

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Результаты реализации кадровой политики Общества

Ключевыми целями кадровой политики ПАО «Россети Урал», призванными обеспечить достижение стратегических целей Компании и электросетевого комплекса в целом являются:

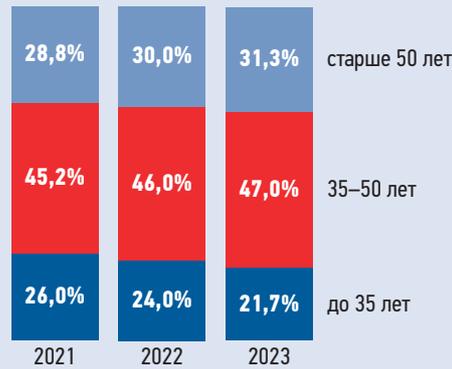
- Планирование потребности в персонале — обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед Обществом задач
- Своевременное обеспечение потребностей Общества в персонале требуемой квалификации
- Обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Обществе

Среднесписочная численность персонала ПАО «Россети Урал» в 2023 г. составила 15 049 чел., что на 0,3% выше, чем в 2022 г. Увеличение среднесписочной численности ПАО «Россети Урал» обусловлено естественным движением персонала. Укомплектованность персоналом Общества на 31.12.2023 составила 95%. Укомплектованность производственным персоналом Общества в отчетном году — 95% (целевое значение — 95%). Уровень активной текучести составил 6,0%.

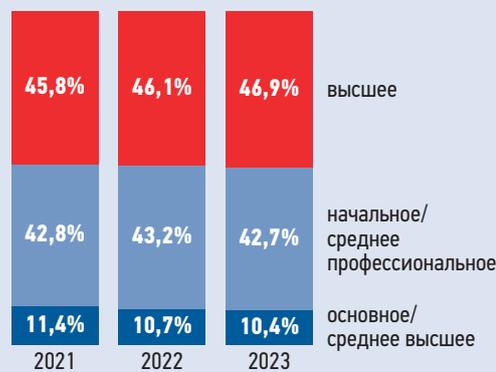
Средний возраст работников в 2023 г. остался на том же уровне что и в 2022 и составил 43 года. В структуре персонала в 2023 г. основную долю составляет персонал в возрасте до 50 лет — 68,7%. Персонал Общества характеризуется высоким уровнем квалификации работников — 89,6% работников имеют профессиональное образование. Данный показатель остается достаточно стабильным последние 3 года (+1 п.п. за последние три года). Анализ кадрового состава по уровню образования позволяет сделать вывод о планомерном снижении за последние три года доли персонала, не имеющего профессионального образования — с 11,4% в 2021 г. до 10,4% в 2023 г. (-1 п.п.).

Гендерный состав работников Общества соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала. По состоянию на 31 декабря 2023 г., доля мужчин, работающих в Обществе, составляет 73,8%, женщин — 26,2%, соответственно, анализ по категориям представлен на диаграмме в динамике за 2021-2023 гг.

Структура персонала по возрасту в динамике за 2021-2023 гг.



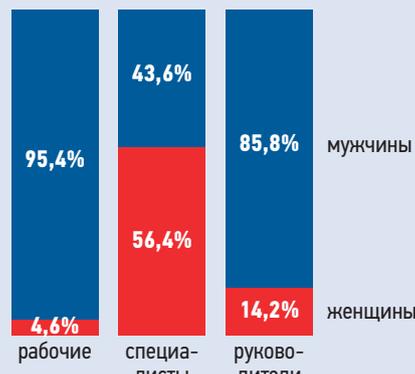
Структура персонала по уровню образования в динамике за 2021-2023 гг.



Структура гендерного состава персонала в динамике за 2021-2023 гг.



Структура гендерного состава персонала по категориям в 2023 г.





