ОТС будет отложено и перенесено на 2013 год;

- недостижению положительного эффекта деятельности рабочей группы с участием ФСТ России, Минэнерго России, Минэкономразвития России, Минтруда и Роструда, созданной по решению Российской трехсторонней комиссии для преодоления практики неполного учета в тарифах расходов работодателей на персонал.

Придя к единой оценке негативных последствий незаключения ОТС, Комиссия решила определить несколько стратегических задач по нахождению взаимоприемлемых решений на коллективных переговорах. Участники заседания высказали предложения выработать конкретные рекомендации сторонам переговоров, в т.ч. предложив закрепить их в составе нового раздела ОТС.

По итогам заседания Стороны зафиксировали несколько рекомендаций, основными из которых стало - предложение продолжить переговорный процесс.

Комиссия рассмотрела ситуацию, сложившуюся в ходе коллективных переговоров в одном из филиалов ОАО «МРСК Юга» – по разработке и заключению коллективного договора. Стороны Комиссии обменялись имеющимися в их распоряжении материалами, отражающими позицию участников данных коллективных переговоров, а также зафиксировали ряд принципиальных позиций представителей сторон социального партнерства отраслевого уровня, в т.ч. о важности проведения коллективных переговоров в организациях электроэнергетики с учетом достижения взаимоприемлемых решений по всем обсуждаемым вопросам.

Впоследствии проведенные дополнительные консультации с участниками коллективных переговоров способствовали успешному завершению коллективно-договорной кампании во всех филиалах ОАО «МРСК Юга».

В 2012 году Комиссия не прекращала взаимодействие с представителями органов государственной власти федерального и регионального уровня в целях адекватного учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию затрат работодателей на персонал, предусмотренных отраслевым тарифным соглашением, коллективными договорами организаций.

Также Комиссией обсуждался вопрос подготовки совместного исследования практики учета обязательств работодателей, работников и их представителей, зафиксированных в отраслевом соглашении, коллективных договорах, при защите тарифов на электрическую и тепловую энергию.

Учитывая сложности переговорного процесса по заключению отраслевого соглашения, ряд направлений работы Комиссии был реализован не в полной мере. Тем не менее, Объединение РаЭл уверено, что в Комиссия продолжит наращивать свой потенциал, реализует новые проекты и повысит значимость принимаемых решений.

Заключение Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ отраслевое соглашение в сфере социального партнерства – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в отдельной отрасли, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей.

В электроэнергетике отраслевые тарифные соглашения (ОТС) заключаются с 1992 года. С 2004 года интересы стороны работодателей представляет Объединение РаЭл (сторону работников представляет «Всероссийский Электропрофсоюз»). Ранее были заключены: ОТС на 2005-

2006 годы, ОТС на 2007-2008 годы и ОТС на 2009-2011 годы (срок действия последнего был продлен на 1 год в конце 2011 года).

ОТС устанавливает базовые условия оплаты труда, размеры гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли, служит основой для последующего заключения коллективных договоров энергокомпаний, принятия локальных нормативных актов в сфере труда. При этом конкретные обязательства работодателей в сфере оплаты труда определяются на уровне энергокомпаний с учетом финансово-экономического состояния, условий государственного регулирования тарифов на тепло- и электроэнергию, состояния региональных рынков труда.

Ключевым параметром ОТС является размер Минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (ММТС), которая положена в основу систем оплаты труда работников и определения их должностных окладов. Размер ММТС регулярно индексируется (с 2012 года – с периодичностью один раз в полгода) на индекс потребительских цен (ИПЦ), что является важной гарантией, так как позволяет сохранять реальный уровень заработной платы работников электроэнергетики.

Расходы работодателей на персонал, рассчитанные в соответствии с ОТС, являются экономически обоснованными; соответствующие расчеты применяются работодателями при взаимодействии с регулирующими органами при формировании тарифов на тепло- и электроэнергию.

На каждом этапе развития электроэнергетики сторона работодателей ответственно подходила к принимаемым на себя обязательствам с последующим их исполнением. При этом при заключении очередного соглашения сторонами принимались взвешенные, экономически обоснованные обязательства, в том числе по опережающему росту уровня оплаты труда. На практике, при заключении нового ОТС, размер Минимальной тарифной ставки рабочих первого разряда увеличивался сверх инфляции, однако размеры такого увеличения строго увязывались с реальными финансовыми возможностями работодателей и в среднем оставались в пределах 5%. Необходимо отметить, что повышение размера ММТС хотя бы на 1% влечет суммарное увеличение затрат на персонал в организациях – участницах ОТС – более, чем на 1 млрд. рублей в год.

