**План:**

**Введение**

**ГЛАВА I. ОБЩАЯ СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭСО ОАО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКЭНЕРГО»**

1.1 Организационно-управленческая, административно-правовая характеристика ЭСО

* 1. Организационно-экономическая характеристика ЭСО

1.3 Кадровая и социальная политика

**ГЛАВА II. РАЗРАБОТКА, ПРИНЯТИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ ОАО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКЭНЕРГО»**

2.1 Прохождение испытаний при приеме на работу

2.2 Прием работника (заключение трудового договора)

2.3 Оплата труда

2.4 Предоставление и оформление отпусков работникам ОАО «КЧЭ»

**ГЛАВА III. ПУТИ И МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОАО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКЭНЕРГО»**

3.1 Защита персональных данных работников общества

3.2 Особенности мотивации персонала ОАО «КЧЭ», выполняющего функции реализации энергии

3.3 Интегрированные показатели вознаграждения начальника Усть-Джегутинского ЭСО

3.4 Меры по улучшению труда и быта работников общества

**ГЛАВА IV. СТРУКТУРА ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДООХРАНЫ**

4.1 Государственный надзор и общественный контроль за охраной труда

4.2 Порядок разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда

4.3 Организационные мероприятия, обеспечивающие безопасность работ в ЭСО

Заключение

Приложения

**Введение:**

Данный отчет посвящен деятельности Усть-Джегутинского энергосбытового отделения (далее – ЭСО) открытого акционерного общества «Карачаево-Черкесскэнерго» (ОАО «КЧЭ»). ЭСО является структурным подразделением ОАО «КЧЭ». Основным видом ЭСО является реализация электрической энергии по установленным тарифам. Зона обслуживания охватывает территорию Усть-Джегутинского района. Штатный состав ЭСО – 23 работника. Все работники имеют образование, соответствующее своей должности. Несмотря на незначительное количество работников, их слаженная работа позволяет отделению успешно функционировать. Потребление электрической энергии из года в год в районе возрастает, возрастает и прибыль ЭСО.

Все кадровые вопросы решает ОАО «КЧЭ», а начальство ЭСО может направить рекомендации. ОАО «КЧЭ» обеспечивает ЭСО нормативными документами по вопросам энергосбытовой деятельности, информирует об изменениях тарифов на электроэнергию, доводит утвержденные планы производственной деятельности отделения на текущий период, доводит утвержденные в установленном порядке списки потребителей на ограничение и отключение за абонентскую задолженность, с участием начальника ЭСО организует рейдовые проверки энергосбытовой деятельности отделения, выдает предписания на устранение выявленных в ходе проверки нарушений, производит контроль начисления по актам безучетного потребления электроэнергии.

ЭСО в лице его начальника представляет в ОАО «КЧЭ»:

- отчет по исполнению доведенных плановых заданий;

- отчеты по реализации электроэнергии по группам потребителей (месячные, квартальные, годовые);

- режимные ведомости дней электропотребления и др. (см. в отчете).

Что касается условий и охраны труда, то работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по ох ране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 50 тыс. рублей в год.

2. Выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий по охране труда согласно приложения №3.

3. Провести аттестацию рабочих мест в подразделениях.

4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда согласно приложения № 3.

5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников согласно приложения № 7.

6. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложений № 4, № 7.

7. Установить за счет средств предприятия выплату ежемесячного денежного пособия в размере 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда детям, потерявшим кормильца до достижения 18 лет.

8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

- не привлекать женщин к выполнению тяжелых физических работ.

9. Исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на работах с вредными и опасными условиями труда.

10. Обеспечить гарантии, права работников на охрану труда, предусмотренные основами законодательства РФ об охране труда.

**ГЛАВА I. ОБЩАЯ СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭСО ОАО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКЭНЕРГО»**

**1.1 Организационно-управленческая, административно-правовая характеристика ЭСО**

ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» (далее в тексте ОАО «КЧЭ»), обслуживает электроэнергией потребителей Карачаево-Черкесской Республики. Его уставный капитал составляет 24591, 409 тыс. рублей, он разделен на 49182818 шт. обыкновенных акций номинальной стоимостью 0, 50 руб. Количество акционеров, зарегистрированных в реестре – один. 100% акций Общества принадлежит на правах собственности РАО «ЕЭС России». ОАО «КЧЭ» является единственным поставщиком электрической энергии на территории Карачаево-Черкесской Республики и не имеет на рынке сбыта энергии конкурентов.

Организационно-управленческую структуру предприятия можно представить как линейно-функциональную, включающую в себя как ряд руководителей линейных, так и ряд функциональных, между которыми осуществляются хозяйственные, производственные и коммуникационные связи, которые представлены сложной организационной структурой управления (см. приложение № 1), на которой можно, без труда, найти подотчетное Усть-Джегутинское энергосбытовое отделение (далее по тексту ЭСО).

Как мы видим, ЭСО является структурным подразделением ОАО «КЧЭ». Полное официальное наименование – районное энергосбытовое отделение ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго», сокращенно ЭСО ОАО «КЧЭ».

Начальник ЭСО непосредственно подчиняется управляющему директору ОАО «КЧЭ». ЭСО осуществляет в районе реализацию электрической энергии по установленным тарифам, обеспечение своевременных расчетов.

ЭСО взаимодействует с другими подразделениями и исполнительным аппаратом Общества в соответствии с установленным распределением прав и обязанностей между подразделениями, закрепленными в их Положениях и иными нормативными актами.

Зона обслуживания охватывает территорию Усть-Джегутинского района и в своей деятельности руководствуется:

- коллективным договором ОАО «КЧЭ»;

- действующими законодательными и нормативно-распорядительными актами РФ;

- приказами, указаниями, постановлениями, решениями, инструкциями Минтопэнерго РФ и КЧР, РАО «ЕЭС России», ОАО «КЧЭ», ОАО «ЮСК» Главное управление КЧР по тарифам и ценам;

- Уставом ОАО «КЧЭ», положением об ЭСО;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- действующими договорами на отпуск и потребление электроэнергии;

- должностными инструкциями персонала ЭСО и др. нормативными документами;

- Межотраслевыми правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок;

- Правилами устройства электроустановок (ПУЭ);

- Правилами эксплуатации электроустановок потребителей (ПЭЭП);

- Правилами пожарной безопасности для энергетических предприятий (ВППБ 01-0295 (РД 34-03-301-95));

- Инструкцией по испытанию средств защиты, используемых в электроустановках;

- Правилами организации работы с персоналом на предприятиях и в учреждениях энергетического производства (РД 34-12.102-94);

- Правилами предоставления коммунальных услуг гражданам.

Начальник ЭСО назначается и освобождается от должности приказом генерального директора ОАО «ЮСК», по согласованию с управляющим директором ОАО «КЧЭ». На период отсутствия замещается заместителем.

Начальник ЭСО непосредственно подчиняется управляющему директору ОАО «КЧЭ» и его заместителям, осуществляет руководство в ЭСО через своих заместителей и непосредственно.

Квалификационные требования, предъявляемы к начальнику ЭСО: высшее профессиональное или средне-техническое образование и стаж работы на должностях руководителей или специалистов не менее 3 лет. Группа по электробезопасности не менее III.

Основной задачей начальника ЭСО является выработка и реализация энергосбытовой политики, соответствующей основным целям Общества. Начальник осуществляет свою деятельность по руководству ЭСО в строгом соответствии с действующим законодательством и Положением о районном ЭСО ОАО «КЧЭ».

Для выполнения закрепленных за ним функций энергосбытовое отделение в лице начальника отделения и других должностных лиц ЭСО в соответствии с распределением должностных обязанностей имеет право:

- беспрепятственного доступа к приборам учета потребителей независимо от их ведомственной принадлежности;

- давать обязательные для потребителей предписания по вопросам, курируемым отделением;

- требовать установку необходимых приборов учета и систем контроля электрической энергии;

- осуществлять проверки узлов коммерческого учета потребителей;

- требовать от руководителей организаций – потребителей электрической энергии соблюдения договоренных величин потребления энергии, условий договоров электропотребления, соблюдения Правил учета энергии, устранения нарушений в работе приборов учета, выявленных при проверках;

- проверять у потребителей электроэнергии достоверность учета;

- участвовать в разборе итогов расследования аварий и других нарушений в работе электроустановок потребителей, повлекших за собой снижение качества отпускаемой электроэнергии или создавших аварийную ситуацию в энергосистеме;

- отвечать на заявления, жалобы и предложения граждан;

- передавать материалы по обнаруженным фактам нарушения договорных обязательств со стороны потребителей в юридический отдел ОАО «КЧЭ» для принятия мер к нарушителям;

- непосредственно обращаться в соответствующие службы ОАО «КЧЭ» за получением необходимых оперативных сведений, технической документации и других материалов, требуемых для решения производственных вопросов отделения;

- вносить предложения руководству и ОАО «КЧЭ» по улучшению работы отделения;

- решать в пределах компетенции кадровые вопросы по ЭСО;

- принимать в пределах компетенции решения по вопросам производственной деятельности для выполнения уставных задач и видов деятельности ЭСО;

- распределение прав и ответственности между начальником ЭСО, его заместителями и другими работниками ЭСО регламентируется Положением об ЭСО и утвержденными должностными инструкциями.

Организационно-управленческую структуру Усть-Джегутинского ЭСО можно представить как функциональную (см. приложение № 2). Мастер участка ведет контроль формирования ведомости реализации по общественному сектору и частному сектору, а также контроль над формированием счетов, предъявление и оплату по частному сектору. Инспектор отвечает за составление ведомости реализации электроэнергии по общественному сектору, предъявление через банк, разноска мелкомоторки. Техник занимается формированием ведомости по общественному сектору, выпиской счет - фактур. Оператор - формированием счетов предъявления и оплаты по частному сектору, а также выполняет все функции по частному сектору.

Оператор и техники подают информацию по неплательщикам мастеру, последний согласовывает список с начальником и передает диспетчеру. Диспетчер подписывает приказ об отключении и передает мастеру , если это непромышленные предприятия, если же промышленные, предает копию в ОАО «КЧЭ».

Электросбытовое отделение в лице его начальника представляет в ОАО «КЧЭ» отчет по исполнению доведенных плановых заданий, отчеты по реализации электроэнергии по группам потребителей по Ф – 46ЭС (месячные, квартальные, годовые). Так же ежемесячно (в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным) данные по актам сверок взаимных расчетов со всеми потребителями электроэнергии предоставляет ОАО «КЧЭ» сведения о состоянии платежей за текущий месяц и абонентской задолженности на конец месяца, о платежеспособных потребителях и ожидаемом уровне платежей за месяц (Ф – 1, Ф – 2). Сведения (ежедневно) об оплате за потребленную электроэнергию и отключении (ограничении) потребителей на договорные величины потребления электроэнергии и мощности на будущий год, представляет режимные ведомости дней электропотребления (зимнего и летнего), мероприятия и отчеты по устранению недостатков, выявленных комиссиями ОАО «КЧЭ», представительством РАО «ЕЭС России», Управлением по техническому и экологическому надзору (Ростехнадзора) по КЧР, ОАО «ЮСК» по вопросам энергосбытовой деятельности.

Начальник ЭСО обязан до 5 числа каждого месяца предоставлять ОАО «КЧЭ» отчет по реализации актов безучетного потребления электроэнергии за отчетный месяц. А также начальник ЭСО с ОАО «КЧЭ» организует рейдовые проверки энергосбытовой деятельности отделения.

Начальник ЭСО и работники ЭСО несут в соответствии с действующим законодательством РФ административную и дисциплинарную ответственность, в том числе за некачественное или несвоевременное выполнение обязанностей, оговоренных в Положении об ЭСО и должностных инструкциях, других нормативных документах, распоряжений, касающихся сбытовой и административной деятельности отделения.

**1.2 Организационно – экономическая характеристика ЭСО**

Основной целью деятельности ЭСО является правильное и качественное составление полезного отпуска электроэнергии и объема продаж за расчетный период по всем категориям потребителей по району и реализация электроэнергии по установленным тарифам на уровне объема продаж за расчетный период и погашение задолженности в соответствии с соглашениями о реструктуризации задолженности.

Для достижения целей деятельности ЭСО осуществляет:

- своевременную разноску договоров на электроснабжение потребителям и своевременное рассмотрение этих договоров и их заключение в сроки, предусмотренные законодательством;

- исполнение договорных обязательств на поставку электрической энергии и мощности потребителям района;

- достоверный учет потребления и отпуска энергии, мощности и контроль по соблюдению потребителями требований к учету электроэнергии;

- своевременную выдачу предписаний по устранению выявленных нарушений и реализацию актов безучетного потребления электроэнергии;

- своевременные и полные расчеты потребителей за отпущенную энергию и мощность, а также отпуск электроэнергии на уровне платежеспособного спроса;

- принятие мер по погашению задолженности за отпущенную энергию, анализ финансового состояния потребителей, выявление потребителей – банкротов, подготовка проектов решений местной администрации по принятию мер к предприятиям – должникам и банкротам;

- организация индивидуальной работы с каждым дебитором, сбор, систематизация и анализ оперативной информации о состоянии платежеспособности абонентов;

- разработка и внедрение мероприятий по оптимизации режимов энергопотребления в районе;

- контроль за своевременным потреблением денежных и других средств за потребляемую энергию, своевременную сверку с потребителями величины потребленной и оплаченной энергии;

- подготовку и направление в юридический отдел Общества соответствующих материалов для ведения претензионно - исковой работы по взысканию задолженности за отпущенную энергию и применение штрафных санкций за нарушение условий договора;

- работу с органами местной законодательной и исполнительной власти, средствами массовой информации и общественными организациями по разъяснению роли электроэнергетики для народного хозяйства, необходимости своевременной оплаты потребляемой энергии и ответственности потребителей – неплательщиков за снижение надежности энергоснабжения;

- выявления и пресечение фактов нарушения учета или безучетного пользования электроэнергией;

- проведения совместно с РЭС организационно-технических мероприятий по отключению потребителей за нарушение ими условий договора на электроснабжение.

Таблица 1.

