



Отчет

**по результатам Конкурса
«Организация высокой социальной эффективности в
электроэнергетике – 2010»**

Сроки проведения конкурса: с 8 февраля по 7 июня 2010 года

Москва, 2010 год



Содержание

Введение.....	3
Часть I. Обобщенная аналитическая информация, сформированная на основании анкетных данных	11
Общая информация	13
Развитие персонала	24
Затраты на рабочую силу.....	26
Условия и охрана труда	31
Разное.....	38
Часть II. Анализ лучших практик выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере (сферах) социального партнерства.	41
Часть III. Организационные документы Конкурса.....	58



Введение

Продолжая сложившуюся в электроэнергетике РФ практику развития социального партнерства, Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики¹ совместно с Общественным объединением – «Всероссийский Электропрофсоюз»² провели традиционный ежегодный Конкурс «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике». Традиция проведения данного Конкурса существует на протяжении уже шести лет. Цель Конкурса неизменна – содействие поступательному развитию организаций электроэнергетики, а также социально-ответственных подходов к выстраиванию отношений с работниками организаций отрасли.

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

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

Отличительной особенностью отраслевого Конкурса от большинства проводимых Конкурсов в Российской Федерации является наличие обратной связи, поскольку вся

¹ Далее – Объединение РаЭл.

² Далее – ВЭП.



Конкурсная информация, предоставляемая в Оргкомитет Конкурса, анализируется, обобщается и предоставляется всем Участникам Конкурса для ознакомления и анализа достигнутого уровня социально-трудовых отношений, представляя собой завершающий этап Конкурса. Наличие такой обратной связи позволяет не только ознакомиться с информацией, предоставляемой другими организациями – Участниками Конкурса, но и позволяет им пополнить свою аргументационную базу, необходимую для совершенствования социального партнерства организации, в том числе при установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию.

Основными задачами Конкурса по-прежнему остается выявление позитивного опыта организаций в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, активизация деятельности в сфере взаимодействия с работниками, совершенствование критериев для оценки эффективности взаимодействия с персоналом, развитие социально-трудовых отношений, а также активизация информационного обмена между организациями отрасли.

К Конкурсу могли быть допущены следующие категории Организаций:

- члены Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики;
- Организации, в отношении которых в период до 1 марта 2010 года принято решение о вступлении в члены Объединения РаЭл;
- Организации, не являющиеся членами Объединения РаЭл, но включенные в перечень организаций, на которых распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2011 годы (Приложение № 1 к ОТС);
- иные Организации, чей вид деятельности подпадает под Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2001 (КДЕС Ред.1) раздел Е «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды», подраздел 40.1 «Производство, передача и распределение электроэнергии».

Учитывая пожелания организаций электроэнергетики, лишенных возможности принять участие в предшествующих Конкурсах из-за наличия несчастных случаев на производстве и, как следствие, не имеющих доступа к отчетной информации, Организаторы Конкурса предоставили возможность таким компаниям принять участие вне зависимости от наличия таковых на производстве. При этом наличие несчастных



случаев на производстве было включено в перечень показателей оценки Участников Конкурса, с существенным понижением количества присваиваемых баллов.

В Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности – 2010» приняли участия следующие Организации, получившие статус Участника Конкурса:

1. ЗАО «Региональные электрические сети»;
2. ОАО «Архангельская сбытовая компания»;
3. ОАО «Геотерм»;
4. ОАО «Дальневосточная генерирующая компания»;
5. ОАО «Дальневосточная распределительная сетевая компания»;
6. ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
7. ОАО «Иркутская Электросетевая компания»;
8. ОАО «Иркутскэнерго»;
9. ОАО «Камчатскэнерго»;
10. ОАО «Ленэнерго»;
11. ОАО «Мосэнергосбыт»;
12. ОАО «МОЭСК»;
13. ОАО «МРСК Волги»;
14. ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
15. ОАО «МРСК Центра»;
16. ОАО «ОГК-6»;
17. ОАО «РусГидро»;
18. ОАО «Саратовэнерго»;
19. ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
20. ОАО «ТГК-11»;
21. ОАО «ТГК-4»;
22. ОАО «ТГК-5»;
23. ОАО «Томская распределительная компания»;



24. ОАО «Тюменьэнерго»;

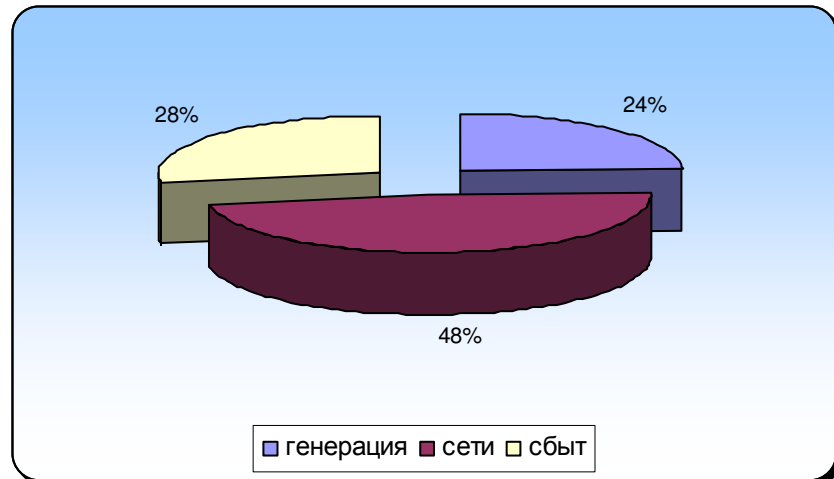
25. ОАО «Янтарьэнерго».

Еще одной специфической особенностью, отличающей данный Конкурс от похожих, является рассмотрение организаций Участников Конкурса с учетом специфики их экономической деятельности (генерация, передача и распределение, сбыт). По мнению Организаторов Конкурса, выявление победителей должно происходить среди организаций, обладающих схожими условиями хозяйствования, технико-технологическими особенностями. В рамках подготовки данного Отчета, Организаторами Конкурса предприняты усилия по сопоставлению информации, представленной Участниками Конкурса в 2009 и 2010 годах. Полученные результаты позволяют провести сравнительный анализ по ряду показателей за двухлетний период. В зависимости от специфики деятельности энергокомпании Участники Конкурса боролись за призовые места в следующих номинациях:

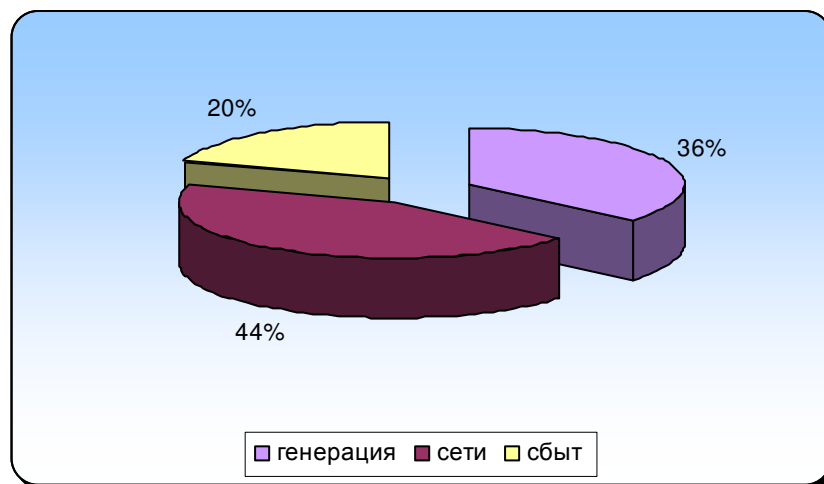
- «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;
- «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»;
- «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности»;
- «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики»;
- «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике».

В данном Отчете содержится не только информация, которая была получена в рамках проведения Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010», но и данные, полученные при проведении Конкурса в 2009 году.

Структура Участников по видам деятельности в Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2009» выглядела следующим образом:



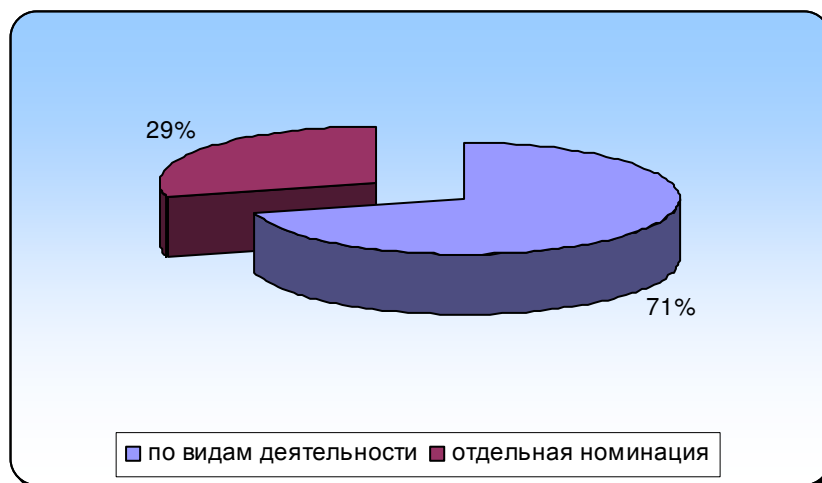
Структура Участников по видам деятельности в Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010» выглядела так:



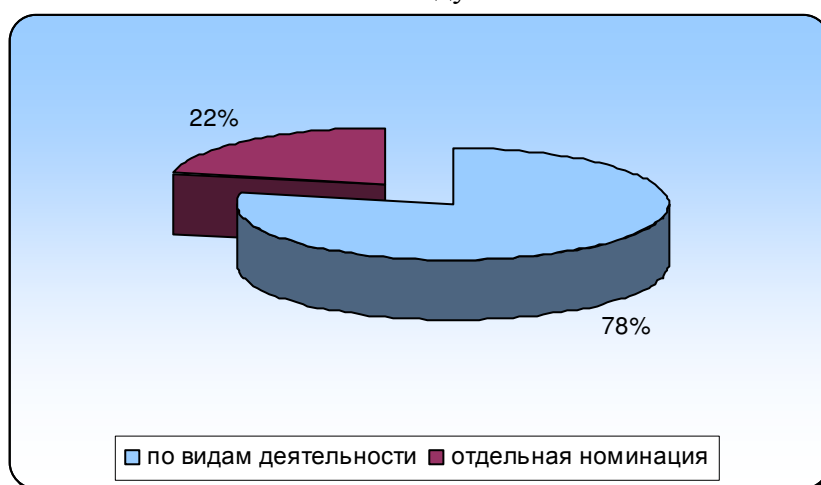
В качестве отдельной номинации, единой для всех Участников Конкурса, была учреждена номинация «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики». Принять участие в данной номинации мог любой Участник Конкурса, приславший на рассмотрение Конкурсной Комиссии необходимую

документацию, характеризующую практику выстраивания социально-трудовых отношений внутри организации. Сфера (сферы) социального партнерства, в рамках которых предоставлялась информация о лучшей практике взаимодействия, определялась по усмотрению Организации. Информация, предоставляемая Участниками Конкурса, подкреплялась необходимыми документами (копиями, выписками из документов). В 2010 году, помимо номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики», была учреждена дополнительная номинация «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике», позволяющая выявлять социально-ответственные организации, руководство которых в наибольшей степени заботится о своих сотрудниках.

В 2009 году



В 2010 году





В соответствии с Положением об отраслевом Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010» основными критериями оценки выявления победителей послужили следующие параметры:

- а) показатели оценки Участников Конкурса и порядок их расчета, согласно Приложению №3 к Положению об отраслевом Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010»;
- б) соблюдение обязательств, принятых в сфере социального партнерства;
- в) отсутствие индивидуальных и коллективных споров, иных конфликтов между работодателями и работниками;
- г) позитивные тенденции в развитии отношений с работниками и их представителями;
- д) наличие новаций в практике выстраивания отношений с работниками, способствующих поступательному развитию Организации;
- е) наличие положительной динамики в конкретных показателях, характеризующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения;
- ж) объективность и актуальность данных, представленных Организацией;
- з) активность и число направлений деятельности в сфере отношений с работниками;
- и) полнота и конкретные результаты от реализации программ;
- к) оригинальность подходов к решению вопросов в социально-трудовой сфере.

Подтверждая высокий статус отраслевого Конкурса, в деятельности его Оргкомитета участвовали представители Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Российского союза промышленников и предпринимателей, Министерства энергетики Российской Федерации, что обеспечило независимую верификацию и оценку представляемых участниками конкурсных материалов. В этом году Оргкомитет Отраслевого конкурса возглавил Ответственный секретарь Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) Владимир Трофимович Позин.

Где партнерство – там успех!



Победители Конкурса

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

I место – ОАО «Иркутскэнерго»;

II место – ОАО «ОГК-6»;

III место – ОАО «ТГК-4».

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

I место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;

II место – ОАО «Тюменьэнерго»;

III место – ОАО «МРСК Волги».

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

I место – ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;

II место – ОАО «Архангельская сбытовая компания»;

III место – ОАО «Мосэнергосбыт».

4. Номинация «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике»:

I место – ОАО «Тюменьэнерго»;

II место – ОАО «Камчатскэнерго»;

III место – ОАО «ТГК-5».

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

I место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;

II место – ОАО «МОЭСК»;

III место – ОАО «ОГК-6».

Специальным решением Оргкомитета Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010» было принято решение о награждении Дипломами финалиста Конкурса в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики» организации вышедшие в финал, но не занявшие призовые места.



Дипломы Участников Конкурса получили следующие организации:

- ЗАО «Региональные электрические сети»;
- ОАО «Геотерм»;
- ОАО «ДГК»;
- ОАО «ДРСК»;
- ОАО «ДЭК»;
- ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- ОАО «Ленэнерго»;
- ОАО «МРСК Центра»;
- ОАО «РусГидро»;
- ОАО «Саратовэнерго»;
- ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
- ОАО «ТГК-11»;
- ОАО «Томская распределительная компания»;
- ОАО «Янтарьэнерго».



I часть.

**Обобщенная аналитическая информация,
сформированная на основе анкетных
данных участников Конкурса.**



Данный раздел содержит обобщенную статистическую информацию, сформированную на основе анкетных данных участников Конкурса 2010 года. Для удобства восприятия значительная часть информации представлена в графическом виде. Организация – участник Конкурса, располагая информацией о своих показателях, может проанализировать результаты деятельности своей организации по различным направлениям регулирования социально-трудовых отношений в сравнении с результатами других организаций – участников Конкурса.

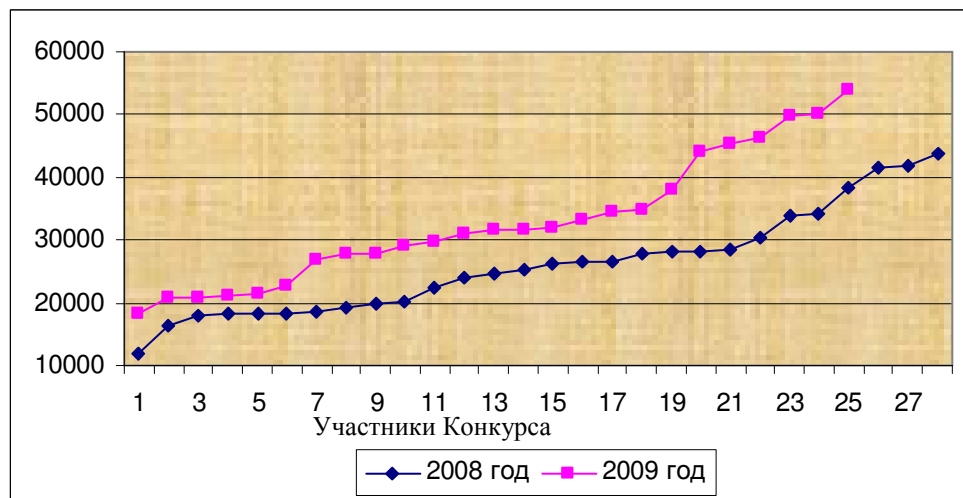
Ряд графиков содержит информацию, сформированную по материалам двух Конкурсов, проведенных в 2009 – 2010 годах. Необходимо отметить, что перечень организаций, принявших участия в Конкурсах, различается. Вместе с тем, представляется возможным оценить общую динамику каждого показателя.

1. Общая информация

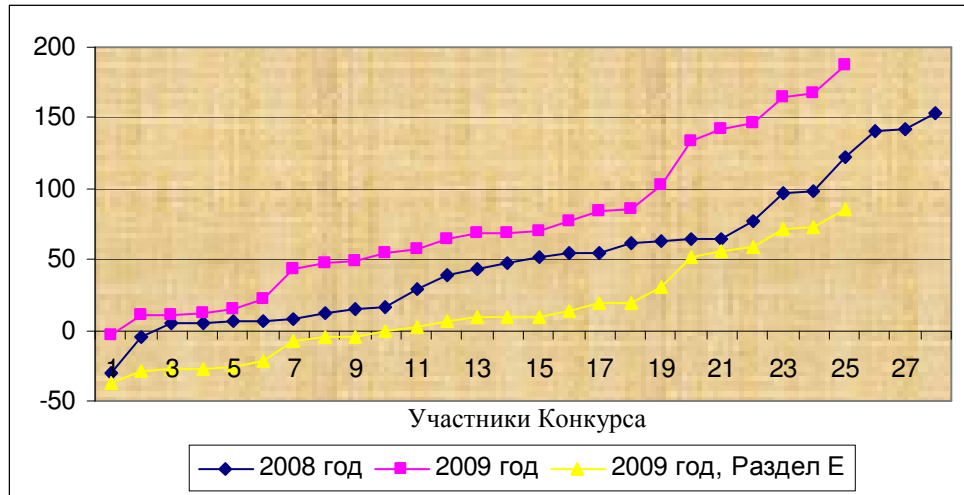
1.1. Наличие коллективного договора в организации.



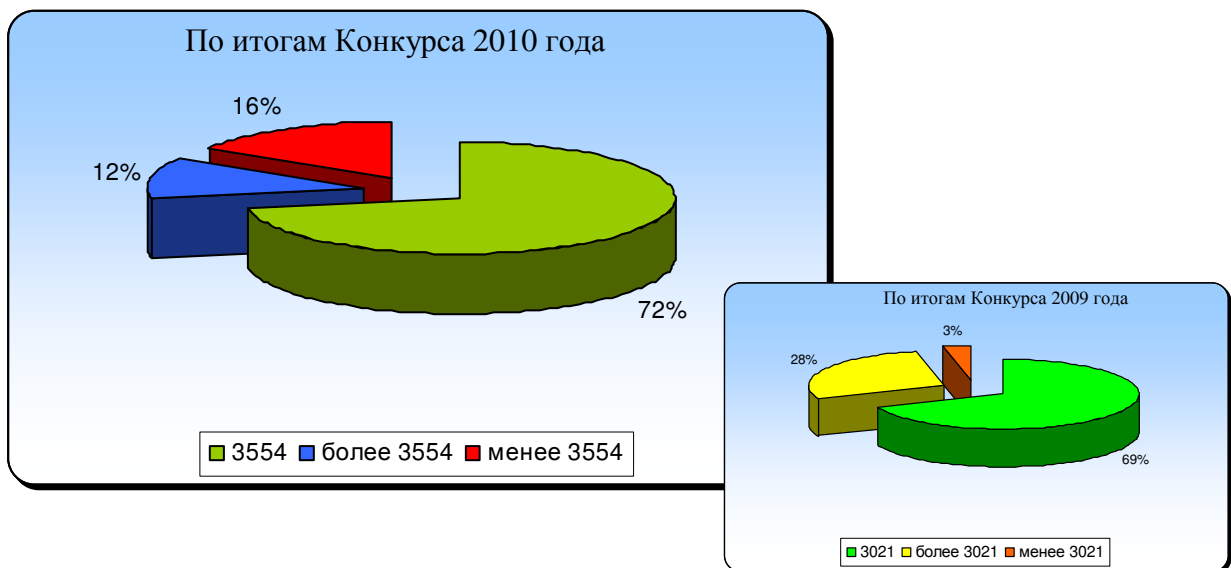
1.2. Среднемесячная заработная плата работников промышленно-производственного персонала, рублей.



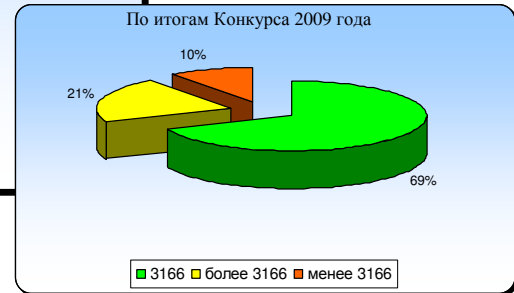
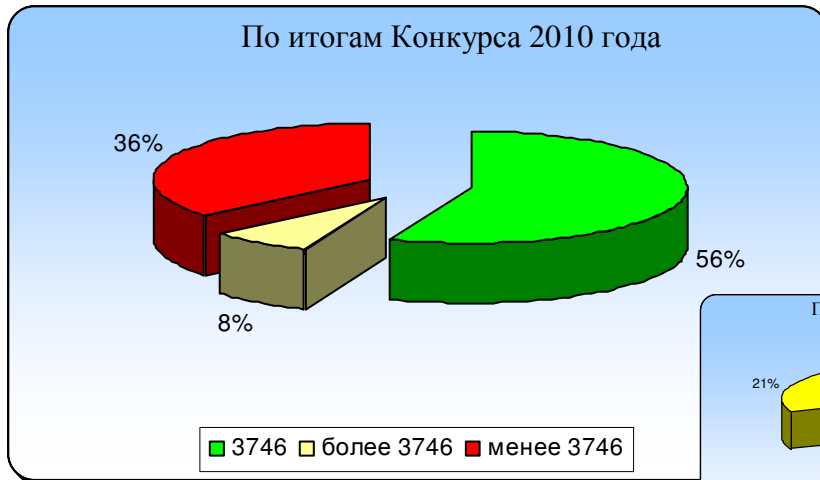
1.3. Превышение заработной платы в организациях-участниках над среднемесячной заработной платой по РФ и среднемесячной заработной платы по Разделу Е «Производство, передача и распределение электроэнергии», %.



