



**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»**

**Совет представителей первичных профсоюзных организаций**

**ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада»**

пл. Труда., д. 4, г. Санкт-Петербург, 190098. тел.: (812) 571-75-62, факс: (812) 571-77-74

e-mail: [elprof\\_spb@mail.ru](mailto:elprof_spb@mail.ru)

25 февраля 2020г. № 11  
На № ЛР-3 от 09.01.2020 г.

Генеральному директору  
ПАО «Россети»  
Ливинскому П.А.

**Уважаемый Павел Анатольевич!**

В ноябре 2019 г. мы информировали Вас о напряженной социальной ситуации в коллективе ПАО «МРСК Северо-Запада», сложившейся вследствие разногласий между представителями работников и работодателя на переговорах по Коллективному договору Общества на 2020 год.

Полагаем, что Вы лично не рассматривали наше обращение, но в январе текущего года мы получили ответ, из которого узнали, что уделяется значительное внимание выстраиванию социального диалога, имелись отдельные факты, принимаются меры по устранению, и даже, что лица, допустившие нарушения, привлечены к дисциплинарной ответственности.

Мы обращались с проблемами, вызывающими крайне негативную реакцию 14-тысячного коллектива работников, в надежде на помощь в разрешении разногласий, а получили ответ, к которому без иронии отнестись невозможно.

Разве можно назвать «отдельными фактами» отсутствие поставок спецодежды в течение IV квартала 2018 г., I и II квартала 2019 г., в результате чего около трети персонала всех филиалов вынуждены были длительный срок работать в термостойкой спецодежде с истекшим сроком носки, имеющей повреждения? Только в одном производственном отделении проверкой профсоюзной организации выявлена недопоставка 87 полных комплектов спецодежды, а счет на отдельные ее элементы шел на сотни. Работники могли на законном основании отказаться от производства работ, и это привело бы к остановке всего предприятия.

В 2018 г. каждый второй работник Общества систематически привлекался к сверхурочным работам, 1113 из них работали сверхурочно более 120 часов в год. Мы не имеем пока данных по 2019 году, но уверены, что если положение и улучшилось, то ненамного. Происходит жесткая интенсификация труда, и никакими поручениями обеспечить соблюдение требований законодательства и наказанием виновных это не исправить.

В настоящее время в Обществе внедряется программа «Эталонного РЭС». Наверное, это необходимое мероприятие в рамках совершенствования производственных процессов. У представителей работников есть только один вопрос – на основании каких нормативов разрабатываются типовые штаты? Мы получили ответ, что за основу взяты нормативы «ЦОТЭнерго». Но эти нормативы никогда не были утверждены официально на государственном уровне, даже на момент их введения более 15 лет назад фактическая численность региональных энергосистем составляла не более 70-80% от нормативной, они разрабатывались для нереструктурированных предприятий энергетики, а за этот период прошли и выделение ремонтных, диспетчерских и иных служб, и несколько «оптимизаций» численности

преимущественно производственного персонала. Поэтому применение нормативов «ЦОТЭнерго», при всей сомнительной законности их использования, привело бы к росту штатной численности, а фактически мы видим сокращение производственного персонала низового звена, и так работающего со значительными переработками. В феврале 2020 г. в момент написания данного обращения получили уведомления о сокращении должностей более 100 работников.

Действительно, как это указано в поступившем ответе, число работников, уволенных конкретно с формулировкой «по сокращению штатов», незначительно. Однако необходимо учитывать случаи, когда фактической причиной увольнения является сокращение должности, но работники увольняются по другим основаниям: достигшим пенсионного возраста выгоднее увольнение по собственному желанию, в целях ухода от длительной процедуры предлагается увольнение по соглашению сторон, сокращаются вакантные должности, что позволяет избежать конфликтных ситуаций с конкретным работником, но снижает в целом численность подразделения и ложится дополнительной нагрузкой на остающихся. Сокращение даже одной – двух должностей рабочих в РЭС крайне остро сказывается на работоспособности подразделения в целом. Поэтому делать вывод об отсутствии проблемы на основании только одного показателя считаем неправильным.

