

**ОТЧЕТ**  
**по результатам конкурса**  
**«Организация высокой социальной**  
**эффективности в электроэнергетике – 2011»**

*Сроки проведения конкурса: с 1 февраля по 1 июля 2011 года*

**Москва**  
**2011**





## Содержание

Введение .....	5
<b>Часть I</b>	
Обобщенная аналитическая информация, сформированная на основании анкетных данных. ....	13
Общая информация .....	15
Развитие персонала .....	26
Затраты организаций на рабочую силу .....	29
Условия и охрана труда .....	36
Разное .....	47
<b>Часть II</b>	
Анализ лучших практик выстраивания отношений с работниками и их представителями в сфере (сферах) социального партнерства. ....	55
<b>Часть III</b>	
Организационные документы Конкурса .....	69





## Введение

История Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике» (далее – Конкурс) начинается с 2005 года. По замыслу организаторов проведение отраслевого Конкурса стало традиционным ежегодным смотром лучших практик в сфере социально-трудовых отношений энергокомпаний с целью выявления наиболее эффективных отношений с работниками и их представителями.

Проведение Конкурса привлекает особое внимание государственных органов управления, профильных министерств, а также общественности и иных заинтересованных организаций, что подчеркивает значимость социально ответственного подхода при ведении бизнеса в современных рыночных условиях.

С момента создания Конкурса традиционными организаторами Конкурса являются Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) и Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» – полномочные представители работодателей и работников электроэнергетики.

*Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) – некоммерческая организация, учрежденная 3 октября 2003 г. и зарегистрированная 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, выработки и проведения согласованной социально ответственной политики организаций – членов Объединения.*

*Официальный сайт Объединения РаЭл – [www.orael.ru](http://www.orael.ru)*

*Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз» – общероссийский профессиональный союз, созданный для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей. Профсоюз является общероссийским, поскольку его организации действуют на территории 74 субъектов РФ, 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. Деятельность профсоюза базируется на принципах социального партнерства и открытого диалога с органами государственной власти, политическими партиями и общественными объединениями, объединениями работодателей и коллегами по профсоюзному движению.*

*Официальный сайт ВЭП– [www.elprof.ru](http://www.elprof.ru)*



В целях повышения достоверности, объективности оценки и верификации конкурсной документации Организаторы Конкурса традиционно приглашают в состав Оргкомитета представителей профильных министерств и ведомств, общественных организаций. Так, в 2011 году Оргкомитет Конкурса возглавил заместитель Министра энергетики РФ А.Н. Шишкин, а в состав Оргкомитета Конкурса вошли представители Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Министерства энергетики Российской Федерации.

Основной целью Конкурса является повышение значимости социально ответственных подходов к выстраиванию отношений с работниками и их представителями, пропаганда развития системы социального партнерства как способа повышения эффективности энергокомпании.

При этом выявление позитивного опыта в энергокомпаниях в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений позволяет активизировать деятельность энергокомпаний в сфере социального партнерства, выстраивать эффективные взаимоотношения работодателей и работников.

Уникальной особенностью Конкурса является наличие обратной связи, способствующей развитию информационного обмена среди Участников Конкурса и других заинтересованных организаций, по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Организаторы Конкурса, осознавая значительную трудоемкость реализации данного направления, поступательно развивают и совершенствуют информационный обмен в электроэнергетике.

Благодаря сложившейся обратной связи успешно реализуются задачи, стоящие перед Организаторами Конкурса, а именно:

- стимулирование энергокомпаний к повышению эффективности социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с работниками и их полномочными представителями;
- развитие информационного обмена между организациями электроэнергетики;
- распространение лучших выявленных практик в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в среде организаций электроэнергетики, а также на всероссийском и международном уровнях.

В данный Отчет вошла информация, которая была получена как в рамках проведения Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011», так и при проведении предыдущих Конкурсов в 2009 и 2010 годах.

В 2011 году организаторы внесли существенные изменения в Положение о Конкурсе, в том числе значительно расширили перечень организаций, имеющих возможность принять участие в Конкурсе. Так, в 2011 году могли принять участие организации, входящие в состав Объединения РаЭл; организации – участники Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы (Приложение №1 к ОТС); организации, чей вид деятельности соответствует Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности



ОК 029-2001 (КДЕС Ред.1) раздел Е «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды». Таким образом, «клубный» статус Конкурса перешел в разряд открытого отраслевого конкурса.

Рабочая группа Оргкомитета Конкурса, рассмотрев полноту и качество представленной конкурсной документации, не выявила каких-либо оснований для отказа энергокомпаниям участвовать в Конкурсе. С учетом этого Оргкомитет Конкурса принял решение присвоить статус Участника Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011» следующим Организациям (в алфавитном порядке):

1. *ОАО «Архангельская бытовая компания»;*
2. *ОАО «Геотерм»;*
3. *ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ОАО «ДЭК»);*
4. *ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»;*
5. *ОАО «Иркутская Электросетевая компания» (ОАО «ИЭСК»);*
6. *ОАО «Иркутскэнерго»;*
7. *ОАО «Камчатскэнерго»;*
8. *ОАО «Мосэнергосбыт»;*
9. *ОАО «МРСК Волги»;*
10. *ОАО «МРСК Северного Кавказа»;*
11. *ОАО «МРСК Северо-Запада»;*
12. *ОАО «МРСК Урала»;*
13. *ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;*
14. *ОАО «МРСК Центра»;*
15. *ОАО «ОГК-6»;*
16. *ОАО «Сибирь Энерго»;*
17. *ОАО «ТГК-16»;*
18. *ОАО «ТГК-2»;*
19. *ОАО «Тюменьэнерго»;*
20. *ОАО «ФСК ЕЭС»;*
21. *ОАО «Энел ОГК-5»;*
22. *ОАО «Янтарьэнерго»;*
23. *ОАО АК «Якутскэнерго».*

К особенностям Конкурса можно также отнести порядок определения победителей Конкурса. Все номинации Конкурса условно подразделяются на две группы.

К первой группе относятся номинации, позволяющие определить победителей в зависимости от видов основной деятельности в электроэнергетике: генерация, передача и распределение, сбыт. Определение лучших энергокомпаний в своем «основном виде деятельности» позволяет учитывать технико-технологические особенности организаций, условия хозяйствования, специфику социально-трудовых отношений и пр. Таким образом, конкурсанты сформированы в предельно сопоставимые группы, что позволяет наиболее объективно выявить лучшую энергокомпанию по каждому виду деятельности. К номинациям, зависящим от основного вида деятельности относятся:



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

Конкурсная информация, заполненная Участниками надлежащим образом в информационной системе ИНФО-PRO, обрабатывалась в порядке, предусмотренном в Приложении №3 к Положению об отраслевом Конкурсе «Соотношение показателей оценки Участников Конкурса и порядок их расчета». Данный подход полностью исключает субъективную оценку данных, предоставляемых энергокомпаниями. После чего Рабочая группа Оргкомитета проводила выборочную контрольную проверку полученных результатов для подтверждения объективности итогов, изучала заявки конкурсантов и дополнительные материалы.

На очном заседании Оргкомитета Конкурса, проведенном 15 апреля 2011 года, Рабочая группа представила рейтинг энергокомпаний с набранными баллами для определения победителей по каждой номинации.

Ко второй группе номинаций относятся общие для всех Участников Конкурса номинации, вне зависимости от основного вида деятельности энергокомпании. Данная группа номинаций связана с выявлением новаций, уникальных технологий, практик в сфере социально-трудовых отношений. Необходимо обратить внимание, что большинство организаций – Участников Конкурса на том или ином этапе формирования системы социально-трудовых отношений отталкивались от отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике разных периодов. Поэтому большинство энергокомпаний в Российской Федерации имеют «общие корни» и опыт в выстраивании трудовых отношений с работниками. Вместе с тем, различные условия ведения бизнеса, условия на рынках труда, смешение «корпоративных культур и традиций» вносят существенные коррективы в регулирование отношений с работниками и их представителями. При этом каждый работодатель стремится последовательно повышать эффективность трудовых отношений в организации и поэтому становится обладателем уникального опыта в сфере управления персоналом.

К общим номинациям для всех Участников Конкурса относятся:

- а) «Лучшие условия и безопасность труда»;
- б) «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»;
- в) Гран-при «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики».

Необходимо отметить, что две последние номинации введены в 2011 году по инициативе постоянно действующей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

Для участия в номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году» необходимо было предоставить краткое описание реализованного в 2010 году проекта в сфере социального партнерства с указанием целей и задач проекта, программы его реализации, достигнутых или ожидаемых результатов и приложить необходимые подтверждающие документы.



Для участия в номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики» необходимо было подать для рассмотрения копии документов, регулирующих социально-трудовые отношения в Организации, такие как коллективный договор и/или иные соглашения с представителями работников, локальные нормативные акты и т.п., а также краткое описание выстроенной в Организации системы социального партнерства с указанием перечня вопросов, урегулированных в социально-трудовой сфере.

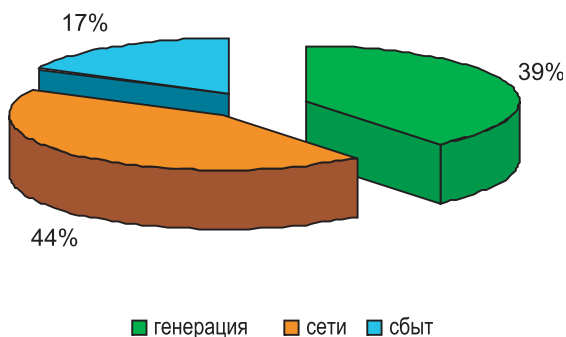
Для номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году» были предусмотрены критерии, в соответствии с которыми осуществлялась последующая оценка конкурсной документации:

- а) важность внедрения инновационного проекта для развития системы социального партнерства, социальной ответственности бизнеса;
- б) принципиальная новизна проекта;
- в) оригинальность подходов к решению поставленной задачи;
- г) эффективность мотивации к участию в проекте;
- д) степень вовлеченности в проект полномочных представителей работников Организации;
- е) степень достижения ожидаемых результатов, серьезность отдачи от реализации проекта.

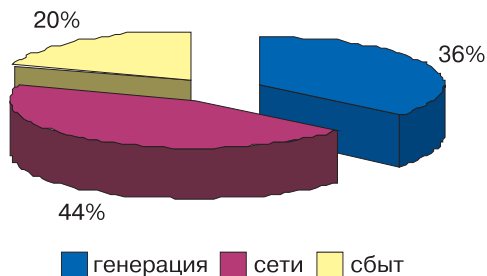
В качестве критериев для определения победителя в номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики» были зафиксированы:

- а) объем социально-трудовых отношений, урегулированных нормативно;
- б) эффективность соблюдения работодателем принципа инвестирования в социально-трудовую сферу с получением соответствующей отдачи от инвестиций;
- в) адекватное соотношение обязательств, принятых на себя сторонами социального партнерства;
- г) наличие разумного объема обязательств, принятых на себя полномочными представителями работников;
- д) востребованность социального пакета, предоставляемого работодателем;
- е) размер общего объема инвестиций в сферу социального партнерства;
- ж) отсутствие в 2010 году несчастных случаев на производстве со смертельным исходом по вине работодателя.

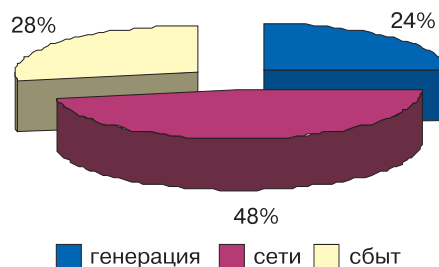
Структура Участников по видам деятельности в Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011» выглядела следующим образом:



Структура Участников по видам деятельности в предшествующих Конкурсах:

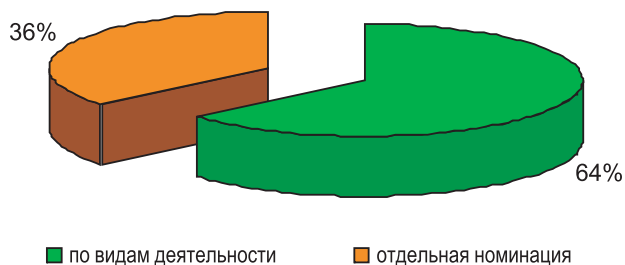


2009 г.

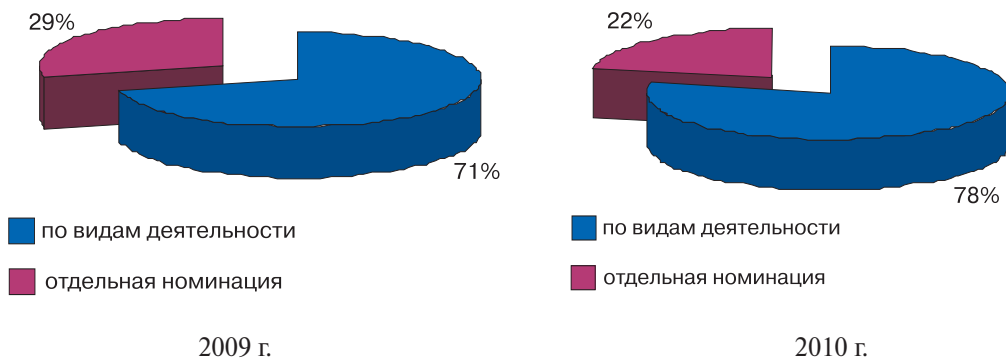


2010 г.

Принять участие в номинациях, единых для всех Участников Конкурса могла любая Организация, подготовившая на рассмотрение Оргкомитета необходимую документацию, согласно Положению об отраслевом Конкурсе. Структура Участников Конкурса по группам номинаций в 2011 году выглядит следующим образом:



Структура Участников Конкурса по группам номинаций в 2009 – 2010 годах выглядит следующим образом:



### Победители Конкурса

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

- I место – ОАО «Иркутскэнерго»;
- II место – ОАО «ТГК-16»;
- III место – ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС».

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

- I место – ОАО «МРСК Волги»;
- II место – ОАО «Тюменьэнерго»;
- II место – ОАО «ФСК ЕЭС»;
- III место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья».

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

- I место – ОАО «Мосэнергосбыт»;
- II место – ОАО «СибирьЭнерго»;
- III место – ОАО «Архангельская сбытовая компания».

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

- I место – ОАО «МРСК Волги»;
- II место – ОАО «ТГК-16»;
- III место – ОАО «ТГК-2»;



III место – ОАО «Геотерм».

**5. Номинация «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики»:**

I место – ОАО «Иркутская электросетевая компания»;

II место – ОАО «Энел ОГК-5»;

III место – ОАО «ТГК-2».

**6. Номинация «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»:**

I место – ОАО АК «Якутскэнерго»;

II место – ОАО «Энел ОГК-5»;

III место – ОАО «ОГК-6»;

III место – ОАО «Иркутская электросетевая компания»;

III место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья».

**7. Решением Оргкомитета Конкурса был учрежден Специальный приз «За пропаганду эффективной и безопасной электроэнергетики» и отмечены следующие энергокомпании:**

- ОАО «Энел ОГК-5»;
- ОАО «МРСК Северо-Запада».

**8. Дипломы Участников Конкурса получили следующие организации:**

- ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
- ОАО «Камчатскэнерго»;
- ОАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северного Кавказа»;
- ОАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада»;
- ОАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Урала»;
- ОАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Центра»;
- ОАО «Янтарьэнерго».

Используя графики, содержащиеся в первой части отчета, вы сможете проанализировать результаты своей деятельности и сопоставить их с другими организациями по различным направлениям социально-трудовой сферы, а также ознакомившись со второй частью отчета, вы сможете применить наиболее интересные на ваш взгляд практики в деятельности вашей организации.

## **I часть**

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



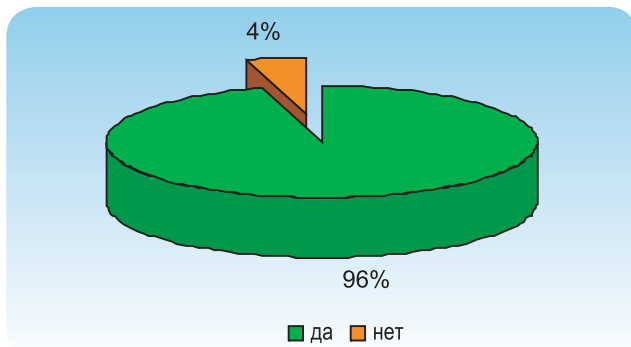
Данный раздел содержит обобщенную статистическую информацию, сформированную на основе анкетных данных участников Конкурса 2011 года. Для удобства восприятия значительная часть информации представлена в графическом виде. Организация – участник Конкурса, располагая информацией о своих показателях, может 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 – 2011 годах. Необходимо отметить, что перечень организаций, принявших участие в Конкурсах, различается. Вместе с тем, представляется возможным оценить общую динамику каждого показателя.

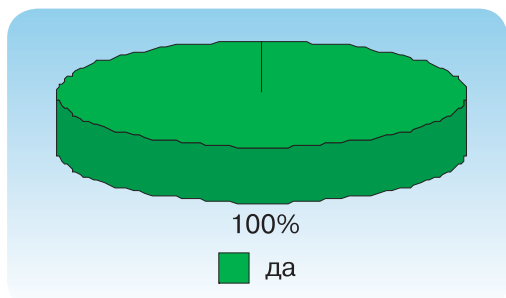
## 1. Общая информация.

### 1.1. Наличие коллективного договора в организации.

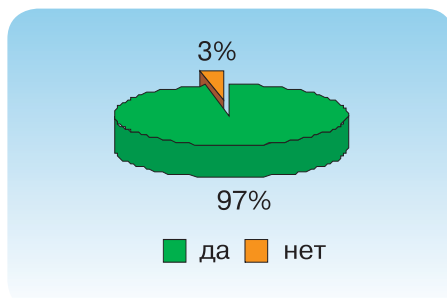
По итогам Конкурса 2011 года



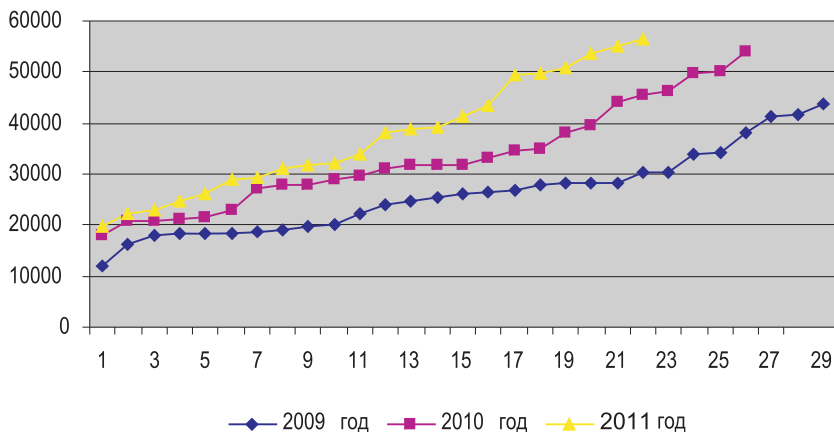
По итогам Конкурса 2010 года



По итогам Конкурса 2009 года

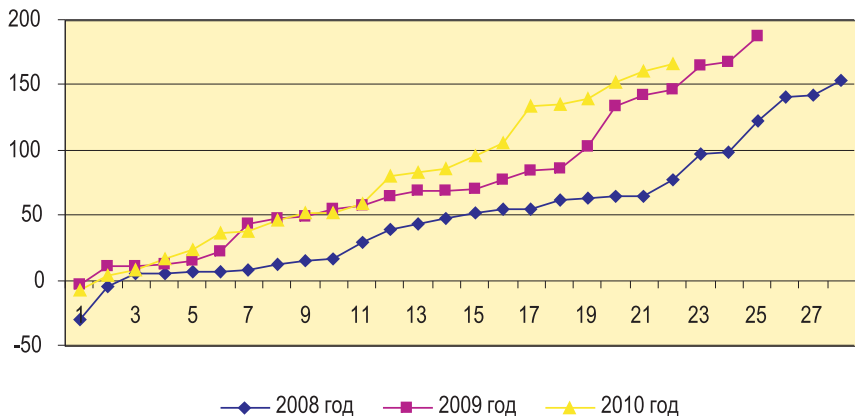


### 1.2. Среднемесячная заработная плата работников промышленно-производственного персонала, рублей.

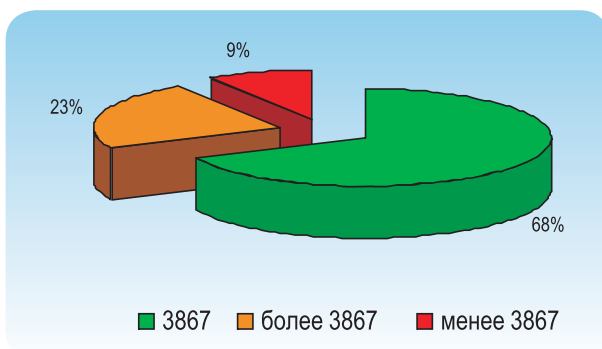




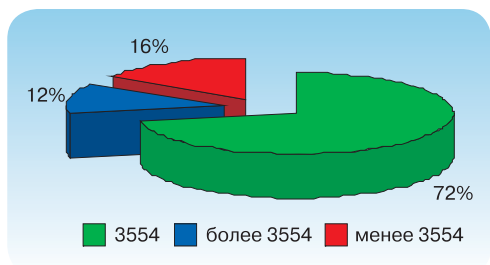
### 1.3. Превышение заработной платы в организациях-участниках над среднемесячной заработной платой по РФ, %.



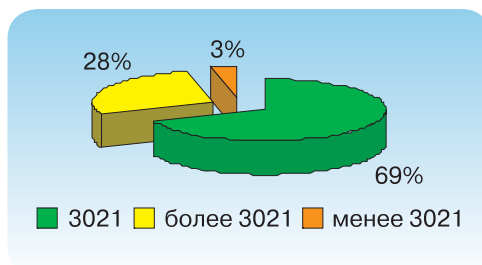
### 1.4. Размер ММТС, рублей: 1.4.1. В 1-ом квартале 2010 года (ММТС = 3867).



По итогам Конкурса 2010 года

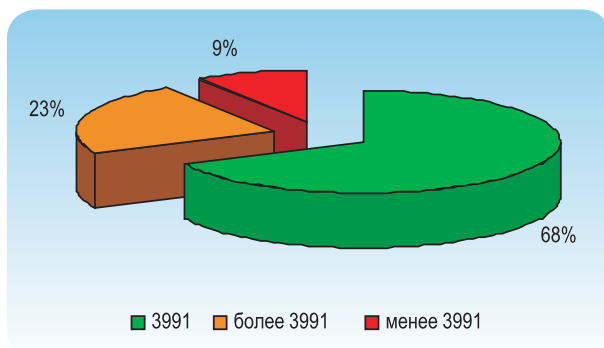


По итогам Конкурса 2009 года

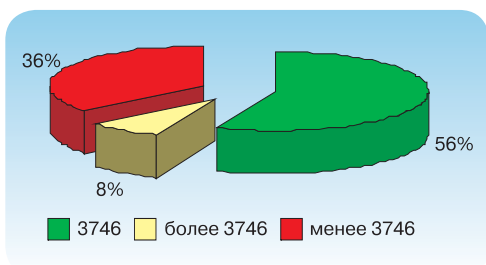




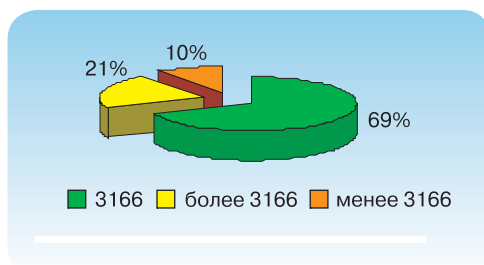
### 1.4.2. Во 2-ом квартале 2010 года (ММТС = 3991).



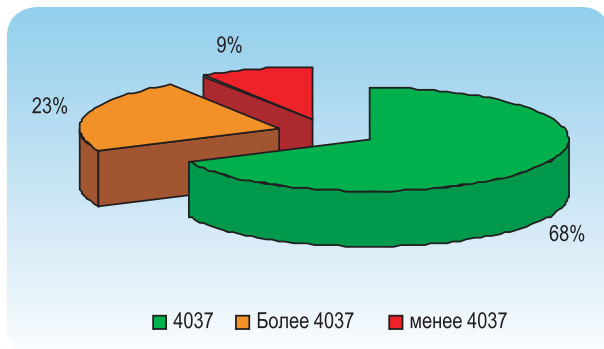
По итогам Конкурса 2010 года



По итогам Конкурса 2009 года

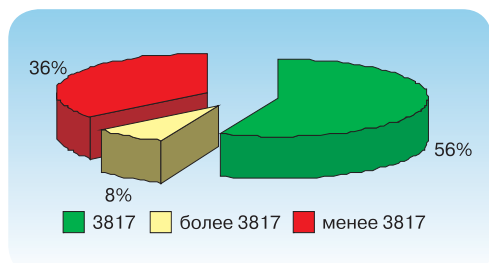


### 1.4.3. В 3-м квартале 2010 года (ММТС = 4037).

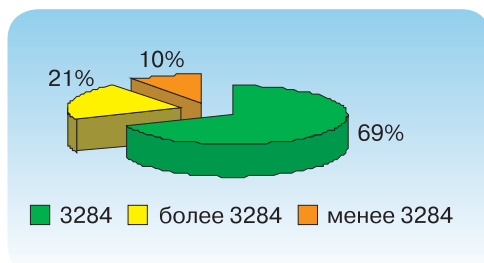




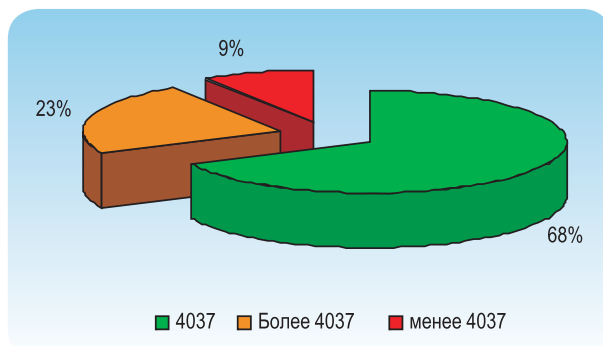
По итогам Конкурса 2010 года



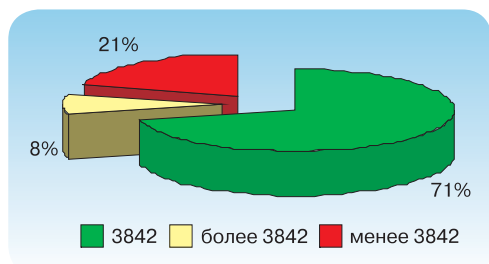
По итогам Конкурса 2009 года



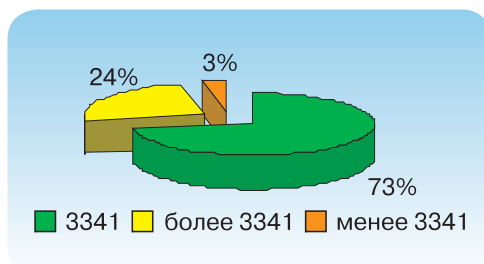
#### 1.4.4. В 4-ом квартале 2010 года (ММТС = 4107).