Таким образом, ОТС в электроэнергетике является ключевым документом, стабилизирующим социально-трудовые отношения в отрасли, устанавливающим отраслевые стандарты взаимодействия с персоналом и содержащим гарантии сохранения социального мира и поддержания стабильности в трудовых коллективах. Именно поэтому необходим крайне взвешенный подход к формированию параметров каждого отраслевого соглашения, определению объема обязательств работодателей, зафиксированных в ОТС.

Как уже отмечалось, в соответствии с п.9.3. ОТС вопрос разработки нового ОТС прошел предварительное обсуждение в рамках Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

19 июня 2012 года полномочные представители сторон социального партнерства электроэнергетики – Объединения РаЭл и «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) – провели первое заседание Комиссии по коллективным переговорам по разработке и заключению ОТС в электроэнергетике Российской Федерации очередного периода.

В деятельности Комиссии участвовали от стороны работодателей:

| | |
|---------------------------------------|---|
| Замосковский Аркадий Викторович | Генеральный директор Объединения РаЭл, Руководитель стороны Работодателей |
| Потапова Валентина Николаевна | Начальник Управления по взаимодействию с органами власти и законотворчеству Объединения РаЭл, Заместитель руководителя стороны Работодателей |
| Ушкарлов Павел Николаевич | Начальник Управления регулирования социально- трудовых отношений Объединения РаЭл, Заместитель руководителя стороны Работодателей |
| Рахимов Владимир Викторович | Советник Генерального директора Объединения РаЭл |
| Губина Надежда Борисовна | Заместитель начальника Управления по взаимодействию с органами власти и законотворчеству Объединения РаЭл |
| Павлов Александр Валентинович | главный эксперт Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл |

От Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз»:

| | |
|--|--|
| Вахрушкин Валерий Николаевич | Председатель ВЭП, Руководитель Профсоюзной стороны |
| Офицеров Юрий Борисович | Заместитель Председателя ВЭП, Заместитель руководителя Профсоюзной стороны |
| Киреев Юрий Константинович | Председатель Ставропольской краевой организации ВЭП |
| Марьяндышев Владислав Николаевич | Председатель территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации ВЭП |
| Медведев Сергей Анатольевич | Председатель Коми республиканской организации ВЭП |
| Черкашина Марина Николаевна | Председатель Краснодарской краевой организации ВЭП |
| Быхкало | Председатель ППО Восточных электрических сетей |

Николай Николаевич ОАО «МРСК Юга» филиал «Ростовэнерго»
Гущин Заведующий отделом социально-трудовых
Александр отношений и оплаты труда аппарата ВЭП
Васильевич

В самом начале коллективных переговоров Профсоюзная сторона, реализуя Постановление Пленума Центрального комитета ВЭП, предложила существенного увеличения заработной платы работников отрасли, значительного увеличения льгот, гарантий и компенсаций в т.ч.:

- увеличения размера Минимальной тарифной ставки в электроэнергетике с 01 января 2013 г. до уровня 6827 руб. (то есть на 48 процентов);

- повышения тарифных ставок по рабочим профессиям за счет перераспределения расходов на оплату труда руководителей, специалистов и служащих;

- установления единой сетки тарифных ставок (должностных окладов) работников электроэнергетики (включая топ-менеджмент) в качестве обязательной для исполнения всеми организациями электроэнергетики;

- кратного увеличению размеров основных льгот, гарантий и компенсаций – от 3 до 10 раз;

- включения в ОТС значительного числа дополнительных льгот, гарантий и компенсаций.

Объединение РаЭл, основываясь на принципах социального партнерства, реальности исполнения принимаемых обязательств, с учетом условий государственного регулирования тарифов в области электроэнергетики, сообщило об отсутствии экономической обоснованности для столь резкого увеличения объема обязательств, а также отсутствию у работодателей финансовых возможностей для такого шага. В своей аргументации Объединение РаЭл исходило из нескольких позиций, в т.ч.:

1) Работодатели электроэнергетики самостоятельно принимают решение о своем участии в реализации обязательств по ОТС. Резкое повышение уровня обязательств в сфере социально-трудовых отношений снизит привлекательность участия энергокомпаний в ОТС и спровоцирует значительный отток организаций из сообщества работодателей, на которых распространяется действие ОТС.

2) Отраслевое соглашение закладывает только основные гарантии работникам отрасли и не является инструментом регулирования заработной платы в энергокомпаниях, тем более – инструментом перераспределения соотношения заработных плат различных категорий работников.

