

Управление персоналом

Наши сотрудники – главная ценность и один из ключевых факторов устойчивого развития Компании. Кадровая и социальная политика «Россети Центр» – наш основной документ в области управления персоналом, который был принят в 2014 году. Наша работа в области управления кадрами направлена на достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации. Мы создаем все условия для безопасного труда, профессионального роста и реализации потенциала наших сотрудников.

Мы **не приемлем** дискриминацию любого рода при взаимодействии с потенциальными и действующими работниками. В нашей Компании **запрещен** принудительный и обязательный труд. Мы **строго соблюдаем** законодательный запрет на использование детского труда.

GRI 406-1



ПРИНЦИПЫ

Ключевые принципы Компании в области управления персоналом:

- единство подходов к управлению персоналом с учетом региональной специфики функционирования предприятий;
- формирование единого кадрового пространства;
- создание условий для реализации потенциала работников;
- мотивация на эффективную деятельность, обеспечивающую в том числе рост производительности труда;
- недопустимость дискриминации по какому-либо признаку;
- соблюдение принципов социального партнерства и ответственности, закрепленных Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике (ОТС).



ЦЕЛИ

Стратегическими и программными документами «Россети Центр» определены следующие цели в области управления персоналом:

- обеспечение перспективных кадровых потребностей цифровой энергетики;
- развитие системы отраслевых профессиональных квалификаций;
- внедрение профессиональных стандартов и независимой оценки в практику работы с персоналом;
- взаимодействие с образовательными организациями для формирования актуальных и перспективных (с учетом цифровизации отрасли) профессиональных компетенций;
- совершенствование системы наставничества: расширение наставнических практик как в области подготовки кадров (через механизмы дуальной подготовки, организацию практик студентов и работы движения студенческих отрядов), так и в области адаптации молодых специалистов;
- развитие системы корпоративного обучения;
- укрепление сотрудничества с движением WorldSkills, в том числе по организации и проведению открытых корпоративных чемпионатов профессионального мастерства;
- реализация проектов молодежной политики;
- развитие системы мотивации персонала и социальных программ.

Целевые показатели в области кадровой и социальной политики

Показатель	Цель-2022	Выполнение целевых показателей – 2022	Цель-2023
Расходы на обучение работников	≥94 млн руб.	91 млн руб.	98 млн руб.
Затраты на мероприятия по улучшению жилищных условий работников	65	54	77
Выплаты социального характера на одного сотрудника	6,9	5,9	6,5
Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение	144	144	145

Результаты реализации кадровой политики

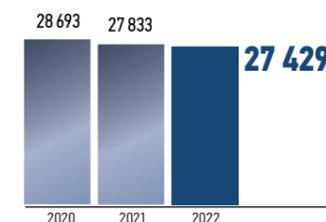
Численность и структура персонала

GRI 2-6 | GRI 2-7

Списочная численность работников «Россети Центр»¹ по состоянию на 31.12.2022 составила 28 028 человек, что на 0,6 % меньше, чем в 2021 году (28 206 человек).

Среднесписочная численность персонала Компании за 2022 год составила 27 429 человек, что на 1,5 % ниже, чем в 2021 году. Снижение численности обусловлено естественным движением персонала.

Среднесписочная численность персонала в динамике за 2020–2022 годы, человек



¹ С учетом внешних совместителей.

Распределение среднесписочной численности персонала в 2022 году по филиалам, %



Уровень укомплектованности персоналом в 2022 году составил 93,9 %, уровень укомплектованности производственным персоналом достиг 94 %. Уровень активной текучести снизился на 1,2 п. п. и составил 5,6 %. За 2022 год принято 3 035 работников, в том числе 2 666 человек (87,8 %) – производственный персонал, 41 человек (1,4 %) – вспомогательный персонал. Принято работников в возрасте: до 35 лет – 1 883 человека (62 %), от 35 лет до 50 лет – 807 человек (27 %), старше 50 лет – 345 человек (11 %).

Анализ возрастного состава показывает, что распределение работников по возрастным категориям остается практически постоянным. При этом большинство (67,2 %) составляют работники Компании, находящиеся в наиболее экономически и социально активном возрасте до 50 лет. Таким образом, в «Россети Центр» достигается оптимальное сочетание молодых, инициативных работников и опытных высокопрофессиональных сотрудников, обеспечивающих преемственность передачи профессиональных знаний и навыков. Более детальный анализ показал, что почти четверть работников Компании – в возрасте до 35 лет (23,1 %).

Доля персонала возрастной категории от 35 до 50 лет за последние три года выросла на 1,4 п. п. и в 2022 году составила 44,1 % с одновременным снижением персонала возрастной категории до 35 лет на 3,4 п. п. и увеличением доли работников возрастной категории старше 50 лет на 2 п. п. Средний возраст работников в 2022 году составил 43,5 года (в 2021 году – 43 года).

