

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

*Сроки проведения конкурса: с 11 февраля по 25 июня 2008 года*

**Москва 2008**



## СОДЕРЖАНИЕ

Введение . . . . .	5
--------------------	---

### **ЧАСТЬ I.**

<b>Обобщенная аналитическая информация, сформированная на основании анкетных данных . . . . .</b>	<b>21</b>
Общая информация. . . . .	24
Развитие персонала . . . . .	36
Затраты на рабочую силу . . . . .	38
Условия и охрана труда . . . . .	44
Разное . . . . .	54

### **ЧАСТЬ II.**

<b>Анализ лучших практик выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере (сферах) социального партнерства. . . . .</b>	<b>59</b>
--	-----------

Приложение (Организационные документы конкурса) . . . . .	70
---	----



## Введение

**Отчет по результатам конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике»<sup>1</sup>** представляет собой сводную аналитическую информацию, подготовленную совместно сторонами социального партнерства в электроэнергетике – Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики<sup>2</sup> и Общественным объединением – «Всероссийский Электропрофсоюз»<sup>3</sup>.

**Цель данного Отчета** – доведение обобщенной аналитической информации до организаций – участников конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике»<sup>4</sup> для сравнительного анализа конкурсных показателей, а также информирование общественности о практике социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организациях электроэнергетики.

Настоящий Отчет состоит из двух частей. В первой части приведены обобщенные данные из анкет участников Конкурса, во второй части Отчета представлен анализ лучших практик выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере (сферах) социального партнерства.

При подготовке настоящего Отчета соблюдено требование конфиденциальности информации, представленной участниками Конкурса, в соответствии с пунктом 6.2. Положения о Конкурсе<sup>5</sup>.

**Организаторами Конкурса** являются Объединение РаЭл и ВЭП.

Объединение РаЭл – некоммерческая организация, созданная для осуществления представительства и защиты интересов организаций – членов Объединения, для проведения согласованной политики работодателей в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Объединение РаЭл учреждено и зарегистрировано в соответствии с ТК РФ и федеральными законами «Об объединениях работодателей» и «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». По состоянию на 31 декабря 2007 года Объединение РаЭл представляло интересы 118 организаций электроэнергетики различных форм собственности, действовавших более чем в 60 субъектах Российской Федерации.

<sup>1</sup> Далее – Отчет.

<sup>2</sup> Далее – Объединение РаЭл.

<sup>3</sup> Далее – ВЭП.

<sup>4</sup> Далее – Конкурс.

<sup>5</sup> Приложение № 1 к настоящему Отчету.



ВЭП – общероссийский профессиональный союз, созданный в форме некоммерческой организации для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей. ВЭП действует на территории более 70 субъектов Российской Федерации, где осуществляют свою деятельность 16 республиканских, 7 краевых и 48 областных организаций отраслевого профсоюза, объединяющих на добровольных началах более 680 тысяч граждан – членов профсоюза.

**Конкурс** проводился в период с 11 февраля по 25 июня 2008 года. Отраслевой конкурс на выявление лучших практик в сфере социально-трудовых отношений традиционно проводится с 2005 года, при этом в 2008 году сторонами Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике было инициировано возобновление практики совместного проведения Конкурса – Объединением РаЭл и ВЭП.

**Целью Конкурса** являлось содействие поступательному развитию организаций отрасли электроэнергетики, социально ответственным подходам к выстраиванию отношений с работниками.

**Задачи Конкурса** предусматривали выявление позитивного опыта организаций в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, активизацию деятельности организаций в сфере взаимодействия с работниками, совершенствование критериев для оценки эффективности взаимодействия с персоналом, активизацию информационного обмена между организациями отрасли.

Наименование проводимого в 2008 году Конкурса – «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике» – не случайно соотнесено с названием **Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»**. Стороны социального партнерства в электроэнергетике РФ считают оптимальной двухуровневую модель проведения Всероссийского конкурса и готовы в инициативном порядке адаптировать под эту структуру свои конкурсные мероприятия.

В 2008 году Объединение РаЭл и ВЭП будут ходатайствовать перед комиссией Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» о предоставлении преференций организациям, занявшим призовые места в конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике».



### Конкурс проводился среди:

- организаций – членов Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики;
- организаций, в отношении которых в период до 1 марта 2008 года принято решение о вступлении в Объединение РаЭл;
- организаций, не являющихся членами Объединения РаЭл, но включенных в перечень организаций, на которые распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 годы<sup>6</sup>.

К участию в Конкурсе допускались:

- организации, у которых нет задолженности по заработной плате;
- организации, предоставившие в срок до 15 апреля 2008 г. заявку и анкету в электронном виде, оформленные соответствующим образом.

По итогам анализа предоставленной информации 44 организациям был присвоен статус участника Конкурса<sup>7</sup>:

1. ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
2. ОАО «Астраханьэнерго»;
3. ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
4. ОАО «Белгородэнерго»;
5. ОАО «Волжская МРК»;
6. ОАО «Волжская ГЭС»;
7. ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»;
8. ОАО «Дальневосточная распределительная компания»;
9. ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
10. ОАО «Жигулевская ГЭС»;
11. ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
12. ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
13. ОАО «Костромаэнерго»;
14. ОАО «Кузбассэнерго»;
15. ОАО «Ленэнерго»;
16. ОАО «Липецкэнерго»;
17. ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
18. ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;

<sup>6</sup> Далее – ОТС.

<sup>7</sup> Итоговый протокол заседания Оргкомитета приведен в Приложении № 5 к настоящему Отчету.

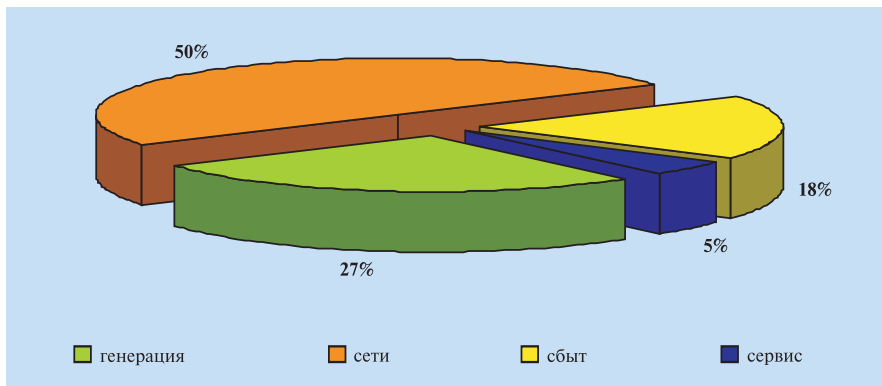


19. ОАО «Архэнерго»;
20. ОАО «Курскэнерго»;
21. ОАО «Нижегородская ГЭС»;
22. ОАО «Новгородэнерго»;
23. ЗАО «Новосибирский региональный диспетчерский центр»;
24. ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
25. ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»;
26. ОАО АК «Омскэнерго»;
27. ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;
28. ОАО «Оренбургэнерго»;
29. ОАО «Пермэнерго»;
30. ОАО «Ростовэнерго»;
31. ОАО «Рязанская ГРЭС»;
32. ОАО «Самараэнерго»;
33. ОАО «Саратовэнерго»;
34. ОАО «ТГК-2»;
35. ОАО «ТГК-4»;
36. ОАО «ТГК-10»;
37. ОАО «ТГК-11»;
38. ОАО «Томская энергосбытовая компания»;
39. ОАО «Хакасэнерго»;
40. ОАО «Челябэнерго»;
41. ОАО «Чувашэнерго»;
42. ОАО «Электроремонт-ВКК»;
43. ОАО «ЮГК ТГК-8»;
44. ОАО «Ярэнерго».

### Структура участников Конкурса

Одной из особенностей данного Конкурса является разделение участников по виду деятельности (генерация, сети, сбыт, сервис). Таким образом, победители определялись по следующим **номинациям**:

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



г) «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности».

В качестве Гран-при Конкурса была учреждена единая для всех участников номинация – «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»<sup>8</sup>. Информация по данной номинации представлялась участниками в свободной форме. Каждая организация, принимавшая участие в данной номинации, продемонстрировала богатый опыт в сфере взаимодействия с персоналом и те аспекты деятельности, которые выделяют её на рынке труда.

Для оценки уровня развития социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организации Объединение РаЭл и ВЭП разработали на базе сопоставимых показателей анкету<sup>9</sup>, которая была направлена всем потенциальным участникам Конкурса.

В соответствии с Положением о Конкурсе были определены следующие **критерии оценки** информации и определения победителей Конкурса:

- а) соблюдение обязательств, принятых в сфере социального партнерства;
- б) отсутствие индивидуальных и коллективных споров, иных конфликтов между работодателями и работниками;
- в) позитивные тенденции в развитии отношений в сфере социального партнерства;
- г) наличие новаций в практике выстраивания отношений с работни-

<sup>8</sup> Далее – Специальная номинация.

<sup>9</sup> Приложение № 2 к настоящему Отчету.



ками и их представителями, способствующих поступательному развитию организации;

д) наличие положительной динамики в конкретных показателях, характеризующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения;

е) объективность и актуальность данных, представленных организацией.

В качестве критериев определения претендентов на победу в Специальной номинации учитывались: активность и число направлений деятельности в сфере отношений с работниками, полнота отображения информации, наличие конкретного результата от реализации программ, оригинальность подходов к решению вопросов в социально-трудовой сфере, полнота и наглядность представленной информации.

Для подведения итогов Конкурса и определения победителей каждому показателю была присвоена оценочная стоимость в баллах<sup>10</sup>.



*Анализ представленной информации и подведение итогов членами рабочей группы Оргкомитета Конкурса.*

В целях наибольшей объективности в состав Оргкомитета были приглашены и вошли представители Министерства здравоохранения и соци-

<sup>10</sup> Приложение № 3 к настоящему Отчету.





ального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Российского союза промышленников и предпринимателей.

На очном заседании членов Организационного комитета Конкурса<sup>11</sup> были определены победители в номинациях по видам деятельности и в Специальной номинации, а также приняты решения о поощрении организаций – участников Конкурса дипломами за отдельные достижения.



*Заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса,  
заместитель Генерального директора Объединения РаЭл А.В. Замосковный,  
Заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса,  
заместитель Председателя ВЭП Ю.Б. Офицеров*

**Церемония награждения победителей** Конкурса прошла в рамках Годового Общего собрания членов Объединения РаЭл. В рамках открытия церемонии с приветственным словом перед участниками Конкурса выступил Председатель Оргкомитета Конкурса, начальник Департамента управления персоналом КЦ ОАО РАО «ЕЭС России» В.В. Галка. В ходе проведения церемонии выступили:

- представители Организаторов Конкурса: О.В. Куликов – Генеральный директор Объединения РаЭл и Ю.Б. Офицеров – заместитель председателя ВЭП – подчеркнувшие важность совместного проведения Конкурса;

<sup>11</sup> Состав членов Оргкомитета представлен в Приложении № 4



- члены Оргкомитета: Ф.Т. Прокопов – исполнительный вице-президент РСПП, М.С. Байгереев – начальник отдела развития социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, С.П. Казарцев – представитель Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости.

Церемонию награждения провел заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса, заместитель Генерального директора Объединения РаЭл А.В. Замосковский.



*Очное заседание членов Оргкомитета Конкурса.*

*Член Оргкомитета Конкурса, начальник отдела по вопросам социального партнерства Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости С.П. Казарцев,*

*Председатель Оргкомитета Конкурса, начальник Департамента управления персоналом КЦ ОАО РАО «ЕЭС России» В.В. Галка, секретарь Оргкомитета Конкурса, специалист отдела оплаты труда и перспективного развития социально-трудовых отношений Объединения РаЭл Ю.А. Герасимова*



## Победители Конкурса

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

- I           ОАО «ТГК-11»
- II           ОАО «Нижегородская ГЭС»
- III          ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»



*Представитель ОАО «ТГК-11»*



*Представитель ОАО «Нижегородская ГЭС»*



*Представитель ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания».*

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

- I           ОАО АК «Омскэнерго»
- II           ОАО «Костромаэнерго»
- III          ОАО «Липецкэнерго»
- ОАО «Оренбургэнерго»
- ОАО «Пермэнерго»



*Представитель ОАО АК «Омскэнерго»*



*Представитель ОАО «Костромаэнерго»*

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

- I ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»
- II ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»
- III ОАО «Карельская энергосбытовая компания»



*Представитель ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»*



*Представитель ОАО «Дальневосточная энергетическая компания».*



*Представитель ОАО «Карельская энергосбытовая компания».*



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

Ввиду незначительного числа участников Оргкомитетом Конкурса было принято решение не определять организации, занявшие II и III места.

I                   ОАО «Корпоративные сервисные системы»

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

I                   ОАО «Корпоративные сервисные системы»

II                  ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»

III                ОАО «ТГК-4»



*Представитель ОАО «Корпоративные сервисные системы».*



*Представитель ОАО «Дальневосточная энергетическая компания».*



*Представитель ОАО «ТГК-4».*





***Отмечены дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:***

- ОАО «Астраханьэнерго»;
- ОАО «Архэнерго»;
- ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
- ОАО «Белгородэнерго»;
- ОАО «Волжская ГЭС»;
- ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»;
- ОАО «Жигулевская ГЭС»;
- ОАО «Кузбассэнерго»;
- ОАО «Ленэнерго»;
- ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;
- ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
- ЗАО «Новосибирский региональный диспетчерский центр»;
- ОАО «Ростовэнерго»;
- ОАО «ТГК-4»;
- ОАО «ТГК-2»;
- ОАО «ТГК-10»;
- ОАО «Томская энергосбытовая компания»;
- ОАО «Хакасэнерго»;
- ОАО «Чувашэнерго»;
- ОАО «Электроремонт-ВКК»;
- ОАО «Ярэнерго».

***Награждены дипломами финалиста в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»:***

- ОАО «Белгородэнерго»;
- ОАО «Костромаэнерго».

***Специальным решением Оргкомитета награждены организации из числа участников Конкурса, опубликовавшие в 2007 году отчет об устойчивом развитии организации в соответствии с международными стандартами публичной социальной отчетности:***

- ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
- ОАО АК «Омскэнерго»;
- ОАО «Волжская ГЭС»;
- ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
- ОАО «Костромаэнерго»;



- ОАО «Кузбассэнерго»;
- ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
- ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;
- ОАО «Нижегородская ГЭС»;
- ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
- ЗАО «Новосибирскэнергообьит»;
- ОАО «Оренбургэнерго»; ОАО «ТГК-11»;
- ОАО «Ростовэнерго»;
- ОАО «ТГК-2»;
- ОАО «ТГК-4»;
- ОАО «ТГК-10»;
- ОАО «ЮГК ТГК-8»;
- ОАО «Ярэнерго».

***Дипломы участников Конкурса вручены:***

- ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;
- ОАО «Волжская МРК»;
- ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания»;
- ОАО «Курскэнерго»;
- ОАО «Новгородэнерго»;
- ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;
- ОАО «Рязанская ГРЭС»;
- ОАО «Саратовэнерго»;
- ОАО «Самараэнерго».
- ОАО «Челябэнерго»;
- ОАО «ЮГК ТГК-8».

