Седрединова Мина Ростамовна. Коллективно-договорное регулирование труда работников электроэнергетики: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Седрединова Мина Ростамовна;[Место защиты: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждениевысшего профессионального образования "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"].- Москва, 2015.- 209 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**ГЛАВА 1. Правовые основы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике 13**

1. Значение и правовые источники регулирования труда в сфере электроэнергетики 13

2. Принципы регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике 35

3. Механизм коллективно-договорного регулирования труда в электроэнергетике 48

**ГЛАВА 2. Основное содержание и особенности коллективных договоров в электроэнергетике 64**

1. Содействие занятости и развитие кадрового потенциала 64

2. Оплата труда, дополнительные льготы, гарантии и компенсации 81

3. Рабочее время и время отдыха 106

4. Охрана труда 121

5. Развитие социального партнерства и гарантии деятельности профсоюзной организации 146

**ГЛАВА 3. Защита коллективно-договорного регулирования В электроэнергетике 151**

1. Участие профессиональных союзов и работодателей в контроле за выполнением коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений 151

2. Участие государства в содействии реализации коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений 161

Заключение 177

Список литературы

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования.** В современном развитии трудового права, характеризующимся единством и дифференциацией правового регулирования труда, проявляется тенденция расширения и углубления дифференциации регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений, в том числе в электроэнергетическом комплексе.

Выделение специфики правового регулирования труда в электроэнергетике связано с тем, что она является одной из базовых отраслей Российской Федерации, влияющих на стабильное функционирование экономики и жизнеобеспечение населения. Правовая специфика производственной деятельности и социально-трудовых отношений в данной отрасли отражается в широком спектре нормативных правовых актов1 и особенностях коллективно-договорного регулирования труда2.

Необходимость дифференцированного подхода к регулированию труда в электроэнергетике обусловлена тем, что согласно федеральному закону она представляет собой «отрасль экономики Российской Федерации, включающую в себя комплекс экономических отношений, возникающих в процессе производства, передачи электрической энергии, оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике, сбыта и потребления

1 См., например: Федеральный закон от 26.03.2003 № 35-ФЗ «Об электроэнергетике». «Российская газета»,  
№ 60, 01.04.2003; Федеральный закон от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении  
энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской  
Федерации». «Российская газета», № 226, 27.11.2009; Федеральный закон от 21.07.2011 № 256-ФЗ (ред. от  
14.10.2014) «О безопасности объектов топливно-энергетического комплекса». «Российская газета», № 161,  
26.07.2011; Постановление Правительства РФ от 29.12.2011 № 1178 (ред. от 28.05.2015) «О ценообразовании  
в области регулируемых цен (тарифов) в электроэнергетике». «Собрание законодательства РФ», 23.01.2012,  
№ 4, ст. 504; Постановление Правительства РФ от 11.08.2014 № 792 «Об особенностях применения  
законодательства Российской Федерации в сфере электроэнергетики на территориях Республики Крым и г.  
Севастополя». «Собрание законодательства РФ», 18.08.2014, № 33, ст. 4596.

2 См., например: Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2013 -  
2015 годы (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики,  
Общественным объединением «Всероссийский Электропрофсоюз» 18.03.2013) // Объединение РаЭл URL:  
(дата обращения: 12.02.2015 г.).

электрической энергии...» . При этом особо выделяется деятельность по обеспечению электрической энергией - производство, передача и распределение электроэнергии до потребителя4.

В то же время электроэнергетика наряду с топливной промышленностью входит в энергетический сектор, социальная политика в котором включена в главные и первоочередные направления государственной энергетической политики, проводимой в соответствии с Энергетической стратегией России на период до 2030 года5. Одной из форм проведения социальной политики в энергетическом секторе является развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, которое осуществляется на всех уровнях социального партнерства.

Обобщение опыта функционирования отношений для развития коллективно-договорного регулирования, определение его общих и специфических черт, выявление возможности применения его в других отраслях экономики может способствовать продвижению страны к достойному труду и социальной справедливости.

**Степень разработанности темы исследования.** Среди современных ученых исследованием вопросов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений занимались М.В. Баглай, КН. Гусов, СЮ. Головина, И.Я. Киселев, К.Д. Крылов, A.M. Куренной, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, В.А. Сафонов, Г.С. Скачкова, И.О. Снигирева, Т.А. Сошникова, Е.Б. Хохлов, СЮ. Чуча, А.И. Шебанова и др. В науке трудового права проводились диссертационные исследования

3 Федеральный закон от 26.03.2003 № 35-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «Об электроэнергетике». «Российская  
газета», № 60, 01.04.2003.

4 ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (утв.  
Приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст). Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

5 Распоряжение Правительства РФ от 13.11.2009 № 1715-р «Об Энергетической стратегии России на период  
до 2030 года». «Собрание законодательства РФ», 30.11.2009, № 48, ст. 5836.