Обучение и развитие персонала

Доля работников ПАО «Россети Урал», принявших участие в обучающих мероприятиях 70,7% (от численности персонала) — 10 643 человека, что превышает ключевой показатель Кадровой и социальной политики ПАО «Россети Урал» (30%), но на 2 138 человек ниже по сравнению с 2022 г. Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал — 94,7% (10 075 человек, включая вспомогательный персонал — 680 человек) от общего числа обученных работников. На базе корпоративного учебного центра НЧОУ ДПО «Учебный центр «МРСК Урала» в 2023 г. из ПАО «Россети Урал» прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 7 869 человек, что составляет 73,9% от общего числа обученного персонала и на 6,5% выше уровня прошлого года (67,4%).

Фактические затраты ПАО «Россети Урал» на подготовку персонала (независимо от источников) в 2023 г. составили 103 644,8 тыс. руб., из них — 73 993,1 тыс. руб. (71,4%) на подготовку персонала на базе корпоративного учебного центра. В 2022 г. на подготовку персонала было направлено 100 426,7 тыс. руб., из них — на подготовку в корпоративном учебном центре — 66 388,59 тыс. руб. (66,1%). Затраты на подготовку персонала обеспечивают обязательное обучение, а также обучение в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Одним из ключевых партнеров «Россети Урал» в области образовательных услуг выступает НЧОУ Учебный центр «МРСК Урала», предлагает свыше 300 лицензированных программ в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по различным профильным направлениям, максимально удовлетворяя потребности Общества в обучении работников рабочих специальностей, а также специалистов и руководителей профильных подразделений. В 2023 г. 40 программ были реализованы с применением дистанционных образовательных технологий. Помимо НЧОУ Учебный центр «МРСК Урала» ключевыми партнерами Общества в области подготовки кадров являются УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Уральский центр технического обучения, ГАОУ СПО СО «Екатеринбургский энергетический техникум», ФБУ Учебно-методический кабинет «Ростехнадзора», ФГАОУ ДПО «Петербургский энергетический институт повышения квалификации», УрМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, АНО ДПО «Центр технической аттестации и обучения», АНО ДПО «Учебный центр «Перспектива».

Основными направлениями подготовки кадров в 2023 г. были, прежде всего, направления обязательного обучения производственного персонала, в т.ч. в области электроэнергетики, промышленной безопасности и охраны труда, экологической и пожарной безопасности, общеотраслевых профессий и др. В Обществе продолжена работа по внедрению профессиональных стандартов, реализованы программы подготовки работников, имеющих несоответствия требованиям профессиональных стандартов по образованию, а также программы по развитию управленческих компетенций руководителей разного иерархического уровня.

Общество на постоянной основе принимает участие в корпоративных чемпионатах профессионального мастерства по стандартам Агентства развития профессий и навыков по компетенциям. На базе Учебного центра «МРСК Урала» в 2023 г. состоялись отборочные соревнования по компетенциям «Эксплуатация кабельных линий электропередачи», «Оперативное обслуживание подстанций в электрических сетях», «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики», «Интеллектуальные системы учета электроэнергии». В сентябре 2023 г. Учебный центр «МРСК Урала» принимал у себя на площадках участников Международного чемпионата высокотехнологичных профессий Хайтек. 5 работников Общества стали победителями в компетенции «Интеллектуальные системы учета электроэнергии».

В целях своевременного замещения должностей квалифицированными кадрами, а также для предоставления работникам возможностей получения нового опыта, поддержания их заинтересованности и рабочей мотивации, в Обществе осуществляется планирование карьеры работников. Системная подготовка работников, развитие их профессиональных и управленческих компетенций, необходимых для успешного выполнения обязанностей целевой должности, осуществляется через работу с кадровыми резервами Общества. В соответствии с Положением «Работа с кадровыми резервами ПАО «Россети Урал»» на уровнях Общества и филиалов формируются управленческий и молодежный кадровый резервы. В 2023 г. проведена работа по доукомплектованию и актуализации состава управленческого и молодежного

кадровых резервов Общества и филиалов. В 2023 г. в состав управленческих кадровых резервов вошли 626 наиболее перспективных работников Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 80%. Численность молодежного кадрового резерва Компании на конец отчетного периода составила 132 работника. В рамках работы по развитию управленческого резерва были реализованы мероприятия по привлечению резервистов к выполнению задач, способствующих развитию компетенций, необходимых для замещения целевой должности, направление резервистов на образовательные программы по развитию управленческих и профессиональных компетенций. Из 402 назначений на руководящие должности, проведенных в 2023 г. в филиалах и исполнительном аппарате Общества, 307 должностей (76%) укомплектована внутренними кандидатами.