**Экономические показатели Усть-Джегутинского ЭСО за 2004 год.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Категории потребителей* | *КВт/час* | *КВт/час*  *потери* | *Суммы* | *НДС* | *Всего к оплате* |
| Непромышленные  Предприятия (ММ) | 1454282 | 0 | 2981287,49 | 536630,13 | 3517908,62 |
| Пром. Предприятия до 750 (ММ) | 6698 | 0 | 10783,60 | 1941,05 | 12724,65 |
| Сельхоз | 102009 | 69076 | 1867785,86 | 404701,09 | 2196348,43 |
| Местный бюджет | 1280073 | 1430 | 2476767,63 | 371420,23 | 2422187,00 |
| Федеральный бюджет | 187830 | 0 | 453662,04 | 64597,16 | 490359,16 |
| Непромышленные предприятия | 6077023 | 37999 | 607655,98 | 1564117,18 | 7214712,15 |
| Перепродавцы | 6002703 | 0 | 4401225,03 | 712369,88 | 5205924,70 |
| Республиканский бюджет | 203200 | 0 | 362005,07 | 509889,60 | 440617,900 |
| Промпредприятия > 750 | 4867134 | 47712 | 7918932,00 | 1112346,07 | 9117533,00 |
| Всего | 18603641 | 156217 | 397968,90 | 3430020,43 | 26927291,96 |

Таблица 2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Категории потребителей* | *КВт/час* | *КВт/час*  *потери* | *Суммы* | *НДС* | *Всего к оплате* |
| Сельхоз | 790046 | 51012 | 1647785,86 | 296601,53 | 1944387,39 |
| Местный бюджет | 1098056 | 2486 | 2264573,59 | 407623,41 | 2672197,00 |
| Федеральный бюджет | 169640 | 0 | 347762,00 | 62597,16 | 410359,16 |
| Непромпредприятия | 5571633 | 24933 | 5773744,87 | 1039274,28 | 6813019,15 |
| Перепродавцы | 6448824 | 0 | 4578665,04 | 824159,71 | 5402824,72 |
| Республиканский бюджет | 132500 | 0 | 271625,00 | 48892,50 | 320517,50 |
| Промпредприятия > 750 | 5836237 | 69032 | 8886870,88 | 1599636,72 | 10486507,60 |
| Пром. Предприятия до 750 | 457705 | 23541 | 745861,56 | 134255,05 | 880116,61 |
| Непромпредприятия (ММ) | 936251 | 0 | 898823,36 | 341788,44 | 224061180 |
| Всего | 20510966 | 171004 | 950512,16 | 4754828,8 | 31170540,96 |

Таблица 3

**Экономические показатели Усть-Джегутинского ЭСО за 2005 год.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Категории потребителей* | *КВт/час* | *КВт/час*  *потери* | *Суммы* | *НДС* | *Всего к оплате* |
| Сельхоз | 370596 | 21061 | 851983,37 | 153357,16 | 1005340,53 |
| Местный бюджет | 1022289 | 25609 | 2357114,11 | 424282,12 | 2781396,23 |
| Федеральный бюджет | 156150 | 3831 | 356550,60 | 64179,12 | 420729,72 |
| Непромпредприятия | 1268075 | 77445 | 2405679,43 | 4333023,30 | 2838702,73 |
| Перепродавцы | 11160360 | 0 | 8816684,40 | 1587003,19 | 10403687,59 |
| Республиканский бюджет | 96714 | 314 | 214686,90 | 38643,64 | 253330,54 |
| Промпредприятия > 750 | 7602246 | 33018 | 2479030,25 | 2246225,43 | 14725255,68 |
| Пром. Предприятия до 750 | 656613 | 42998 | 1275877,60 | 229657,92 | 1505535,52 |
| Непромпредприятия (ММ) | 753899 | 0 | 650720,95 | 297131,31 | 1947852,26 |
| Всего | 23086942 | 204276 | 1408327,61 | 5473503,11 | 35881830,8 |

Таблица 4

**Экономические показатели Усть-Джегутинского ЭСО за 2006 год.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Категории потребителей* | *КВт/час* | *КВт/час*  *потери* | *Суммы* | *НДС* | *Всего к оплате* |
| Сельхоз | 38436 | 2002 | 95374,38 | 17167,40 | 112541,78 |
| Местный бюджет | 495484 | 0 | 1196116,30 | 215310,15 | 1411476,45 |
| Федеральный бюджет | 96594 | 5818 | 234428,28 | 42197,09 | 276625,37 |
| Непромпредприятия | 45656 | 20889 | 898060,70 | 161650,90 | 1059711,60 |
| Перепродавцы | 3119544 | 0 | 2607938,79 | 469428,98 | 3077367,77 |
| Республиканский бюджет | 65100 | 942 | 142235,82 | 25602,45 | 167838,27 |
| Промпредприятия > 750 | 1981062 | 4050 | 3405026,95 | 612904,84 | 4017931,79 |
| Пром. Предприятия до 750 | 255027 | 8859 | 496491,87 | 89368,54 | 585860,41 |
| Непромпредприятия (ММ) | 227402 | 0 | 505788,78 | 91042,03 | 596830,81 |
| Всего | 6746717 | 42560 | 608849,16 | 1729593,1 | 11338442,26 |

Экономические показатели Усть-Джегутинского ЭСО за 3 месяца 2007 г.

Если внимательно изучить приведенные таблицы, то мы поймем, что потребление электрической энергии в районе с каждым годом увеличивается, растет в соответствии с этим и прибыль ЭСО. Тарифы в соответствии с категориями смотрите в приложении (3). Если учитывать, что ЭСО в ФОРЭМе покупает электроэнергию кВт/час по 0,76, то прибыль явно высвечивается.

Если взять данные за 2006 г., разделить на 4, то мы получим в среднем данные за 3 месяца, и, сравнив их с первыми 3 –мя месяцами 2007 г., то увидим, что в 2007 г. данные вдвое выше. Это объясняется тем, что в 2007 году взяты только зимние месяцы, а в 2006 г. включены и летние. Т.е. в летние и осенние месяцы потребление электроэнергии вдвое меньше, чем в зимние.

Надо отметить, что ЭСО с потребителями электроэнергии задает лимиты потребляемой энергии за определенный период (месяц, квартал, год), и если потребитель превышает лимит (использует больше оговоренной энергии), то он платит в 10 раз дороже обычных тарифов.

ЭСО обанкротится только в том случае, если кВт/час потери будут превышать кВт/час потребления (см. таблицы 1-4), а это в принципе невозможно.

**1.3 Кадровая и социальная политика ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»**

Целью кадровой политики Общества является:

- формирование оптимальной организационной структуры Общества;

-комплектование структуры Общества мотивированным и оптимальным составом кадров;

-обеспечение необходимого уровня квалификации персонала;

-обеспечение мотивации персонала Общества на высокоэффективный труд.

Общая численность работников ОАО «КЧЭ» на 01.01.2007 составляет 364 человек.

**Динамика численности персонала и структура персонала по категориям**

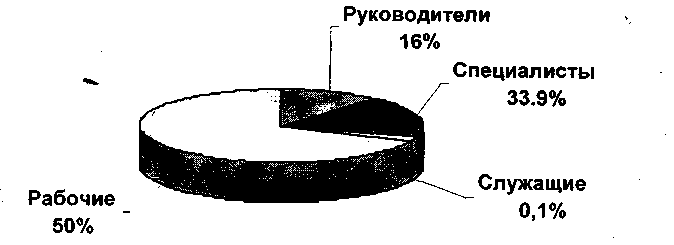
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Категории персонала** | **2004** | **2005** | **2006** |
| Руководители высшего звена (от зам. Руководителей направлений и выше) | 1 | 13 | 3 |
| Руководители среднего звена (уровень зам. Начальника отдела и начальника отдела) | 156 | 131 | 58 |
| Специалисты | 253 | 235 | 122 |
| Служащие | 28 | 28 | 1 |
| рабочие | 868 | 875 | 180 |
| Всего: | 1306 | 1282 | 364 |

**Динамика принятых-уволенных по категориям персонала**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категории персонала** | 2004 | | 2005 | | | 2006 | |
|  | уволено | принято | | уволено | принято | уволено | принято |
| Руководители высшего звена (от заместителей руководителей направлений и выше) | . 0 | 0 | | 0 | 0 | 10 |  |
| Руководители среднего звена (уровень зам. начальника отдела и начальника отдела) | 25 | 15' | | 48 | 14 | 48 | 25 |
| Специалисты | 38 | 39 | | 52 | 41 | 113 | 71 |
| Служащие | 5 | 7 | | 7 | 11 | 27 |  |
| рабочие | 227 | 199 | | 297 | 314 | 910 | 94 |
| **Всего:** | 295 | 260 | | 406 | 382 | 1108 | 190 |

С 2004 по 2006 год наблюдается тенденция к снижению численности работников, имеющих техническое образование. Причина - перевод персонала, занимавшегося эксплуатацией электросетевого хозяйства ОАО «КЧЭ» частично - в Северо-Осетинскую гидрогенерирующую компанию, частично - в Северо-Осетинский филиал ОАО «КЭУК» в связи с произошедшим в апреле 2006 года реформированием ОАО «КЧЭ».

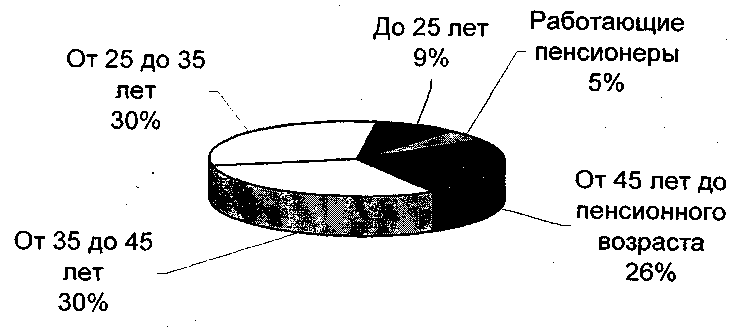
**Структура работающих в ОАО «КЧЭ» по категориям на 01.01.2007**



**Состав кадров ОАО «КЧЭ» по возрастному составу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Возраст | **2004** | **2005** | **2006** |
| Работающие пенсионеры | 151 | 157 | 17 |
| От 45 лет до пенсионного возраста | 296 | 434 | 93 |
| От 35 до 45 лет | 393 | 267 | ПО |
| От 25 до 35 лет | 294 | 312 | 112 |
| До 25 лет | 172 | 112 | 32 |
| Всего: | **1306** | **1282** | **364** |

**Возрастной состав работников ОАО «КЧЭ» на конец 2006 года**



**Структура персонала по образованию**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Образование | **2004** | **2005** | **2006** |
| Два высших, аспирантура, докторантура | 3 | 2 | 5 |
| Высшее | 568 | 560 | 208 |
| Среднее-специальное | 280 | 399 | 87 |
| Среднее | 455 | 321 | 59 |
| Неполное среднее |  |  | 5 |
| **Всего:** | **1306** | **1282** | **364** |

В структуре персонала по образованию наблюдается положительная тенденция прибытия персонала, имеющего высшее и второе высшее образование. В 2006году процент персонала, имеющего высшее образование составляет 57%, а в 2005 году - не более 43 %. Если в 2004 году имеющих второе высшее образование составило 0,2% от общей численности работающих в ОАО «КЧЭ», то в 2006 году - 1,4%.

Большое внимание в ОАО «КЧЭ» уделяется улучшению условий труда

и быта работников Общества, а именно:

- произведены ремонты кабинетов, выделены дополнительные помещения для хранения архивной документации;

- осуществляется работа по полной компьютеризации рабочих мест;

- большое внимание уделяется оснащению специальными средствами защиты;

- разрешен вопрос по своевременной выплате заработной платы работникам Общества.

В соответствии с Коллективным договором ОАО «КЧЭ» на 2006-2008 годы, в Обществе проводится постоянная работа по повышению безопасности труда, в том числе, проводится вводный, первичный и периодический инструктаж.

Основные социальные льготы и гарантии работников так же предусмотрены условиями Коллективного договора ОАО «КЧЭ» на 2006-2008 годы. В 2006 году были произведены выплаты социального характера в сумме 506 тыс. руб., в том числе:

-материальная помощь работникам - 118 тыс. руб.;

-материальная помощь работникам для организации похорон- 308 тыс. руб.;

-материальная помощь на рождение ребенка- 40 тыс. руб.;

-материальная помощь при регистрации брака -32 тыс. руб.

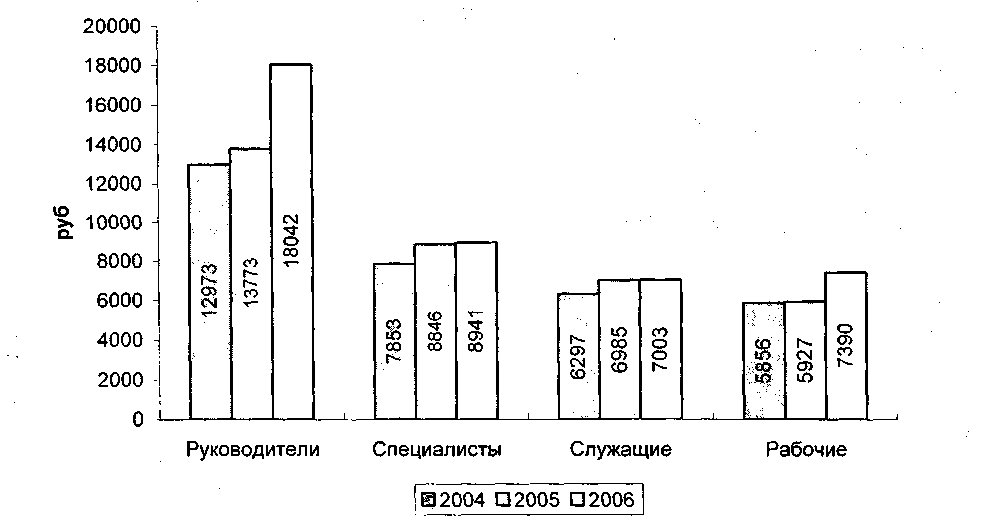
По решению Общества осуществляется частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение работника.

Производится выплата единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых и ведомственных наград, а также при выходе работника на пенсию. Работникам Общества, а также ветеранам труда и ВОВ, бывшим работникам ОАО «КЧЭ», регулярно, к праздникам - День энергетика, День Победы, 8 Марта, День защитника отечества, выделяется материальная помощь.

**Динамика заработной платы по категориям работников ОАО «КЧЭ»** Руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория | **2004** | **2005** | **2006** |
| Руководители | 12973 | 13773 | 18042 |
| Специалисты | 7853 | 8846 | 8941 |
| Служащие | 6297 | 6985 | 7003 |
| Рабочие | 5856 | 5927 | 7390 |
| **Всего:** | **7074** | **7554** | **9413** |

**Динамика заработной платы по категориям работников**



Анализ уровня заработной платы в период 2004 - 2006 годов указывает на ее повышение по всем категориям работников.

**Данные о подготовке, переподготовке и повышении квалификации**

**кадров**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2004 | 2005 | 2006 |
| Руководители (чел) | 3 | 4 |  |
| Специалисты, служащие (чел) | 8 | 4 |  |
| Рабочие (чел) | 510 | 609 | 178 |
| Всего: (чел) | 521 | 617 | 178 |
| Финансовые затраты на обучение (тыс.руб) | 154 | 207 |  |

В ОАО «КЧЭ» проводится работа по подготовке и переподготовке повышения квалификации в соответствии со Стандартом организации профессиональной подготовки и переподготовки персонала, утвержденным ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.11.05.

ОАО «КЧЭ» на постоянной основе сотрудничает со следующими ВУЗами г. Владикавказа: Северо - Кавказским горно - металлургическим институтом, Северо - Осетинским государственным университетом им. К. Хетагурова, Горским Государственным аграрным университетом. Студенты этих ВУЗов проходят в Обществе, ознакомительную, преддипломную и дипломную практику - экономисты, бухгалтера, юристы. За период 2004-2006, в ОАО «КЧЭ» трудоустроены 10 выпускников данных ВУЗов.

В соответствии с договором возмездного оказания услуг заключенного между ОАО «КЧЭ» и учебным комбинатом Северо-Осетинского филиала ОАО «КЭУК», предоставляются образовательные услуги рабочих профессий, в соответствии с подготовкой и переподготовкой и Планом -графиком повышения квалификации, который утверждается в Обществе ежегодно.

Негосударственное пенсионное обеспечение работников производится в соответствии со Стратегией НПО работников Холдинга ОАО РАО «ЕЭС России».

В рамках программы негосударственного пенсионного обеспечения был заключен Договор от 30.09.05 №171 и Договор от 03.10.05 г. №173 с негосударственным пенсионным фондом электроэнергетики. Программа негосударственного пенсионного обеспечения в период 2005-2006 не реализовывалась в виду отсутствия финансирования.

**ГЛАВА II. РАЗРАБОТКА, ПРИНЯТИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ ОАО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРСЕССКЭНЕРГО»**

**2.1 Прохождение испытаний при приеме на работу в ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»**

**Адаптация работника к условиям работы.** Испытание нового работника подразделения ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» включает в себя его адаптацию к условиям работы в Обществе. Адаптация проводится в целях сокращения периода ознакомления работника со спецификой организации, ее корпоративной культурой, требованиями, предъявляемыми к нему с точки зрения выполняемой работы, своими должностными обязанностями, традициями организации, ее историей. Адаптация проходит в два этапа:

Первый этап предусматривает ознакомление работника с информацией общего характера, дающей представление о внутреннем 1рудовом распорядке, структуре организации, системе оплаты труда, способах мотивации (включая способы материального и нематериального стимулирования), ключевых показателях эффективности (КПЭ) подразделений, системе оценки выполнения КПЭ и пр.