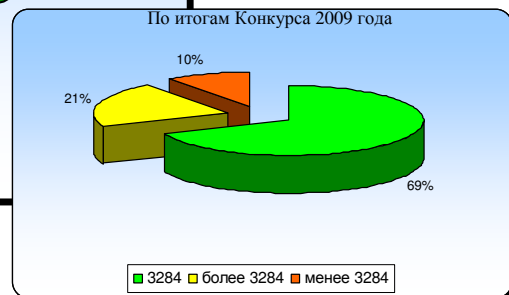
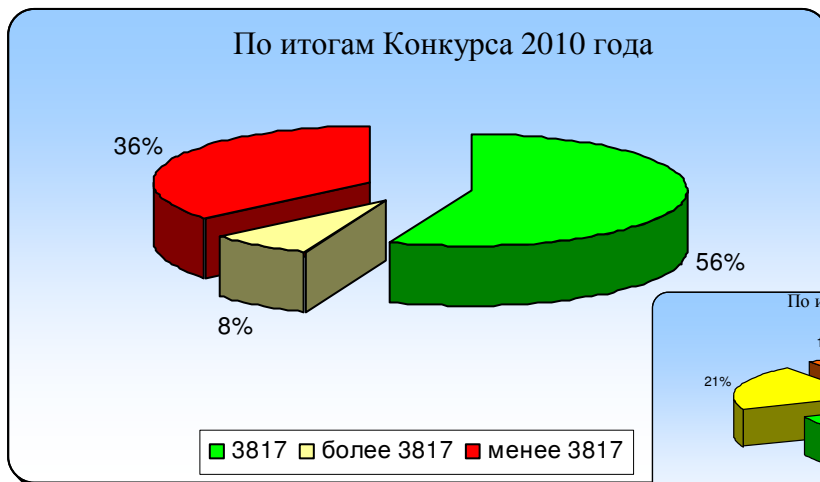
1.4. Размер ММТС, рублей:
1.4.1. В 1-ом квартале 2009 года (ММТС = 3554).



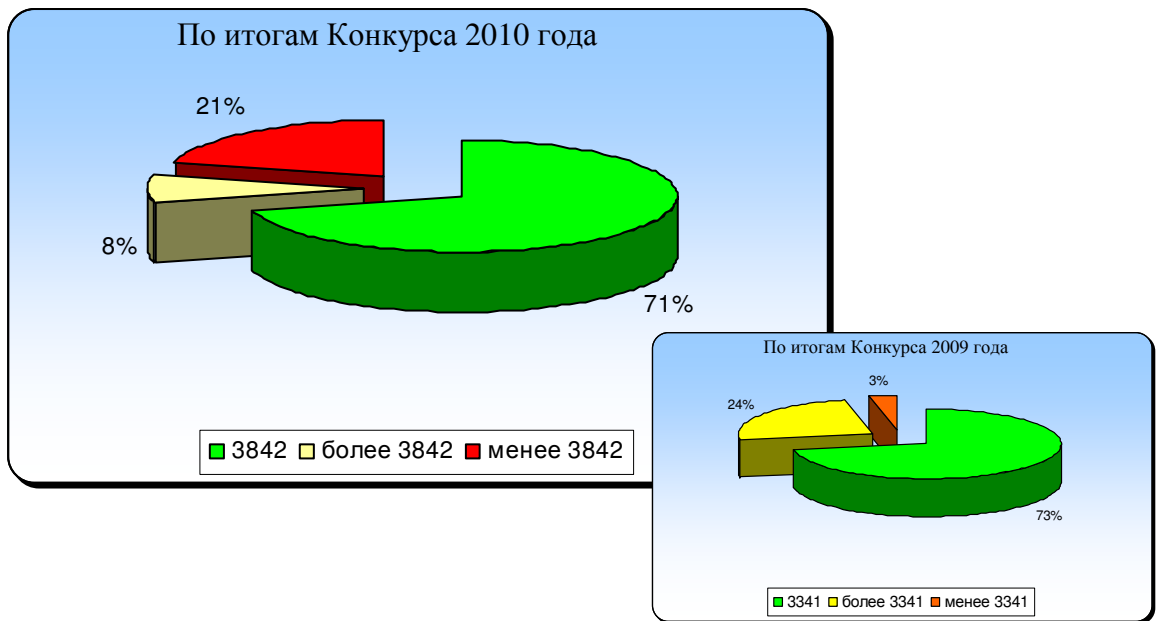
1.4.2. Во 2-ом квартале 2009 года (ММТС = 3746).



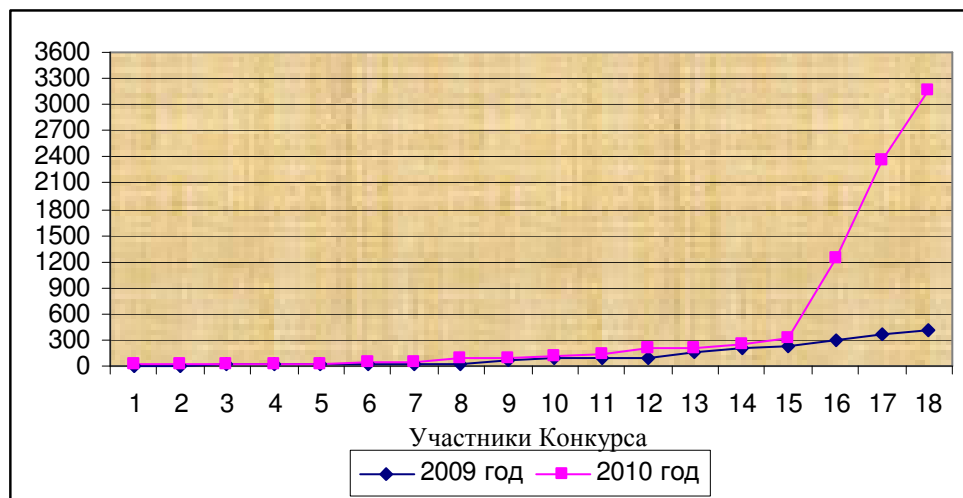
1.4.3. В 3-м квартале 2009 года (ММТС = 3817).



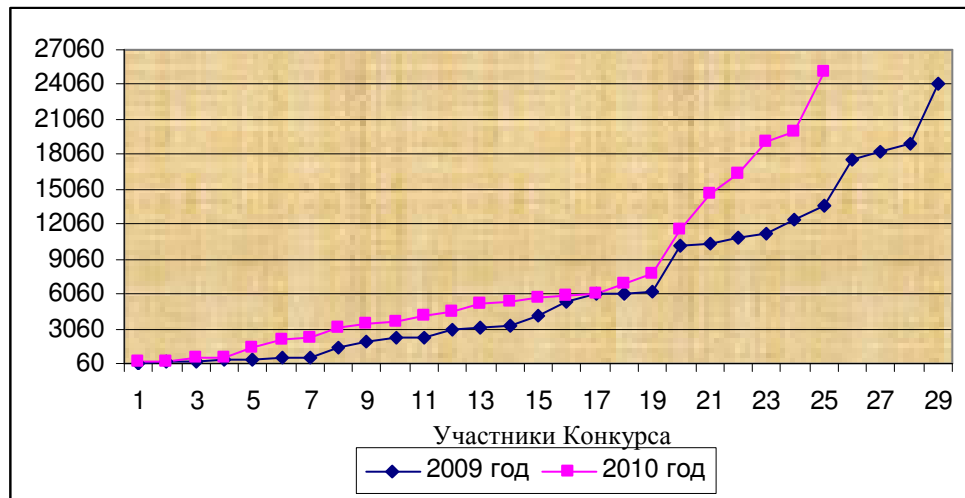
1.4.4. В 4-ом квартале 2009 года (ММТС = 3842).



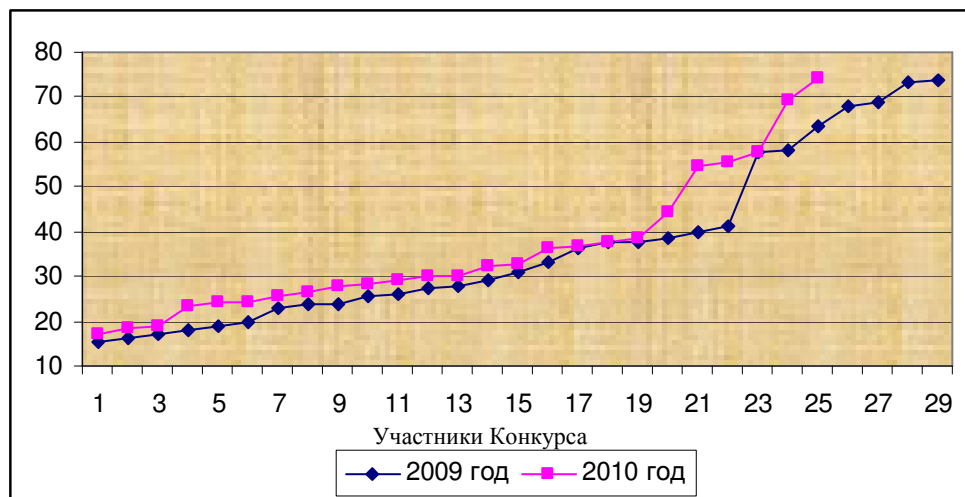
1.5. Число созданных рабочих мест за отчетный период, шт.



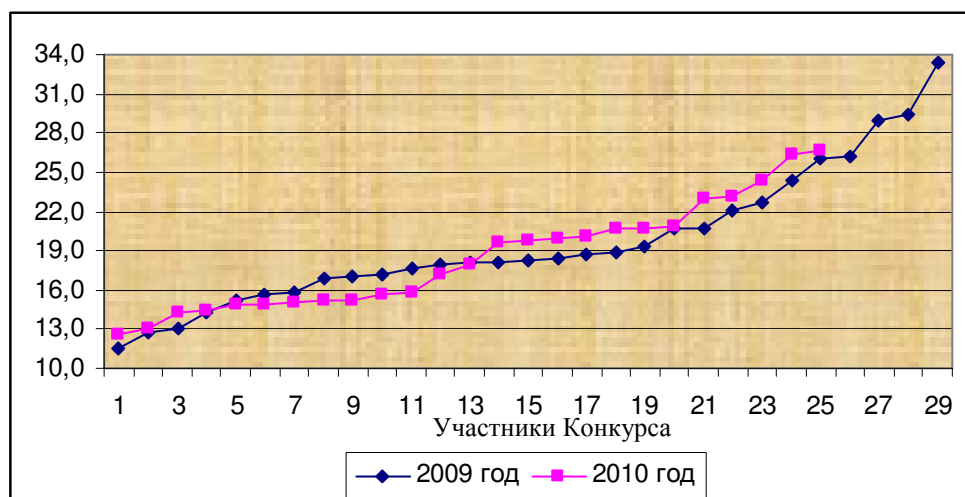
1.6. Среднесписочная численность работников, человек.



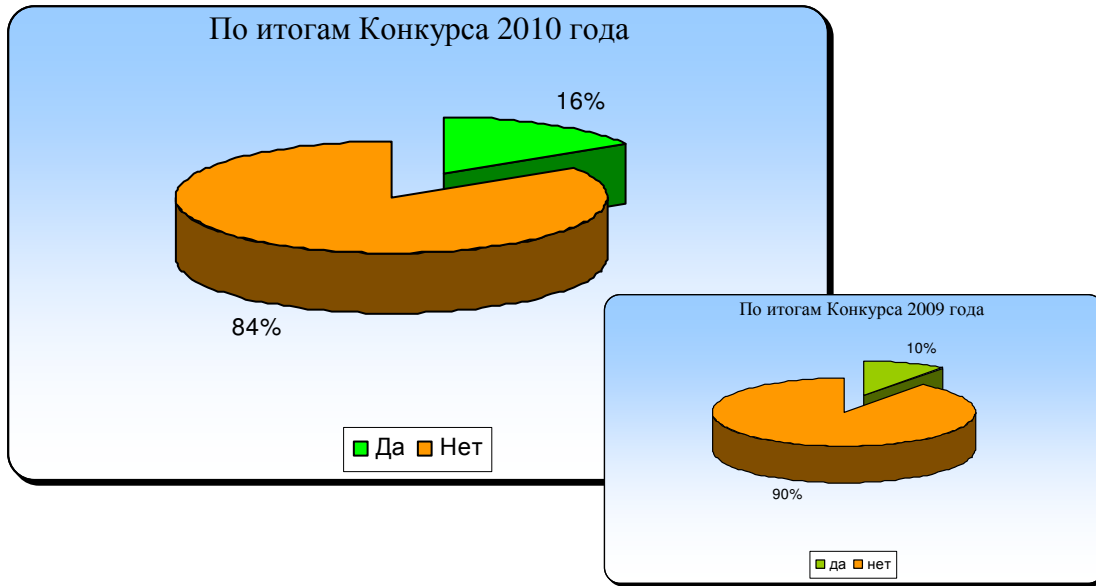
1.7. Доля женщин в среднесписочной численности работников организации, %.



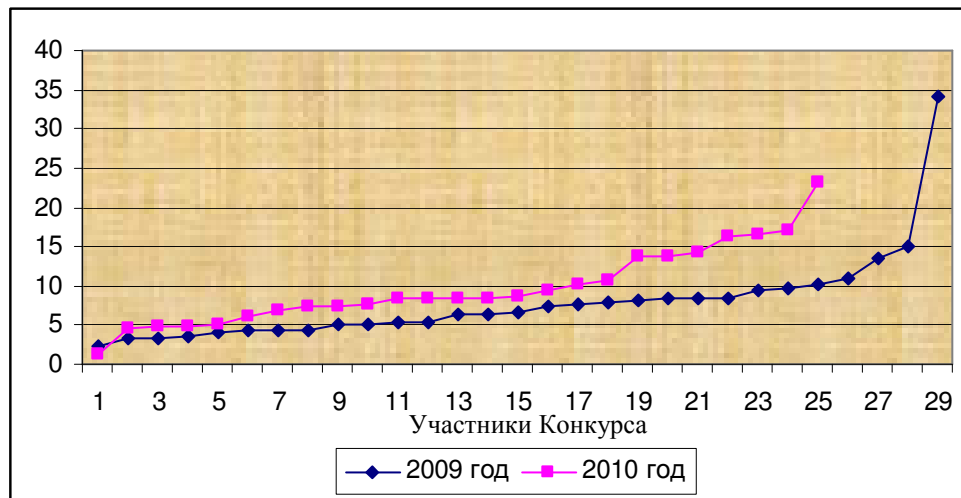
1.8. Доля молодежи в возрасте до 29 лет в среднесписочной численности работников организации, %.



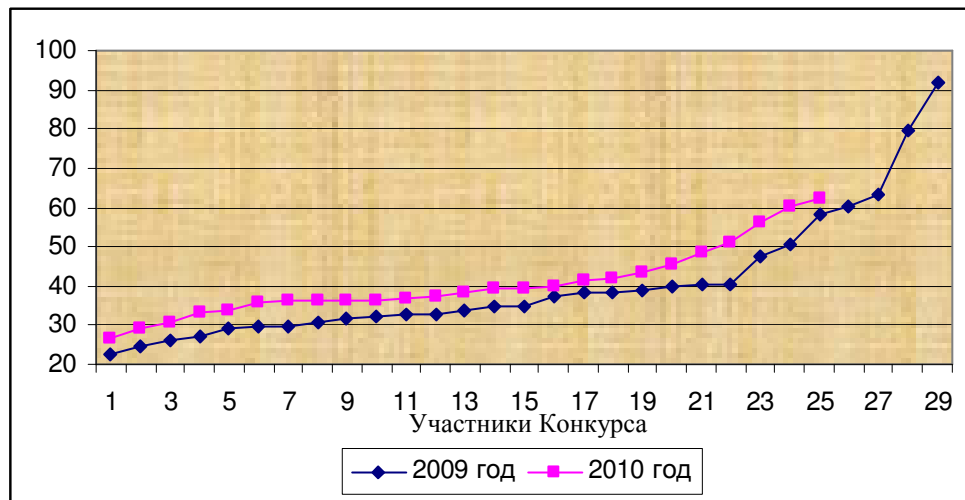
1.9. Наличие в организации работников моложе 18 лет.



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

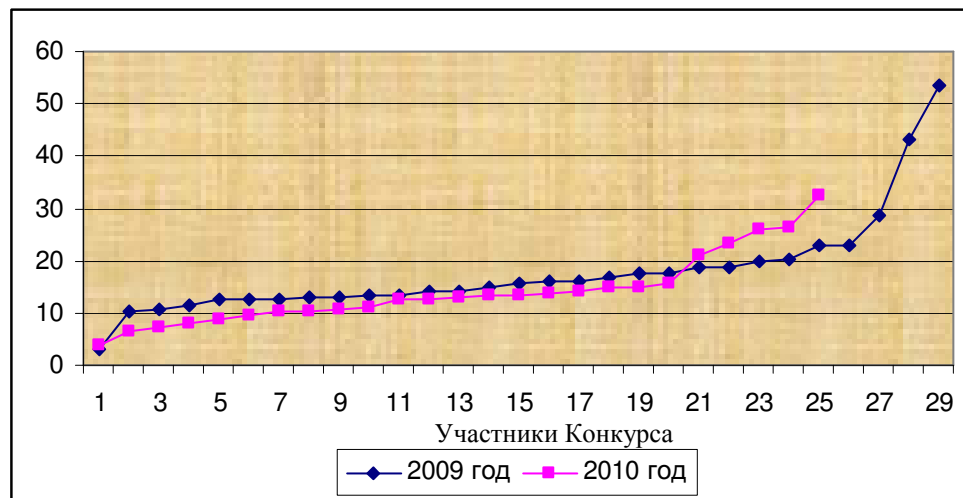


**1.11. Доля работников с высшим образованием
(в % от среднесписочной численности работников организации).**



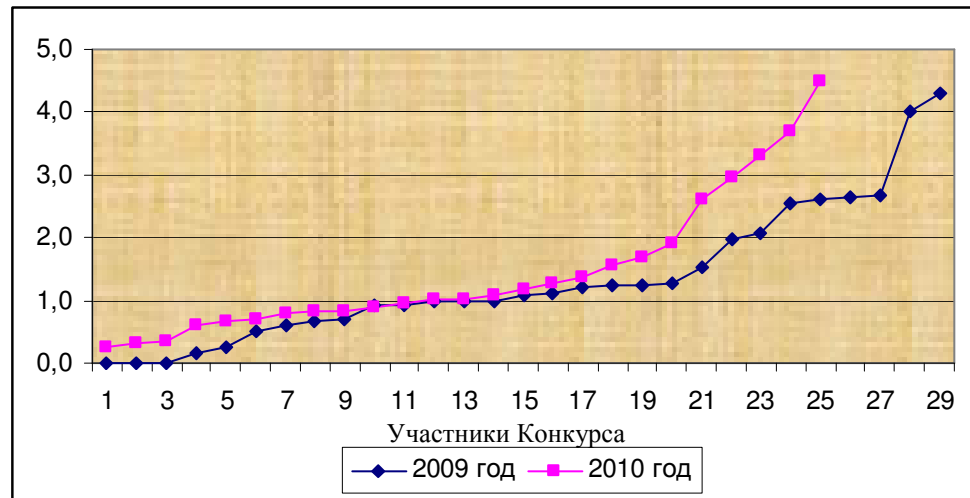
1.12. Показатели движения работников:

1.12.1. Принято работников (в % от среднесписочной численности работников организации).

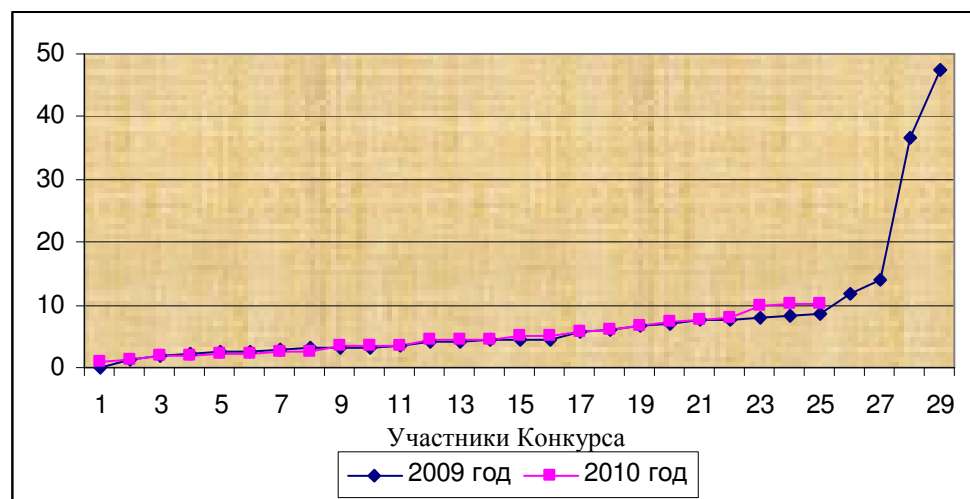


**1.12.2. Количество принятых по категориям персонала
(в % от среднесписочной численности работников организации):**

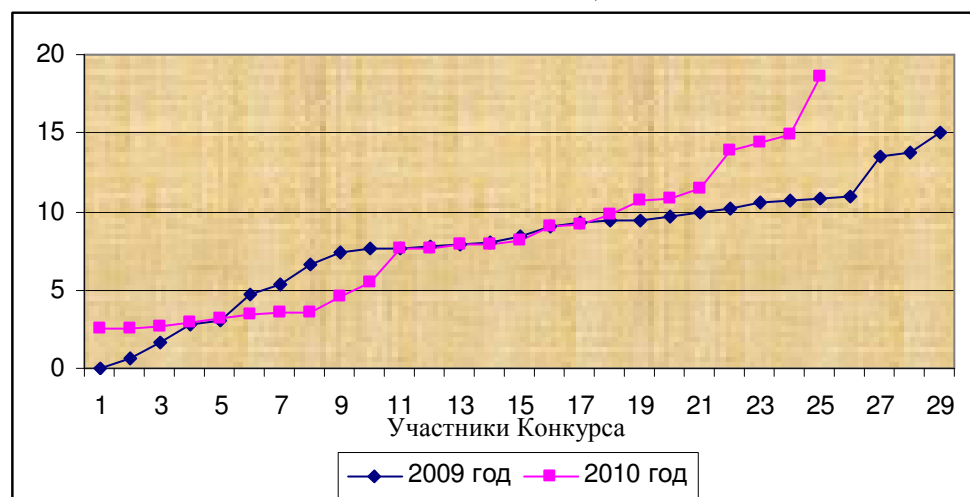
1.12.2.1. Руководители, %.