проблем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в России (М.В. Лушникова, А.Ф. Нуртдинова, СЮ. Чуча и др.). Отраслевая специфика коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда рассматривалась учеными-юристами (М.А. Денисова, А.Я. Петров, Н.Д. Потапова, Г.Н. Стрижаков и др.) и специалистами других наук (А.И. Пуминов, Н.Л. Ткачук и др.). Отдельные проблемы труда затрагивались в исследованиях развития энергетического права (А.П. Вершинин, П.Г. Лахно, А.Г. Лисицын-Светланов, Н.Б. Пастухова, В.Ф. Попондопуло, В.В. Романова и др.).

Несмотря на наличие исследований различных аспектов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, целевая направленность данной диссертации представляет научный и практический интерес в связи с отсутствием комплексного исследования по данной проблематике в сфере электроэнергетики.

**Объект и предмет исследования.** Объектом диссертационного  
исследования выступают общественные отношения, возникающие в процессе  
коллективно-договорного регулирования труда работников

электроэнергетики. Предметом исследования являются теоретические положения, правовые нормы и правоприменительная практика относительно коллективно-договорного регулирования в электроэнергетическом секторе.

**Цели и задачи исследования.** Цель данного исследования заключается в выявлении тенденций и специфики коллективно-договорного регулирования труда работников электроэнергетики для концептуальной разработки предложений по его реализации, совершенствованию и защите.

Для достижения указанной цели исследования поставлены следующие задачи:

- рассмотреть правовые источники, принципы и специфику механизма регулирования труда в сфере электроэнергетики;

провести анализ особенностей коллективных договоров, заключаемых в электроэнергетике, основных их положений по вопросам содействия занятости и развития кадрового потенциала, оплате труда, дополнительных гарантий, компенсаций и льгот, по вопросам рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социального партнерства и гарантий деятельности профсоюзной организации;

исследовать вопросы защиты коллективно-договорного регулирования труда в электроэнергетике, включая участие профсоюзных организаций и работодателей в контроле за выполнением коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений, участие государства в содействии реализации коллективных договоров.

**Методологическая основа** исследования состоит в использовании общенаучных и частнонаучных методов исследования: диалектического, логического анализа, сравнительно-правового, системно-структурного, формально-юридического, исторического, аналитического, статистического, а также других методов познания.

**Теоретической основой** настоящего исследования явились работы ученых в таких областях, как теория государства и права (С.С. Алексеев, А.В. Малько, М.Н. Марченко, Н.И. Матузов, Л.А. Морозова, Т.Н. Радько), трудовое право России (Н.Г. Александров, Е.Н. Бондаренко, Н.Г. Гладков, СЮ. Головина, КН. Гусов, И.К. Дмитриева, Е.А. Ершова, И.Я. Киселев, СИ. Кобзева, К.Д. Крылов, A.M. Куренной, A.M. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, В.И. Миронов, Т.К. Миронова, П.Е. Морозов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, В.А. Сафонов, Г.С. Скачкова, И.О. Снигирева, Т.А. Сошникова, Л.С Таль, В.Н. Толкунова, Э.Г. Тучкова, Е.Б. Хохлов, В.В. Федин, Л.А. Чиканова, СЮ. Чуча, А.И. Шебанова и др.), энергетическое право (П.Г. Лахно, В.В. Романова, В.Ф. Попондопуло и др.).

**Научная новизна исследования.** В диссертации впервые предпринято комплексное научное исследование теоретических и практических проблем коллективно-договорного регулирования труда в сфере электроэнергетики, обусловленных особенностями технологического процесса, жесткими требованиями законодательства в данной сфере, необходимостью «открытого» регулирования в связи с государственным регулированием тарифов на услуги естественных монополий и учетом результатов коллективно-договорного регулирования при установлении тарифов на электроэнергию, наличием определенных правовых стандартов в электроэнергетическом секторе экономики.

На защиту выносятся следующие теоретические результаты исследования:

1. Современная дифференциация правового регулирования труда обусловливает возможность и целесообразность формирования научной концепции развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике с учетом ее значения в Российской Федерации и международных ориентиров продвижения к достойному труду, социальной справедливости и справедливой глобализации в энергетическом секторе.
2. Выделение правовых особенностей коллективно-договорного регулирования труда в электроэнергетике обусловлено: 1) развитием энергетического законодательства, отличающегося комплексным характером, частью которого является законодательство в сфере электроэнергетики наряду со специальным законодательством в области атомной энергетики и топливной промышленности; 2) законодательно закрепленным разделением электроэнеретического комплекса по видам осуществляемой деятельности в области производства, передачи и сбыта электроэнергии; 3) наличием естественно-монопольных секторов,

подлежащих государственному тарифному регулированию, что находит свое отражение в регулировании социально-трудовых отношений; 4) наличием специфичных профессий с квалификационными характеристиками, присущими данной отрасли; 5) институциональными трудоправовыми особенностями, связанными с занятостью и трудоустройством, рабочим временем и временем отдыха, оплатой труда, охраной труда; 6) спецификой системы социального партнерства и коллективно-договорного регулирования, связанного с учетом «социальных расходов» в тарифах на электроэнергию и обеспечением энергетической безопасности.