Конкретные обязательства, регулирующие социально-трудовые отношения в организации, вырабатываются сторонами социального партнерства локального уровня. Установление высокого уровня обязательств на отраслевом уровне лишает гибкости сторон на коллективных переговорах по заключению коллективных договоров.

3) Условия государственного тарифного регулирования энергокомпаний являются существенным препятствием реализации экономически обоснованных расходов работодателей, обусловленных исполнением норм ОТС. Увеличение финансовой нагрузки на работодателей вынудит энергокомпании нарушать принятые на себя обязательства, что негативно скажется на стабильности трудовых отношений в организациях.

4) Перераспределение расходов на оплату труда руководителей, специалистов и служащих в пользу рабочих профессий приведет к оттоку высококвалифицированного персонала в организации иных видов деятельности, что также негативно скажется на устойчивости функционирования организаций.

5) Работодатели заинтересованы в стабильном и высокопрофессиональном трудовом коллективе. Поэтому уровень социально-трудовых отношений формируется с учетом особенностей региональных рынков труда. Кроме того, инициатива работодателей по увеличению фонда оплаты труда не всегда находит поддержку со стороны регулирующих организаций.

В период с 19.06.12 по 27.09.12г. было проведено 15 заседаний Комиссии, в ходе которых были рассмотрены предложения по содержанию 6-ти разделов будущего ОТС из 9 намеченных; примерно половина пунктов была согласована. Однако, 16 октября 2012г., представители Профсоюзной стороны Комиссии по ведению коллективных переговоров заявили (с отсылкой на ст.ст.399-400 Трудового кодекса РФ (ТК РФ)) об отказе продолжить переговоры и повторно выдвинули письменные требования о повышении с 1 января 2013 года размера Минимальной тарифной ставки с текущего уровня в 4607 рублей до уровня в 6827 рублей.

Для уточнения обоснованности своих позиций стороны взаимодействовали с Рострудом, который дал разъяснение по существу правового регулирования вопроса прерывания переговоров и выдвижения требований одной из сторон.

С учетом сложившейся ситуации в период с 17 октября по 08 ноября 2012 года Стороны проводили различные мероприятия, в рамках реализации своих прав.

Объединение РаЭл информировало работодателей о сложившейся ситуации и ее возможных последствиях, заявило возражения по существу выдвинутых Профсоюзом требований, в том числе в отраслевой прессе. Представители профильных министерств, других органов исполнительной власти, РСПП были уведомлены о сложившейся ситуации, а также о необходимости проведения консультаций. Были организованы консультации на уровне Руководителя Роструда Ю.В. Герция в целях содействия продолжению переговоров при посредничестве Роструда.

Как указывалось ранее, было организовано рассмотрение позиций сторон на коллективных переговорах в рамках заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По итогам заседания РТК было принято протокольное поручение Вице-Премьера Правительства РФ О.Ю. Голодец, направленное на увеличение степени учета в тарифах обоснованных затрат работодателей на персонал.

Параллельно Объединение РаЭл провело оперативную доработку проекта ОТС, учитывающий согласованные предложения Сторон и в значительной степени увеличивающего уровень социальной защищенности работников электроэнергетики. Пакет предложений по содержанию проекта ОТС очередного периода были направлены на сохранение всех базовых гарантий работникам электроэнергетики, а также на увеличение минимальных размеров данных гарантий. В частности, с 1 июля 2013 года предлагалось установить размер Минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда на уровне 5206 рублей, что превышало текущий уровень на 13%. Минимальные размеры основных льгот, гарантий и компенсаций предлагалось увеличить в диапазоне от 30% до 75%

Кроме того, обсуждение и дополнительное согласование позиции работодателей состоялось в рамках III Всероссийской кадровой конференции Минэнерго России, в т.ч. в рамках специально организованного Объединением РаЭл «круглого стола».

Реализуя решения коллегиальных органов управления ВЭП организовал проведение публичного массового мероприятия в Новопушкинском сквере г. Москвы в поддержку требований о существенном повышении заработной платы работникам электроэнергетики. После данного пикета ВЭП направило требования в профильные органы исполнительной власти федерального уровня, а также заявил о готовности продолжить серию протестных мероприятий. Также ВЭП организовал сбор подписей работников электроэнергетики в поддержку требований о существенном повышении заработной платы.