# **I ЧАСТЬ**

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



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

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

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

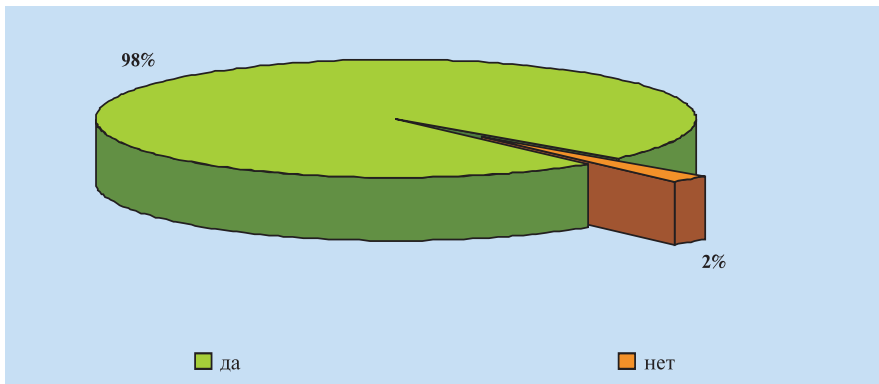
**25-й и 75-й перцентиль.** Если значения всех организаций распределить по возрастающей, 25-й перцентиль – это значение, расположенное таким образом, что 25% значений в данном списке являются меньше, а остальные значения – больше данного значения; 75-й перцентиль – это значение, которое превышают только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

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

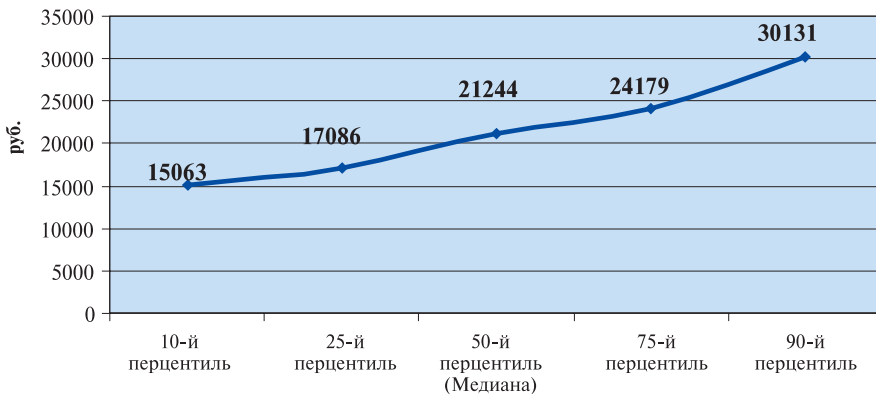


## 1. Общая информация

### 1.1. Наличие коллективного договора в организации

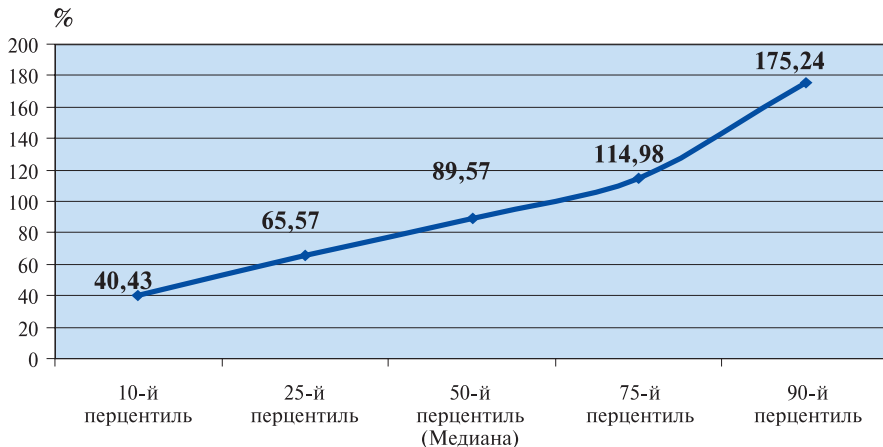


### 1.2. Среднемесячная заработная плата работников промышленно-производственного персонала, рублей



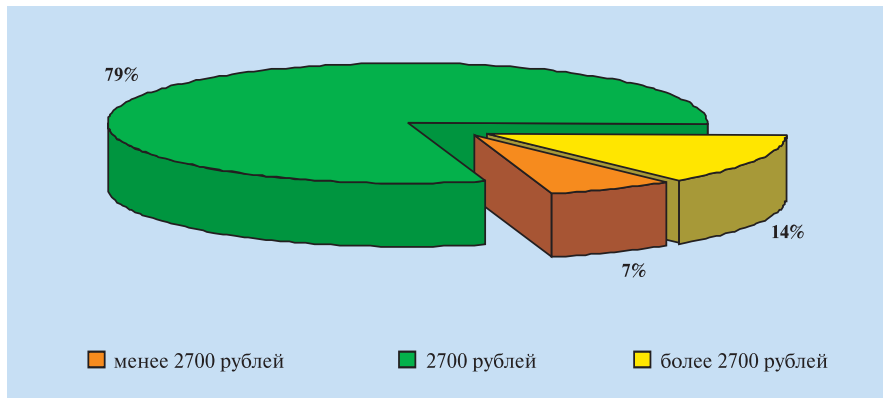


### 1.3. Превышение заработной платы в организациях-участниках по сравнению с регионами присутствия этих организаций, %.



### 1.4. Размер ММТС<sup>12</sup>, рублей:

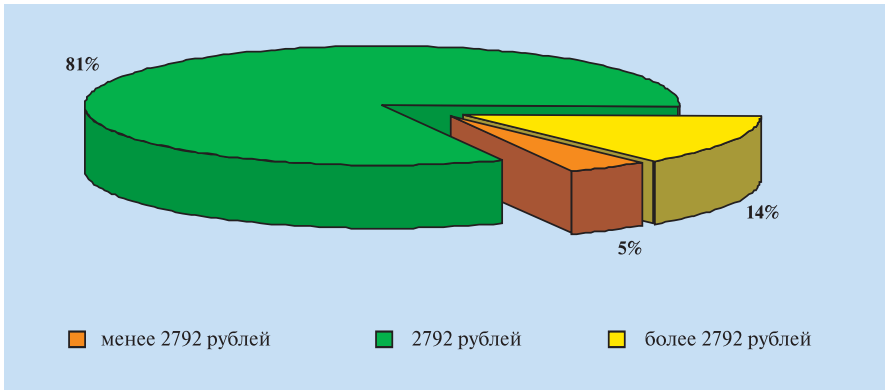
#### 1.4.1. В 1 квартале 2007 года (ММТС = 2700 рублей).



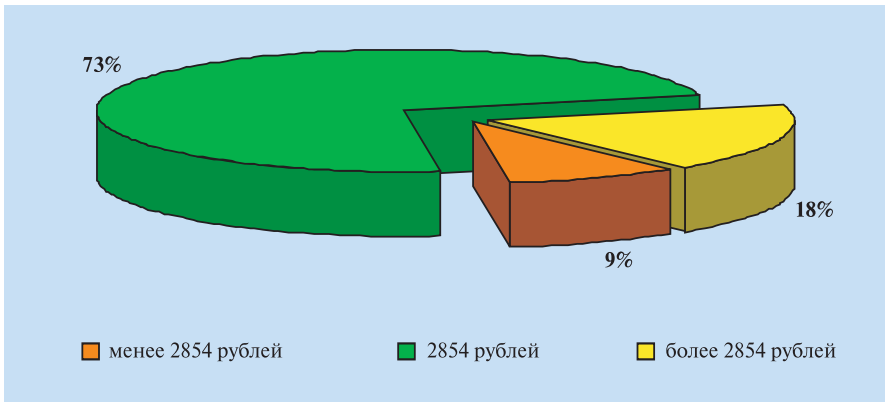
<sup>12</sup> Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, размер которой определяется в соответствии с ОТС и ежеквартально изменяется в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.



### 1.4.2. Во 2 квартале 2007 года (ММТС = 2792 рублей).

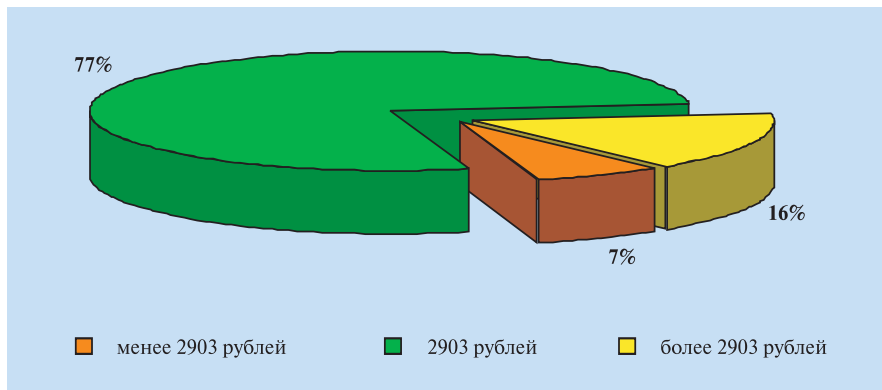


### 1.4.3. В 3 квартале 2007 года (ММТС = 2854 рублей).





#### 1.4.4. В 4 квартале 2007 года (ММТС = 2903 рублей).



#### 1.5. Число созданных рабочих мест за отчетный период.



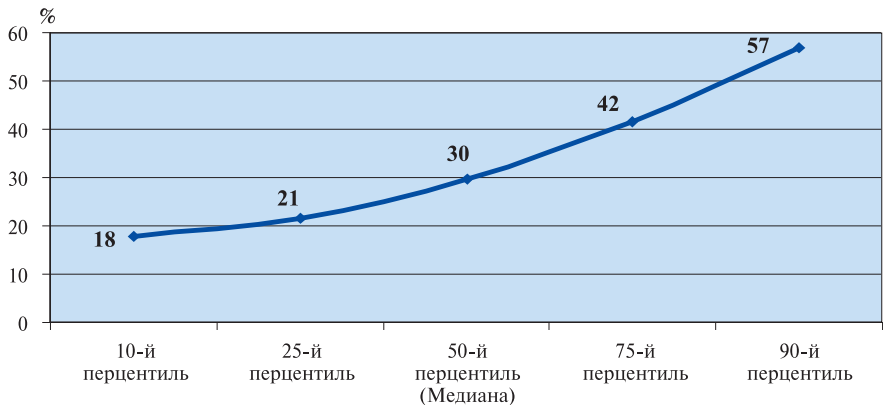




### 1.6. Среднесписочная численность работников, человек.



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

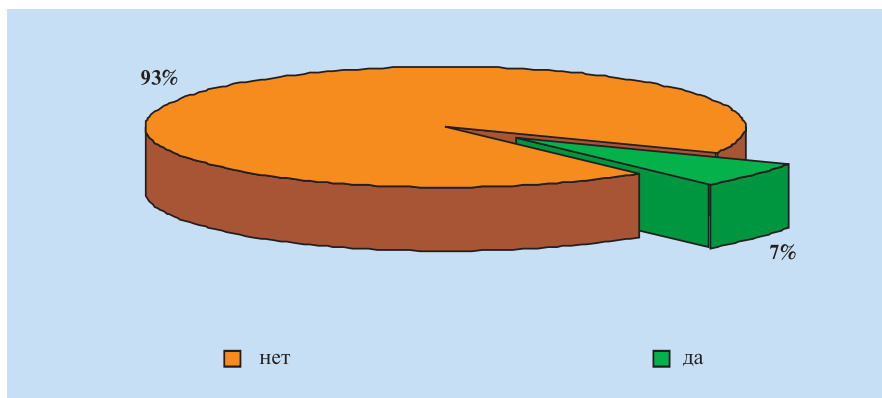




### 1.8. Доля молодежи в возрасте до 29 лет в среднесписочной численности организации, %.



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





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



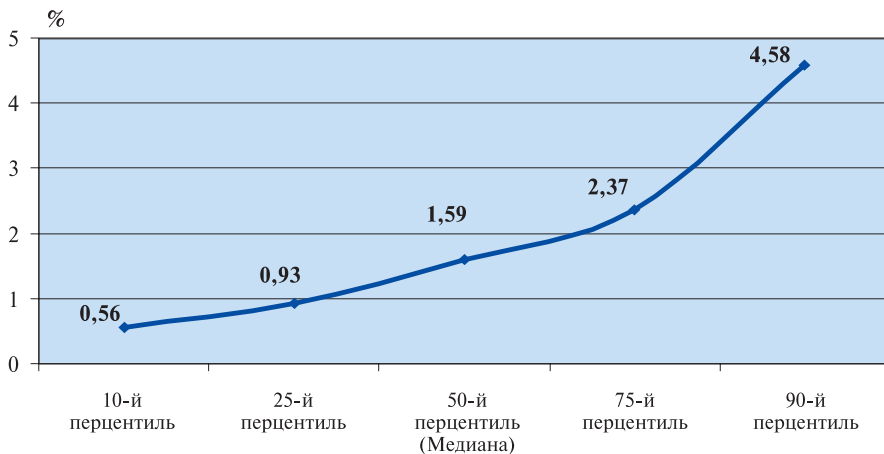
### 1.11. Показатели движения работников: 1.11.1. Принято работников (в % от среднесписочной численности работников организации).





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

### 1.11.2.1. Руководители.



### 1.11.2.2. Специалисты и служащие.





### 1.11.2.3. Рабочие.



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



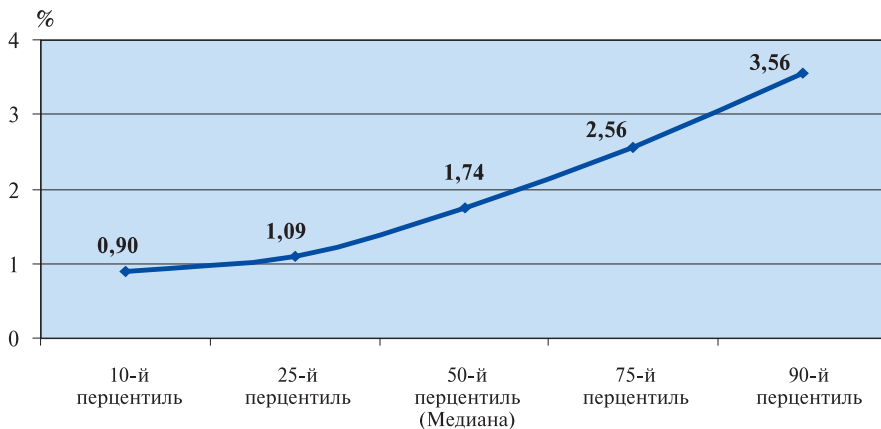


### 1.11.3.1. В том числе в связи с сокращением численности работников (в % от среднесписочной численности работников в организации).



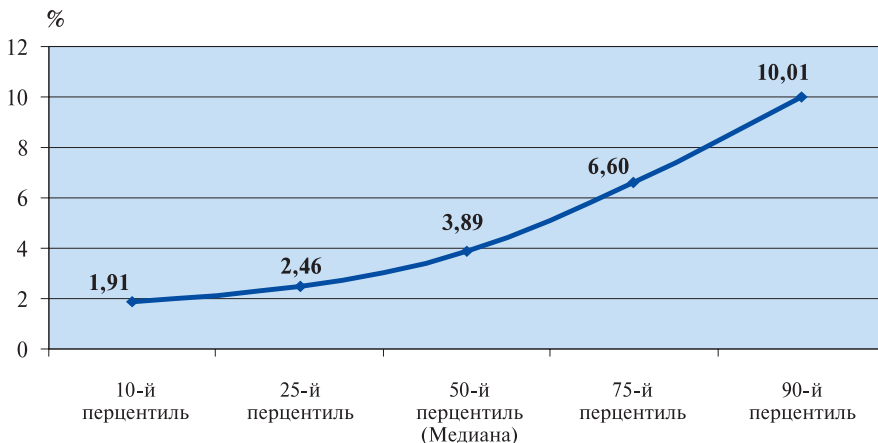
### 1.11.4. Количество выбывших по категориям персонала (в % от среднесписочной численности работников в организации):