3. Институциональные особенности трудового права,

дифференцированно отражаемые в коллективно-договорном регулировании труда работников в электроэнергетике, проявляются в следующем:

- при приеме на работу и заключении трудового договора с  
работниками основного промышленно-производственного персонала должны  
учитываться повышенные требования к состоянию здоровья, видам и уровню  
профессиональной подготовки;

- при регламентации режима рабочего времени и времени отдыха  
промышленно-производственного персонала должен учитываться  
непрерывный характер работы, обусловливающий необходимость более  
широкого использования сокращенного рабочего времени, организации  
многосменного режима работы, определения вечернего времени, вечерней и  
ночной смены, установления дежурств на объекте и на дому;

- в регламентации заработной платы наряду с использованием  
существующих систем оплаты труда должны быть положения, в которых  
учитываются профессиональные категории работников данной отрасли,  
предусматривается корпоративный уровень минимального размера оплаты  
труда, гарантийных, компенсационных и стимулирующих выплат,  
устанавливается соотношение постоянной и переменной части оплаты труда,

определяется порядок индексации заработной платы в соответствии с международными, федеральными и региональными правовыми актами и с учетом наличия естественно-монопольного сектора, подлежащего государственному тарифному регулированию;

- в организации охраны труда необходимо установление повышенных  
требований, которые должны учитывать потенциальную опасность  
энергообъектов и осуществление трудовой деятельности во вредных и (или)  
опасных условиях труда, а также особую потребность в формировании  
культуры охраны труда.

4. Предложено, чтобы при разработке коллективных договоров учитывались:

особенности работы оперативного эксплуатационного персонала, доминирующего в генерирующих и сетевых компаниях, основная функция которого заключается непосредственно в поддержании круглосуточной работы энергооборудования, в связи с чем условия труда работников оперативного персонала сопряжены с так называемым фактором профессиональной надежности, который связан с высокой эмоциональной нагрузкой и предполагает сложность, жесткую регламентацию (в структуре оперативно-диспетчерского управления и контроля) и ответственность труда, в том числе за безопасность других лиц, постоянную готовность к устранению в случае возникновения аварийных ситуаций;

особенности работы ремонтного персонала в связи с его высоким удельным весом в электроэнергетике, доминирующего в ремонтных энергокомпаниях и наличествующего в генерирующих и сетевых компаниях, условия труда которого характеризуются высокими температурами, шумом, вибрацией, так называемым «сезонным» фактором производства энергии, снижением тепловой и электрической нагрузки в весенне-летний период, что обусловливает необходимость привлечения ремонтного персонала по

выполнению работ в сжатые сроки для обеспечения должной работы энергооборудования в период «пиковой нагрузки» осенне-зимнего времени.

5. Предложено в связи с внутриотраслевой дифференциацией  
производственной деятельности в электроэнергетике разработать наряду с  
единым типовым коллективным договором 3-х типовых коллективных  
договоров для организаций, осуществляющих свою основную  
производственную деятельность в области: а) производства, б) передачи, в)  
сбыта в сфере электроэнергетики.

1. Обоснована целесообразность разработать и принять на отраслевом федеральном уровне социального партнерства Единые рекомендации по экспертизе проектов коллективных договоров организаций электроэнергетики в целях формирования единого отраслевого подхода в проведении социальной политики и осуществления действенного контроля со стороны социальных партнеров за реализацией положений отраслевого тарифного соглашения, а также недопущения заключения коллективных договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством и принятыми отраслевыми стандартами.
2. Для обеспечения взаимодействия механизмов регулирования труда в энергетическом секторе предложено заключение межотраслевого соглашения о социальном партнерстве и коллективно-договорном регулировании труда в энергетическом комплексе Российской Федерации и заключение глобального социально-партнерского соглашения в сфере электроэнергетики с участием общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей данной отрасли.

Основные теоретические и практические выводы и рекомендации могут быть использованы в нормотворческом процессе и правоприменительной практике, в деятельности органов социального партнерства, работодателей и их объединений, профсоюзных организаций.

Материалы диссертации могут быть использованы для последующих научных исследований в данной области и в сфере профессионального юридического образования.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Тема диссертации и ее содержание соответствуют юридической отрасли наук по специальности 12.00.05 - Трудовое право; право социального обеспечения, пунктам 1.6, 1.7, 1.8 Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (юридические науки) ВАК (субъекты трудовых правоотношений; систематизация трудового законодательства; отдельные институты трудового законодательства).