13.12.2012 г. коллективные переговоры возобновились. Было проведено 2 заседания Комиссии по ведению коллективных переговоров, а также несколько рабочих встреч представителей и руководителей сторон. В рамках рабочей встречи 17.12.2012 г. представители Сторон сформировали текст проекта ОТС, основанный на инициативном проекте стороны работодателей (учитывающий наработки Комиссии по ведению коллективных переговоров). По предложению руководителя Роструда в данный проект соглашения также был включен новый раздел, определяющий обязательства сторон социального партнерства по повышению уровня оплаты труда в электроэнергетике.

При разработке проекта ОТС, согласованного рабочей группой представителей сторон коллективных переговоров Объединение РаЭл руководствовалось, в том числе:

- практикой энергокомпаний по заключению и реализации коллективных договоров;

- финансово-экономическими возможностями энергокомпаний с учетом ограничений госрегулирования тарифов на электро- и теплоэнергию;
- действующим Отраслевым тарифным соглашением;
- новациями, нашедшими отражение в проекте ОТС, предварительно согласованном сторонами в июне 2011 года;
- решениями Комиссии по проведению переговоров и разработке проекта ОТС, которая работала над отраслевым соглашением в 2012 году, до приостановки переговоров в одностороннем порядке.

Структура подготовленного документа соответствовала отраслевым соглашениям предыдущих лет, что давало возможность сторонам социального партнерства локального уровня минимизировать временной интервал при разработке документов, регулирующих социально-трудовые отношения непосредственно в организациях.

Следует отметить, что ключевым параметром соглашения традиционно являлась минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в электроэнергетике (ММТС). В условиях отсутствия ОТС уже в январе 2013 года исчезали формализованные основания для индексации ММТС в целом по отрасли, невозможно было реализовать какие-либо решения по увеличению ММТС сверх инфляции. В связи с этим в своих предложениях сторона Работодателей предлагала в I квартале 2013 года проиндексировать ММТС на фактический ИПЦ по итогам II полугодия 2012 года. Но с 1 июля 2013 года, одновременно с установлением новых тарифов на электроэнергию, предусматривалось опережающее увеличение ММТС, до уровня в 5206 рублей, что на 13% процентов превышает текущий показатель в 4607 рублей и соответствует предыдущей 8-летней практике повышения ММТС при заключении новых отраслевых соглашений.

Таким образом, с учетом предложений Объединения РаЭл, с 1 июля 2013 года размер ММТС в электроэнергетике должен был превысить МРОТ в РФ (5205 руб.). Но, в отличие от федерального МРОТ, в который включаются премии, а также доплаты и надбавки, ММТС – это именно тарифная ставка, минимальный оклад, который получает рабочий первого разряда, полностью отработавший норму времени и выполнивший свои должностные обязанности (нормы труда). С учетом предусмотренных премий реальная минимальная заработная плата рабочих первого оказывалась значительно выше ММТС и существенно превышала размер прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации (6827 рублей).

Сторона предлагала сделать еще одну важную оговорку. Если ранее никак не регулировались случаи установления минимальных тарифных ставок организаций на уровне ниже отраслевой ММТС, то в проекте ОТС предлагалось четко указать, что в таких случаях - работодатели обязаны разрабатывать и принимать программы по поэтапному доведению минимальных тарифных ставок организаций до уровня ММТС (по аналогии с нормой закона об установлении МРОТ в субъектах РФ), установленной ОТС.

Структура раздела «Дополнительные льготы, гарантии и компенсации» также была полностью сохранена. В категории обязательных гарантий были сохранены такие существенные обязательства работодателей, как добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, выплата единовременной материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Минимальный размер предоставляемых преференций существенно увеличивался. Было предложено сохранить норму о предоставлении права на скидку от установленной платы за электрическую и тепловую энергию, а с учетом возможности сторон социального партнерства - на локальном уровне принять решение о замене данной льготы на другую равноценную. Что соответствовало сложившейся практике, а также отражало позицию, фактически согласованную представителями Объединения РаЭл и ВЭП на коллективных переговорах 2011 и 2012 годов. Количество других новаций в целом по тексту было невелико.

В ходе консультаций сторон на базе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике был определен перечень совместных обязательств сторон социального партнерства в рамках стратегии по повышению заработной платы работников отрасли. При этом было решено:

- Активизировать взаимодействие с уполномоченными органами государственной власти федерального уровня, ответственными за разработку и реализацию политики в области развития электроэнергетики, в том числе в части принятия тарифных решений.

- Содействовать принятию государственными органами власти в области тарифного регулирования юридически обязывающих решений, направленных на увеличение степени учета в тарифах на электрическую и тепловую энергию (мощность) расходов работодателей на персонал.