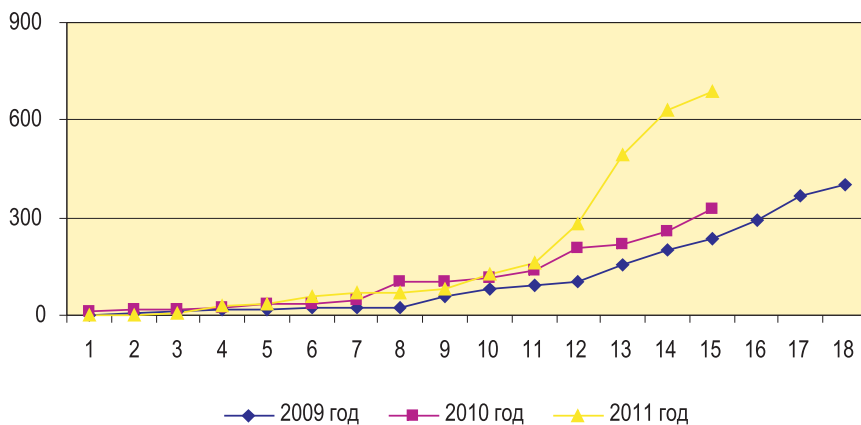
По итогам Конкурса 2010 года



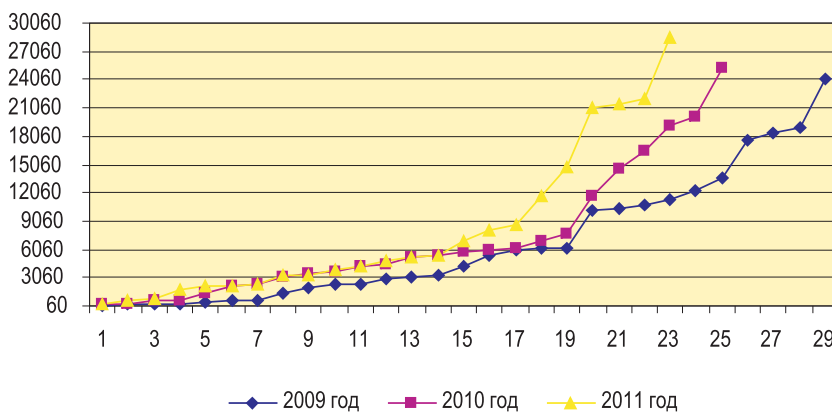
По итогам Конкурса 2009 года



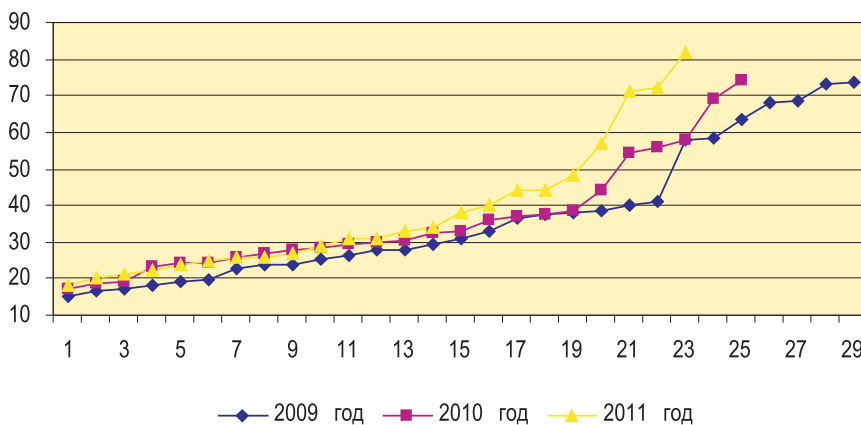
### 1.5. Число созданных рабочих мест за отчетный период, ед.



### 1.6. Среднесписочная численность работников, человек.

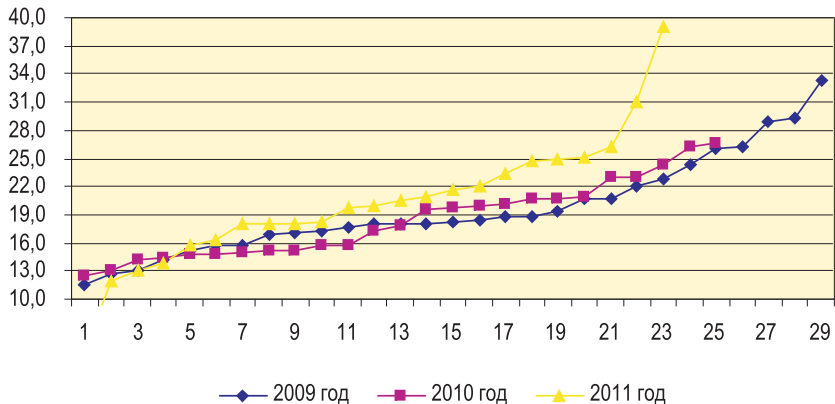


### 1.7. Доля женщин в среднесписочной численности работников организации, %.

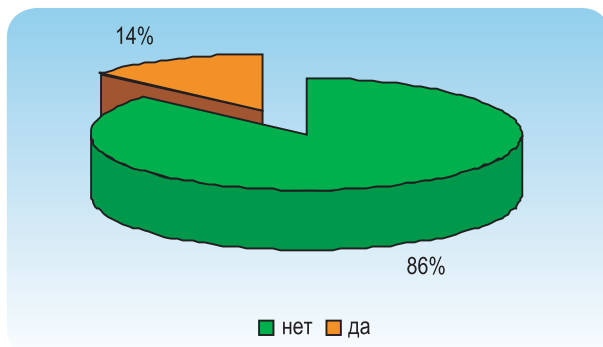




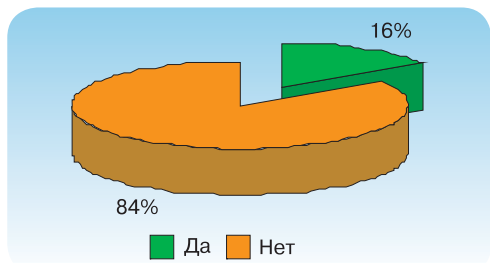
### 1.8. Доля молодежи в возрасте до 29 лет в среднесписочной численности работников организации, %.



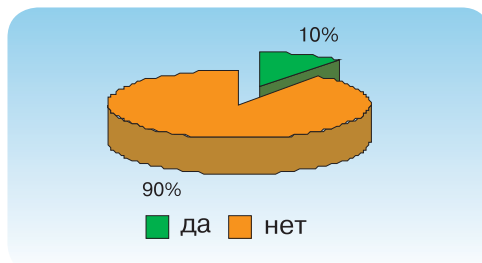
### 1.9. Наличие в организации работников моложе 18 лет.



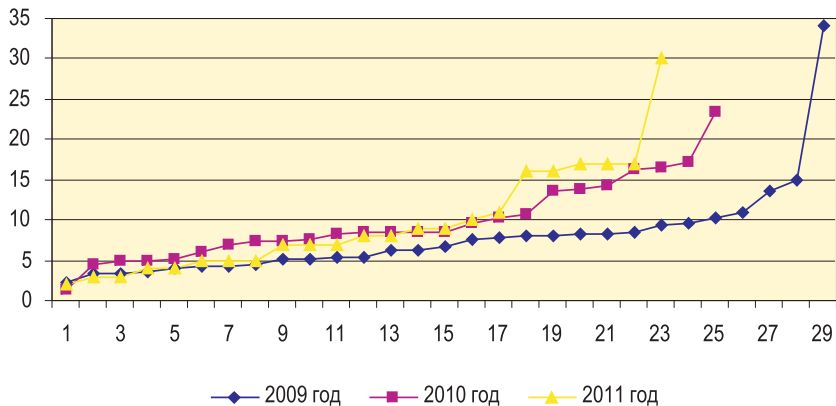
По итогам Конкурса 2010 года



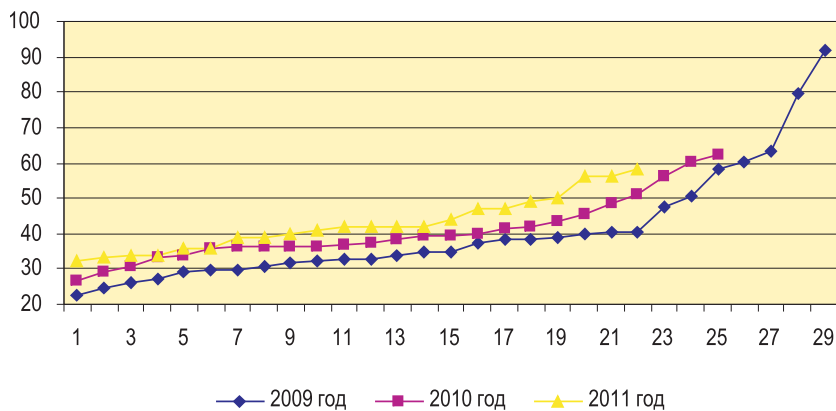
По итогам Конкурса 2009 года



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



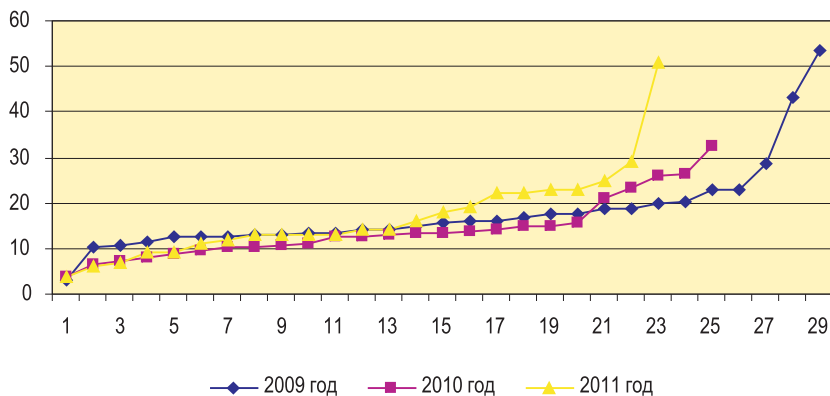
### 1.11. Доля работников с высшим образованием (в % от среднесписочной численности работников организации).





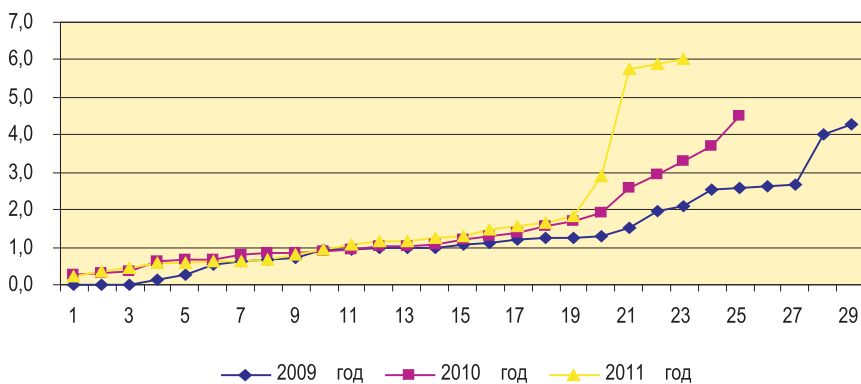
## 1.12. Показатели движения работников:

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

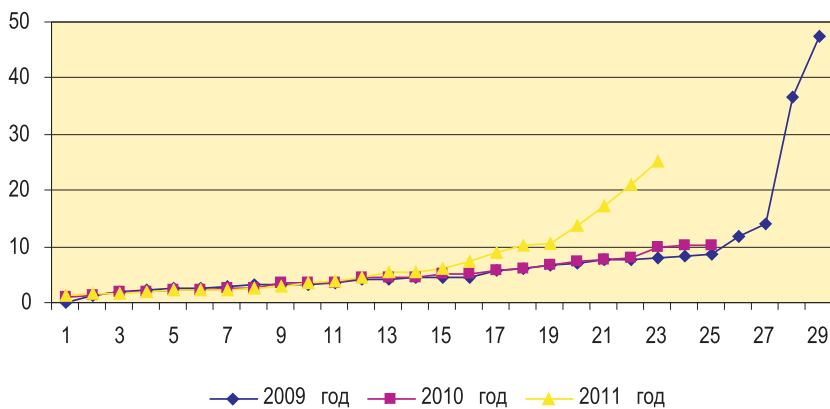


### 1.12.2. Количество принятых по категориям персонала (в % от среднесписочной численности работников организации):

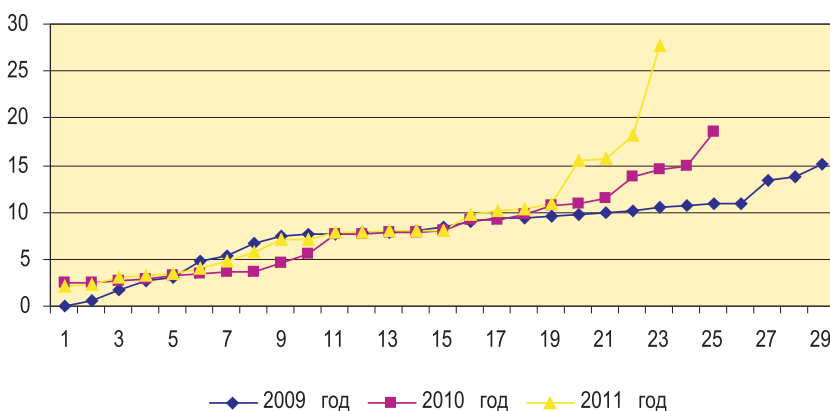
#### 1.12.2.1. Руководители, %.



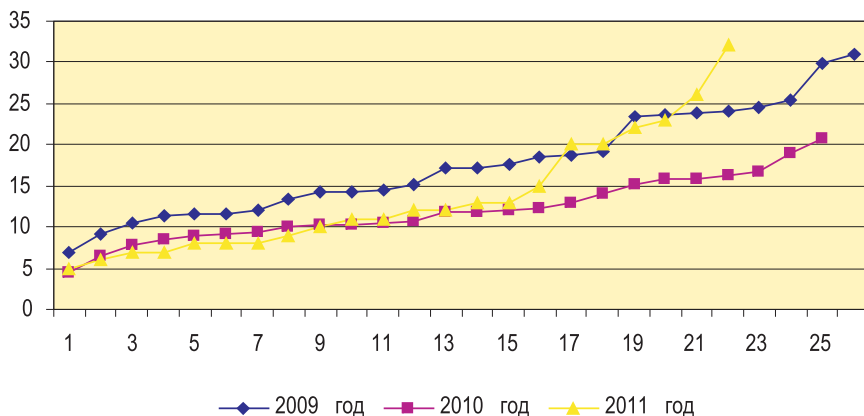
### 1.12.2.2. Специалисты и служащие, %.



### 1.12.2.3. Рабочие, %.

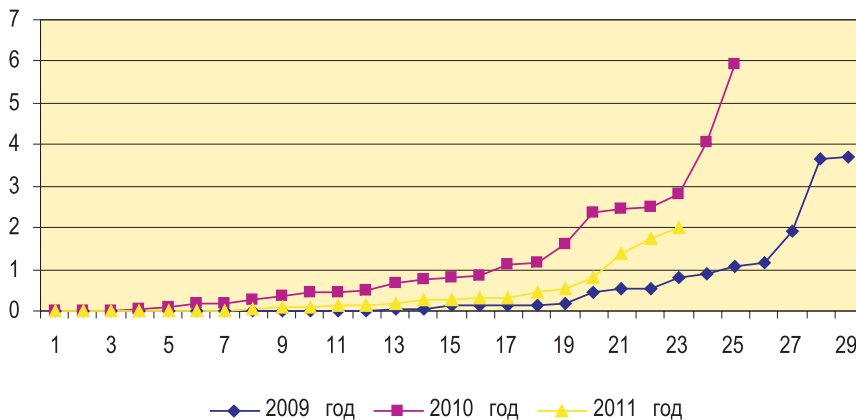


### 1.12.3. Выбыло работников (в % от среднесписочной численности работников организации).



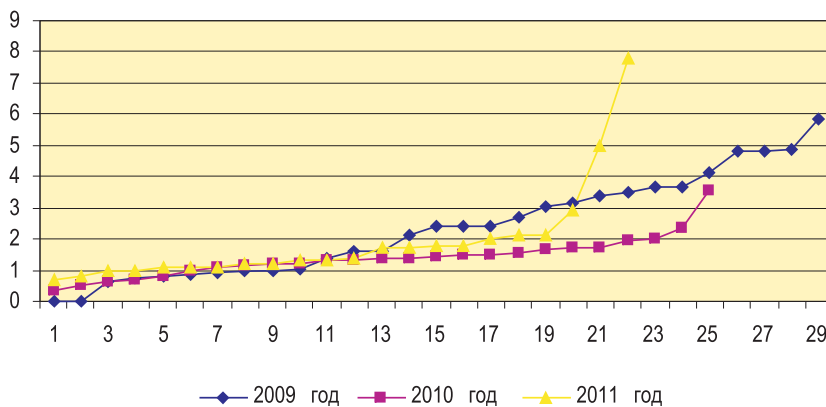


**1.12.3.1. В том числе в связи с сокращением численности работников  
(в % от среднесписочной численности работников организации).**



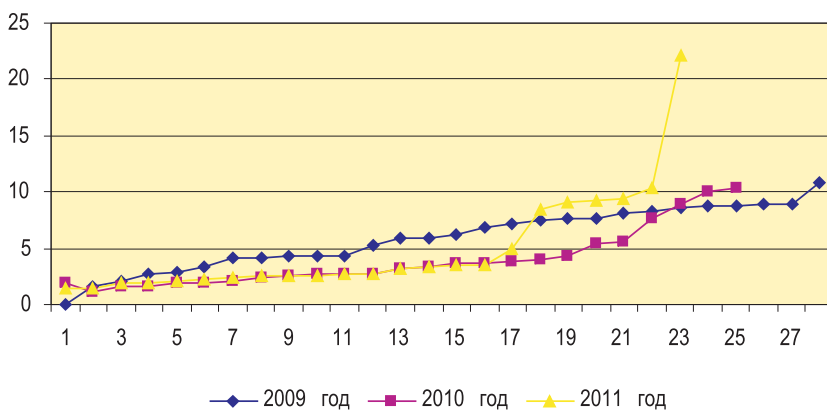
**1.12.4. Количество выбывших по категориям персонала  
(в % от среднесписочной численности работников организации):**

**1.12.4.1. Руководители, %**

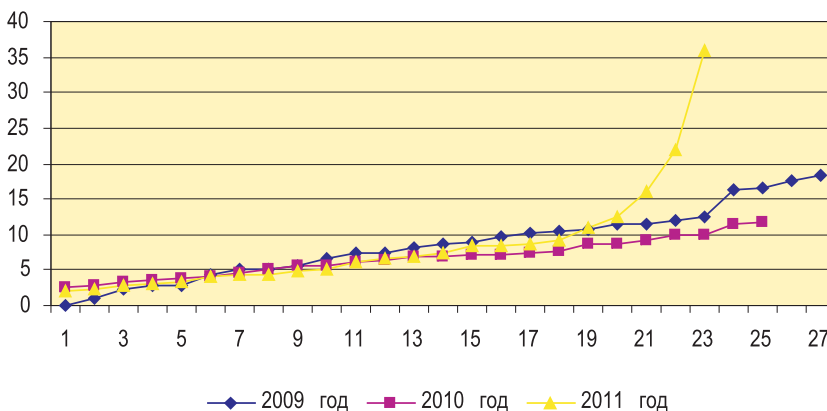




### 1.12.4.2. Специалисты и служащие, %.



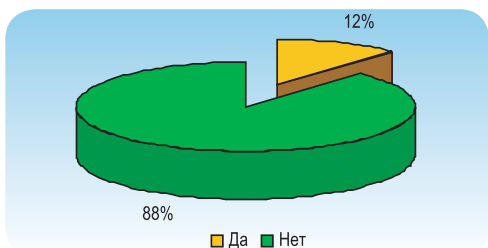
### 1.12.4.3. Рабочие, %.



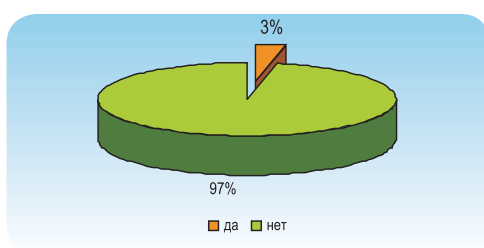
## 1.13. Наличие массовых увольнений в организации по данным Конкурса 2011 года.

В 2010 году массовых увольнений в энергокомпаниях – Участниках Конкурса, не производилось.

По итогам Конкурса 2010 года

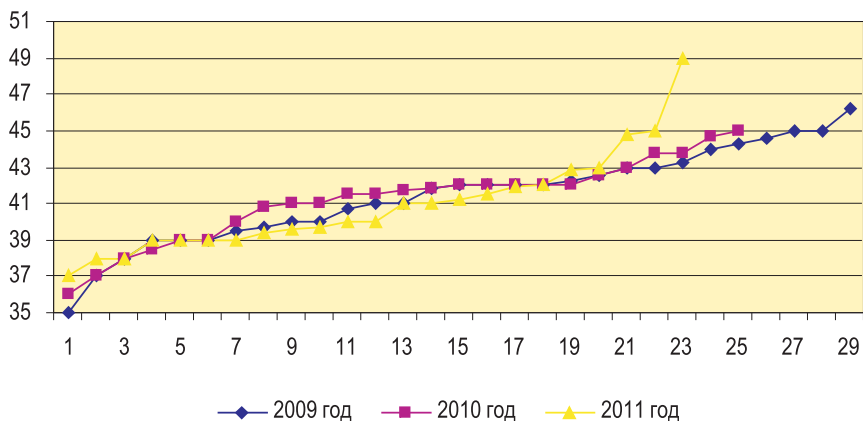


По итогам Конкурса 2009 года



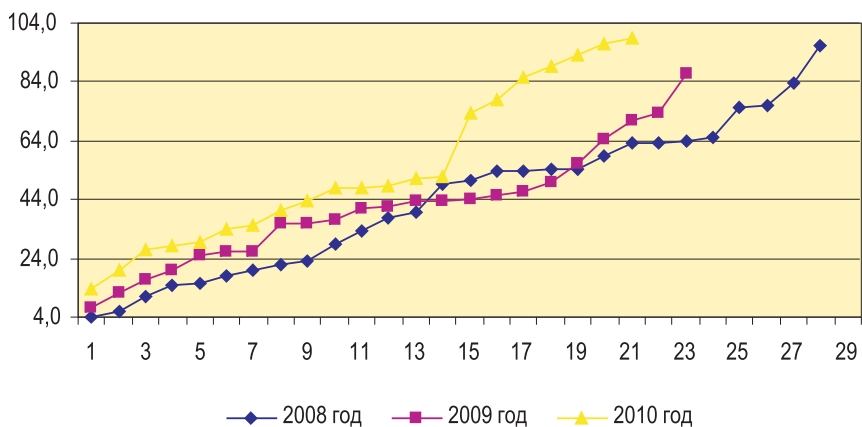


### 1.14. Средний возраст работников организаций, лет.

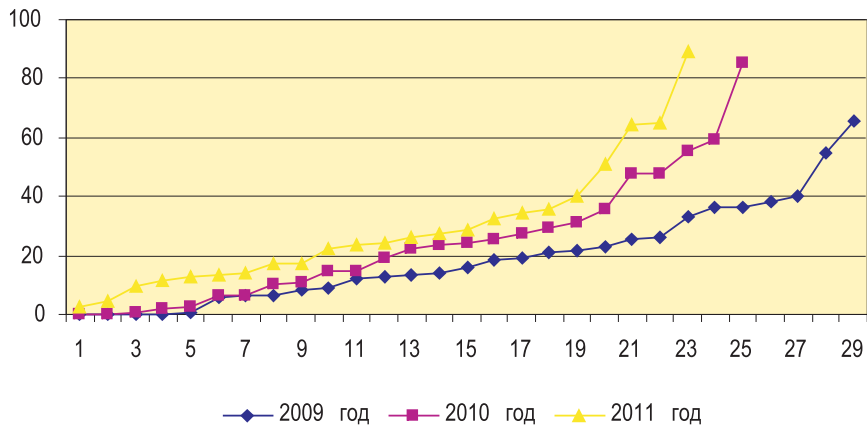


## 2. Развитие персонала.

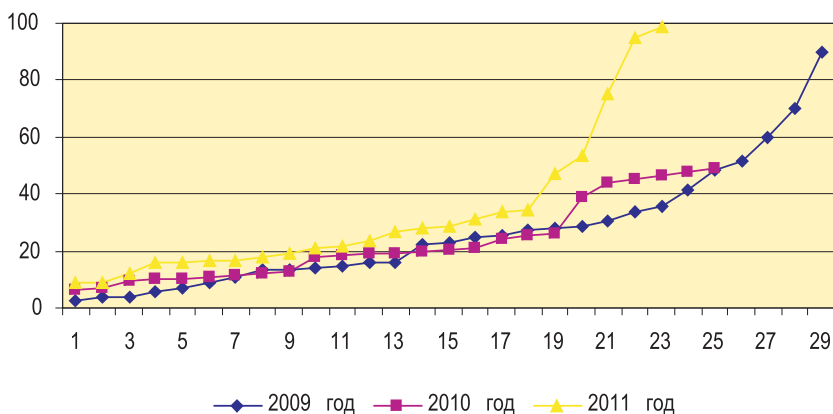
### 2.1. Доля работников, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку в 2008, 2009 и 2010 годах (в % от среднесписочной численности работников организации).