1.12.2.2. Специалисты и служащие, %.

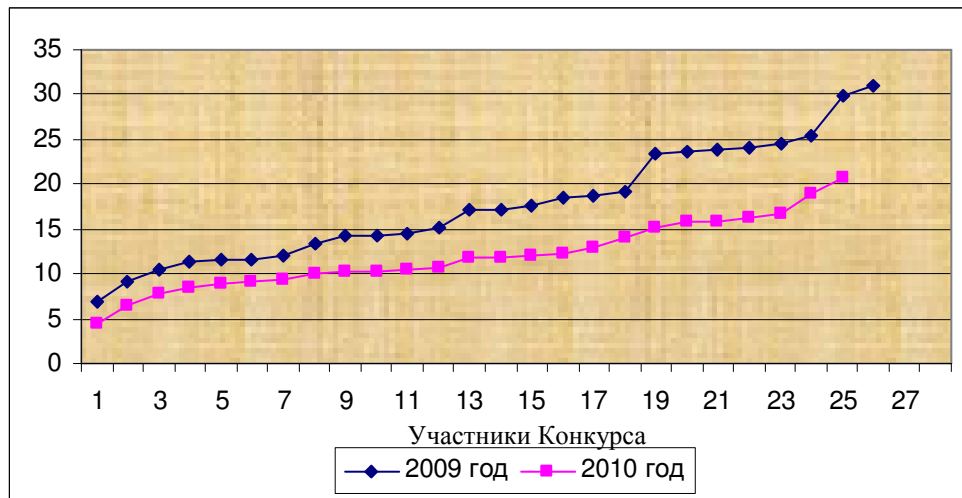


1.12.2.3. Рабочие, %.

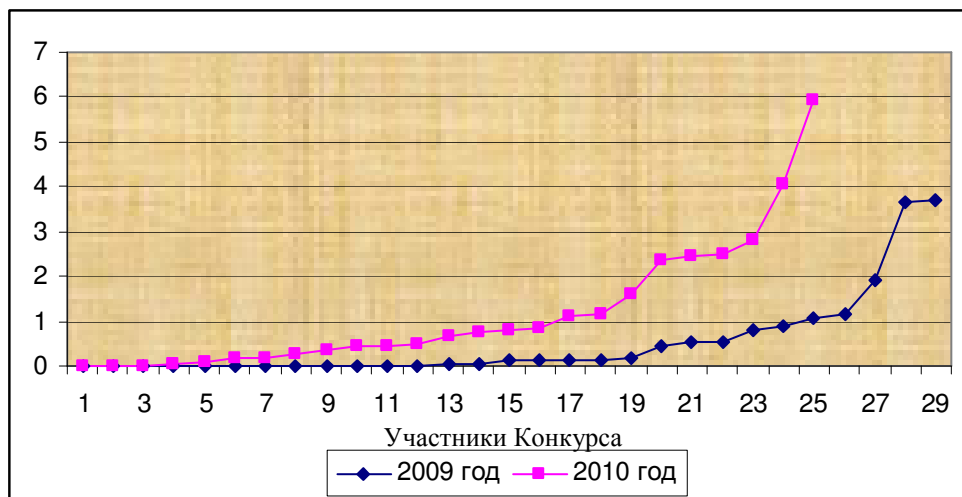


1.12.3. Выбыло работников

(в % от среднесписочной численности работников организации).

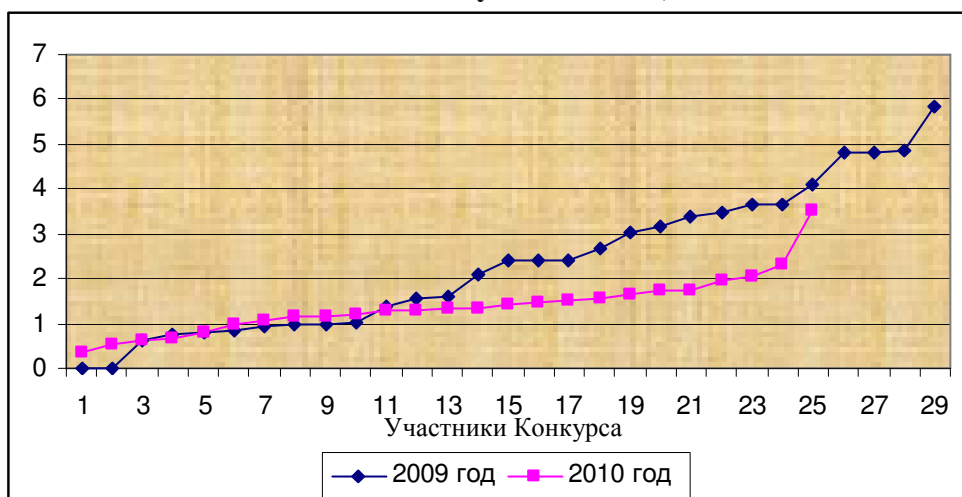


1.12.3.1. В том числе в связи с сокращением численности работников (в % от среднесписочной численности работников организации).

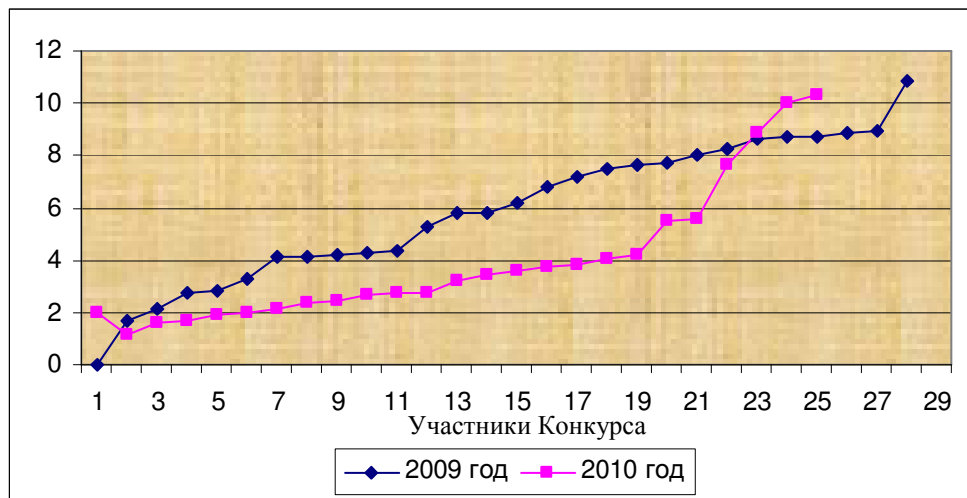


1.12.4. Количество выбывших по категориям персонала (в % от среднесписочной численности работников организации):

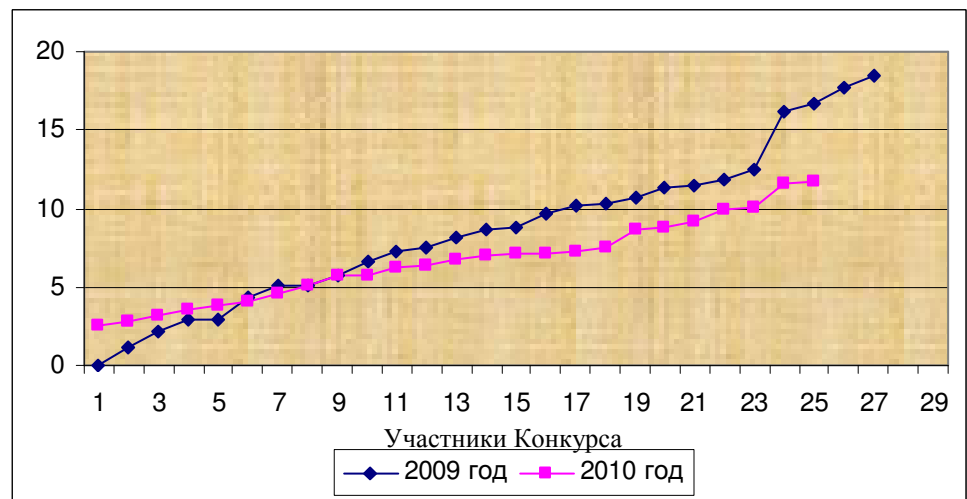
1.12.4.1. Руководители, %



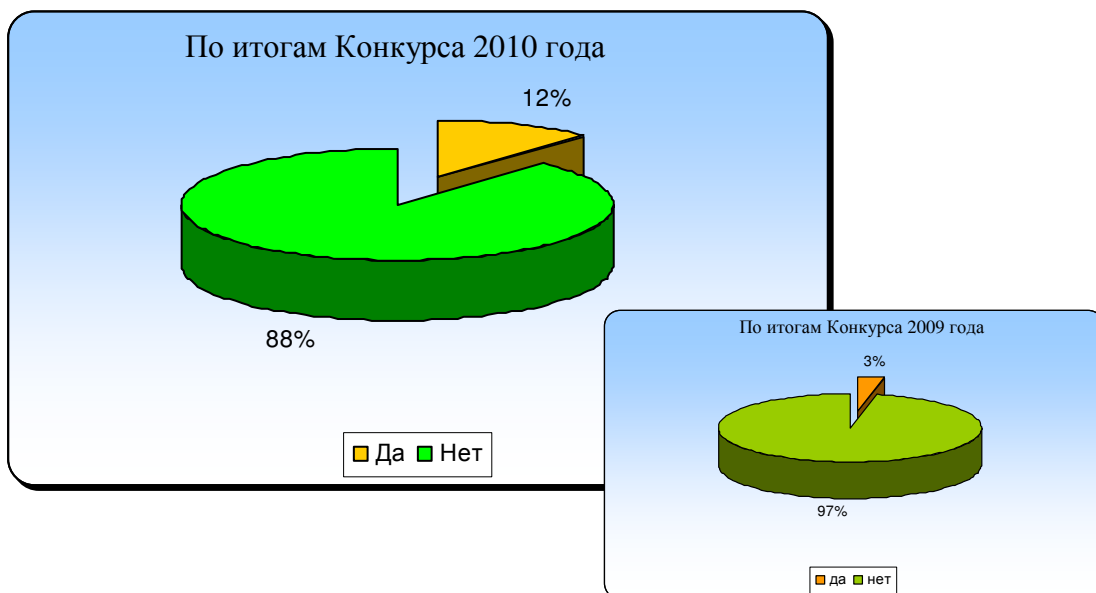
1.12.4.2. Специалисты и служащие, %.



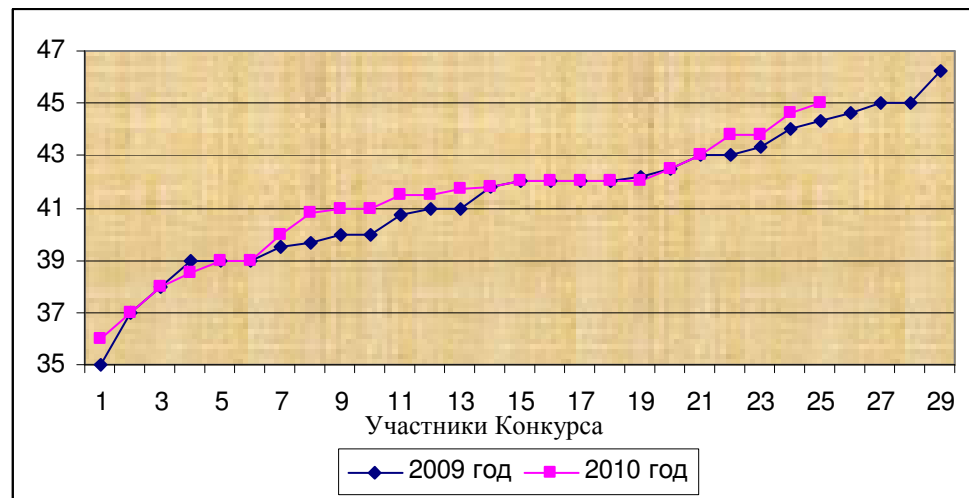
1.12.4.3. Рабочие, %.



1.13. Наличие массовых увольнений в организации по данным Конкурса 2010 года.

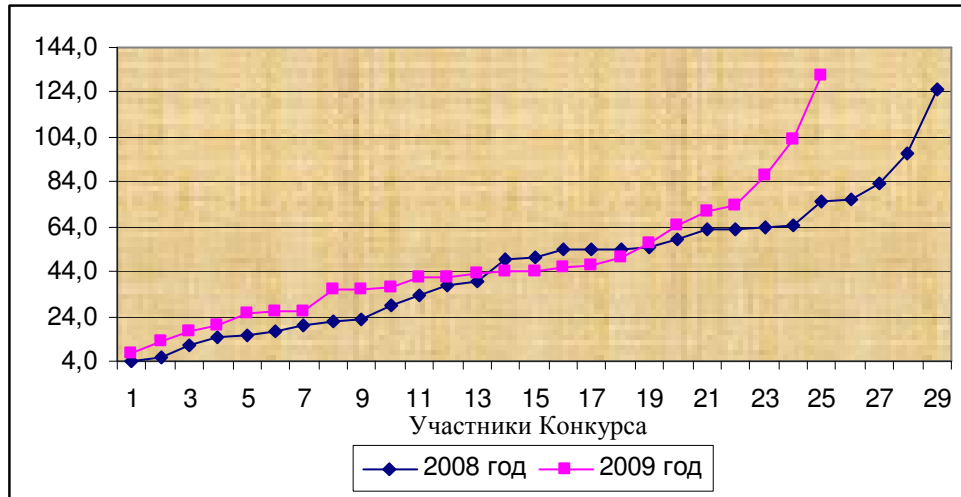


1.14. Средний возраст работников организаций, лет.

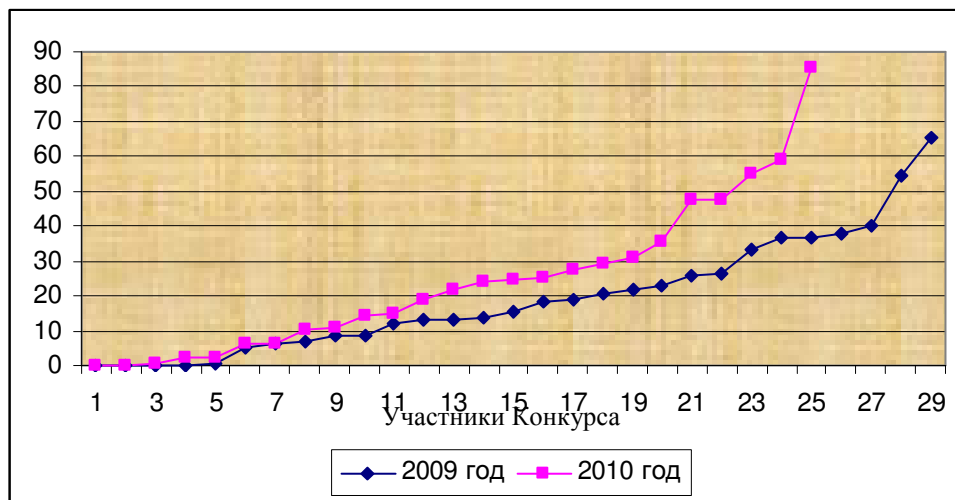


2. Развитие персонала

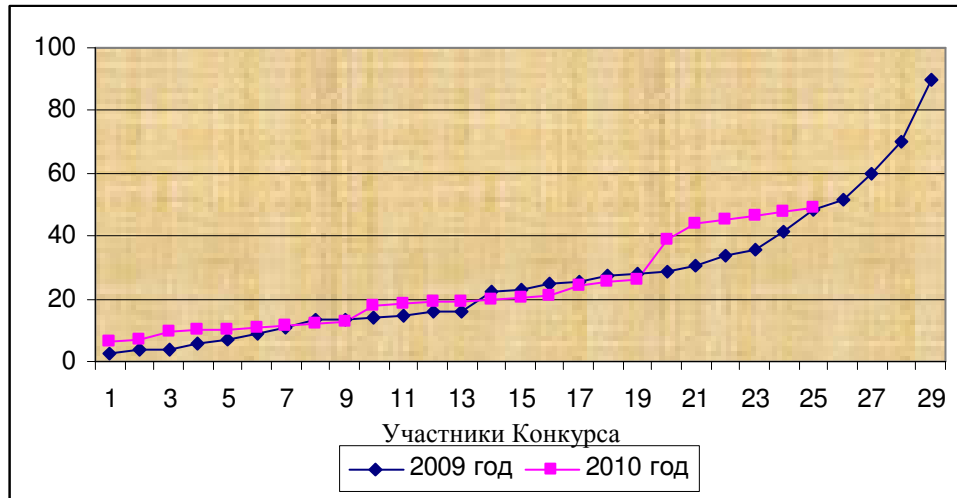
2.1. Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку в 2008 и 2009 годах (в % от среднесписочной численности работников организации):



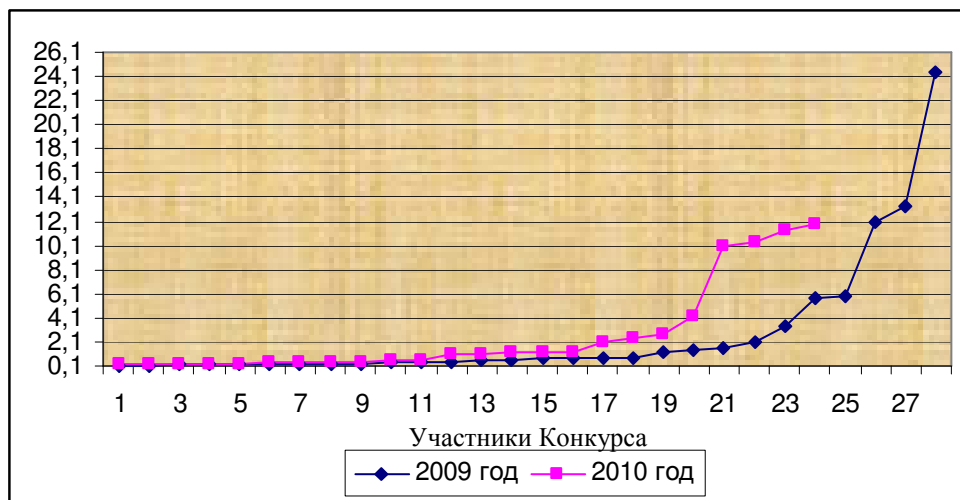
2.1.1. В том числе рабочие (в % от среднесписочной численности работников в организации).



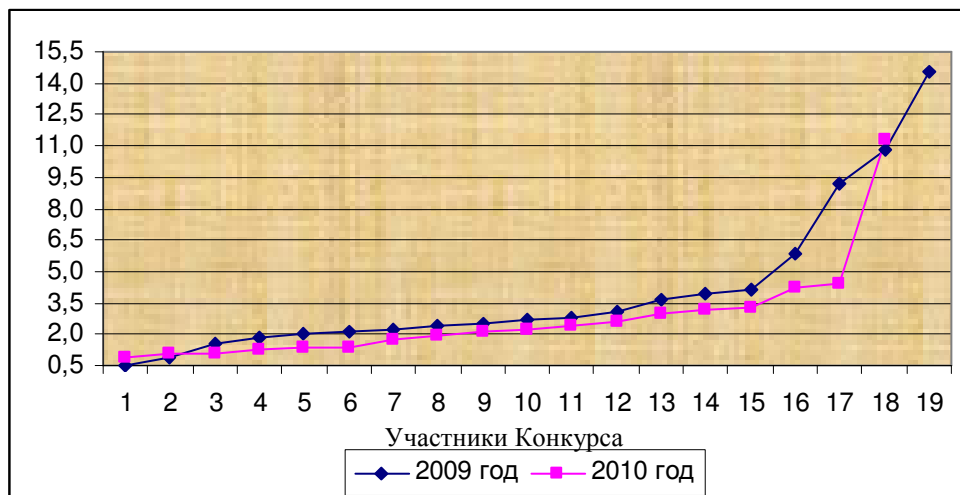
2.1.2. В том числе руководители и специалисты (в % от среднесписочной численности работников организации).