#### 1.11.4.1. Руководители.

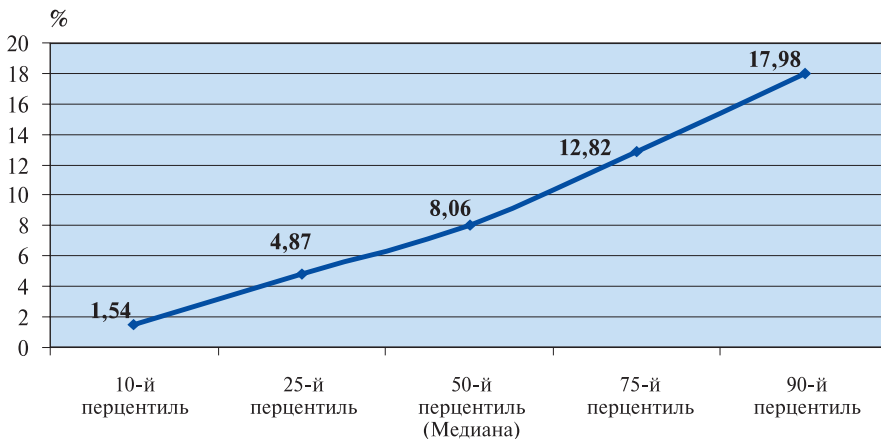




### 1.11.4.2. Специалисты и служащие.

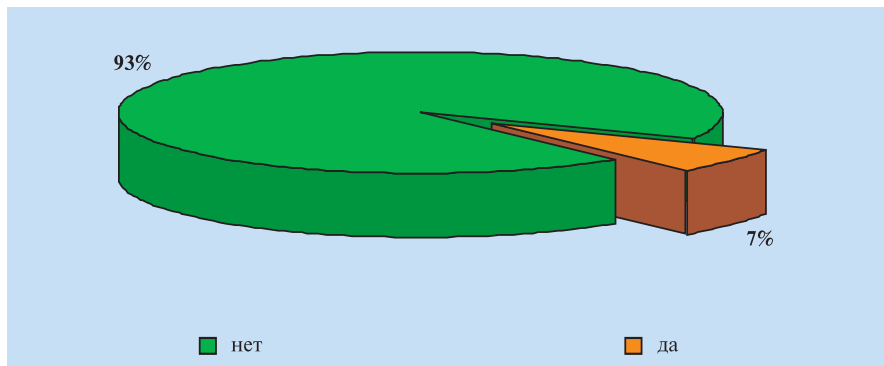


### 1.11.4.3. Рабочие.

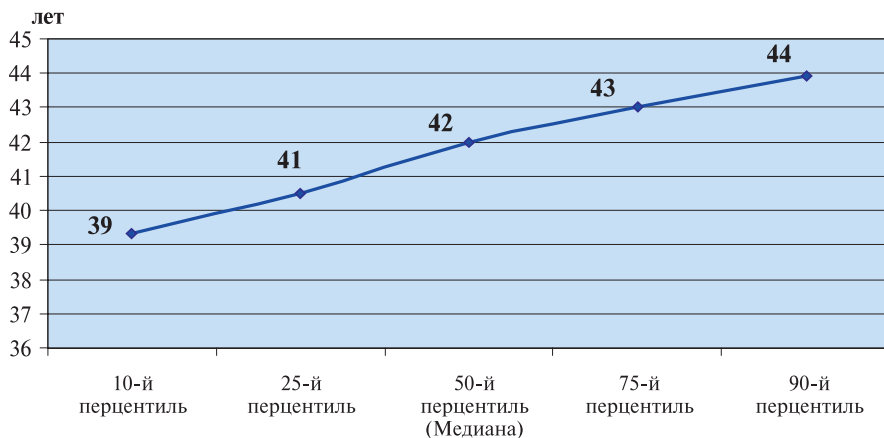




### 1.12. Наличие массовых увольнений в организациях в 2007 году.



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







## 2. Развитие персонала

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



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

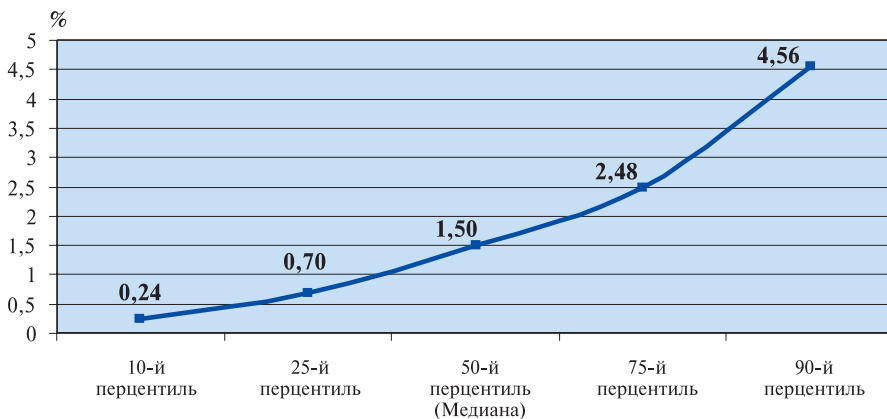




### 2.3. В том числе руководители и специалисты (в % от среднесписочной численности работников в организации).



### 2.4. Доля работников, награжденных государственными и ведомственными наградами (в % от среднесписочной численности работников в организации).



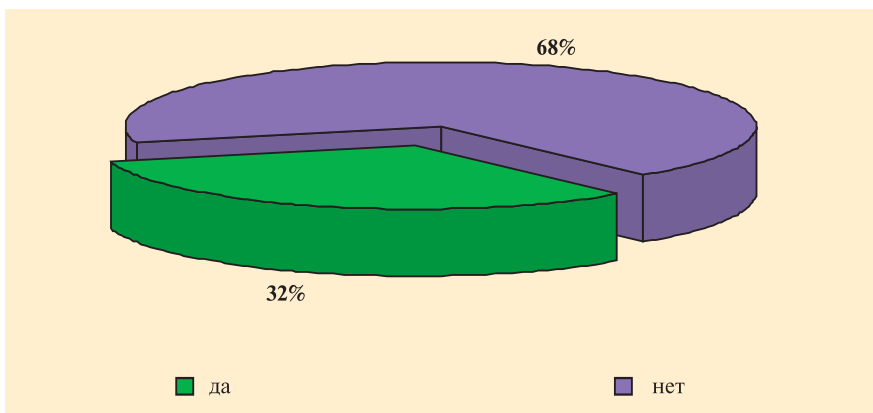


### 3. Затраты организаций на рабочую силу.

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

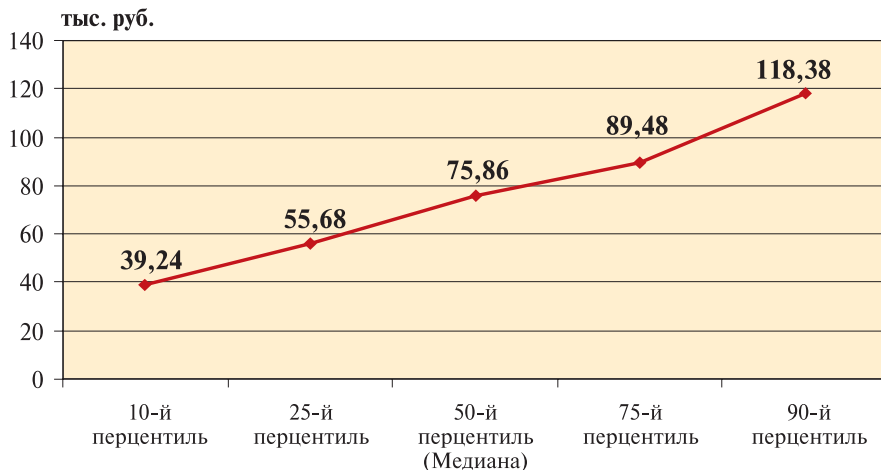


#### 3.2. Наличие в организации программы по обеспечению сотрудников жильем.

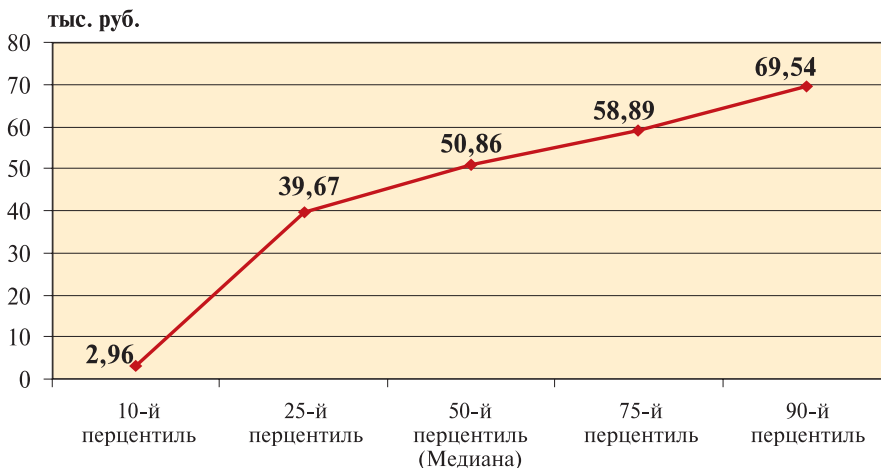




### 3.3. Расходы организации на социальную защиту работников, в расчете на 1 работника за 2007 год.

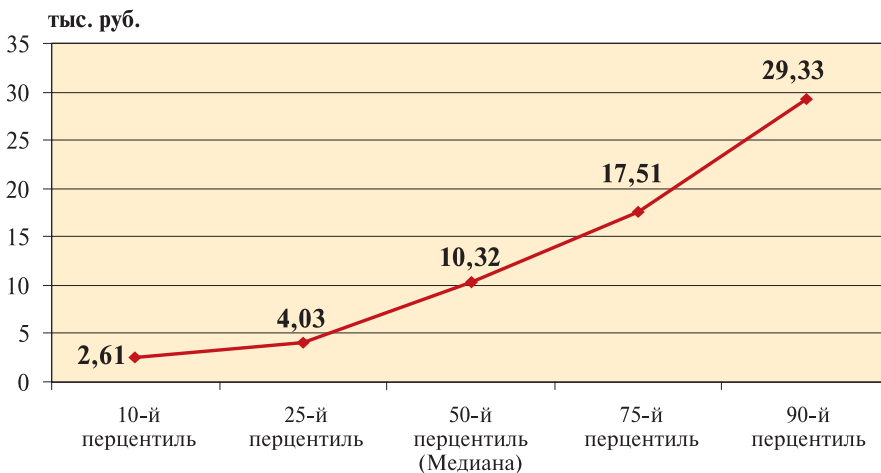


#### 3.3.1. В том числе взносы в государственные социальные внебюджетные фонды.





### 3.3.2. В том числе взносы в негосударственные пенсионные фонды.



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





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



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





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

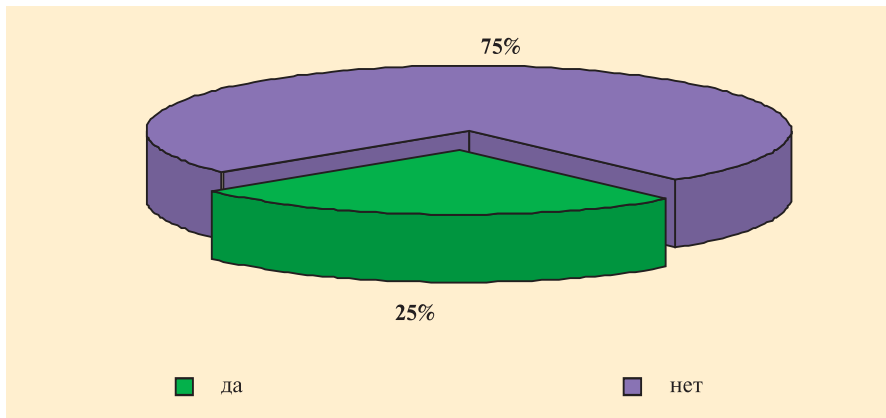


### 3.6. Расходы на культурно-бытовое обслуживание, в расчете на одного работника.

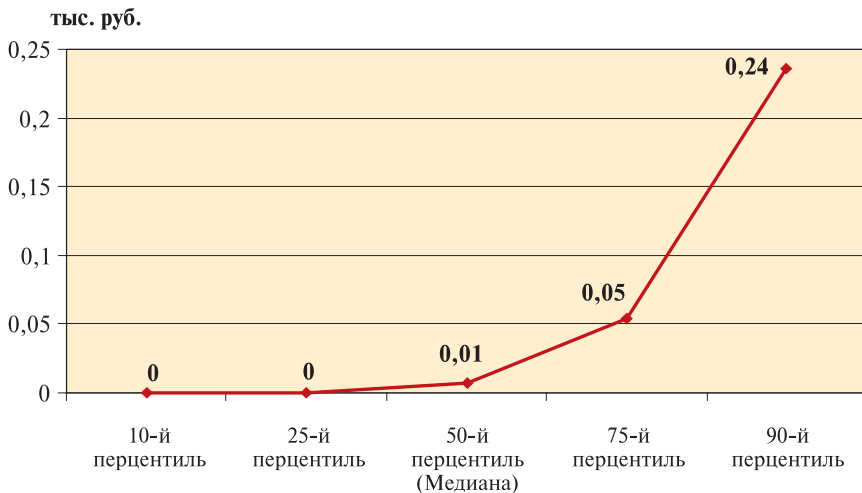




### 3.7. Расходы на содержание спортивных сооружений.



### 3.8. Затраты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, в расчете на одного работника.

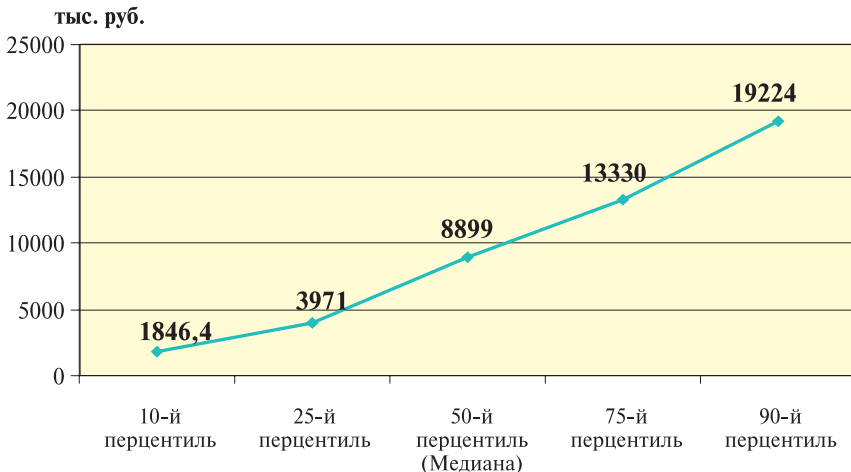




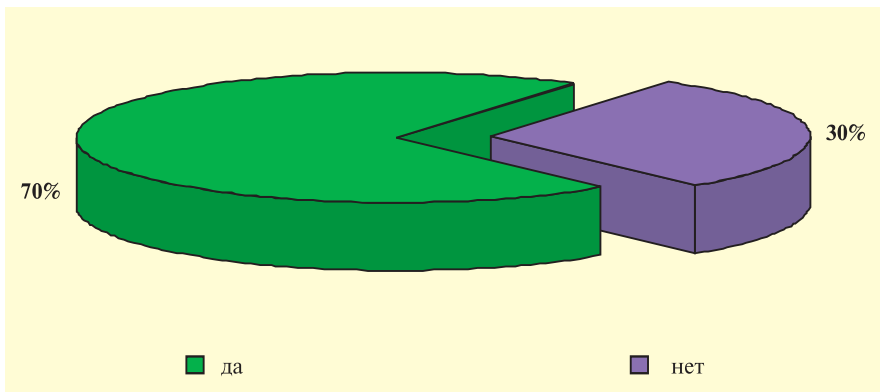


## 4. Условия и охрана труда.

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

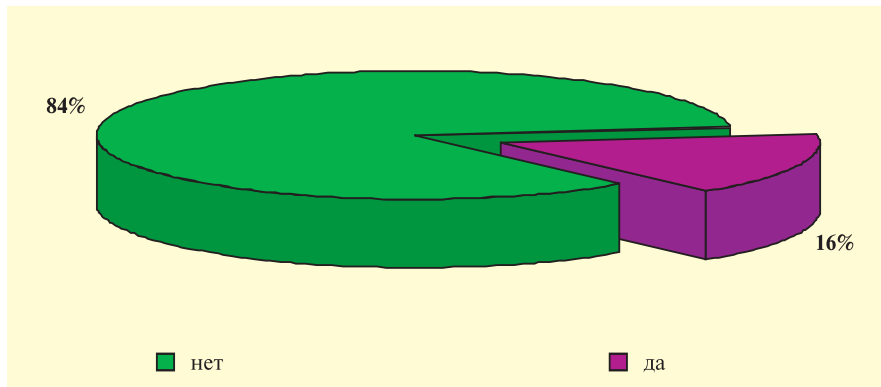


### 4.2. Реализация 100-процентного обеспечения электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги, рекомендованными к применению по итогам тендера, проведенного ОАО РАО «ЕЭС России».