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

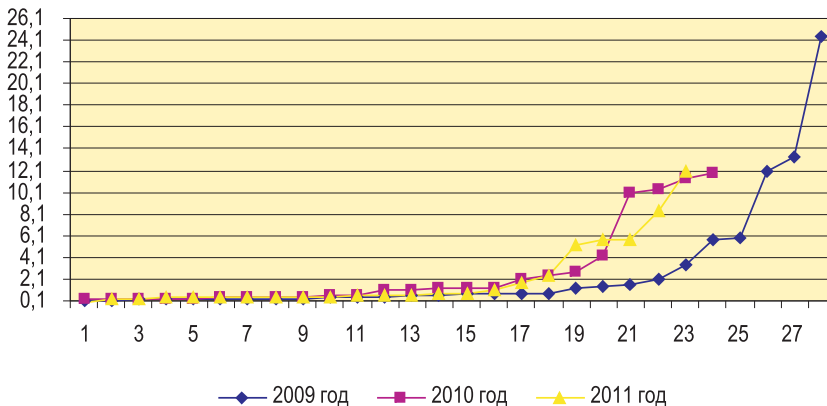


**2.1.2. В том числе руководители и специалисты**  
(в % от среднесписочной численности работников организации).

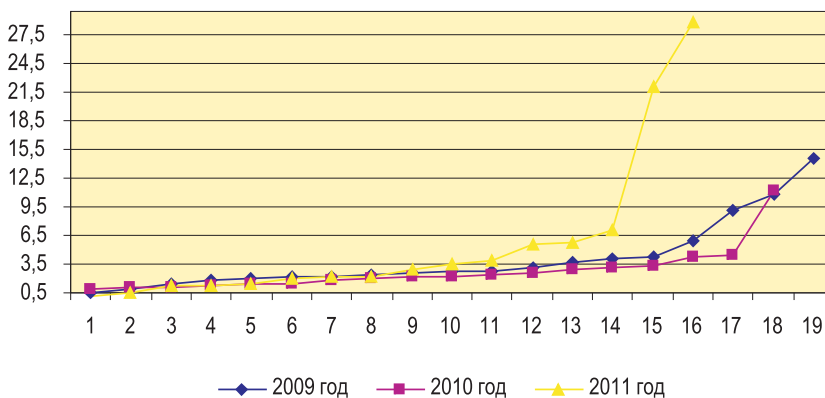




## 2.2. Доля работников, награжденных государственными и ведомственными наградами (в % от среднесписочной численности работников в организации).

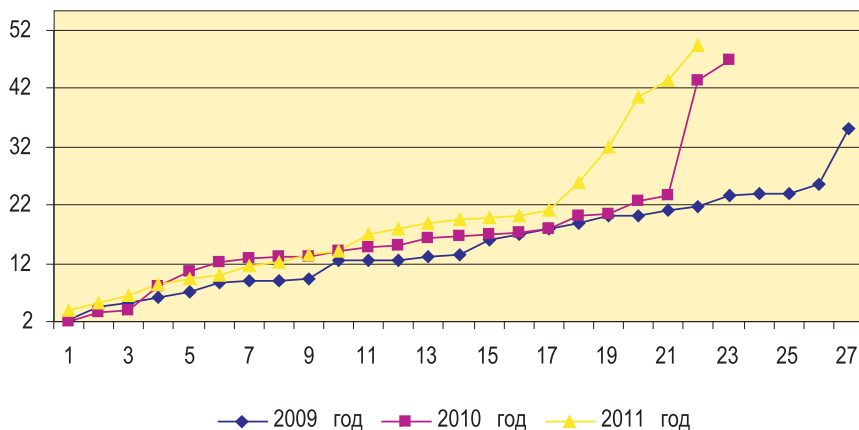


## 2.3. Доля работников, вовлеченных в процесс наставничества (в % от среднесписочной численности работников в организации).

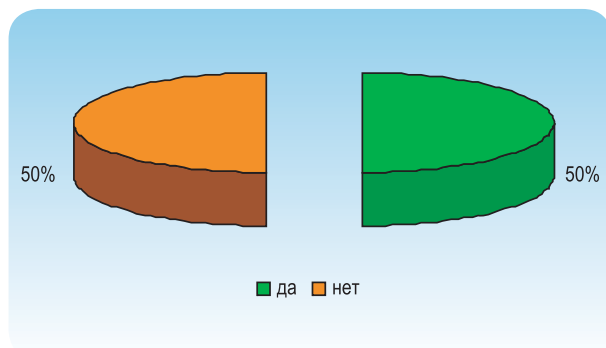


### 3. Затраты организаций на рабочую силу.

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

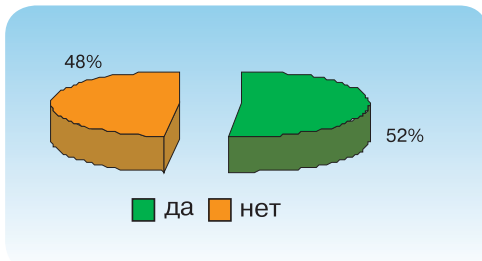
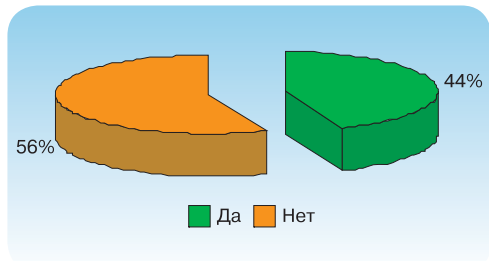


#### 3.2. Наличие в организации программы по улучшению жилищных условий работников.



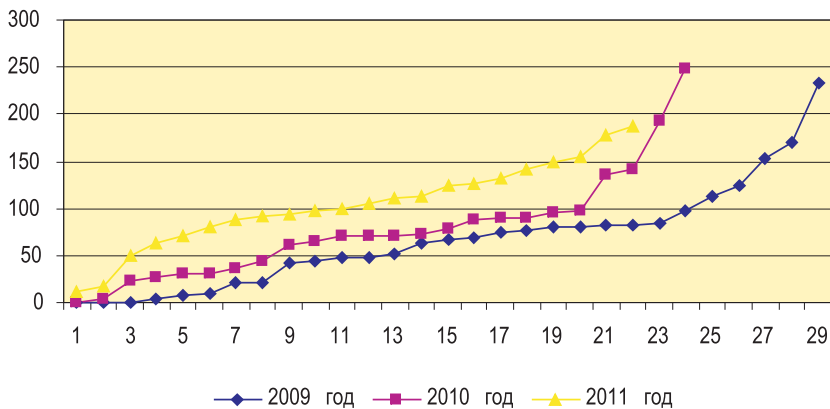
По итогам Конкурса 2010 года

По итогам Конкурса 2009 года

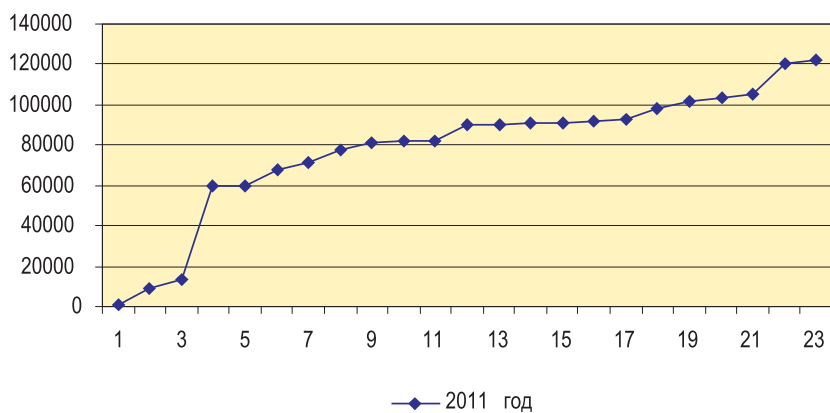




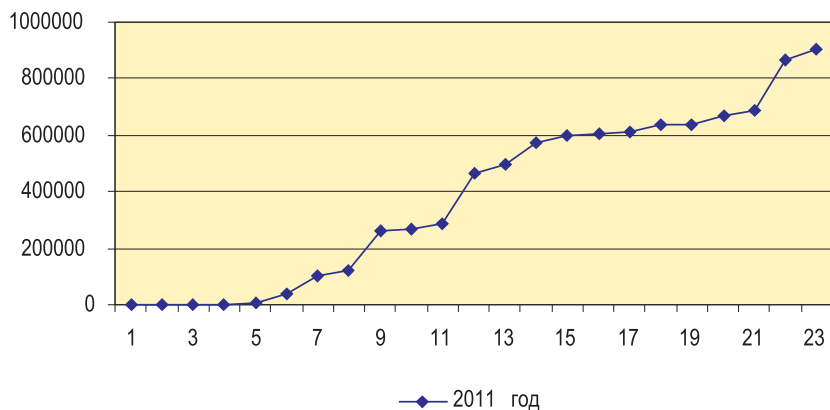
### 3.3. Расходы организации на социальную защиту работников, в расчете на 1 работника в год, тыс. руб.



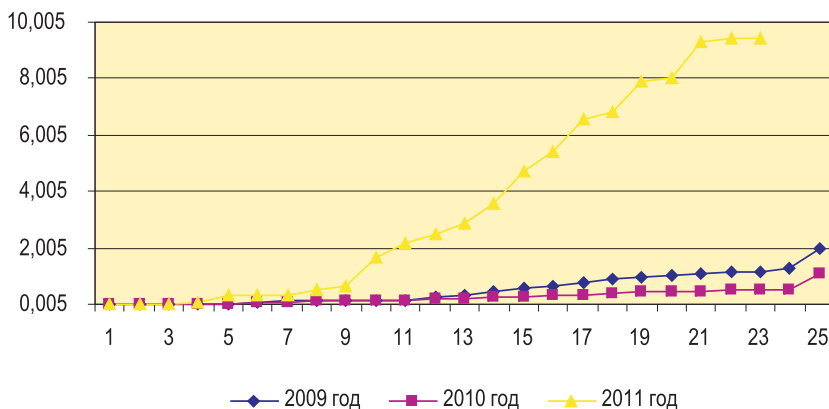
#### 3.3.1. В том числе расходы в государственные социальные фонды, руб.



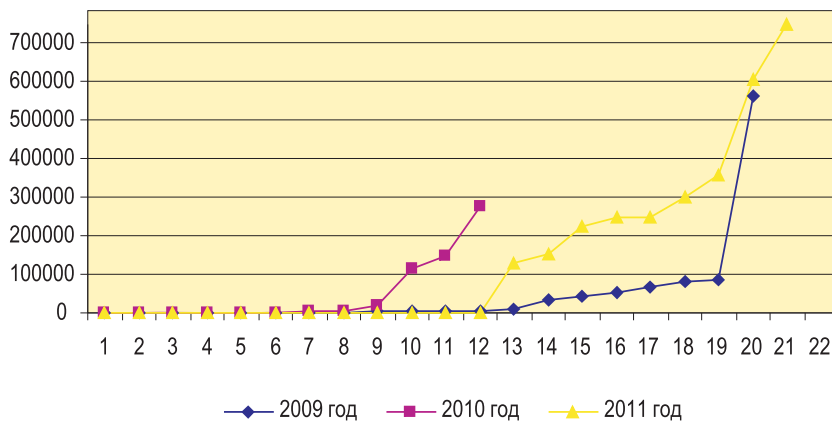
#### 3.3.2. В том числе взносы в негосударственные пенсионные фонды, руб.



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

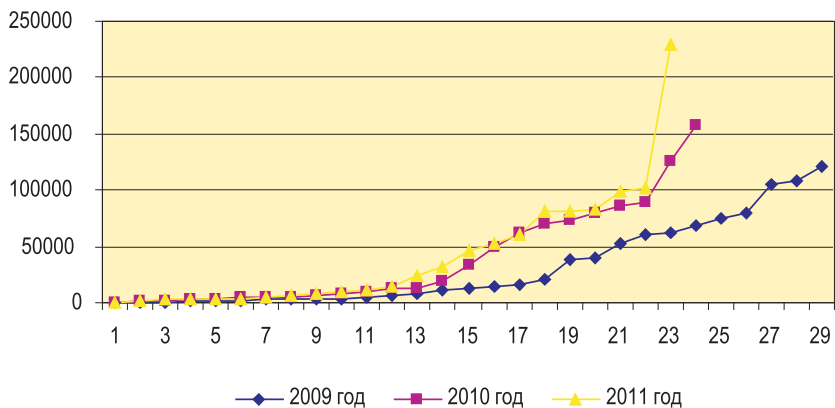


### 3.3.4. Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования за счет средств организации, руб.

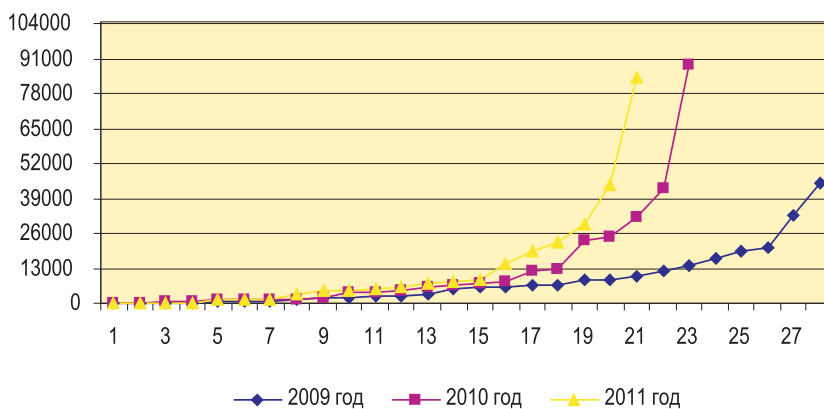




### 3.3.5. Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей, руб.

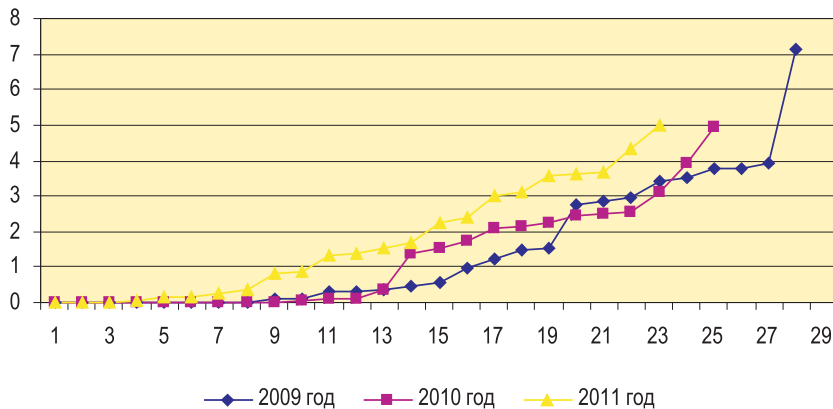


### 3.4. Затраты на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей, в расчете на одного работника, руб.

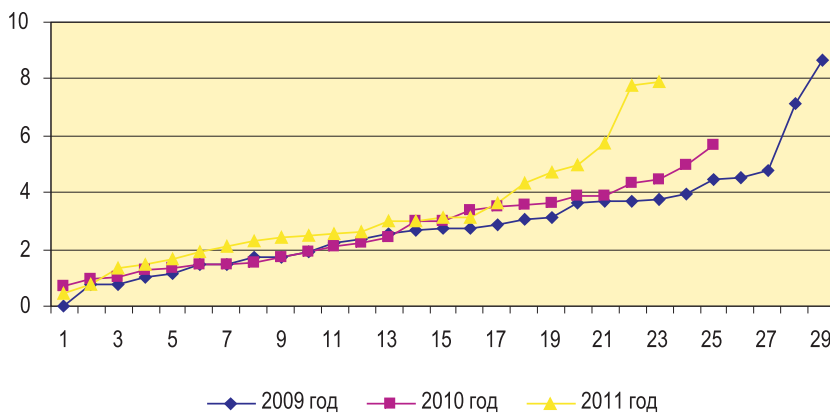




### 3.5. Расходы организации на профессиональное обучение персонала, в расчете на одного работника, тыс. руб.

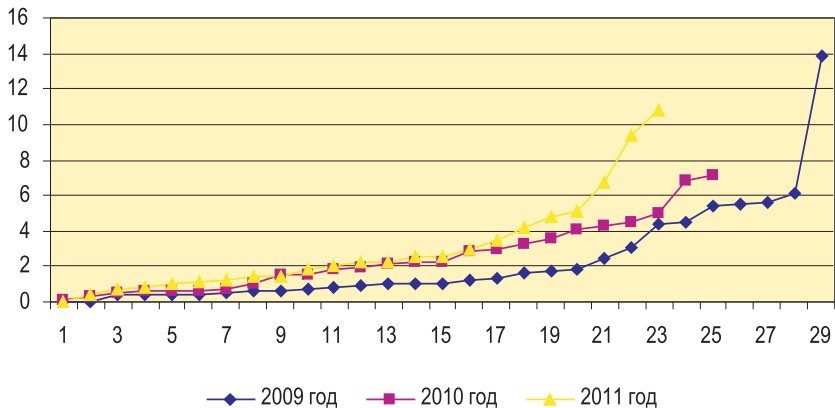


### 3.6. Расходы организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, в расчете на одного работника, тыс. руб.

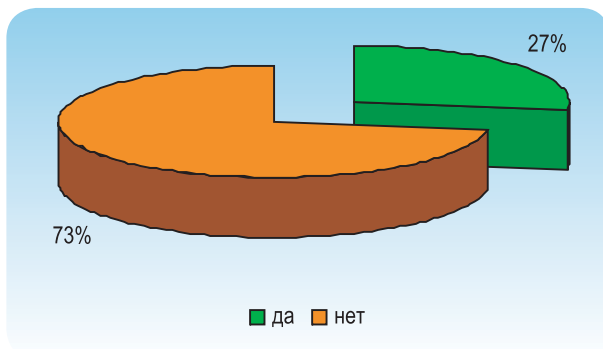




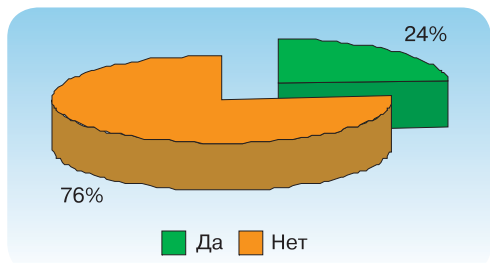
### 3.7. Расходы на культурно-бытовое обслуживание, в расчете на одного работника, тыс. руб.



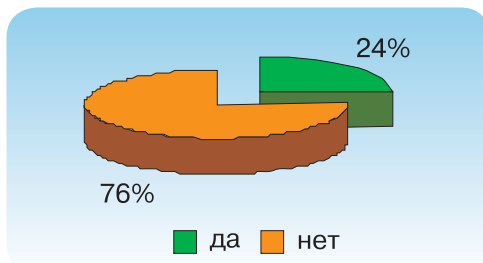
### 3.8. Наличие в Организации расходов на содержание спортивных сооружений.



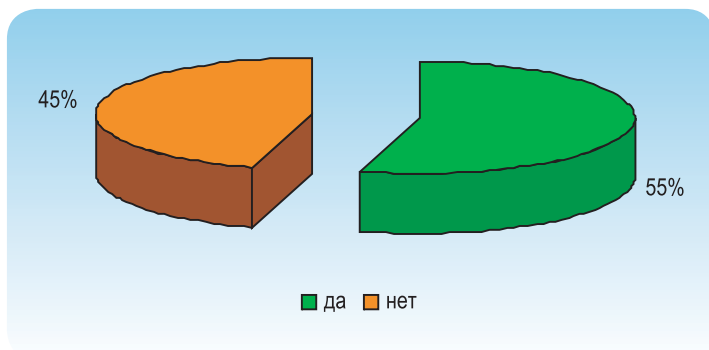
По итогам Конкурса 2010 года



По итогам Конкурса 2009 года

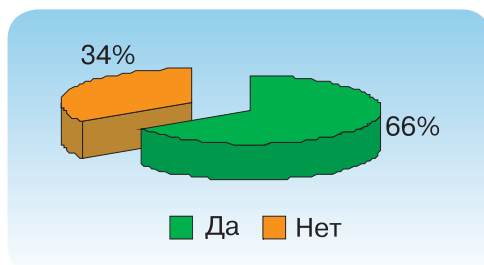
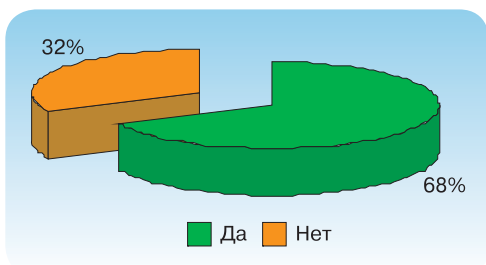


### 3.9. Компенсация работникам за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.

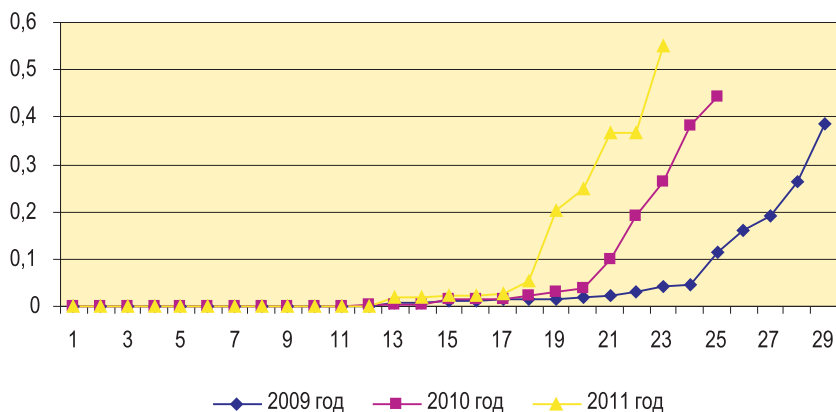


По итогам Конкурса 2010 года

По итогам Конкурса 2009 года

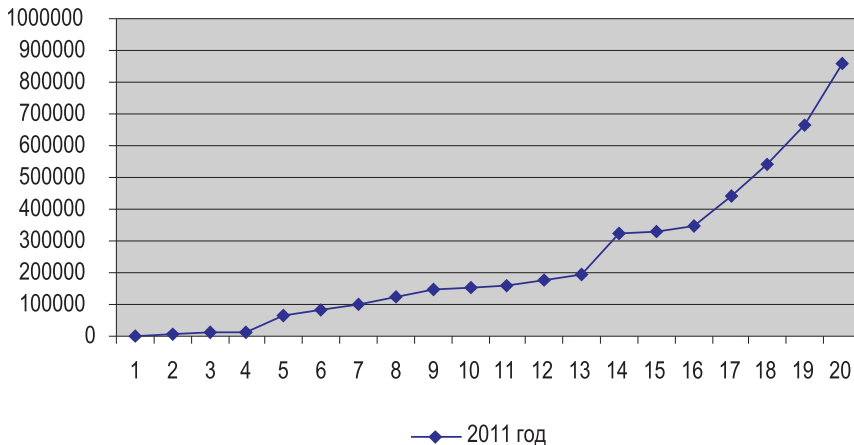


### 3.10. Затраты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, в расчете на одного работника, тыс. руб.



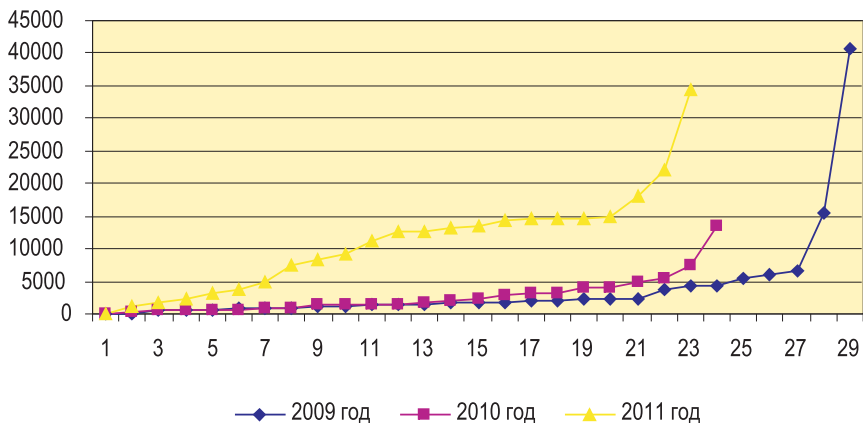


### 3.11. Расходы организации по обязательствам, предусмотренным в коллективном договоре, руб.

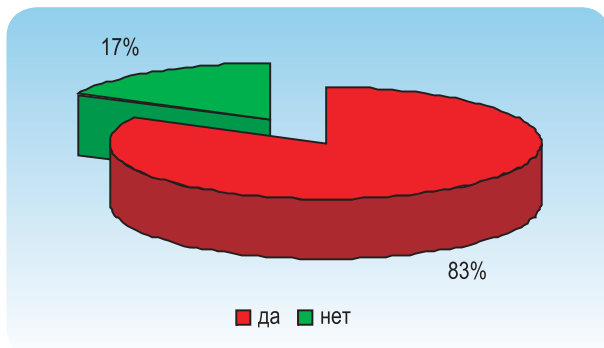


### Условия и охрана труда.

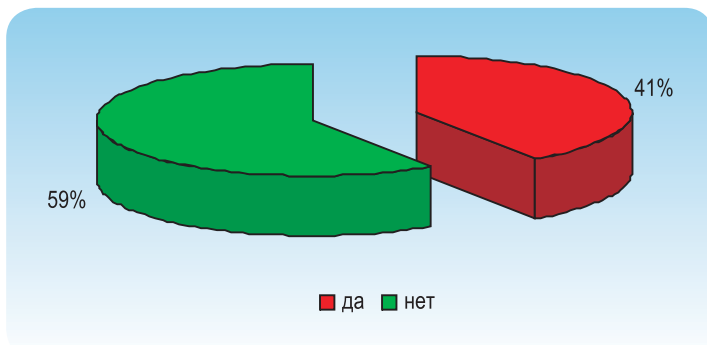
### 3.12. Расходы на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника, руб.



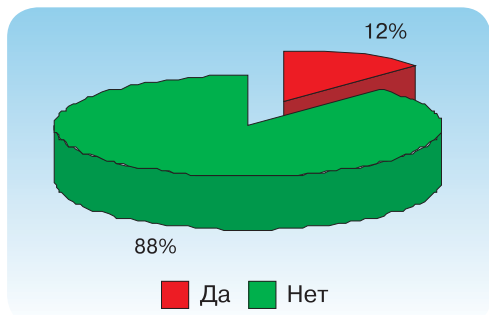
### 3.13. Количество организаций с установленными случаями травматизма на производстве, в % от общего числа Участников.



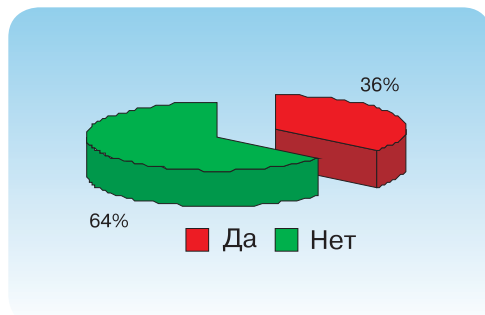
### 3.14. Количество организаций с установленными случаями травматизма со смертельным исходом на производстве, в % от общего числа Участников.