Система вознаграждения персонала

В ПАО «Россети Урал» реализуется принцип вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы. Порядок оплаты труда работников компании регулируется единым Положением об оплате труда, в полном соответствии с действующим законодательством РФ в сфере оплаты труда, и основывается на следующих принципах:

- равная оплата за равный труд
- обоснованное соотношение уровня заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности и квалификации
- создание равных возможностей для роста заработной платы у всех категорий работников

Социальная политика

Социально-трудовые отношения в Обществе регулируются Коллективным договором Общества. В основе социальной политики Общества лежит принцип социального партнерства. Стороны социального партнерства на паритетной основе реализуют совместные проекты в интересах Работодателя и Работников, осуществляют совместный контроль за исполнением Коллективного договора. Основные цели социальной политики Общества — забота о работниках Общества, членах их семей, о ветеранах Общества; создание имиджа социально-ответственного предприятия для привлечения и сохранения квалифицированных кадров; создание благоприятной рабочей атмосферы; обеспечение достойного уровня жизни работников Общества в пенсионном возрасте.

В социальной программе Общества определены социально значимые проекты, мероприятия по их реализации и источники финансирования. Программа включает в себя следующие направления:

Санаторно-курортное лечение работников и детей работников

В 2023 г. 631 работник воспользовался санаторно-курортным лечением, 606 детей работников отдохнули в детских загородных и санаторно-курортных лагерях круглогодичного действия.

Добровольное личное страхование работников

В соответствии с требованиями Положения об обеспечении страховой защиты, утвержденного Советом директоров Общества, каждый работник Общества застрахован по договору добровольного медицинского страхования и от несчастных случаев за счет средств работодателя. Основой добровольного медицинского страхования персонала является комплексная программа, гарантирующая своевременное и качественное оказание медицинских услуг. Корпоративные программы добровольного медицинского страхования содержат широкий перечень медицинских услуг, предоставление которых организовано в лучших государственных, ведомственных и коммерческих лечебно-профилактических учреждениях на всей территории Российской Федерации. Страховая защита по договору добровольного страхования от несчастных случаев действует круглосуточно, по всему миру и гарантирует выплату работникам (выгодоприобретателям) в связи с потерей работоспособности, расстройством здоровья или смертью вследствие несчастного случая.





Негосударственное пенсионное обеспечение работников

Негосударственное пенсионное обеспечение работников Общества осуществляется на основании договора с АО «НПФ «Открытие» и Программы НПО, которая утверждается ежегодно Советом директоров Общества. Программа НПО призвана обеспечить достойный уровень жизни работников при достижении пенсионных оснований, создать условия для эффективного решения кадровых вопросов, связанных с привлечением, удержанием и мотивацией персонала. 2163 неработающих пенсионера Общества получают дополнительно к государственной пенсии негосударственную пенсию, назначенную Обществом.

Награждение работников государственными, ведомственными, корпоративными наградами

За достижение высоких результатов в труде, большой вклад в совершенствование и развитие электросетевого комплекса Урала 1762 работника Общества были поощрены в 2023 году государственными, ведомственными, отраслевыми и корпоративными наградами, в т.ч. государственной наградой (2 работника), ведомственными наградами (59 работников), наградами Ассоциации «ЭРА России» (72 работника), корпоративными наградами (1629 работников).

Корпоративная поддержка работников в улучшении жилищных условий

В 2023 г. в соответствии с Положением о корпоративной поддержке работников Общества в улучшении жилищных условий 294 работника получили корпоративную поддержку в улучшении жилищных условий в виде компенсации процентов по ипотечным кредитам.