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

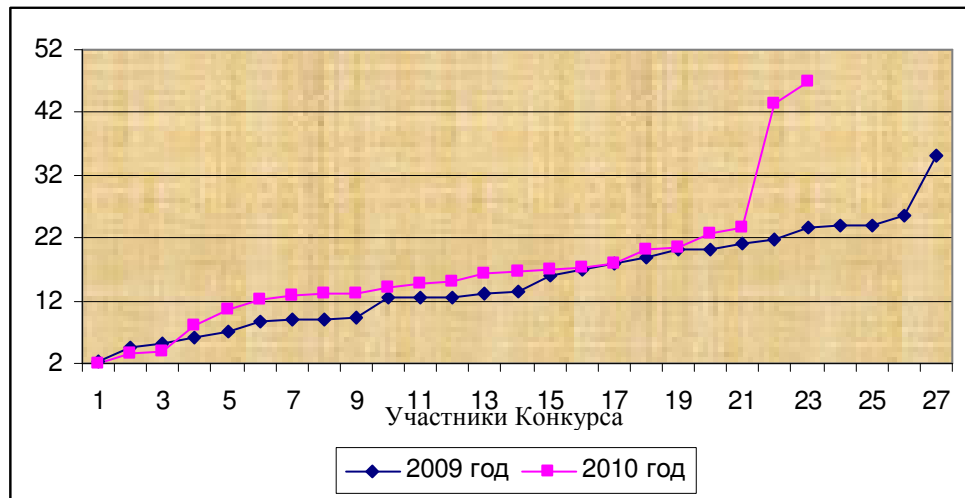


2.3. Доля работников, вовлеченных в процесс наставничества (в % от среднесписочной численности работников в организации).

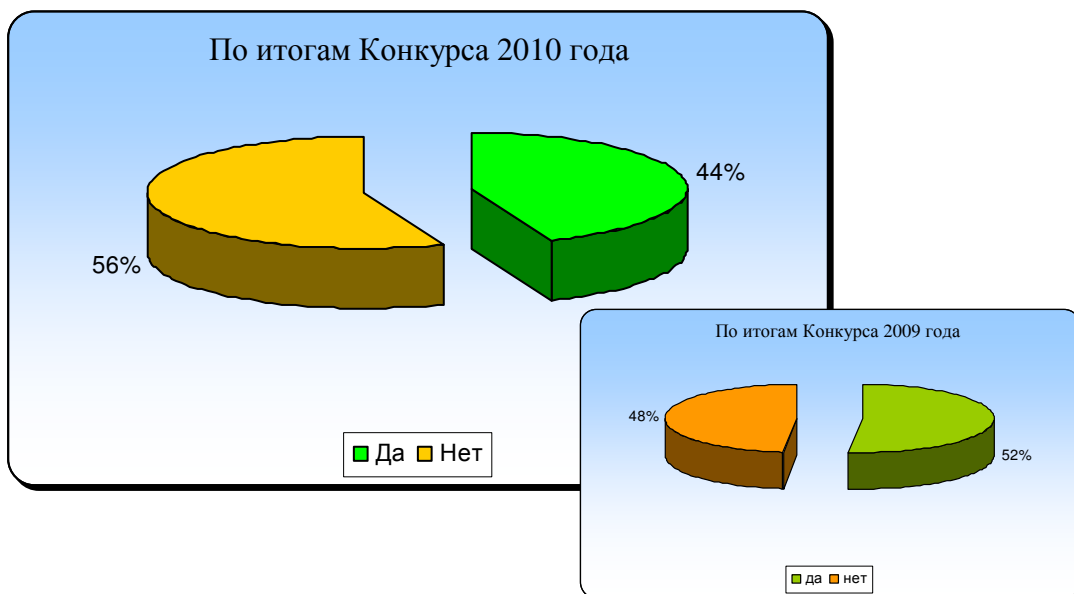


3. Затраты организаций на рабочую силу.

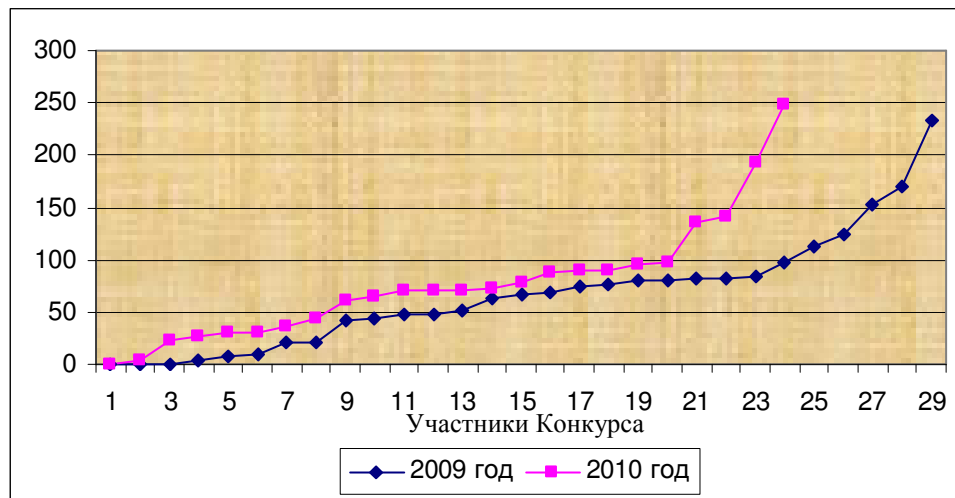
3.1. Доля расходов на персонал в совокупных затратах организаций, %.



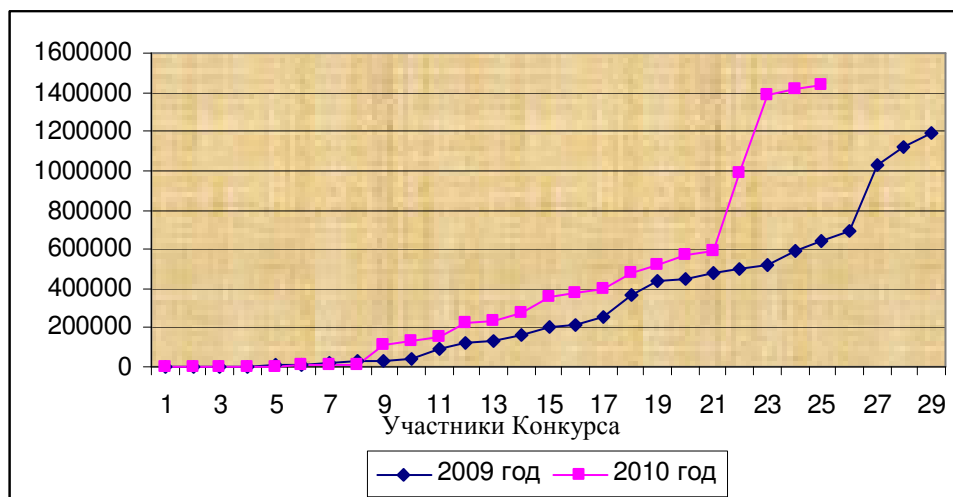
3.2. Наличие в организации программы по улучшению жилищных условий работников.



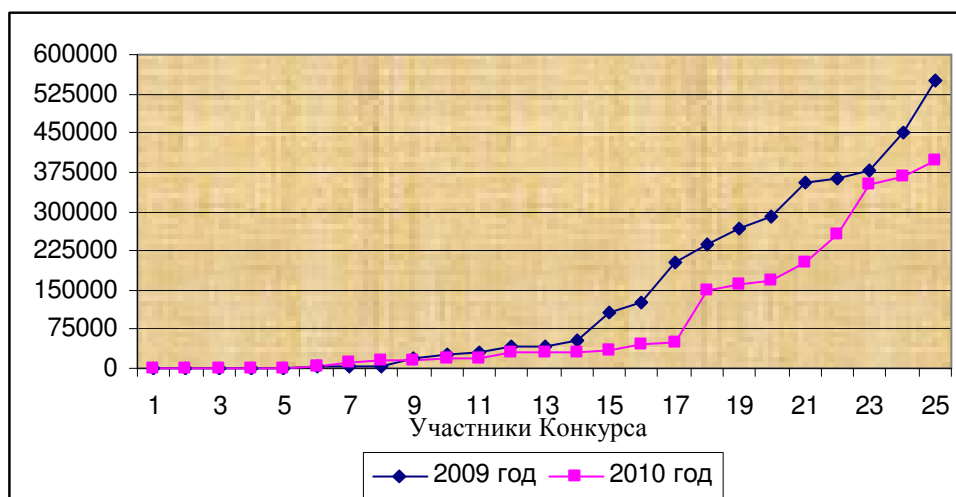
3.3. Расходы организации на социальную защиту работников, в расчете на 1 работника в год, тыс. руб.



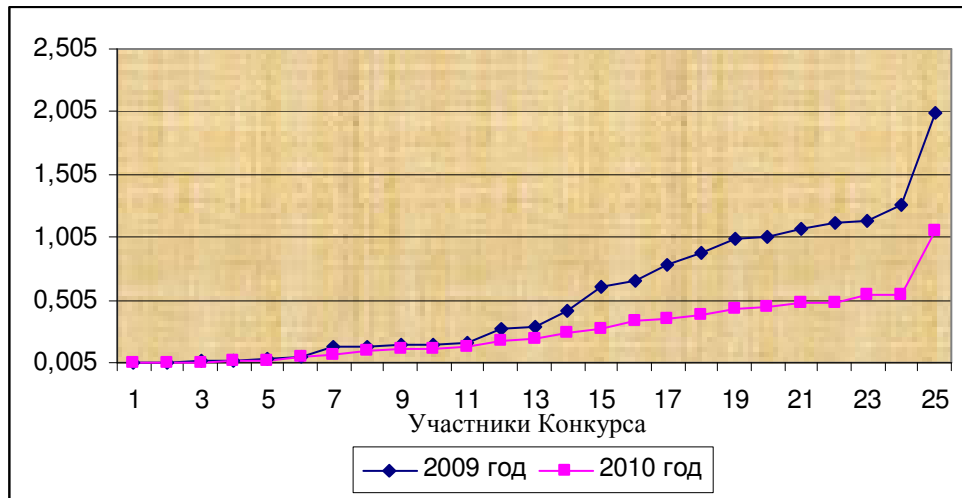
3.3.1. В том числе в государственные социальные фонды, руб.



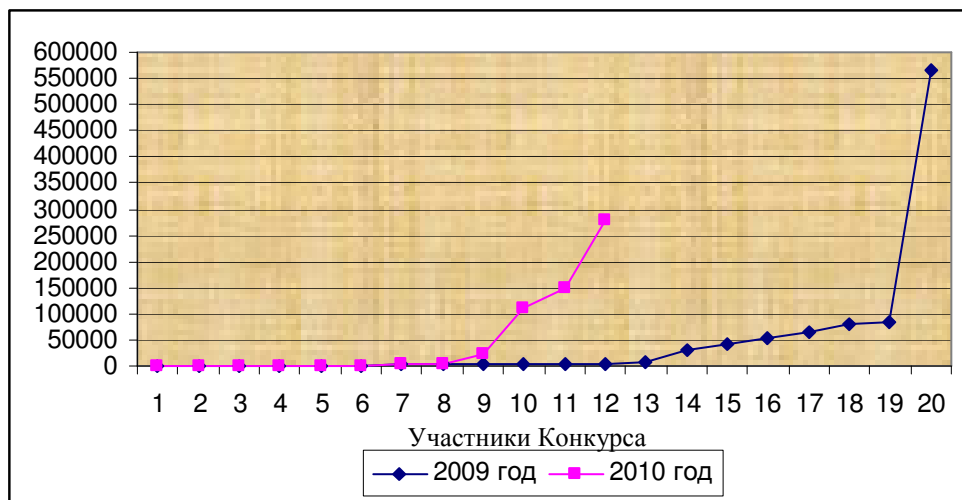
3.3.2. В том числе взносы в негосударственные пенсионные фонды, руб.



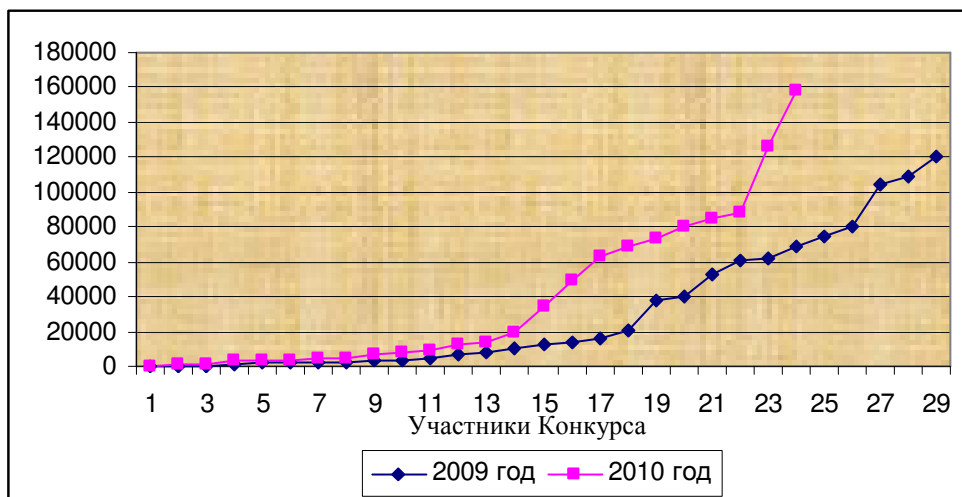
3.3.3. Удельный вес расходов на НПО в социальных расходах организации, %.



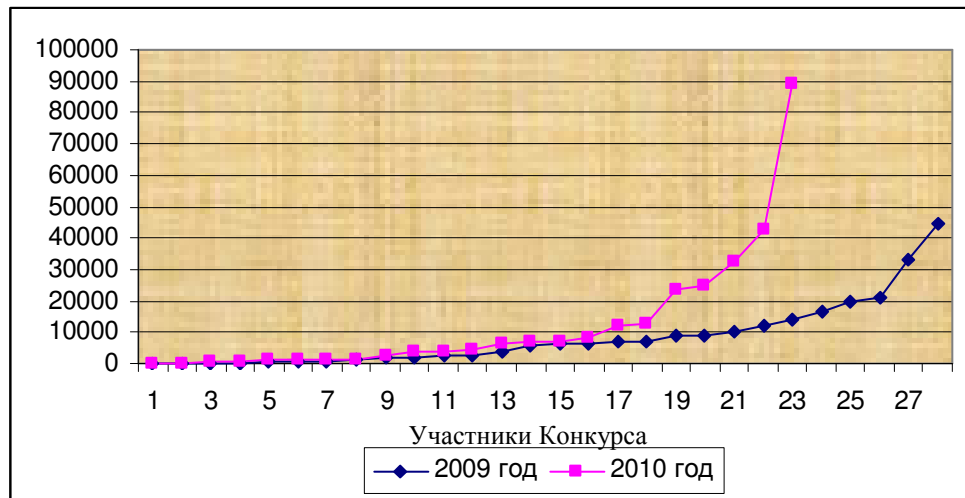
3.3.4. Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования за счет средств организации, руб.



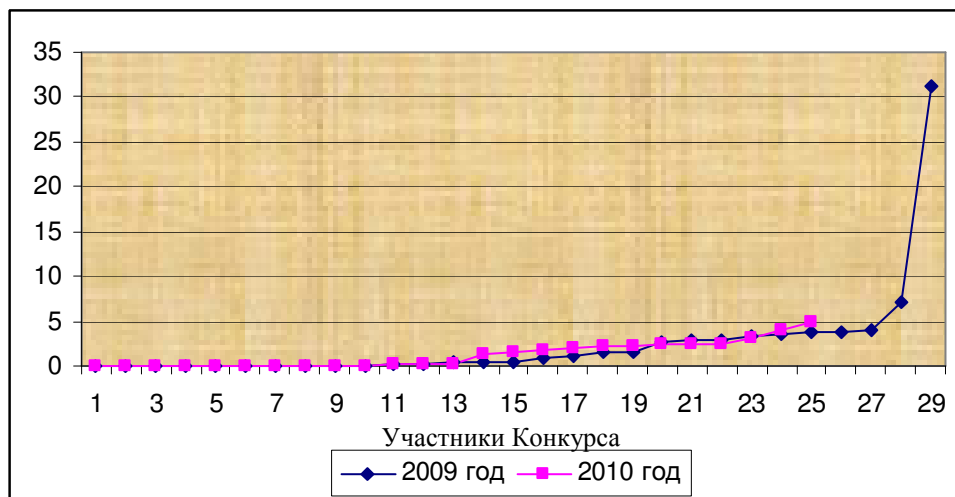
3.3.5. Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей, руб.



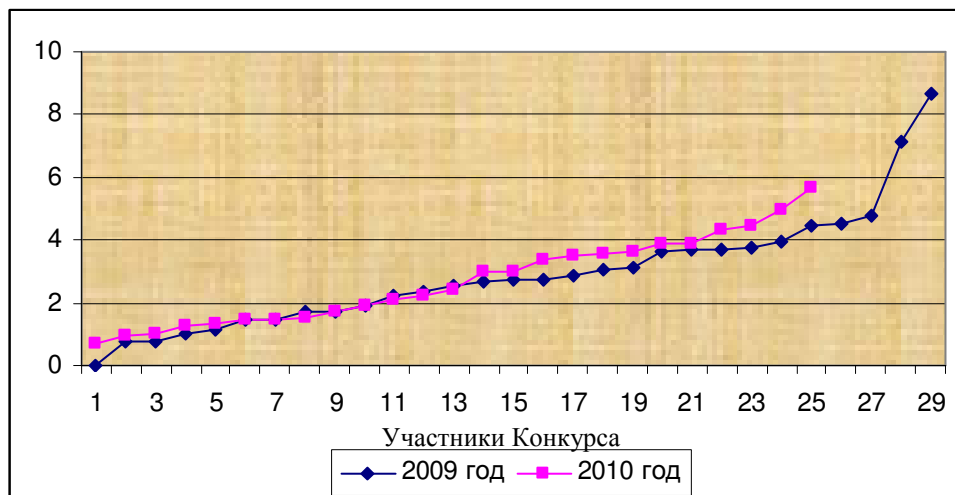
3.4. Затраты на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, в расчете на одного работника, руб.



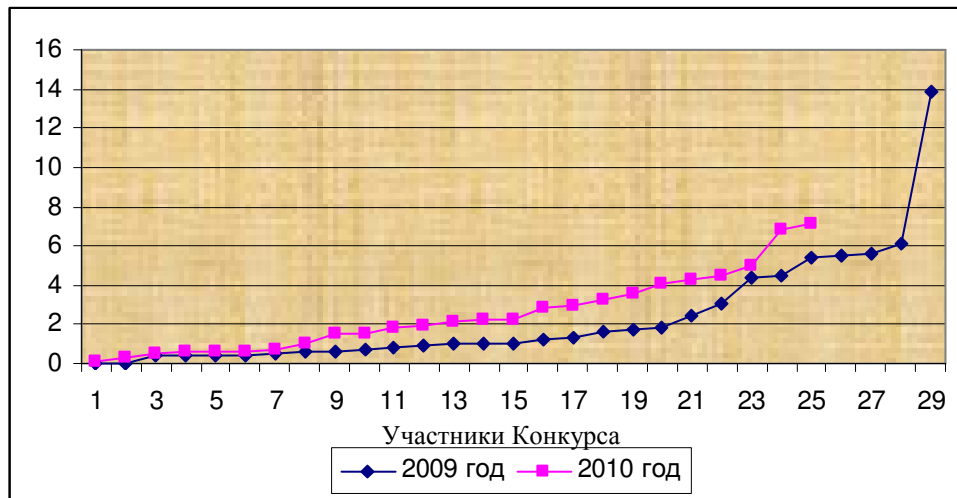
3.5. Расходы организации на профессиональное обучение персонала, в расчете на одного работника, тыс. руб.



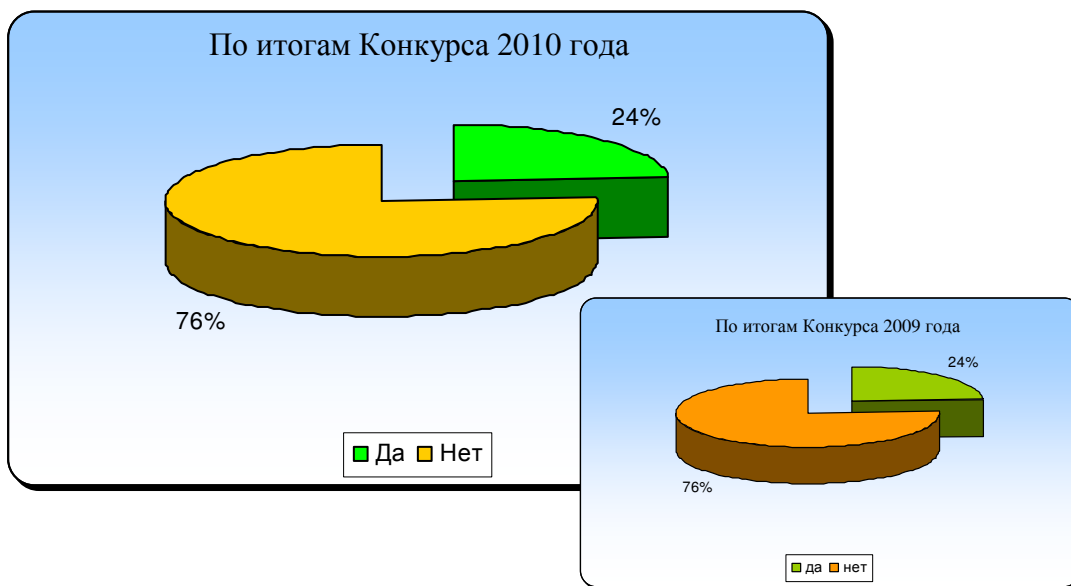
3.6. Расходы организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, в расчете на одного работника, тыс. руб.