**Апробация результатов исследования.** Работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Положения и выводы, содержащиеся в настоящем исследовании, были опубликованы в статьях и тезисах докладов научных конференций; всего опубликовано 11 научных работ по теме исследования, в том числе в изданиях, рекомендуемых ВАК Российской Федерации, материалах международных и российских научно-практических конференций.

**Структура исследования** обусловлена его предметом, целями и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, включающих 10 параграфов, раскрывающих основное содержание работы, заключения, библиографического списка.

## Принципы регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике

Рыночные преобразования в российской экономике нашли свое отражение в формировании нового механизма правового регулирования сферы труда, который в настоящее время сочетает государственное и договорное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений на основе социального партнерства, включающего участие в нем работников, работодателей, их объединений (ст.2 Трудового кодекса РФ). На различных уровнях социального партнерства в стране, отраслях, различных видах экономической деятельности происходит учет интересов участников общественных отношений, регламентируемых трудовым законодательством10. При этом одним из основных принципов социального партнерства является соблюдение сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для сферы энергетики существенной особенностью ее правового регулирования является наличие специального законодательства, на основе которого имеется большая разнородность нормативных правовых актов, обусловленных разделением энергетики на подсистемы электроэнергетики и топливной промышленности (состоящей из нефтяного, газового комплекса и угольной промышленности), а также наличием горизонтальных (гражданско-правовых) и вертикальных (административно-правовых) отношений, связанных, в частности с публично-правовыми требованиями антимонопольного характера, тарифного регулирования деятельности отдельных сфер энергетического сектора и иного регулирования в рассматриваемой области отношений. Какого-либо комплексного закона об энергетике в целом по настоящее время не принято11.

Понятие электроэнергетики дается в Федеральном законе «Об электроэнергетике»12, которое включает в себя комплекс экономических отношений, возникающих в процессе производства электроэнергии (на ТЭС, ГЭС или АЭС), передачи электроэнергии, оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике, сбыта и потребления электроэнергии.

Мощность действующих электростанций по типам генерации в настоящее время выглядит следующим образом: тепловые электростанции 68,4%, гидравлические - 20,3%, атомные - около 11,1 %13.

В целях более полного понимания значения и роли электроэнергетики в экономике страны и жизнеобеспечении общества представляется целесообразным рассмотреть ее исторический генезис. История электроэнергетики в России по сути началась в конце XIX - начале XX века, когда развитие экономики, производства имело потребность в модернизации технологических процессов в промышленности.

Созданное в 1886 году «Общество электрического освещения» имело целью содействие электрификации страны. Известно, что в 1887 году первым в России полностью освещенным электричеством местом было Царское село. Первая крупная электростанция Москвы - Георгиевская, в чьем здании теперь расположился Московский государственный выставочный зал «Новый Манеж». Следует отметить, что первый коллективный договор, так называемая «Мазутная конституция», в России был принят в 1905 г. в сфере энергетики между Бакинскими рабочими-нефтяниками и нефтепромышленниками после масштабных стачек рабочих из-за невыносимых условий труда.

До революции 1917 года уже были построены отдельные энергосистемы в Москве, Сибири и в районе Баку, однако известные политические события в стране того времени явились причиной «обнуления» достигнутых результатов. Перед новой властью встала проблема электрификации страны, и в 1919 году был учрежден Центральный электротехнический совет. В 1920 году было подписано распоряжение о создании Государственной комиссии электрификации России (так называемая комиссия ГОЭЛРО), план которой состоял в масштабном строительстве районных тепловых и гидроэлектростанций по всей стране, создании на базе районных электростанций крупной машинной промышленности и электрификации железных дорог, который был успешно реализован.

В послевоенное время электроэнергетика вновь переживала этап бурного развития. В 1950-е годы прогресс в электроэнергетике дополнился научными разработками в области атома и строительством атомных электростанций. Началось формирование в европейской части Единой энергетической системы страны (ЕЭС).

Что касается развития электроэнергетики в период новой российской государственности, то в 1992 году было создано Российское акционерное общество энергетики и электрификации «Единая энергетическая система России» - РАО «ЕЭС России»15, которое объединило практически всю российскую электроэнергетику. Создание РАО «ЕЭС России» позволило сохранить надежное снабжение потребителей электроэнергией. А вскоре были подписаны договоры со странами бывшего СССР, результатом чего явилось восстановление единого энергопространства на этой территории16. В 90-е годы вследствие политико-экономического кризиса в стране оплата услуг энергокомпаний была критически низкой. Вслед за этим экономический подъем 2000-ых повлек и рост энергопотребления. Совокупность множества причин, включая изношенность энергооборудования, доставшегося в наследие от советской власти, отсутствие инвестиций в модернизацию и переоснащение производства, послужили причиной необходимости проведения масштабной реформы в электроэнергетике, основная цель которой состояла в создании конкурентного рынка электроэнергии и привлечении частных инвесторов.