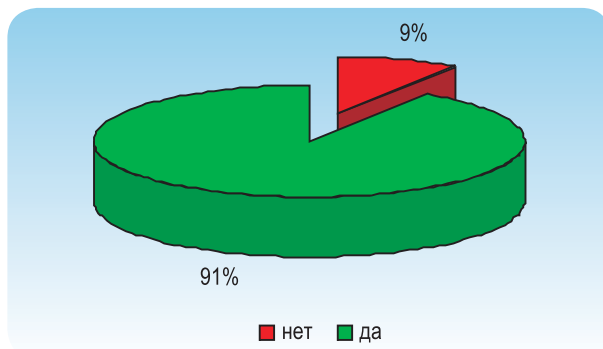
По итогам Конкурса 2010 года



По итогам Конкурса 2009 года

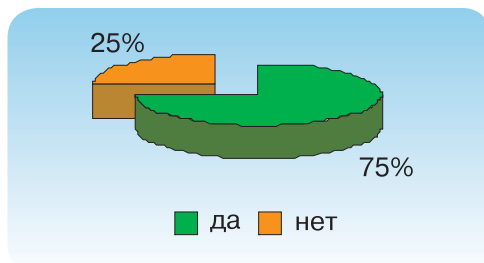
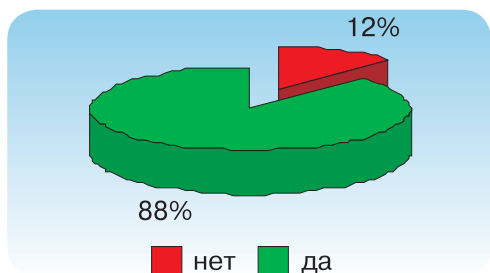


**3.15. Реализация 100-процентного обеспечения электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги, количество организаций в % от общего числа Участников.**

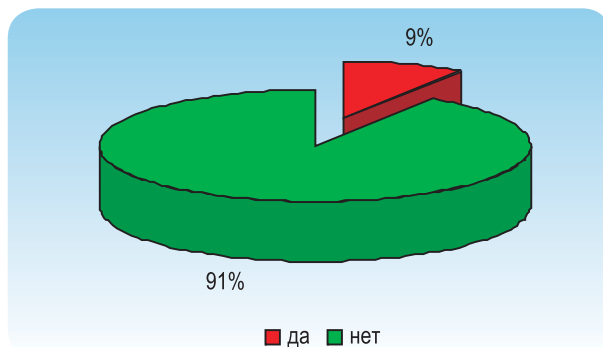


По итогам Конкурса 2010 года

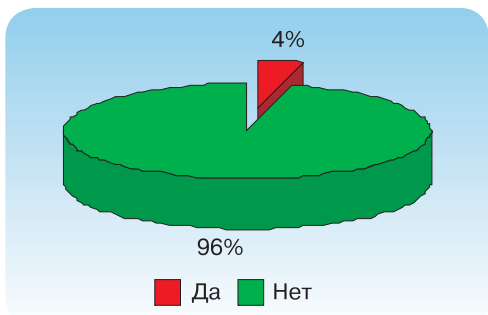
По итогам Конкурса 2009 года



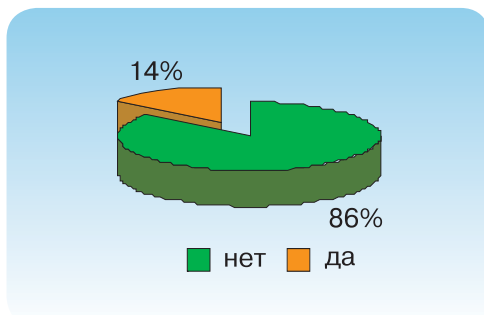
**3.16. Наличие случаев впервые установленных профессиональных заболеваний работников, количество организаций в % от общего числа Участников.**



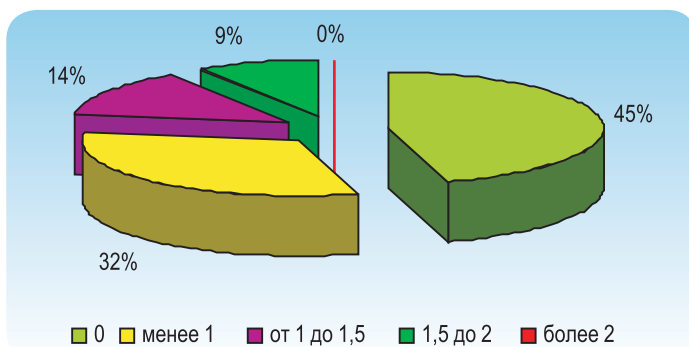
По итогам Конкурса 2010 года



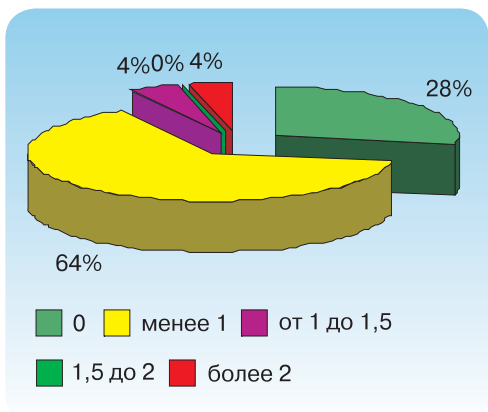
По итогам Конкурса 2009 года



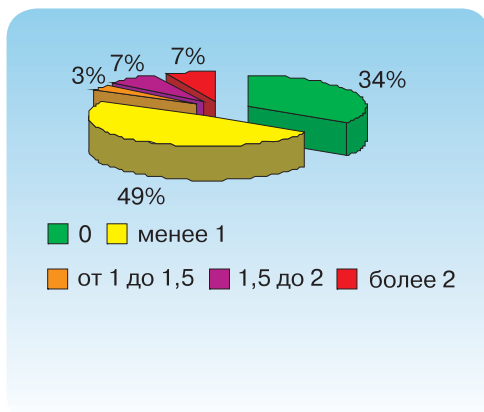
### 3.17. Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год.



По итогам Конкурса 2010 года

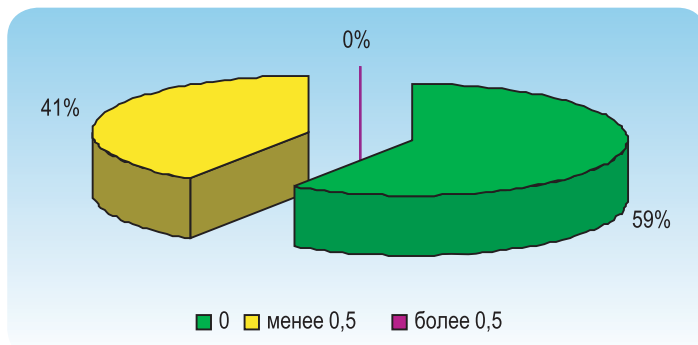


По итогам Конкурса 2009 года

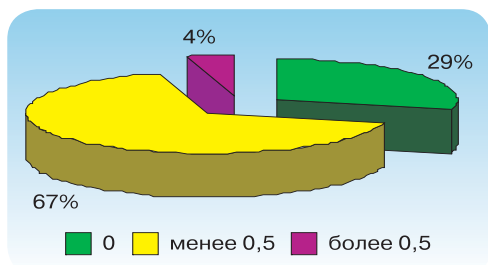




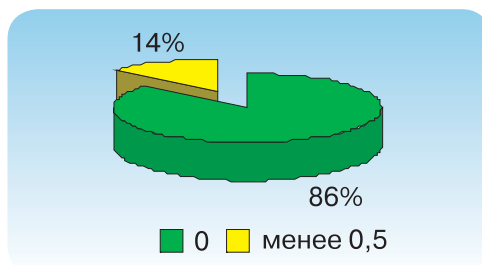
### 3.18. Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год.



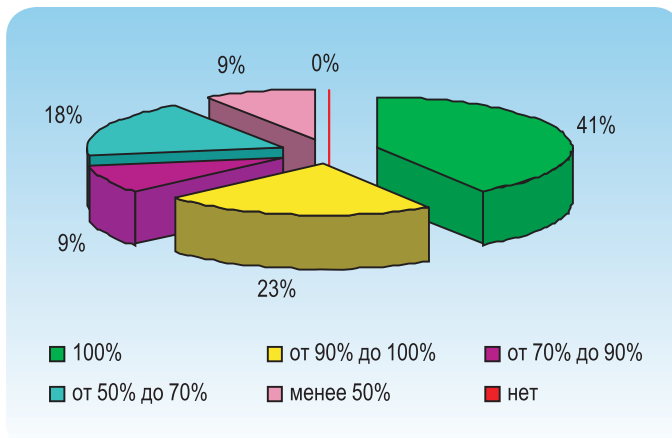
По итогам Конкурса 2010 года



По итогам Конкурса 2009 года

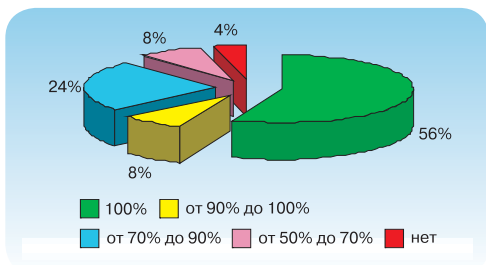


### 3.19. Доля рабочих мест, аттестованных по условиям охраны труда.

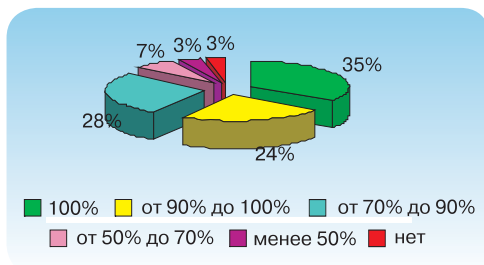




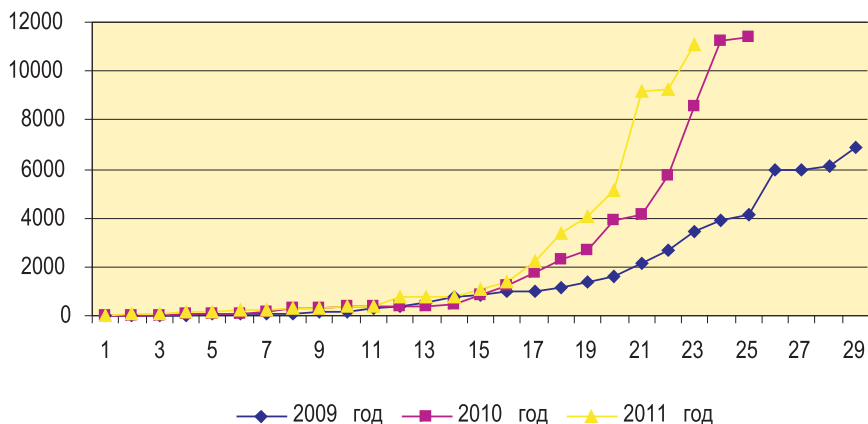
### По итогам Конкурса 2010 года



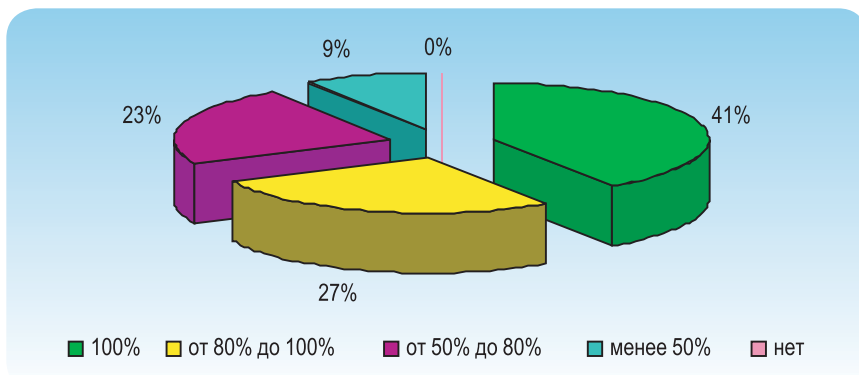
### По итогам Конкурса 2009 года



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

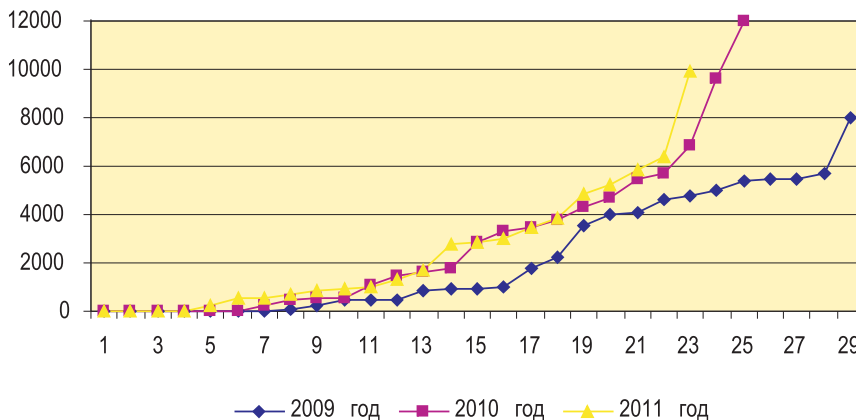


### 3.21. Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда (в % от среднесписочной численности работников организации).



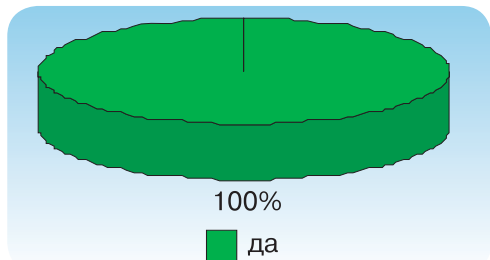


### 3.22. Численность работников, пользующихся установленными гарантиями и компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда, человек.

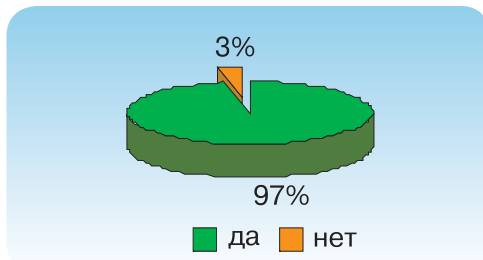


### 3.23. Организация и проведение предварительных медицинских осмотров. 100% организаций-участников Конкурса проводили предварительные медицинские осмотры.

По итогам Конкурса 2010 года

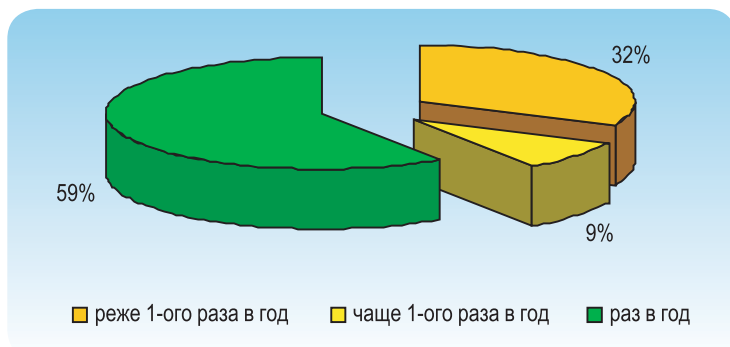


По итогам Конкурса 2009 года



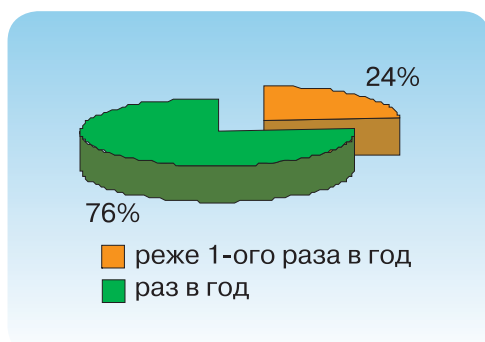
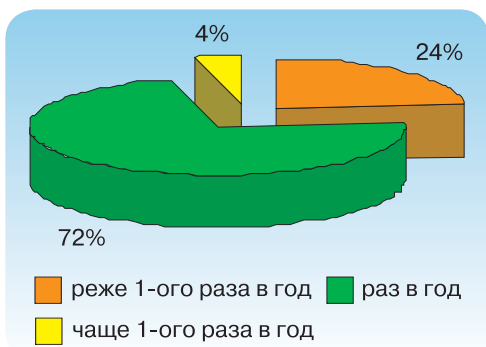
### 3.24. Организация и проведение периодических медицинских осмотров. 100% организаций-участников Конкурса 2009 года, 2010 года и 2011 года проводили периодические медицинские осмотры.

### 3.25. Периодичность проведения медицинских осмотров.

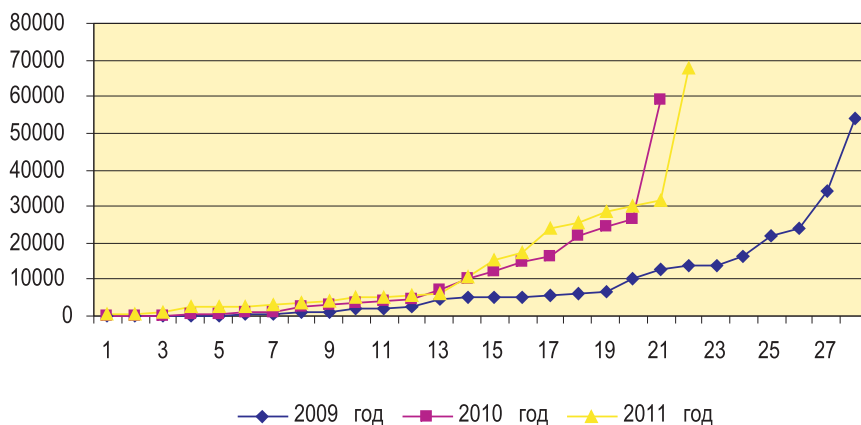


По итогам Конкурса 2010 года

По итогам Конкурса 2009 года



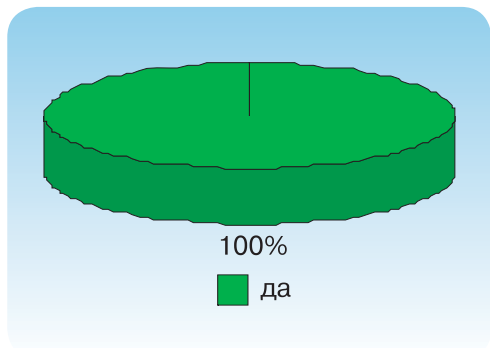
### 3.26. Затраты на медико-профилактические мероприятия, тыс. руб.



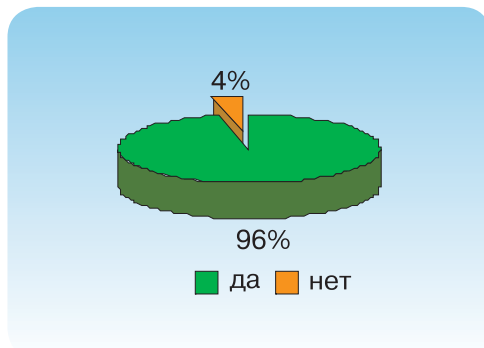
### 3.27. Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).

В 100% организаций-участников Конкурса 2011 года существует служба охраны труда (специалист по охране труда).

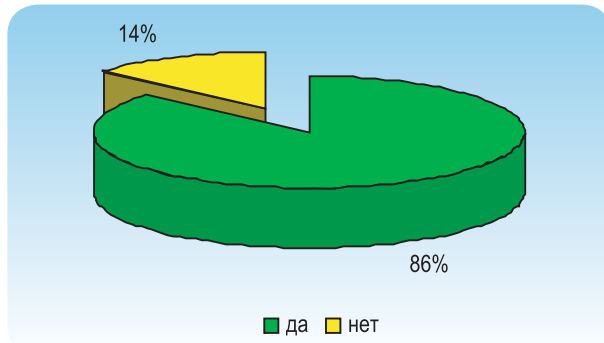
По итогам Конкурса 2010 года



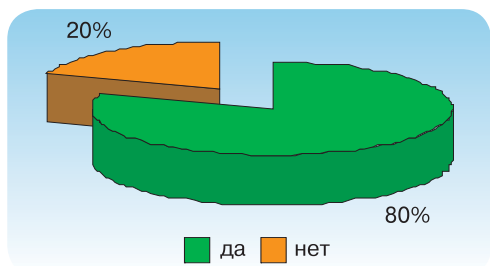
По итогам Конкурса 2009 года



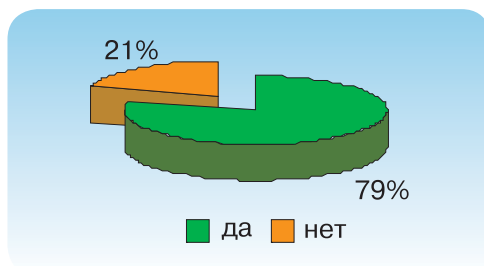
### 3.28. Наличие соглашения по охране труда между сторонами социального партнерства.



По итогам Конкурса 2010 года



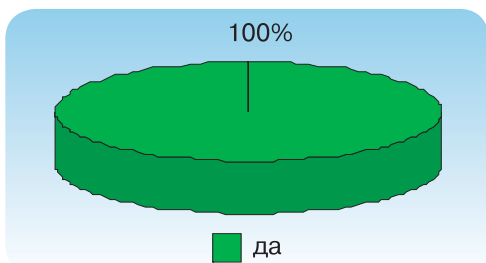
По итогам Конкурса 2009 года



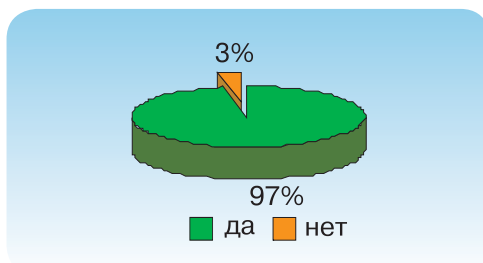
### 3.29. Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охраны труда и здоровья работников.

В 100% организаций-участников Конкурса 2011 года в коллективном договоре предусмотрены обязательства по улучшению условий и охране труда и здоровья работников.

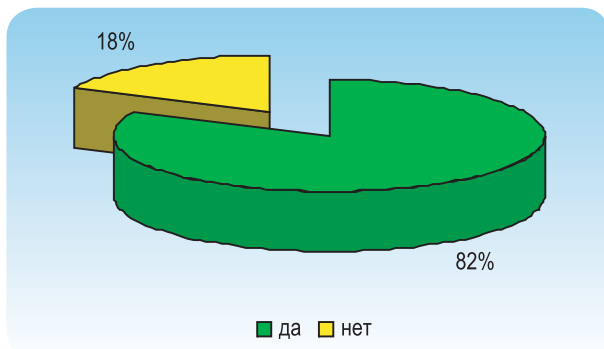
По итогам Конкурса 2010 года



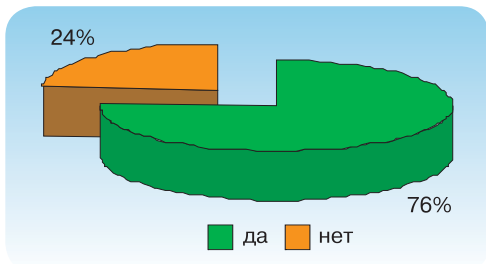
По итогам Конкурса 2009 года



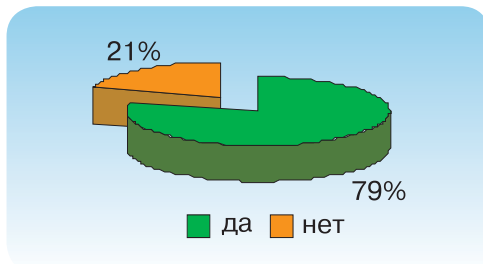
### 3.30. Наличие в организации комитетов по охране здоровья и безопасности труда.



По итогам Конкурса 2010 года

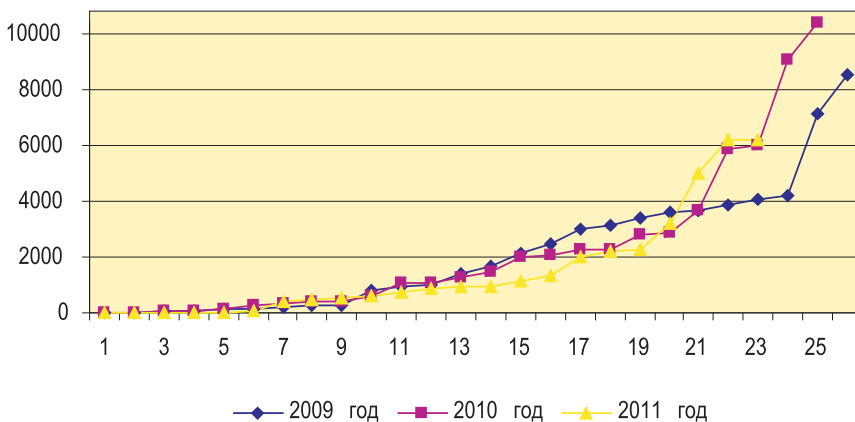


По итогам Конкурса 2009 года

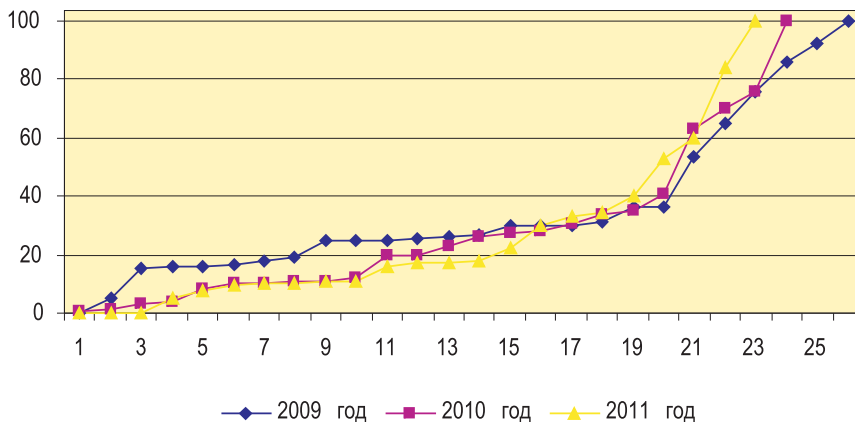




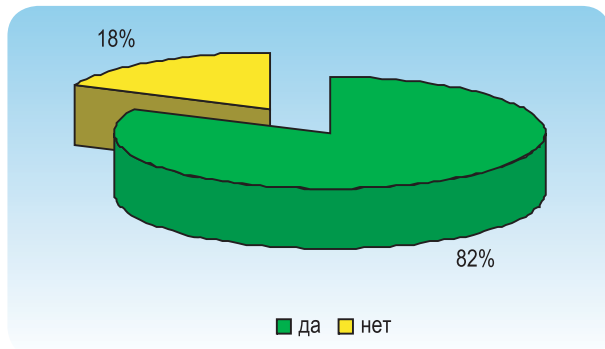
### 3.31. Количество работников и членов семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации, человек.