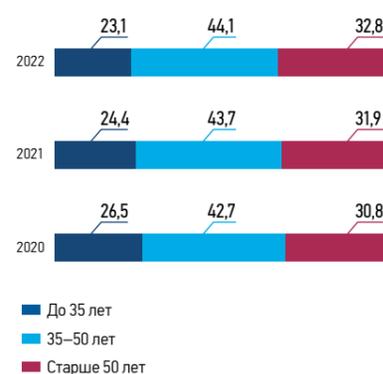
Структура работающих по категориям персонала является типичной для компаний электросетевого комплекса и достаточно стабильной на протяжении последних трех лет. Основную долю персонала составляют рабочие – 52,5 %. Доля руководителей составляет 17,1 %, доля специалистов и служащих – 30,4 %.

Квалификация наших работников находится на высоком уровне – примерно 88,5 % персонала имеют профессиональное образование, в том числе 21 работник Компании имеет ученую степень кандидата наук и один работник – ученую степень доктора наук. Высокий уровень современных технологий в сфере электроэнергетики требует укрепления и развития квалификации персонала Компании. Анализ динамики образовательного уровня персонала Компании показывает ежегодное снижение доли работников, не имеющих профессионального образования, и рост числа работников, имеющих высшее профессиональное образование. Снижение за последние три года доли персонала, не имеющего профессионального образования, – с 11,9 % в 2020 году до 11,6 % в 2022 году (снижение на 0,3 п. п.) и рост доли работников с высшим образованием на 1,6 п. п.

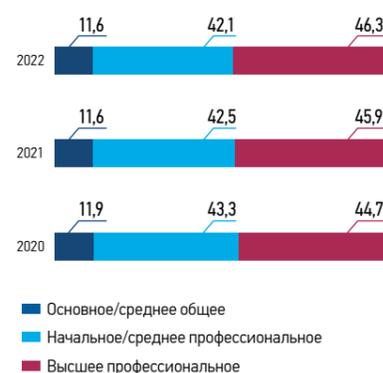
Доля женщин составляет 22,5 % общего числа работников Компании, анализ по категориям представлен на диаграмме.

➔
Подробная информация о структуре персонала в 2020–2022 годах приведена в [Приложении 3](#) к Годовому отчету.

Структура персонала по возрасту в динамике за 2020–2022 годы, %



Структура персонала по уровню образования в динамике за 2020–2022 годы, %



Структура персонала в разбивке по полу и категориям в 2022 году, %



Обучение и развитие персонала

GRI 404-2

Электроэнергетика насыщена инновационными технологиями, и работа в отрасли требует от нашего персонала высокого профессионализма. Мы стремимся к опережающему обучению персонала, который необходимо подготовить к работе на новых объектах, освоению новой техники. Мы также фокусируемся на интеграции научной деятельности в образовательный процесс.

Обучение персонала регламентируется положениями Кадровой и социальной политики Компании, а также требованиями Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации и Стандартом «Организация и проведение работы с персоналом в ПАО «Россети Центр».

Основные направления обучения в «Россети Центр»:

- профессиональное обучение (подготовка (переподготовка)) персонала рабочих профессий для получения профильных рабочих профессий, смежных (вторых) рабочих профессий с целью приведения уровня подготовки требованиям, предъявляемым профессиональными стандартами;
- профессиональное обучение (повышение квалификации) персонала основных рабочих профессий;
- профессиональная переподготовка руководителей и специалистов, осуществляемая по программам дополнительного профессионального образования, с целью приведения уровня образования требованиям, предъявляемым профессиональными стандартами;
- повышение квалификации руководителей и специалистов по программам дополнительного профессионального образования;
- профессиональная подготовка и аттестация персонала на право допуска к выполнению определенных видов работ (организация эксплуатации и производства работ на объектах, подконтрольных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзору), проведение

испытаний и измерений, обеспечение безопасности дорожного движения при организации перевозок, допуск к работе в качестве инструктора-реаниматора, обучение персонала методам и способам оказания первой помощи при несчастных случаях и др.).

Внедрение новых технологий в области обучения персонала

С 2020 года мы организуем корпоративное обучение работников с использованием дистанционных образовательных технологий, проводим вебинары и видеотренинги. Программы обучения разрабатывают эксперты исполнительного аппарата с учетом актуальных потребностей Компании. Наши преподаватели – профильные руководители исполнительного аппарата, руководители корпоративных учебных центров, а также представители производителей оборудования. Дистанционный формат обучения удобен для наших работников, которые оперативно получают новые знания и мгновенно применяют их на практике.

GRI 404-1

Доля работников, принявших участие в обучающих мероприятиях, к среднесписочной численности персонала составляет 55,4 % (15 199 человек). Это соответствует ключевому показателю Кадровой и социальной политики Компании (не менее 30 %) и на 6,7 п. п. (1 643 человека) выше по сравнению с 2021 годом (48,7 %). Среднее количество часов обучения на одного работника составило 42 человека/час.

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал – 88,1 % (13 398 человек). Данный показатель в 2021 году составил 90,1 % (12 221 человек).