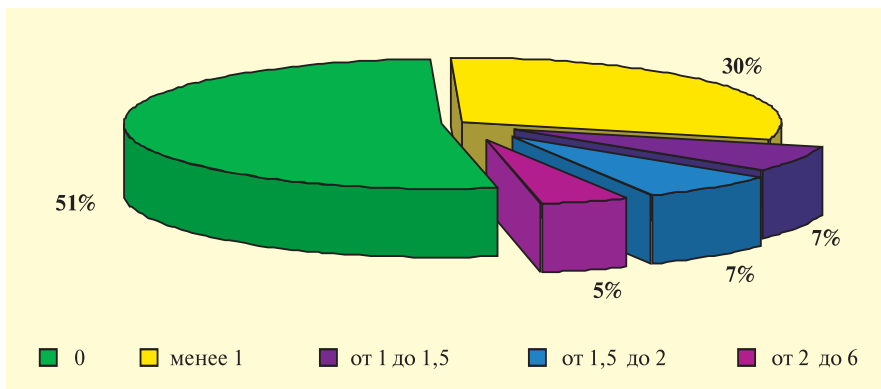




### 4.3. Наличие случаев впервые установленных профессиональных заболеваний работников.

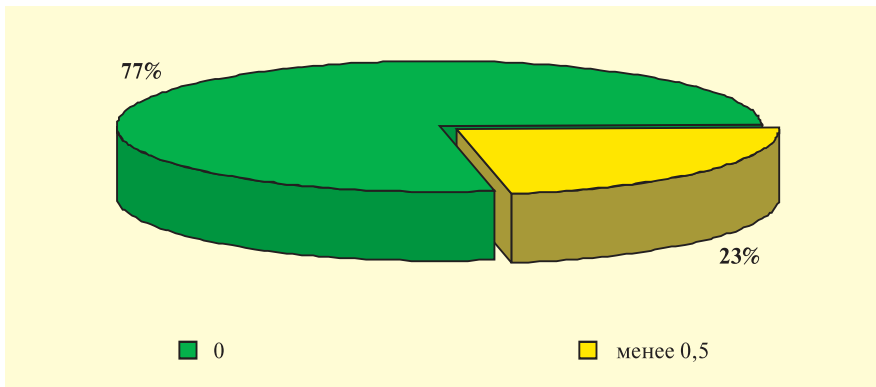


### 4.4. Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год.

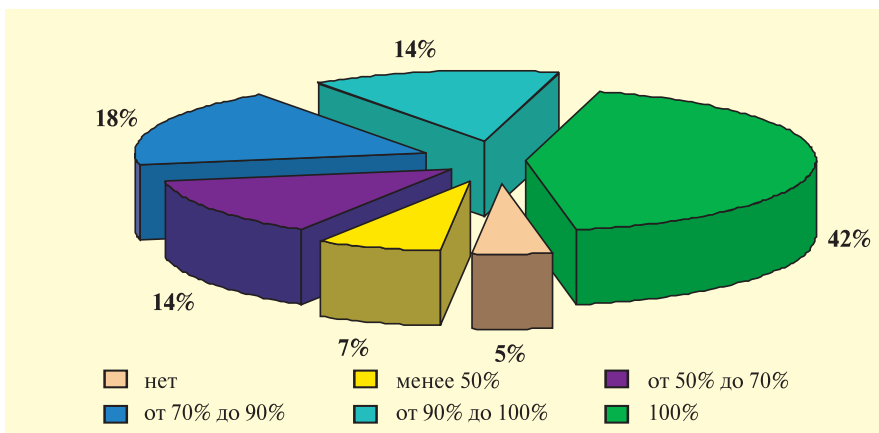




#### 4.5. Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год.



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

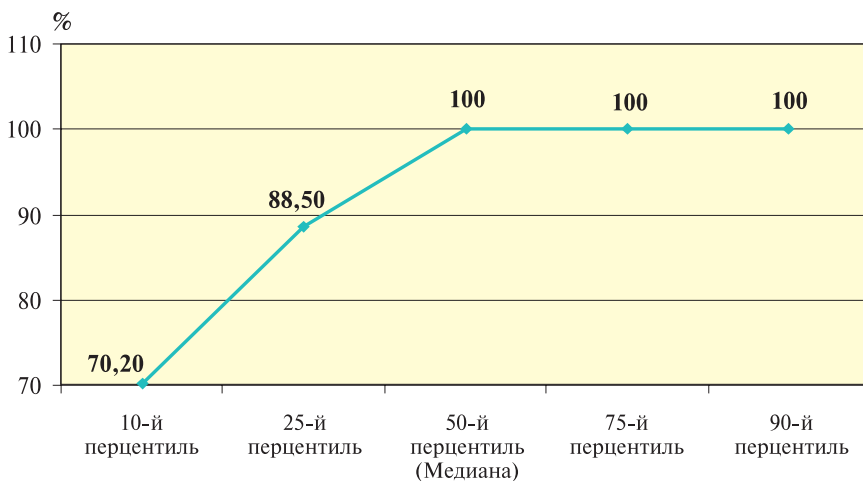




#### 4.7. Количество работников, прошедших обучение по охране труда.



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

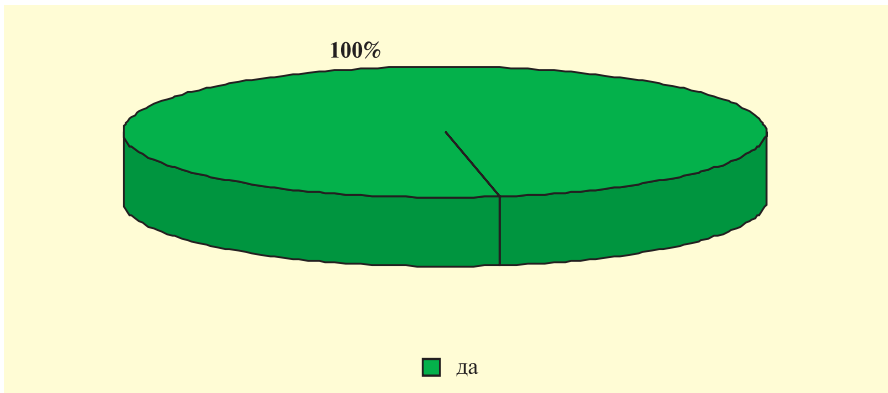




#### 4.9. Численность работников, пользующихся установленными гарантиями и компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда.

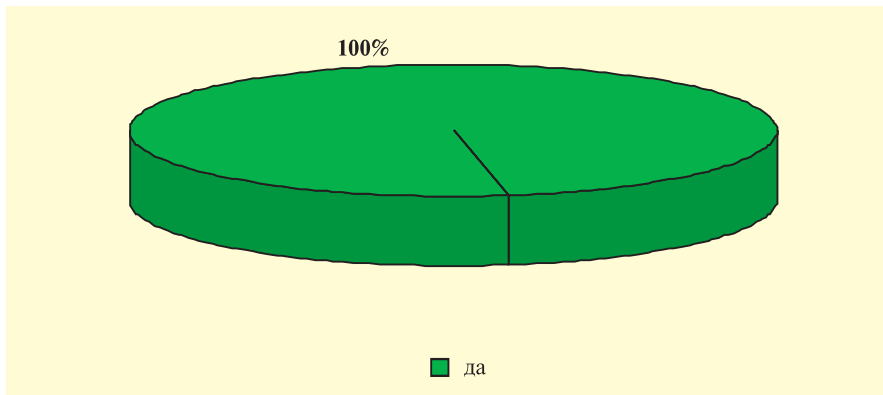


#### 4.10. Организация и проведение предварительных медицинских осмотров.

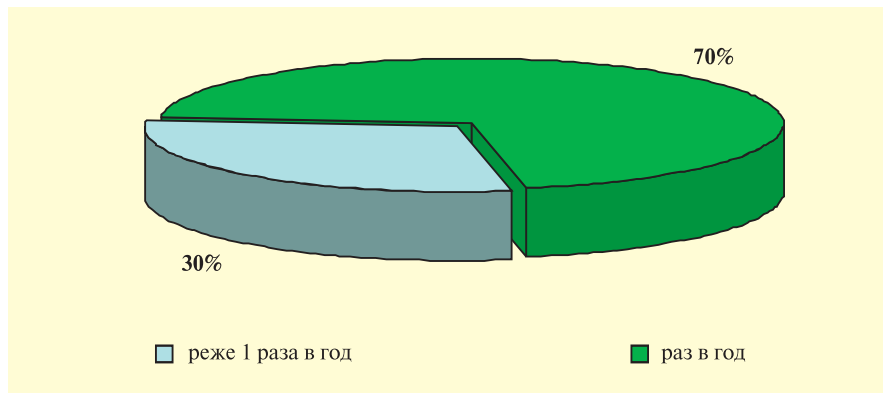




#### 4.11. Организация и проведение периодических медицинских осмотров.

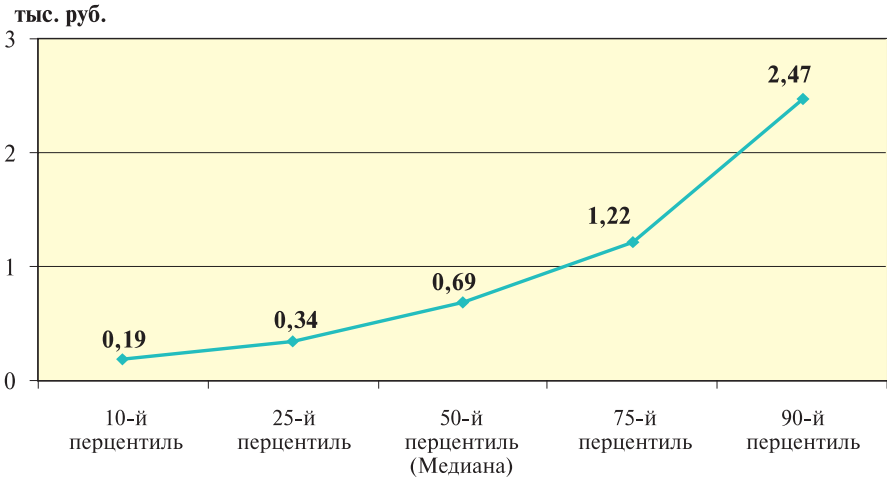


#### 4.12. Периодичность проведения медицинских осмотров.

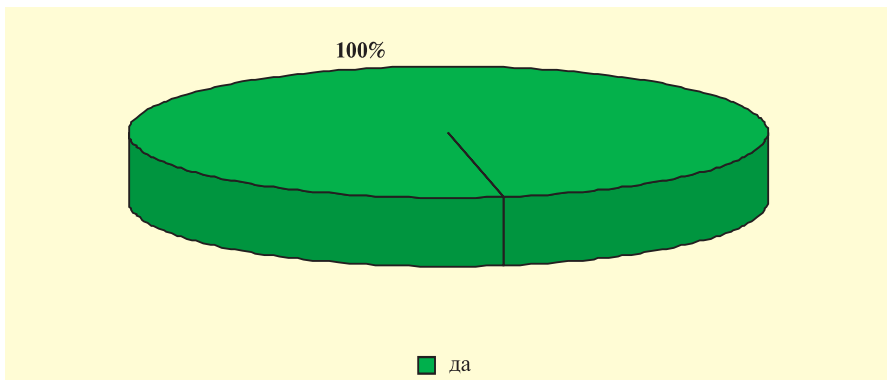




### 4.13. Затраты на медико-профилактические мероприятия, в расчете на 1 работника.

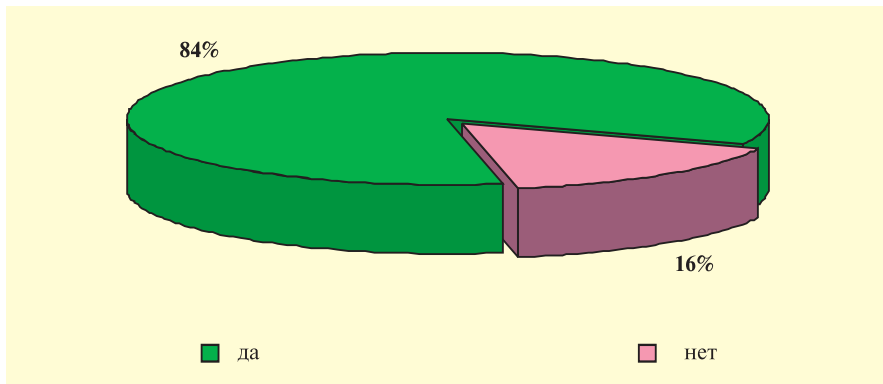


### 4.14. Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).

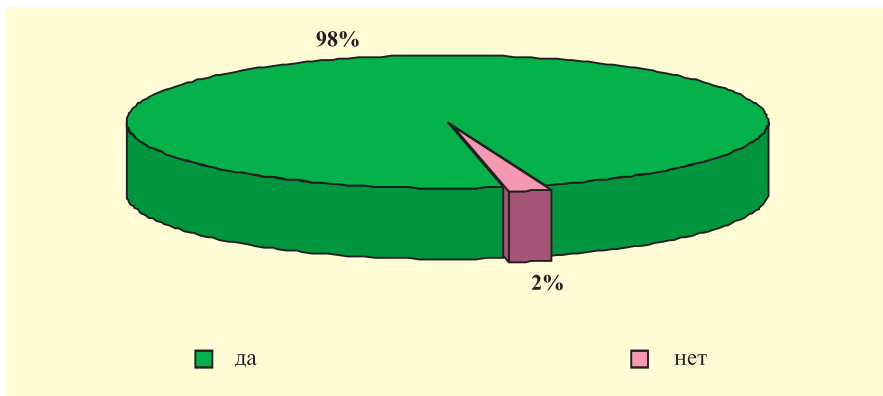




#### 4.15. Наличие соглашения по охране труда между сторонами социального партнерства.



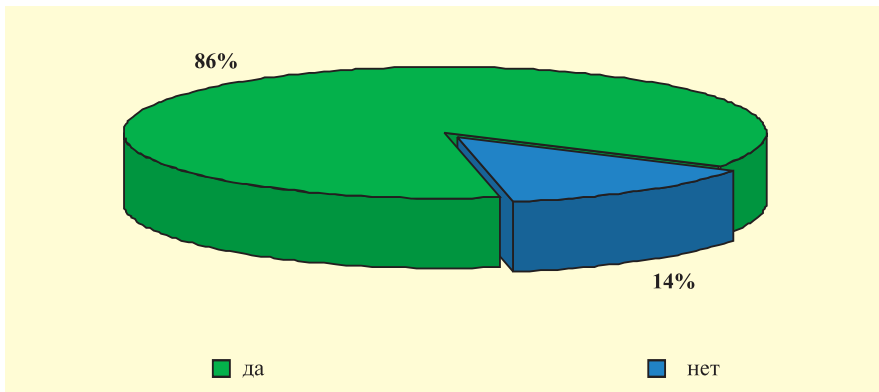
#### 4.16. Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охране труда и здоровья работников.







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



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

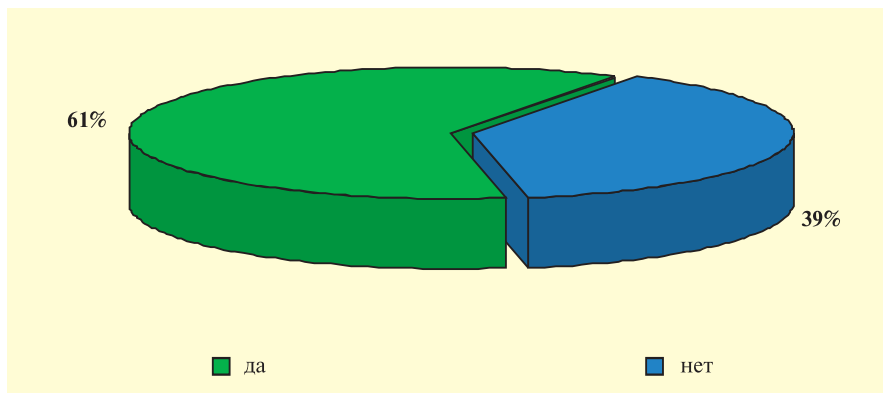




#### 4.19. Доля рабочих мест, где улучшены условия труда.



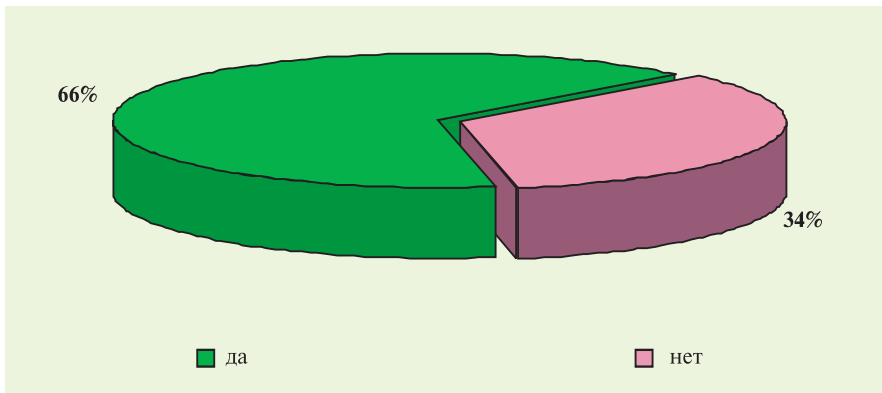
#### 4.20. Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.