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

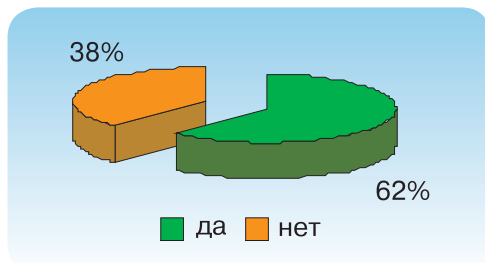
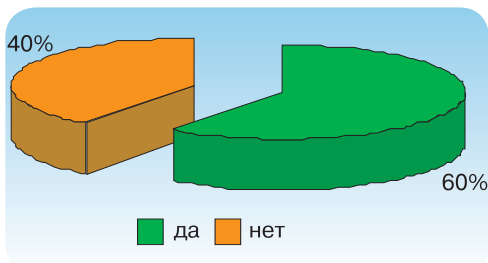


### 3.33. Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.



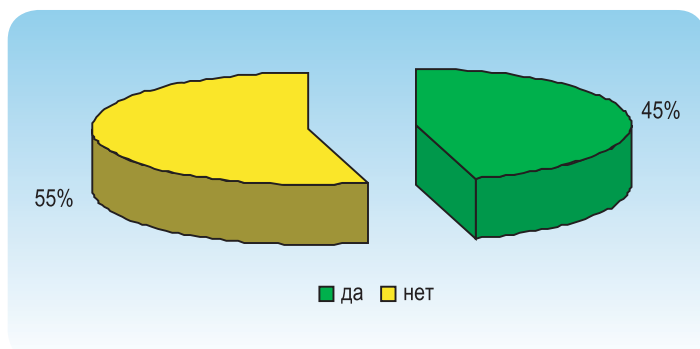
По итогам Конкурса 2010 года

По итогам Конкурса 2009 года



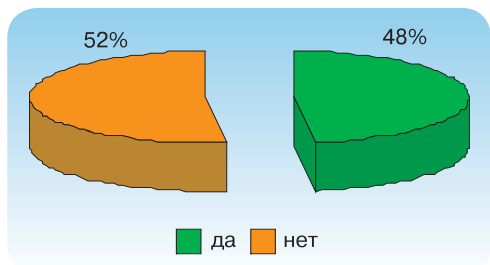
## 4. Разное.

### 4.1. Наличие программно внутреннего информационного обмена.

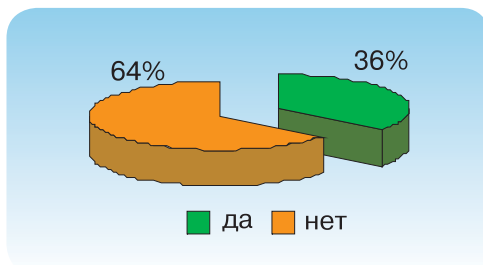




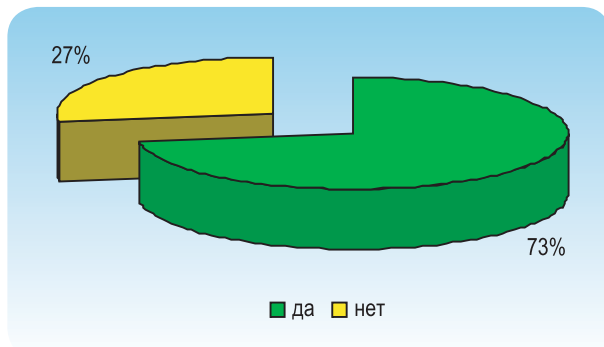
По итогам Конкурса 2010 года



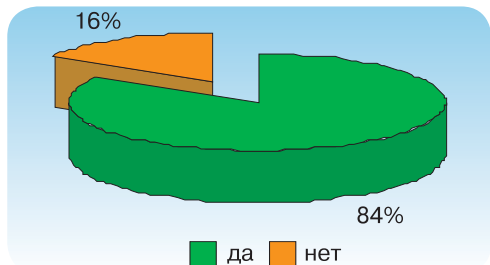
По итогам Конкурса 2009 года



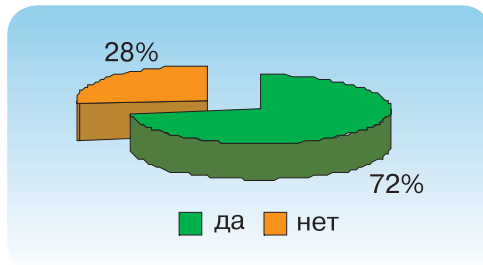
#### 4.2. Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров.



По итогам Конкурса 2010 года

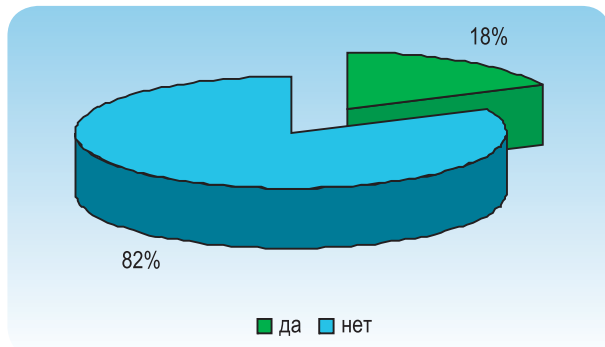


По итогам Конкурса 2009 года



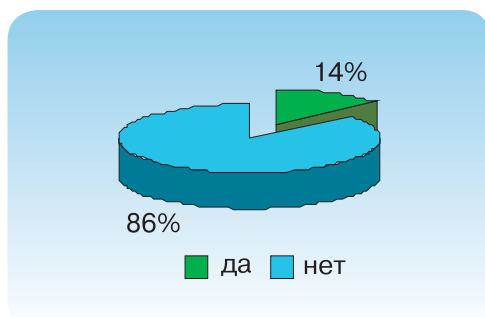
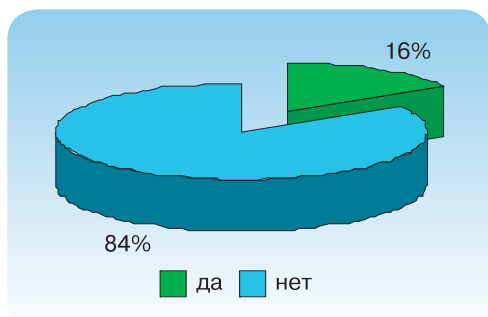


#### 4.2.1. Наличие рассмотренных трудовых вопросов, решенных в пользу работников, количество организаций в % от общего числа Участников.

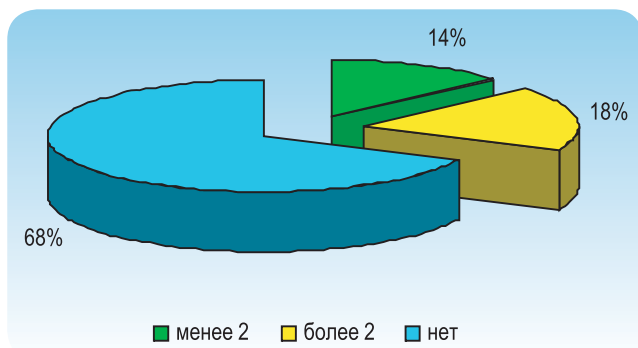


По итогам Конкурса 2010 года

По итогам Конкурса 2009 года

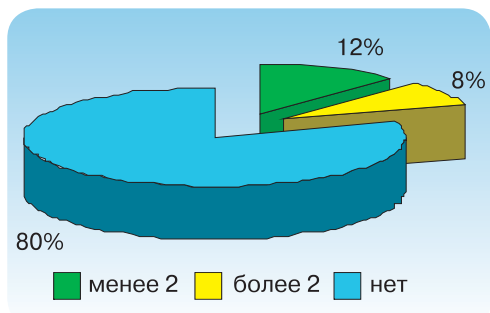


#### 4.2.2. Количество рассмотренных трудовых споров, решенных в пользу работодателя.

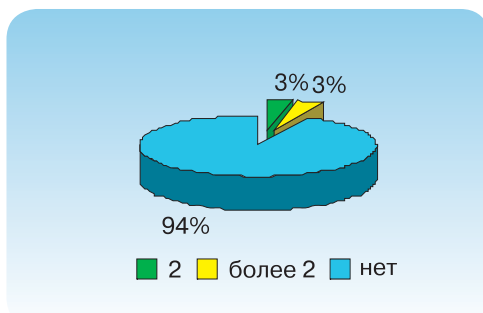




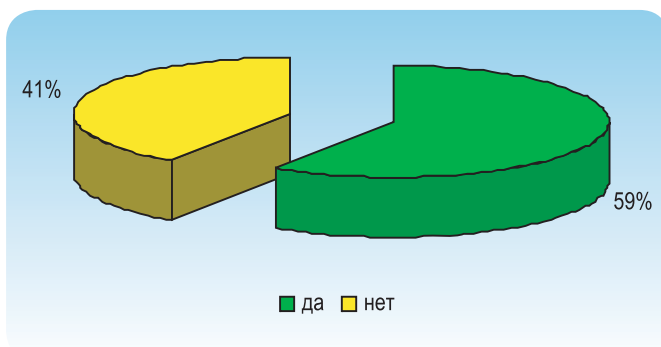
По итогам Конкурса 2010 года



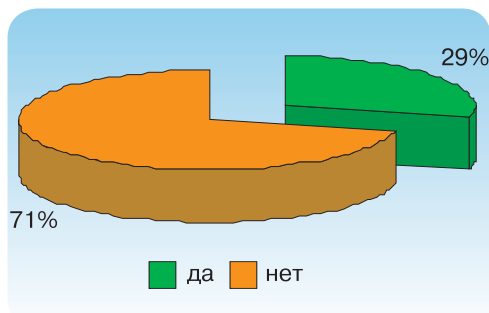
По итогам Конкурса 2009 года



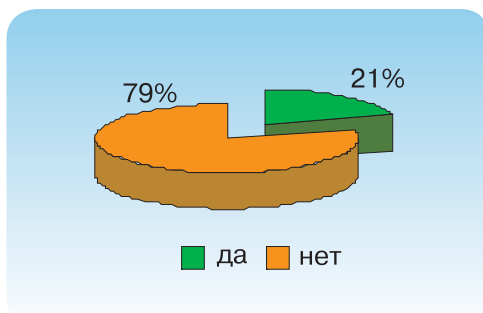
#### 4.3. Проведение в организации контрольно-надзорных мероприятий государственной инспекцией труда.



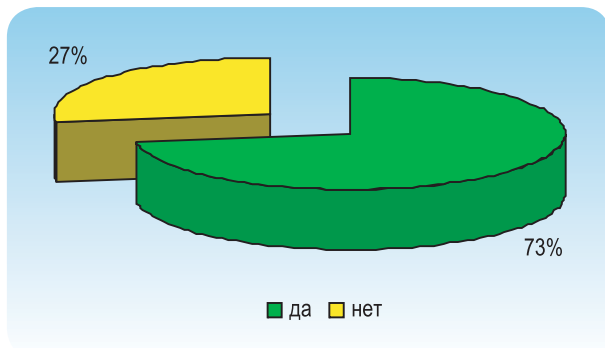
По итогам Конкурса 2010 года



По итогам Конкурса 2009 года

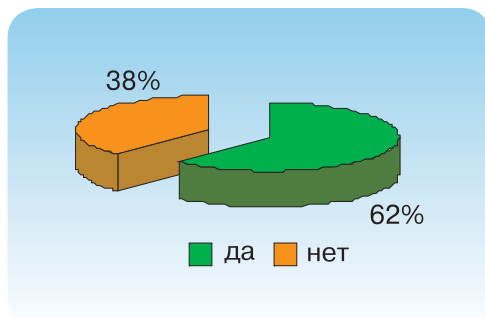
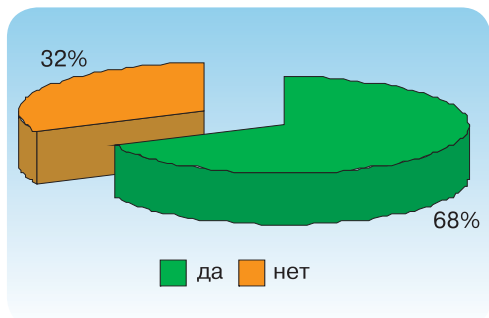


#### 4.4. Участие в аналогичных конкурсах.

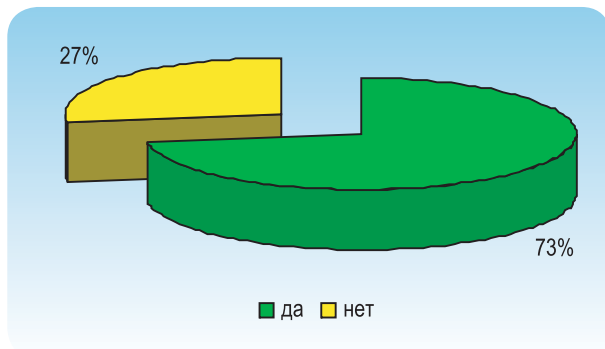


По итогам Конкурса 2010 года

По итогам Конкурса 2009 года

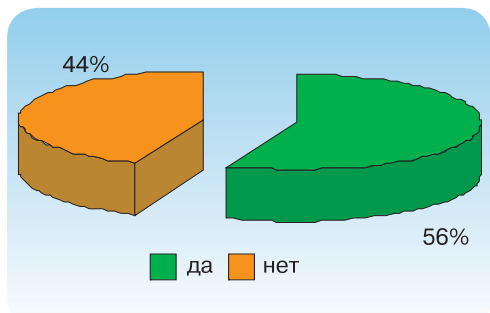


#### 4.4.1. Наличие наград, имеющих отношение к социальной результативности.

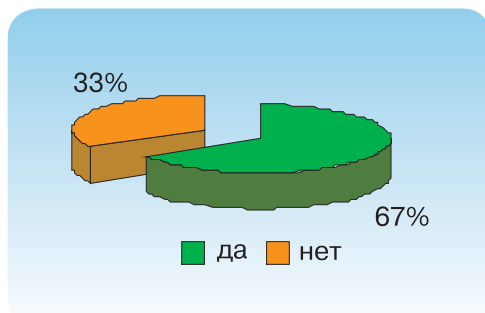




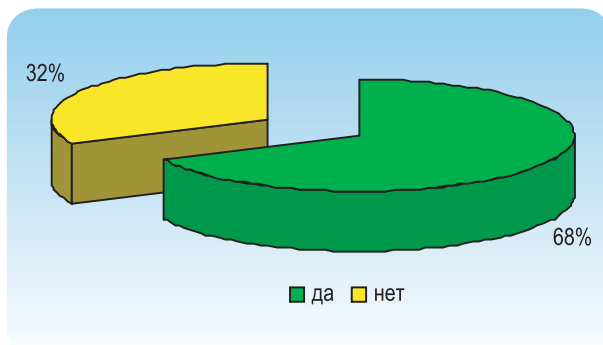
По итогам Конкурса 2010 года



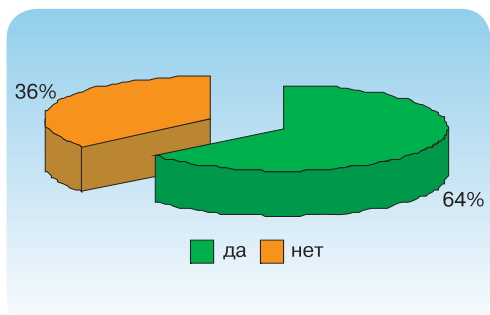
По итогам Конкурса 2009 года



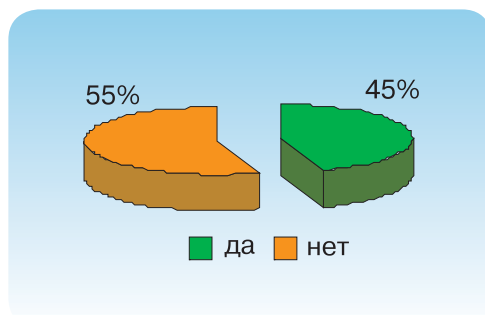
#### 4.5. Публикация социальной отчетности.



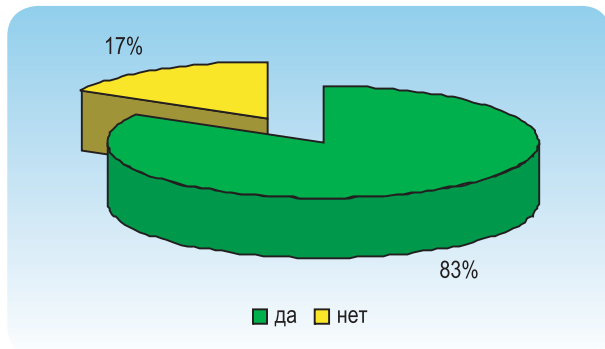
По итогам Конкурса 2010 года



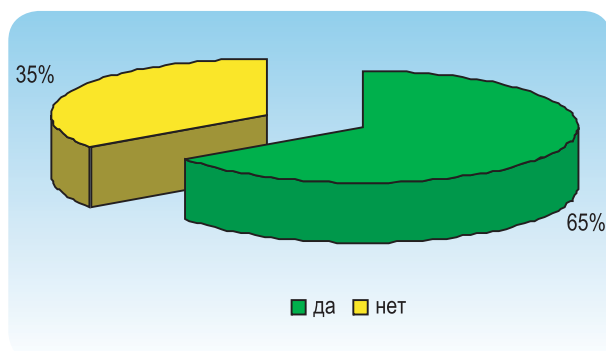
По итогам Конкурса 2009 года



#### 4.6. Наличие в Организации программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности предприятия.



#### 4.7. Наличие в Организации программы по поддержанию здорового образа жизни работников.





## **II часть**

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



Во второй части Отчета проанализированы данные, представленные участниками Конкурса на участие в номинациях «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики» и «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году».



## I.

Системность в работе по выстраиванию отношений с работниками и их представителями, постоянный поиск новых форм взаимодействия социальных партнеров – условия, которые социальным партнерам позволяют выстраивать надежную систему взаимодействия. Для изучения и обобщения подобного опыта в Отчете представлена информация о существующих системах и практиках регулирования отношений с персоналом в организациях электроэнергетики – в рамках номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики».

Участники Конкурса были вправе представить материалы, по которым можно оценить эффективность системы взаимодействия работодателя с работниками и их представителями: коллективный договор организации, локальные нормативные акты по различным актуальным проектам, обзор всех сложившихся практик взаимоотношений с работниками. Перечень, объем и форму представления информации определяли сами Участники Конкурса, при этом им необходимо было подтверждать предоставляемую информацию соответствующими документами.

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

- ОАО АК «Якутскэнерго»;
- ОАО «ДЭК»;
- ОАО «МРСК Волги»;
- ОАО «МРСК Центра»;
- ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- ОАО «ОГК-6»;
- ОАО «СибирьЭнерго»;
- ОАО «ТГК-2»;
- ОАО «Энел ОГК-5».

Представленные на Конкурс материалы были изучены Рабочей группой Оргкомитета Конкурса, которая исследовала системность и актуальность выстраивания отношений с работниками в организациях. Представленные материалы дали достаточно полное представление о социально-трудовых отношениях в данных энергокомпаниях, существующих приоритетах и направлениях развития, принятых в организациях формах сотрудничества.

По итогам рассматривания материалов можно дать краткий портрет организаций, участвующих в номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики». Учитывая условие сохранения конфиденциальности, наименование организаций, занявших призовые места, при описании лучших инновационных проектов даны в обезличенном виде (Первая организация и т.д.).

**Первая организация** обладает стабильно-развивающейся системой социально-трудовых отношений. Коллективный договор организации сформирован, исходя из признания обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства тех-



ники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Коллективный договор предусматривает большое количество льгот, гарантий и компенсаций, организацию отдыха и оздоровления работников, членов их семей и неработающих пенсионеров.

В организации действует проект «Тотальная оптимизация производства», направленный на повышение эффективности при передаче электрической энергии, разработана система материального стимулирования различных этапов реализации этого проекта.

В целях стимулирования выполнения программы по управлению издержками и достижения экономического эффекта от ее реализации действует система материального поощрения работников за выполнение «Программы управления издержками».

Для достижения прямой связи между результатами труда каждого работника и суммой его премирования в организации действует Положение о премировании персонала за выполнение ключевых показателей эффективности деятельности организации.

В данной организации социальные льготы, гарантии и компенсации предоставляются в полном соответствии с нормами ОТС, а в некоторых частях превышают и расширяют его.

Учитывая особую степень опасности труда и неблагоприятное расположение в зоне выбросов экологически вредных производств, в организации действует система добровольного медицинского страхования. По системе ДМС в 2010 году санаторно-курортное лечение прошли более 250 человек. В соответствии с Положением о предоставлении льгот при выделении путевок работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам за 2010 год получили льготные путевки более 750 человек.

В целях достижения экономической стабильности работников при наступлении пенсионных оснований, создания благоприятных условий для формирования работниками пенсионных сбережений, создания механизма для высвобождения работников пенсионного возраста, удержания квалифицированных специалистов продолжает успешно развиваться программа негосударственного пенсионного обеспечения работников.

В сфере социальных гарантий разработан и успешно применяется стандарт «Предоставление жилых помещений, арендованных организацией, в найм молодым специалистам». В 2010 году было арендовано более 60 квартир для молодых специалистов. Действует также Положение «О предоставлении жилищных субсидий работникам для ипотечного кредитования». Данная схема является инструментом удержания работников, в силу пятилетнего обязательства организации погашать проценты по кредиту работника. В течение 2010 года было выдано 17 жилищных субсидий.

Работа по охране труда в данной организации осуществляется в соответствии с требованиями федерального закона «Об основах охраны труда». Для отработки каждым работником навыков оказания первой медицинской помощи пострадавшим при несчастных случаях в организации применяются современные тренажерные

комплексы. Организация имеет полигоны, на которых персонал отрабатывает навыки безопасного проведения работ, технологию ремонта оборудования. В 2010 году в организации были проведены все требуемые Трудовым Кодексом РФ мероприятия по охране труда и технике безопасности, а также было проведено масштабное исследование проблем в области охраны труда с помощью анонимного анкетирования работников. В целях совершенствования системы охраны труда в организации введены в действие следующие нормативные документы:

- Положение об оценке функциональных обязанностей должностных лиц по вопросам охраны труда;
- Положение о кабинете охраны труда;
- Положение о смотре-конкурсе «Лучший кабинет охраны труда»;
- Стандарт предприятия «Система управления охраной труда».

Основная цель кадровой политики организации – получение максимальной отдачи от инвестиций в персонал. В рамках кадровой политики реализованы следующие мероприятия:

1. Обеспечение организации профессиональными специалистами.
2. Реализация процесса непрерывной подготовки и повышение квалификации персонала, участие работников в тематических семинарах.
3. Реализация проектов развития персонала.
4. Организация подготовки молодых специалистов в группах специального набора в университете.
5. Использование методов нематериальной мотивации персонала.
6. Работа с молодежью.
7. Применение политики преемственности персонала, направленной на защиту от потери управленческого капитала. Введен «Регламент назначения на управленческую должность».
8. Реализация системы наставничества.

Действующая в организации система обучения и развития персонала включает в себя:

- обучение по специальностям, подведомственным Ростехнадзору, организованно на базе учебных центров;
- внутрикорпоративное обучение в форме тренингов, курсов и тематических семинаров;
- подготовка и повышение квалификации кадров в ИПК и других обучающих организациях;
- формирование и подготовка преемников ведется по индивидуальным планам развития.

В 2010 году в организации был разработан Кодекс корпоративной этики, в котором были продекларированы 10 основных ценностей Компании, распространяющихся на всех сотрудников.

В целях развития корпоративной культуры в энергокомпании разработано Руководство по единому фирменному стилю.



Также на предприятии реализуется программа психофизиологического сопровождения трудовой деятельности работников.

Данная организация осуществляет благотворительную деятельность в целях социальной поддержки граждан, включающей оздоровление детей, социальную реабилитацию инвалидов, развитие спорта, помощь учреждениям здравоохранения, ветеранам и участникам Великой Отечественной войны.

**Вторая организация** впервые принимала участие в отраслевом конкурсе, однако, по мнению организаторов конкурса, обладает интересным опытом социального партнерства.

В организации предъявляются высокие требования к корпоративной социальной политике, как к одной из основных составляющих общей стратегии развития бизнеса. В связи с этим деятельность по совершенствованию социальной политики компании осуществляется целенаправленно и последовательно с применением лучших мировых практик и внедрением инновационных технологий развития и мотивации персонала, улучшения условий труда, создания благоприятной рабочей обстановки и социальной среды.

Особое внимание в данной энергокомпании уделяется социальному партнерству, которое выстроено на основе равноправия сторон, уважения взаимных интересов и заинтересованности в договорных отношениях и направлено на обеспечение согласования интересов обеих сторон. Результатом стало признание в 2010 году коллективных договоров двух филиалов организации победителями территориальных конкурсов предприятий электроэнергетики.

Помимо коллективного договора, организация обладает наиболее полным объемом положений из всех конкурсантов, определяющих систему социально-трудовых отношений, а также регламентирующих порядок ее функционирования, в частности:

1. Положение об организации оплаты труда персонала.
2. Положение о премировании промышленно-производственного персонала за основные результаты производственной деятельности.
3. Положение о премировании работников за выполнение особо важных производственных заданий.
4. Положение о премировании промышленно-производственного персонала за обеспечение подготовки и прохождения осенне-зимнего максимума нагрузок.
5. Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет.
6. Положение о рационализаторской деятельности.
7. Положение о доплатах за приемку смены персоналу, работающему на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме.
8. Положение о льготах, гарантиях и компенсациях.
9. Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

Помимо полной системы положений, в данной организации существуют утвержденные перечни профессий, имеющих различные виды льгот и доплат.

Данная организация обладает наиболее полной практикой в области управления социально-трудовыми отношениями и является примером для всех организаций отрасли.

**Третья организация** представила материалы, описывающие систему социального партнерства в сфере труда. Социальное партнерство в данной организации является взаимодополняющим и двухсторонним процессом и направлено на установление конкретных обязательств, предусмотренных законодательством и социальными партнерами, действие которых ограничено рамками хозяйственной деятельности организации.

Стороны социального партнерства ведут совместную работу по подготовке и заключению коллективного договора, используя при этом утвержденный Регламент ведения переговоров между представителями работников и работодателем.

Для более эффективной реализации положений договора была создана Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в организации. Работа Комиссии направлена на развитие социально-трудовых отношений; расширение форм социального партнерства; предотвращение коллективных трудовых споров, организацию контроля за исполнением коллективного договора, соглашений, их заключение; учет интересов организации при формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, социально-экономического развития регионов присутствия организации.

Локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения в организации на 2010 год, утверждены с учетом мнения сторон социального партнерства.

Комитет по охране труда также образован по решению сторон социального партнерства на паритетной основе и состоит из наделенных надлежащими полномочиями представителей каждой стороны. Комитет на основе предложений сторон разрабатывает программы совместных действий по улучшению условий труда, пред-





упреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; организует проверки условий и охраны труда и подготавливает соответствующие предложения по решению проблем охраны труда. Ежегодно проводится смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

В целях обеспечения объективного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем созданы Комиссии по трудовым спорам.

В данной организации сторонами социального партнерства за 2010 год урегулировано большинство вопросов социально-трудовой сферы.

Система социально-трудовых отношений, выстроенная в организации, направлена в первую очередь на оперативное решение проблем, нацелена на единый, общий интерес – успешную и прибыльную работу организации.

## II.

Наряду с номинацией «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики» все организации получили возможность представить материалы для участия в новой для данного Конкурса номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году». Данная номинация особо актуальна в период интенсивного развития инновационной деятельности в России, разработки методов оценки инновационных проектов в сфере социально-трудовых отношений, а также привлечения инвестиций в инновационную сферу. Целью возникновения данной номинации явилось стремление повысить эффективность производства, а также ускорить внедрение управленческих, экономических и организационных решений во все организации электроэнергетики.

В рамках данной номинации на участие в Конкурсе подали заявки, подтвержденные соответствующими документами и материалами, следующие организации:

1. ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
2. ОАО «МРСК Северо-Запада»;
3. ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
4. ОАО «ОГК-6»;
5. ОАО «Энел ОГК-5»;
6. ОАО АК «Якутскэнерго».

Вся полученная от организаций информация была тщательным образом проанализирована Рабочей группой Оргкомитета Конкурса, инновационные проекты были изучены и сопоставлены между собой. Принимались во внимание все этапы инновационного проекта, как совершающегося во времени процесса: формирование инновационной идеи, разработка проекта, реализация проекта, завершение проекта.

**Первая Организация** заняла призовое место в данной номинации, подготовив корпоративный стандарт «Управление инновационной деятельностью», регламентирующий управление всей инновационной деятельностью. Стандарт содержит



полное описание процесса управления инновационной деятельностью, включая все его этапы и стадии, что позволяет в полной мере оценить поступательное развитие социально-трудовых отношений, а также создает свой положительный имидж – как социально ориентированной Компании.

В рамках данного стандарта в 2010 году организация представила проект «Наши дети», являющийся ее приоритетной задачей. Целями Программы стало:

- Содействие физическому, интеллектуальному, духовному и нравственному развитию детей работников компании, полноценной реализации их интеллектуальных и творческих способностей.

- Обеспечение адресной поддержки детей и подростков, показавших высокие достижения в учебной и научно-практической деятельности, искусстве, спорте.

- Усиление социальной поддержки и улучшение качества жизни детей-сирот и детей из многодетных семей.

Данная программа планируется к завершению в 2015 году, результатами ее проведения ожидается:

- вовлечение детей в интеллектуальную и творческую деятельность;
- достижение высоких результатов в спорте и интеллектуальной деятельности;
- улучшение здоровья детей;
- формирование будущего кадрового потенциала для работы в организации;
- реализация миссии по улучшению качества жизни работников через систему развития и поддержки детей;
- формирование положительного имиджа организации как социально ориентированной Компании.

Во **Второй организации** сложилась четкая система социально-трудовых отношений с представительными органами трудовых коллективов: первичными профсоюзными организациями, с Советом представителей первичных профсоюзных организаций. Помимо типового коллективного договора для всех филиалов организации, постоянно действующей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в организации присутствует дополнительный фактор поддержания социального партнерства – регулярные (3 раза в год) семинары-совещания HR-менеджеров и представителей профсоюзных комитетов. Данные семинары позволяют не только получать теоретические знания по управлению персоналом, но и способствуют живому общению и обсуждению наиболее злободневных вопросов по улучшению социальной эффективности бизнеса энергокомпании.

Для улучшения качества персонала ежегодно определяются контрольные показатели качества персонала для каждого филиала организации. Контроль исполнения данных показателей осуществляется через «Внутренний аудит кадров и кадровых процессов» каждые полгода с привлечением профсоюзных организаций.

Энергокомпания представила на данную номинацию опыт работы по расширенному информационному обмену Управления по работе с персоналом с менеджерами по персоналу филиалов и социальными партнерами в 2010 году. В рамках информационного обмена данная организация занимается подготовкой обзоров СМИ,



которые отражают различные события в энергетической отрасли, а также выделяют наиболее значимые из них. Все Обзоры СМИ в этой организации делятся на: обзоры СМИ по электроэнергетике, обзоры СМИ по социально-трудовым отношениям, а также мини-обзоры СМИ по различным тематикам.

Помимо Обзоров СМИ инновацией является проведение регулярного (два раза в год) мониторинга средней заработной платы и иных выплат по филиалам, рассматриваемый совместно с профсоюзными комитетами. Мониторинг содержит оценку структуры фонда оплаты труда, изменение численности персонала, изменение структуры заработной платы, а также многие другие аспекты социально-трудовых отношений, что позволяет данной организации сохранять устойчивость в конкурентной среде рынка труда электроэнергетической отрасли.

**Третья организация** представила образовательный проект «Энергия в игре», проводимый в городах территориально прилегающих к производственным филиалам организации. Основная цель проекта – привить подрастающему поколению культуру потребления энергии, научить детей заботиться об окружающей среде и экологии. Данный проект представляет собой обучающую систему, позволяющую предложить школьникам всеобъемлющую панораму всех источников энергии, познакомить с работой электростанций, осветить ситуацию на энергетическом рынке. Все это изложено при непосредственном участии научного сообщества. В 2010 году в проекте «Энергия в игре» приняли участие около 100 школ и средних специальных учебных учреждений. На протяжении учебного года в школах проводились «Уроки энергетики» с участием руководства и ведущих инженеров энергокомпании, при этом классы обеспечивались специальными учебными наборами. Учебный набор, переданный в школы, представлен в двух вариантах: 5–9 классы и 9–11 классы.

Данный набор содержит:

1. Руководство, состоящее из трех брошюр, которые помогают школьникам представить себе «путь энергии»: от ее генерации до розетки в каждой квартире. Каждая брошюра начинается с научно-технического эксперимента, затем следует теоретическая часть с описанием деятельности ученых, в завершение – новости энергетики со всего мира.
2. Карточки для класса, с помощью которых учащиеся смогут самостоятельно усваивать информацию, содержащуюся в руководстве.
3. Проспект с конкурсными заданиями для участия в новом международном проекте, победители которого получают призы за лучшие экологические идеи.
4. Планисфера как наглядное пособие для класса.

Для школьников и студентов проводились экскурсии по энергокомпании, которые дали детям возможность воочию увидеть, как производится энергия, какие технологии применяются в области защиты окружающей среды.

Данный проект позволяет общаться друг с другом на сайте проекта, образуя международное сообщество с всеобъемлющей информацией об энергии, науке и технике с играми, соревнованиями, форумами и индивидуальным пространством, где школьники могут размещать свои инновационные идеи и тому подобное.



Кульминацией проекта стал конкурс на лучшие идеи и решения для экологически чистого города будущего. В конкурсную комиссию поступило более 300 исследовательских проектов от школьников. Победители представляли Россию на главной церемонии награждения победителей проекта со всего мира, которая состоялась в Риме.

Благодаря инициативе энергокомпании и уникальному проекту школьники узнали много интересного о мире энергетики, получили ценный опыт исследовательской и аналитической работы. «Энергия в игре» дает новые сведения о состоянии энергетической отрасли в стране, международном масштабе путем теоретических занятий, экскурсий, практических программ.

В ходе данного инновационного проекта учащиеся приобретают знания, необходимые для правильного использования энергетических ресурсов, причем эти данные и правила будут полезны не только для них самих, но и для их семей и для всех других взрослых. Проект вызывает интерес к отрасли у молодежи, выполняет ознакомительную функцию, а также готовит потенциальные кадры для вступления в ряды энергетиков.

Инновационным проектом **Четвертой организации** является построение эффективной системы обучения и развития персонала.

Кадровая политика данной энергокомпании направлена на повышение качества и эффективности использования кадрового потенциала, мотивацию персонала к достижению целей компании, обеспечение роста его профессионализма.

Основной принцип кадровой политики – сближение интересов организации с интересами каждого работника в целях достижения максимальных производственных и экономических результатов.

Реализация целей и принципов кадровой политики достигается за счет:

- оптимизации и стабилизации кадрового состава ключевых структурных подразделений;
- подбора руководителей по профессиональному принципу с привлечением как внутренних, так и внешних кандидатов;
- формирования и укрепления единой корпоративной культуры организации, укрепления исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности, укрепления трудовой и производственной дисциплины;
- создания эффективной системы материальной и нематериальной мотивации сотрудников;
- создания и развития системы обучения и повышения квалификации специалистов и руководителей;
- повышения эффективности работы с кадровым резервом;
- формирования и укрепления социальных льгот и гарантий сотрудников;
- развития программ негосударственного пенсионного обеспечения, добровольного медицинского страхования;
- формирования команды профессионалов на принципах единой корпоративной культуры.



Одним из ключевых направлений кадровой политики данной энергокомпании является поддержание и развитие кадрового потенциала компании с учетом направлений развития распределительного сетевого комплекса, особенностей регионов и динамики социально-экономического развития страны.

В 2010 году в организации утверждена Программа поддержания и развития кадрового потенциала компании, которая нацелена на решение трех основных задач:

- сохранение кадрового потенциала компании;
- восполнение кадрового потенциала компании;
- развитие кадрового потенциала компании.

Одной из приоритетных задач кадровой политики организации является построение эффективной системы профессионального обучения, отвечающей, с одной стороны, ее потребностям в высококвалифицированных работниках, а с другой – задаче оптимизации издержек.

В рамках работы по развитию системы профессиональной подготовки персонала был разработан и введен в действие стандарт «Система менеджмента профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, охраны профессионального здоровья и безопасности труда». В соответствии с требованиями данного стандарта было пересмотрено Положение об обучении и развитии персонала, определяющее порядок определения потребности, планирования и организации обучающих мероприятий, а также процедуру оценки эффективности обучающих мероприятий, основанную на учете мнения как самого учащегося, так и его непосредственного руководителя.

Новшеством стала разработка и утверждение перспективных программ повышения квалификации и профессиональной подготовки персонала на 2010–2014 гг. Переход к пятилетнему планированию обучения каждого работника способствует выстраиванию долгосрочных отношений с работниками, обеспечивает планомерность и непрерывность образовательного процесса и значительно облегчает организацию обучающих мероприятий и последующий контроль, а также позволяет более эффективно планировать затраты на подготовку персонала.

В результате успешного взаимодействия подразделений организации и учебных центров КСО создана единая корпоративная сеть образовательных учреждений. Аккумулирование потенциала имеющейся учебной базы в единую корпоративную систему обучения и определение четкой стратегии деятельности и развития позволяет создать новую систему обучения на старых (имеющихся) ресурсах, значительно повысив их эффективность использования.

Организация обеспечивает эффективную работу учебных центров КСО за счет внедрения единых принципов и методик корпоративного управления, оптимизации и унификации организационных процессов, постоянного эффективного контроля финансово-хозяйственной деятельности. За счет оптимизации налоговых платежей и организации финансирования на основе заключенных договоров учебным центрам удалось добиться увеличения количества учащихся при относительном снижении издержек на процесс обучения.

Кроме того, в 2010 г. начала действовать программа по привлечению наиболее квалифицированных работников и пенсионеров организации к преподаванию в учебных центрах. Основная задача этой программы – передача накопленного и систематизированного внутреннего опыта компании, обеспечение соответствия содержания обучающих программ конкретным производственным проблемам.

Реализация данных мероприятий позволит компании оптимизировать издержки, связанные с обучением, сохранив при этом высокие стандарты подготовки персонала, отвечающие требованиям современной техники и технологии.

Высокий профессиональный уровень работников энергокомпании поддерживается при тесном взаимодействии с ведущими региональными образовательными учреждениями, на базе которых работники компании проходят повышение квалификации и профессиональную переподготовку.

**Пятая организация** выступила в данной номинации, разработав стандарт предприятия «Планирование преемственности персонала».

Настоящий стандарт разработан в соответствии с планом стандартизации системы управления и является нормативным документом, устанавливающим порядок реализации процесса планирования преемственности на управленческие должности в энергокомпании.

Основными целями планирования преемственности в организации являются:

- повышение эффективности управления;
- оптимизация и стабилизация управленческого персонала;
- соотнесение настоящих и будущих задач с наличием соответствующих внутренних управленческих ресурсов;
- защита энергокомпании от потери управленческого персонала.

Основными задачами планирования преемственности в данной организации являются:

- выявление и выдвижение потенциальных и результативных сотрудников на управленческие должности;
- повышение заинтересованности сотрудников в достижении высоких результатов;
- обеспечение условий для развития преемников в организации;
- вовлечение руководителей в процесс планирования преемственности и развитие их компетенций по передаче профессионального опыта, знаний, навыков;
- сокращение материальных и временных затрат при отборе и назначении на руководящие должности.

Для обеспечения преемственности по каждой ключевой управленческой позиции планируются преемники с определением статуса готовности к замещению (немедленный, плановый, потенциальный преемник). Критериями оценки для включения в план преемственности являются не только формальные критерии и личная результативность, но и собственная мотивация сотрудников на замещение управленческой должности, готовность к переезду, а также уровень проявления корпоративных компетенций, выявленных при помощи различных методов оценки. Совещания по планированию преемственности проводятся два раза в год. Руководство осуществляется Генеральным директором организации.



Специалисты кадровой службы совместно с руководителем, на должность которого готовится преемник, проводят с ним интервью по компетенциям, на основании которого определяются зоны и составляется индивидуальный план развития преемника. Преемник согласовывает с руководителем тему проекта по повышению эффективности в профессиональной области для включения в индивидуальный план развития. За месяц до совещания по планированию преемственности проводится оценка уровня потенциала развития преемников, состоящих в утвержденном плане, при помощи методов, принятых в организации, и защита преемниками проектов. Преемник, выполнивший не более 70% индивидуального плана развития и не защитивший проект, исключается из плана преемственности, и назначается отбор кандидатов на данную должность.

Данный проект является инновационным, содержит полную схему планирования преемственности, а также повышает эффективность управленческой работы данной организации.



# **III часть**

## **Организационные документы Конкурса**





Утверждаю:  
Генеральный директор  
Общероссийской отраслевой  
объединения работодателей  
электроэнергетики

О.В. Куликов

«03» февраля 2010 года

Утверждаю:  
Председатель  
Общественного объединения –  
Всероссийский «Электропрофсоюз»

В.Н. Вахрушкин

«03» февраля 2010 года

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОМ КОНКУРСЕ «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ – 2011»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок организации, проведения и подведения итогов отраслевого Конкурса «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011» (далее – Конкурс).

Организаторы Конкурса руководствуются настоящим Положением при проведении информационного обмена между участниками Конкурса, оценке информации, определении победителей и иных вопросах проведения Конкурса.

Настоящее Положение доводит до сведения широкого круга организаций электроэнергетики смежных отраслей промышленности<sup>1</sup>, в том числе публикует на сайтах организаторов Конкурса.

#### 1.2. Цель Конкурса:

Повышение значимости социально ответственных подходов к выстраиванию отношений с работниками и их представителями, пропаганда развития системы социального партнерства как способа повышения эффективности деятельности Организаций.

#### 1.3. Задачи Конкурса:

1.3.1. Выявление передового опыта и инновационных подходов энергокомпаний в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

1.3.2. Стимулирование энергокомпаний и повышение эффективности социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с работниками и их полномочными представителями;

1.3.3. Развитие информационного обмена между Организациями электроэнергетики;

1.3.4. Распространение лучших практик в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в среде организаций электроэнергетики, а также на всероссийском и международном уровнях.

<sup>1</sup> Далее – Организация.



## **2. СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА, ПОДВЕДЕНИЯ ЕГО ИТОГОВ И НАГРАЖДЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ.**

2.1. Конкурс проводится в период с 01 февраля по 01 июля 2011 года.

2.2. Положение о Конкурсе рассылается участникам совместным письмом Организаторов Конкурса не позднее 05 февраля 2011 года.

2.3. Подведение итогов Конкурса осуществляется в срок до 22 апреля 2011 года.

2.4. Награждение победителей производится в 2 этапа:

2.4.1. Победители в номинациях, предусмотренных п.4.2 настоящего Положения, награждаются в рамках Годового общего собрания членов Объединения РаЭл 27 апреля 2011 года.

2.4.2. Победители в номинациях, предусмотренных п.4.3 настоящего Положения, награждаются в рамках Всероссийского семинара-совещания полномочных представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики<sup>2</sup>.

2.5. Отчет по итогам Конкурса должен быть утвержден не позднее 01 июля 2011 года и включать себя, в том числе, документы, регламентирующие проведение Конкурса, информацию о его итогах, а также обобщенную аналитическую информацию, подготовленную на основании данных, представленных Участниками Конкурса.

2.6. Информация об участниках Конкурса и его победителях размещается в отраслевых печатных изданиях и в сети Интернет.

## **3. ОРГАНИЗАТОРЫ КОНКУРСА. ОРГКОМИТЕТ КОНКУРСА.**

3.1. Организаторами Конкурса являются:

3.1.1. Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики<sup>3</sup>;

3.1.2. Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз»<sup>4</sup>;

3.2. Обязанности Организаторов Конкурса:

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

3.2.2. Обеспечить паритетное финансирование затрат на проведение Конкурса;

3.2.3. Обеспечить освещение проведения Конкурса в соответствии с утвержденным перечнем мероприятий.

3.2.4. Обеспечить доведение до Участников Конкурса Отчета об итогах Конкурса (п. 2.5 Положения);

3.2.5. Обеспечить доведение информации о проведении Конкурса, его Участниках и победителях до сведения:

а) работодателей и работников электроэнергетики;

б) руководителей исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации;

<sup>2</sup> точная дата будет определена дополнительно (ориентировочно: июнь–июль 2011 года).

<sup>3</sup> далее – Объединение РаЭл.

<sup>4</sup> далее – ВЭП.

<sup>5</sup> далее – Оргкомитет.



- в) Оргкомитета всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;
- г) широкого круга общественности.

### 3.3. Обязанности Оргкомитета Конкурса:

3.3.1. Предоставить равные возможности и условия участия в Конкурсе для всех Организаций;

3.3.2. Рассмотреть заявки на участие в Конкурсе и принять решение о присвоении статуса Участника Конкурса или об отказе в допуске к участию в Конкурсе - по каждой из Организаций, представившей заявку на участие.

В случае принятия решения об отказе в допуске к участию в Конкурсе основания отказа заносятся в протокол заседания Оргкомитета и доводятся до сведения Организации.

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

3.3.4. Обеспечить соблюдение конфиденциальности информации, представленной Участниками Конкурса, а также информации о результатах Конкурса (до даты их официального объявления);

3.3.5. Обеспечить вручение дипломов об участии в Конкурсе и призов – победителям Конкурса.

3.4. Состав Оргкомитета Конкурса, включая определение кандидатур Председателя Оргкомитета, его заместителей и Секретаря Оргкомитета, предварительно утверждается руководителями Объединения РаЭл и ВЭП не позднее 10 дней с момента принятия решения о проведении Конкурса. Окончательный состав Оргкомитета утверждается по факту получения согласия на участие от каждого из лиц, которые были приглашены войти в состав Оргкомитета.

3.5. В рамках Конкурса должно быть проведено не менее одного очного заседания Оргкомитета, которое считается правомочным, если в его работе приняло участие не менее 50% от списочного состава членов Оргкомитета. Для регистрации решений Оргкомитета, а также позиций, высказанных в рамках заседания, составляется протокол.

3.6. Решения Оргкомитета принимаются большинством голосов от числа участников заседания. Для определения победителей в номинациях, предусмотренных пунктом 4.3, члены Оргкомитета вправе проводить рейтинговое голосование.

Решения Оргкомитета являются окончательными и не подлежат пересмотру.

3.7. По решению руководства Оргкомитета для оптимизации его работы создается рабочая группа, к задачам которой относится предварительное рассмотрение заявок Организаций на участие в Конкурсе (включая контроль соответствия Организации критериям допуска к участию в Конкурсе), организационная подготовка заседаний Оргкомитета, а также подготовка предложений по перечню финалистов в номинациях, предусмотренных пунктом 4.3 Положения.

3.8. Адрес Оргкомитета: 115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, Объединение РаЭл, тел./факс (495) 234-76-15.



#### **4. НОМИНАЦИИ КОНКУРСА**

4.1. В рамках Конкурса предусмотрено два типа номинаций:

- а) номинации, зависящие от основного вида деятельности Участников;
- б) «сквозные» номинации, в каждой из которых может принять участие любой из Участников Конкурса.

4.2. К числу номинаций, зависящих от основного вида деятельности Участников, относятся:

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

В случае получения Оргкомитетом заявок не менее, чем от 5-ти Организаций, основной вид деятельности которых не подпадает под перечень, указанный в подпунктах «а» – «в» (например, сервисные, ремонтные и другие компании), Оргкомитет вправе расширить перечень номинаций, предусмотренных настоящим пунктом.

4.3. К числу номинаций, единых для всех Участников Конкурса, относятся:

- а) «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике».
- б) «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»;
- в) «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики».

4.4. Номинация, указанная в подпункте «в» пункта 4.3 Положения, является наиболее важной и престижной среди номинаций Конкурса и имеет статус «Гран-при».

4.5. При подведении итогов в каждой из номинаций предусматривается по три призовых места, если Оргкомитетом не принято иное решение.

4.6. Каждая из Организаций, получивших статус Участника Конкурса, отмечается соответствующим Дипломом.

#### **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ.**

5.1. К Конкурсу могут быть допущены следующие категории Организаций:

- а) члены Объединения РаЭл;
- б) Организации, в отношении которых в период до 31 марта 2011 года принято решение о вступлении в члены Объединения РаЭл;
- в) Организации, не являющиеся членами Объединения РаЭл, но включенные в перечень участников Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2009–2011 годы (Приложение № 1 к ОТС);
- г) 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».

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

#### 5.2.1. В обязательном порядке:

- а) заявку на участие в Конкурсе по форме согласно приложению №1;
- б) анкету Участника Конкурса по форме согласно приложению №2;

#### 5.2.2. Факультативно, по желанию Организации:

а) Для участия в номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году» (подпункт «б» пункта 4.3 настоящего Положения) – краткое описание реализованного в 2010 году проекта в сфере социального партнерства с указанием целей и задач проекта, программы его реализации, достигнутых (ожидаемых) результатов и приложением необходимых подтверждающих документов;

б) Для участия в номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики» (подпункт «в» пункта 4.3 настоящего Положения) – копии документов, регулирующих социально-трудовые отношения в Организации (коллективный договор и иные соглашения с представителями работников, локальные нормативные акты и т.п.), и краткое описание выстроенной в Организации системы социального партнерства, включая перечень вопросов, урегулированных в социально-трудовой сфере.

#### 5.3. Документы, заполненные надлежащим образом, направляются:

а) по электронной почте, с запросом на подтверждение о прочтении – на адреса [ges@orael.ru](mailto:ges@orael.ru), [UTJn@orael.ru](mailto:UTJn@orael.ru) не позднее **24-00 31 марта 2011 года**;

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 15 апреля 2011 года.

5.4. Обязанности по разъяснению порядка и условий участия в Конкурсе, предоставлению представителям Организаций консультаций и рекомендаций по оформлению документов для участия в Конкурсе возлагаются на Секретаря Оргкомитета.

## **6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНФОРМАЦИИ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА**

6.1. Критерии оценки данных Участников Конкурса и определения победителей в номинациях, предусмотренных пунктом 4.2 Положения, подпунктом «а» пункта 4.3, изложены в Приложении 3 к настоящему Положению.

Для номинирования на призовое место в номинациях, предусмотренных пунктом 4.2 Положения, Участник Конкурса должен набрать не менее 50% от максимально возможного количества баллов, присваиваемых в соответствии с системой показателей и их значениями (Приложении № 3).

6.2. Определение победителей в номинациях, предусмотренных подпунктами «б» и «в» пункта 4.3 настоящего Положения, производится по итогам обсуждения Оргкомитетом представленных материалов, на основании экспертной оценки каждого из членов Оргкомитета, в том числе с учетом следующих критериев:



6.2.1. В номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»:

- а) важность внедрения инновационного проекта для развития системы социального партнерства, социальной ответственности бизнеса;
- б) принципиальная новизна проекта;
- в) оригинальность подходов к решению поставленной задачи;
- г) эффективность мотивации к участию в проекте;
- д) степень вовлеченности в проект полномочных представителей работников Организации;
- е) степень достижения ожидаемых результатов, серьезность отдачи от реализации проекта;

6.2.2. В номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики»:

- а) объем социально-трудовых отношений, урегулированных нормативно;
- б) эффективность соблюдения работодателем принципа инвестирования в социально-трудовую сферу с получением соответствующей отдачи от инвестиций;
- в) адекватное соотношение обязательств, принятых на себя сторонами социального партнерства;
- г) наличие разумного объема обязательств, принятых на себя полномочными представителями работников;
- д) востребованность социального пакета, предоставляемого работодателем;
- е) размер общего объема инвестиций в сферу социального партнерства;
- ж) отсутствие в 2010 году несчастных случаев на производстве со смертельным исходом по вине работодателя.

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

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

Дополнительным критерием достоверности предоставляемых данных является их заверение полномочным представителем работников Организации.

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

7.1. Содержание документов и материалов, представленных Участниками Конкурса, не подлежит разглашению и используется исключительно для подведения итогов Конкурса и формирования сводного аналитического обзора в рамках Отчета по итогам Конкурса (пункт 2.5 Положения).

7.2. С согласия Участника Конкурса информация и материалы о накопленном опыте в сфере регулирования социально-трудовых отношений, выстраивания отношений с работниками и их представителями, обеспечении безопасных условий труда могут быть размещены:

- а) на интернет-сайтах Объединения РаЭл и ВЭП.
- б) на интернет-сайте Российского союза промышленников и предпринимателей в разделе «Библиотека корпоративных практик».