Адаптация работника на первом этапе происходит в соответствии со следующей программой. Представление работника коллегам по работе руководителем структурного подразделения.

Ознакомление с историей ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» (на сайте ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»). Ознакомление со структурой ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» (на сайте ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»).

Ознакомление под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка. Ознакомление с системой оплаты труда, мотивации, льгот, компенсаций и других выплат социального характера (социальный пакет) работников ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго».

Ознакомление с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников Общества, медицинском обслуживании, социальном страховании. Ознакомление с системой подготовки и повышения квалификации работников. Ознакомление с организацией делопроизводства, порядком подготовки и оформления организационно-распорядительных документов, включая отчетность и контроль исполнения распорядительных документов. Ознакомление с организацией работы по защите коммерческой тайны и обязанностей работника.

Второй этап предполагает ознакомление работника со спецификой работы подразделения и включает в себя:

Ознакомление с локальным актом ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» утверждающего организационную структуру Общества.

Ознакомление с положением о структурном подразделении.

Ознакомление с инструкциями, другими документами, необходимыми для успешного осуществления работы. Ответственным за прохождение первого и второго этапа является руководитель структурного подразделения, который организует деятельность работника. Продолжительность адаптационного периода (первого и второго этапа) не должна превышать недельный срок.

**Окончание испытательного срока.** Не позднее, чем за две недели до истечения срока испытания Работник представляет руководителю своего структурного подразделения итоговый отчет по результатам прохождения испытания, а также о выполнении других производственных заданий, порученных работнику за время испытательного срока.

Не позднее, чем за неделю до истечения срока испытания руководитель структурного подразделения заполняет форму «Результаты прохождения срока испытания» (Приложение 4) и вместе с отчетом о результатах прохождения испытания передает заместителю генерального директора, директору по направлению, курирующему руководителю на рассмотрение для принятия решения о продолжении или расторжении трудовых отношений с работником.

Испытание может быть завершено досрочно по инициативе руководителя структурного подразделения, в котором работает испытуемый (а применительно к руководителям структурных подразделений - по инициативе управляющего директора, директора по направлению курирующего руководителя). Для этого непосредственный руководитель готовит представление на имя управляющего директора (Приложение 5). К представлению прилагается заполненная форма «Результаты прохождения испытания» и отчет по результатам прохождения испытания. Комплект документов после утверждения передается в отдел кадров. Руководитель структурного подразделения, в котором работает работник, несет ответственность за своевременное представление управляющему директору результатов прохождения испытания.

**Расторжение трудовых отношений с работником, не прошедшим испытание.** Неудовлетворительный результат испытания отражается в форме «Результаты прохождения испытания» и других документах, подтверждающих факты невыполнения индивидуального плана работы, несвоевременного или некачественного выполнения поручаемой работы, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актов и др. При неудовлетворительном результате испытания должностные лица имеют право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Руководитель структурного подразделения должен предупредить работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня.

До предупреждения о расторжении трудового договора руководитель структурного подразделения обязан объяснить работнику причины, послужившие основанием для признания его, не выдержавшим испытание.

Оформление увольнения работника на основании ст.71 Трудового кодекса РФ, как не прошедшего испытание, производится отделом кадров в установленном порядке.

Увольнение работника при неудовлетворительном результате испытания может быть произведено только до окончания срока испытания и при наличии соответствующих обоснований. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом руководителя подразделения в письменной форме за три дня. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

**2.2 Прием работника (заключение трудового договора) в ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»**

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора,заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Таким образом, в большинстве случаев для возникновения трудовых отношений достаточно заключения трудового договора.

В соответствии с ч. 2 ст. 16 ТК РФ в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора.

**Трудовой договор.** Трудовой договор в обязательном порядке должен быть оформлен в письменной форме.Установление обязательной письменной формы трудового договора, во-первых, позволяет конкретизировать и закрепить на бумаге основные его условия, во-вторых, является гарантией и доказательством в случае возникновения каких-либо разногласий в процессе трудовой деятельности между работником и работодателем, так как в нем определены и закреплены условия, о которых стороны договорились при приеме на работу.

Письменная форма трудового договора должны быть соблюдена и при приеме на работу по совместительству (внутреннее или внешнее). Работодатель обязан заключить с работником трудовой договор на выполнение им работы по должности и оформить его назначение на должность приказом о приеме на работу. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

При заключении (подписании) трудового договора работник подписывает также документ (должностную инструкцию), определяющий содержание его конкретной трудовой функции. Для таких работников как генеральный директор, заместители генерального директора, руководители структурных подразделений их обязанности в полном объеме изложены в их персональных трудовых договорах с Обществом либо в положениях о структурных подразделениях. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию работника, являются:

для руководителя структурного подразделения - положение о соответствующем структурном подразделении и (или) должностная инструкция утвержденные генеральным директором;

для заместителя руководителя структурного подразделения - положение о соответствующем структурном подразделении и/или распределение обязанностей между руководителем соответствующего структурного подразделения и его заместителями, и (или) должностная инструкция, утвержденные начальником подразделения;

для других работников - должностная инструкция.

Неправомерным будет заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев для выполнения работы, которая является для организации постоянной.

Заключение срочного трудового договора для выполнения сезонных работ допускается при условии, если эти работы предусмотрены специальным перечнем сезонных работ, утвержденным Правительством РФ.

К числу сезонных в настоящее время, в частности, относятся работы по уборке снега и льда, на лесозаготовках и лесосплаве, работа на торфоразработках, ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях. Неправомерным будет заключение срочного трудового договора на определенный сезон для выполнения работы, не предусмотренной данным перечнем.

Срок трудового договора согласно ст. 59 ТК РФ может быть обусловлен втрудовом договоре только при его заключении (при поступлении работника на работу в данную Общество). Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от негозаключения срочного трудового договора, в т.ч., при появлении обстоятельств, при которых действующее законодательство допускает возможность заключения срочного трудового договора. Трудовой кодекс РФ не дает работодателю оснований перезаключать трудовые договоры с работниками, если они уже работают по договору, заключенному на неопределенный срок (в т.ч. с пенсионерами по возрасту, работниками, поступившими на работу в) организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и др).

**2.3 Оплата труда в ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»**

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается непосредственно в Организациях.

Работодатели обеспечивают:

а) связь оплаты труда работников с результатами труда;

б) доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организациях, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем, устанавливается с 1 января 2007 года в размере 2700 рублей.

ММТС ежеквартально изменяется в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

В зависимости от финансового и экономического состояния Организации, а также социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе устанавливать в Организации тарифную ставку рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим пунктом.

В целях координации действий работодателей Объединение РаЭл один раз в квартал рассчитывает, с учетом роста индекса потребительских цен в Российской Федерации, размер ММТС, после чего Объединение РаЭл и Всероссийский комитет ВЭП доводят ее совместным информационным письмом до работодателей, указанных в Приложении № 1, и полномочных представителей работников.

С целью осуществления скоординированной политики в вопросах организации и оплаты труда работников работодатели могут применять «Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», утвержденные Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года (далее - Рекомендации).

Размер тарифных ставок (должностных окладов) непромышленного персонала изменяется соответственно изменению тарифных ставок (должностных окладов) работников, занятых в производственной деятельности.

Организации, осуществляющие деятельность по производству, передаче и сбыту электрической и тепловой энергии, самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в том числе учитывающую:

а) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

б) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду;

д) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

Повышенный размер заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается с учетом специфики их труда по результатам аттестации рабочих мест в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Организациях.

Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в размере не менее тарифной ставки (должностного оклада).

Расходы на оплату труда и иные расходы работодателя, предусмотренные настоящим разделом, определяются в пределах средств, рассчитанных в соответствии с положениями раздела 8 настоящего Соглашения и утвержденных соответствующим органом, уполномоченным в области государственного регулирования тарифов на электрическую и тепловую энергию, с учетом положений подпункта «а» пункта 3.2 настоящего Соглашения.

Работодатели обеспечивают тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего Соглашения. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в многосменном режиме устанавливаются в размере 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернюю смену и 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночную смену. Указанные доплаты включают в себя повышенный размер оплаты труда в ночное время, предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации.

Время для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Конкретная продолжительность времени, и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях.

**2.4 Предоставление и оформление отпусков работникам ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»**

**Определение стажа работы, дающего право на оплачиваемый отпуск.** В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;

-время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

-время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

**Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляете работникам продолжительностью 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Право на использование отпуска за первый год работы возникает работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Обществе.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемы: отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех

месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо с времени его непрерывной работы в Обществе.

**Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.** Очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемы отпусков устанавливается в соответствии с графиками отпусков. В график отпусков включаются все работники, состоящие в штате Общества на момент его утверждения. Время начала отпуска работнику, имеющему менее шести месяцев непрерывной работы в Обществе на момент утверждения графика отпусков, устанавливается не ранее шести месяце непрерывной работы в Обществе. Графики отпусков работников утверждаются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года управляющим директором. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Директор по функциональному направлению, руководитель структурного подразделения обеспечивает исполнение графика отпусков. Утвержденный график отпусков хранится в отделе кадров.

**Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.** Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;

- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение его от работы;

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению меж; Работником и руководителем структурного подразделения переносится на другой срок в случае производственной необходимости, если Работник своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, ли Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за д. недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуск Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться в нормальном ходе работы Общества, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на другой период этого года или на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев пос. окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуск в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодно оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

**Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.** При формировании графика отпусков по заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хо бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дне Разделение отпуска производится при подготовке графика отпусков следующий календарный год.

**Отзыв из отпуска.** Отзыв Работника из отпуска допускается только в связи производственной необходимостью с его согласия, выраженного в письменной форме. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин;

Отзыв Работника из отпуска производится приказом (распоряжением) по Обществу;

Руководитель структурного подразделения, ставящий вопрос об отзыве из отпуска подчиненного Работника, направляет представление управляющему директору на его отзыв из отпуска. К представлению необходимо приложить соответствующее заявление этого работника;

По поручению управляющего директора с соблюдением требований предыдущих пунктов может быть отозван из отпуска по производственной необходимости любой состоящий в штате Общества Работник;

Оформление представлений и поручений на отзыв работников из отпуска производится руководителем соответствующего структурного подразделения; Подготовку проектов приказов об отзыве работников из отпуска осуществляется отделом кадров, на основании представления, оформленного в соответствии с Положением;

Отдел бухгалтерского учета при получении приказа об отзыве Работника производит перерасчет заработной платы. Работник может возвратить работодателю сумму среднего заработка за неиспользованную часть отпуска. Если это ему по каким-либо причинам неудобно, указанная сумма рассматривается в качестве выданного работнику аванса. При предоставлении неиспользованных дней отпуска в последующем средний заработок для их оплаты подсчитывается заново в установленном порядке.

**Порядок предоставления отпусков за ненормированный рабочий день.** Работникам Общества за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 (три) календарных дня. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Часть оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней на величину дополнительно оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

**Отпуск без сохранения заработной платы.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем;

Копии приказов (распоряжений) после их регистрации направляются в отдел кадров в отдел бухгалтерского учета для оформления расчетов по отпускам;

Регистрация и хранение приказов (распоряжений) по отпускам осуществляется отделом кадров.

**Выплаты по отпускам.** Расчет и оплата отпуска производится отделом бухгалтерского учета, по представлению отдела кадров не позднее, чем за три дня до его начала.

**ГЛАВА III. ПУТИ И МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОАО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКЭНЕРГО»**

**3.1 Защита персональных данных работника в ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»**

Получение и обработка персональных данных работников может осуществляться уполномоченными Обществом работниками исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества Общества.

Уполномоченные Обществом работники не имеют права получат и обрабатывать персональные данные работника о его политические религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о его членстве общественных объединениях или его профсоюзной деятельности.

Защита персональных данных Работника от неправомерного к использования или утраты обеспечивается Обществом за счет своих средств и в порядке, установленном федеральным законом, и осуществляется уполномоченными Обществом работниками. Работники Общества должны быть ознакомлены под роспись настоящим Положением, устанавливающим порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях этой области.

**Хранение и использование персональных данных работников.** Хранение персональных данных работников в период их работы Обществе осуществляется отделом кадром в оборудованных для этих целей помещениях и железных закрываемых шкафах.

Выдача личных дел работников для ознакомления на срок не больше одного рабочего дня производится отделом кадров по запросу управляющего директора, его заместителей, директоров по функциональны направлениям, других работников, действующих в объеме предоставленный им генеральным директором прав и обязанностей в области трудовых отношений. Должностное лицо, получив для ознакомления дело Работника, доконца рабочего дня обязано обеспечить его возвращение в отдел кадров.

Отдел кадров организует обработку и использование персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами Общества, регламентирующими порядок работы персональными данными работников. Обработка и использован персональных данных работников осуществляется на бумажных магнитных носителях, в электронных формах (с обеспечением защиты несанкционированного доступа) для количественного и качественно анализа персонала, подготовки статистической отчетности, представлен: руководству.

**Обязанности Общества при передаче персональных данных работника.** Общество в лице уполномоченных работников при передаче персональных данных работника должно соблюдать следующие требования:

Не сообщать персональные данные работника третьей стороны без письменного согласия Работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника, а также в случаях, установленных федеральным законом.

Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

Осуществлять передачу персональных данных Работника в пределах Общества в соответствии с настоящим Положением, другим дополняющим либо конкретизирующим данное Положение локальным нормативным актом Общества, с которым Работник должен быть ознакомлен под расписку.

Разрешать доступ к персональным данным работников только уполномоченным Обществом работникам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья Работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения Работником трудовой функции.

Передавать персональные данные Работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными Работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

**Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в Обществе.** В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в Обществе, работники имеют право на:

Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных. Свободный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные Работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса. При отказе уполномоченного Обществом работника исключить или исправить персональные данные Работника он имеет право заявить в письменной форме Обществу о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера Работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения. Обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия Общества при обработке и защите его персональных данных.

**Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работника.** Должностные лица и уполномоченные Обществом работники, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

**3.2 Особенности мотивации персонала ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» выполняющего функции реализации энергии**

**Мотивы** - психические явления, побуждающие и направляющие деятельность человека, связанную с удовлетворением определенных потребностей.

**Мотивация** труда - система взаимосвязанных и взаимообусловленных мотивов, побуждающих работников к трудовой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей субъекта в достижении определенных благ или желательных условий деятельности в соответствии с усвоенными ими социальными нормам1 ценностями, приемлемыми (с точки зрения общества, организации, коллектива, вышестоящего органа) возможное ми и методами реализации этих потребностей.

Деятельность **по мотивации труда персонала** - управленческая деятельность направленная на строение и обеспечение эффективного функционирования и совершенствование системы мотивации труда персонала в организации, обеспечивающая максимально-возможное удовлетворение как потребностей как производства так и персонала (субъекта мотивации). Работа по мотивации труда основана на использование существующих и формировании новых мотивов, побуждающих и направляющих работников к выполнению задач по реализации текущих и перспективных целей организации.

**Реализация энергии** - один из видов основной деятельности акционерного общества энергетики и электрификации (энергетической компаний), независимой сбытовой компаний (НСК) и их обособленных подразделений (филиалов) по продаже потребителям, производимой ими или получаемой (покупаемой) от других энергоснобжающих организации электрической и тепловой энергии (мощности) и зафиксировано в Уставе общества.

Функци**и** реализации электрической **энергии** - обособленные виды производственной и управленческой деятельности энергетических организации, структурных подразделений и должностных лиц этих организаций по расчетам за поставляемую потребителям энергию (мощность), согласованию систем учета энергии на новых подключениях потреби лей, ведению баланса энергии и мощности, оперативному управлению поставок энергии потребителям.

Частные показатели премирования, устанавливаются руководством ОАО «КЧЭ» с учетом специфики трудовой деятельности той или иной категории работников и структурных подразделений, характера их участия в бизнес-процессах реализации энергии, состава закрепленных за ними функции и должностных обязанностей.