- Провести аналитическое исследование, обосновывающее необходимость совершенствования Рекомендаций о едином порядке оплаты труда в электроэнергетике.

- Осуществлять совместный мониторинг динамики изменения величины минимального размера заработной платы и другие вопросы.

Но на конец 2012 года Профсоюзная сторона продолжала настаивать на включение в проект ОТС ряда изменений.

В 2013 год социальные партнеры вступили в положение неопределенности относительно судьбы ОТС и сроков завершения коллективных переговоров.

Поскольку данный информационный материал о взаимодействии сторон социального партнерства готовился уже в 2013 году можно отметить, что в результате напряженных консультаций (в т.ч. совещаний в Минтруде России, достигнутых договоренностей на встрече у Министра энергетики Российской

Федерации), представители сторон коллективных переговоров успешно завершили переговорный процесс и 18 марта 2013 года подписали новое ОТС в электроэнергетике РФ на 2013-2015 годы.

Подготовка публичного Отчета о развитии социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2011 году.

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» в 2012 году подготовили Публичный Отчет о развитии социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации, целью которого стало обобщение, анализ и доведение до всех заинтересованных сторон информации о текущем уровне развития социального партнерства, особенностях социально-трудовых отношений в энергокомпаниях – участницах Отчета.

Публичный Отчет о развитии социального партнерства – особый проект Объединения РаЭл. Документ содержит два самостоятельных раздела. В первый раздел включена информация о взаимодействии между представителями социальных партнеров в 2011 году на отраслевом и локальном уровнях и их совместных проектах, а также о партнерстве с представителями органов государственной власти и иных заинтересованных организаций. Второй раздел включает наглядную информацию об исполнении положений Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы, практике регулирования вопросов социально-трудовых отношений в организациях. В Отчете содержится информация о 126 социально-ответственных работодателях в электроэнергетике.

Настоящий Отчет обладает важной особенностью: данные по реализации положений ОТС представлены в динамике трех лет, что наглядно демонстрирует социально-ответственные подходы работодателей в выстраивании трудовых отношений с работниками, динамичный мониторинг реализации обязательств в социально-трудовой сфере.

Публичный отраслевой отчет дает заинтересованным организациям полное представление об эффективном взаимодействии между работодателями и полномочными представителями работников, о социальном диалоге, в ходе которого вырабатывается баланс интересов между сторонами социального партнерства.

Энергетика – отрасль, регулируемая государством в рамках установления тарифов на электрическую и тепловую энергию. Поэтому развитие социального партнерства существенно зависит от условий государственного регулирования. При взаимодействии с региональными энергетическими комиссиями 33% энергокомпаний сталкиваются с фактами неучета значительной части расходов на персонал, обусловленных нормами

ОТС. В ходе тарифной кампании регулятор полностью учитывает лишь отдельные расходы работодателя по ОТС, при расчете остальных позиций берется за основу подтвержденные расходы предыдущих периодов. Очевидно, что такое положение противоречит нормам закона, несет риски для работодателей, не отвечает интересам работников.

Объединение РаЭл и ВЭП при подготовке Публичного отраслевого отчета за 2011 год также стремились следовать принципам информационной открытости, используя в своей работе ведущие мировые стандарты, такие как руководство GRI и стандарты ISO. Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) ежегодно включает Публичный отраслевой отчет в Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов.

Участие энергокомпаний в ежегодных отраслевых отчетах об итогах выполнения Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации – достаточно точный инструмент мониторинга не только практики исполнения конкретных норм соглашений, но и качества развития социального партнерства в отрасли в целом. Объединение РаЭл планирует развивать данный отчет, стараясь сохранять важный критерий объективности – осуществление контроля за исполнением отраслевого соглашения совместно с полномочными представителями работников электроэнергетики.

Совершенствование нормативной правовой базы регулирования вопросов профессиональной подготовки работников электроэнергетики.

В 2012 году в профессиональном сообществе активизировалось обсуждение вопроса разработки профессиональных стандартов, в т.ч. с учетом поручения Президента Российской Федерации В.В.Путина, содержащегося в Указе от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Объединение РаЭл и ВЭП, в рамках деятельности рабочих групп РТК, непосредственного взаимодействия с представителями Минтруда доводили позицию работодателей и профсоюзов электроэнергетики по вопросу разработки профессиональных стандартов.

Ожидается, что в 2013 году Объединение РаЭл и ВЭП продолжат взаимодействовать по данному направлению.