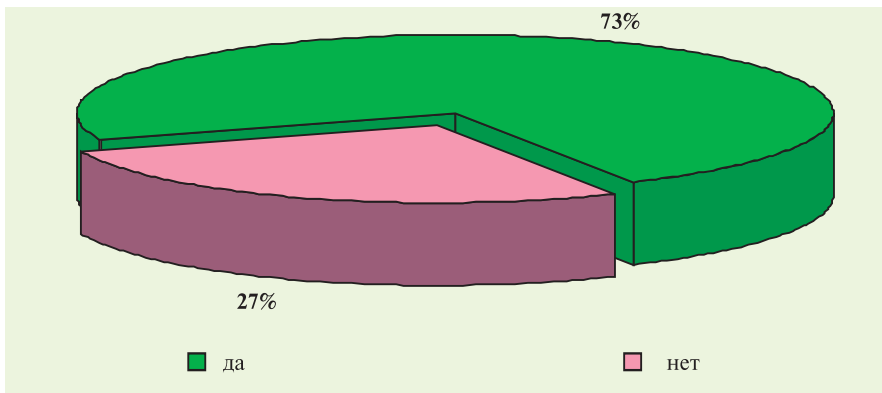


## 5. Разное.

### 5.1. Наличие программы внутреннего информационного обмена.

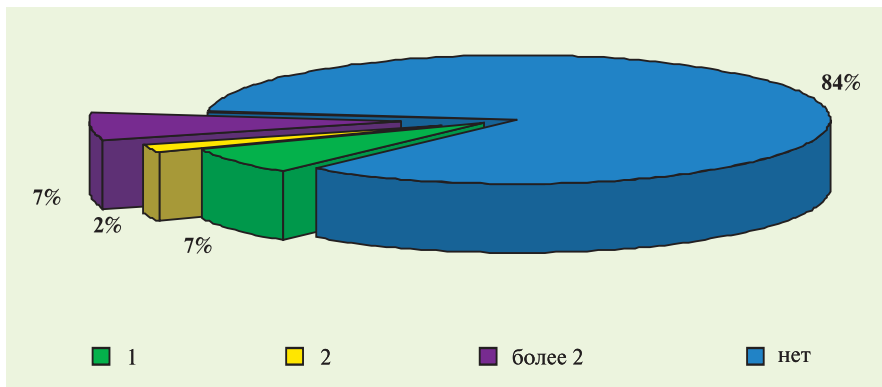


### 5.2. Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров.

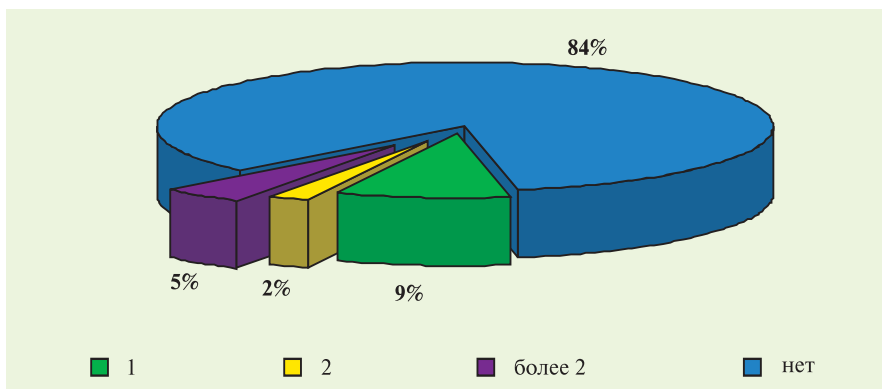




### 5.2.1. Количество рассмотренных вопросов, решенных в пользу работников.

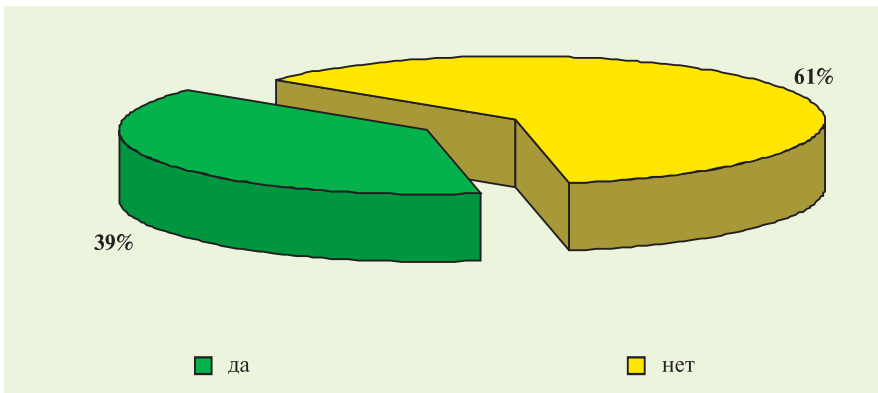


### 5.2.2. Количество рассмотренных вопросов, решенных в пользу работодателя.

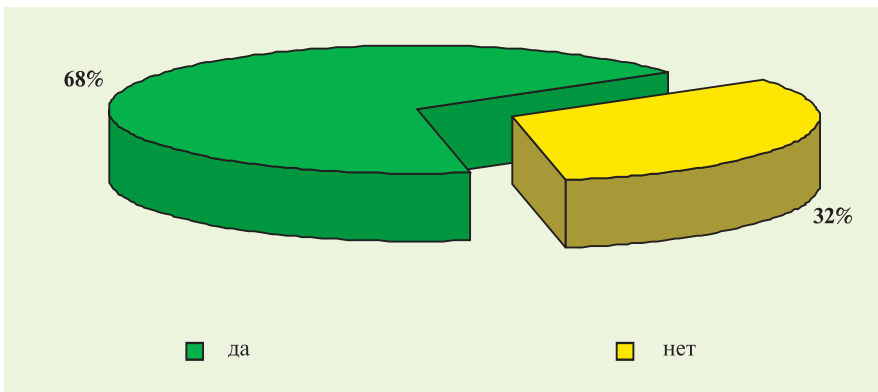




### 5.3. Наличие в организации психофизиологической лаборатории.

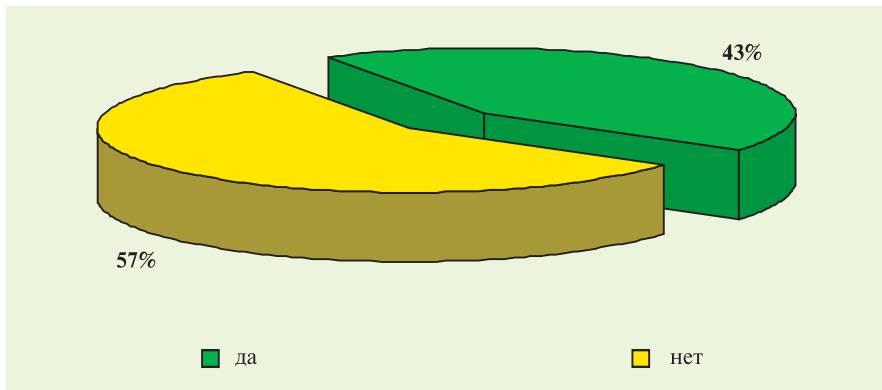


### 5.4. Участие в аналогичных конкурсах в области социальной результативности.





## 5.5. Опубликование социальной отчетности организации.





## **II ЧАСТЬ.**

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







Данная часть Отчета содержит информацию о наиболее интересных и эффективных практиках выстраивания отношений с работниками и их представителями в сферах социального партнерства в 2007 году, которая была представлена организациями.



*Материалы, представленные в Оргкомитет участниками Специальной номинации Конкурса.*

Конкурс «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике» проводится не первый год, однако в 2008 году в Специальной номинации Конкурса приняло участие рекордное количество организаций. Всё больше организаций электроэнергетики стремятся позиционировать себя на рынке труда как стабильные компании с высоким уровнем развития социально-трудовых отношений. Конкурс–2008 подтверждает рост числа организаций, демонстрирующих накопленный опыт и достигнутый уровень развития социально-трудовых отношений. Число организаций, принявших участие в Специальной номинации, увеличилось по сравнению с 2005 годом с 5 до 27 организаций.

После предварительного просмотра конкурсной документации, представленной организациями по данной номинации, был сформирован следующий перечень участников:



- ОАО «Архэнерго»;
- ОАО «Белгородэнерго»;
- ОАО «Волжская ГЭС»;
- ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
- ОАО «Жигулевская ГЭС»;
- ОАО «Карельская энергосбытовая компания»;
- ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
- ОАО «Кузбассэнерго»;
- ОАО «Московская городская электросетевая компания»;
- ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;
- ОАО «Костромаэнерго»;
- ОАО «Курскэнерго»;
- ОАО «Липецкэнерго»;
- ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»;
- ОАО «Новгородэнерго»;
- ОАО АК «Омскэнерго»;
- ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»;
- ОАО «Оренбургэнерго»;
- ОАО «Пермэнерго»;
- ОАО «Ростовэнерго»;
- ОАО «ТГК-11»;
- ОАО «ТГК-4»;
- ОАО «Томская энергосбытовая компания»;
- ОАО «Хакасэнерго»;
- ОАО «Чувашэнерго»;
- ОАО «Электроремонт-ВКК»;
- ОАО «ЮГК ТГК-8».

В ходе анализа представленных документов выделены **основные социальные программы**, которые в той или иной степени реализуются всеми энергокомпаниями – участниками Конкурса.

1. **Программы негосударственного пенсионного обеспечения (НПО)** призваны обеспечить достойный уровень жизни работников в пенсионном возрасте, создать благоприятные условия для жизни ветеранов организаций, поддержать заслуженных работников отрасли, повысить социальную защищенность. Программы НПО направлены на эффективное решение кадровых вопросов, связанных с удержанием высококвалифицированного персонала и мотивацией работников, стимулирование работников к долгой и плодотворной работе в организациях электроэнергетики.



гетики. Наличие программ НПО повышает статус работодателя в глазах работников организации.

Как правило, НПО представлены двумя планами: корпоративный, финансируемый работодателем, и паритетный, финансируемый совместно работодателем и работником. Выбор НПО каждая организация осуществляет исходя из финансовых возможностей, краткосрочного и долгосрочного планирования и прогнозирования.

**2. Добровольное медицинское страхование (ДМС)** направлено на поддержание здоровья персонала, выявление заболеваний на ранних стадиях и своевременное их лечение. Забота о здоровье работников способствует улучшению качества работы, привлечению и удержанию квалифицированных кадров, а это, в свою очередь, приводит к повышению производительности труда.

В отдельных организациях, в целях наиболее эффективного восстановления и поддержания здоровья работников, применяется, наряду с проведением диспансеризаций и плановыми осмотрами, которые финансируются из Фонда социального страхования работников, система ДМС, финансируемая работодателем. Такая практика приносит ощутимый эффект. С одной стороны, работники, не теряя времени, следят за своим здоровьем, а с другой стороны, работодатель, снижая риски заболевания сотрудников, минимизирует трудовые потери.

**3. Проведение дней открытых дверей.** В условиях демографического кризиса одной из приоритетных задач работодателя является привлечение в организацию молодых кадров. Все большее количество работодателей уделяет внимание проведению комплекса мероприятий, демонстрирующих преимущества работы в организации электроэнергетики по сравнению с другими на региональных рынках труда.

Одним из инструментов привлечения молодых специалистов на производство является проведение дней открытых дверей, в ходе которых разъясняются перспективы работы в организации электроэнергетики, ее специфика и привлекательность для соискателя. На основе проведенных мероприятий пополняется существующий банк данных потенциальных работников новыми резюме студентов. Работа по привлечению в отрасль молодых специалистов на сегодняшний день является приоритетным направлением деятельности кадровых служб.

**4. Благотворительная деятельность,** направленная на укрепление репутации компании как социально-ответственной, включает: оказание материальной помощи в сферах – культуры, искусства и науки, физиче-



ской культуры и массового спорта; поддержку социально незащищенных групп граждан; решение экологических проблем и т.д.

Признавая ценность благотворительной деятельности и особую потребность в ней, большинство организаций – участников Конкурса в зависимости от финансовых возможностей оказывают благотворительную помощь на постоянной основе или разово.

**5. Жилищные программы**, как дополнительное конкурентное преимущество организации на рынке труда, направлены на удержание и привлечение высококвалифицированных специалистов, мотивацию к более эффективному труду.

Основные цели принятия жилищной программы в организациях электроэнергетики:

- реализация социально ответственной политики по предоставлению работникам возможности улучшать жилищные условия;
- реализация организацией системы мер обеспечения доступности и прозрачности механизмов содействия и поддержки работников в улучшении жилищных условий;
- развитие принципов корпоративной социальной ответственности и социального партнерства в организациях;
- повышение престижа работы в электроэнергетике;
- привлечение в электроэнергетику граждан РФ, успешно окончивших профессионально-технические училища, техникумы, высшие учебные заведения по энергетическим и другим специальностям;
- обеспечение социальной защищенности работников электроэнергетики, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, неукоснительно соблюдающих трудовую дисциплину, требования по охране и безопасности труда, эксплуатации электроэнергетического оборудования и механизмов;
- сохранение квалифицированного персонала в организациях, развитие корпоративной культуры и мотивации квалифицированного персонала к эффективному труду, повышению надежности эксплуатации вверенного оборудования и механизмов, обеспечению достижения показателей, установленных акционерами.

**6. Спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия** направлены на укрепление здоровья работников, стимулирование их к здоровому образу жизни, развитие сплоченности коллектива, командного духа и корпоративной культуры.



Приоритетными направлениями в данной области являются: развитие массового спорта (соревнования на уровне структурных подразделений, работа спортивных секций), участие сборных команд в корпоративных мероприятиях (зимняя и летняя спартакиада, туристические слёты), развитие профессионального спорта (участие команд в соревнованиях и турнирах по различным видам спорта на профессиональном уровне).

Всё больше внимания организации уделяют работе с детьми работников. Проводятся различные спортивные соревнования и эстафеты («Мама, папа, я», «Весёлые старты»), отраслевые конкурсы и выставки детских рисунков. Организация мероприятий для подрастающего поколения способствует преемственности ценностей между поколениями энергетиков и формирует имидж отрасли как богатой традициями и ориентированной на будущее.

С целью определения победителей в Специальной номинации Оргкомитет Конкурса рассматривал, наряду с основными направлениями развития социально-трудовых отношений, **индивидуальные особенности организаций.**

- Особую оценку Оргкомитета Конкурса получила практика Компании, осуществляющей свою деятельность в 11 субъектах РФ. В 2007 году был заключен единый коллективный договор, в котором в полной мере удалось учесть все региональные особенности. Тем самым удалось также обеспечить управляемость социально-трудовыми процессами межрегиональной Компании из единого центра, достичь достойного уровня заработной платы и социальных гарантий, несмотря на непростые условия функционирования Компании.

Еще одной особенностью данной Организации является наличие Единого информационного пространства по охране труда, которое включает: проведение селекторных совещаний, распространение электронных изданий, систематических обзоров и анализов травматизма, проработку приказов о несчастных случаях, возможность доведения необходимой информации до каждого работника Общества. Все это позволяет руководителям филиалов, работникам служб охраны труда грамотно и своевременно планировать мероприятия по охране труда, контролировать исполнение приказов и распоряжений, рационально использовать средства, выделяемые на эти цели, анализировать состояние охраны труда и своевременно принимать решения по проблемным вопросам.

Необходимо отметить также присутствие в данной Организации трудовых династий. В период реформирования энергетики вопрос преем-



ственности традиций стоит наиболее остро. Рабочие династии – это залог стабильности кадрового потенциала компании и отрасли в целом.

Организацией представлен достаточный объем аналитической и статистической информации, отображающей финансовую отдачу от вложенных в социальные программы средств.

- Другой Организацией – участником Конкурса наглядно и структурированно представлены следующие направления социальной политики: стратегия обеспечения работников достойным жильем, благотворительная помощь, добровольное медицинское страхование, стратегия пенсионного обеспечения, отдых детей работников, культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа. Основными целями и задачами социальной политики в данной Организации являются: создание условий для профессиональной реализации перспективных работников, обладающих потенциалом к служебному росту, для улучшения качественного состава руководителей в исполнительном аппарате и филиалах; повышение заинтересованности работников в результатах деятельности Компании; формирование положительного имиджа Компании. Социальная политика Общества строится на принципах социального партнерства во взаимодействии с профсоюзными организациями ВЭП, к основным сферам которого можно отнести: занятость, условия труда, заработную плату, социальные гарантии, экологию, практику решения трудовых споров, организацию досуга и оздоровление работников.

Добровольное медицинское страхование Компании является одним из приоритетных направлений в области социальных гарантий, которое охватывает следующие категории работников: высшие менеджеры, средний руководящий состав, рабочие и служащие. Программа ДМС предполагает амбулаторно-поликлиническое обслуживание, стационарное обследование и лечение, услуги скорой помощи, профилактические работы.

Другим приоритетным направлением социальной политики Организации является оказание благотворительной помощи: поддержка наиболее незащищенных слоев населения, финансирование социально значимых объектов и организаций – больниц, домов престарелых, детских домов, учебных учреждений и учреждений культуры, спортивных организаций. Благотворительная помощь, прежде всего, оказывается больным и неимущим детям, людям преклонного возраста, лицам, которые из-за физических или других недостатков ограничены в самореализации. В первую очередь помощь направлена на поддержку жителей тех регионов, где данная Организация ведет свою производственную деятельность.



Работа о подрастающем поколении и пенсионерах-энергетиках – постоянная составляющая социальных программ Организации.