Пересмотр общих и частных, основных и дополнительных показателей премирования при изменена приоритетов тех или иных направлений и функций энергосбытовой деятельности осуществляются на основании приказов РАО «ЕЭС России», решений Совета директоров акционерного общества.

**Организация проведения работ по совершенствованию мотивации труда персонала, реализующего функций сбыта энергии.** Действующая в акционерном обществе система мотивации труда энергосбытового персонала должны проходить проверку своей эффективности в практической работе по управлению персоналом, с точки зрения действенности применяемых механизмов мотивации труда в реализации (достижении) основных целей и задан стоящих перед обществом, их соответствия современным условиям производственно-хозяйственной и финансово экономической деятельности, соотношение достигнутых финансово-экономических результатов фактическим затратам на стимулирование труда.

Для выполнения проверки действующей системы мотивации, выявления ее слабых сторон, определения основных направлений для перестройки и совершенствования необходимо проводить работу по анализу ее эффективности (действенности) с участием специалистов экономических, финансовых и кадровых служб акционерной общества (Энергосбыта).

При проведении анализа наибольшее значение следует уделить следующим вопросам:

• выполнению контрольных цифр и заданий бизнес-плана энергосбытовой деятельности и мероприятий, направленных на совершенствовании организации энергосбытовой деятельности и влиянию существующей систем мотивации труда на их выполнение (невыполнение);

• «узкие места» действующей системе мотивации труда персонала, в том числе возможные недостатки в:

• целеполагании - формулировании наиболее важных и актуальных целей для отдельных исполнителей постановке для них контрольных задач;

• существующие распределении функций и должностных обязанностей между отдельными производственными и управленческими звеньями энергосбытового персонала с учетом их специализации и численности каждого звена (подразделения);

• постановке бизнес-процессов по наиболее важным работам и регламентации этих процессов;

• состав действующих показателей оценки эффективности труда для различных уровней руководства, производственных и управленческих подразделений, отдельных исполнителей;

• понимании состава и условий применения действующей мотивов труда энергосбытового персонала и учете их при принятии управленческих решений, учете действенности каждого из мотивов при реализации тех или иных целей энергосбытовой деятельности для различных категорий, профессий, структурных подразделений, социально демографических групп персонала, реализующего функций сбыта энергии;

• учете новых мотивов при использовании механизмов мотивации труда в практической работе по руководству энергосбытовой деятельностью, формировании новых мотивов (при ориентировании персонала на решение актуальных целей и задач, корректировка системы показателей оценки эффективности труда и показателей материального стимулирования, применении в практической работе новых форм стимулирования персонала);

• полноте и правильности применения различных форм материального и морального стимулирования труда.

Недостатки в целеполагании могут выражаться в том, что цели и задачи сформулированные в организационно-распорядительных и нормативных (положениях, должностных инструкциях) и методических документах, утвержденных планах и программах работ являются недостаточно конкретными, адресными и понятными для исполнителей, а их выполнение нереально (по установленным срокам или установленным результатах), когда их выполнение не обеспечено, в достаточной мере, трудовыми, материальными и другими ресурсами, кроме того, поставленные цели и задачи могут противоречить другим целям и задачам, а их выполнение в недостаточной мере подкреплено и материальными и моральными стимулами и другими мотивами, направленными на их реализацию.

Недостатки в существующем распределении функций и должностных обязанностей между отдельными производственными и управленческими звеньями энергосбытового персонала или конкретными исполнителями могут выражаться в том, что состав функций и должностных обязанностей, сформулированных в регламентирующих документах (положениях об обособленных подразделениях, положениях о структурных подразделения: должностных инструкциях), не соответствует специализации (профилю деятельности) структурных подразделений и отдельных исполнителей, а также в том, что состав закрепленных за подразделением функций и обязанностей не соответствует фактической численности персонала подразделения или возможностям исполнителя обеспечить полной мере качественное их выполнение.

Недостатки в постановке бизнес-процессов энергосбытовой деятельности могут выражаться в том что не на все важнейшие работы, выполняемые несколькими энергосбытовыми подразделениями, разработаны применяются Положения о взаимоотношениях исполнителей этих работ, а также недостатках в составлении эти документов (несоответствии предписываемых действий по выполнению работ для отдельных исполнителей, и специализации, недостатках в определении последовательности выполнения отдельных этапов работ или операций, нечетком формулировании требуемых результатов но отдельным этапам работ).

Недостатки в составе действующих показателей оценки эффективности труда могут выражаться их несоответствии поставленным целям и задачам, не полном учете состава функций и должностных обязанностей специализации исполнителей; не полном учете действующего состава мотивов труда энергосбытового персонала, созданием затруднений в определении состава показателей материального стимулирования.

Недостатки в понимании состава и условий применения действующих мотивов труда и учете их принятии управленческих решений могут заключаться в том, что руководящему персоналу, в связи с недостаточным уровнем исследования по этим вопросам, не в полной мере известен и, вследствие этого, не в полной мере учитывается в практической работе весь состав материальных и социально-психологических мотивов труда подчиненно го персонала или значимость тех или иных мотивов в процессе реализации конкретных функций, задач и выполнена конкретных работ. Конкретнее это выражается в том, что в процессе руководства, вследствие переоценки одних мотивов труда, недооценки или неиспользовании других, отдается предпочтение одним видам методов руководства ущерб других видов. Кроме того, в принятии тех или иных решений может не в полной мере учитываться то, как эти решения могут повлиять на мотивацию труда персонала, а также когда выполнение принятых решений по тем или иным вопросам организации энергосбытовой деятельности не обеспечивается аналогичными решениями по усилению мотивации труда. Недостатки понимания состава и условий применения мотивов могут выражаться также в нечете практической работе по управлению персоналом появления новых мотивов труда, а также в недостаточной работе по побуждению персонала к восприятию новых мотивов труда. Работа по побуждению персонала к восприятию новых мотивов труда заключается в своевременной постанови новых целей и задач, определении показателей оценки эффективности новых видов деятельности, разработке новы или внесении изменений в действующие положения о премировании, обеспечивающих использование в практической работе новых материальных и моральных стимулов труда, соответствующих новы мотивам труда.

Недостатки в полноте и правильности применения тех или иных форм материального и морального стимулирования труда могут выражаться в неэквивалентности затрат, связанных со стимулированием труда, достигнутых конечным результатом, не соответствии применяемых показателей стимулирования существующим мотивам труда, не полном использовании всего разнообразия материальных, моральных и других стимулов труда, побуждающих персонал к качественному и своевременному выполнению своих функций и заданий, достижению конкретных результатов.

**3.3 Интегрированные показателей вознаграждения начальника Усть – Джегутинского Энергосбыта**

Размер месячного вознаграждения по показателям энергосбытовой деятельности начальника участка филиала «Энергосбыт» ОАО «КЧЭ»(далее начальник участка) зависит от выполнения двух (трех) показателей, указанных в таблице 1.

Таблица1.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наимено-  вание пока-  зателя | Базовый размер  выплаты по по-  казателю (в отношении к должностному окпаду), W | Корректи-  рующий по-  казатель, К | Условия применения корректирующе-  го показателя К | Размер вознаграж-  дения |
| 1. Выпол-  нение за-  дания по ограничению и от-  ключению  непла-  тельщиков | 0,25 | К=1 | Задание выполнено | W\*K\*  Должностной оклад |
| к=о | Задание не выполнено |
| 1. Выпол- | 0,25 | К=1 | Задание выполнено | W\*K\*  Должностной оклад |
| нение за-  дания по выявлению неуч-  тенной  электро-  энергии |
| к=о | Задание не выполнено |

Месячное вознаграждение определяется по каждому показателю отдельно как базовый размер выплат W, умноженный на значение корректирующего показателя К и размер должностного оклада начальника отделения.

Месячное вознаграждение не выплачивается(вне зависимости от выполнения показателей, установленных в Таблице 1.) в случае наличия какого-либо из следующих фактов:

- при обнаружении искажения в отчетности по энергосбытовой деятельности, допущенной с целью «приписки» и выполнения показателя. (Руководство филиала, в случае выявления фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности участка (удостоверенных актами проверок ревизионной комиссии или внешнего аудитора), вправе принять решение о невыплате или выплате месячного вознаграждения начальнику участка в неполном объеме);

- своевременного не представления отчета об исполнении указанных показателей.

**Квартальное вознаграждение за результаты энергосбытовой деятельности начальника участка.** Размер квартального вознаграждения начальника участка определяется в соответствии с Таблицей 2. приложения, в зависимости от выполнения следующих показателей:

- выполнение графика замены приборов учета;

- выполнение плана оказания услуг населению;

- выполнение графика перечисления денежных средств на расчетный счет АО-энерго; начислено экономических санкций потребителям и возмещения ущерба акционерному обществу абонентами и третьими лицами;

- недопущение снижения среднего уровня тарифа на энергию от задания.

В случае изменения приоритетов в энергосбытовой деятельности и перечня контрольных показателей энергосбытовой деятельности руководство филиала вправе своим решением изменить перечень показателей, учитываемых при расчете квартального вознаграждения начальника участка, или перераспределить размер весов в показателях премирования.

Указанное решение является неотъемлемой частью утверждаемого в филиале положения.

Таблица 2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу), w | Корректирующий показатель, К | Условия применения корректирующего показателя К | Размер вознаграждения |
| Исполнение контрольных показателей по отделению | | | | |
| 1. Выполнение плана по замене приборов учета энергии | 0,15 | К=Кнп | При выполнении | W\*K\* Должностной оклад |
| К=0 | При невыполнении |
| 2. Выполнение плана оказания услуг населению | 0,25 | К=Кнп | При выполнении | W\*K\* Должностной оклад |
| К=0 | При невыполнении |
| 3. Выполнение графика перечисления денежных средств | 0,2 | К=Кнп | При выполнении | W\*K\* Должностной оклад |
| К=0 | При невыполнении |
| 4. Начислено экономических санкций и сумм возмещения ущерба обществу | 0,15 | К=1 | Если 0,25<В<1 | W\*K\* Должностной оклад |
| К=0,8 | Если 0,2<В<0,25 |
| К=0,6 | Если 0,1 <В<0,2 |
| К=0,4 | Если0,05<В<0,1 |
| К=0,2 | Если 0 <В<0,05 |
| К=0 | В=0 |
| 5. Недопущение снижения-среднего уровня тарифа на энергию от задания | 0,25 | К=1,0 | При выполнении | W\*K\* Должностной оклад |
| К=0 | При невыполнении |

Показатель «начислено экономических санкций и сумм возмещения ущерба обществу», определяется на основе (В)фактических сумм начисленных экономических санкций и возмещения ущерба, а также оказанных услуг на сторону за исключением населения.

Руководство филиала «Энергосбыт», в случае выявления фактов нарушений в энергосбытовой деятельности общества (удостоверенных актами проверок ревизионной комиссии или внешнего аудитора), вправе принять решение о невыплате или выплате квартального вознаграждения начальнику участка в неполном объеме.

**Годовое вознаграждение начальника участка.** Размер годового вознаграждения определяется выполнением следующих двух показателей, указанных в Таблице 3.

Таблица 3.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу), W | Корректирующий показатель, К | Условия применения корректирующего показателя К | Размер вознаграждения |
| 1. Выполнение плана по энергосбытовой деятельности | 2 | К=4 | Бизнес-план филиалом «Энергосбыт» выполнен и выполнен план участком | W\*K\* Должностной оклад |
| K=R | Бизнес-план филиалом «Энергосбыт» выполнен, не выполнен план участком R=2 |
|  | K=R | Бизнес-план филиалом "Энергосбыт" не выполнен, участком план выполнен R=0,5 | W\*K\* Должностной оклад |
| План не выполнен на всех уровнях R=0 |
| 2. Устранено недостатков в работе участка по результатам аудита | 1 | К=1,0 | Устранены | W\*K\* Должностной оклад |
| к=о | Не устранены |

В случае наличия убытков (строка 190 формы 2 «Отчет о прибылях и убытках») по итогам работы Общества за год, годовое вознаграждение начальнику участка не выплачивается вне зависимости от выполнения показателей, указанных в Таблице. Годовое вознаграждение определяется по каждому показателю отдельно с учетом применения корректирующего коэффициента к базовому размеру выплат, умноженному на размер должностного оклада.

**3.4 Меры по улучшению условий труда и быта работников Общества**

Одним из направлений социальной политики Общества является улучшение условий труда и быта персонала, которое осуществляется на основании Коллективного договора, заключенного между ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» и работниками Общества, в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации.

Для повышения безопасности труда в 2006 году были проведены следующие мероприятия:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Проводимые мероприятия | Кол-во человек | Кол-во часов |
| Ежемесячный инструктаж | 220 | 300 |
| Ежеквартальные семинары | 200 | 80 |
| Обучение персонала методам оказания первой помощи | 200 | 120 |
| Дни техники безопасности | 220 | 120 |
| Всего: | 840 | 620 |

*Социальные льготы и гарантии*

**Выплата материальной помощи за период 2004-2006 гг.**

**руб.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплат | 2004 год | 2005 год | 2006 год | |
| В связи с регистрацией брака | 29 250 | 36 000 | 28 000 | |
| На рождение ребенка | 71 830 | 108 000 | 48 000 | |
| При тяжелом заболевании | 244 195 | 236 000 | 18 000 |
| Для погребения близких родственников | 406 757 | 504 000 | 70 000 |
| При предоставлении отпуска | **—** | 1 271 686 | 353 000 |
| Работникам, удостоенным отрастлевых наград и почётных званий | 35 000 | 89 000 | 25 000 |
| К профессиональному празднику День энергетика | 220 000 | 340 000 | 65 000 |
| Международному женскому дню | 150 000 | 154 000 | 51 500 |
| Итого: | 1 179 792 | 1 271 686 | 658 500 |
| Выплаты на 1 чел (тыс.руб) | 1391 | 3311 | 3309 |

Уровень социальных выплат на одного человека в 2006 году отмечен на уровне 2005 года.

В 2006 году для санаторно-курортного лечения работников и членов их семей были приобретены путевки за счет средств Фонда социального страхования, в размере 50 046,00 рублей в том числе:

- в санатории им. 30-летия Победы г. Ессентуки — 2 чел;

- в профилактории «Солнечный» г. Черкесск — 2 чел;

- в санатории «Пятигорье» г. Пятигорск — 4 детей работников Общества.

С 2004 года с Медико-санитарной частью города Черкесска заключен договор по оздоровлению работников Общества.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | 2004 год | 2005 год | 2006 год |
| Количество обслуживаемых человек | 600 | 721 | 829 |
| Оплата медицинских услуг (руб) | 104000 | 33790 | 134291 |

С большим вниманием в ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» относятся к ветеранам - труда, ветеранам и участникам Великой Отечественной войны. Ежегодно ветераны и участники ВОВ получают денежное вознаграждение к профессиональному празднику День энергетика и День Победы- 9 мая.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | 2004 год | 2005 год | 2006 год |
| Денежное вознаграждение (руб.) | 105000 | 98000 | 82000 |
| Количество человек | 186 | 170 | 165 |

В Обществе ведется пропаганда активного образа жизни. С 2004 года в Обществе действует Клуб веселых и находчивых, члены которого ежегодно принимают участие в корпоративных играх КВН, организуемых ОАО «КЭУК», а затем ОАО «ЮСК».

**ГЛАВА IV. СТРУКТУРА ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДООХРАНЫ**

**4.1 Государственный надзор и общественный контроль за охраной труда**

Охрана труда рабочих и служащих предполагает функционирование системы органов по надзору и контролю за такой охраной. В настоящее время в систему входят:

1) специальные государственные органы, не зависящие от администрации предприятий и их вышестоящих органов;

2) профессиональные союзы.

Помимо этого внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде на подчиненных предприятиях осуществляют министерства и ведомства.

Таким образом, различают, во-первых, государственный надзор за соблюдением законодательства о труде, во-вторых, общественный контроль и, в-третьих, внутриведомственный контроль за соблюдением этого законодательства.