Коллективно-договорное регулирование в электроэнергетике (по материалам ВЭП)

В 2012 году в организациях продолжали действовать и заключались новые коллективные договоры на основе ОТС на 2009-2011 годы и внесения в него изменений и дополнений Соглашением от 2 ноября 2011 года.

В ходе колдоговорной кампании 2012 года первичными профсоюзными организациями ВЭП заключено 303 коллективных договора, заключено в предыдущие годы 517 и пролонгировано 149 коллективных договоров.

Коллективные договоры в большинстве организаций электроэнергетики заключались в 2012 году на основе Соглашения, заключенного ВЭП и РаЭл: Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2012 год - для организаций электроэнергетики.

В переговорных процессах по заключению и продлению действия коллективных договоров основные разногласия возникали по вопросам оплаты труда и ее индексации. При этом профсоюзной стороной отмечено:

- имеются сложности тарифного регулирования в электроэнергетике, Комиссии по тарифам и ценам во многих регионах РФ не учитывают в полном объеме фонд оплаты труда в соответствии с ОТС (в соответствии с Постановлением Правительства РФ о тарифорегулировании в электроэнергетике РФ);

- не учитывается в тарифах в полном объеме расходы на исполнительные аппараты управляющих компаний (ОАО «ТГК-2», ОАО «Холдинг МРСК», ОАО «МРСК Северо-Запада» и др.);

- не распространяются нормы ОТС в электроэнергетике на довольно значительное количество организаций электроэнергетики (ОАО «ИНТЕР РАО – Электрогенерация», ОАО «ТГК-1», ОАО «ТГК-5», ОАО «ТГК-6», ОАО «ТГК-9», ОАО «Квадра», ОАО «Фортум», ОАО «Мосэнерго», ОАО «ОГК-2», ОАО «Иркутскэнерго» и др.);

- не установлен порядок индексации заработной платы ОАО «МРСК Сибири – Красноярскэнерго» и др.);

- отсутствует коллективный договор (ОАО «СО-ЦДУ ЕС», филиал Тверского РДУ).

Вместе с тем, в ряде организаций коллективные договоры имеют много положительных норм и положений, не просто конкретизируют нормы ОТС и ТК РФ, а предусматривают различные типы дополнительных гарантий. Так, например, коллективные договоры ОАО «МРСК Центра», филиала «Конаковская ГРЭС», ОАО «Энел ОГК-5», филиал ОАО «МРСК Волги» «Самарские распределительные сети», предусматривают такие виды дополнительных гарантий, как доплаты рабочим за высокую квалификацию и профмастерство в размере - 25%, за руководство бригадой - от 3 до 15%, выплату материальной помощи при уходе работника в очередной отпуск, рождении ребенка, регистрации брака, связанных с погребением работников, близких родственников, частичную или полную компенсацию расходов, молодым работникам, призванным на военную службу, а также возвратившимся на прежнее место работы оказывается помощь в размере от 1,5 до 8 тысяч рублей. Коллективными договорами предусматривается перечисление профсоюзным организациям от 0,3% до 1,0% от фонда оплаты труда для организации культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий.

Число первичных профсоюзных организаций, имеющих коллективные договоры, увеличилось и составило в 2012 году 75,1% от общего числа первичных профсоюзных организаций, состоящих на учете в отраслевом

профсоюзе. Количество первичных профсоюзных организаций, где коллективные договоры в 2012 году не заключались, уменьшилось - с 143 в 2011 году до 133 - в 2012 году.

С 636 до 599 снизилось количество коллективных договоров, в которых размер минимальной заработной платы предусмотрен не ниже регионального прожиточного минимума.

Продолжалось рабочее взаимодействие профсоюза с работодателями по решению социально - трудовых вопросов, которое осуществлялось в рамках Советов Представителей первичных профсоюзных организаций – органов социального партнерства, созданных в большинстве межрегиональных энергокомпаний.

В электроэнергетике, среди собственников энергокомпаний имеются представители металлургического, угольного, нефтяного и газового бизнесов, иностранных инвесторов, некоторые энергокомпании пытаются или выходят из-под юрисдикции Профсоюза.