Структурно электроэнергетика была поделена по виду осуществляемой деятельности на генерирующие, сбытовые и сетевые компании. При этом строгой целевой установкой было разделение конкурентных и монопольных видов деятельности в электроэнергетике с сохранением двух естественно-монопольных секторов. Согласно Федеральному закону «О естественных монополиях»17 ими стали услуги по передаче электроэнергии и оперативно-диспетчерскому управлению, что связано с объективными технологическими причинами. Это, в свою очередь, отразилось на их формировании с соблюдением принципа «прозрачности» тарифов на услуги естественных монополий, которые подлежат государственному регулированию, и в которые закладывается объем затрат энергокомпаний по социальным обязательствам.

## Механизм коллективно-договорного регулирования труда в электроэнергетике

Одним из важных направлений коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики является содействие занятости и развитие кадрового потенциала. Политика занятости любой энергокомпании согласно Типовому коллективному договору (далее -ТКД)79, разработанному Объединением РаЭл, строится на обязательном соблюдении требований законодательства и при этом учитывающая нормы отраслевого соглашения.

Вопросы занятости в нашем государстве всегда были актуальными. Менялись причины от ухудшения качественных характеристик системы рабочих мест до нежелания трудоустройства по определенным профессиям ввиду их непрестижности, повышенной травмоопасности, миграции квалифицированных кадров за рубеж, снижения общего спроса на рабочую силу, низких темпов реформирования системы государственного профессионального образования, но вопрос оставался прежним80.

В настоящее время действует государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» (далее - государственная программа «Содействие занятости населения»), направленная на решение задач, стоящих перед современным рынком труда81. Одной из главных задач, является повышение гибкости труда, в том числе и за счет улучшения качества работы и программы Российской Федерации «Содействие занятости населения». «Собрание законодательства РФ», 05.05.2014, N 18 (часть I), ст. 2147. развития мобильности трудовых ресурсов (как профессиональной, так и территориальной), создания условий для продления периода трудовой деятельности за счет стимулирования использования трудового потенциала работников старшего возраста (используя гибкий график работы, частичную занятость, упорядочение системы льготных пенсий), создание условий для стимулирования занятости женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов .

Современное кризисное состояние экономики страны характеризуется снижением курса рубля к бивалютной корзине, сворачиванием инвестиционных программ, общим спадом объемов производства и как следствие остановкой предприятий. Это неизбежно влечет за собой необходимость в минимизации затрат на персонал, оптимизации численности работников организации. В такой ситуации сохранить кадровый потенциал организации позволит введение, например, неполного рабочего дня или смены. При этом необходимо учесть все правила, предусмотренные ст. 74 ТК РФ. Как показывает судебная практика, экономический кризис, снижение объемов производства - не являются основанием для введения режима неполного рабочего времени (по ст. 74 ТК РФ). Необходимо доказать связь между возможностью массового увольнения и необходимостью изменения организационных и технологических условий труда, что целью введения режима неполной рабочей недели в действительности является сохранение рабочих мест.

Кризисы 1998, 2008, 2014-2015 гг. ставили государство и социальных партнеров перед тяжелой задачей по максимально возможному сохранению рабочих мест, содействию занятости высвобождаемых работников, использованию эффективных механизмов регулирования занятости. В каждый из этих периодов принимались соответствующие антикризисные планы по выходу из сложившейся ситуации.

«Информационный вестник Правительства МО», № 2, часть 2, 26.02.2010. В целях стабилизации обстановки на рынке труда 27 января 2015 года Правительством РФ был принят план первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году, а также ряд постановлений, в том числе создана Межведомственная рабочая группа для регулирования ситуации на рынке труда83. На отраслевом уровне также принимаются меры по минимизации кризисных последствий в трудовой сфере, в частности был принят Приказ Минэнерго РФ от 29 января 2015 г. № 32 «О рабочей группе по мониторингу рынка труда в отраслях топливно-энергетического комплекса»84. К основным задачам указанной рабочей группы относятся не только оценка текущего состояния рынка труда, финансового положения градообразующих и системообразующих организаций ТЭК, динамики рабочих мест, выплаты заработной платы работникам организаций ТЭК, но и подготовка предложений по принятию мер, направленных на поддержку занятости работников организаций ТЭК.