Отличие государственного контроля от общественного контроля в рассматриваемой области заключается в том, что органы государственного надзора вправе давать обязательные для исполнения указания по вопросам охраны труда, в то время как органы общественного контроля таких полномочий не имеют и могут лишь ставить перед соответствующими организациями и должностными лицами вопрос об устранении нарушений законодательства о труде и правильном его применении.

Государственный надзор и контроль. Высший государственный надзор за соблюдением закона (в том числе законов о труде) возложен на Генерального прокурора РФ. Не подменяя никакие органы, прокуратура следит за точным исполнением законодательства о труде всеми министерствами и ведомствами, предприятиями, учреждениями, организациями, в том числе и теми, которые осуществляют надзор за исполнением этого законодательства.

Надзор прокуратуры за соблюдением законодательства о труде носит многоаспектный характер. Прокуратура надзирает за точным соответствием принимаемых в локальном порядке актов на предприятиях (правил внутреннего распорядка, инструкций по охране труда и пр.), осуществляет надзор за законностью принимаемых министерствами (ведомствами) актов в области трудовых отношений и, наконец, обеспечивает надзор за соответствием действий должностных лиц всех звеньев управления требованиям трудового законодательства. Существуют разные формы реагирования прокуратуры на выявленные нарушения законодательства о труде: это: — протесты, представления, постановления о возбуждении преследования против нарушителя, исковые заявления.

В системе государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда функционируют следующие органы.

Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция) при Министерстве труда РФ и подведомственные ей государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального назначения, автономной области, автономных округов надзирают за деятельностью в сфере охраны труда на предприятиях всех форм собственности, контролируя соблюдение ими соответствующего законодательства. Среди задач Рострудинспекции помимо надзора и контроля — защита трудовых прав и достижение безопасных условий труда работников, разработка государственных стандартов по безопасности труда, контроль за соблюдением порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и пр.

Для выполнения функций, возложенных на Рострудинспекцию, ее должностным лицам — государственным правовым инспекторам труда и государственным инспекторам по охране труда предоставлено право посещать в любое время суток предприятия в целях надзора и контроля; получать от органов исполнительной власти и от предприятий информацию, необходимую для выполнения надзорных и контрольных функций; налагать штрафы на руководителей, должностных лиц и других ответственных работников предприятий, виновных в нарушении законов; приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования и пр. Решения государственных правовых инспекторов труда и государственных инспекторов по охране труда могут быть обжалованы руководителю государственной инспекции труда по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ или в судебном порядке.

Государственный комитет РФ по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору (Госгортехнадзор), государственные комитеты (управления, инспекции) в республиках, краях, областях и их органы на местах осуществляют государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в угольной, горнорудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности (ст. 245 КЗоТ РФ). Главная задача Госгортехнадзора — контроль за выполнением предприятиями установленных требований по безопасному ведению работ и осуществлением профилактических мер по предупреждению аварий и производственного травматизма, а также обеспечение единства требований, предусматриваемых в правилах, нормах и инструкциях по технике безопасности независимо от ведомственной принадлежности предприятий.

Для выполнения возложенных на Госгортехнадзор функций его инспекторам предоставлено право посещать в любое время подконтрольные предприятия и другие объекты и обследовать их, а также проводить техническое освидетельствование оборудования; давать руководителям объединений, предприятий и организаций обязательные для них указания о приостановке работ, опечатывать места работ или агрегаты при выявлении нарушений правил по технике безопасности, которые угрожают жизни людей или могут привести к авариям; давать обязательные предписания руководителям об устранении нарушений правил и норм по безопасному ведению работ; запрещать применение оборудования, не соответствующего требованиям правил техники безопасности; производить при необходимости проверку знаний правил по технике безопасности рабочими и персоналом, обслуживающим оборудование; делать представления руководителям организаций об отстранении от работы лиц, не имеющих необходимых знаний по технике безопасности или систематически их нарушающих.

Государственный энергетический надзор осуществляется в форме предупредительного и текущего надзора за техническим состоянием электростанций министерств и ведомств, электро- и теплоиспользующих установок на предприятиях, за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание этих установок (ст. 246 КЗоТ РФ). Должностные лица органов энергонадзора вправе давать предписания по вопросам устройства, эксплуатации и техники безопасности электро- и теплоиспользующих установок, требовать от руководителей предприятий немедленного отключения этих установок при обнаружении состояния, угрожающего аварией или опасного для жизни обслуживающего персонала.

Государственный санитарный надзор осуществляется в форме предупредительного и текущего надзора за выполнением предприятиями установленных гигиенических норм санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил (ст. 247 КЗоТ РФ). Органы и учреждения Госсаннадзора следят за соблюдением на предприятиях и в организациях законодательства по санитарно-эпидемиологическим вопросам, проведением санитарно-противоэпидемических мероприятий и соблюдением гигиенических правил и норм, выполнением мероприятий по предупреждению и ликвидации профессиональных и инфекционных заболеваний, по гигиеническому воспитанию населения.

Руководителям санитарно-эпидемиологической службы предоставлено право в любое время посещать объекты надзора и требовать от должностных лиц документы, необходимые для выяснения состояния объекта; требовать проведения в установленные сроки санитарных и противо-эпидемиологических мероприятий; давать заключения по вводимым в эксплуатацию машинам, агрегатам и т.п. при неудовлетворительном их санитарном состоянии или опасности вредного влияния на здоровье людей; отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями; налагать на виновных должностных лиц денежные штрафы; возбуждать перед органами прокуратуры вопрос о привлечении виновных к уголовной ответственности.

Пожарный надзор (Роспожнадзор) осуществляют специальные органы в системе Министерства внутренних дел: федеральным органом надзора является Государственная противопожарная служба МВД РФ; на местах соответствующие службы носят разные названия (например, в Москве — Управление государственной противопожарной службы ГУВД г. Москвы). В соответствии с Законом о пожарной безопасности и Положением о Роспожнадзоре в числе основных задач надзора—осуществление контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и выполнением пожарно-профилактических мероприятий.

Органы Роспожнадзора имеют право в любое время проверять на предприятиях выполнение правил пожарной безопасности, давать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений, привлекать виновных лиц к ответственности.

Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью осуществляет Госатомнадзор России (ст. 24:7 КЗоТ РФ). Госатомнадзор в пределах своей компетенции принимает решения, обязательные для органов государственного управления и предприятий, расположенных на территории РФ, независимо от их подчиненности и форм собственности, а также должностных лиц и граждан. В частности, Госатомнадзор имеет право запрещать применение изделий и технологий, не обеспечивающих ядерную и радиационную безопасность персонала, населения и окружающей среды, привлекать к административной ответственности должностных лиц министерств и ведомств, исполнительной власти, предприятий, виновных в нарушении требований правил, норм ядерной и радиационной безопасности.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации. Общественный санитарный контроль осуществляется общественными санитарными инспекторами на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Экспертизу условий труда (статья 21 Основ) осуществляет Всероссийская государственная экспертиза условий труда и государственные экспертизы условий труда субъектов Российской Федерации.

Их задачами является контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, а также подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях.

**Общественный контроль за охраной труда.** Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют в соответствии со статьей 22 Основ профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право:

• осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных актов по охране труда;

• проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятия;

• принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование;

• получать информацию от руководителей и иных должностных лиц предприятий о состоянии условий и охраны труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве;

• предъявлять требования о приостановке работ **в** случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;

• осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушенийзаконодательства об охране труда;

• осуществлять проверку состояния условий охраны труда, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;

• принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

• принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда;

• обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

• принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда.

При организации общественного контроля за охраной труда на предприятии необходимо принимать во внимание, что успешное выполнение уполномоченными поставленных задач и функций возможно при условии оказания им необходимой помощи и поддержки со стороны администрации предприятия, профсоюзных и иных уполномоченных работниками представительных органов, органов государственного контроля и надзора, инспекции профсоюзов. Правовые гарантии для этого содержатся в Кодексе законов о труде Российской Федерации, Основах законодательства Российской Федерации об охране труда и других нормативных правовых актах, регламентирующих деятельность перечисленных органов.

Институт уполномоченных создается для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности, ведомственной подчиненности и численности работников.

В процессе своей деятельности уполномоченные решают следующие основные задачи:

• содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;

• осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии (в производственном подразделении) и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

• представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

• консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда. Для выполнения возложенных на уполномоченных задач им должны быть предоставлены следующие функции:

• контролировать соблюдение работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состояние охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда;

• участие в работе комиссий по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков;

• участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников;

• осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда;

• участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения — оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве;

Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение и для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

**4.2 Утверждение правил и инструкций по охране труда ОАО «КЧЭ»**

Нормативный акт по охране труда — акт, устанавливающий комплекс правовых организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно - профилактических требований, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности работников в процессе труда, утвержденный компетентным органом.

К нормативным актам по охране труда относятся: стандарты Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), утверждаемые: государственные стандарты (ГОСТ) — Комитетом Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации и Государственным комитетом Российской Федерации по вопросам архитектуры и строительства, отраслевые стандарты (ОСТ) — соответствующими центральными органами федеральной исполнительной власти, стандарты предприятия (СТП) — предприятиями; санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, утверждаемые Государственным комитетом санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации; правила устройства и безопасной эксплуатации, правил о безопасности (пожарной, ядерной, радиационной, лазерной, биологической, технической, взрыво- и электробезопасности), утверждаемые соответствующими федеральными надзорами России; правила по охране труда и инструкции по охране труда, утверждаемые в порядке, предусмотренном настоящим Положением; организационно-методические документы: положения, методические указания, утверждаемые (рекомендации — одобряются) соответствующими центральными органами федеральной исполнительной власти.

Правила по охране труда — нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда, обязательные для исполнения при проектировании, организации и осуществлении производственных процессов, отдельных видов работ, эксплуатации производственного оборудования, установок, агрегатов, машин, аппаратов, а также при транспортировании, хранении, применении исходных материалов, готовой продукции, веществ, отходов производств и т. д.

Правила по охране труда могут быть межотраслевого и отраслевого назначения.

Инструкция по охране труда — нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, на строительных площадках и в иных местах, где производятся эти работы или выполняются служебные обязанности.

Инструкции по охране труда могут быть типовые (отраслевые) и для работников предприятий, участков и конкретного рабочего места.

**Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда.** Координация проведения работ по разработке правил по охране труда осуществляется Министерством труда Российской Федерации.

Организация разработки межотраслевых правил по охране труда осуществляется Министерством труда Российской Федерации, отраслевых правил — соответствующими центральными органами федеральной исполнительной власти.

В целях достижения организационно-методического единства в разработке правил по охране труда предусматривается следующий порядок: разработка и утверждение технического задания на разработку правил по охране труда;

разработка проекта правил и рассылка его на отзыв в соответствии с перечнем организаций (предприятий), которым должен быть разослан проект правил на отзыв составление сводки отзывов;

составление справки о разногласиях по проекту правил, подготовка окончательной редакции;

согласование в соответствии с перечнем организаций (предприятий), с которыми должен быть согласован проект правил, и представление проекта на утверждение;

утверждение и регистрация (учет);

издание (размножение);

рассылка правил

В техническом задании на разработку правил предусматриваются следующие разделы:

основания для разработки правил;

срок выполнения;

цели и задачи разработки правил;

характеристика объекта разработки;

перечень основных требований, устанавливаемых правилами;

взаимосвязь с другими нормативными актами по охране труда;

источники информации;

этапы работ и сроки их выполнения;

работы, выполняемые организациями-соисполнителями;

дополнительные требования.

Техническое задание на разработку правил по охране труда утверждает организация-разработчик по (согласованию с соответствующим центральным органом федеральной исполнительной власти и Управлением охраны труда — Всероссийской государственной экспертизой условий труда Министерства труда Российской Федерации.

Межотраслевые правила по охране труда утверждаются Министерством труда Российской Федерации, а отраслевые правила — соответствующими центральными органами федеральной исполнительной власти по согласованию с Министерством труда Российской Федерации.

Правила по охране труда утверждаются на определенный срок действия или без ограничения этого срока.

Типовые инструкции утверждаются центральными органами федеральной исполнительной власти после проведения предварительных консультаций с соответствующими профсоюзными органами.

Действие типовых инструкций устанавливается с учетом срока действия соответствующих правил по охране труда.

Требования межотраслевых и отраслевых правил по охране труда должны быть согласованы с федеральными надзорами России в части вопросов, относящихся к их компетенции.

Инструкции по охране труда должны разрабатываться на основе межотраслевых и отраслевых правил по охране труда и не противоречить им.

**Порядок учета, издания, распространения и отмены правил и инструкций по охране труда.** Учет межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, а также их систематизацию осуществляет Министерство груда РФ. Порядок учета типовых инструкций устанавливается соответствующими центральными органами федеральной исполнительной власти. Утвержденные инструкции для работников учитываются службой охраны труда предприятия в журнале учета. Министерство труда Российской Федерации издает и распространяет утвержденные им правила по охране труда межотраслевого применения.

Центральные органы федеральной исполнительной власти осуществляют издание правил по охране труда отраслевого применения; а также информирование о действующих правилах, инструкциях и других нормативных актах по охране труда подведомственных им предприятий и заинтересованных организаций.

Действие отраслевых правил по охране труда может быть распространено на другую отрасль с согласия центрального органа федеральной исполнительной власти, утвердившего указанные правила. В этом случае руководителем соответствующего центрального органа федеральной исполнительной власти, заинтересованного в использовании правил в отрасли, должен быть, издан приказ (распоряжение) от распространении действия упомянутых правил на данную отрасль.

Размножение (издание) типовых инструкций организуют соответствующие центральные органы федеральной исполнительной власти, а инструкций для работников— руководитель предприятия. Типовые инструкции могут быть размножены (изданы) в виде отдельных брошюр пли сборников, инструкции, для работников,— и виде брошюр (для выдачи на руки), сборников или односторонних листов (для вывешивания на рабочих местах или производственных участках.

**Оперативное обслуживание. Осмотры электроустановок.** В электроустановках не допускается приближение людей, механизмов и грузоподъемных машин к находящимся под напряжением не огражденным токоведущим частям на расстояния менее указанных в табл.

**Допустимые расстояния до токоведущих частей, находящихся под напряжением**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Напряжение, | | Расстояние от людей и применяемых ими инструментов и приспособлении, от временных ограждении,  м | Расстояния от механизмов и грузоподъемных машин в рабочем и транспортном положении, от стропов, грузозахватных приспособлении и грузов, м |
| До1 | На ВЛ | 0,6 | 1,0 |
| В остальных электроустановках | Не нормируется (без прикосновения) | 1,0 |
| 1-35 | | 0,6 | 1,0 |
| 60,110 | | 1,0 | 1,5 |
| 150 | | 1,5 | 2,0 |
| 220 | | 2,0 | 2,5 |
| 330 | | 2,5 | 3,5 |
| 400,500 | | 3,5 | 4,5 |
| 750 | | 5,0 | 6,0 |
| 800 | | 3,5 | 4.5 |
| 1 150 | | 8,0 | 10,0 |

Единоличный осмотр электроустановок, электротехнической части технологического оборудования может выполнять работник, имеющий группу не ниже III**,** из числа оперативного персонала, находящегося на дежурстве, либо работник из числа административно-технического персонала, имеющий группу V, для электроустановок напряжением выше 1000В, и работник, имеющий группу IV, -для электроустановок напряжением до 1000В и право единоличного осмотра на основании письменного распоряжения руководителя организации. Работники, не обслуживающие электроустановки, могут допускаться в них в сопровождении оперативного персонала, имеющего группу IV, в электроустановках напряжением выше 1000 В, и имеющего группу III - в электроустановках напряжением до 1000 В, либо работника, имеющего право единоличного осмотра.

Сопровождающий работник должен следить за безопасностью людей, допущенных в электроустановки, и предупреждать их о запрещении приближаться к токоведущим частям. При осмотре электроустановок разрешается открывать двери щитов, сборок, пультов управления и других устройств.