В рамках развития социальной политики в Организации действует стратегия пенсионного обеспечения на 2007–2010 годы, целью которой является повышение материального стимулирования сотрудников, увеличение эффективности проведения кадровой политики, получение дополнительных источников инвестиций. В рассматриваемой практике модель пенсионного обеспечения представлена двумя планами: корпоративный, финансируемый работодателем, и паритетный, финансируемый совместно работодателем и работником. Корпоративный план подразделяется на несколько программ: «Стимулирующая», действующая для особых категорий работников (дефицитных профессий, носителей уникальных знаний и профессиональных навыков); «Особые заслуги», предполагающая дополнительное пенсионное обеспечение работника, имеющего особые заслуги; «Поддерживающая», направленная на все категории работников, у которых имеются пенсионные основания.

В Организации действует жилищная политика, ориентированная на улучшение условий проживания работников. За счет специальной программы, позволяющей приобрести жилье по договору ипотечного кредитования на льготных условиях с применением пониженной процентной ставки, Организация создает условия, при которых работник, привлекая собственные средства и средства банка, приобретает жилье или получает возможность его строительства. Жилищная политика Организации, способствующая экономической стабильности работника, проводится в целях мотивации сотрудников к эффективному труду, привлечения и удержания квалифицированных специалистов.

В целях укрепления здоровья работников, создания условий, побуждающих к здоровому образу жизни, занятиям спортом, в данной Организации существует договор оказания услуг по проведению спортивно-оздоровительных мероприятий с физкультурно-спортивным обществом, которое совместно с департаментом управления персоналом организует работу по развитию корпоративного спорта по следующим направлениям: проведение зимних и летних спартакиад, открытых чемпионатов и турниров, туристических слетов, спортивных секций, участие в межведомственных спартакиадах в регионах, а также поддержка корпоративных и профессиональных команд по практикуемым видам спорта. В рамках развития и поддержания корпоративной культуры внутри Компании практикуется совместное празднование Дня Защитника Отечества, Меж-





дународного женского дня, Праздника Весны и Труда, Дня Победы и профессионального праздника – Дня энергетика.

- Еще одна Организация, предоставившая информацию в рамках Специальной номинации, является одной из лучших компаний-«универсалов», оказывающая аутсорсинговые услуги на российском рынке труда. В 2007 году данная Организация стала одной из первых в России, получившей статус хостинг-партнёра компании SAP AG.

Социальная работа Организации направлена на развитие социального партнерства, повышение социальной защищенности сотрудников и создает перспективы для развития компании в целом.

Особенностью представленной на Конкурс информации является наглядность материалов по всем направлениям социальной политики Компании. В числе прочего представлен перечень норм и положений коллективного договора, установленных сверх предусмотренных ОТС. Помимо социальных гарантий, обозначенных в коллективном договоре Компании, руководство уделяет серьезное внимание состоянию здоровья работников. Создана Комиссия по социальным вопросам, члены которой рассматривают обращения об оказании материальной помощи для приобретения лекарств и лечения, оплаты дорогостоящих операций нуждающимся, в том числе пенсионерам и детям работников.

Для решения социальных проблем ветеранов создан Совет ветеранов. Выделяются средства на оказание адресной помощи нуждающимся ветеранам, организацию культурно-массовых мероприятий, экскурсионных поездок, подписку на печатные издания. Вопросами молодежной политики в Компании занимается Молодежный совет. Большое внимание уделяется вопросам профориентации подрастающего поколения.

С 2007 года в Организации работает Медико-психологический центр, осуществляющий полное психофизиологическое обследование при приеме на работу руководителей, специалистов, оперативного и оперативно-ремонтного персонала, проводящий реабилитационные и диагностические мероприятия для сотрудников Компании. К услугам персонала предоставлена возможность диагностических исследований и различные виды лечебных процедур.

В 2007 году в данной Организации были открыты Кадровый и Юридический центры. Кадровый центр предлагает полный перечень услуг в области поиска и подбора персонала в различных сферах деятельности компаний: финансы, информационные технологии, телекоммуникации, продажи, офисное администрирование, кадры и т.д. Юридический центр



оказывает услуги как физическим, так и юридическим лицам в области корпоративного права, консультирует по гражданским, трудовым, административным делам и хозяйственным спорам, обеспечивает правовое сопровождение сделок с недвижимостью и т.д. Благодаря усилиям данной Организации продолжает эффективно функционировать Центр обслуживания клиентов, предназначенный для оптимизации взаимодействия энергокомпаний и их клиентов всего региона.

Из других представленных на Конкурсе направлений по регулированию социально-трудовых отношений следует выделить практики: разработки отчетов о выполнении условий коллективного договора; проведения конференций для молодых специалистов; внедрения программ развития системы управления персоналом; проведения политики клиентоориентированности; использования эффективных систем управления (SAP/R3 и система менеджмента качества, другие автоматизированные системы управления, информационные системы).

При наличии потенциально большого количества направлений деятельности в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений каждая организация вырабатывает уникальный комплекс практик, обусловленный особенностями функционирования регионального рынка труда и в то же время заключающий в себе дополнительные конкурентные преимущества. Организаторы Конкурса надеются, что представленный в Отчете материал позволит учесть и применить в своей практике лучшие из направлений деятельности энергокомпаний в области развития социально-трудовых отношений.



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

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **1.1. Цель Конкурса:**

Содействие поступательному развитию организаций отрасли электроэнергетики<sup>1</sup>, социально ответственных подходов к выстраиванию отношений с работниками.

#### **1.2. Задачи Конкурса:**

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

1.2.2. Активизация деятельности Организаций в сфере взаимодействия с работниками;

1.2.3. Совершенствование критериев для оценки эффективности взаимодействия с персоналом;

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

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

#### **1.3. Участники Конкурса:**

1.3.1. К Конкурсу могут быть допущены следующие категории Организаций:

а) члены Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики<sup>2</sup>;

б) Организации, в отношении которых в период до 1 марта 2008 года принято решение о вступлении в члены Объединения РаЭл;

в) Организации, не являющиеся членами Объединения РаЭл, но включенные в перечень организаций, на которых распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 годы<sup>3</sup> (Приложение №1 к ОТС) и оплатив-

<sup>1</sup> Далее – Организация.

<sup>2</sup> Далее – Объединение РаЭл.

<sup>3</sup> Далее – ОТС.



шие установленный Организаторами Конкурса регистрационный взнос в размере 19000 рублей (в том числе НДС – 2898 руб. 31 коп.).

1.3.2. Организации, имеющие задолженность по заработной плате, к участию в Конкурсе не допускаются.

## **2. ОРГАНИЗАТОРЫ КОНКУРСА**

2.1. Организаторами Конкурса являются:

2.1.1. Объединение РаЭл;

2.1.2. Общественное объединение – Всероссийский «Электропрофсоюз» в лице Всероссийского комитета «Электропрофсоюз»<sup>4</sup>;

2.2. Обязанности Организаторов Конкурса:

2.2.1. Сформировать Организационный комитет Конкурса<sup>5</sup>. В состав Оргкомитета по решению Организаторов Конкурса могут включаться представители органов государственной власти, общественных и иных организаций.

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

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

2.3. Обязанности Оргкомитета Конкурса:

2.3.1. Предоставить равные условия для всех Участников Конкурса;

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

2.3.3. Обеспечить конфиденциальность информации, представленной Участниками Конкурса;

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

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

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

2.3.7. Обеспечить доведение до Оргкомитета Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффектив-

<sup>4</sup> Далее – ВРК «Электропрофсоюз».

<sup>5</sup> Далее – Оргкомитет.



ности» информации о составе Участников Конкурса для учета их участия в отраслевом конкурсе при подведении итогов Всероссийского конкурса;

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

### **3. НОМИНАЦИИ КОНКУРСА**

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

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

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

3.3. При подведении итогов Конкурса предусматривается:

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

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

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

4.1. Сроки проведения Конкурса:

4.1.1. Конкурс проводится в период с 11 февраля по 25 июня 2008 года.

4.1.2. Положение и Анкета Участника Конкурса рассылаются участникам ОТС совместным письмом Организаторов Конкурса не позднее 11 февраля 2008 года.



4.1.3. Подведение итогов Конкурса осуществляется в срок до 10 мая 2008 года.

4.1.4. Награждение победителей производится на Годовом общем собрании членов Объединения РаЭл в мае 2008 года.

4.1.5. Доведение результатов Конкурса до сведения организаторов Всероссийского конкурса производится в период до 15 июня 2008 года.

4.1.6. Рассылка обобщенной аналитической информации по результатам Конкурса (п.6.2 настоящего Положения) производится Оргкомитетом до 20 июня 2008 года.

4.2. Порядок и сроки представления информации:

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

а) заявку на участие в Конкурсе (приложение №1),

б) Анкету Участника Конкурса (приложение №2),

в) копию платежного поручения по форме, указанной в приложении № 3 к настоящему Положению (только для Организаций, указанных в подпункте «в» п.1.3.1 настоящего Положения);

г) информацию о лучшей практике выстраивания отношений с работниками в отдельно взятой сфере (сферах) социального партнерства (для участия в номинации, предусмотренной п.3.2 настоящего Положения). Сфера (сферы) социального партнерства, в которых предоставляется информация о лучшей практике взаимодействия, определяется по усмотрению Организации. Информация о лучшей практике взаимодействия должна быть обоснована и подкреплена необходимыми документами (копиями, выписками из документов).

4.2.2. Документы, заполненные надлежащим образом, направляются:

а) по электронной почте, с подтверждением о прочтении сообщения, на адрес [gya@orael.ru](mailto:gya@orael.ru) – **не позднее 24-00 15 апреля 2008 г.**;

б) на бумажном носителе, подписанные руководителем Организации и скрепленные печатью Организации – в адрес Оргкомитета. Корреспонденция на бумажном носителе должна поступить в адрес Оргкомитета не позднее 30 апреля 2008 года.

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



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

### **5.1. Критерии оценки Участников конкурса:**

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

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

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

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

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

5.3.1. Обработка документов Участников Конкурса осуществляется Оргкомитетом.

5.3.2. Подведение итогов Конкурса осуществляется Оргкомитетом на основании данных, представленных Участниками Конкурса в соответствии с п.4.2.1 настоящего Положения, и отчетных данных о выполнении ОТС в 2007 году.

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

5.3.4. По решению Оргкомитета Конкурса каждому показателю присваивается «оценочный вес» в баллах.

5.3.5. При определении победителей приоритет отдается Участникам Конкурса, принявшим участие в Отчете о выполнении условий ОТС в 2007 году.

5.3.6. Решение Оргкомитета является окончательным и пересмотру не подлежит.



#### 5.4. Поощрение Участников Конкурса.

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

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

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

### **6. ИНФОРМАЦИОННЫЙ ОБМЕН МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ КОНКУРСА**

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

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

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

### **7. АДРЕС ОРГКОМИТЕТА**

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





*Приложение №2.*

## Анкета Участника Конкурса

### Раздел I Общая информация

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

### Раздел II Развитие персонала

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (без НДС, акцизов и других аналогичных платежей).	тыс. руб.	2007 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
2.	Расходы на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг).	тыс. руб.	2007 год
3.	Чистая прибыль (убыток) отчетного периода.	тыс. руб.	2007 год
4.	Фонд начисленной заработной платы работников списочного состава.	тыс. руб.	2007 год
5.	Среднемесячная заработная плата работников ППП.	руб.	2007 год
6.	Размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала.	шт.	Поквартальные данные за 2007 год
7.	Число созданных рабочих мест за отчетный период.	чел.	2007 год
8.	Среднесписочная численность работников.	чел.	2007 год
9.	в том числе: женщины,	чел.	2007 год
10.	молодежь до 29 лет,	чел.	2007 год
11.	в т.ч. до 18 лет,	чел.	2007 год
12.	лица пенсионного возраста,	чел.	2007 год
13.	Количество работников, имеющих ученую степень (звание).	чел.	2007 год
14.	Количество работников с высшим образованием.	чел.	2007 год
15.	Принято работников – всего.	чел.	2007 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
16.	В том числе, количество принятых по категориям персонала: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	чел. чел. чел.	2007 год
17.	В том числе на дополнительно введенные рабочие места: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	чел. чел. чел.	2007 год
18.	Выбыло работников – всего.	чел.	2007 год
19.	В том числе, количество уволенных по категориям персонала: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	чел. чел. чел.	2007 год
20.	из них: в связи с сокращением численности работников.	чел.	2007 год
21.	в том числе в связи с массовым увольнением.	чел.	2007 год
22.	Средний возраст работников организации.	чел.	2007 год
23.	Количество работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку.	лет	2007 год
24.	в том числе • рабочие	чел.	2007 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
25.	– получившие следующий разряд по результатам обучения,	чел.	2007 год
26.	руководители и специалисты,	чел.	2007 год
27.	– получивших повышение в должности по результатам обучения.	чел.	2007 год
28.	Количество работников, награжденных государственными и ведомственными наградами	чел.	2007 год

### Раздел III Затраты организации на рабочую силу

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Доля расходов на персонал в совокупных затратах организации <sup>7</sup> , в том числе: расходы на командировки.	% %	2007 год

<sup>7</sup> Расходы на персонал – это совокупность затрат, обусловленных наличием трудовых отношений. К расходам на персонал относят: расходы на оплату труда; платежи (взносы) работодателей, выплачиваемые по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения работников; взносы по договорам добровольного личного страхования; расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности; расходы на командировки; расходы на подготовку и переподготовку кадров; расходы работодателя по выплате пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые два дня нетрудоспособности работника; иные расходы, связанные с производством и (или) реализацией предусмотренных законодательством Российской Федерации; расходы на обеспечение обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на условиях, предусмотренных в ОТС; расходы на обеспечение проведения профессиональных добровольных конкурсов, предусмотренных в ОТС; расходы, связанные с погребением умерших работников; расходы, связанные с погребением супруга (и), детей, родителей работника; выплату материальной



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
2.	Расходы организации на обеспечение сотрудников жильем – всего.	тыс. руб	2007 год
3.	в том числе: стоимость жилья, переданного в собственность работникам,	тыс. руб	2007 год
4.	безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на жилищное строительство или приобретение жилья, разница между рыночной стоимостью квартиры, реализованной организацией работнику и суммой, уплаченной работником.	тыс. руб	2007 год
5.	Расходы организации на социальную защиту работников – всего.	тыс. руб	2007 год
6.	в том числе: взносы в государственные социальные внебюджетные фонды, уплачиваемые в составе единого социального налога, взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	тыс. руб	2007 год
7.	взносы в негосударственные пенсионные фонды.	тыс. руб	2007 год

помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, при увольнении работника из организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, при рождении ребенка, при регистрации брака; средства, направляемые работодателем на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в порядке и размерах, предусмотренных в ОТС.



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
8.	страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования за счет средств организации.	тыс. руб	2007 год
9.	страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей.	тыс. руб	2007 год
10.	суммы, выплаченные за счет средств организации в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем и иным повреждением их здоровья, компенсация работникам морального вреда.	тыс. руб	2007 год
11.	материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и т. п.	тыс. руб	2007 год
12.	Затраты на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.	тыс. руб	2007 год
13.	Затраты на медицинское обслуживание работников – всего.	тыс. руб	2007 год
14.	в том числе: Расходы на содержание медпунктов, профилакториев, домов отдыха, находящихся на балансе организации или финансируемых в порядке долевого участия.	тыс. руб	2007 год
15.	Расходы на профессиональное обучение – всего	тыс. руб	2007 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
16.	в том числе: на платное обучение своих работников в учебных заведениях.	тыс. руб	2007 год
17.	Расходы организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, всего, в том числе: • руководители; • специалисты и служащие; • рабочие.	тыс. руб тыс. руб тыс. руб	2007 год
18.	Расходы на культурно-бытовое обслуживание – всего.	тыс. руб	2007 год
19.	в том числе: Затраты на спортивно-оздоровительные мероприятия.	тыс. руб	2007 год
20.	Расходы на содержание спортивных сооружений.	тыс. руб	2007 год
21.	Затраты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.	тыс. руб	2007 год

#### Раздел IV Условия и охрана труда.

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Расходы на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника, руб.	руб.	2007 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
2.	100 процентное обеспечение электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги, рекомендованными к применению по итогам тендера, проведенного РАО «ЕЭС России».	да/нет	2007 год
3.	Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием.	чел.	2007 год
4.	Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год.	ед.	2007 год
5.	Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год.	ед.	2007 год
6.	Коэффициент тяжести (Кт) за последний отчетный год.	ед.	2007 год
7.	Доля рабочих мест аттестованных по условиям охраны труда.	%	2007 год
8.	Количество работников, прошедших обучение по охране труда.	чел.	2007 год
9.	Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда.	%	2007 год
10.	Численность работников, пользующихся установленными гарантиями и компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда, всего.	чел.	2007 год
11.	в т.ч. дополнительным отпуском,	чел.	2007 год





№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
12.	сокращенным рабочим днем,	чел.	2007 год
13.	бесплатным молоком и лечебно-профилактическим питанием,	чел.	2007 год
14.	повышенной оплатой труда.	чел.	2007 год
15.	Организация и проведение медицинских осмотров, в том числе: предварительных, периодических. Периодичность.	да/нет да/нет реже 1 раза в год раз в год чаще 1 раза в год	2007 год
16.	Затраты на медико-профилактические мероприятия.	тыс. руб.	2007 год
17.	Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).	да/нет	2007 год
18.	Наличие соглашения по охране труда	да/нет	2007 год
19.	Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охране труда и здоровья работников.	да/нет	2007 год
20.	Существуют ли в организации официально действующие комитеты по охране здоровья и безопасности труда, в состав которых входят представители работодателя и работников.	да/нет	2007 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
21.	Количество работников и членов их семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации.	чел.	2007 год
22.	Доля рабочих мест, где улучшены условия труда.	%	2007 год
23.	Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.	да/нет	2007 год

## Раздел V Разное

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Наличие программы внутреннего информационного обмена между работодателями и работниками в организации.	да/нет Программа и отчет о ее исполнении	2007 год
2.	Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров. Количество рассмотренных вопросов: в том числе, решенных в пользу <ul style="list-style-type: none"><li>• работодателя;</li><li>• работников.</li></ul>	да/нет  ед. ед.	2007 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
3.	Сведения о результатах контрольно-надзорных мероприятий, проведенных государственной инспекцией труда.	дата	2007 год
4.	Количество выявленных в ходе проверки государственной инспекцией труда нарушений трудового законодательства.	ед.	2007 год
5.	Сведения об исполнении работодателем предписаний государственной инспекцией труда, выданных в ходе проверки (количество устраненных нарушений трудового законодательства).	ед.	2007 год
6.	Наличие в организации психофизиологической лаборатории	да/нет	2007 год
7.	Участие в аналогичных конкурсах (указать в каких).		2007 год
8.	Полученные награды, имеющие отношение к социальной результативности		2007 год
9.	Опубликование социальной отчетности организации.	да/нет	2007 год



## Раздел VI

### Реестр социальных программ

Собственные социальные программы.

