Пояснительная записка
к проекту Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ
на 2013 – 2014 годы

До окончания срока действия текущего ОТС в электроэнергетике РФ осталось менее 2 месяцев. В условиях приостановки переговоров по разработке и заключению Соглашения очередного периода, неопределенности с подписанием ОТС социально-ответственные работодатели крайне заинтересованы в наличии единого документа, содержащего общие условия регулирования социально-трудовых отношений.

Разделяя опасения ряда энергокомпаний, Объединение РаЭл предприняло усилия по сохранению стабильности социально-трудовых отношений, преемственности обязательств сторон социального партнерства в организациях и было вынуждено самостоятельно разработать позицию по содержанию отраслевого соглашения. Крайне важно, что уже сейчас полномочные представители работодателей и работников в организациях электроэнергетики могут опираться на эту позицию при проведении коллективно-договорных кампаний.

При разработке данного документа Объединение РаЭл руководствовалось, в том числе:
- практикой энергокомпаний по заключению и реализации коллективных договоров;
- финансово-экономическими возможностями энергокомпаний с учетом ограничений госрегулирования тарифов на электро- и теплоэнергию;
- действующим Отраслевым тарифным соглашением;
- новациями, нашедшими отражение в проекте ОТС, предварительно согласованном сторонами в июне 2011 года;
- решениями Комиссии по проведению переговоров и разработке проекта ОТС, которая работала над отраслевым соглашением в 2012 году, до приостановке переговоров в одностороннем порядке.

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

Ключевым параметром соглашения традиционно является минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в электроэнергетике (ММТС).

В условиях отсутствия ОТС уже в январе 2013 года не будет легальных оснований для индексации ММТС в целом по отрасли. С другой стороны, в течение оставшихся полутора месяцев до начала следующего календарного года невозможно реализовать какие-либо решения по увеличению ММТС сверх инфляции.

Поэтому в I квартале 2013 года предлагается проиндексировать ММТС на фактический ИПЦ по итогам II полугодия 2012 года. Но с 1 июля 2013 года, одновременно с установлением новых тарифов на электроэнергию, предусмотрено опережающее увеличение ММТС, до уровня в 5206 рублей, что на 13% процентов превышает текущий показатель в 4607 рублей и соответствует предыдущей 8-летней практике повышения ММТС при заключении новых отраслевых соглашений.

Таким образом, с 1 июля 2013 года размер ММТС в электроэнергетике превысит МРОТ в РФ (5205 руб.). Но в отличие от федерального МРОТ, в который включаются премии, а также доплаты и надбавки, ММТС – это именно тарифная ставка, минимальный оклад, который получает рабочий первого разряда, полностью отработавший норму времени и выполнивший свои должностные обязанности (нормы труда).

С учетом предусмотренных премий реальная минимальная заработная плата рабочих первого разряда будет значительно выше ММТС и существенно превысит размер прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации (6827 рублей).

В дальнейшем, в соответствии с текущей практикой, размер ММТС будет увеличиваться один раз в полгода, на фактический ИПЦ, на основании данных Росстата.

В соглашении сделана еще одна важная оговорка. Если ранее никак не регулировались случаи установления минимальных тарифных ставок организаций на уровне ниже отраслевой ММТС, то сейчас четко указано, что в таких случаях работодатели обязаны разрабатывать и

принимать программы по поэтапному доведению минимальных тарифных ставок организаций до уровня ММТС (по аналогии с нормой закона об установлении МРОТ в субъектах РФ).

Структура раздела «Дополнительные льготы, гарантии и компенсации» полностью сохранена. В категории обязательных гарантий сохранены такие существенные обязательства работодателей, как добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, выплата единовременной материальной помощи при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Минимальный размер предоставляемых преференций существенно вырос. Так, например, минимальная выплата при регистрации брака увеличена на 50%, выплата при рождении ребенка – на 75%.

Сохранена норма о предоставлении права на скидку от установленной платы за электрическую и тепловую энергию, с учетом возможности сторон социального партнерства на локальном уровне принять решение о замене данной льготы на другую равноценную. Что соответствует сложившейся практике, а также отражает позицию, фактически согласованную представителями Объединения РаЭл и ВЭП на коллективных переговорах 2011 и 2012 годов.

В соглашении сохранено в полном объеме обязательство работодателей, связанное с выделением средств в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую работу и не менее 0,15% фонда оплаты труда на физкультурно-оздоровительную работу с обеспечением проведения данных мероприятий совместно с полномочными представителями работников. Также сохранены адресные гарантии полномочным представителям работников – лидерам первичных и территориальных организаций Профсоюза.

Объединение РаЭл не имело возможности принимать решения за «Всероссийский Электропрофсоюз» и включать в текст ссылки на обязательства ВЭП и его структурных подразделений. Однако акцент был сделан на главном – сохранении наработанной практики эффективного сотрудничества работодателей и профсоюзных организаций на локальном уровне и обеспечении отраслевых гарантий развития такой практики.

Количество других новаций в целом по тексту невелико. Хотя, например, в соглашение возвращен важный критерий, связанный с обеспечением прав работодателей, работников и их полномочных представителей, - критерии массового увольнения. Есть и некоторые другие новации, носящие адресный характер.

Срок действия соглашения предлагается зафиксировать на 2 года. Как показала 8-летняя практика заключения отраслевых соглашений между Объединением РаЭл и ВЭП, данный срок является оптимальным и учитывает интересы обеих сторон социального партнерства.

В целом Объединение РаЭл в кратчайший срок провело значительный объем работы по согласованию предложений по содержанию ОТС с ключевыми работодателями отрасли. С учетом этого допускается незначительная редакционная работа по содержанию соглашения. Однако в целом необходимо его скорейшее заключение, в целях обеспечения его учета в бизнес-планах энергокомпаний и коллективных договорах и последующей реализации в полном объеме, начиная с 1 января 2013 года.