Создается впечатление, что в настоящее время параллельно существуют две энергетики. В одной из них персонал выполняет главную задачу отрасли – обеспечивает страну электроэнергией. И делает это, несмотря на то, что работы у него прибавилось в разы, а условия труда не сильно и изменились. Как и десять лет назад просеку приходится расчищать вручную, а чтобы найти место аварии необходимо десяток километров пройти пешком, потому что единственный на несколько районов вездеход застрял, и руками под дождем и снегом устранить неисправность. При этом ему пообещали проиндексировать зарплату, но сделали это позднее и в меньшем размере, а еще лишили премии за показатели, к которым он не имеет отношения или которые заранее невыполнимы.

А есть и другая энергетика – менеджмент ПАО «МРСК Северо-Запада». И работники этой энергетики, надо отдать им должное, трудятся не менее интенсивно, результатом чего являются тонны бумаг, приказов, проектов, программ. А еще они распределяют деньги, поэтому работают в отлично оборудованных офисах и получают огромную, по сравнению с рядовыми работниками, зарплату.

Исполнительный аппарат ПАО «МРСК Северо-Запада» находится в Санкт-Петербурге, вне зоны своей ответственности, где нет других подразделений Общества, штатная численность работников исполнительного аппарата за 10 лет выросла более чем в два раза, громадные средства нужны для оплаты аренды офисов, фонда оплаты труда. И эти средства лишь в небольшой части учтены в тарифах. Поэтому с момента образования МРСК на переговорах от представителей работодателя звучала сакраментальная фраза: «Нет денежных средств». Но при этом всегда, даже при убыточных результатах деятельности организации, коллективный договор был хоть немного, но лучше предыдущего. Впервые в 2019 году на переговорах по разработке Коллективного договора сторона работодателя внесла предложения, прямо направленные на снижение социальных гарантий и доходов персонала, и жестко настояла на своей позиции, в результате чего впервые коллективный договор подписан с протоколом разногласий. Работниками он оценивается как самый плохой за все время существования и МРСК, и региональных энергокомпаний до реформирования.

Сторона работодателя уже привычно ссылается на тяжелое финансовое состояние Общества, граничащее с угрозой банкротства. Остается только выразить недоумение такой категоричной оценкой. По данным, находящимся в открытом

доступе, чистая прибыль, полученная ПАО «МРСК Северо-Запада» по результатам деятельности за 2018 год составила 599 356 тыс. руб., за 9 месяцев 2019 года – 195 656 тыс. руб. Повышение финансовой стабильности Компании отмечено Советом директоров, по итогам 2018 года акционерам выплачены дивиденды в размере 381 707 тыс. руб., по итогам 9 месяцев 2019 года впервые принято решение о выплате промежуточных дивидендов в размере 191 570 тыс. руб. Наверное, надо сказать честно: «Вообще-то деньги есть, но не для производственного персонала!»

В своем обращении мы писали еще об одной, на наш взгляд, не менее значимой проблеме, но о ней даже не упоминается в ответе. Речь идет об изменении порядка утверждения локальных нормативных актов и, как следствие, всей системы социального партнерства в организации.

До 2008 г. Положение об оплате труда и ряд других документов входили в состав коллективных договоров региональных акционерных обществ энергетики в качестве приложений. При разработке единого коллективного договора МРСК Северо-Запада по просьбе работодателя в целях возможности оперативного внесения изменений стороны договорились вывести указанные документы из состава коллективного договора, приняв их локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзными органами в соответствии со ст.8 ТК РФ. Данная система согласования ЛНА успешно действовала в компании более 10 лет. Главным ее достижением стала взаимная готовность сторон решать конфликтные ситуации путем равноправных переговоров, не допуская увеличения социальной напряженности в коллективах и ее развития в массовый протест. В настоящее время, жестко настаивая на принятии локальных нормативных актов только с учетом мотивированного мнения профсоюзных органов, сторона работодателя в одностороннем порядке отказывается от ранее достигнутых договоренностей и ломает основное звено сложившейся системы социального партнерства.