№ п/п	Наименование проекта	Срок реализации	Общий объем финансирования, тыс. руб.	В том числе в 2007г., тыс. руб.	Кол-во работников, охваченных программой, чел.

Благотворительная деятельность

№ п/п	Наименование проекта	2005 г., тыс. руб.	2006 г., тыс. руб.	2007 г., тыс. руб.



*Приложение №3*

**Оценочная стоимость показателей,  
на основании которых подводятся итоги Конкурса**

<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>диапазон оценки в баллах</b>	<b>варианты расчета*</b>
1	Среднемесячная заработная плата работников ППП, руб.	от 1 до 6	Вариант 1
2	Превышение заработной платы в организации по сравнению с регионами присутствия организаций	от 1 до 6	Вариант 1
3	Размер тарифной ставки рабочего I разряда в Организации (поквартальные данные за 2007 год), руб. в 1 квартале 2007 года =2700	от 0 до 2	Вариант 2
4	в 2 квартале 2007 года=2792	от 0 до 2	
5	в 3 квартале 2007 года=2854	от 0 до 2	
6	в 4 квартале 2007 года=2903	от 0 до 2	
7	Число созданных рабочих мест за отчетный период, ед.	от 0 до 6	Вариант 1
8	Доля молодежи в общей численности работников	от 1 до 2	Вариант 3
9	Разница между принятыми и выбывшими работниками	от 0 до 6	Вариант 1
10	Доля работников, проходивших повышение квалификации и переподготовку в среднесписочной численности работников	от 1 до 6	Вариант 1

\* Описание вариантов расчета приведены в разъяснениях к настоящей таблице



<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>диапазон оценки в баллах</b>	<b>варианты расчета*</b>
11	Доля работников, награжденных государственными и ведомственными наградами в среднесписочной численности работников	от 0,5 до 1,5	Вариант 3
12	Доля расходов на персонал в совокупных затратах организации, %	от 1 до 3	Вариант 3
13	Расходы организации на обеспечение сотрудников жильем – всего, тыс. руб.	от 0 до 4	Вариант 3
14	Доля взносов в НПФ в зависимости от выручки от продажи товаров, продукции, услуг	от 0,5 до 1,5	Вариант 3
15	Доля взносов, уплачиваемых организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования за счет средств организации в чистой прибыли на одного человека	от 0 до 3	Вариант 3
16	Доля страховых платежей (взносов), уплачиваемых организацией по договорам добровольного медицинского страхования работникам и членам их семей в затратах на одного человека	от 0 до 3	Вариант 3
17	Доля затрат на санаторно-курортное лечение в чистой прибыли	от 0 до 3	Вариант 3
18	Доля расходов организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала в ФЗП	от 0 до 3	Вариант 3



<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>диапазон оценки в баллах</b>	<b>варианты расчета*</b>
19	Доля расходов на культурно-бытовое обслуживание в чистой прибыли	от 0 до 3	Вариант 3
20	Наличие расходов на содержание спортивных сооружений	0 или 1	Вариант 4
21	Наличие затрат на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях	0 или 1	Вариант 4
22	100 – процентное обеспечение электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги, рекомендованными к применению по итогам тендера, проведенного РАО «ЕЭС России».	0 или 1	Вариант 4
23	Информация о лицах с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел.	0 или 1	Вариант 4
24	Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год, ед.	0 или 2	Вариант 4
25	Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год, ед.	0 или 2	Вариант 4
26	Доля рабочих мест аттестованных по условиям охраны труда, %	до 1	Вариант 5
27	Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда, %	до 1	Вариант 5



<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>диапазон оценки в баллах</b>	<b>варианты расчета*</b>
28	Организация и проведение предварительных медицинских осмотров	0 или 1	Вариант 4
29	Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда)	0 или 1	Вариант 4
30	Наличие соглашения по охране труда	0 или 1	Вариант 4
31	Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охране труда и здоровья работников	0 или 1	Вариант 4
32	Информация о наличии в организации официально действующих комитетов по охране здоровья и безопасности труда, в состав которых входят представители работодателя и работников	0 или 1	Вариант 4
33	Доля работников и членов их семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации в среднесписочной численности работников	от 0 до 3	Вариант 3
34	Доля рабочих мест, где улучшены условия труда, %	от 1 до 3	Вариант 3
35	Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности	0 или 1	Вариант 4





№ п.п.	Наименование показателя	диапазон оценки в баллах	варианты расчета*
36	Существует ли программа внутреннего информационного обмена между работодателями и работниками в организации	0 или 1	Вариант 4
37	Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров	0 или 1	Вариант 4
38	Наличие в организации психофизиологической лаборатории	0 или 1	Вариант 4
39	Участие в аналогичных конкурсах	от 0 до 3	Вариант 6
40	Полученные награды, имеющие отношение к социальной результативности	от 0 до 3	Вариант 6
41	Опубликование социальной отчетности организации	0 или 3	Вариант 4

### Варианты расчета оценки стоимости показателя

#### **Вариант 1:**

Все значения показателя распределяются в порядке возрастания. Все значения распределяются в диапазонах до 10%, до 25%, до 50%, до 75%, до 90%, до 100% с соответствующим присвоением баллов от 1 до 6 соответственно.

#### **Вариант 2:**

0 баллов при размере тарифной ставки I разряда в Организации менее ММТС, 1 балл – соответствует ММТС, 2 балла – превышает ММТС.

#### **Вариант 3:**

Все значения показателя распределяются в порядке возрастания. Определяется максимальный диапазон значений с последующим его делением на равные интервалы. Каждому интервалу присваивается балл в порядке возрастания.



**Вариант 4:**

Все значения показателя группируются в соответствии с ответом организации и соответствующим присвоением балла (да/нет). Участникам с ответом «нет» присваивается 0 баллов, с ответом «Да» присваивается 1 балл.

**Вариант 5:**

Все значения показателя распределяются в порядке возрастания. Организациям присваивается балл по данному показателю эквивалентный значению, указанному в анкете Участника. (10% – 0,1 балла, 50% – 0,5 балла, 100% – 1 балл).

**Вариант 6:**

Все значения показателя группируются в соответствии с ответом организации (да/нет). Участникам с ответом «нет» присваивается 0 баллов, с ответом «Да» присваивается балл с учетом количественного показателя.

Секретарь  
Оргкомитета Конкурса

Герасимова Ю.А.



*Приложение №4.*

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

1.	Галка Вадим Вадимович	Начальник Департамента управления персоналом КЦ ОАО РАО «ЕЭС России», председатель Наблюдательного совета Объединения РаЭл – Председатель Оргкомитета;
2.	Замосковский Аркадий Викторович	Заместитель Генерального директора Объединения РаЭл – заместитель председателя Оргкомитета;
3.	Офицеров Юрий Борисович	Заместитель председателя ОО «Электропрофсоюз» (ВЭП) – заместитель председателя Оргкомитета;
Члены Оргкомитета (в алфавитном порядке):		
4.	Байгереев Марат Серикбаевич	Начальник отдела развития социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (по согласованию);
5.	Герасимова Юлия Александровна	Специалист Объединения РаЭл – секретарь Оргкомитета;
6.	Лугинов Юрий Николаевич	Заместитель начальника Управления альтернативной гражданской службы и трудовой миграции Федеральной службы по труду и занятости (по согласованию);
7.	Лукин Андрей Борисович	Заместитель руководителя Федерального агентства по энергетике;



8.	Прокопов Федор Тимофеевич	Директор Департамента социальной политики и трудовых отношений Российского союза промышленников и предпринимателей (по согласованию);
9.	Родзейко Николай Константинович	Секретарь ВРК, заведующий отделом социальных проблем реформирования ОО «Электропрофсоюз» (ВЭП);
10.	Рябинин Алексей Валерьевич	Директор Института экономики и управления в промышленности (по согласованию);
11.	Ушкаров Павел Николаевич	Начальник Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл.



*Приложение №5.*

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Председатель Оргкомитета Конкурса,**  
**Начальник Департамента управления**  
**персоналом КЦ ОАО РАО «ЕЭС России»**

  
08 мая 2008 года.

В.В. Галка

**ПРОТОКОЛ**  
**заседания Организационного комитета<sup>8</sup>**  
**Конкурса «Организация высокой социальной эффективности**  
**в электроэнергетике»<sup>9</sup>**

г. Москва

«8» мая 2008 года

Присутствовали члены Оргкомитета:

Галка Вадим Вадимович – Начальник Департамента управления персоналом КЦ ОАО РАО «ЕЭС России», председатель Наблюдательного совета Объединения РаЭл, председатель Оргкомитета (на рассмотрении вопросов повестки дня с 1 по 5);

Замосковский Аркадий Викторович – заместитель Генерального директора Объединения РаЭл, заместитель Председателя Оргкомитета;

Офицеров Юрий Борисович – заместитель председателя ОО «Электропрофсоюз» (ВЭП), заместитель Председателя Оргкомитета;

Герасимова Юлия Александровна – специалист Объединения РаЭл, секретарь Оргкомитета;

Казарцев Сергей Павлович – начальник отдела по вопросам социального партнерства Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости;

Родзейко Николай Константинович – секретарь ВРК, заведующий отделом социальных проблем реформирования ОО «Электропрофсоюз» (ВЭП);

<sup>8</sup> Далее – Оргкомитет.

<sup>9</sup> Далее – Конкурс.



Ушкарров Павел Николаевич – начальник Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл.

В заседании приняли участие 7 из 11 членов Оргкомитета Конкурса. Кворум имеется.

### **1. Открытие заседания.**

#### **ВЫСТУПИЛИ:**

1) Председатель Оргкомитета Галка В.В., отметивший накопленный опыт проведения отраслевого конкурса и необходимость его проведения в постреформенный период.

2) Заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса Офицеров Ю.Б., подчеркнувший важность сотрудничества представителей работодателей и работников отрасли в рамках совместного проведения Конкурса, необходимость продолжения практики совместного проведения подобных конкурсов и поблагодаривший ОАО РАО «ЕЭС России», Объединение РаЭл за активное участие в данной сфере.

3) Заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса Замосковный А.В., отметивший конструктивность подходов сторон социального партнерства в электроэнергетике, благодаря чему удалось вернуться к практике совместного проведения Конкурса, начатой в 2006 и прерванной в 2007 году. Кроме того, подчеркнул важность проведения Конкурса в контексте предоставления участникам возможности обменяться передовой практикой в сфере социального партнерства, отчитаться за исполнение принятых на себя обязательств. Отметил предусмотренную Положением о Конкурсе возможность продвижения наиболее эффективных организаций электроэнергетики на общероссийский уровень. Выразил отдельную благодарность представителям РАО «ЕЭС России», органов государственной власти, «Всероссийского Электропрофсоюза», а также других общественных организаций за активное участие в подготовке и проведении Конкурса.

### **2. Об утверждении регламента заседания Оргкомитета Конкурса:**

#### **ВЫСТУПИЛА:**

Секретарь Оргкомитета Герасимова Ю.А., ознакомившая участников заседания с проектом регламента заседания.

#### **РЕШИЛИ:**

Утвердить регламент проведения заседания Оргкомитета Конкурса (Приложение №1).



### **3. О присвоении организациям статуса Участника Конкурса: ВЫСТУПИЛИ:**

1) Секретарь Оргкомитета Герасимов Ю.А. с сообщением о том, что по состоянию на 29.04.2008 года заявки на участие в Конкурсе поступили от 44 организаций электроэнергетики.

В соответствии с п.1.3 Положения о Конкурсе была произведена проверка заявок на соответствие организаций требованиям, предъявляемым к участникам.

По результатам проверки установлено: все 44 организации, представившие заявки, относятся к одной из категорий, предусмотренных п. 1.3.1 Положения. При этом ни одной из организаций не может быть отказано в участии в Конкурсе по основанию, предусмотренному п.1.3.2 Положения. Формальных оснований для отказа в допуске к участию в Конкурсе не выявлено ни по одной из заявок.

2) Председатель Оргкомитета В.В. Галка с предложением: при проведении последующих конкурсов особое внимание уделить показателю травматизма на производстве со смертельным исходом.

#### **РЕШИЛИ:**

1) В соответствии с п.4.2.3 Положения о Конкурсе присвоить статус Участника Конкурса организациям ( Приложение № 2).

2) При проведении последующих Конкурсов предусмотреть в качестве отдельного показателя (критерия допуска к участию в конкурсе) травматизм на производстве со смертельным исходом. Руководителю Оргкомитета Конкурса – представить предложения по возможным формулировкам.

### **4. О присвоении показателям, на основании которых подводятся итоги конкурса, оценочной стоимости в баллах:**

#### **ВЫСТУПИЛИ:**

1) Член Оргкомитета Ушкаров П.Н., доложивший о перечне показателей оценки участников Конкурса в номинации, предусмотренной п.3.1 Положения, и предложениях рабочей группы Оргкомитета (Ушкаров П.Н., Герасимов Ю.А.) по присвоению показателям оценочной стоимости в баллах. Также обратил внимание присутствующих на корреляцию показателей оценки Конкурса с показателями оценки участников Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

2) Участники заседания, обсудившие целесообразность дополнения предложенного списка критериями, отражающими особенности труда инвалидов и женского труда в организациях – участниках Конкурса.



**РЕШИЛИ:**

Утвердить перечень показателей и их оценочную стоимость в баллах (Приложение №3).

**5. Об определении победителей Конкурса по номинациям в зависимости от вида деятельности энергокомпаний:**

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

**РАССМОТРЕЛИ:**

Перечень претендентов в данной номинации, которые с учетом стоимости показателей оценки (Приложение №3) набрали следующее количество баллов (Таблица 1):

*Таблица 1*

<b>Наименование организации</b>	<b>Баллы</b>
ОАО «ТГК-11»	<b>62,08</b>
ОАО «Нижегородская ГЭС»	<b>55</b>
ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания»	<b>54,5</b>
ОАО «Жигулевская ГЭС»	53
ОАО «Волжская ГЭС»	52
ОАО «Кузбассэнерго»	50,96
ОАО «ДГК»	48,47
ОАО «ТГК-4»	47,63
ОАО «ТГК-2»	47,58
ОАО «ТГК-10»	46,73
ОАО «Рязанская ГРЭС»	45
ОАО «ЮГК ТГК-8»	42,44

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Член Оргкомитета Ушкарров П.Н. с предложением определить трех призеров данной номинации согласно количеству баллов, набранных первыми тремя участниками Конкурса (см. таблицу 1), остальным организациям – вручить диплом Участника Конкурса.





2) Председатель Оргкомитета Галка В.В. с предложением отметить усилия организаций, достигших высоких показателей по количеству набранных баллов, но не занявших призовых мест. Например, поощрить организации, вошедшие в «золотую середину», дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».

**РЕШИЛИ:**

1) Определить следующих победителей в номинации «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:

III место – ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания».

II место – ОАО «Нижегородская ГЭС».

I место – ОАО «ТГК-11».