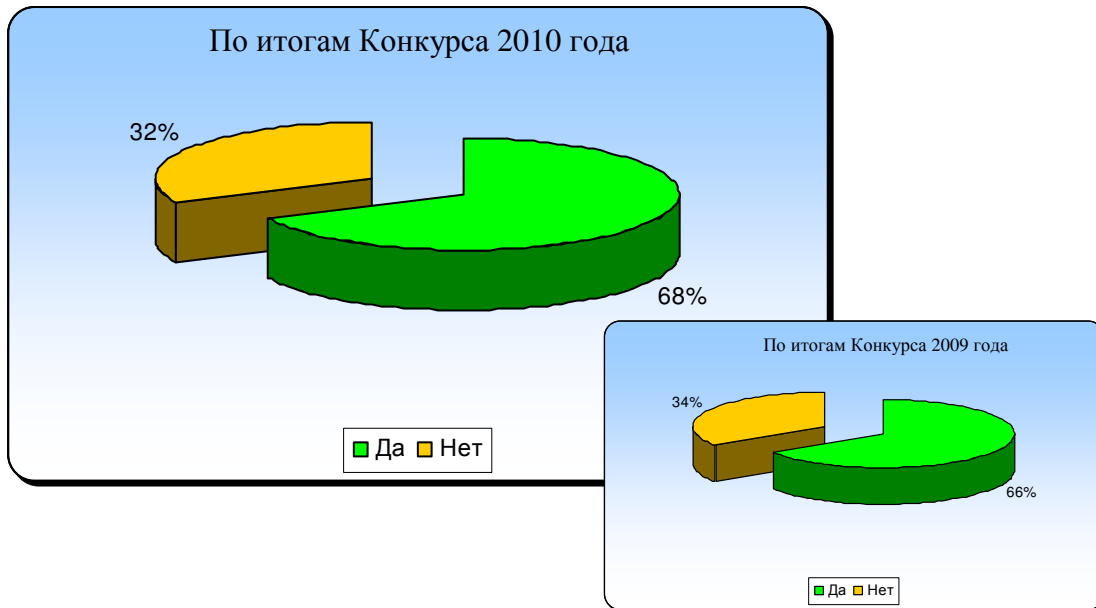
3.7. Расходы на культурно-бытовое обслуживание, в расчете на одного работника, тыс. руб.



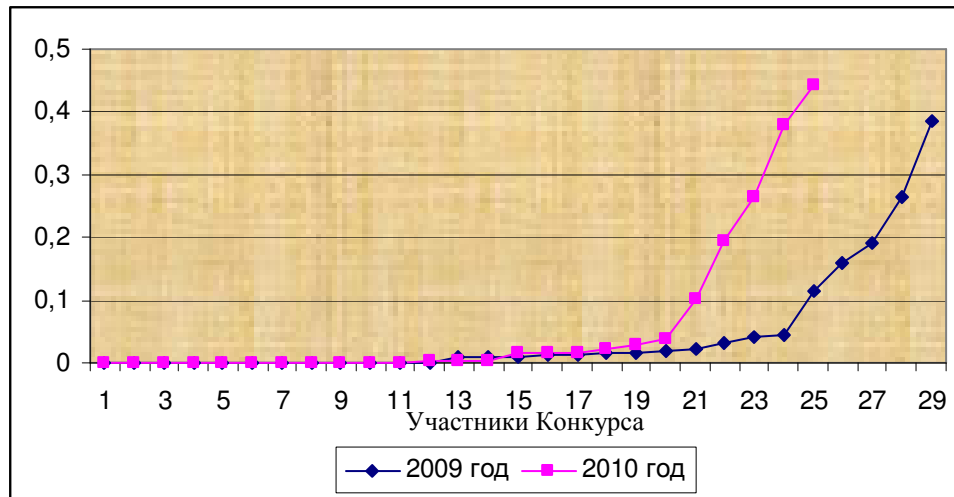
3.8. Наличие в Организации расходов на содержание спортивных сооружений.



3.9. Компенсация работникам за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.

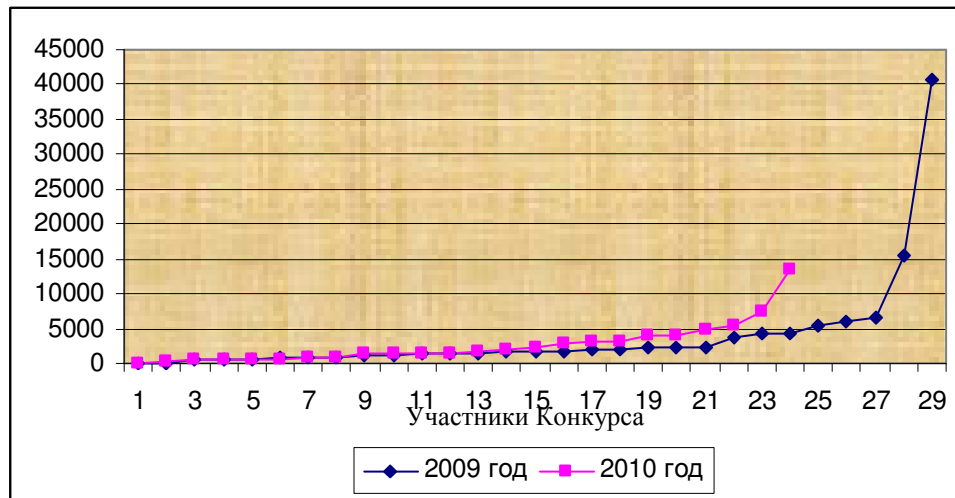


3.10. Затраты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, в расчете на одного работника, тыс. руб.

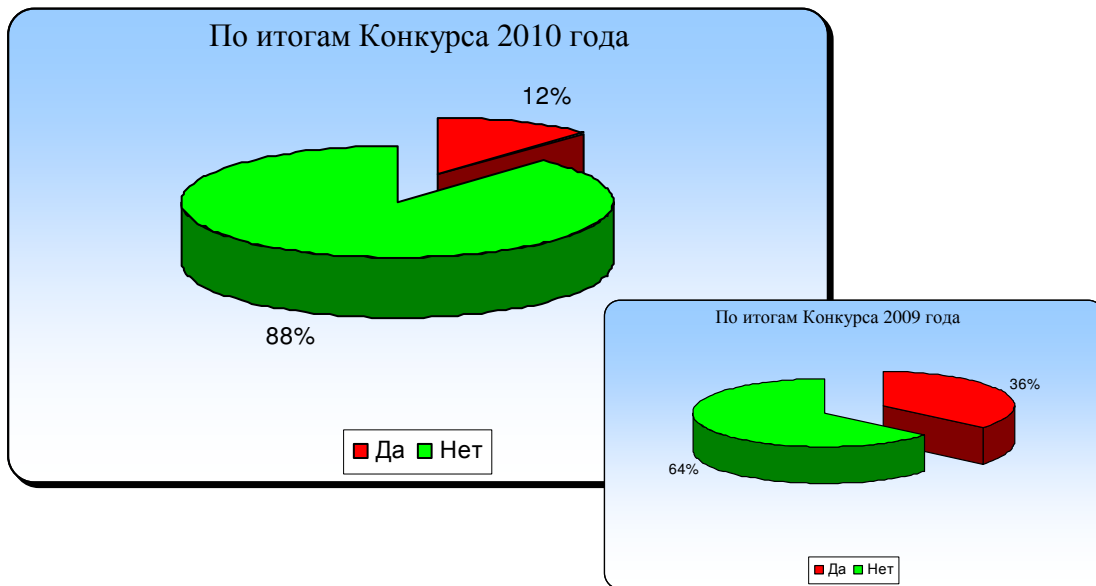


Условия и охрана труда.

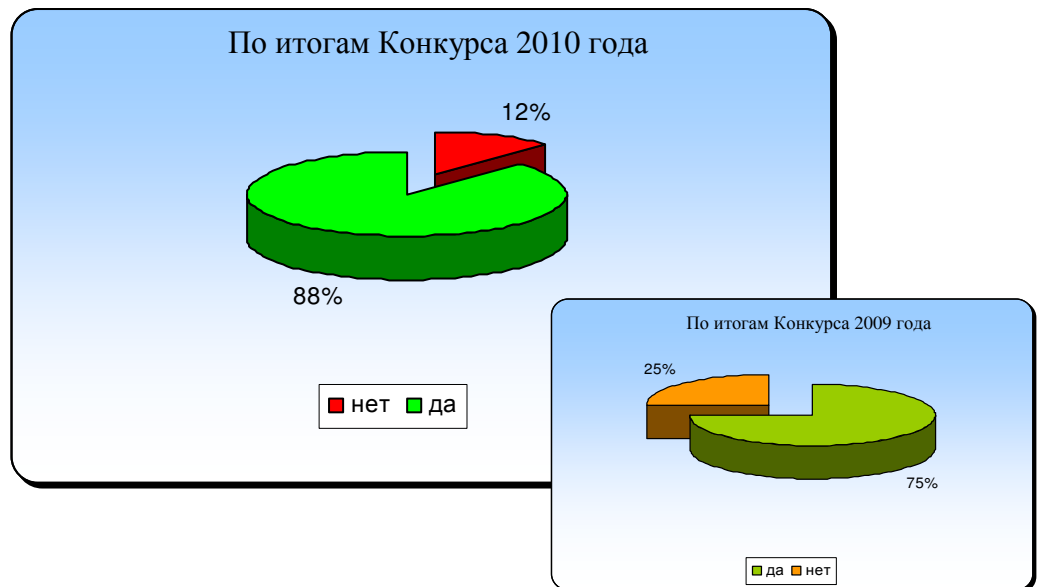
3.11. Расходы на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника, руб.



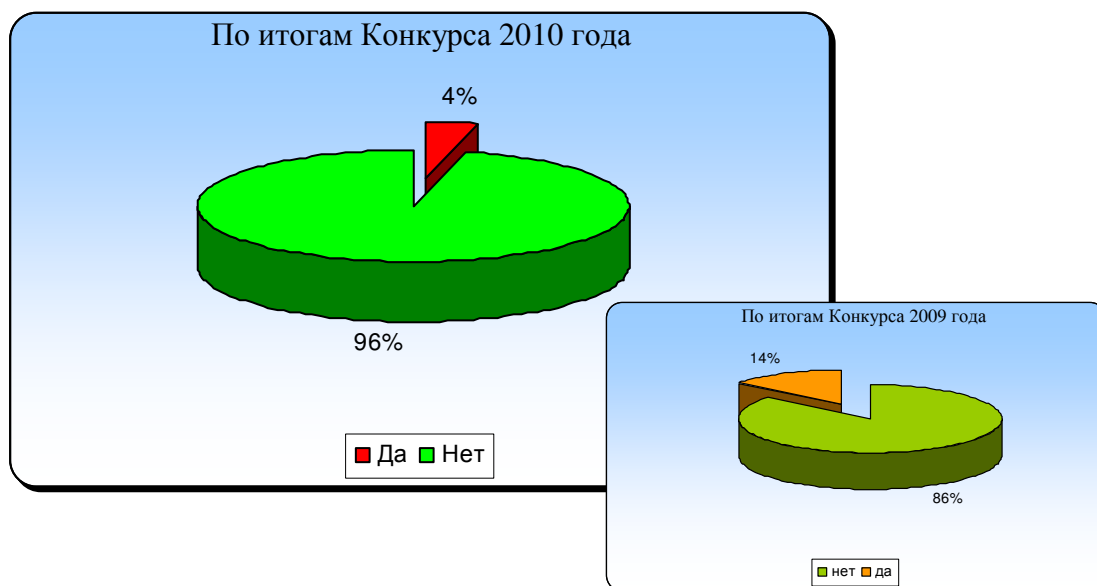
3.12. Количество организаций с установленными случаями травматизма со смертельным исходом на производстве, в % от общего числа Участников.



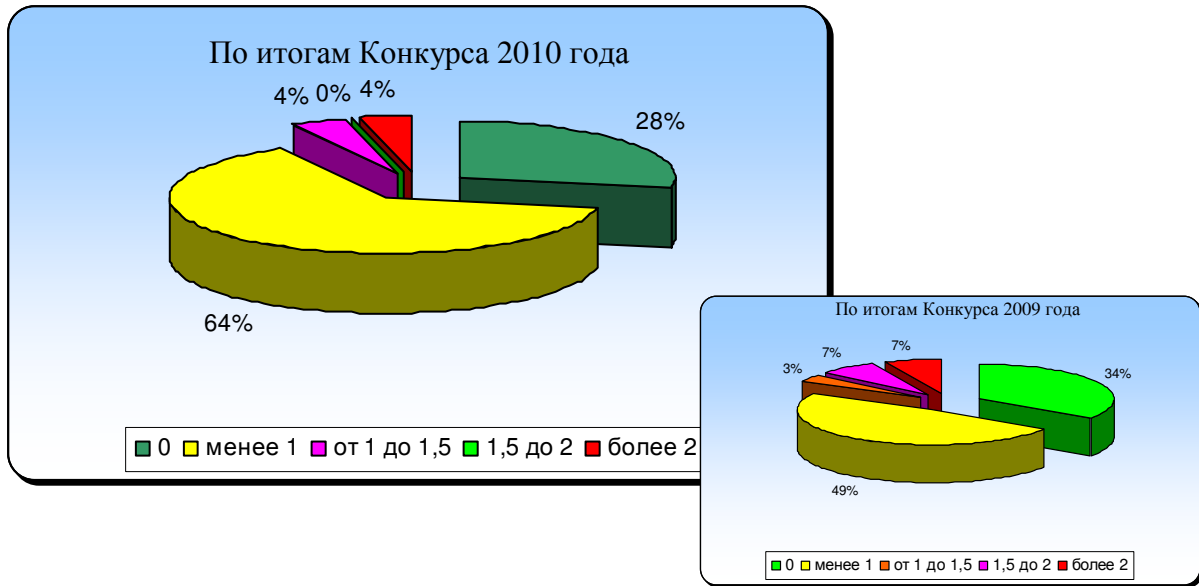
3.13. Реализация 100-процентного обеспечения электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги, количество организаций в % от общего числа Участников.



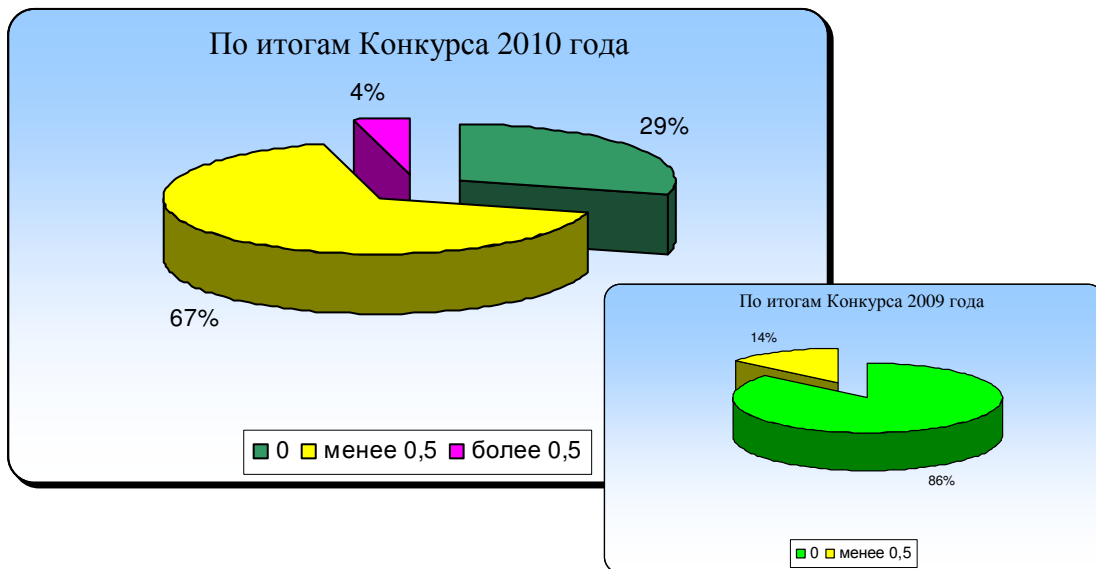
3.14. Наличие случаев впервые установленных профессиональных заболеваний работников, количество организаций в % от общего числа Участников.



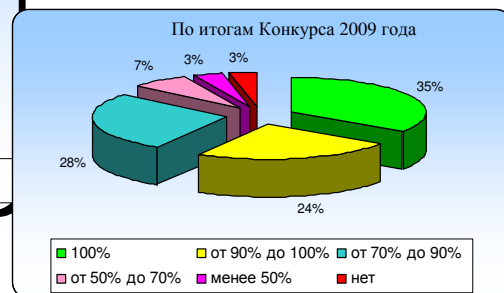
3.15. Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год.



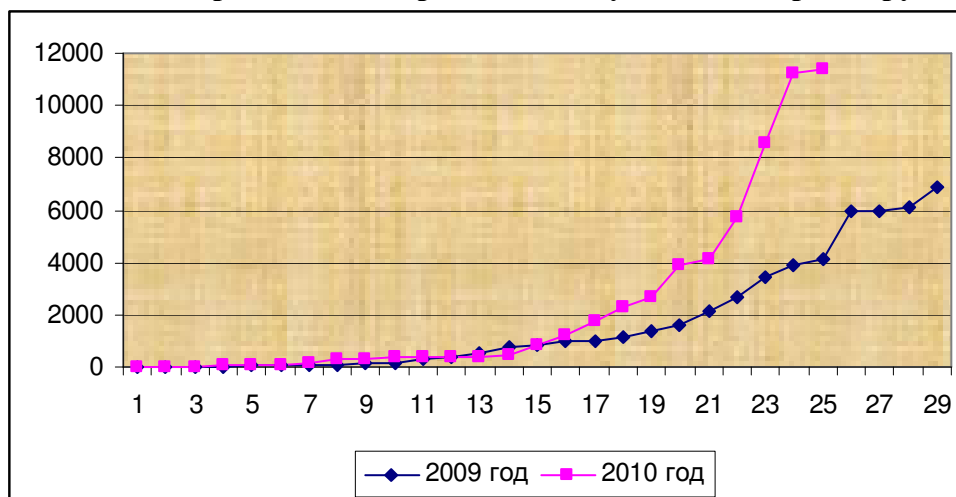
3.16. Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год.



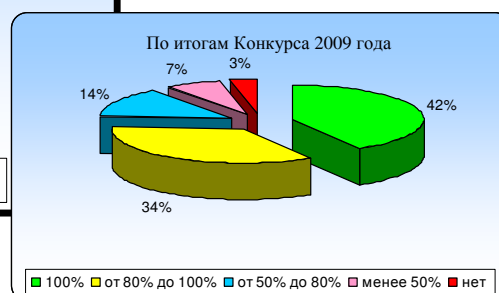
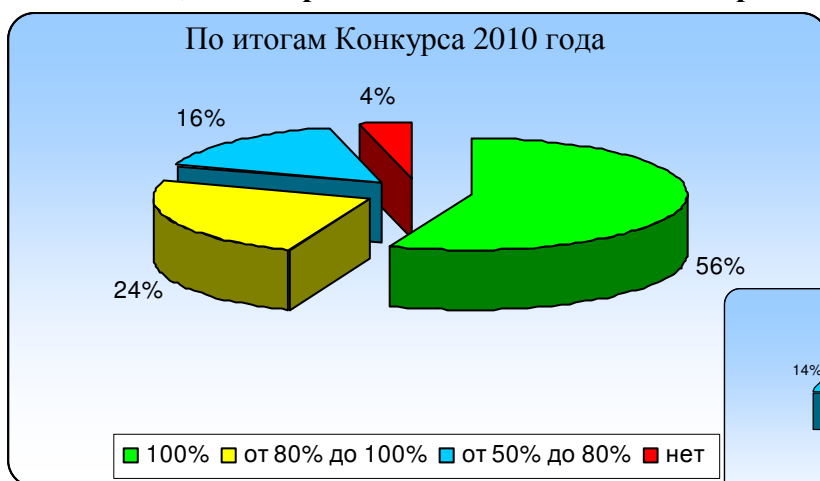
3.17. Доля рабочих мест, аттестованных по условиям охраны труда.



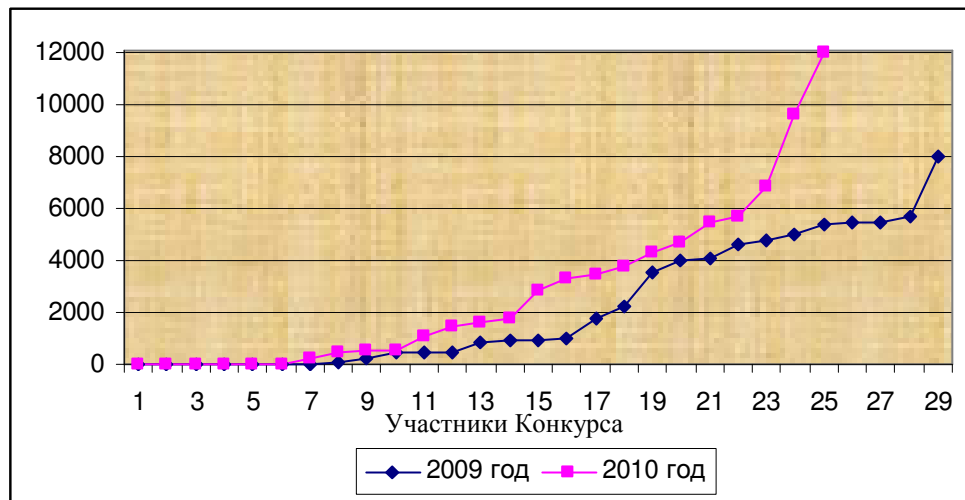
3.18. Количество работников, прошедших обучение по охране труда, человек.