Мы можем предположить, почему в поступившем ответе эта проблема даже не упомянута: объективно никаких причин для такого изменения нет, ведь согласование актов не требует каких-либо финансовых затрат. А назвать истинную причину никто не решится – получить возможность принимать любые, самые непопулярные решения, связанные с оплатой труда, вопреки мнению коллектива, фактически отстранить профсоюзные организации от принятия важнейших для работников решений.

Основания для такого предположения есть. В 2019 г. в одностороннем порядке Работодателем был утвержден важнейший документ, определяющий параметры индексации заработной платы на длительный период, в нарушение требования действовавшего Коллективного договора о согласовании с профсоюзом всех документов, определяющих систему оплаты труда, без учета результатов предварительных переговоров, на которых в проекте документа выявлен ряд нарушений законодательства и Отраслевого тарифного соглашения.

Часто употребляя термин «социальное партнерство», представители работодателя не желают признавать, что партнеры должны быть, как минимум равноправны, считают, что запросив мотивированное мнение, они выполнили все обязательства и дальше могут делать, что хотят, не считаясь ни с чем. В январе 2020 г. от стороны работодателя поступил запрос мотивированного мнения по ряду изменений локальных нормативных актов, практически ни одно из замечаний и предложений, внесенных по ним профсоюзными организациями, не принято во внимание.

К сожалению, у нас складывается впечатление, что такая позиция руководства ПАО «МРСК Северо-Запада» находит поддержку в ПАО «Россети». В июне 2019 г. в большинстве ДЗО ПАО «Россети» утверждены однотипные программы по поэтапному доведению размера тарифной ставки до уровня ММТС в энергетике, в некоторых

моментах противоречащие нормам ТК РФ и положениям Отраслевого тарифного соглашения, независимо от финансово-экономических возможностей организаций и необходимости таких программ, а в ряде ДЗО - игнорируя мнение представителей работников. Несколько позднее в ПАО «Россети» утвержден Регламент разработки и согласования документов, формируемых в рамках регулирования социально-трудовых отношений. И вновь, такой важный для развития социального партнерства документ подготовлен без сотрудничества с профсоюзом, а в тексте нет ни слова об участии представителей работников в двухстороннем процессе коллективных переговоров.

Контакты между представителями ПАО «Россети» и Всероссийского Электропрофсоюза крайне редки и, по нашему мнению, недостаточны для эффективного решения возникающих социальных проблем, а рабочая встреча между руководителями организаций согласуется уже несколько месяцев. Мы предлагаем на встрече руководителей обсудить вопрос возможности создания постоянно действующего совместного органа (двухсторонней Комиссии) для согласования позиций по социально-трудовым вопросам.

Нам могут сказать, что мы не правы, не имеем полной информации, и конфликтная ситуация сложилась исключительно в МРСК «Северо-Запада». Возможно. Поэтому хотелось бы знать существующее положение в других энергокомпаниях. Предлагаем сделать это письмо открытым, и пусть выскажутся наши коллеги. Нам кажется, что и Вас может заинтересовать, чем живут и как работают рядовые энергетики.

Несмотря ни на что, уважаемый Павел Анатольевич, мы благодарны за то, что наше обращение не осталось без внимания, за поручение, которое дал Совет директоров генеральному директору ПАО «МРСК Северо-Запада» по урегулированию разногласий, хотя до настоящего времени никаких шагов в этом направлении не предпринято.

Со своей стороны, готовы вступить в переговоры в любое время для выхода из затянувшегося кризиса, ведущего к коллективным протестным действиям со стороны работников.

Убеждены, что поставленная Президентом РФ В.В. Путиным перед Правительством, государственными органами и бизнесом ключевая задача по развитию экономики страны – повышение реальных доходов россиян, будет в полной мере реализована как в энергетике в целом, так и в ПАО «МРСК Северо-Запада».

По поручению Совета представителей первичных профсоюзных организаций ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада»

**Председатель**



**В.Н. Марьяндышев**