При осмотре электроустановок напряжением выше 1000 В не допускается входить в помещения, камеры, не оборудованные ограждениями (требования к установке ограждений приведены в Правилах устройства электроустановок) или барьерами, препятствующими приближению к токоведущим частям на расстояния менее указанных в таблице. Не допускается проникать за ограждения и барьеры электроустановок. Не допускается выполнение какой-либо работы во время осмотра.

При замыкании на землю в электроустановках напряжением 3-35 кВ приближаться к месту замыкания на расстояние менее 4 м в ЗРУ и менее 8 м - в ОРУ и на ВЛ допускается только для оперативных переключении с целью ликвидации замыкания и освобождения людей, попавших под напряжение. При этом следует пользоваться электрозащитными средствами.

**Порядок и условия производства работ.** Персоналу следует помнить, что после исчезновения напряжения на электроустановке оно может быть подано вновь без предупреждения. Не допускаются работы в неосвещенных местах. Освещенность участков работ, рабочих мест, проездов и подходов к ним должна быть равномерной, без слепящего действия осветительных устройств на работающих.

**4.3 Организационные мероприятия, обеспечивающие безопасность работ**

**Общие требования. Ответственные за безопасность проведения работ, их права и обязанности.** Организационными мероприятиями, обеспечивающими безопасность работ в электроустановках, являются:

оформление работ нарядом, распоряжением или перечнем работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации;

допуск к работе; надзор во время работы;

оформление перерыва в работе, перевода на другое место, окончания работы.

Ответственными за безопасное ведение работ являются:

выдающий наряд, отдающий распоряжение, утверждающий перечень работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации;

ответственный руководитель работ;

допускающий; производитель работ;

наблюдающий; член бригады.

Выдающий наряд, отдающий распоряжение определяет необходимость и возможность безопасного выполнения работы. Он отвечает за достаточность и правильность указанных в наряде (распоряжении) мер безопасности, за качественный и количественный состав бригады и назначение ответственных за безопасность, а также за соответствие выполняемой работе групп перечисленных в наряде работников.

Право выдачи нарядов и распоряжений предоставляется работникам из числа административно-технического персонала организации, имеющим группу V - в электроустановках напряжением выше 1000 В и группу IV - в электроустановках напряжением до 1000В. В случае отсутствия работников, имеющих право выдачи нарядов и распоряжений, при работах по предотвращению аварий или ликвидации их последствий допускается выдача нарядов и распоряжений работниками из числа оперативного персонала, имеющими группу IV. Предоставление оперативному персоналу права выдачи нарядов должно быть оформлено письменным указанием руководителя организации.

**Организация работ по распоряжению.** Распоряжение имеет разовый характер, срок его действия определяется продолжительностью рабочего дня исполнителей. При необходимости продолжения работы, при изменении условий работы или состава бригады распоряжение должно отдаваться заново.

При перерывах в работе в течение дня повторный допуск осуществляется производителем работ. Распоряжение на работу отдается производителю работ и допускающему. В электроустановках, не имеющих местного оперативного персонала, в тех случаях, когда допуск на рабочем месте не требуется, распоряжение может быть отдано непосредственно работнику, выполняющему работу.

Работы, выполнение которых предусмотрено по распоряжению, могут по усмотрению работника, выдающего распоряжение, проводиться по наряду. Распоряжение допускается выдавать для работы поочередно на нескольких электроустановках (присоединениях).

Допуск к работам по распоряжению должен быть оформлен в Журнале учета работ по нарядам и распоряжениям (приложение № 5 к настоящим Правилам).

В электроустановках напряжением до 1000В, расположенных в помещениях, кроме особо опасных, в отношении поражения людей электрическим током, работник, имеющий группу III и право быть производителем работ, может работать единолично.

**Организация работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации согласно перечню.** Небольшие по объему виды работ, выполняемые в течение рабочей смены и разрешенные к производству в порядке текущей эксплуатации, должны содержаться в заранее разработанном и подписанном техническим руководителем или ответственным за электрохозяйство, утвержденном руководителем организации перечне работ. При этом должны быть соблюдены следующие требования:

работа в порядке текущей эксплуатации (перечень работ) распространяется только на электроустановки напряжением до 1000 В;

работа выполняется силами оперативного или оперативно-ремонтного персонала на закрепленном за этим персоналом оборудовании, участке.

Подготовка рабочего места осуществляется теми же работниками, которые в дальнейшем выполняют необходимую работу.

Работа в порядке текущей эксплуатации, включенная в перечень, является постоянно разрешенной, на которую не требуется каких-либо дополнительных указаний, распоряжений, целевого инструктажа.

При оформлении перечня работ в порядке текущей эксплуатации следует учитывать условия обеспечения безопасности и возможности единоличного выполнения конкретных работ, квалификацию персонала, степень важности электроустановки в целом или ее отдельных элементов в технологическом процессе. Перечень должен содержать указания, определяющие виды работ, разрешенные к выполнению бригадой.

В перечне должен быть указан порядок регистрации работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации (уведомление вышестоящего оперативного персонала о месте и характере работы, ее начале и окончании, оформлении работы записью в оперативном журнале и т.п.).

К работам, выполняемым в порядке текущей эксплуатации в электроустановках напряжением до 1000В, могут быть отнесены:

работы в электроустановках с односторонним питанием;

отсоединение, присоединение кабеля, проводов электродвигателя, другого оборудования;

ремонт магнитных пускателей, рубильников, контакторов, пусковых кнопок, другой аналогичной пусковой и коммутационной аппаратуры при условии установки ее вне щитов и сборок;

ремонт отдельных электроприемников (электродвигателей, электрокалориферов и т.д.);

ремонт отдельно расположенных магнитных станций и блоков управления, уход за щеточным аппаратом электрических машин;

снятие и установка электросчетчиков, других приборов и средств измерений;

замена предохранителей, ремонт осветительной электропроводки и арматуры, замена ламп и чистка светильников, расположенных на высоте не более 2,5 м;

другие работы, выполняемые на территории организации, в служебных и жилых помещениях, складах, мастерских и т.д.

Приведенный перечень работ не является исчерпывающим и может быть дополнен решением руководителя организации. В перечне должно быть указано, какие работы могут выполняться единолично.

**Состав бригады.** Численность бригады и ее состав с учетом квалификации членов бригады по электробезопасности должны определяться исходя из условий выполнения работы, а также возможности обеспечения надзора за членами бригады со стороны производителя работ (наблюдающего).

Член бригады, руководимой производителем работ, должен иметь группу III, за исключением работ на ВЛ (п. 4.15.23 настоящих Правил), выполнять которые должен член бригады, имеющий группу IV. В бригаду на каждого работника, имеющего группу III, допускается включать одного работника, имеющего группу II, но общее число членов бригады, имеющих группу II, не должно превышать трех. Оперативный персонал, находящийся на дежурстве, по разрешению работника из числа вышестоящего оперативного персонала может привлекаться к работе в бригаде с записью в оперативном журнале и оформлением в наряде.

При отсутствии оперативного персонала, но с его разрешения, проверку подготовки рабочего места ответственный руководитель работ совместно с производителем работ могут выполнять самостоятельно.

**Подготовка рабочего места, первичный допуск бригады к работе по наряду (распоряжению).** Началу работ по наряду или распоряжению должен предшествовать целевой инструктаж, предусматривающий указания по безопасному выполнению конкретной работы в последовательной цепи от выдавшего наряд, отдавшего распоряжение до члена бригады (исполнителя). Без проведения целевого инструктажа допуск к работе запрещается. Целевой инструктаж при работах по наряду проводят:

выдающий наряд - ответственному руководителю работ или, если ответственный руководитель не назначается, производителю работ (наблюдающему);

допускающий - ответственному руководителю работ, производителю работ (наблюдающему) и членам бригады;

ответственный руководитель работ - производителю работ (наблюдающему) и членам бригады;

производитель работ (наблюдающий) - членам бригады.

Целевой инструктаж при работах по распоряжению проводят:

отдающий распоряжение - производителю (наблюдающему) или непосредственному исполнителю работ, допускающему;

допускающий - производителю работ (наблюдающему), членам бригады (исполнителям).

При вводе в состав бригады нового члена бригады инструктаж, как правило, должен проводить производитель работ (наблюдающий).

Выдающий наряд, отдающий распоряжение, ответственный руководитель работ, производитель работ (наблюдающий) в проводимых ими целевых инструктажах, помимо вопросов электробезопасности, должны дать четкие указания по технологии безопасного проведения работ, использованию грузоподъемных машин и механизмов, инструмента и приспособлений.

Производитель работ (наблюдающий) в целевом инструктаже обязан дать исчерпывающие указания членам бригады, исключающие возможность поражения электрическим током.

При работе по наряду целевой инструктаж должен быть оформлен в таблице «Регистрация целевого инструктажа при первичном допуске» подписями работников, проведших и получивших инструктаж .

При работе по распоряжению целевой инструктаж должен быть оформлен в соответствующей графе Журнала учета работ по нарядам и распоряжениям с кратким изложением сути инструктажа и подписями отдавшего распоряжение (проведшего инструктаж) и принявшего распоряжение (производителя работ, исполнителя, допускающего), т.е. работников, получивших инструктаж.

Допуск к работе по распоряжению и окончание работ оформляется в Журнале учета работ по нарядам и распоряжениям (приложение № 5 к настоящим Правилам) с записью о допуске к работе в оперативном журнале.

При подготовке рабочего места со снятием напряжения должны быть в указанном порядке выполнены следующие технические мероприятия:

произведены необходимые отключения и приняты меры, препятствующие подаче напряжения на место работы вследствие ошибочного или самопроизвольного включения коммутационных аппаратов;

на приводах ручного и на ключах дистанционного управления коммутационных аппаратов должны быть вывешены запрещающие плакаты;

проверено отсутствие напряжения на токоведущих частях, которые должны быть заземлены для защиты людей от поражения электрическим током;

наложено заземление (включены заземляющие ножи, а там, где они отсутствуют, установлены переносные заземления);

вывешены указательные плакаты «Заземлено», ограждены при необходимости рабочие места и оставшиеся под напряжением токоведущие части, вывешены предупреждающие и предписывающие плакаты. При подготовке рабочего места должны быть отключены; токоведущие части, на которых будут производиться работы:

не огражденные токоведущие части, к которым возможно случайное приближение людей, механизмов и грузоподъемных машин на расстояние менее указанного в таблице ; цепи управления и питания приводов.

В электроустановках напряжением выше 1000 В с каждой стороны, с которой коммутационным аппаратом на рабочее место может быть подано напряжение, должен быть видимый разрыв. Видимый разрыв может быть создан отключением разъединителей, снятием предохранителей, отключением отделителей и выключателей нагрузки, отсоединением или снятием шин и проводов.

**Измерительные трансформаторы тока.** Не допускается использовать шины в цепи первичной обмотки трансформаторов тока в качестве токоведущих при монтажных и сварочных работах.

До окончания монтажа вторичных цепей, электроизмерительных приборов, устройств релейной защиты и электроавтоматики вторичные обмотки трансформаторов тока должны быть замкнуты накоротко.

При проверке полярности вторичных обмоток прибор, указывающий полярность, должен быть присоединен к зажимам вторичной обмотки до подачи импульса в первичную обмотку трансформаторов тока.

Подниматься на опору и работать на ней разрешается только при достаточной устойчивости и прочности опоры, особенно ее основания.

Необходимость и способы укрепления опоры, прочность которой вызывает сомнение (недостаточное заглубление, вспучивание грунта, загнивание древесины, трещины в бетоне и т.п.), должны определяться на месте производителем или ответственным руководителем работ.

Подниматься по опоре разрешается только после ее укрепления.

До укрепления опор запрещается нарушать целость проводов и снимать вязки на опорах.

Подниматься на опору разрешается членам бригады, допущенным к верхолазным работам и имеющим следующие группы;

III - при всех видах работ до верха опоры;

II - при работах, выполняемых с отключением ВЛ, до верха опоры, а при работах на нетоковедущих частях не отключенной ВЛ. - не выше уровня, при котором от головы работающего до уровня нижних проводов этой ВЛ остается расстояние 2 м. Исключение составляют работы по окраске опор.

Отдельные виды работ на высоте должны выполнять не менее 2 работников, имеющих группы, установленные настоящими Правилами для выполнения этих работ.

При подъеме на деревянную и железобетонную опоры строп предохранительного пояса следует заводить за стойку. Не разрешается на угловых опорах со штыревыми изоляторами подниматься и работать со стороны внутреннего угла.

Отмену правил по охране труда осуществляет соответствующий центральный орган федеральной исполнительной власти, их утвердивший. Не позднее, чем за 9 месяцев до окончания срока действия правил принимается решение о продлении срока действия этих правил либо об их отмене.

Информацию об отмене межотраслевых и отраслевых правил по охране труда Министерство труда Российской Федерации помещает в «Бюллетене Министерства труда Российской Федерации» и в журнале «Человек и труд» не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия или отмены указанных правил.

**Надзор и контроль за соблюдением правил и инструкций по охране труда.** Надзор и контроль за соблюдением межотраслевых правил по охране труда осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от руководителей предприятий, учреждений, организаций и их вышестоящих органов.

Центральные органы федеральной исполнительной власти осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда в отношении подчиненных им предприятий, учреждений, организаций.

Контроль за выполнением инструкций для -работников возлагается на руководителей предприятий и их структурных,. подразделений (служб), руководителей цехов (участков), а также на бригадиров. Выполнение требований инструкций следует проверять при осуществлении всех видов контроля.

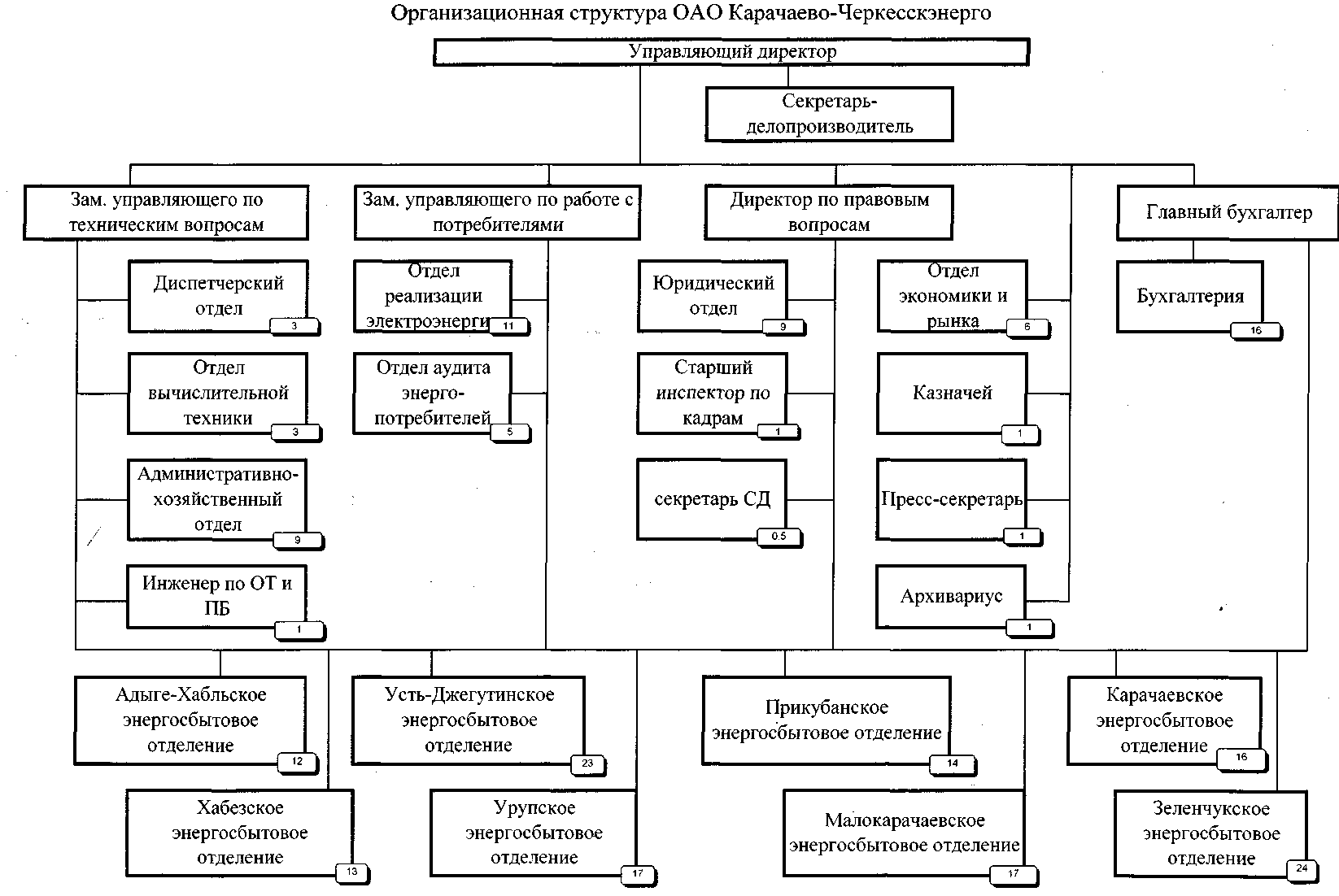
**Заключение:**

Во время прохождения практики, изучив экономические и социальные данные ЭСО, я пришла к выводу, что Усть-Джегутинское энергосбытовое отделение успешно функционирует. Сопоставляя данные 2002 г. и данные 2006-2007 гг., я поняла, что отпуск электрической энергии возрос и до 2004 г. потери превышали 50%, и то из-за технических неполадок. Что касается кадровой ситуации, среднемесячная заработная плата увеличилась, причем не только у начальства, но и у специалистов и рабочих.