Генеральный директор  
Общероссийской отраслевой  
объединения работодателей  
электроэнергетики

О.В. Куликов

Председатель  
Общественного объединения –  
Всероссийский «Электропрофсоюз»

В.Н. Вахрушкин

**Состав  
Организационного комитета Конкурса  
«Организация высокой социальной эффективности  
в электроэнергетике – 2011».**

1.	<b>Шишкин Андрей Николаевич</b>	Заместитель Министра энергетики РФ – председатель Оргкомитета;
2.	<b>Замосковский Аркадий Викторович</b>	Заместитель Генерального директора Объединения РаЭл – заместитель председателя Оргкомитета;
3.	<b>Офицеров Юрий Борисович</b>	Заместитель председателя ЦК «Электропрофсоюз» – заместитель председателя Оргкомитета;
Члены Оргкомитета (в алфавитном порядке):		
4.	<b>Аверьянова Татьяна Герасимовна</b>	Заместитель заведующего отделом социально- трудовых отношений и оплаты труда ЦК «Электро- профсоюз»;
5.	<b>Герасимов Егор Сергеевич</b>	Специалист Управления регулирования социально- трудовых отношений Объединения РаЭл – секретарь Оргкомитета;
6.	<b>Губина Надежда Борисовна</b>	Заместитель начальника управления по взаимодей- ствию с органами власти и нормотворчеству;
7.	<b>Казарцев Сергей Павлович</b>	Начальник отдела по вопросам социального пар- тнерства Управления надзора и контроля за со- блюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости РФ;
8.	<b>Курбатов Сергей Владимирович</b>	Заместитель Директора Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального раз- вития РФ;



9.	<b>Родзейко Николай Константинович</b>	Секретарь ЦК, заведующий отделом социально-трудовых отношений и оплаты труда ЦК «Электропрофсоюз»;
10.	<b>Смирнов Николай Павлович</b>	Заведующий отделом охраны труда - Главный технический инспектор ЦК «Электропрофсоюз»;
11.	<b>Степанов Алексей Юрьевич</b>	Директор департамента оперативного контроля и управления в электроэнергетике и мобподготовки в ТЭК Минэнерго РФ;
12.	<b>Ушкаров Павел Николаевич</b>	Начальник Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл.



*Приложение №1*  
к Положению об отраслевом Конкурсе  
«Организация высокой социальной эффективности  
в электроэнергетике – 2011»

### Заявка на участие в Конкурсе

\_\_\_\_\_ (полное наименование организации-заявителя)

заявляет о своем намерении принять участие в Отраслевом Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2010».

С Положением и порядком проведения Конкурса ознакомлены и согласны. Подтверждаем, что организация-заявитель является:

- Членом Объединения РаЭл;
- Организацией, принявшей на себя обязательства по соблюдению Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009–2011 годы;
- Организацией, в отношении которой принято решение о вступлении в члены Объединения РаЭл;
- Организацией, 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».

(отметьте крестиком (✖) или галочкой (✓) тот вариант ответа, который соответствует Вашему выбору)

Полноту и достоверность сведений, указанных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах, гарантируем.

Уведомлены о том, что Участники Конкурса, представившие в Конкурсную Комиссию недостоверные данные, могут быть не допущены к участию в Конкурсе или сняты с участия в Конкурсе в процессе его проведения.

К Конкурсной заявке прилагаются следующие документы, предусмотренные Положением:

1. Анкета Участника Конкурса;
2. Пояснительная записка с подробной информацией о лучшей практике выстраивания отношений с работниками и их представителями в отдельно взятой сфере (сферах) социального партнерства. Сфера (сферы) социально-



- го партнерства, в которых предоставляется информация о лучшей практике взаимодействия, определяется по усмотрению Организации;
3. Документы (выписки из документов), подтверждающие информацию о лучшей практике выстраивания отношений с работниками и их представителями в отдельно взятой сфере (сферах) социального партнерства;
  4. Иные документы, связанные с тематикой Конкурса: \_\_\_\_\_

Генеральный директор \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Полномочный представитель  
работников \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010 г.





*Приложение №2*  
к Положению об отраслевом Конкурсе  
«Организация высокой социальной эффективности  
в электроэнергетике – 2011»

## Анкета Участника Конкурса

### Раздел I Общая информация

1.	Полное наименование организации	
2.	Краткое наименование организации	
3.	Вид деятельности (генерация, сети, сбыт, сервис)	
4.	Наименование должности руководителя организации (директор, генеральный директор, исполнительный директор и т. п.)	
5.	Ф.И.О. руководителя организации (полностью)	
6.	Наименование профсоюзной организации (органа) ВЭП, представляющего интересы работников	
7.	Должность, Ф.И.О. руководителя профсоюзной организации (органа) ВЭП, представляющего интересы работников	
8.	Исполнитель (должность, Ф.И.О.)	
9.	Телефон ответственного исполнителя	
10.	Наличие коллективного договора (нет, да)	
11.	Участие в объединении работодателей (общероссийском, региональном, территориальном, отраслевом, межотраслевом и т.д.)	
12.	Регион осуществления хозяйственно-экономической деятельности (регион присутствия)	



## 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.	2010 год
2.	Затраты на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг).	тыс. руб.	2010 год
3.	Чистая прибыль (убыток) отчетного периода.	тыс. руб.	2010 год
4.	Наличие у Организации задолженности по заработной плате.	тыс. руб.	2010 год
5.	Фонд начисленной заработной платы работников списочного состава.	тыс. руб.	2010 год
6.	Среднемесячная начисленная заработная плата работников.	руб.	2010 год
7.	Размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала.	руб.	поквартальные данные за 2010 год
8.	Число созданных рабочих мест за отчетный период.	шт.	2010 год
9.	Среднесписочная численность работников.	чел.	2010 год
10.	Нормативная численность работников.	чел.	2010 год
11.	Фактическая численность работников.	чел.	2010 год
12.	В том числе: женщины,	чел.	2010 год
13.	молодежь до 29 лет,	чел.	2010 год
14.	в т.ч. до 18 лет,	чел.	2010 год
15.	лица пенсионного возраста,	чел.	2010 год
16.	иностранные граждане.	чел.	2010 год
17.	Количество работников, имеющих ученую степень (звание).	чел.	2010 год
18.	Количество работников с высшим образованием.	чел.	2010 год
19.	Принято работников – всего.	чел.	2010 год

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
20.	В том числе, количество принятых из числа лиц, испытывающих трудности при трудоустройстве, такие как: инвалиды, граждане предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста); пенсионеры, уволенные с военной службы; освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; женщины с детьми дошкольного и младшего школьного возраста; женщины, воспитывающие детей-инвалидов.	чел.	2010 год
21.	В том числе, количество принятых по категориям персонала: <ul style="list-style-type: none"><li>• руководители;</li><li>• специалисты и служащие;</li><li>• рабочие.</li></ul>	чел. чел. чел.	2010 год
22.	В том числе, на дополнительно введенные рабочие места: <ul style="list-style-type: none"><li>• руководители;</li><li>• специалисты и служащие;</li><li>• рабочие.</li></ul>	чел. чел. чел.	2010 год
23.	Выбыло работников – всего.	чел.	2010 год
24.	В том числе, количество уволенных по категориям персонала: <ul style="list-style-type: none"><li>• руководители;</li><li>• специалисты и служащие;</li><li>• рабочие.</li></ul>	чел. чел. чел.	2010 год
25.	Из них: в связи с сокращением численности работников.	чел.	2010 год
26.	В том числе, в связи с массовым увольнением.	чел.	2010 год
27.	Средний возраст работников организации.	лет	2010 год
28.	Количество работников, проходивших повышение квалификации и переподготовку.	чел.	2010 год
29.	В том числе, рабочие	чел.	2010 год
30.	– получившие следующий разряд по результатам обучения;	чел.	2010 год
31.	руководители и специалисты,	чел.	2010 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
32.	– получившие повышение в должности по результатам обучения.	чел.	2010 год
33.	Количество работников, награжденных государственными и ведомственными наградами.	чел.	2010 год
34.	Количество работников, вовлеченных в процесс наставничества.	чел.	2010 год
35.	Наличие в Организации общества изобретателей и рационализаторов.	да/нет	2010 год
36.	Количество работников, вовлеченных в процесс изобретательства и рационализаторства.	чел.	2010 год
37.	Наличие в Организации программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности предприятия.	да/нет	2010 год
38.	Мероприятия, реализуемые в рамках данной программы: <ul style="list-style-type: none"><li>• эффективное и рациональное использование энергетических ресурсов;</li><li>• поддержка и стимулирование энергосбережения и повышения энергетической эффективности;</li><li>• планирование энергосбережения и повышения энергетической эффективности;</li><li>• использование энергетических ресурсов с учетом ресурсных, производственно-технологических, экологических и социальных условий;</li><li>• иные мероприятия.</li></ul>	да/нет да/нет да/нет да/нет указать	2010 год
39.	Использование гибких форм занятости для женщин с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, женщин с детьми-инвалидами, инвалидов, таких как: <ul style="list-style-type: none"><li>• надомный труд;</li><li>• скользящий (гибкий) график работы;</li><li>• иное.</li></ul>	да/нет да/нет да/нет указать	2010 год
40.	Наличие программы по поддержке здорового образа жизни работников.	да/нет	2010 год

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
41.	Профилактические мероприятия, способствующие ведению здорового образа жизни работников, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• проведение вакцинации;</li><li>• проведение дополнительных углубленных медицинских осмотров;</li><li>• обеспечение работников чистой питьевой водой.</li></ul>	да/нет да/нет да/нет	2010 год
42.	Стимулирование работников к ведению здорового образа жизни, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• организация «дней знаний»;</li><li>• мероприятия по борьбе с алкоголизмом и наркоманией;</li><li>• мероприятия по борьбе с курением;</li><li>• поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни;</li><li>• информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни;</li><li>• иное.</li></ul>	да/нет да/нет да/нет да/нет указать	2010 год
43.	Виды занятий, способствующих ведению здорового образа жизни, возможность заниматься которыми обеспечил: <ul style="list-style-type: none"><li>• работодатель;</li><li>• профсоюзная организация.</li></ul>	указать указать	2010 год
44.	Количество работников, фактически участвующих в занятиях физкультурой и массовым спортом.	чел.	2010 год
45.	Потери рабочего времени по нетрудоспособности (человеко – дней) работников списочного состава.	чел. – дней	2010 год
46.	Количество отработанных работниками списочного состава человеко-часов с начала года.	чел. – час	2010 год



### Раздел III Затраты организации на рабочую силу

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
1.	Наличие задолженности по заработной плате в организации.	да/нет	2010 год
2.	Доля расходов на персонал в совокупных затратах организации <sup>1</sup> , в том числе: расходы на командировки.	% %	2010 год
3.	Расходы организации на обеспечение сотрудников жильем – всего.	тыс. руб.	2010 год
4.	В том числе: стоимость жилья, переданного в собственность работникам.	тыс. руб.	2010 год
5.	безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на жилищное строительство или приобретение жилья, разница между рыночной стоимостью квартиры, реализованной организацией работнику и суммой, уплаченной работником.	тыс. руб.	2010 год
6.	Расходы организации на социальную защиту работников – всего.	тыс. руб.	2010 год
7.	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.	2010 год

<sup>1</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, предусмотренные законодательством Российской Федерации; расходы на обеспечение обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на условиях, предусмотренных в ОТС; расходы на обеспечение проведения профессиональных добровольных конкурсов, предусмотренных в ОТС; расходы, связанные с погребением умерших работников; расходы, связанные с погребением супруга (и), детей, родителей работника; выплату материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, при увольнении работника из организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, при рождении ребенка, при регистрации брака; средства, направляемые работодателем на организацию культурно-просветительской, физической работы и оздоровительных мероприятий в порядке и размерах, предусмотренных в ОТС.

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
8.	Взносы в негосударственные пенсионные фонды.	тыс. руб.	2010 год
9.	Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования за счет средств организации.	тыс. руб.	2010 год
10.	Страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей.	тыс. руб.	2010 год
11.	Суммы, выплаченные за счет средств организации в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем и иным повреждением их здоровья, компенсация работникам морального вреда.	тыс. руб.	2010 год
12.	Материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и т. п.	тыс. руб.	2010 год
13.	Затраты на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.	тыс. руб.	2010 год
14.	Затраты на медицинское обслуживание работников – всего.	тыс. руб.	2010 год
15.	В том числе: расходы на содержание медпунктов, профилакториев, домов отдыха, находящихся на балансе организации или финансируемых в порядке долевого участия.	тыс. руб.	2010 год
16.	Расходы на профессиональное обучение – всего.	тыс. руб.	2010 год
17.	В том числе: на платное обучение своих работников в учебных заведениях.	тыс. руб.	2010 год
18.	Расходы организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• руководители;</li><li>• специалисты и служащие;</li><li>• рабочие.</li></ul>	тыс. руб. тыс. руб. тыс. руб.	2010 год
19.	Расходы на культурно-массовую работу – всего.	тыс. руб.	2010 год
20.	В том числе: затраты на физкультурно-оздоровительную работу.	тыс. руб.	2010 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
21.	Расходы на содержание спортивных сооружений.	тыс. руб.	2010 год
22.	Затраты на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.	тыс. руб.	2010 год
23.	Затраты на возмещение расходов при использовании личного автотранспорта.	тыс. руб.	2010 год
24.	Расходы на оплату питания в течение рабочего времени.	тыс. руб.	2010 год
25.	Расходы на оплату мобильной связи, всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• руководители;</li><li>• специалисты и служащие;</li><li>• рабочие.</li></ul>	тыс. руб. тыс. руб. тыс. руб. тыс. руб.	2010 год
26.	Расходы организации по обязательствам, предусмотренным в коллективном договоре.	тыс. руб.	2010 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.	2010 год
2.	Наличие случаев травматизма – всего, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• с потерей трудоспособности на один рабочий день и более;</li><li>• со смертельным исходом на производстве.</li></ul>	чел. чел. чел.	2010 год
3.	100-процентное обеспечение электротехнического персонала комплектами спецодежды от воздействия электрической дуги.	да/нет	2010 год
4.	Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием.	чел.	2010 год
5.	Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год.	ед.	2010 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
6.	Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год.	ед.	2010 год
7.	Коэффициент тяжести (Кт) за последний отчетный год.	ед.	2010 год
8.	Доля рабочих мест аттестованных по условиям охраны труда.	%	2010 год
9.	Количество работников, прошедших обучение по охране труда.	чел.	2010 год
10.	Количество работников, занятых в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда.	чел.	2010 год
11.	Количество работников работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда.	чел.	2010 год
12.	Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда.	%	2010 год
13.	Численность работников, пользующихся установленными гарантиями и компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда, всего.	чел.	2010 год
14.	в т.ч. дополнительным отпуском,	чел.	2010 год
15.	сокращенным рабочим днем,	чел.	2010 год
16.	бесплатным молоком и лечебно-профилактическим питанием,	чел.	2010 год
17.	повышенной оплатой труда.	чел.	2010 год
18.	Организация и проведение медицинских осмотров, в том числе: предварительных, периодических. Периодичность.	да/нет да/нет реже 1 раза в год раз в год	2010 год
19.	Затраты на медико-профилактические мероприятия.	тыс. руб.	2010 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
20.	Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).	да/нет	2010 год
21.	Фактическая численность специалистов по охране труда (согласно штатному расписанию организации).	чел.	2010 год
22.	Нормативная численность специалистов по охране труда.	чел.	2010 год
23.	Наличие соглашения по охране труда.	да/нет	2010 год
24.	Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охране труда и здоровья работников.	да/нет	2010 год
25.	Наличие в организации комитетов (комиссий) по охране труда, в состав которых входят представители работодателя и работников.	да/нет	2010 год
26.	Количество выявленных нарушений в ходе совместных проверок по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний комитетами (комиссиями) по охране труда. В том числе:	ед.	2010 год
		ед.	2010 год
27.	Наличие в организации уполномоченных профсоюза по охране труда.	да/нет	2010 год
28.	Количество нарушений, выявленных уполномоченными профсоюза по охране труда в ходе проверок соблюдения требований охраны труда В том числе:	ед.	2010 год
		ед.	2010 год
29.	Количество работников и членов их семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации.	чел.	2010 год
30.	Доля рабочих мест, где улучшены условия труда.	%	2010 год
31.	Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.	да/нет	2010 год

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
32.	Отражение информации о политике охраны труда в открытых источниках информации, в том числе в: <ul style="list-style-type: none"><li>• корпоративная социальная отчетность;</li><li>• разделы годового отчета организации;</li><li>• разделы добровольной социальной отчетности;</li><li>• разделы Интернет сайта;</li><li>• другие открытые источники.</li></ul>	да/нет да/нет да/нет да/нет указать	2010 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	2010 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.	2010 год
3.	Сведения о результатах контрольно-надзорных мероприятий, проведенных государственной инспекцией труда.	дата	2010 год
4.	Количество выявленных в ходе проверок государственной инспекцией труда нарушений трудового законодательства.	ед.	2010 год
5.	Сведения об исполнении работодателем предписаний государственной инспекцией труда, выданных в ходе проверки (количество устраненных нарушений трудового законодательства).	ед.	2010 год
6.	Участие в аналогичных конкурсах (указать в каких).		2010 год



№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
7.	Полученные награды, имеющие отношение к социальной результативности		2010 год
8.	Опубликование социальной отчетности организации.	да/нет	2010 год
9.	Участие работников в управлении организацией, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;</li><li>• проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;</li><li>• получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;</li><li>• обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;</li><li>• обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;</li><li>• участие в разработке и принятии коллективных договоров;</li><li>• иные формы участия в управлении организацией.</li></ul>	да/нет да/нет да/нет да/нет да/нет да/нет указать	2010 год
10.	Материальное обеспечение деятельности профессионального союза и других органов, представляющих интересы работников организации (Локальный нормативный акт о материально-техническом обеспечении органа, представляющего интересы работников организации), в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• обеспечение помещением;</li><li>• обеспечение оргтехникой;</li><li>• выделенная телефонная линия;</li><li>• иное.</li></ul>	да/нет да/нет да/нет указать	2010 год
11.	Наличие антикризисной комиссии (совета и т.п.) с участием представителей работников.	да/нет	2010 год
12.	Содержание антикризисной программы (или перечень антикризисных мер) организации, в том числе: <ul style="list-style-type: none"><li>• временный отказ от введения совмещения профессий;</li></ul>	да/нет	2010 год

№	Показатели	Ед. изм.	Отчетный период
	<ul style="list-style-type: none"><li>• перевод в соответствии с нормами трудового законодательства РФ высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;</li><li>• перевод работников, находящихся под угрозой сокращения или не обеспеченных работой в связи с остановкой деятельности структурного подразделения, в соответствии с нормами трудового законодательства РФ на работу в другие подразделения и организации;</li><li>• передача подразделениям организации для выполнения собственными силами работ, выполнявшихся ранее подрядными организациями;</li><li>• мероприятия, предусматривающие осуществление опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения;</li><li>• мероприятия, предусматривающие переобучение, повышение квалификации работников с учетом имеющихся вакантных рабочих мест в организации, ее филиалах, в том числе на условиях совместного с органами местного самоуправления долевого финансирования программ обучения работников крупных организаций и градообразующих организаций за счет средств, предусмотренных для реализации региональных программ занятости;</li><li>• мероприятия, предусматривающие оказание помощи в поиске работы в организациях соответствующего вида экономической деятельности, включая организации, расположенные в других регионах, при содействии государственной службы занятости;</li><li>• мероприятия, предусматривающие направление работников на обучение другим профессиям в связи с возможным перепрофилированием производства;</li><li>• наличие механизмов по контролю за выполнением намеченных мер, предусматривающих ответственность сторон;</li><li>• иные меры.</li></ul>	да/нет  да/нет  да/нет  да/нет  да/нет  да/нет  да/нет  указать	2010год



*Приложение № 3*  
к Положению об отраслевом Конкурсе  
«Организация высокой социальной эффективности  
в электроэнергетике – 2011»

**Соотношение показателей оценки Участников Конкурса  
и порядок их расчета.**

№ п.п.	Наименование показателя	Диапазон оценки в баллах	Варианты расчета*
1.	Среднемесячная заработная плата работников ППП, руб.	от 0 до 6	Вариант 1
2.	Превышение заработной платы в организации по сравнению с регионами присутствия организаций.	от 0 до 6	Вариант 1
3.	Размер тарифной ставки рабочего I разряда в Организации (поквартальные данные за 2010 год), руб. в 1 квартале 2010 года = 3867	от 0 до 2	Вариант 2
4.	во 2 квартале 2010 года = 3991	от 0 до 2	
5.	в 3 квартале 2010 года = 4037	от 0 до 2	
6.	в 4 квартале 2010 года = 4107	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 0 до 5	Вариант 3
9.	Доля лиц пенсионного возраста в общей численности работников.	от 0 до 5	Вариант 8
10.	Разница между принятыми и выбывшими работниками.	от 1 до 6	Вариант 1
11.	Разница между нормативной и фактической численностью работников.	от 0 до 6	Вариант 1
12.	Доля работников, проходивших повышение квалификации и переподготовку в среднесписочной численности работников.	от 0 до 6	Вариант 1

\* описание вариантов расчета приведены в разъяснениях к настоящей таблице.

№ п.п.	Наименование показателя	Диапазон оценки в баллах	Варианты расчета*
13.	Доля работников, награжденных государственными и ведомственными наградами в среднесписочной численности работников.	от 0 до 5	Вариант 3
14.	Наличие задолженности по заработной плате в организации.	0 или 7	Вариант 7
15.	Доля работников, вовлеченных в процесс наставничества.	от 0 до 6	Вариант 1
16.	Наличие в организации общества изобретателей и рационализаторов.	от 0 до 1	Вариант 4
17.	Наличие программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности предприятия.	от 0 до 1	Вариант 4
18.	Использование гибких форм занятости для женщин с детьми дошкольного и младшего школьного возраста, женщин с детьми-инвалидами, инвалидов, таких как:		Вариант 4
19.	надомный труд;	от 0 до 1	
20.	скользящий (гибкий) график работы;	от 0 до 1	
21.	иное.	от 0 до 1	
22.	Стимулирование работников здорового образа жизни. В том числе:		Вариант 4
23.	организация «дней знаний»;	от 0 до 1	
24.	мероприятия по борьбе с алкоголизмом и наркоманией;	от 0 до 1	
25.	мероприятия по борьбе с курением;	от 0 до 1	
26.	поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни;	от 0 до 1	
27.	информационные мероприятия по пропаганде здорового образа жизни;	от 0 до 1	
28.	иное.	от 0 до 1	
29.	Доля расходов на персонал в совокупных затратах организации, %.	от 0 до 5	Вариант 3
30.	Расходы организации на обеспечение сотрудников жильем – всего, тыс. руб.	от 0 до 5	Вариант 3



№ п.п.	Наименование показателя	Диапазон оценки в баллах	Варианты расчета*
31.	Доля взносов в НПФ в зависимости от выручки от продажи товаров, продукции, услуг.	от 0 до 5	Вариант 3
32.	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 5	Вариант 3
33.	Доля страховых платежей (взносов), уплачиваемых организацией по договорам добровольного медицинского страхования работникам и членам их семей в затратах на одного человека.	от 0 до 5	Вариант 3
34.	Доля затрат на санаторно-курортное лечение в чистой прибыли.	от 0 до 5	Вариант 3
35.	Доля расходов организации на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала в ФЗП.	от 0 до 5	Вариант 3
36.	Доля расходов на культурно-бытовое обслуживание в чистой прибыли.	от 0 до 5	Вариант 3
37.	Наличие расходов на содержание спортивных сооружений.	0 или 1	Вариант 4
38.	Наличие затрат на возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.	0 или 1	Вариант 4
39.	Наличие затрат на возмещение расходов при использовании личного автотранспорта в чистой прибыли.	от 0 до 5	Вариант 4
40.	Доля расходов на оплату питания в течение рабочего времени в чистой прибыли.	от 0 до 5	Вариант 3
41.	Доля расходов на оплату мобильной связи в чистой прибыли.	от 0 до 5	Вариант 3
42.	Наличие случаев травматизма, ед:		Вариант 7
43.	с потерей трудоспособности на один день и более, ед;	0 или 7	
44.	со смертельным исходом на производстве ед.	0 или 7	



№ п.п.	Наименование показателя	Диапазон оценки в баллах	Варианты расчета*
45.	100 – процентное обеспечение электротехнического персонала комплектами защиты от воздействия электрической дуги.	0 или 1	Вариант 4
46.	Информация о лицах с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел.	0 или 1	Вариант 4
47.	Коэффициент частоты травматизма (Кч) за последний отчетный год, ед.	0 или 2	Вариант 4
48.	Коэффициент частоты травматизма по смертельным несчастным случаям (Кчсм) за последний отчетный год, ед.	0 или 2	Вариант 4
49.	Доля рабочих мест аттестованных по условиям охраны труда, %.	до 1	Вариант 4
50.	Доля работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда, %.	до 1	Вариант 4
51.	Организация и проведение предварительных медицинских осмотров.	0 или 1	Вариант 4
52.	Наличие службы охраны труда (специалиста по охране труда).	0 или 1	Вариант 4
53.	Наличие соглашения по охране труда	0 или 1	Вариант 4
54.	Наличие в коллективном договоре обязательств работодателя по улучшению условий и охраны труда и здоровья работников.	0 или 1	Вариант 4
55.	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
56.	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 5	Вариант 3
57.	Доля рабочих мест, где улучшены условия труда, %.	от 1 до 5	Вариант 3



<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Диапазон оценки в баллах</b>	<b>Варианты расчета*</b>
58.	Использование системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.	0 или 1	Вариант 4
59.	Отражение информации о политике охраны труда в открытых источниках информации.	0 или 1	Вариант 4
60.	Существует ли программа внутреннего информационного обмена между работодателями и работниками в организации.	0 или 1	Вариант 4
61.	Наличие комиссии по рассмотрению трудовых споров.	0 или 1	Вариант 4
62.	Участие в аналогичных конкурсах.	от 0 до 3	Вариант 6
63.	Получение награды, имеющей отношение к социальной результативности.	от 0 до 3	Вариант 6
64.	Опубликование социальной отчетности организаций.	0 или 1	Вариант 4

## Варианты расчета оценки стоимости показателя

### Вариант 1:

При подведении итогов все представленные Участниками значения показателя располагаются в порядке возрастания и распределяются в диапазонах до 10%, до 25%, до 50%, до 75%, до 90%, до 100% с 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 от 0 до 5 соответственно.

### 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.

### Вариант 7:

Все значения показателя группируются в соответствии с ответом организации (да/нет). Участникам с ответом «нет» присваивается 7 баллов, с ответом «да» присваивается 0 баллов.

### Вариант 8:

Все значения показателя распределяются в порядке убывания. Определяется максимальный диапазон значений с последующим его делением на равные интервалы. Каждому интервалу присваивается балл в порядке возрастания от 0 до 5 соответственно.