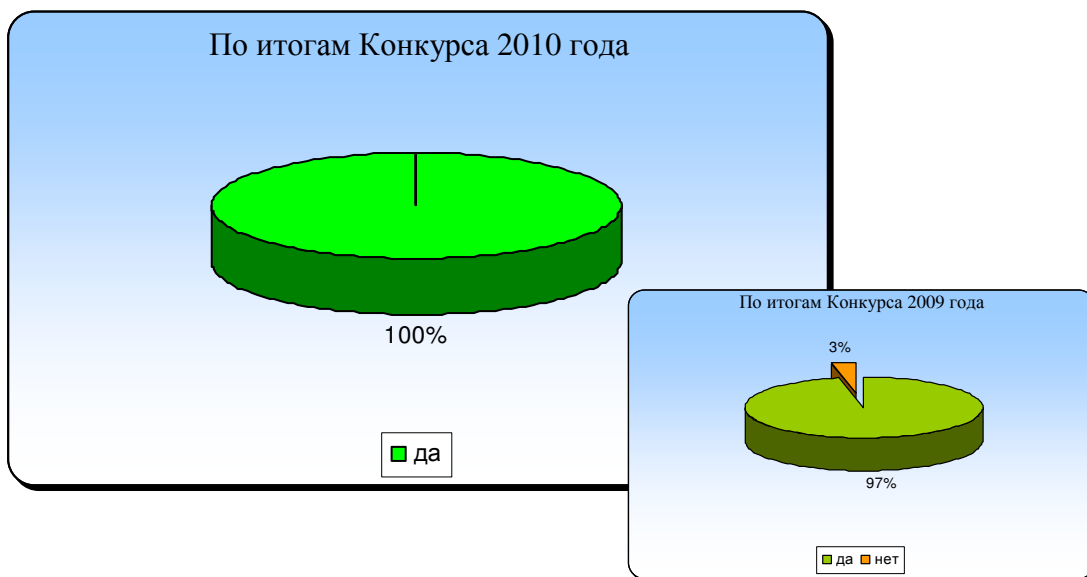
3.19. Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда (в % от среднесписочной численности работников организации).



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

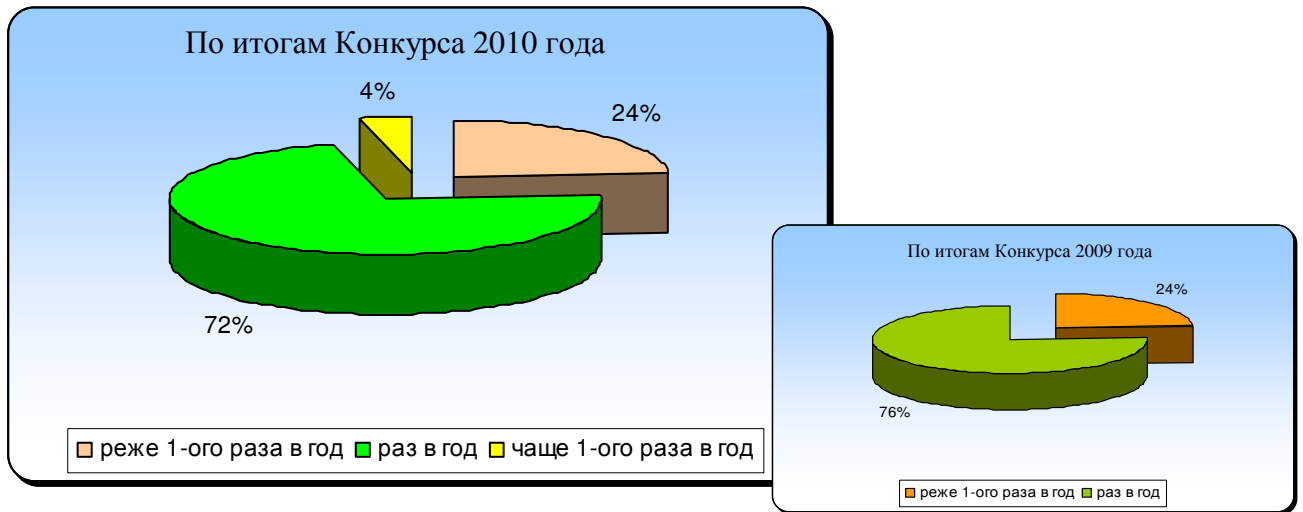


3.21. Организация и проведение предварительных медицинских осмотров.

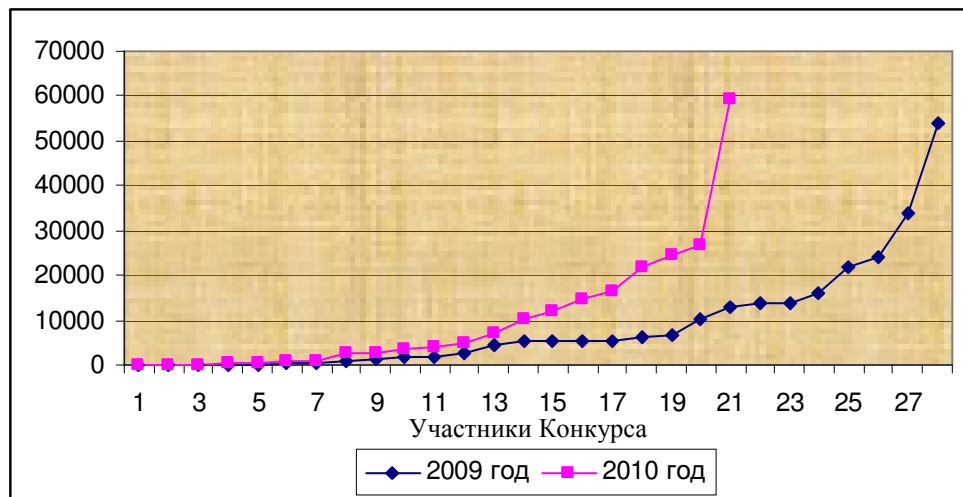


3.22. Организация и проведение периодических медицинских осмотров.
 100% организаций-участников Конкурса в 2009 и 2010 года проводили периодические медицинские осмотры.

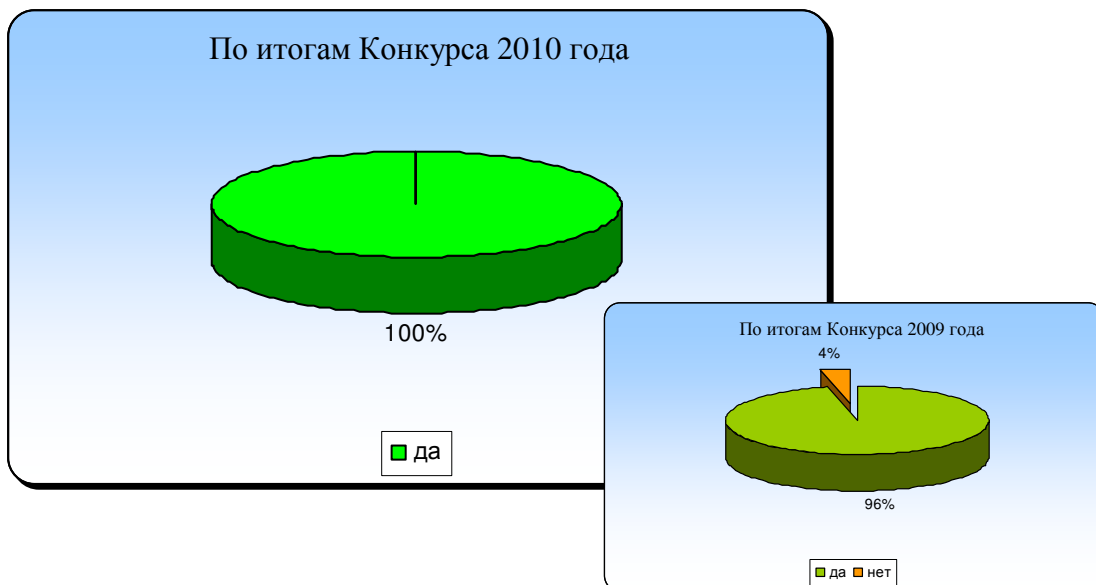
3.23. Периодичность проведения медицинских осмотров.



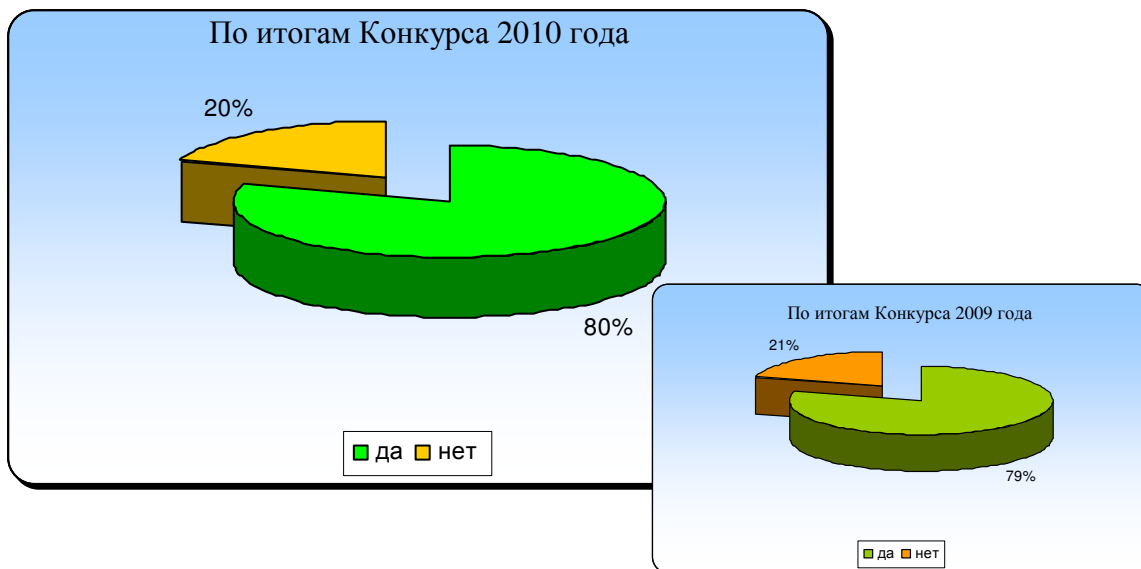
3.24. Затраты на медико-профилактические мероприятия, в расчете на одного работника, тыс. руб.



3.25. Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).



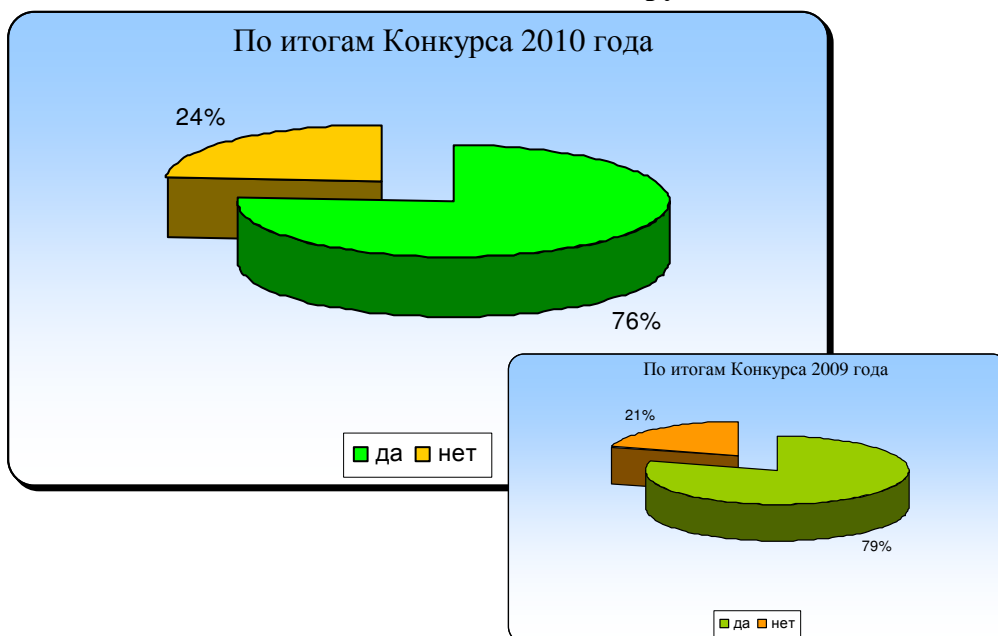
3.26. Наличие соглашения по охране труда между сторонами социального партнерства.



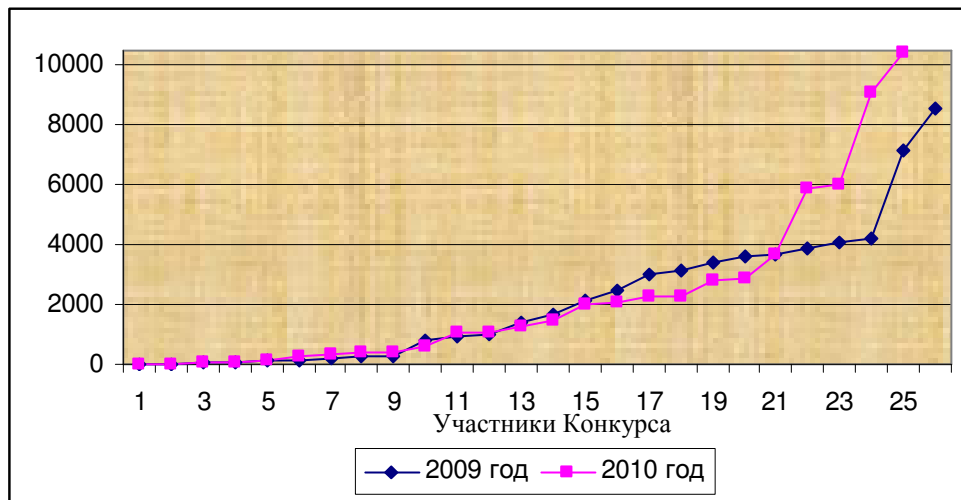
3.27. Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охране труда и здоровья работников.



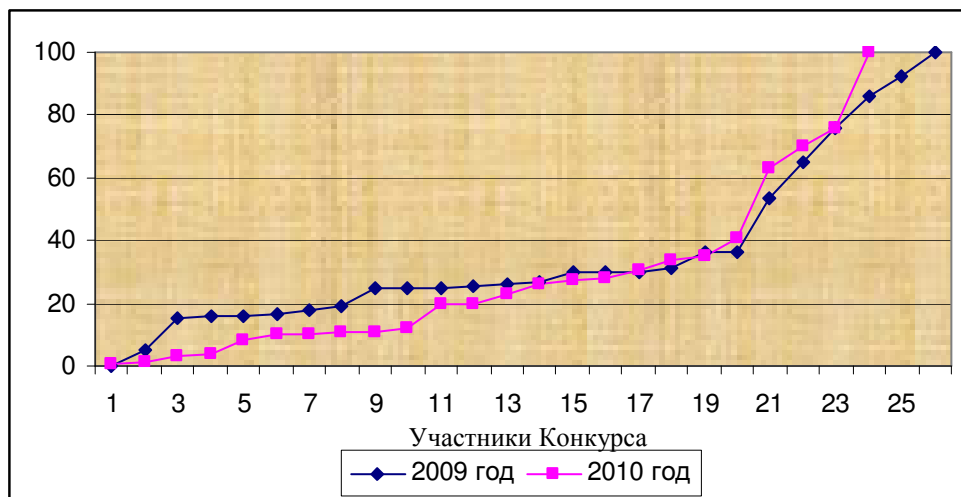
3.28. Наличие в организации комитетов по охране здоровья и безопасности труда.



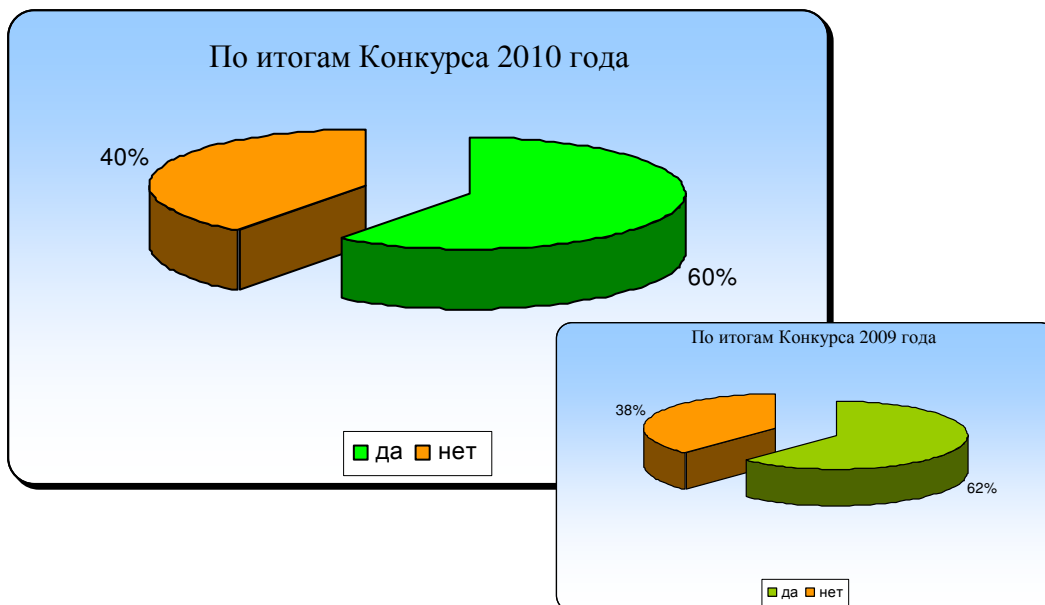
3.29. Количество работников и членов семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации, человек.



3.30. Доля рабочих мест, где улучшены условия труда, %.

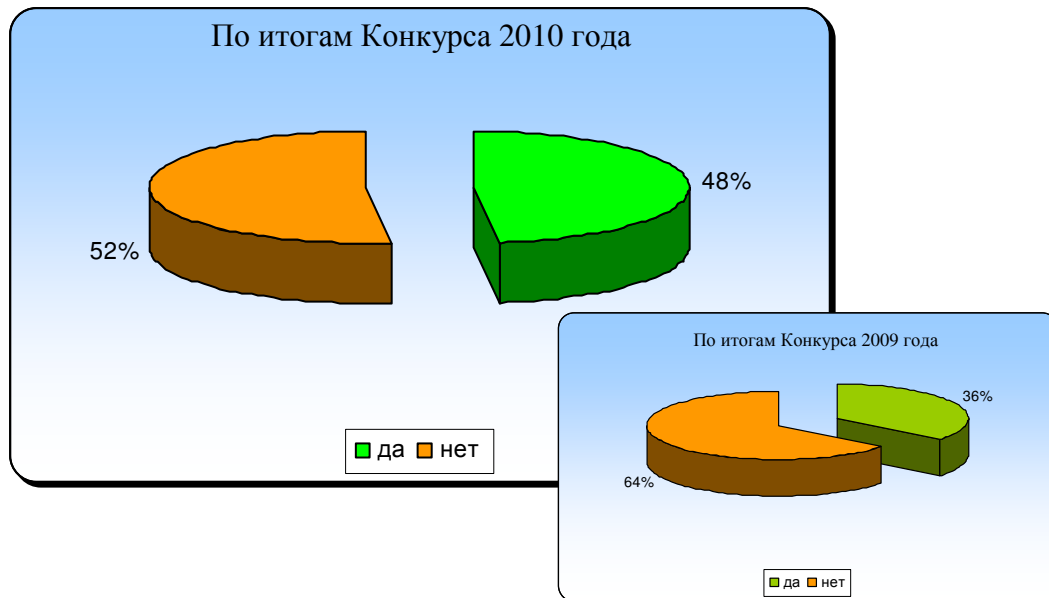


3.31. Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.

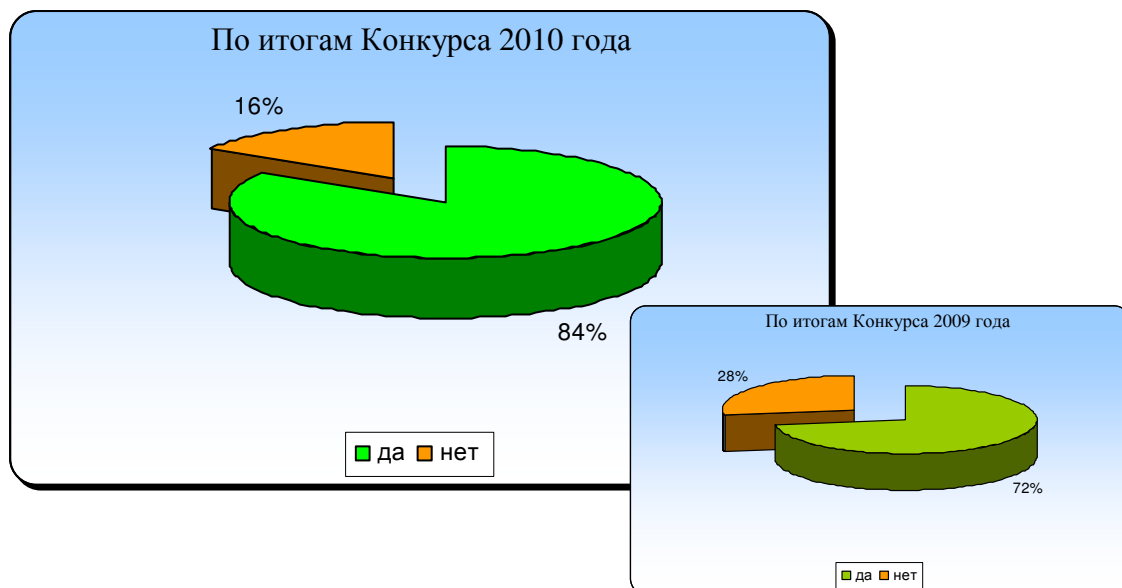


4. Разное

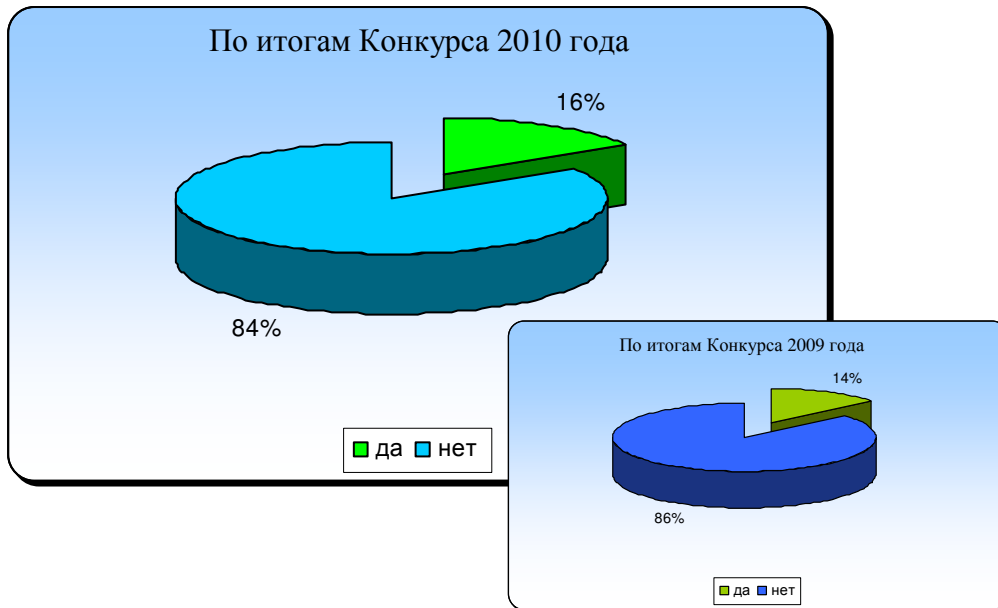
4.1. Наличие программного внутреннего информационного обмена.