По итогам колдоговорной кампании 2012 года необходимо отметить, следующее:

- в переговорных процессах по заключению и продлению действия коллективных договоров основные разногласия возникали по вопросам оплаты труда и ее индексации;

- наблюдается тенденция в части снижения размера социальных льгот, гарантий и компенсаций из-за жесткой позиции работодателей по экономии денежных средств и отказа в развитии на предприятиях социальной сферы;

- переговорные процессы в крупных Российских Холдингах, проводящих политику принятия единых, усредненных КД для всех организаций, ведутся с исполнительными директорами, которые ограничены в распоряжении финансовыми средствами, а собственник непосредственно в переговорах не участвует, но контролирует и направляет процесс;

- имеют место длительные корпоративные процедуры согласования стороной работодателя в энергокомпаниях уже согласованного двусторонней комиссией проекта КД (одобрение Совета директоров);

- при взаимодействии с региональными энергетическими комиссиями более 30% энергокомпаний сталкиваются с фактами неучета всех расходов на персонал, обусловленных нормами ОТС. В ходе тарифной кампании регулятор полностью учитывает лишь отдельные расходы работодателя по ОТС, при расчете остальных позиций берутся за основу подтвержденные расходы за предыдущие периоды.

В качестве итогов **выполнения** ОТС в электроэнергетике можно отметить ряд важных тезисов:

- 1) В электроэнергетике, в связи с технологическими особенностями производства, широко применяется сменный режим работы. В 65% организаций используется оборудование, работающее в безостановочном режиме, где и установлен 2-х сменный режим работы (работа 4-6 бригад). При этом, в ряде случаев, возникают неопределенности с включением времени приемки / сдачи смены оперативным персоналом в состав рабочего

времени, его оплатой, предоставлением иных преференций данным работникам.

2) За последние годы участники ОТС достигли соблюдения сроков выплаты заработной платы. 98,5% организаций охвачены коллективными договорами в электроэнергетике.

3) Недостаточно уделяется внимание работе с молодежью, около 33% работодателей не оказывали поддержку молодым специалистам и рабочим с целью повышения для них привлекательности работы в организации, не использовали возможности поощрения лучших молодых специалистов. Данные цифры показывают недостаточную работу в организациях по этому направлению, что может привести к оттоку молодых специалистов в т.ч. в организации других отраслей, и, в свою очередь, к трудностям с привлечением рабочей силы на рынке труда.

4) В большинстве организаций электроэнергетики и электротехники оплата льгот и социальные выплаты работникам отрасли производились в соответствии с заключенными на 2012 год коллективными договорами.

В коллективные договоры включены вопросы оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, занятости, охраны труда и производственной безопасности, льгот, гарантий и компенсаций, а также гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций и профсоюзных работников. Вместе с тем, в 2012 году по сравнению с 2011 и 2010 годами продолжает уменьшаться количество детей, поправивших свое здоровье в детских оздоровительных лагерях.

В целях совершенствования колдоговорной работы, выявления и обобщения лучшего опыта коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, ВЭП и территориальные органы профсоюза в 2012 году проводили Конкурс на лучший коллективный договор в организациях по итогам 2011 года.

О практике и направлениях работы с ветеранами отрасли в организациях электроэнергетики

Актуальность исследования данного вопроса заключается в том, что люди пожилого возраста, ветераны труда, в том числе и ветераны электроэнергетической отрасли, самая уязвимая социальная группа населения страны. Именно ветеранов, внесших неоценимый вклад в создание экономического и оборонного могущества Родины, создавших энергосистему всей страны более всего затронули процессы перехода к рынку, заставив на старости лет испытывать неуверенность в завтрашнем дне.

Учитывая это, многие энергокомпании вместе с профсоюзными комитетами одной из важнейших задач социальной политики считают социальную защиту ветеранов-пенсионеров, так как эта категория людей первой остро чувствует свою «оторванность» и материальную незащищенность при уходе на пенсию.

Кроме того, серьезным стимулом, влияющим на формирование отношения к труду молодежи, преемственности поколений и

привлекательности труда в электроэнергетике, является положение ветеранов, вышедших на пенсию. Передача молодежи знаний об истории и традициях предприятий энергокомплекса – насущная проблема сегодняшнего дня. Ветераны - энергетики являются носителями исключительного производственного опыта и уникальных знаний. Весомость их предложений по совершенствованию структуры управления и разработке социально-экономических программ трудно переоценить.

Профсоюзные организации совместно с работодателями энергокомпаний инициировали создание ветеранских организаций, объединивших заслуженных энергетиков отрасли. Базовым принципом работы Советов ветеранов является поддержка ветеранов и пенсионеров, вовлечение их в общественную, производственную и творческую жизнь, а также передача многолетнего опыта работы молодому поколению энергетиков.