2) Поощрить дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» следующие организации:

- ОАО «Жигулевская ГЭС»;
- ОАО «Волжская ГЭС»;
- ОАО «Кузбассэнерго»;
- ОАО «ДГК»;
- ОАО «ТГК-4»;
- ОАО «ТГК-2»;
- ОАО «ТГК-10».

3) Вручить дипломы Участника Конкурса следующим организациям:

- ОАО «Рязанская ГРЭС»
- ОАО «ЮГК ТГК-8».

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

**РАССМОТРЕЛИ:**

Перечень претендентов в данной номинации, которые с учетом стоимости показателей оценки (Приложение №3) набрали следующее количество баллов (Таблица 2):

*Таблица 2*

Наименование организации	Баллы
ОАО АК «Омскэнерго»	61,3
ОАО «Костромаэнерго»	59,2
ОАО «Липецкэнерго»	58



Наименование организации	Баллы
ОАО «Пермэнерго»	57,5
ОАО «Оренбургэнерго»	57,5
ОАО «МОЭСК»	56,01
ОАО «Ярэнерго»	56
ОАО «Ростовэнерго»	55,5
ЗАО «НРДЦ»	54,5
ОАО «Хакасэнерго»	51,51
ОАО «Астраханьэнерго»	49,16
ОАО «Архэнерго»	48,45
ОАО «Чувашэнерго»	48
ОАО «Белгородэнерго»	47,5
ОАО «МГЭСК»	46,72
ОАО «Ленэнерго»	45,41
ОАО «Курскэнерго»	44
ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»	43,81
ОАО «Челябэнерго»	42,39
ОАО «Новгородэнерго»	41,96
ОАО «ДРСК»	37,43
ОАО «Волжская МРК»	33,91

#### ВЫСТУПИЛИ:

1) Член Оргкомитета Ушкарров П.Н. с предложением определить трех призеров данной номинации согласно количеству баллов, набранных первыми тремя участниками Конкурса (см. таблицу 1).



2) заместитель Председателя Оргкомитета Замосковский А.В., обративший внимание членов Оргкомитета на минимальный разрыв в баллах между организациями, занявшими места с 3-го по 5-е, и предложивший в виде исключения вручить 3 награды за 3-е место в данной номинации.

Также предложил сохранить подход, реализованный при определении победителей в предыдущей номинации, и поощрить дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» организации, перечисленные в таблице 2, начиная с ОАО «МОЭСК» по ОАО «Ленэнерго» включительно.

#### РЕШИЛИ:

1) Определить следующих победителей в номинации «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:

III место – ОАО «Оренбургэнерго», ОАО «Пермэнерго», ОАО «Липецкэнерго».

II место – ОАО «Костромаэнерго».

I место – ОАО АК «Омскэнерго».

2) Поощрить дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» следующие организации:

- ОАО «МОЭСК»;
- ОАО «Ярэнерго»;
- ОАО «Ростовэнерго»;
- ЗАО «НРДЦ»;
- ОАО «Хакасэнерго»;
- ОАО «Астраханьэнерго»;
- ОАО «Архэнерго»;
- ОАО «Чувашэнерго»;
- ОАО «Белгородэнерго»;
- ОАО «МГЭСК»;
- ОАО «Ленэнерго».

3) Вручить дипломы Участника Конкурса следующим организациям:

- ОАО «Курскэнерго»
- ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»
- ОАО «Челябэнерго»
- ОАО «Новгородэнерго»
- ОАО «ДРСК»
- ОАО «Волжская МРК»



### **5.3. «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности»:**

#### **РАССМОТРЕЛИ:**

Перечень претендентов в данной номинации, которые с учетом стоимости показателей оценки (Приложение №3) набрали следующее количество баллов (Таблица 3):

**Таблица 3**

<b>Наименование организации</b>	<b>Баллы</b>
ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»	<b>65</b>
ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»	<b>59,22</b>
ОАО «Карельская энергосбытовая компания»	<b>56</b>
ОАО «Белгородская сбытовая компания»	54,66
ОАО «Томская энергосбытовая компания»	54
ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»	43,3
ОАО «Саратовэнерго»	41,5
ОАО «Самараэнерго»	41

#### **ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель Председателя Оргкомитета Офицеров Ю.Б., предложивший сохранить подход, реализованный при определении победителей в предыдущих номинациях, и поощрить ряд организаций дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».

2) Член Оргкомитета Родзейко Н.К., попросивший уточнить правильность отнесения ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ОАО «ДЭК») к категории энергосбытовых организаций.

#### **РАССМОТРЕЛИ:**

Представленные для обозрения членов Оргкомитета заявку, анкету и другие материалы, представленные ОАО «ДЭК» в Оргкомитет, из которых однозначно усматривается необходимость отнесения ОАО «ДЭК» к числу претендентов в номинации «Лучшая Энергосбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».

#### **РЕШИЛИ:**

1) Определить следующих победителей в номинации «Лучшая Энергосбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:



III место – ОАО «Карельская энергосбытовая компания».

II место – ОАО «Дальневосточная энергетическая компания».

I место – ЗАО «Новосибирскэнергосбыт».

2) Поощрить дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» следующие организации:

- ОАО «Белгородская сбытовая компания»;
- ОАО «Томская энергосбытовая компания».

3) Вручить дипломы Участника Конкурса следующим организациям:

- ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»
- ОАО «Саратовэнерго»
- ОАО «Самараэнерго»

#### ***5.4. «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности».***

**РАССМОТРЕЛИ:**

Перечень претендентов в данной номинации, которые с учетом стоимости показателей оценки (Приложение №3) набрали следующее количество баллов (Таблица 4):

***Таблица 4***

<b>Наименование организации</b>	<b>Баллы</b>
ОАО «Корпоративные сервисные системы	<b>54</b>
ОАО «Электроремонт-ВКК»	29

**РЕШИЛИ:**

1) Ввиду незначительного числа участников, в соответствии с п.3.4 Положения о Конкурсе не определять организации, занявшие II и III места в данной номинации.

2) Победителем (I место) номинации определить ОАО «Корпоративные сервисные системы».

3) С учетом особенностей деятельности сервисных организаций (деятельность на свободном конкурентном рынке, отсутствие тарифного регулирования), отмечая важность поощрения усилий организаций в социальной сфере, по результатам открытого голосования членов Оргкомитета («за» – 3, «против» – 2, «воздержались» – 2) поощрить ОАО «Электроремонт-ВКК» дипломом «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».



## **6. Об определении победителей в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»:**

### **ВЫСТУПИЛИ:**

1) Член Оргкомитета Ушкарров П.Н., доложивший информацию о содержании материалов, представленных в Оргкомитет претендентами в данной номинации.

2) Заместитель председателя Оргкомитета Замосковный А.В. с сообщением о том, что рабочей группе Оргкомитета (Ушкарров П.Н., Герасимова Ю.А.) было поручено провести подробное изучение всех представленных материалов и определить круг претендентов на победу в данной номинации.

3) Секретарь Оргкомитета Герасимова Ю.А. с сообщением о результатах деятельности рабочей группы Оргкомитета.

В качестве критериев определения претендентов на победу в номинации были выбраны: активность и число направлений деятельности в сфере отношений с работниками, полнота отображения информации, наличие конкретного результата от реализации программ, оригинальность подходов к решению вопросов в социально-трудовой сфере, наглядность представленной информации.

С учетом данных критериев в качестве финалистов в данной номинации предлагается определить следующие организации:

- ОАО «Белгородэнерго»;
- ОАО «ДЭК»;
- ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
- ОАО «Костромаэнерго»;
- ОАО «ТГК-4».

### **РЕШИЛИ:**

Согласиться с предложениями рабочей группы Оргкомитета и определить в качестве финалистов в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики» следующие организации:

- ОАО «Белгородэнерго»;
- ОАО «ДЭК»;
- ОАО «Корпоративные сервисные системы»;
- ОАО «Костромаэнерго»;
- ОАО «ТГК-4».

### **РАССМОТРЕЛИ:**

Документы и материалы, представленные в Оргкомитет каждым из финалистов в номинации. Одновременно члены рабочей группы Оргко-



митета представили дополнительные пояснения по каждому из претендентов и предложения по определению победителей в данной номинации (ОАО «Костромаэнерго», ОАО «ДЭК», ОАО «ТГК-4»).

#### **ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель Председателя Оргкомитета Замосковский А.В. с предложением определить победителей в номинации путем персонального рейтингового голосования каждого из членов Оргкомитета. Дал предложения по форме бюллетеня для голосования (Приложение №4).

2) Член Оргкомитета Родзейко Н.К. с предложением подвести итоги по сумме мест в результате голосования – победителем становится организация с наименьшей суммой баллов.

3) Участники заседания, каждый из которых высказал свою оценку по материалам каждого из финалистов.

4) Участники заседания, обменявшиеся мнениями о критериях оценки участников данной номинации, которыми следует руководствоваться в процессе голосования. Отметим необходимость уточнения критериев определения победителей в данной номинации и их закрепления в положениях о проведении последующих аналогичных конкурсов.

#### **РЕЗУЛЬТАТЫ ГОЛОСОВАНИЯ ЧЛЕНОВ ОРГКОМИТЕТА:**

Наименование организации	Волеизъявление членов Оргкомитета						Всего баллов
ОАО «Белгородэнерго»	3	3	4	4	3	5	22
ОАО «Костромаэнерго»	2	5	1	5	5	4	22
ОАО «Корпоративные сервисные системы»	1	1	5	1	2	2	12
ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»	4	2	2	3	1	1	13
ОАО «ТГК-4»	5	4	3	2	4	3	21

#### **РЕШИЛИ:**

1) Поощрить дипломами финалиста номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»:



- ОАО «Белгородэнерго»;
- ОАО «Костромаэнерго».

2) Определить следующих победителей в данной номинации:

III место – ОАО «ТГК-4».

II место – ОАО «Дальневосточная энергетическая компания».

I место – ОАО «Корпоративные сервисные системы».

## **7. О поощрении организаций – участников Конкурса, опубликовавших в 2007 открытые социальные отчеты.**

**РЕШИЛИ:**

Придавая большое значение деятельности организаций по подготовке и обнародованию открытых социальных отчетов, поручить организаторам Конкурса (Объединению РаЭл и ВЭП) поощрить специальными дипломами участников Конкурса, которые в 2007 году опубликовали открытые социальные отчеты.

## **8. О награждении победителей Конкурса.**

**РЕШИЛИ:**

1) Поручить организаторам Конкурса ходатайствовать перед Конкурсной комиссией Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» о представлении преференций организациям, занявшим призовые места в номинациях Конкурса, при подведении итогов VIII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

2) Разместить в печатных изданиях и в Интернете информацию о победителях Конкурса.

3) Поручить организаторам Конкурса подготовить и направить участникам Конкурса сводную брошюру, содержащую подробную информацию о Конкурсе и его результатах, включая наиболее интересные примеры из практики деятельности участников Конкурса в социально-трудовой сфере.

4) Торжественную церемонию награждения победителей Конкурса провести в рамках Годового общего собрания членов Объединения РаЭл 14 мая 2008 года в 11.00. Пригласить принять участие в торжественной церемонии представителей организаций, занявших призовые места.

5) Предложить «Всероссийскому Электропрофсоюзу» обеспечить участие в торжественной церемонии награждения представителей профсоюзных органов организаций – победителей Конкурса.





## 9. Закрытие заседания.

### ВЫСТУПИЛ:

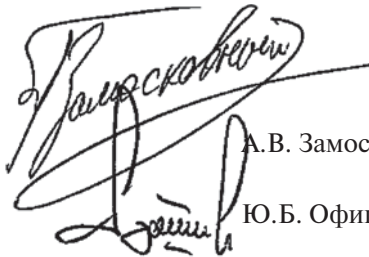
Заместитель Председателя Оргкомитета Замосковский А.В., поблагодаривший участников заседания за активное, заинтересованное и содержательное обсуждение и объявивший о закрытии заседания.

Заметитель

Председателя Оргкомитета

Заметитель

Председателя Оргкомитета

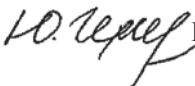


А.В. Замосковский

Ю.Б. Офицеров

Секретарь

Оргкомитета Конкурса



Ю.А. Герасимова



*Приложение №6.*

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Председатель Оргкомитета Конкурса,**  
**Начальник Департамента управления**  
**персоналом КЦ ОАО РАО «ЕЭС России»**

В.В. Галка

08 мая 2008 года.

**Решение Организационного комитета<sup>10</sup>**  
**Конкурса «Организация высокой социальной эффективности**  
**в электроэнергетике»<sup>11</sup>**

1.1. Определить следующих победителей в номинации «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:

- III место – ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания».**
- II место – ОАО «Нижегородская ГЭС».**
- I место – ОАО «ТГК-11».**

1.2. Поощрить дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» следующие организации:

- **ОАО «Жигулевская ГЭС»;**
- **ОАО «Волжская ГЭС»;**
- **ОАО «Кузбассэнерго»;**
- **ОАО «ДГК»;**
- **ОАО «ТГК-4»;**
- **ОАО «ТГК-2»;**
- **ОАО «ТГК-10».**

2.1. Определить следующих победителей в номинации «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:

---

<sup>10</sup> Далее – Оргкомитет.

<sup>11</sup> Далее – Конкурс.



**III место – ОАО «Оренбургэнерго», ОАО «Пермэнерго», ОАО «Липецкэнерго».**

**II место – ОАО «Костромаэнерго».**

**I место – ОАО АК «Омскэнерго».**

2.2. Поощрить дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» следующие организации:

- **ОАО «МОЭСК»;**
- **ОАО «Ярэнерго»;**
- **ОАО «Ростовэнерго»;**
- **ЗАО «НРДЦ»;**
- **ОАО «Хакасэнерго»;**
- **ОАО «Астраханьэнерго»;**
- **ОАО «Архэнерго»;**
- **ОАО «Чувашэнерго»;**
- **ОАО «Белгородэнерго»;**
- **ОАО «МГЭСК»;**
- **ОАО «Ленэнерго».**

3.1. Определить следующих победителей в номинации «Лучшая Энергосбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:

**III место – ОАО «Карельская энергосбытовая компания».**

**II место – ОАО «Дальневосточная энергетическая компания».**

**I место – ЗАО «Новосибирскэнергосбыт».**

3.2. Поощрить дипломами «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» следующие организации:

- **ОАО «Белгородская сбытовая компания»;**
- **ОАО «Томская энергосбытовая компания».**

4.1. Победителем определить в номинации «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности»:

**I место – ОАО «Корпоративные сервисные системы».**

4.2. Поощрить дипломом «Организация электроэнергетики высокой социальной эффективности» следующую организацию:

- **ОАО «Электроремонт-ВКК»;**



5.1. Определить следующих победителей в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»:

**III место – ОАО «ТГК-4».**

**II место – ОАО «Дальневосточная энергетическая компания».**

**I место – ОАО «Корпоративные сервисные системы».**

5.2. Поощрить дипломами финалиста в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики» следующие организации:

- **ОАО «Белгородэнерго»;**
- **ОАО «Костромаэнерго».**

6. Вручить дипломы Участника Конкурса следующим организациям:

- **ОАО «Рязанская ГРЭС»;**
- **ОАО «ЮГК ТГК-8»;**
- **ОАО «Курскэнерго»;**
- **ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;**
- **ОАО «Челябэнерго»;**
- **ОАО «Новгородэнерго»;**
- **ОАО «ДРСК»;**
- **ОАО «Волжская МРК»;**
- **ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;**
- **ОАО «Саратовэнерго»;**
- **ОАО «Самараэнерго».**

7. Поощрить специальными дипломами участников Конкурса организации, которые в 2007 году опубликовали открытые социальные отчеты:

- **ОАО «Кузбассэнерго»;**
- **ОАО «ТГК-11»;**
- **ОАО «ТГК-2»;**
- **ОАО «ТГК-4»;**
- **ОАО «ТГК-10»;**
- **ОАО «ЮГК ТГК-8»;**
- **ОАО «Волжская ГЭС»;**
- **ОАО «Нижегородская ГЭС»;**
- **ОАО «Костромаэнерго»;**
- **ОАО «Московская объединенная электросетевая компания»;**



- **ОАО «Новосибирскгортеплоэнерго»;**
- **ОАО «Ростовэнерго»;**
- **ОАО «Ярэнерго»;**
- **ОАО «Оренбургэнерго»;**
- **ОАО АК «Омскэнерго»;**
- **ЗАО «Новосибирскэнергосбыт»;**
- **ОАО «ДЭК»;**
- **ОАО «Астраханская энергосбытовая компания»;**
- **ОАО «Корпоративные сервисные системы».**

Заметитель

Председателя Оргкомитета

Заметитель

Председателя Оргкомитета

А.В. Замосковский

Ю.Б. Офицеров

Секретарь

Оргкомитета Конкурса

Ю.А. Герасимова