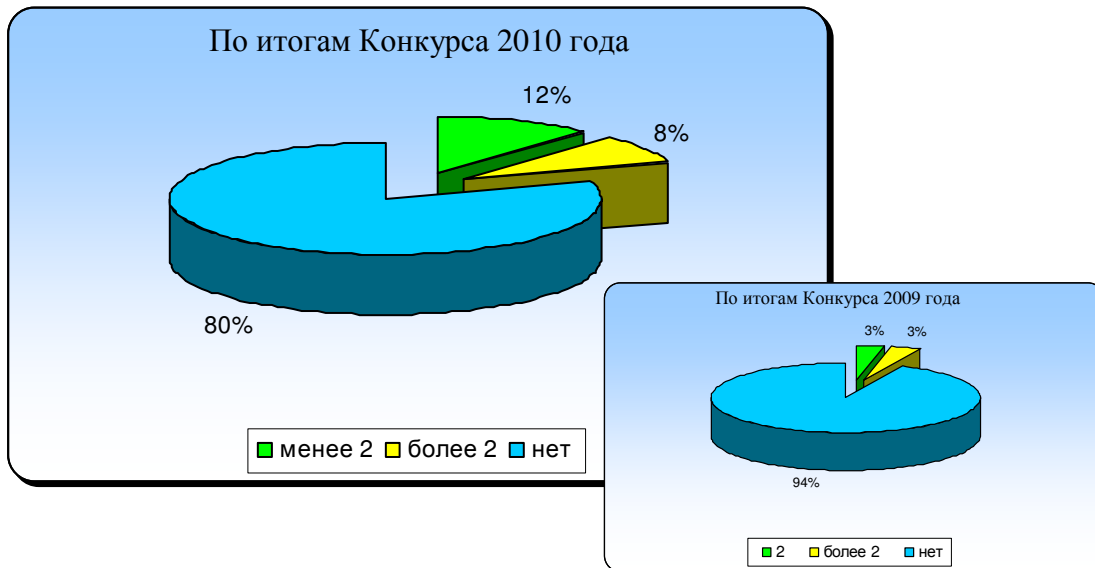
4.2. Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров.



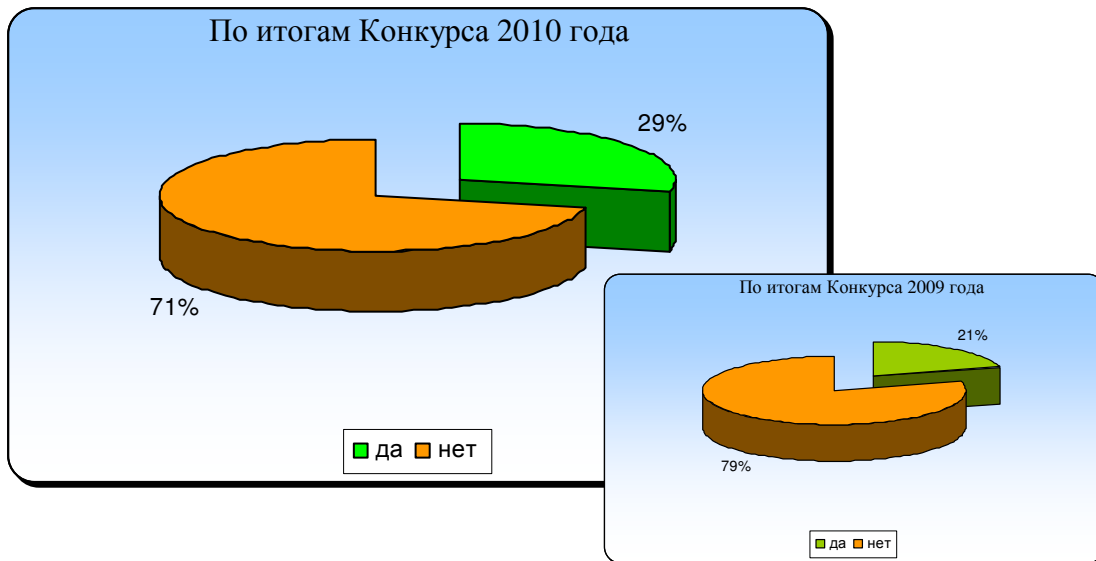
4.2.1. Наличие рассмотренных трудовых вопросов, решенных в пользу работников, количество организаций в % от общего числа Участников.



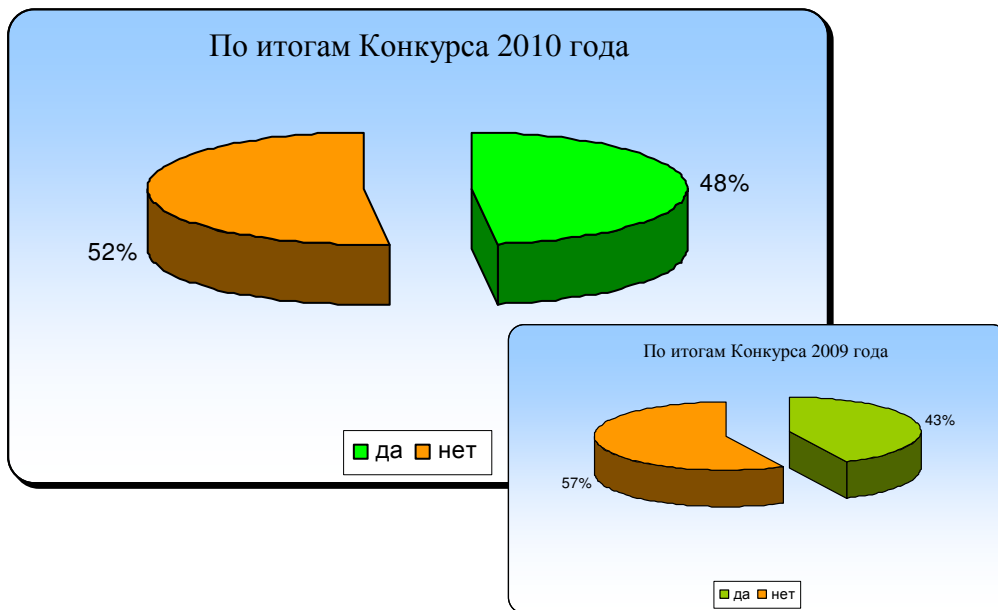
4.2.2. Количество рассмотренных трудовых споров, решенных в пользу работодателя.



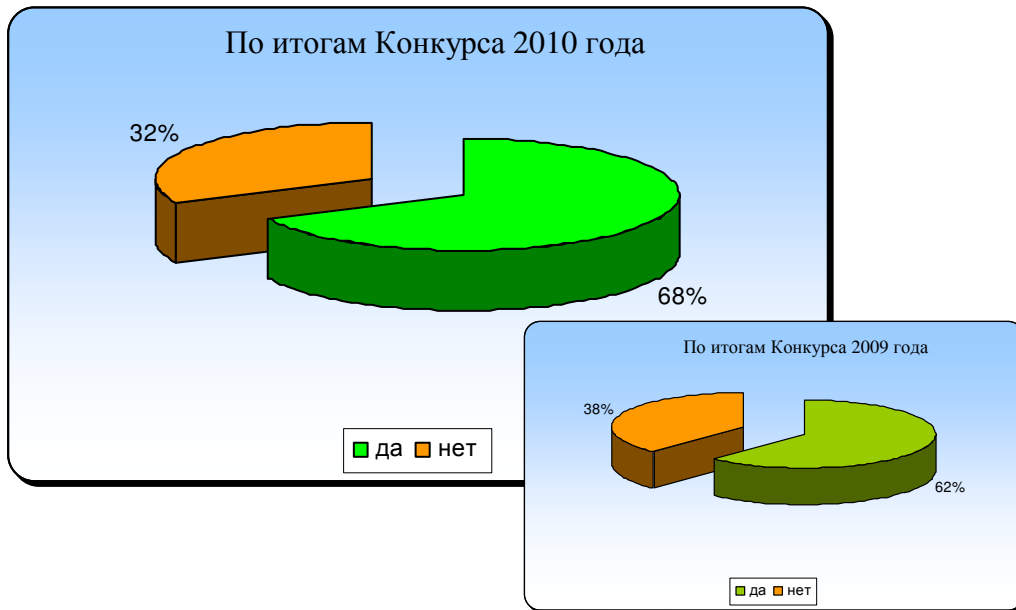
4.3. Проведение в организации контрольно-надзорных мероприятий государственной инспекцией труда.



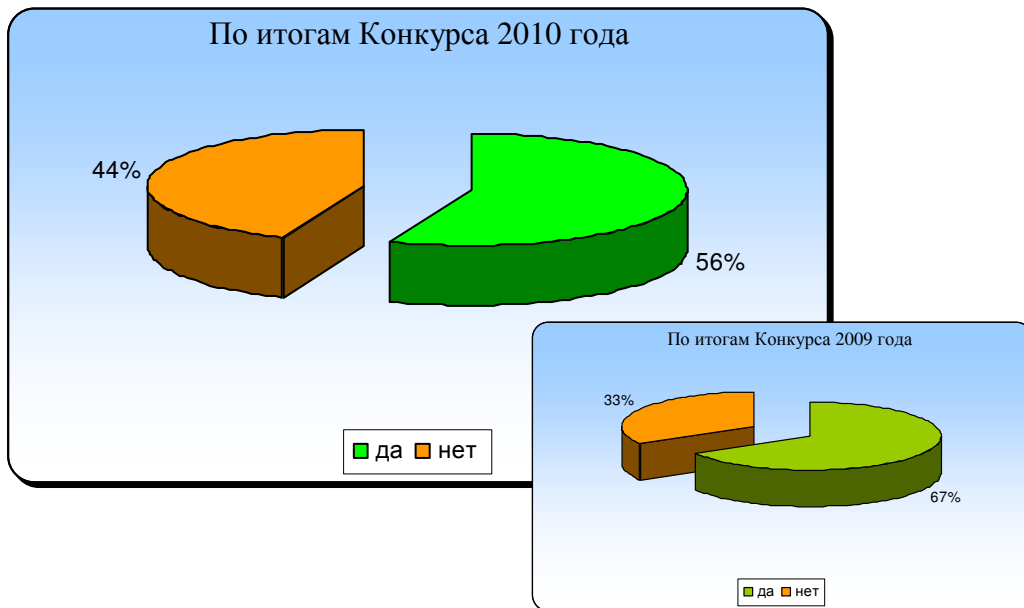
4.4. Наличие в организации психофизиологической лаборатории.



4.5. Участие в аналогичных конкурсах.



4.5.1. Наличие наград, имеющих отношение к социальной результативности.



4.6. Публикация социальной отчетности.





II часть.

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



Устойчивое положение организации на рынке оказываемых услуг характеризуется показателями экономической эффективности, которые в немалой степени зависят от умения работодателя выстраивать социально-трудовые отношения таким образом, чтобы конкурентоспособность рабочих мест позволяла привлекать и удерживать высококвалифицированные кадры. При этом поиск новаций, оригинальных и эффективных управленческих решений должен вестись на постоянной основе.

Для изучения и обобщения подобного опыта в настоящей части Отчета представлена информация о существующих практиках регулирования отношений с персоналом в организациях электроэнергетики. Эти данные представлены вниманию конкурсной комиссии в рамках номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

Особенность проведения Конкурса в данной номинации заключается в том, что Участникам Конкурса было предоставлено право самостоятельно оценить важность и эффективность той или иной практики выстраивания отношений с работниками и определить содержание конкурсной документации, предоставляемой для оценки в Оргкомитет Конкурса. По этой причине ряд организаций представил краткий, но емкий обзор всех сложившихся в организации практик, демонстрирующих многообразие взаимоотношений с работниками. Другие участники, напротив, предпочли сконцентрироваться на одном или нескольких направлениях, которые, по их мнению, заслуживают наиболее пристального внимания и изучения заинтересованными субъектами трудовых отношений.

Выбор формата представления информации также был оставлен на усмотрение Участников Конкурса, при этом в соответствии с Положением о Конкурсе, организации были обязаны обосновывать и подкреплять предоставляемую информацию необходимыми документами (копиями, выписками из документов). С учетом данного обстоятельства многими участниками был представлен ряд документов действующих в сфере социально-трудовых отношений их организаций. Представленные документы характеризовали энергокомпании не только как социально-ответственных работодателей в сфере социально-трудовых отношений, но и как организации с активной позицией во взаимоотношениях с государственными органами исполнительной и законодательной власти, а также во взаимоотношениях с работодательским сообществом.

Всего на участие в Конкурсе в рамках данной номинации подали заявки следующие организации (перечень организаций в алфавитном порядке):

- ОАО «Архангельская сбытовая компания»;



- ОАО «ДГК»;
- ОАО «ДРСК»;
- ОАО «ДЭК»;
- ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- ОАО «Камчатскэнерго»;
- ОАО «Ленэнерго»;
- ОАО «Мосэнергосбыт»;
- ОАО «МОЭСК»;
- ОАО «МРСК Волги»;
- ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
- ОАО «ОГК-6»;
- ОАО «РусГидро»;
- ОАО «Тамбовская энергосбытовая компания»;
- ОАО «ТГК-11»;
- ОАО «ТГК-4»;
- ОАО «Тюменьэнерго».

Представленная на Конкурс информация была тщательно изучена Рабочей группой Оргкомитета Конкурса. Принималась во внимание новизна представляемой информации по сравнению с конкурсной документацией предшествующих конкурсов, актуальность и оригинальность выстраивания отношений с работниками. По итогам предварительного рассмотрения Рабочей группой Оргкомитета Конкурса было отобрано семь организаций, представивших конкурсную документацию надлежащего качества и достойных рассмотрения в качестве финалистов Конкурса и претендентов на призовые места (перечень организаций в алфавитном порядке):

- ОАО «ДГК»;
- ОАО «ДРСК»;
- ОАО «ДЭК»;
- ОАО «МОЭСК»;
- ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
- ОАО «ОГК-6»;
- ОАО «ТГК-11».

Перечень практик выстраивания отношений с работниками, представленных организациями, можно распределить по следующим группам:

- практики, присутствующие в большинстве организаций электроэнергетики, в том числе в организациях – Участниках Конкурса. К таким широко распространенным практикам в организациях можно отнести негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное медицинское страхование, спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия и благотворительная деятельность. При этом практики реализации



мероприятий по указанным направлениям схожи, что позволило вынести их в самостоятельные блоки данного Раздела.

- практики, характерные для конкретных энергокомпаний, представлены в отдельных информационных блоках. Принимая во внимание отсутствие письменного согласия на распространение информации от Участников Конкурса, наименования организаций – финалистов представлены в обезличенном виде: Организация №1, 2...7.

1. Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО).

На сегодняшний день в России существует два вида пенсионного обеспечения - обязательное (государственное) и добровольное (инициируется либо работодателем, либо самим гражданином). Отличительной чертой негосударственного пенсионного обеспечения (далее – НПО) от государственного страхования является тот факт, что для заключения договора НПО человеку необязательно иметь трудовой стаж.

Добровольное пенсионное обеспечение является дополнительным по отношению к государственному и реализуется путем заключения договора о негосударственном пенсионном обеспечении с негосударственным пенсионным фондом (далее – НПФ).

Добровольное пенсионное обеспечение направлено на повышение размеров пенсий выплачиваемых по обязательному пенсионному страхованию и предполагает регулярное перечисление пенсионных взносов в НПФ в течение определенного периода времени и их прирост, за счет инвестиционного дохода.

Негосударственное пенсионное обеспечение во всем мире один из самых важных моментов в компенсационном пакете социального обеспечения сотрудника, наряду с заработной платой, премиями и бонусами за период работы, медицинским страхованием и т.п. В случае реализации на предприятии корпоративной пенсионной программы будущие пенсии в виде пенсионных накоплений фактически являются формой отложенной заработной платы сотрудников. Участие предприятий в пенсионных программах укрепляет доверие сотрудников к работодателю, формирует корпоративный дух, повышает рейтинг предприятия.

Взносы в негосударственные пенсионные фонды, как со стороны работодателей, так и их работающих лиц, а также полученный на них инвестиционный доход пользуется налоговыми льготами. Размер пенсий в системе негосударственных пенсионных фондов зависит от размера пенсионных взносов и срока, на протяжении которого эти взносы накапливались, а также полученного и распределенного на них инвестиционного дохода.



2. Добровольное медицинское страхование (ДМС).

Добровольное медицинское страхование – одно из самых востребованных направлений страхования. Сегодня забота энергокомпаний о своих сотрудниках – один из показателей высокого уровня его корпоративной культуры, являющейся основным фактором формирования имиджа организации, как в глазах ее деловых партнеров, так и широкой общественности. С практической точки зрения, расходы на профилактику заболеваний и лечение сотрудников, их пенсионное страхование и страхование от несчастных случаев на производстве не только поднимает престиж Организации в глазах собственных работников, но и помогает оптимизировать затраты по оплате больничных листов, избегать дополнительных расходов по выплатам по несчастным случаям и, как следствие, повышать производительность труда и уменьшать текучесть кадров.

В отличие от прямого договора с лечебным учреждением предприятие получает налоговые льготы, а также возможность получения медицинской помощи по так называемому сетевому принципу, то есть, в программу страхования могут входить различные медицинские учреждения.

3. Спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

В целях укрепления здоровья работников, создания условий, побуждающих вести здоровый образ жизни, оказания содействия в организации отдыха работников и их детей, реализации творческого потенциала сотрудников и развития корпоративной культуры работодатели фиксируют свои обязательства, в том числе в положениях о совместном проведении с первичными профсоюзными организациями спортивных, культурно-массовых и корпоративных мероприятий, которые, в свою очередь, являются частью Коллективного договора. Мероприятия по данному направлению проводятся как самостоятельно работодателем или первичной профсоюзной организацией, так и совместно с представителями сторон социального партнерства организации.

Культурно-массовые мероприятия включают в себя организацию и проведение смотров художественной самодеятельности, выявление талантов самодеятельного творчества, организацию участия в проведении общегосударственных праздников и организацию отдыха работников и членов их семей, а также работу с ветеранами, пенсионерами.

В 2009 году организациями проводились также корпоративные тематические вечера посвященные юбилеям работников, Дню энергетика, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню 8 марта, Дню победы. Организация детского отдыха в период летних школьных каникул является приоритетной задачей по удовлетворению



социальных нужд работников. Частичное финансирование стоимости путёвок за счет средств Организаций сделало летний отдых детей значительно доступней.

Первая Организация (ОАО «ОГК-6») при определении стратегии развития бизнеса исходит из строгого следования принципам социальной ответственности и корпоративной устойчивости, содействуя стабильному развитию территории и благополучию населения регионов присутствия компании, повышению уровня жизни своих сотрудников. Основной целью кадровой политики является формирование и поддержание в актуальном высокоэффективном состоянии человеческого капитала Общества. Организация рассматривает своих работников как партнеров по общему делу, команду единомышленников, ориентированных на реализацию общей задачи. Инвестирует средства в сотрудников и поощряет их стремление постоянно развиваться и повышать уровень профессионализма. Для привлечения профессиональных и талантливых специалистов Компания проводит активную социальную политику, реализуя следующие проекты:

- выпуск ежемесячной корпоративной газеты;
- проведение адаптационных тренингов для молодых сотрудников;
- проведение ежегодных Конференций молодых специалистов.

На протяжении 4 лет на постоянной основе действует Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в состав которой входят как представители работников, так и представители работодателя. Основной задачей Комиссии является заключение Коллективных договоров, решение вопросов, касающихся напряженности внутри коллектива.

Традиционной практикой в Организации стало проведение семинаров-совещаний с работниками кадровых подразделений и представителями первичных профсоюзных организаций по актуальным тематикам. Семинары-совещания проводятся с целью повышения квалификации руководителей и специалистов служб персонала, периодического мониторинга динамики кадровых процессов и контрольных показателей качества персонала, повышение эффективности системы мотивации персонала, доведение информации до представителей профсоюзных организаций в целях укрепления социального партнерства.

Результатом такого взаимодействия в рамках социального партнерства стало отсутствие значимых трудовых споров и социальных конфликтов между работниками и руководством Организации.