Советы ветеранов созданы в большинстве организаций Иркутской, Архангельской, Нижегородской, Вологодской, Псковской, Читинской, Новосибирской, Омской, Кемеровской, Саратовской, Рязанской, Тамбовской, Орловской, Тульской, Челябинской областей, Краснодарского края, республики Башкортостан, а также ветеранские организации действуют на местном и региональном уровнях.

К примеру, в Холдинге МРСК Координационный совет ветеранов распределительного электросетевого комплекса объединяет Советы ветеранов филиалов, МРСК/РСК по социальной защите ветеранов (всего 53 тысячи ветеранов, в том числе более 5 тысяч участников Великой Отечественной войны и тружеников тыла). В энергокомпании проводятся встречи ветеранов с руководителями предприятий и их подразделений, на которых обсуждаются вопросы об участии ветеранов в непрерывном профессиональном обучении молодых специалистов, о привлечении ветеранов к проведению церемоний посвящения в энергетики, об организации обмена опытом работы Советов ветеранов разных уровней и координации их взаимодействия с региональными и местными ветеранскими структурами, в том числе по решению социально-бытовых проблем ветеранов. В этой работе отмечается большая роль подразделений по связям с общественностью в идеологическом и организационном кураторстве работы с ветеранами, вовлечении их в патриотические мероприятия, а также подразделений по работе с персоналом в оказании ветеранам социальной помощи.

Социально-экономические гарантии пенсионерам из числа ветеранов отрасли регламентируются в организациях коллективными договорами и локальными нормативными актами (Положениями о Советах ветеранов).

В течение последних нескольких лет в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике РФ предусмотрены обязательства работодателей по Негосударственному пенсионному обеспечению работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Организации. Во многих организациях

электроэнергетики разработаны соответствующие Положения, являющиеся, как правило, приложением к коллективному договору. В соответствии с Положением предусматривается дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работников, вышедших на пенсию, что является серьезным стимулом для работников электроэнергетики.

Кроме того, в соответствии с коллективными договорами неработающим пенсионерам в разных организациях электроэнергетики оказываются следующие виды социальной помощи:

- единовременное вознаграждение при уходе на пенсию по возрасту в размере от 5000 до 8400 рублей или от 0,5 до 5 должностных окладов (ОАО «МРСК Центра», филиал ОАО «МРСК Центра» - «Орелэнерго», ОАО «Кубаньэнерго», ОАО «МРСК Центра и Приволжья» и др.);

- ежемесячные доплаты к пенсии в размере: с учетом выплат из НПФ - 1500 рублей, без выплат из НПФ (для ушедших на пенсию до создания НПФ) – от 500 до 700 рублей в месяц (ОАО «МРСК Северо-Запада», филиал ОАО «МРСК Сибири» - ОАО «Читаэнерго», ОАО «МРСК Центра» и др.);

- оказание материальной помощи ко Дню Победы и Дню энергетика, к государственным и профессиональным праздникам: День пожилого человека, Новый год, 23 февраля, 8 Марта – в размере от 300 до 6000 рублей (ОАО МРСК «Северо-Запада» и др.);

- оказание помощи на лечение и приобретение лекарств – по заявлениям ветеранов (филиал ОАО «МРСК Сибири» - «Бурятэнерго» и др.);

- оказание помощи в приобретении путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровление - по заявлениям ветеранов выделяются путевки на льготных условиях (филиал ОАО «МРСК Сибири» - «Бурятэнерго»);

- оказание материальной помощи ветеранам к юбилейным датам производится - от 0,5 ММТС до 15 тысяч рублей (ОАО «МРСК Северо-Запада», филиал ОАО «МРСК Сибири» - «Бурятэнерго» и др.);

установление шефства над одинокими, беспомощными ветеранами труда и инвалидами, доставка им на дом продуктов питания, ремонт в квартирах и другое. Постоянно такая благотворительная деятельность осуществляется по инициативе профсоюзных организаций Иркутской области.

С 2011года и по настоящее время по инициативе Молодежного совета Иркутской областной организации Общественного объединения - «Всероссийский Электропрофсоюз» проводится акция «Никто не забыт...» по оказанию адресной помощи ветеранам ВОВ, ветеранам труда, труженикам тыла, вдовам ветеранов ВОВ.

В целях обеспечения социальных гарантий и поддержки пенсионеров - бывших профсоюзных работников в ряде организаций такие ветераны включаются в общий список предприятия и пользуются всеми льготами и выплатами наравне с бывшими работниками предприятия.

Возможности ветеранских организаций и самих ветеранов широко используются в целях воспитания нового поколения работников, развития системы наставничества в организациях.