Работа с ветеранами энергетики

Особое внимание в Обществе уделяется работе с ветеранами. В Обществе работает Координационный Совет ветеранов, который контролирует и организует работу Советов ветеранов филиалов. Координационный Совет ветеранов объединяет 5767 неработающих пенсионера Общества. В 2023 г. Общество продолжило деятельность по поддержанию здоровья ветеранов, пенсионеров производственных отделений. После снятия пандемийных ограничений неработающие пенсионеры активно участвовали в спортивных соревнованиях по лыжам, легкой атлетике, мини-футболу, волейболу, баскетболу, шахматам.

Льготы, гарантии и компенсации работникам, предусмотренные Коллективным договором

Выплата единовременного пособия в случаях гибели работника на производстве, получения работником инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания; доплаты к пособиям неработающим инвалидам, получившим инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника; и пр.

Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей

В 2023 г. компания продолжила реализацию внутрикорпоративного проекта «Светлые дела светлых людей», направленный на объединение коллектива в вопросах общих человеческих ценностей, неравнодушия к чужим трудностям и проблемам. С целью привлечения персонала к активным и систематическим занятиям физкультурой и спортом, а также пропаганды здорового образа жизни, для сотрудников компании были организованы групповые занятия по различным видам спорта. В мае 2023 г. в компании состоялась межрегиональная спартакиада по 5 видам спорта (плавание, волейбол, баскетбол, мини-футбол, легкая атлетика). В онлайн-формате были проведены отборочные соревнования по шахматам среди сотрудников для формирования сборной команды ПАО «Россети Урал». Победители отборочного тура представляли компанию на XI открытом шахматном турнире энергетиков памяти М.М. Ботвинника, который прошел в онлайн и офлайн формате. Благодаря развитым спортивным традициям, сотрудники ПАО «Россети Урал» не раз показывали высокие результаты и одерживали победы в соревнованиях регионального уровня во всех трех регионах присутствия компании. В Обществе также активно развивается движение ГТО. В 2023 г. более 400 человек сдали

нормативы всероссийского физкультурно-спортивного комплекса, в основном сотрудники получили золотые и серебряные знаки отличия.

Благотворительные мероприятия

Особое место в данном направлении в ПАО «Россети Урал» традиционно занимает развитие среди сотрудников корпоративного волонтерства. В 2023 г. сотрудники Общества традиционно участвовали в акции «Даруешь кровь — спасаешь жизнь» (донорские акции по сбору крови), а также в локальных акциях по сбору средств, вещей, предметов гигиены, игрушек для нуждающихся. Благотворительные мероприятия прошли на всей территории присутствия Общества — Свердловской, Челябинской областей и Пермского края. Также ПАО «Россети Урал» в целях социальной поддержки и защиты граждан оказала благотворительную помощь «Фонду поддержки слепоглохих «Со-единение» для реализации программы, направленной на разработку и доклинические исследования нейроимплантов для восстановления зрения и слуха незрячим и глухим людям.

Молодежная политика

ПАО «Россети Урал» проводит последовательную работу с молодежью в трех направлениях:

- Работа со школьниками: проект «СВЕТлое поколение» (ранняя интеграция в профессию и привлечение школьников для поступления в профильные сузы) в трех районах Свердловской области; проведение профориентационных экскурсий на объекты энергетики, в Музей энергетики Урала; проведение профориентационной компьютерной диагностики; организация и проведение Всероссийской олимпиады школьников группы компаний «Россети» в Уральском регионе
- Работа со студентами: в целях обеспечения практикоориентированной подготовки молодых специалистов Общество взаимодействует с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования; участие Общества в федеральном проекте «Профессионалитет» в 2 регионах (Челябинская область и Пермский край)
- Профессиональная и социальная адаптация молодых специалистов — важное направление молодежной политики, реализуемое на принципах партнерства. В Обществе функционирует Совет молодых специалистов, который оказывает содействие нравственному, профессиональному, интеллектуальному, физическому и творческому развитию молодых специалистов; помогает в адаптации принятых на работу в Общество молодых специалистов; участвует в реализации социальных проектов и мероприятиях по укреплению корпоративной культуры и традиций Общества