В научной литературе подчеркивается, что политика стимулирования частного сектора к созданию рабочих мест должна дополняться стратегиями целенаправленной генерации занятости, ее субсидирования, предоставления налоговых кредитов и других стимулов для работодателей и работников, которые могут оказать особенно эффективную поддержку уязвимым группам населения85. Генеральное соглашение на 2014-2016 годы, ОТС в электроэнергетике ориентируют работодателей на проведение мероприятий по

Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 3. развитию рынка труда, содействию в создании рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой, расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями. Однако осуществление социальными партнерами указанных мер без поддержки государства является не простой задачей. Так называемая налоговая мотивация может заинтересовать работодателей к более решительным действиям в обеспечении содействия занятости. Например, Агентство стратегических инициатив предложило разработать план поддержки предприятий, участвующих в подготовке рабочих кадров86. В числе предлагаемых экономических стимулов, в частности, для организаций, инвестирующих в образовательные учреждения, возможность отнесения к налоговой базе по налогу на прибыль организаций расходов в виде безвозмездно переданных денежных средств и стоимости имущества работ, услуг и имущественных прав с учетом того, что передача носит целевой характер, база по налогу на прибыль уменьшается на определенную долю (например, на величину не более 1 процента выручки от реализации в отчетном (налоговом) периоде)

В самом общем виде персонал энергокомпаний можно классифицировать по виду осуществляемой им трудовой деятельности на промышленный (производственный) и непромышленный. Непромышленный персонал осуществляет трудовую функцию в непромышленных структурных единицах, входящих в состав организации, в том числе культурно-оздоровительных, медицинских, детских учреждениях. Промышленный персонал занят непосредственно в производственной сфере, осуществляет монтаж, наладку, техническое обслуживание, ремонт, управление режимами работы энергоустановок и др. В составе промышленно-производственного персонала

86 План комплекса мер по стимулированию работодателей к инвестициям в подготовку высококвалифицированных рабочих кадров // Агентство стратегических инициатив URL: http://www.asi.ru (дата обращения: 21.12.2014 г.). выделяется эксплуатационный, ремонтный, административно-управленческий персонал. По этому признаку строится структура Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики, который состоит из двух разделов исходя из специфики работ: «Эксплуатация оборудования электростанций и сетей, обслуживание потребителей энергии» и «Ремонт оборудования электростанций и сетей». Технологические изменения в производстве породили изменения трудовой функции работников рассматриваемой отрасли, повысив требования не только к качеству продукции, но и к квалификации рабочих, что в свою очередь, явилось причиной внесения корректировок в тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих.

Эксплуатационный персонал отвечает за эксплуатацию энергооборудования, при этом в его составе можно выделить оперативный персонал, осуществляющий свою деятельность в сменном режиме работы и в трудовую функцию которого входит круглосуточное обеспечение работы энергооборудования (машинисты котлов, турбин, энергоблоков, начальники смен, дежурные электромонтеры), в то время как работники, входящие в состав неоперативного персонала, работают по дневному графику.

В свою очередь, ремонтный персонал осуществляет техническое обслуживание и ремонт энергооборудования.

Административно-управленческий персонал включает в себя аппарат управления, который осуществляет общее управление всеми подразделениями организации, включая бухгалтерское сопровождение, материально-техническое обеспечение и др.

## Оплата труда, дополнительные льготы, гарантии и компенсации

За работу в многосменном режиме, как правило, в коллективных договорах энергокомпаний предусматриваются дополнительные оплачиваемые отпуска: в ОАО «МОЭСК» - из расчета 4 календарных дней сверх основного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время в сменном режиме работы, также как и в ОАО «ТЭСС», в ОАО «Мосэнерго»; в ОАО «ДГК» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за сменный режим работы предоставляется с учетом продолжительности отпуска работникам, работающим в две смены по 1 календарному дню за каждые два отработанных года, но не более 2 календарных дней.

Круглосуточная эксплуатация энергооборудования сказывается на его состоянии, что свою очередь приводит к необходимости постоянного ремонтного обслуживания. Снижение тепловой и электрической нагрузки в весенне-летний период обусловливает сезонный характер производства энергии, а значит в определенном смысле «сезонный характер» работы ремонтного персонала, имея ввиду необходимость привлечения большого количества ремонтного персонала для выполнения значительного объема ремонтных работ в короткие сроки.

Непрерывное производство предполагает работу в безостановочном режиме, а значит и в вечернее и в ночное время. Следует отметить, что в ТК РФ не содержится дефиниции «вечернего времени», «вечерней смены», также как и дефиниции «ночной смены».

Поскольку в ТК РФ никак не упоминается «вечернее время», то и обязанности работодателя по предоставлению каких-либо гарантий за работу в вечернее время не предусмотрено. Между тем, как нам представляется это упущение законодателя.

На уровне социального партнерства вопросы работ в вечернее и ночное время более предметно урегулированы. Так, по ОТС в электроэнергетике на 2013-2015 годы ночной сменой признается смена, не менее 50 процентов которой приходится на ночное время; вечерней сменой считается смена, непосредственно предшествующая ночной при трех- и более сменном режиме работы. При этом минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Предыдущим ОТС на 2009-2011 годы (продленный на 2012 год) устанавливалась доплата за работу в вечернее время -20 процентов часовой тарифной ставки, в нынешнем ОТС указанное положение не содержится.