**ПРОТОКОЛ**  
**заседания Организационного комитета<sup>1</sup>**  
**Конкурса «Организация высокой социальной эффективности**  
**в электроэнергетике – 2010»<sup>2</sup>**

г. Москва

«15» апреля 2010 года

Присутствовали члены Оргкомитета:

<b>Замосковский Аркадий Викторович</b>	Заместитель Генерального директора Объединения РаЭл, заместитель председателя Оргкомитета;
<b>Офицеров Юрий Борисович</b>	Заместитель председателя ОО «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП), заместитель председателя Оргкомитета;
Члены Оргкомитета (в алфавитном порядке):	
<b>Аверьянова Татьяна Герасимовна</b>	Заместитель заведующего отделом социально-трудовых отношений и оплаты труда ЦК «Электропрофсоюз»;
<b>Герасимов Егор Сергеевич</b>	Специалист Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл, секретарь Оргкомитета;
<b>Губина Надежда Борисовна</b>	Заместитель начальника управления по взаимодействию с органами власти и нормотворчеству;
<b>Казарцев Сергей Павлович</b>	Начальник отдела по вопросам социального партнерства Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости РФ;

<sup>1</sup> Далее – Оргкомитет.

<sup>2</sup> Далее – Конкурс

<b>Смирнов Николай Павлович</b>	Заведующий отделом охраны труда – Главный технический инспектор ЦК «Электропрофсоюза»;
<b>Ушкарров Павел Николаевич</b>	Начальник Управления регулирования социально-трудовых отношений Объединения РаЭл.

В заседании приняли участие: представитель Министерства здравоохранения и социального развития РФ Захарова Вероника Владимировна – Заместитель начальника отдела развития социального партнерства, Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства, уполномоченная принимать решения от имени члена Оргкомитета Курбатова Сергея Владимировича – Заместителя Директора Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также представитель Министерства энергетики Российской Федерации Рябов Роман Константинович – Начальник отдела технического мониторинга и координации деятельности штабов Департамента оперативного контроля и управления в электроэнергетике и мобподготовки в ТЭК, уполномоченный принимать решения от имени члена Оргкомитета Степанова Алексея Юрьевича – Директора Департамента оперативного контроля и управления в электроэнергетике и мобподготовки в ТЭК Минэнерго России. Таким образом, в заседании приняло участие 10 из 12 членов Оргкомитета.

Кворум имеется.

### **1. Открытие заседания.**

#### **ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель председателя Оргкомитета Конкурса А.В. Замосковный, поприветствовавший собравшихся на открытом очном заседании организационного комитета Конкурса и проинформировавший Оргкомитет об основных традициях проведения Конкурса, отметивший существенные доработки внесенные в Положение о Конкурсе. Выразивший благодарность представителям органов исполнительной власти, принявшим участие в работе Оргкомитета Конкурса, как тем, кто принял участие в первые, так и тем, кто уже на протяжении ряда лет входит в состав Оргкомитета Конкурса. Предложивший членам Оргкомитета рассмотреть проект регламента заседания.

2) Заместитель председателя Оргкомитета Конкурса Ю.Б. Офицеров, поблагодаривший собравшихся за столь активное участие в работе Оргкомитета, отметивший существенную значимость проводимого мероприятия (Конкурса) в электроэнергетике Российской Федерации.

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

#### **ВЫСТУПИЛ:**

Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, ознакомивший участников заседания с проектом регламента заседания.



**РЕШИЛИ:**

Утвердить регламент (Приложение №1) и придерживаться его во время проведения заседания Оргкомитета Конкурса.

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

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Секретарь Оргкомитета Е.С. Герасимов сообщивший, что по состоянию на 14.04.2011 года заявки на участие в Конкурсе поступили от 23 (двадцати трех) организаций электроэнергетики.

В соответствии с п.5.1. Положения об отраслевом Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011» была произведена проверка заявок на соответствие требованиям, предъявляемым к участникам и допуск ее к участию в Конкурсе.

По результатам проверки установлено, что все 23 (двадцать три) организации, представившие заявки, удовлетворяют условиям, предусмотренным п.5.1 Положения. При этом ни одной из организаций не может быть отказано в участии в Конкурсе по основаниям, предусмотренным п.5.1.1 Положения.

**РЕШИЛИ:**

1) В соответствии с п.3.3.2. Положения о Конкурсе присвоить статус Участника Конкурса организациям согласно Приложению № 2.

### **4. Об определении победителей в номинациях «Лучшая система социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики» и «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»:**

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковский, выступивший с сообщением о том, что данные номинации предусматривают выявление лучшей системы социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики, а также рассмотрения лучшего инновационного проекта реализуемого в организации в 2010 году. Сообщивший, что определение победителей по данным номинациям будет производиться по итогам обсуждения Оргкомитетом представленных материалов, на основании экспертной оценки каждого из членов Оргкомитета и в том числе с учетом критериев прописанных в пунктах 6.2.1. и 6.2.2. Положения об Отраслевом Конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике – 2011».

Предложил, рассматривая энергокомпанию, давать всем присутствующим членам Оргкомитета, возможность ознакомиться с представленными материалами, заслушать сообщение рабочей группы Оргкомитета (П.Н. Ушаров, Е.С. Герасимов), обмениваться предложениями и суждениями и заполнять оценочные листы, исходя из своих убеждений.

Особо отметил, что все выплаты производимые работодателем на социально-трудовую сферу, льготы и гарантии должны быть обоснованы, оценены и восприняты работником адекватно и с пользой использованы.

Дал пояснения по персональному рейтинговому голосованию каждого из членов Оргкомитета и предложил утвердить форму бюллетеня для голосования. (Приложение № 3а и Приложение № 4б).

2) Член Оргкомитета П.Н. Ушкаров с информацией об организациях, предоставивших документацию на номинации единые для всех Участников Конкурса (в алфавитном порядке):

- ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
- ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- ОАО «Мосэнергосбыт»;
- ОАО «МРСК Волги»;
- ОАО «МРСК Северо-Запада»;
- ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;
- ОАО «МРСК Центра»;
- ОАО «ОГК-6»;
- ОАО «СибирьЭнерго»;
- ОАО «ТГК-2»;
- ОАО «Тюменьэнерго»;
- ОАО «Энел ОГК-5»;
- ОАО АК «Якутскэнерго».

3) Член Оргкомитета П.Н. Ушкаров представил краткую информацию о критериях определения финалистов.

#### РЕШИЛИ:

1) Одобрить форму бюллетеня (Приложение №3а и Приложение №4б);

2) Согласиться с предложениями рабочей группы Оргкомитета и определить в качестве финалистов в номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики» следующие организации (в алфавитном порядке):

- ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»;
- ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- ОАО «МРСК Волги»;
- ОАО «МРСК Центра»;
- ОАО «ОГК-6»;
- ОАО «СибирьЭнерго»;
- ОАО «ТГК-2»;
- ОАО «Энел ОГК-5»;
- ОАО АК «Якутскэнерго».

3) Согласиться с предложениями рабочей группы Оргкомитета и определить в качестве финалистов в номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году» следующие организации (в алфавитном порядке):

- ОАО «Иркутская электросетевая компания»;
- ОАО «МРСК Северо-Запада»;
- ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;



ОАО «ОГК-6»;  
ОАО «Энел ОГК-5»;  
ОАО АК «Якутскэнерго».

**РАССМОТРЕЛИ:**

Документы и материалы, представленные в Оргкомитет каждым из финалистов в номинациях. Одновременно члены рабочей группы Оргкомитета представили дополнительные пояснения по каждому из претендентов.

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Участники заседания, обменявшиеся мнениями о представленной конкурсной документации.

**РЕШИЛИ:**

1) Определить победителей в номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики» путем персонального голосования каждого из присутствующих членов Оргкомитета.

**РЕЗУЛЬТАТЫ ГОЛОСОВАНИЯ ЧЛЕНОВ ОРГКОМИТЕТА:**

Наименование	Волеизъявление членов Оргкомитета										Всего баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ОАО «Иркутская электросетевая компания»	26	26	25	33	32	35	35	29	31	31	303
ОАО «Энел ОГК-5»	30	26	27	27	25	28	28	33	31	31	286
ОАО «ТГК-2»	23	30	31	28	28	28	28	26	19	19	280
ОАО АК «Якутскэнерго»	27	28	31	30	23	26	25	27	28	30	275
ОАО «ОГК-6»	27	29	29	23	23	26	27	26	31	32	273
ОАО «МРСК Волги»	25	24	25	26	28	27	28	24	27	25	259
ОАО «СибирьЭнерго»	25	27	24	21	26	26	30	26	24	28	257
ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»	24	23	23	30	22	24	22	22	26	25	241
ОАО «МРСК Центра»	25	25	24	22	23	26	24	20	20	23	232

**РЕШИЛИ:**

Определить победителей согласно количеству набранных баллов:

I место – ОАО «Иркутская электросетевая компания»;

II место – ОАО «Энел ОГК-5»;

III место – ОАО «ТГК-2».

2) Определить победителей в номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году» путем персонального голосования каждого из присутствующих членов Оргкомитета.



**РЕЗУЛЬТАТЫ ГОЛОСОВАНИЯ ЧЛЕНОВ ОРГКОМИТЕТА:**

Наименование	Волеизъявление членов Оргкомитета										Всего баллов
	30	21	30	24	27	30	30	27	27	26	
ОАО АК «Якутскэнерго»	30	21	30	24	27	30	30	27	27	26	272
ОАО «Энел ОГК-5»	30	25	25	26	26	29	26	26	28	27	268
ОАО «ОГК-6»	28	23	23	24	19	21	23	29	21	27	238
ОАО «Иркутская электросетевая компания»	26	19	22	29	25	20	20	29	21	25	236
ОАО «МРСК Центра и Приволжья»	24	24	28	18	23	24	24	23	24	24	235
ОАО «МРСК Северо-Запада»	20	24	26	20	29	10	21	9	24	20	203

**РЕШИЛИ:**

Определить победителей согласно количеству набранных баллов:

I место – ОАО АК «Якутскэнерго»;

II место – ОАО «Энел ОГК-5»;

III место – ОАО «ОГК-6».

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Член Оргкомитета Р.К. Рябов, предложивший при проведении подобного Конкурса ввести в качестве обязательного критерия указание причин приведших к несчастному случаю на производстве, как вариант прикладывать копии соответствующих документов;

2) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, выступивший с предложением в оптимизации присылаемой документации рассмотреть возможность направления в Оргкомитет Конкурса презентационного фильма с описанием лучшей практики или лучшего инновационного проекта не более чем на 10 минут.

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

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, отметивший, что согласно критериям, приведенным в Приложении № 3 «Соотношение показателей оценки Участников Конкурса и порядок их расчета» к Положению об отраслевом Конкурсе Организации набрали количество баллов приведенных ниже в таблицах. Также предложил утвердить набранные баллы Организациями и рассмотреть вопрос о целесообразности присвоения нескольких вторых и третьих мест в номинациях.



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

**РАССМОТРЕЛИ:**

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

*Таблица 1*

№ п/п	Наименование организации	Баллы
1	ОАО «Иркутскэнерго»	112,8
2	ОАО «ТГК-16»	106,8
3	ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»	101
4	ОАО АК «Якутскэнерго»	96
5	ОАО «ОГК-6»	89
6	ОАО «Энел ОГК-5»	88
7	ОАО «Камчатскэнерго»	87
8	ОАО «Геотерм»	84
9	ОАО «ТГК-2»	64,7

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, предложивший присвоить первым трем организациям, набравшим максимальное количество баллов призовые места.

**РЕШИЛИ:**

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

I место – ОАО «Иркутскэнерго»;

II место – ОАО «ТГК-16»;

III место – ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС».

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

**РАССМОТРЕЛИ:**

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

*Таблица 2*

№ п/п	Наименование организации	Баллы
1	ОАО «МРСК Волги»	139

2	ОАО «Тюменьэнерго»	120
3	ОАО «ФСК ЕЭС»	120
4	ОАО «МРСК Центра и Приволжья»	105,8
5	ОАО «МРСК Северо-Запада»	102,8
6	ОАО «Иркутская электросетевая компания»	102,3
7	ОАО «МРСК Урала»	98,3
8	ОАО «Янтарьэнерго»	81,5
9	ОАО «МРСК Северного Кавказа»	77,8
10	ОАО «МРСК Центра»	75,2

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, предложивший присвоить два вторых места, Организациям, набравшим одинаковое количество баллов

**РЕШИЛИ:**

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

I место – ОАО «МРСК Волги»;

II место – ОАО «Тюменьэнерго»;

III место – ОАО «ФСК ЕЭС»;

IV место – ОАО «МРСК Центра и Приволжья».

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

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

*Таблица 3*

№ п/п	Наименование организации	Баллы
1	ОАО «Мосэнергосбыт»	112
2	ОАО «СибирьЭнерго»	109
3	ОАО «Архангельская сбытовая компания»	98,4
4	ОАО «Дальневосточная энергетическая компания»	94

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный с предложением о присвоении первого и второго места;

2) Член Оргкомитета Н.Б. Губина, отметившая Организацию ОАО «Архангельская сбытовая компания» как социально ответственную, в которой на протяжении



последних четырех лет не было ни одного несчастного случая на производстве и предложившая присудить данной Организации третье призовое место.

**РЕШИЛИ:**

1) Путем голосования пришли к мнению, что в данной номинации необходимо определить трех призеров.

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

I место – ОАО «Мосэнергосбыт»;

II место – ОАО «СибирьЭнерго»;

III место – ОАО «Архангельская сбытовая компания».

**6. Об определении победителей в номинации «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике»:**

**РАССМОТРЕЛИ:**

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

*Таблица 4*

№ п/п	Наименование организации	Баллы
1	ОАО «МРСК Волги»	37
2	ОАО «ТГК-16»	35,8
3	ОАО «ТГК-2»	34,7
4	ОАО «Геотерм»	33
5	ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»	28
6	ОАО «Архангельская сбытовая компания»	26,4
7	ОАО «Тюменьэнерго»	25
8	ОАО «Мосэнергосбыт»	25
9	ОАО «Иркутскэнерго»	23,8
10	ОАО «Иркутская Электросетевая компания» (ОАО «ИЭСК»)	23,3
11	ОАО «СибирьЭнерго»	23
12	ОАО «МРСК Северного Кавказа»	22,8
13	ОАО «Камчатскэнерго»	22
14	ОАО «Янтарьэнерго»	20,5
15	ОАО «МРСК Северо-Запада»	18,8
16	ОАО «МРСК Урала»	16,3
17	ОАО «ОГК-6»	15
18	ОАО «Энел ОГК-5»	15
19	ОАО АК «Якутскэнерго»	15



20	ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ОАО «ДЭК»)	15
21	ОАО «МРСК Центра и Приволжья»	14,8
22	ОАО «МРСК Центра»	11,2
23	ОАО «ФСК ЕЭС»	11

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, предложивший в силу небольшой разницы в количестве набранных баллов, присудить два третьих места.

**РЕШИЛИ:**

1) Определить следующих победителей в номинации «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике»:

I место – ОАО «МРСК Волги»;

II место – ОАО «ТГК-16»;

III место – ОАО «ТГК-2»;

III место – ОАО «Геотерм».

**7. О дополнительных поощрениях и знаках отличия участников Конкурса.**

**ВЫСТУПИЛИ:**

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, предложивший наградить Участников Конкурса, не занявших призовые места, дипломами «Участник Конкурса». Также высказал предложение о награждении ОАО «Энел ОГК-5» и ОАО «МРСК Северо-Запада» специальными дипломами «За пропаганду эффективной и безопасной электроэнергетики».

2) Заместитель председателя Оргкомитета Ю.Б. Офицеров, выступивший с иной точкой зрения и отметивший, что Конкурс организуется с ориентацией на внутреннюю среду электроэнергетики, на систему внутри Организации, тем самым может стать примером другим организациям, которые будут присылать информацию, не относящуюся непосредственно к социальным отношениям внутри Организации. Тем самым это может привести к тому, что Организации будут сосредотачивать свое внимание на иной практике, имеющей опосредованное отношение к электроэнергетике.

3) Член Оргкомитета П.Н. Ушкаров, отметивший, что профессия энергетика мало привлекательна в обществе и более престижно работать в иных сферах промышленного производства, поэтому усилия энергокомпаний создать позитивный имидж в обществе позволяет привлекать в последующем лучших среди подрастающего поколения и формировать более эффективные трудовые отношения для функционирования энергокомпаний.

**РЕШИЛИ:**

1) Организациям, участвовавшим в Конкурсе, но не занявшим призовые места, вручить диплом «Участник Конкурса».

2) ОАО «Энел ОГК-5» и ОАО «МРСК Северо-Запада» наградить специальными дипломами.



## 8. О награждении победителей Конкурса.

### РЕШИЛИ:

1) Провести награждение победителей в два этапа. В рамках первого этапа провести награждение в номинациях «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности», «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности», «Лучшая Энергосбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности». В рамках второго этапа провести награждение в номинациях «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике», «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году», «Лучшая система социально-трудовых отношений организации электроэнергетики».

2) Торжественную церемонию награждения победителей Конкурса первого этапа провести в рамках Годового общего собрания членов Объединения РаЭл 27 апреля 2011 года в 11.00. Пригласить принять участие в торжественной церемонии представителей организаций, занявших призовые места.

3) Торжественную церемонию награждения победителей Конкурса первого этапа провести в рамках Всероссийского семинара-совещания полномочных представителей работодателей и работников организаций электроэнергетики в июне 2011 года.

4) Пригласить для участия в церемонии награждения членов Оргкомитета – представителей Министерства здравоохранения и социального развития, Федеральной службе по труду и занятости РФ, Министерства энергетики РФ.

## 9. Закрытие заседания.

### ВЫСТУПИЛ:

1) Заместитель председателя Оргкомитета А.В. Замосковный, поблагодаривший участников заседания за активное, заинтересованное и содержательное обсуждение, выразивший надежду на продолжение дальнейшего сотрудничества для развития социального партнерства.

2) Заместитель председателя Оргкомитета Ю.Б. Офицеров, присоединившийся к высказанным словам благодарности и выразивший благодарность рабочей группе Оргкомитета Конкурса.

Заместитель Генерального директора  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
электроэнергетики

А.В. Замосковный

Заместитель Председателя  
Общественного объединения –  
Всероссийский «Электропрофсоюз»

Ю.Б. Офицеров

Секретарь Оргкомитета Конкурса

Е.С. Герасимов



*Приложение №1  
к Протоколу заседания  
Оргкомитета Конкурса от  
\_\_\_\_\_ 2011 г.*

**Регламент заседания Оргкомитета Конкурса  
(\_\_\_\_\_ 2011 года)**

**1 Открытие заседания.**

Продолжительность – 20 мин., в том числе:

Заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса Офицеров Ю.Б. – 5 мин.;

Заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса Замосковный А.В. – 5 мин.;

Вопросы и пожелания членов Оргкомитета. – 10 мин.

**2. Об утверждении регламента заседания.**

Продолжительность - 10 мин., в том числе:

Докладчик – секретарь Оргкомитета Герасимов Е.С. – 5 мин.

Принятие решения – 5 мин.

**3. О присвоении организациям статуса Участника Конкурса.**

Продолжительность – 10 мин., в том числе:

Докладчик – секретарь Оргкомитета Герасимов Е.С. – 5 мин.

Принятие решения – 5 мин.

**4. Об определении победителей в номинации «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики».**

Продолжительность – 35 мин., в том числе:

Докладчик – член Оргкомитета Ушкаров П.Н. – 15 мин.;

Дискуссия членов Оргкомитета – 15 мин.;

Принятие решения – 5 мин.

**5. Об определении победителей в номинации «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году».**

Продолжительность – 35 мин., в том числе:

Докладчик – член Оргкомитета Ушкаров П.Н. – 15 мин.;

Дискуссия членов Оргкомитета – 15 мин.;

Принятие решения – 5 мин.



**6. Об определении победителей по номинации «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».**

Продолжительность — 15 мин., в том числе:  
Докладчик — член Оргкомитета Ушкаров П.Н. — 5 мин.;  
Ответы на вопросы членов Оргкомитета — 5 мин.;  
Принятие решения — 5 мин.

**7. Об определении победителей по номинации «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».**

Продолжительность — 15 мин., в том числе:  
Докладчик — член Оргкомитета Ушкаров П.Н. — 5 мин.;  
Ответы на вопросы членов Оргкомитета — 5 мин.;  
Принятие решения — 5 мин.

**8. Об определении победителей по номинации «Лучшая Энергосбытовая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности».**

Продолжительность — 15 мин., в том числе:  
Докладчик — член Оргкомитета Ушкаров П.Н. — 5 мин.;  
Ответы на вопросы членов Оргкомитета — 5 мин.;  
Принятие решения — 5 мин.

**9. Об определении победителей в номинации «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике».**

Продолжительность — 35 мин., в том числе:  
Докладчик — член Оргкомитета Ушкаров П.Н. — 15 мин.;  
Дискуссия членов Оргкомитета — 15 мин.;  
Принятие решения — 5 мин.

**10. О дополнительных поощрениях и знаках отличия участников Конкурса:**

Продолжительность — 20 мин., в том числе:  
Докладчик — член Оргкомитета Ушкаров П.Н. — 5 мин.;  
Дискуссия членов Оргкомитета — 10 мин.;  
Принятие решения — 5 мин.

**11. О торжественной церемонии награждения победителей Конкурса.**

Продолжительность - 10 мин.;  
Докладчик — член Оргкомитета Ушкаров П.Н. — 5 мин.;  
Принятие решения — 5 мин.

**12. Закрытие заседания.**

Продолжительность — 5 мин.;  
Заместитель Председателя Оргкомитета Конкурса Замосковный А.В.

ИТОГО: заседание Оргкомитета Конкурса 3 ч. 45 мин.





*Приложение №2  
к Протоколу заседания  
Оргкомитета Конкурса от  
\_\_\_\_\_ 2011 г.*

**Участники Конкурса  
«Организация высокой социальной эффективности  
в электроэнергетике – 2011»**

**1. Номинация «Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики»:**

1. ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ОАО «ДЭК»);
2. ОАО «Иркутская электросетевая компания» (ОАО «ИЭСК»);
3. ОАО «МРСК Волги»;
4. ОАО «МРСК Северо-Запада»;
5. ОАО «МРСК Центра»;
6. ОАО «ОГК-6»;
7. ОАО «СибирьЭнерго»;
8. ОАО «ТГК-2»;
9. ОАО «Тюменьэнерго»;
10. ОАО «Энел ОГК-5»;
11. ОАО АК «Якутскэнерго».

**2. Номинация «Лучший инновационный проект в сфере социального партнерства в 2010 году»:**

- ОАО «Иркутская электросетевая компания» (ОАО «ИЭСК»);  
ОАО «Мосэнергосбыт»;  
ОАО «МРСК Северо-Запада»;  
ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;  
ОАО «ОГК-6»;  
ОАО «Энел ОГК-5»;  
ОАО АК «Якутскэнерго».

**3. В номинациях по видам деятельности:**

*3.1. В номинации «Лучшая Генерирующая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:*

- ОАО «Геотерм»;  
ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»;  
ОАО «Иркутскэнерго»;  
ОАО «Камчатскэнерго»;  
ОАО «ОГК-6»;  
ОАО «ТГК-16»;



ОАО «ТГК-2»;  
ОАО «Энел ОГК-5»;  
ОАО АК «Якутскэнерго».

*3.2. В номинации «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности»:*

ОАО «Иркутская Электросетевая компания» (ОАО «ИЭСК»);  
ОАО «МРСК Волги»;  
ОАО «МРСК Северного Кавказа»;  
ОАО «МРСК Северо-Запада»;  
ОАО «МРСК Урала»;  
ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;  
ОАО «МРСК Центра»;  
ОАО «Тюменьэнерго»;  
ОАО «ФСК ЕЭС»;  
ОАО «Янтарьэнерго».

*3.3. В номинации «Лучшая Энергосбытовая организация высокой социальной эффективности»:*

ОАО «Архангельская сбытовая компания»;  
ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ОАО «ДЭК»);  
ОАО «Мосэнергосбыт»;  
ОАО «СибирьЭнерго».

**4. В номинации «Лучшие условия и безопасность труда в электроэнергетике»:**

ОАО «Архангельская сбытовая компания»;  
ОАО «Геотерм»;  
ОАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ОАО «ДЭК»);  
ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»;  
ОАО «Иркутская Электросетевая компания» (ОАО «ИЭСК»);  
ОАО «Иркутскэнерго»;  
ОАО «Камчатскэнерго»;  
ОАО «Мосэнергосбыт»;  
ОАО «МРСК Волги»;  
ОАО «МРСК Северного Кавказа»;  
ОАО «МРСК Северо-Запада»;  
ОАО «МРСК Урала»;  
ОАО «МРСК Центра и Приволжья»;  
ОАО «МРСК Центра»;  
ОАО «ОГК-6»;  
ОАО «СибирьЭнерго»;  
ОАО «ТГК-16»;  
ОАО «ТГК-2»;  
ОАО «Тюменьэнерго»;



---

ОАО «ФСК ЕЭС»;  
ОАО «Энел ОГК-5»;  
ОАО «Янтарьэнерго»;  
ОАО АК «Якутскэнерго».



Приложение №3а  
к Протоколу заседания  
Оргкомитета Конкурса от  
\_\_\_\_\_ 2011 г.

Бланк для голосования  
членов Оргкомитета

Организация: \_\_\_\_\_

Номинация:

«Лучшая система социально-трудовых отношений в организации электроэнергетики»

Критерии оценки	Оценка в баллах				
	1	2	3	4	5
Объем социально-трудовых отношений, урегулированных нормативно;	1	2	3	4	5
Эффективность соблюдения работодателем принципа инвестирования в социально-трудовую сферу с получением соответствующей отдачи от инвестиций;	1	2	3	4	5
Адекватное соотношение обязательств, принятых на себя сторонами социального партнерства;	1	2	3	4	5
Наличие разумного объема обязательств, принятых на себя полномочными представителями работников;	1	2	3	4	5
Востребованность социального пакета, предоставляемого работодателем;	1	2	3	4	5
Размер общего объема инвестиций в сферу социального партнерства;	1	2	3	4	5
Отсутствие в 2010 году несчастных случаев на производстве со смертельным исходом по вине работодателя.	1	2	3	4	5

**Примечание:** при подведении итогов каждому оценочному критерию присваивается балл в диапазоне от 1 до 5 соответственно.

Оставьте **незачеркнутым** один вариант ответа по каждому критерию.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
подпись / ФИО члена Оргкомитета заседания







© Объединение РаЭл, 2011  
115280, г. Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23, стр. 1  
Тел./факс: (495) 234-76-16, 234-76-09, 234-76-08  
E-mail: [info@orael.ru](mailto:info@orael.ru)  
Web: [www.orael.ru](http://www.orael.ru)

© Общественное объединение – «Всероссийский Электропрофсоюз», 2011  
119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42  
Тел.: (495) 938-83-78, факс: 930-98-62  
E-mail: [elprof@fnpr.ru](mailto:elprof@fnpr.ru)  
[www.elprof.ru](http://www.elprof.ru)

Подписано в печать: 29.08.11 г.  
Тираж: 400 экз.