Вторая Организация (ОАО «ТГК-11») представляет собой предприятие, ориентированное на социально-ответственное ведение бизнеса. Целью социальной работы Компании является улучшение жизненного уровня персонала, поэтому основными и наиболее важными аспектами социальной защиты является:

- соответствие минимального размера оплаты труда условиям Отраслевого тарифного соглашения;
- медицинское обслуживание, страхование работников, предоставление льгот определенным категориям персонала;
- реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- льготы, учитывающие специфику организации и выполняемых трудовых функций;
- предоставление путевок для отдыха работников и их детей в детских лагерях, профилакториях, санаториях, пансионатах и другие услуги культурно-развлекательного и спортивного характера.

Организация активно использует методы нематериальной мотивации персонала – награждение корпоративными и отраслевыми наградами, проведение корпоративных мероприятий, в том числе профессионального праздника Дня энергетика, организация и проведение корпоративного обучения.

С целью социальной адаптации и карьерного роста перспективных молодых работников действует Совет молодых специалистов. Задача Совета способствовать профессиональному становлению молодых специалистов Компании, приобретению ими передового опыта работы и навыков управления Компанией, развитию творческого потенциала и максимальному использованию молодежи в управленческом процессе.

Третья Организация (ОАО «ДГК»). В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Именно по этой причине кадровая политика Организации заключается в целостной долгосрочной стратегии управления персоналом, главной целью которой является полное и своевременное удовлетворение потребностей компании в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

Основными задачами кадровой политики Организации являются:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава структурных подразделений;
- создание эффективной системы мотивации сотрудников;



- создание и поддержание организационного порядка, укрепление исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины;
- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации специалистов и руководителей;
- формирование и укрепление деловой корпоративной культуры.

В процессе своей деятельности Организация проводит политику в сфере социально – трудовых отношений, направленную на повышение социальной защищённости работников, пропаганду и поддержание здорового образа жизни, оказание социальной поддержки пенсионерам и ветеранам. Социально–трудовые отношения в Организации регулируются Коллективным договором. Основным принципом формирования Коллективного договора является единообразная система оплаты труда, материального стимулирования и социальных льгот и гарантий работникам во всех филиалах.

В Организации осуществляется корпоративная поддержка работников в улучшении жилищных условий. В 2009 году Организация предоставила займы 71 человеку для улучшения условий проживания.

В Компании утверждено Положение о порядке подготовки кадров в высших и средних специальных заведениях, являющееся частью Коллективного договора. Положение устанавливает порядок подготовки кадров в высших и средних специальных учебных заведениях с целью обеспечения Организации квалифицированными кадрами путём обучения студентов согласно плану подготовки кадров, необходимых в технологии энергопроизводства за счёт средств Организации.

Решением вопросов охраны жизни и здоровья, обеспечения безопасности труда работников, снижения рисков на опасных производственных объектах в компании занимается служба охраны труда и технического аудита.

Комплексная программа обеспечения надежности профессиональной деятельности и предотвращения травматизма персонала включает следующие направления:

- совершенствование действующей в структуре правовой и нормативной системы управления охраной труда;
- обеспечение интеграции системы управления в области охраны труда, производственной безопасности и сохранения здоровья персонала;
- мероприятия по предупреждению производственного травматизма на опасных производственных объектах;



- мероприятия по профилактике профзаболеваний от воздействия вредных факторов энергетического производства;
- мероприятия по оздоровлению персонала;
- специальные мероприятия по предотвращению несчастных случаев при ДТП;
- совершенствование системы управления персоналом, включая подготовку к безошибочным действиям в условиях повышенной ответственности и опасности.

Четвертая Организация (ОАО «ДРСК»). Генеральной концепцией Организации при всех видах деятельности является приоритет охраны труда и промышленной безопасности, признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Никакие соображения экономического, технического или иного плана не могут быть приняты во внимание, если они противоречат интересам обеспечения безопасности работающих на производстве, населения и окружающей среды. Персонал Компании является основным ресурсом в достижении целей и формировании высокой производственной культуры.

Все работники Организации, в том числе и ее руководители, несут ответственность за достижение целей и выполнение требований, связанных с безопасностью, охраной здоровья и окружающей среды во всех регионах деятельности компании, четкое распределение ролей и обязанностей, анализ и постоянное совершенствование практики, выделение ресурсов и принятие необходимых мер для обеспечения безопасности, охраны здоровья и окружающей среды. Четкое соблюдение требований безопасности и охраны здоровья всех сотрудников компании играет ключевую роль в успехе ее деятельности.

Руководство Организации считает необходимым постоянно снижать риски, связанные с возможностью нанесения ущерба жизни и здоровью работников, населения на территории операционной деятельности, окружающей среде.

В Организации действует программа социальной поддержки работников, включающая многочисленные аспекты: организацию дополнительного медицинского страхования, негосударственного пенсионного обеспечения, отдыха, занятий спортом; развития творческих способностей, единовременных выплат неработающим пенсионерам, работникам при возникновении различных обстоятельств; решение жилищных проблем; адаптацию в коллективах новых работников; поддержка и развитие спорта, детских домов и детских образовательных учреждений; поддержка пенсионеров и ветеранов энергетики;



корпоративные мероприятия; благотворительная деятельность, что способствует эффективному выполнению компанией ее производственных задач.

Для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в филиалах и структурных подразделениях созданы совместные комитеты по охране труда, проведены выборы уполномоченных лиц по охране труда. Организовано периодическое обучение уполномоченных лиц трудового коллектива и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда. Для их материального стимулирования в Организации разработано «Положение о премировании».

Работа с персоналом является одним из основных направлений производственной деятельности, ключевой составляющей развития персонала Организации, обеспечивающей безопасность, надежность и эффективность эксплуатации энергообъектов. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определены генеральным директором с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. Основными формами работы с персоналом являются:

- подготовка по новой должности или профессии с обучением с отрывом от производства или на рабочем месте (стажировка);
- инструктажи;
- проверка знаний;
- дублирование;
- специальная подготовка оперативного, оперативно-ремонтного персонала и водительского состава;
- противоаварийные, противопожарные тренировки;
- показательные допуски;
- подготовка по оказанию первой реанимационной помощи;
- профессиональное дополнительное образование для непрерывного повышения квалификации;
- аттестация руководителей и специалистов на соответствие занимаемой должности в случаях, предусмотренных нормативными актами;

Подготовка резерва, повышение квалификации и переподготовка персонала реализуется с учетом перспектив развития производства, трудовых и финансовых



ресурсов. В целях повышения эффективности управления введено в действие «Положение о порядке формирования кадрового резерва на замещение должностей руководителей и работы с кадровым резервом». Подготовка работника, зачисленного в кадровый резерв, ведется по индивидуальным программам по четырем направлениям: техническая и специальная подготовка, экономическая, правовая, управленческая.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала осуществляется в учебных заведениях, в образовательных организациях, образовательных подразделениях, имеющих лицензию на образовательную деятельность, и подразделениях компании. Компания сотрудничает с более чем 60 образовательными учреждениями. Для подготовки персонала также используется внутрифирменное обучение (на данных семинарах передают свои знания работники, прошедшие курсы повышения квалификации) и выездные семинары с приглашением консультантов и преподавателей ведущих образовательных учреждений страны, что позволяет экономить затраты на обучение персонала.

Организация процесса адаптации молодых сотрудников в компании происходит во время прохождения работников испытательного срока и регламентируется «Положением о порядке прохождения испытания при приеме на работу». Адаптация проводится в целях сокращения периода ознакомления работника со спецификой организации, ее корпоративной культурой, требованиями, предъявляемыми к нему с точки зрения выполняемой работы, своими должностными обязанностями, традициями организации, ее историей. На период адаптации за молодым работником закрепляется наставник.

Пятая Организация (ОАО «ДЭК») основной принцип кадровой политики видит в поддержании эффективного функционирования и динамики развития Организации за счет оптимизации численности и профессионального развития персонала, сохранения высокопрофессиональных специалистов, сплоченной, ответственной, высокопроизводительной команды, необходимой для решения задач, стоящих перед Организацией.

Главная цель кадровой политики – построение партнерских отношений с персоналом и эффективное управление путем обеспечения благоприятных условий труда и возможности карьерного роста с учетом интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

Кадровая политика реализуется через мероприятия, определенные в кадровой стратегии.



Высокий уровень образования персонала обусловлен стратегией и корпоративной политикой Организации, основными направлениями которой являются качественный подбор персонала, эффективное использование профессиональных и деловых навыков работников, профессиональное развитие персонала.

Профессиональная подготовка персонала осуществлялась согласно утвержденным Правлением «Планам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала». Планы разрабатывались ежеквартально с учетом обязательных профессиональных требований, предъявляемых к каждой категории работников.

Дополнительно проведено обучение по программе «Оказание первой медицинской помощи в экстренных ситуациях» с использованием робота-тренажера «ГОША», курсовая переподготовка руководителей и специалистов по программе пожарно-технического минимума.

Организация обеспечивает всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную справедливую оценку их результатов, продвижения работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

В Организации интересы и права работников учитываются на основе принципов социального партнерства, которое осуществляется по следующим направлениям:

- регулирование социально-трудовых отношений;
- организация мероприятий по охране труда;
- организация отдыха детей сотрудников;
- организация корпоративных спортивных и культурно-массовых мероприятий.

Важное место в «социально-ориентированной деятельности» является пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников. На постоянной основе сотрудники компании занимаются в спортивных секциях. Наиболее масштабными мероприятиями в 2009 году были летняя спартакиада профсоюзов и зимняя спартакиада.

Ежегодно проводятся корпоративные мероприятия, направленные на укрепление командного духа. Особенно масштабно отмечается профессиональный праздник День энергетика, в рамках которого проводятся соревнования, спортивные мероприятия, смотры художественной самодеятельности.

В преддверии Дня энергетика в школах проходят открытые уроки, посвященные работе энергосистемы. В декабре были подведены итоги конкурса агитационных плакатов, стимулирующих своевременную оплату электроэнергии.



За отчетный год организовывались и проводились мероприятия ко Дню защитника Отечества, к 8 марта, ко Дню Победы, ко Дню пожилого человека, ко Дню энергетика. Материальную помощь получили 475 пенсионеров. Рост затрат по поддержке ветеранов к уровню прошлого года составил 24,1 %. Рост выплат произошел из-за увеличения числа проводимых мероприятий.

Улучшение жилищных условий работников является одним из важных направлений социальной политики Организации.

В целях обеспечения наиболее приемлемых условий для приобретения жилья посредством ипотечного кредитования Организация регулярно проводит мониторинг кредитных учреждений, для сотрудников предоставляются корпоративные льготы при оформлении ипотечных кредитов.

В Организации информационный обмен между работодателем и работниками организации осуществляется посредством:

- системы электронного документооборота;
- электронной почты-рассылки новостей, объявлений, презентаций и др.

Шестая Организация (ОАО «МРСК Центра и Приволжья»). Высокая мотивация персонала – это важнейшее условие успеха любой организации. Ни одна компания не может преуспеть без заинтересованности членов организации в конечных результатах труда, без их работы с полной отдачей и стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Основной принцип кадровой политики – сближение интересов Организации с интересами каждого работника для достижения максимальных производственных и экономических результатов. Главная цель кадровой политики заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей энергокомпании в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Основными условиями реализации целей и принципов кадровой политики являются:

- создание эффективной системы материальной и нематериальной мотивации сотрудников Организации;
- формирование и укрепление социальных льгот и гарантий сотрудников Организации.

Система мотивации каждого сотрудника построена на достижении ключевых показателей эффективности, связанных в общую сбалансированную систему показателей компании. Данная система позволяет осуществлять согласованные действия всем подразделениям Организации, работать на достижение общих целей. Всем сотрудникам



Организации дается возможность принять участие в разработке ключевых показателей эффективности своей деятельности, связанных со стратегическими целями Организации. Данная система ключевых показателей эффективности каждого сотрудника позволяет максимально эффективно достигать стратегических целей компании, связать деятельность каждого сотрудника со стратегией развития организации. Система мотивации включает в себя премирование персонала за достижение ключевых показателей эффективности по итогам работы за месяц и премирование работников Организации по итогам работы за год. Ежегодно система ключевых показателей эффективности каждого работника проходит процедуру актуализации в зависимости от стратегических целей компании. Также Организация разработала систему мотивации, позволяющую стимулировать деятельность отдельных лиц и групп сотрудников по совершенствованию деятельности, поддерживать вовлеченность персонала в работу, стимулировать творческий подход. Так, дополнительным стимулированием охвачен персонал, осуществляющий организацию процесса прохождения, согласования и принятия решения о выдаче технических условий на технологическое присоединение, работники производственных отделений филиалов компании внесших вклад в достижение общих результатов работы Организации, персонал, осуществляющий подготовку филиалов Организации к работе в осенне-зимний период. В целях поощрения стремления сотрудников к развитию, получению новых знаний, более высокой профессиональной квалификации, применению полученных знаний в профессиональной деятельности система материального стимулирования сотрудников служб релейной защиты и автоматики Организации предусматривает надбавку за каждый допуск к самостоятельной работе по техническому обслуживанию (расчетам) в устройствах релейной защиты и автоматики. Работникам с высокой квалификацией, на которых возлагается обязанность по руководству бригадой, так же устанавливается соответствующая доплата.

В целях создания комфортных условий труда и повышения рабочей мотивации сотрудников большое внимание уделяется социальной политике и корпоративной культуре. Помимо достойной зарплаты компания мотивирует своих работников, реализуя широкий комплекс социальных программ и мероприятий.

Коллективным договором также предусмотрено развитие дополнительного нематериального стимулирования работников через награждение своих сотрудников, проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, которые позволяют повышать и поддерживать здоровье персонала. Это оказывает непосредственное влияние на эффективность профессиональной деятельности.



Организация уделяет большое внимание участникам Великой отечественной войны и труженикам тыла. Ежегодно, в канун 9 Мая в каждом филиале проходят мероприятия, посвященные празднованию Дня Победы. В каждом филиале, производственном отделении, районе электрических сетей собирают ветеранов на праздничный концерт, дарят подарки, оказывают материальную помощь. К тем, кто не может по состоянию здоровья участвовать в данном мероприятии – с поздравлениями приезжают домой. Одним из методов материального и нематериального стимулирования персонала являются традиционные конкурсы профессионального мастерства, в которых работники проявляют свои профессиональные знания, навыки, получая за это признание и денежное вознаграждение. Подготовке участников, организации и проведению таких мероприятий менеджментом компании уделяется большое внимание.

Организация затрачивает на профессиональное развитие своих сотрудников значительные средства. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности, т.е. увеличения вклада каждого сотрудника в достижение организационных целей. Профессиональное развитие работников способствует также созданию благоприятного климата в организации, повышает мотивацию работников и их преданность организации. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста. Система обучения персонала в компании предусматривает составление индивидуальных планов развития сотрудников и сводный план развития персонала сроком на 1 год. В годовом плане развития персонала предусматривается:

1. Обязательное обучение, которое составляет 70% от всего плана обучения, которое регламентировано Правилами работы с персоналом на предприятиях электроэнергетики. Данное образование включает обучающие программы для сотрудников, нуждающихся в регулярных (ежегодных) курсах повышения квалификации, а также обучающие мероприятия, рекомендованные по итогам оценочных процедур.

2. Дополнительное образование, составляющее 30% от всего плана обучения. Дополнительное образование — это бизнес-образование, участие в актуальных семинарах и тренингах, организуемых для руководителей и специалистов. Приоритетной задачей Организации является сохранение кадрового потенциала, в первую очередь высококвалифицированного персонала, из которого формируется кадровый резерв.



Наличие кадрового резерва подготовленных специалистов позволяет значительно минимизировать затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также построить систему инвестиций в развитие персонала, что в свою очередь значительно повышает нематериальную мотивацию работников и способствует их закреплению в Компании. В условиях конкуренции на рынке труда программа по работе с резервом Организации учитывает не только интересы бизнеса, но и потребности сотрудников. Сотрудники имеют возможность проявить свои способности, развивать профессионализм, осуществлять карьерный рост. Корпоративная сеть учебных центров с современными полигонами и тренажерными комплексами, тесное сотрудничество с региональными профильными учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования, дают широкие возможности для профессионального развития работников.

Одним из значимых показателей эффективности Компании являются показатели безопасности производства и состояние охраны труда на рабочих местах. В 2009 г. в качестве приоритетных целей работы по охране труда были определены: безусловное соблюдение требований законодательства РФ, повышение безопасности труда и социальной защиты работников, сохранение их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, сокращение рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Результатами проведенной в 2009 г. работы по охране труда явились: отсутствие профзаболеваний и производственного травматизма, снижение затрат на выплату компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда, повышение производительности труда, повышение уровня социальной и правовой защищенности работников.

Положительные результаты за 2009 г. были достигнуты благодаря выполнению Программы мероприятий по обеспечению профессиональной безопасности и сохранению здоровья персонала на 2009-2010 гг. Данные Программы мероприятий были разработаны на основании результатов внешних и внутренних аудиторских проверок, замечаний и предложений от уполномоченных по охране труда, анализе обзоров травматизма и направлены:

- на оснащение персонала и рабочих мест новыми, современными средствами защиты и приспособлениями;
- проведение мероприятий по предупреждению несчастных случаев;
- на выполнение санитарно-технических мероприятий по предотвращению заболеваний;
- на выполнение мероприятий по общему улучшению условий труда.



Наряду с усилением контроля соблюдения работниками правил охраны труда, повышения качества внезапных проверок работающих бригад, усиления мер дисциплинарной ответственности к нарушителям, предусмотрена материальная заинтересованность персонала за работу без нарушений правил охраны труда.

Применение методик психофизиологического обследования позволяет дать комплексную оценку психофизиологической пригодности кандидата или сотрудника к выполнению профессиональной деятельности, оценить функциональное состояние и работоспособность.

Седьмая Организация (ОАО «МОЭСК»). Понятие социально ответственного бизнеса не является новым для данной Организации. Социальная политика – это все услуги, которые Организация предоставляет своим сотрудникам и членам их семей помимо заработной платы. Эти услуги предоставляются на основании Коллективного договора и ряда Положений, утвержденных Советом директоров. Сегодня следование идее социальной ответственности является обязательным условием устойчивости Компании.

Компания всегда готова поддержать инициативу своих сотрудников в решении важных социальных проблем. Сотрудники компании активно поддерживают социальную политику, проводимую как внутри организации, так и во внешней среде. Их вклад в развитие компании и стремление поддерживать все направления ее социальной деятельности заслуживает особого уважения и доказывает значимость ведения социальной политики компании. Основные направления социальной политики в Организации реализуют следующие основные социальные программы:

- обеспечение надежности деятельности, работоспособности и здоровья персонала;
- охрана труда и мероприятия по улучшению условий труда и уменьшению травматизма;
- организация санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления работников компании и их детей;
- организация спортивно-оздоровительной работы;
- культурно-просветительная работа и развитие самодеятельного творчества;
- развитие персонала, подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка;
- организация работы с молодежью;
- организация системы дополнительного пенсионного обеспечения;



- забота о пенсионерах и ветеранах;
- благотворительная и спонсорская деятельность;
- система менеджмента качества;
- защита окружающей среды и улучшение экологической обстановки.

Основным направлением политики в области охраны труда, профессионального здоровья и безопасности является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников перед результатом своей деятельности. В основу политики в области охраны труда, определенной Системой управления охраной труда, положены требования международного стандарта «Система менеджмента здоровья и безопасности на производстве». Общие требования к системе управления охраной труда в организации. В Обществе реализуется комплекс организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и реабилитационных мер, направленных на обеспечение безопасности рабочих мест, профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Некоторые мероприятия по охране труда, реализованные в 2009 году:

1. Продолжалась работа по организации новых и модернизации существующих кабинетов по охране труда, оснащенных оргтехникой, мебелью, стендами.

2. В Организации начата широкая кампания по предупреждению случаев детского травматизма, действия по профилактике детского электротравматизма. Энергетики поставили цель: каждый ребенок должен знать основы электробезопасности и уметь применять их на практике. Специалисты филиалов провели десятки бесед-выступлений в образовательных учреждениях; организовывались экскурсии студентов и школьников на объекты Организации. Для некоторых учеников это прекрасная возможность знакомства с профессией энергетика. Впервые в практике Организации специалисты охраны труда распространяли среди детской и родительской аудитории листовки-обращения и магниты с тематикой по электробезопасности. Был разработан дизайн и выпущен пробный тираж бланка расписаний уроков для школьников, иллюстрированный сюжетами из правил по электробезопасности. Бланк расписания уроков получил высокую оценку со стороны учителей и родителей. Особый интерес у ребят вызвала реанимация компьютерного манекена. После обстоятельных разъяснений приемов оказания первой медицинской помощи ученики с удовольствием пробовали силы, возвращая манекен к жизни.

3. В 2009 году разработана 2-ая редакция корпоративного Стандарта «Требования к средствам индивидуальной защиты работников с учетом введения (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 209н) Межотраслевых правил обеспечения



работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, изменений в ГОСТ.

В Организации уделяется внимание организации активного отдыха работников, молодежи, детей, созданию условий для развития самодетельного творчества, реализации духовных потребностей, сохранению народных фольклорных традиций. В 2009 году был проведен конкурс детского рисунка, посвященного Дню энергетика.

Огромную культурно-просветительную работу проводят профсоюзные организации. За 2009 год сотрудники компании побывали с ознакомительными экскурсиями в различных странах мира: Китай, Испания, Норвегия, Швеция, Германия и это далеко не полный перечень. Знакомятся наши работники и с достопримечательностями городов России. Красота исконно русских городов не перестает удивлять и обогащать духовно работников в Организации.



III часть.

Организационные документы Конкурса.