В свою очередь, Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015-2017 годы конкретизирует время для определения соответствующего вида и устанавливает доплаты работникам, работающим в многосменном режиме: за работу в вечернее время (с 18.00 ч. до 22.00 ч.) - не менее 20 процентов оклада; за работу в ночное время (с 22.00 ч. до 06.00 ч.) - не менее 40 процентов оклада; за работу в ночную смену (на которую приходится не менее 50 процентов рабочего времени) - не менее 40 процентов оклада.

Некоторые периоды, которые по общему правилу не относятся к рабочему времени, ввиду особенностей производственного процесса коллективными договорами, соглашениями включаются в состав таковых. Например, работникам, выполняющим работы по ремонту, обслуживанию оборудования и сооружений линий электропередач, электроподстанций и автоматизированных гидроэлектростанций, время проездов от сборных пунктов к месту производства работ и обратно включается в рабочее время, поскольку ремонт и обслуживание не может осуществляться на конкретном рабочем месте (оно в данном случае не стационарно), а предусматривает, перемещение к тому объекту, на котором необходимо быть.

ОТС в электроэнергетике на 2013-2015 годы, как и предыдущее ОТС, отражает определенную специфику в данном вопросе, отводя время, затраченное на проведение специальной подготовки работников оперативного, оперативно-ремонтного персонала, работников оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике, к рабочему времени.

В коллективном договоре ОАО «Свердловэнергосбыт» на 2009-2011 годы уточняется, что в состав рабочего времени включается не только время, затраченное оперативным и оперативно-ремонтным персоналом на проведение противоаварийных, противопожарных, системных тренировок с учетом их разбора и анализа, а также время, затраченное для сдачи экзаменов, но время прохождения медицинских осмотров, проводимых в нерабочие (выходные по графику сменности) дни, участия в собраниях по производственным вопросам.

Положение о сменной работе в КЭС предусматривает, что время приема пищи при 12 и 24 часовой рабочей смене включается в рабочее время.

Особый режим работы, при котором отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, именуется ненормированным рабочим днем. Должности, которым устанавливается ненормированный рабочий день, а также его продолжительность, как правило, закрепляются в приложении к коллективному договору. Приложение № 2 «Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» к коллективному договору ОАО «Мосэнерго» на 2015 год содержит перечень должностей работников, которым он устанавливается. Для промышленно-производственного персонала филиалов, таких как мастер всех направлений, руководитель проекта всех направлений, начальник станции - устанавливается не менее 7 календарных дней дополнительного отпуска; не менее 5 календарных дней для заведующего центральным складом, начальника лаборатории всех направлений деятельности.

Для руководителей, специалистов и служащих аппарата управления -минимальный уровень не менее 3 календарных дней дополнительного отпуска.

Условие о ненормированном характере работы в обязательном порядке должно быть отражено в трудовом договоре. Согласно разъясняющему письму Роструда работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены)137. Вместе с тем это не отменяет общих правил, закрепленных в организации и на работника распространяются ПВТР, устанавливающие границы рабочего дня, его продолжительность, поскольку по смыслу ТК РФ имеется в виду лишь эпизодическое привлечение работника к работе за пределами, установленной для него продолжительности времени.

Что касается неполного рабочего времени, то некоторыми коллективными договорами устанавливается помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, право на установление неполного рабочего дня (смены), лицам, частично утратившим профессиональную трудоспособность на производстве, например, как это сделано в коллективном договоре ОАО «Свердловэнергосеть» на 2009-2011 годы. При этом предусматривается, что в каждом конкретном случае продолжительность неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели определяется по соглашению между работником и работодателем.

## Участие государства в содействии реализации коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений

Широкий резонанс получили дела, связанные с ипотечным кредитованием работников ОАО «Мосэнерго»207. Спор возник после их увольнения по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ и прекращения выплаты адресной материальной помощи на погашение процентов по кредитным договорам. В целях удержания квалифицированных кадров и сохранения длительных отношений в организации было принято Положение о жилищной политике и Программа ипотечного жилищного кредитования для работников ОАО «Мосэнерго». Работники заключили кредитные договоры с ЗАО «Газпромбанк» на приобретение жилых помещений. Поручителем по данным обязательствам выступало ОАО «Мосэнерго». Кроме того, между работниками и работодателем были заключены договоры на оказание адресной материальной помощи на погашение процентов за пользование кредитом. Спор о том, законны ли действия ОАО «Мосэнерго» по прекращению выплат такой материальной помощи бывшим работникам организации, дошел до Президиума Верховного суда РФ208. Особенно остро стоял вопрос квалификации рассматриваемых отношений. Работники отстаивали позицию возникших гражданско-правовых отношений (из чего вытекает невозможность их прекращения в одностороннем порядке и соответственно незаконность действий ОАО «Мосэнерго»). Эту линию поддерживали суды первой, второй инстанции. Но Президиум Верховного суда РФ принял принципиально другую позицию, указывая, что в данном случае подлежат применению именно нормы трудового права, поскольку Положение о жилищной политике, Программа ипотечного кредитования являются результатами коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации. Преференции по указанным локальным нормативным актам предоставляются именно работникам ОАО «Мосэнерго». В случае увольнения работника в результате сокращения, сумма адресной материальной помощи может быть перечислена банку, но лишь по решению Правления ОАО «Мосэнерго». В целях подстраховки от отрицательного решения Правления организации работникам было бы целесообразно на стадии заключения договора настаивать на включении в него положения об обязанности работодателя обеспечить выплату средств на погашение процентов по кредиту в определенном размере в случае увольнения работника по сокращению численности или штата. Если же расторжение трудового договора происходит по соглашению сторон либо в связи с виновными действиями работника, то такой обязанности у работодателя не возникает.