Работа с молодыми специалистами в 2023 г. реализовывалась через участие работников Общества в следующих мероприятиях:

- Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж»
- Инженерный чемпионат Case in





Охрана труда и промышленная безопасность

Функционирование системы управления охраной труда в 2023 г. осуществлялось в соответствии с Положением «Система управления охраной труда, производственной безопасностью, производственным контролем за охраной труда и производственной безопасностью»²⁶, требования которого направлены на обеспечение безопасных условий труда работников на всех стадиях производственного процесса, создание условий, при которых обеспечивается предупреждение риска возникновения травматизма. Положением регламентирован процесс оценки действующей системы и принятия корректирующих мероприятий, позволяющих повысить эффективность работы в области охраны труда. В 2023 г. в Обществе проведена идентификация опасностей и оценка рисков на каждом рабочем месте в соответствии с Методикой²⁷. Опасности с уровнем риска «недопустимый» на рабочих местах не установлены.

Основные виды производственного травматизма за период 2021-2023 гг.: воздействие электрического тока (6 случаев), ДТП (5 случаев), падение с высоты (1 случай). В 2023 г. уровень производственного травматизма по сравнению с 2022 г. увеличился на 67% (3 несчастных случая в 2022 г. и 5 в 2023 г.), при этом в 2023 г. только 1 несчастный случай произошел по вине работников Общества. Количество несчастных случаев со смертельным исходом в 2023 г. по сравнению с 2022 г. снизилось в 3 раза с 3 пострадавших в 2022 г. до 1 в 2023 г. В 2023 г. при производственном травматизме пострадало 8 работников Общества, из них 1 человек погиб вследствие воздействия электрического тока, 6 пострадало вследствие ДТП по вине сторонних лиц, получив при этом травмы, относящиеся к категории «легких», 1 человек пострадал от воздействия электрического тока в следствии нарушений ПОТЭЭ работниками подрядной организации, также получив при этом травму, относящуюся к категории «легких». Основными причинами производственного травматизма в 2023 г. по вине работников Общества стали: неосторожность, невнимательность, поспешность пострадавшего, выразившиеся в нарушении п. 3.3 ПОТЭЭ, а также необеспечение контроля со стороны руководителей и специалистов подразделения за соблюдением трудовой дисциплины. Профессиональных заболеваний работников Обществе не установлено.

Затраты на обеспечение промышленной безопасности за 2023 г. составили 13 298,99 тыс. руб.

Показатель	2021	2022	2023	2023/2022, %
Расходы на охрану труда, млн. руб.	451,0	680,0	701,5	Рост на 3,2%
Несчастные случаи на производстве (для работников)				
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, чел./шт.	2/2	3/3*	1/1	Снижение на 67%
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, количество несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, чел./шт.	1/1	1/1*	0/0	Снижение на 100%
Несчастные случаи на производстве (для лиц, которые не являются работниками, но работа и/или рабочее место которых контролируется Обществом)				
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, чел./шт.	0	0	0	-
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, количество несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, чел./шт.	1/1 (28.09.2021 НС с подрядчиком в ЧГЭС)	0	0	-
Профессиональные заболевания и работы, связанные с повышенной опасностью (для работников)				
Число профессиональных заболеваний, повлекших смерть работника в отчетном году, шт.	0	0	0	-
Количество работников, признанных инвалидами в результате профессионального заболевания в отчетном году, чел.	0	0	0	-
Число лиц с установленным в отчетном периоде профессиональным заболеванием, чел.	0	0	0	-

* В 2022 г. всего 3 НС со смертельным исходом, в т. ч. 1 групповой с двумя пострадавшими, 1 со смертельным и 1 с тяжелым исходом.