Слаженная и профессиональная работа коллектива помогла Усть-Джегутинскому энергосбытовому отделению выйти на первое место среди других структурных подразделений ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» по эффективности функционирования и собираемости платежей за электрическую энергию с потребителей.

В связи с этим ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» решило объединить с убыточным структурным подразделением ПТЭС, у которой потери электрической энергии были выше 55% . В течение полугода работники ЭСО вместе с персоналом ПТЭС смогли уменьшить потери до 38% и увеличить собираемость платежей с потребителей вдвое.

Основное предложение, которое я бы рекомендовала, - это использование механизмов мотивации труда в процессах управления персоналом, особенностей мотивации труда персонала, занятого сбытом энергии. На мой взгляд, эффективность работы персонала также возросла бы, если ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго» предоставляло больше свободы, прав и ответственности ЭСО относительно работы с персоналом.



**Организационная структура районного энергосбытового отделения**

Свод по категориям потребителей

Усть-Джегутинекий РЭС за 2007 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория/Тариф | Квт/час | Квт/час Потери | Сумма | НДС | Всего к оплате |
|  | **11 213** | 0 | **27 337,29** | **4 920,72** | **32 258,01** |
| Бюджетные потребители (НН) 2.440 | 11 213 | 0 | 27 337,29 | 4 920,72 | 32 258,01 |
| **1 Сельхоз** | **38 436** | 2 **002** | **95 374,38** | **17 167,40** | **112 541,78** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 3 007 | 0 | 6 765,75 | 1 217,85 | 7 983,60 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.440 | 20 641 | 0 | 50 322,99 | 9 058,14 | 59 381,13 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 685 | 333 | 2 137,80 | 384,80 | 2 522,60 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.160 | 4 023 | 1 669 | 12 294,72 | 2 213,05 | 14 507,77 |
| Электроэнергия без приборов v 2.250 | 3 840 | 0 | 8 640,00 | 1 555,20 | 10 195,20 |
| Электроэнергия без приборов > 2.440 | 6 240 | 0 | 15213,12 | 2 738,36 | 17 951,48 |
| **2 Местный бюджет** | **495 484** | 0 | **1 196166,30** | **215 310,15** | **1 411 476,45** |
| Бюджетные потребители (НН) 2.440 | 430 359 | 0 | 1 049 214,49 | 188 858,69 | 1 238 073,18 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.250 | 62 621 | 0 | 140 897,25 | 25 361,63 | 166 258,88 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 267 | 0 | 600,75 | 108,14 | 708,89 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.440 | 1 737 | 0 | 4 234,81 | 762,27 | 4 997,08 |
| Электроэнергия без приборов у 2.440 | 500 | 0 | 1 219,00 | 219,42 | 1 438,42 |
| **3 Федеральный бюджет** | **96 594** | 5 **818** | **234 428,28** | **42 197,09** | **276 625,37** |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 2 760 | 813 | 7 503,30 | 1 350,59 | 8 853,89 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 714 | 0 | 1 606,50 | 289,17 | 1 895,67 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.160 | 18 057 | 4 063 | 47 779,20 | 8 600.25 | 56 379,45 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.440 | 2 991 | 0 | 7 292,06 | 1 312,57 | 8 604,63 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.250 | 7 240 | 0 | 16 290,00 | 2 932,20 | 19 222,20 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.440 | 43 400 | 0 | 105 809,20 | 19 045,66 | 124 854,86 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.100 | 2 892 | 105 | 6 293,70 | 1 132,87 | 7 426,57 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.160 | 18 540 | 837 | 41 854,32 | 7 533,78 | 49 388,10 |
| **4 Непром предприятия** | **456 856** | **20 889** | **898 060,70** | **161 650,90** | **1 059 711,60** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 14 791 | 0 | 33 279,75 | 5 990.43 | 39 270,18 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.440 | 113 982 | 0 | 277 888,18 | 50 019,81 | 327 907,99 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.480 | 21 430 | 1 354 | 33 720,32 | 6 069,66 | 39 789,98 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.600 | 262 726 | 10 826 | 438 503,86 | 78 930,68 | 517 434,54 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 4418 | 968 | 11 310,60 | 2 035,91 | 13 346,51 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.160 | 34 840 | 7 741 | 91 974,96 | 16 555,47 | 108 530,43 |
| 0.000 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.440 | 4 669 | 0 | 11 383,03 | 2 048,94 | 13 431,97 |
| **5 Перепродавцы** | **3 119 544** | 0 | **2 607 938,79** | **469 428,98** | **3 077 367,77** |
| ЖЭУ "Московский" (ВН) 0.840 | 3 119 544 | 0 | 2 607 938,79 | 469 428,98 | 3 077 367,77 |
| **7 Республиканский бюджет** | **65 100** | **942** | **142 235,82** | **25 602,45** | **167 838,27** |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.100 | 6 810 | 105 | 14 521,50 | 2 613,87 | 17 135,37 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.160 | 58 290 | 837 | 127 714,32 | 22 988,58 | 150 702,90 |
| **8 Пром предприятия** > **750** | **1 981 062** | 4 **050** | **3 405 026,95** | **612 904,84** | **4 017 931,79** |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.160 | 367 430 | 4 050 | 802 396,80 | 144 431,42 | 946 828,22 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 32 149 | 0 | 67 512,90 | 12 152,32 | 79 665,22 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.600 | 1 581 483 | 0 | 2 535 117,25 | 456 321,10 | 2 991 438,35 |
| **9 Пром предприятия до 750** | **255 027** | 8 **859** | **496 491,87** | **89 368,54** | **585 860,41** |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 16 186 | 984 | 36 057,00 | 6 490,26 | 42 547,26 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.160 | 90 483 | 7 107 | 210 794,40 | 37 943,00 | 248 737,40 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.480 | 13 440 | 0 | 19 891,20 | 3 580,42 | 23 471,62 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1 600 | 113 689 | 0 | 182 243,47 | 32 803,82 | 215 047,29 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.160 | 21 216 | 768 | 47 485,44 | 8 547,38 | 56 032,82 |
| Электроэнергия без приборов > 1.600 | 13 | 0 | 20,36 | 3,66 | 24,02 |
|  | **6 519 315** | **42 560** | 103 060,38 | **1 638 551,07** | **10 741 611,45** |

Свод по категориям потребителей

Усть-Джегутинекий РЭС за 2007 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категория/Тариф** | **Квт/час** | **Квт/час Потери** | **Сумма** | **НДС** | **Всего к оплате** |
|  | **1 687** | **0** | **4 112,91** | **740,32** | **4 853,23** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.440 | **1** 687 | **0** | 4 112,91 | 740,32 | 4 853,23 |
| **4 Непром предприятия** | **225 715** | **0** | **501 675,87** | **90 301,71** | **591 977,58** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | **8** 227 | **0** | 18 510,97 | 3 332,04 | 21 843,01 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.440 | 43 432 | **0** | 105 887,39 | 19 059,73 | 124 947,12 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.260 | 100 | **0** | 225,80 | 40,64 | 266,44 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.600 | **4** 862 | **0** | 7 793,78 | 1 402,88 | 9 196,66 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.480 | 253 | **0** | 374,44 | 67,40 | 441,84 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 21 600 | **0** | 45 360,00 | 8 164,80 | 53 524,80 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.160 | 87 360 | **0** | 188 697,60 | 33 965,56 | 222 663,16 |
| Электроэнергия без приборов > 2.250 | 60 000 | **0** | 135 000,00 | 24 300,00 | 159 300,00 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | -299 | **0** | -612,95 | -110,33 | -723,28 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.440 | 180 | **0** | 438,84 | 78,99 | 517,83 |
|  | **227 402** | **0** | **505 788,78** | **91 042,03** | **596 830,81** |

Свод по категориям потребителей

Усть-Джегутинский РЭС за 2006 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категория/Тариф** | Квт/час | Квт/час Потери | Сумма | НДС | Всего к оплате |
| **1 Сельхоз** | **370 596** | **21 061** | **851 983,37** | **153 357,16** | **1 005 340,53** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 183 404 | 2 002 | 417 163,50 | 75 089,77 | 492 253,27 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 138 554 | 17 644 | 328 015,80 | 59 042,63 | 387 058,43 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 10 236 | 0 | 20 983,80 | 3 777,09 | 24 760,89 |
| Одноставочный тариф (СН2) 1.880 | 15 640 | 1 415 | 32 063,40 | 5 771,40 | 37 834,80 |
| 0.000 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.250 | 13 441 | 0 | 30 242,25 | 5 443,63 | 35 685,88 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.100 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.480 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Электроэнергия без приборов > 2.250 | 9 221 | 0 | 20 747,25 | 3 734,51 | 24 481,76 |
| Подключение эл.энергии 2 542.370 | 0 | 0 | 2 542,37 | 457,63 | 3 000,00 |
| Электроэнергия 2.250 | 100 | 0 | 225,00 | 40,50 | 265,50 |
| **2 Местный бюджет** | **1 022 289** | **25 609** | **2 357 114,11** | **424 282,12** | **2 781 396,23** |
| Бюджетные потребители (НН) 2.250 | 923 628 | 14 448 | 2 110 671,00 | 379 921,78 | 2 490 592,78 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.050 | 14 274 | 2 568 | 34 526,10 | 6 214,71 | 40 740,81 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 62 724 | 2 833 | 147 503,25 | 26 551,12 | 174 054,37 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 30 041 | 0 | 61 584,05 | 11 085,16 | 72 669,21 |
| Плата за мощность (НН) 531.400 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Плата за мощность (НН) 2.250 | 5 128 | 0 | 11 538,00 | 2 076,84 | 13 614,84 |
| 0.000 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Электроэнергия 2.250 | 4 128 | 0 | 9 288,00 | 1 671,84 | 10 959,84 |
| Электроэнергия без приборов > 2.250 | 3 096 | 5 760 | 19 926,00 | 3 586,68 | 23 512,68 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.250 | 1 494 | 0 | 3 361,50 | 605,07 | 3 966,57 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.100 | 1 494 | 0 | 3 137,40 | 564,73 | 3 702,13 |
| Электроэнергия 0.000 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Плата за мощность НН) 583.280 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Бюджетные потреб!' тели (НН) 1.870 | -23 718 | 0 | -44 421,1 ) | -7 995,81 | -52 417,00 |
| Электроэнергия без приборов у 0.000 | 0 | 0 | 0,С0 | 0,00 | 0,00 |
| **3 Федеральный бюджет** | **156 150** | **3 831** | **356 550,60** | **64 179,12** | **420 729,72** |
| Бюджетные потребители (НН) 2.250 | 67 860 | 0 | 152 685,00 | 27 483,30 | 180 168,30 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 9 192 | 1 947 | 23 391,90 | 4 210,54 | 27 602,44 |
| Одноставочный тар. 1ф (НН) 2.250 | 69 410 | 0 | 156 172,50 | 28 111,07 | 184 283,57 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.100 | 9 688 | 1 884 | 24 301,20 | 4 374,21 | 28 675,41 |
| **4 Непром предприятия** | **1 268 075** | **77 445** | **2 405 679,43** | **433 023,30** | **2 838 702,73** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 312 693 | 0 | 703 559,69 | 126 641,74 | 830 201,43 |
| Бюджетные потреб1 тели (НН) 2.050 | 1 557 | 0 | 3 191,85 | 574,53 | 3 766,38 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.480 | 698 264 | 36 540 | 1 087 509,92 | 195 751,78 | 1 283 261,70 |
| Одноставочный тариф (СН2) 1.380 | 1 580 | 0 | 2 180,40 | 392,47 | 2 572,87 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.380 | 4 397 | 0 | 6 067.86 | 1 092,21 | 7 160,07 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 205 477 | 40 905 | 517 402,20 | 93 132,31 | 610 534,51 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 2 767 | 0 | 5 672,35 | 1 021,05 | 6 693,40 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.250 | 19 787 | 0 | 44 520,75 | 8 013,81 | 52 534,56 |
| Электроэнергия без приборов v 2.100 | 0 | 0 | 269,49 | 48,51 | 318,00 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.480 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Одноставочный тариф (НН) 1.480 | 17 129 | 0 | 25 350,92 | 4 563,17 | 29 914,09 |
| 0.000 | 0 | 0 | 0,С0 | 0,00 | 0,00 |
| Электроэнергия бе: приборов v 2.250 | 4 424 | 0 | 9 954,00 | 1 791,72 | 11 745,72 |
| **5 Перепродавцы** | **11 160 360** | **0** | **В 816 684,40** | **1 587 003,19** | **10 403 687,59** |
| Карачаевское УМП "Теплоэлек 0.790 | 1 591 272 | 0 | 1 257 104,88 | 226 278,88 | 1 483 383,76 |
| ЖЭУ "Московский" (ВН) 0.790 | 9 569 088 | 0 | 7 559 579,52 | 1 360 724,31 | 8 920 303,83 |
| Карачаевское УМП "Тегпоэлек- 0 720 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **7 Республиканский бюджет** | **96 714** | **314** | **214 686,90** | **38 643,64** | **253 330,54** |
| Бюджетные потребители (НН) 2 250 | 73 424 | 0 | 165 204,50 | 29 736,81 | 194 941,31 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 1 720 | 0 | 3 526,00 | 634,68 | 4 160,68 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.100 | 21 57С | 314 | 45 956,40 | 8 272,15 | 54 228,55 |
| **9 Пром предприятия** > **750** | **7 602 246** | **33 018 2 479 030,25** | | **2 246 225,43** | **14 725 255,68** |
| Плата за энергию (СН2) 1.260 | 1 147 | 3 982 | 6 462,54 | 1 163,26 | 7 625,80 |
| Плата за мощность (СН2) 544.390 | 0 | 0 | 182 915,04 | 32 924,71 | 215 839,75 |
| Прочая реализация 1.260 | 35 400 | 0 | 44 604,00 | 8 028,72 | 52 632,72 |
| Плата за энергию (НН) 1.130 | 18 173 | 1 990 | 22 743,86 | 4 093,89 | 26 837,75 |
| Плата за мощность (СН2) 487.400 | 0 | 0 | 38 992,00 | 7 018,56 | 46 010,56 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.480 | 5 567 763 | 242 | 8 240 647,41 | 1 483 316,52 | 9 723 963,93 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Плата за энергию (НН) 1.230 | 0 | 0 | 0,С0 | 0,00 | 0,00 |
| Бюджетные потребители (СН2) 1.260 | 1 06 350 | 5 972 | 141 525,72 | 25 474,63 | 167 000.35 |
| Плата за энергию (СН2) 1.130 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.480 | 285 120 | 0 | 421 977,60 | 75 955,97 | 497 933,57 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 1 592 413 | 22 623 | 3 391 575,18 | 610 483,53 | 4 002 058,71 |
| 0.000 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Плата за мощность (СН2) 2.100 | -4 120 | -1 791 | -12413,10 | -2 234,36 | -14 647,46 |
| **9 Пром предприятия до 750** | **656 613** | **42 998** | **1 275 877,60** | **229 657,92** | **1 505 535,52** |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.480 | 256 898 | 0 | 380 209,04 | 68 437,61 | 448 646,65 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 239 945 | 36 453 | 580 435,80 | 104 478,44 | 684 914,24 |
| Одноставочный тариф (СН1) 1.880 | 4 380 | 128 | 8 475,04 | 1 525,51 | 10 000,55 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.380 | 368 | 0 | 507,84 | 91,41 | 599,25 |
| Одноставочный тариф (СН2) 1.880 | 2 640 | 597 | 6 085,56 | 1 095,40 | 7 180,96 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.380 | 12 000 | 0 | 16 560,00 | 2 980,80 | 19 540,80 |
| Бюджетные потребители (СН2) 2.100 | 102 608 | 5 820 | 227 698,80 | 40 985,76 | 268 684,56 |
| Бюджетные потребите/in (НН) 2.250 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.480 | 37 774 | 0 | 55 905,52 | 10 062,99 | 65 968,51 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
|  | **22 333 043** | **204 276** | **757 606,66** | **5 176 371,88133 933 978,54** | |