И хотя Президиум не отменил решения нижестоящих судов (не взирая на занятую ими принципиально иную позицию), поскольку с момента признания права на получение денежных средств работниками прошло более 2 лет, тем не менее для возможных будущих аналогичных исков уже создан пример их решения .

Весьма распространенными являются разногласия между работником и работодателем, основанные на незнании и иногда непонимании норм локальных нормативных актов. Так, Московский областной суд оставил апелляционную жалобу работника без удовлетворения по его иску к ОАО «МОЭСК» о взыскании денежной компенсации за туристическую путевку. В обоснование своих требований работник указал, что ранее неоднократно (с 2010 по 2012 гг.) в соответствии с локальными нормативными актами организация оплачивала ему самостоятельно приобретенные им путевки для оздоровления и отдыха за границей, а в 2013 году в оплате ему было отказано ввиду принятия нового Регламента. Истец утверждает, что в случае, если он был бы своевременно уведомлен и ознакомлен с новым документом, поездка в Грецию была бы отменена. Также по мнению истца данный Регламент ухудшает положение работников по сравнению с предыдущим. Суд в удовлетворении исковых требований отказал, указывая, что коллективный договор ОАО «МОЭСК» на 2013-2014 гг. устанавливает предоставление льгот и компенсаций работникам филиала согласно Положению о компенсациях и других выплатах социального характера работникам филиала ОАО «МОЭСК», которое является приложением к коллективному договору.

В организации был принят новый Регламент о порядке приобретения путевок (компенсаций) на оздоровление детей работников, работников и лиц социальной группы ОАО «МОЭСК», одновременно был признан утратившим силу предыдущий. По новым правилам выплата компенсаций на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей производится лишь в случае посещения соответствующих учреждений, расположенных на территории России, Украины и Белоруссии. Представленные ответчиком листы ознакомления и свидетельские показания указывают на обстоятельство, что до сведения истца был доведен коллективный договор ОАО «МОЭСК» на 2013 -2014 год, в том числе и Регламент.

Хотя в данном случае имеет место факт злоупотребления правом, профсоюзам следует более ответственно проводить работу по информированию работников о принимаемых локальных нормативных актах и вносимых в них изменениях. Как свидетельствует судебная практика, эти мероприятия нередко производятся формально. Работники в большинстве случаев остаются мало осведомлёнными в этом отношении, и несмотря на то, что об информировании работников о состоянии коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в организациях указывается уже давно, в действительности этому вопросу уделяется недостаточно серьезное внимание. Вместо представления работникам, например, заключенного коллективного договора, для прочтения (когда в процессе рабочего дня в приоритете стоит выполнение непосредственно трудовой функции), возможно более продуктивным было бы организовать разъяснения представителей работодателя и профсоюзной организации по ключевым вопросам коллективного договора.

Элементом «социального пакета», как правило, предоставляемым работникам энергокомпаний по коллективным договорам, является и негосударственное пенсионное обеспечение. Включение такого положения имеет целью сформировать в организации внутрикорпоративное преемство опыта и знаний, корпоративное воспитание молодежи. Но как и любое другое право, оно может быть нарушено. Примером тому служат многочисленные иски бывших работников ОАО «МОЭК»210 об обязании перечисления пенсионных взносов, открытии пенсионного счета, начислении выплат негосударственной пенсии. Следует отметить, что решения по этим делам выносятся в пользу истцов. Во исполнение положений коллективного договора о реализации в обществе программы негосударственного пенсионного обеспечения работников ОАО «МТК» заключил с НПФ «Стройкомплекс» договор «Негосударственное пенсионное обеспечение». Условиям для получения указанных выплат (пенсионный возраст, стаж работы в энергетической отрасли и пр.) работник соответствовал. Доводы ответчика о том, что право выплаты пенсионер не приобрел в связи с тем, что после увольнения по собственному желанию из ОАО «МТК», впоследствии вновь был принят на работу на условиях срочного трудового договора, судом приняты не были. Ни законодательство РФ, ни положение НПФ «Стройкомплекс» не содержат условий, ограничивающих свободу труда, условий, по которым возможно прекращать выплату негосударственного пенсионного обеспечения в случае последующего трудоустройства пенсионера