Свод по категориям потребителей

Усть-Джегутинекий РЭС за 2006 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория/Тариф | Квт/час | Квт/час Потери | Сумма | НДС | Всего к оплате |
| **4 Непром предприятия** | **753 899** | 0 | **1 650 720,95** | **297 131,31** | **1 947 852,26** |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.480 | 27 840 | 0 | 41 203,20 | 7 416,56 | 48 619,76 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.250 | 570 414 | 0 | 1 283 431,50 | 231 018,96 | 1 514 450,46 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.250 | 16 052 | 0 | 36 117,00 | 6 501,31 | 42 618,31 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.480 | 11 134 | 0 | 16 478,32 | 2 966,10 | 19 444,42 |
| Электроэнергия 0.000 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Плата за энергию (НН) 2.250 | 69 | 0 | 155,25 | 27,95 | 183,20 |
| Электроэнергия без приборов > 2.250 | 5 302 | 0 | 11 928,60 | 2 147,15 | 14 075,75 |
| Подключение эл.энергии 1466.100 | 0 | 0 | 2 932,20 | 527,80 | 3 460,00 |
| Электроэнергия без приборов > 2.050 | 200 | 0 | 410,00 | 73,80 | 483,80 |
| Одноставочный тариф (СН2) 2.100 | 122 888 | 0 | 258 064,88 | 46 451,68 | 304 516,56 |
|  | **753 899** | 0 | **650 720,95** | **297 131,31** | **1 947 852,26** |

Свод по категориям потребителей

Усть-Джегутинекий РЭС за 2005 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория/Тариф | Квт/час | Квт/час Потери | Сумма | НДС | Всего к оплате |
| **1 Сельхоз** | **790 046** | **51 012** | **647 785,86** | **296 601,53** | **1 944 387,39** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 381 486 | 0 | 782 046,30 | 140 768,39 | 922 814,69 |
| Одноставочный тариф (СН1) 1.880 | 270 | 1 001 | 2 389,48 | 430,11 | 2 819,59 |
| Одноставочный тариф (СН2) 1.880 | 398 030 | 50 011 | 842 317,08 | 151 617,08 | 993 934,16 |
| Плата за энергию (НН) 2.050 | 752 | 0 | 1 541,60 | 277,49 | 1 819,09 |
| 2.050 | 3 787 | 0 | 7 763,35 | 1 397,41 | 9 160,76 |
| Электроэнергия без приборов > 2.050 | 1 410 | 0 | 2 890,50 | 520,29 | 3 410,79 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.050 | 4 311 | 0 | 8 837,55 | 1 590,76 | 10 428,31 |
| **2 Местный бюджет** | 1 **098 056** | **2 486** | 2264573,59 | **407 623,41** | **2 672 197,00** |
| Бюджетные потребители (НН) 2.050 | 953 691 | **0** | 1 955 067,33 | 351 912,31 | 2 306 979,64 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 27 387 | **0** | 56 143,35 | 10 105,81 | 66 249.16 |
| Плата за мощность (НН) 531.400 | 0 | **0** | 8 502,40 | 1 530,43 | 10 032,83 |
| Плата за энергию (НН) 2.050 | 53 882 | **0** | 110 458,39 | 19 882,49 | 130 340,88 |
| Плата за мощность (НН) 2.050 | 34 578 | **2** 486 | 75 981,20 | 13 676,61 | 89 657.81 |
| Электроэнергия без приборов *)* 2.050 | 28 288 | **0** | 57 990,40 | 10 438,27 | 68 428,67 |
| Бюджетные потребители (СН2) 1.880 | 229 | **0** | 430,52 | 77,49 | 508,01 |
| 0.000 | 0 | **0** | 0,00 | 0,00 | 0.00 |
| 3 **Федеральный бюджет** | **169 640** | **0** | **347 762,00** | **62 597,16** | **410 359,16** |
| Бюджетные потребители (НН) 2.050 | 169 640 | **0** | 347 762,00 | 62 597,16 | 410359,16 |
| **4 Непром предприятия** | 5 **571 633** | **24 933** | **5 773 744,87** | **1 039 274,28** | **6 813 019,15** |
| Электроэнергия 2.050 | 438 585 | **0** | 899 098,55 | 161 837,74 | 1 060 936,29 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.050 | 7 684 | **0** | 15 752,20 | 2 835,40 | 18 587,60 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 694 156 | **0** | 1 423 019,80 | 256 143,76 | 1 679 163,56 |
| Одноставочный тариф (СН2) 1.880 | 1 73 202 | 24 933 | 371 971,16 | 66 954,81 | 438 925,97 |
| ЖЭУ "Московский" (ВН) 0.710 | 4 199 544 | **0** | 2 981 676,24 | 536 701,74 | 3 518 377,98 |
| 2.050 | 0 | **0** | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Плата за энергию (НН) 2.050 | 150 | **0** | 307,50 | 55.35 | 362,85 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.380 | 50 236 | **0** | 69 325,68 | 12 478,61 | 81 804,29 |
| Электроэнергия без приборов *),* 2.050 | 2 161 | **0** | 4 429,66 | 797,34 | 5 227,00 |
| Одноставочный тариф **(НН)** 1.380 | 5916 | **0** | 8 164,08 | 1 469,53 | 9 633,61 |
| **5 Перепродавцы** | 6 **448 824** | **0** | **4 578 665,04** | **824 159,71** | **5 402 824,75** |
| Карачаевское УМП ' Теплоэлек 0.710 | 5 020 344 | **0** | 3 564 444,24 | 641 599,97 | 4 206 044,21 |
| ЖЭУ "Московский" (ВН) 0.710 | 1 428 480 | **0** | 1 014 220,80 | 182 559,74 | 1 196 780,54 |
| **7 Республиканский бюджет** | **132 500** | **0** | **271 625,00** | **48 892,50** | **320 517,50** |
| Бюджетные потребители (НН) 2.050 | 132 500 | **0** | 271 625,00 | 48 892,50 | 320 517,50 |
| **9 Пром предприятия** > **750** | 5 **836 237** | **69 032** | **8 886 870,88** | **1 599 636,72** | **10 486 507,60** |
| Плата за энергию (НН) 2.050 | 38516 | **0** | 78 958,80 | 14212,58 | 93 171,38 |
| Плата за энергию (СН2) 1.130 | 1 408 637 | 69 032 | 1 667 031,88 | 300 065,68 | 1 967 097,56 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 58 964 | **0** | 120 876,20 | 21 757,72 | 142 633,92 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.380 | 2 467 920 | **0** | 3 405 729,60 | 613 031,33 | 4 018 760,93 |
| Плата за мощность (СН2) 487.400 | 0 | **0** | 958 715,80 | 172 568,86 | 1 131 284,66 |
| Плата за энергию (t H) 487.400 | 0 | **0** | 103 816,20 | 18 686,92 | 122 503,12 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.380 | 1 790 400 | **0** | 2 470 752,00 | 444 735,36 | 2 915 487,36 |
| 1.130 | 71 800 | **0** | 80 990,40 | 14 578,27 | 95 568,67 |
| **9 Пром предприятия до 750** | **454 705** | **23 541** | **745 861,56** | **134 255,05** | **880 116,61** |
| Одноставочный тариф (СН2) 1.880 | 149 667 | 23 541 | 324 909,12 | 58 483,62 | 383 392,74 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.380 | 254 322 | **0** | 350 964,36 | 63 173,58 | 414 137,94 |
| Бюджетные потребители (НН) 1.380 | 31 516 | **0** | 43 492,08 | 7 828,57 | 51 320,65 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.380 | 19 200 | **0** | 26 496.00 | 4 769,28 | 31 265,28 |
|  | **20 501 641** | **171 004** | **516 888,80** | **4 413 040,36** | **28 929 929,16** |

Свод по категориям потребителей

Усть-Джегутинский РЭС за 2005 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категория/Тариф** | **Квт/час** | **Квт/час Потери** | **Сумма** | НДС | **Всего к оплате** |
| **4 Непром предприятия** | **936 251** | **0** | **1 898 823,36** | **341 788,44** | **2 240 611,80** |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | 702 331 | **0** | 1 439 778.37 | 259 160,33 | 1 698 938,70 |
| Плата за энергию (НН) 2.050 | 225 | **0** | 461,23 | 83,03 | 544,26 |
| Одноставочный тариф (НН) 1.870 | 904 | **0** | 1 690,48 | 304,29 | 1 994,77 |
| 2.050 | 636 | **0** | 1 303,80 | 234,68 | 1 538,48 |
| Одноставочный тариф (НН) 1.840 | 145 | **0** | 266,80 | 48,02 | 314,82 |
| Одноставочный тариф (ВН) 1.380 | 21 305 | **0** | 29 400,90 | 5 292,17 | 34 693,07 |
| Бюджетные потребители (НН) 2.050 | **1**97 793 | **0** | 405 475,65 | 72 985,62 | 478 461,27 |
| Электроэнергия без приборов > 2.050 | **3** 921 | **0** | 8 038,55 | 1 446,94 | 9 485,49 |
| Бюджетные потребители (ВН) 1.380 | **8** 991 | **0** | 12 407,58 | 2 233,36 | 14 640,94 |
|  | **936 251** | **0** | **898 823,36** | **341 788,44** | **2 240 611,80** |

Свод по категориям потребителей

Усть-Джегутинский РЭС за 2004 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категория/Тариф** | | Квт/час | **Квт/час Потери** | Сумма | НДС | Всего **к** оплате |
| **4 Непром предприятия** | | **1 454 282** | **0 2 981 278,49** | | **536 630,13** | **3 517 908,62** |
| ЖЭУ "Московский" (ВН) 0.710 | | 0 | **0** | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Электроэнергия 2.050 | | 1 454 282 | **0** | 2 981 278,49 | 536 630,13 | 3 517 908,62 |
| Одноставочный тариф (НН) 2.050 | | 0 | **0** | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **9 Пром предприятия до 750** | | **6 698** | **0** | **10 783,60** | 1 **941,05** | **12 724,65** |
| Одноставочный тариф (СН2) 1.610 | | 6 698 | **0** | 10 783,60 | 1 941,05 | 12 724.65 |
|  |  | **1 460 980** | 0 | 992 062,09 | **538 571,18** | 3 530 633,27 |

Приложение 4

к Положению о порядке прохождения испытания при приеме на работу в ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ИСПЫТАНИЯ

(заполняется руководителем структурного подразделения)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф.И.О. работника | |  |
| Дата приема работника в штат | Дата окончания испытания |  |
| Должность, структурное подразделение | |  |
| Ф.И.О. Руководителя структурного подразделения | |  |

1. Дайте, пожалуйста, оценку выполнения работником порученной за время испытания работы:

работы выполнялись в срок с высоким качеством, качественно и своевременно выполнялись также отдельные задания руководства

- работы в основном выполнялись с удовлетворительным качеством, сроки выдерживались не всегда, тем не менее, отдельные задания выполнялись качественно и в срок

- работы выполнялись с удовлетворительным качеством, сроки редко выдерживались, отдельные задания выполнялись без соблюдения сроков и не всегда с удовлетворительным качеством

- выполнение работ, как правило, отставало от намеченных сроков, были случаи невыполнения, серьезные нарекания по качеству, отдельные задания не выполнялись вообще, или выполнялись с низким качеством и без соблюдения сроков

2. Оцените, пожалуйста:

2.1 Уровень профессиональной компетентности

- отличные профессиональные знания, широкий кругозор, опыт практической работы достаточен

- знания, ограниченные рамками выполняемой работы

- общие и профессиональные знания недостаточны, отсутствуют навыки практической работы

2.2. Эффективность работы

- быстрое и качественное выполнение работы при отличных результатах, отсутствие ошибок

- без затруднения выполняет стандартные задания, допускает незначительные ошибки

- отличается медлительностью, часто ошибается, постоянно испытывает потребность в посторонней помощи

2.3 Отношение к работе

- проявляет активный интерес к работе, энтузиазм, энергичен и инициативен

- добросовестен в пределах установленных требований, не проявляет особой инициативы

- отсутствует интерес к работе, пассивен и безынициативен

2.4 Интеллект, понятливость

- способность к анализу, гибкость мышления, умение хорошо изъясняться и ориентироваться в новом предмете

- понимание обычных заданий после объяснений, правильные заключения и выводы по результатам

- плохая ориентация в сути вопросов, отсутствие желания думать, неспособность излагать свои мысли

2.5 Надежность

- отличается высокой степенью надежности, никогда не подводит, строго хранит конфиденциальную информацию

- редко подводит, обычно надежен, но требует регулярного контроля

- ненадежен, нельзя положиться, неаккуратен при хранении конфиденциальной информации

2.6 Взаимоотношения с коллегами по работе

- хорошие отношения с коллегами, умение работать в команде, тактичность, доброжелательность

- нейтральные отношения с коллегами, некоторые моменты в поведении требует корректировки

- трения с коллегами, нежелание сотрудничать, нетактичность

3. С какими, на Ваш взгляд, трудностями пришлось столкнуться работнику во время прохождения испытания?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Укажите, пожалуйста, области для улучшения в дальнейшей служебной деятельности работника. Какие, по Вашему мнению, мероприятия по повышению квалификации необходимы работнику в ближайшем будущем (укажите тематику семинаров, курсы, стажировки в смежных подразделения: и др.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Обсуждалась ли с работником в перспективе вероятность его/ее должностного роста. Если да, то о какой должности и сроках шла речь? (укажите примерный уровень оплаты и дату, с которой должны были бы произойти эти изменения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Считаете ли вы целесообразным

- продолжить трудовые отношения с сотрудником по итогам испытания

- расторгнуть трудовые отношения с сотрудником по итогам испытания

Дата заполнения: «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200 г.

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

Приложение 5

к Положению о порядке прохождения испытания при приеме на работу в ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго»

СОГЛАСЕН

Управляющий директор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (фамилия

инициалы)

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_г.

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

Рассмотрев отчет\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование структурного подразделения

за период испытания с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, результаты

прохождения испытания и заключение руководителя структурного подразделения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

предлагаю считать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

успешно выдержавшим испытание в структурном подразделении ОАО «Карачаево-Черкесскэнерго».

Заместитель генерального директора,

директор по направлению \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)