74,1 % участников образовательных программ (11 270 человек) прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на базе корпоративных учебных центров «Россети Центр». Это на 7,7 п. п. (2 274 человека) выше, чем в 2021 году. В основном это производственный персонал (92,9 %, или 10 468 человек).

В 2021 году доля производственного персонала составляла 96,3 % (8 659 человек).

Корпоративные учебные центры ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» – ведущие образовательные учреждения, обеспечивающие потребность в обучении работников двух наших компаний. В основном в них ведется подготовка диспетчеров, мастеров и электромонтеров различных профилей. Учебные центры имеют лицензии на осуществление образовательной деятельности и оснащены необходимыми учебными пособиями, тренажерами, компьютерами, видео- и мультимедийными средствами. На территории центров оборудованы учебные полигоны с электросетевым оборудованием для отработки практических навыков.

Ключевые партнеры Компании в области обучения персонала:

- Федеральное бюджетное учреждение «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора, г. Москва;
- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ» (Смоленский филиал);
- Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Петербургский энергетический институт повышения квалификации»;
- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ивановский государственный энергетический университет»;
- региональные учебные заведения высшего и дополнительного профессионального образования.

Наши руководители и специалисты регулярно повышают квалификацию, а также обучаются по программам дополнительного профессионального образования по специальностям электротехнического профиля.

В 2022 году мы организовали обучающие программы в области цифровой трансформации электрических сетей. Руководители и специалисты технического блока «Россети Центр» повысили свою квалификацию по программе «Эксплуатация и наладка оборудования цифровой подстанции» в Ивановском государственном энергетическом университете.

Десять наших сотрудников, победивших в Первом Всероссийском конкурсе «Лидеры энергетики», прошли

обучение по программе профессиональной переподготовки «Технологический менеджмент» на базе Сколковского института науки и технологий. В разработке программы приняли участие эксперты ПАО «Россети». Целью обучения была подготовка кадрового резерва управленцев в группе компаний «Россети» по высокотехнологичным направлениям деятельности. Области изучения включали цифровизацию электросетевого комплекса, а также управление активами и модернизацию электросетевого комплекса.

Наши работники регулярно принимают участие в открытом корпоративном чемпионате профессионального мастерства ПАО «Россети» «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills. Это повышает их профессионализм, позволяет обмениваться опытом с коллегами и в целом повышает престиж рабочих профессий.

Ключевые показатели в области обучения и развития персонала

Показатель	2020	2021	2022		2023
			план	факт	
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, человек (соотношение к среднесписочной численности)	13 594 человека (47,4 %)	13 556 человек (48,7 %)	12 858 человек (45,1 %)	15 199 человек (55,4 %)	12 545 человек (44,0 %)
• в том числе работников, прошедших обучение на базе собственных учебных центров, соотношение к общему числу прошедших обучение с отрывом от работы	5 481 человек (40,3 %)	8 996 человек (66,4 %)	9 220 человек (71,7 %)	11 270 человек (74,1 %)	9 268 человек (73,9 %)
Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы	12 430 человек	12 221 человек	11 546 человек	13 398 человек	11 130 человек
• в том числе на базе собственных учебных центров	5 255 человек	8 659 человек	8 953 человека	10 468 человек	8 970 человек
Распределение численности работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы по категориям:					
• руководители	4 374 человека (32,2 %)	3 978 человек (29,3 %)	3 775 человек (29,4 %)	4 422 человека (29,1 %)	3 520 человек (28,1 %)
• специалисты и прочие служащие	2 030 человек (14,9 %)	1 661 человек (12,3 %)	1 611 человек (12,5 %)	2 348 человек (15,4 %)	1 572 человека (12,5 %)
• рабочие	7 190 человек (52,9 %)	7 917 человек (58,4 %)	7 472 человека (58,1 %)	8 429 человек (55,5 %)	7 453 человека (59,4 %)
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, реализованных с применением дистанционных форм обучения	9 226 человек	7 856 человек	6 053 человека	6 364 человека	6 250 человек
GRI 404-1 Среднее количество часов обучения на одного работника	35 человек/час	36 человек/час	59 человек/час	42 человека/час	42 человека/час
в том числе по категориям:					
• руководители	38 человек/час	28 человек/час	36 человек/час	50 человек/час	51 человек/час
• специалисты и прочие служащие	13 человек/час	9 человек/час	42 человека/час	21 человек/час	22 человека/час
• рабочие	46 человек/час	53 человека/час	85 человек/час	51 человек/час	53 человека/час
в том числе по полу					
• мужчины	41 человек/час	42 человека/час	61 человек/час	49 человек/час	48 человек/час
• женщины	12 человек/час	11 человек/час	20 человек/час	16 человек/час	17 человек/час
Среднее соотношение затрат на обучение к фонду заработной платы	0,49	0,51	0,54	0,5	0,52

В 2022 году наши работники соревновались в следующих компетенциях:

- «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики».
- «Эксплуатация кабельных линий электропередачи».
- «Интеллектуальная система учета электроэнергии».

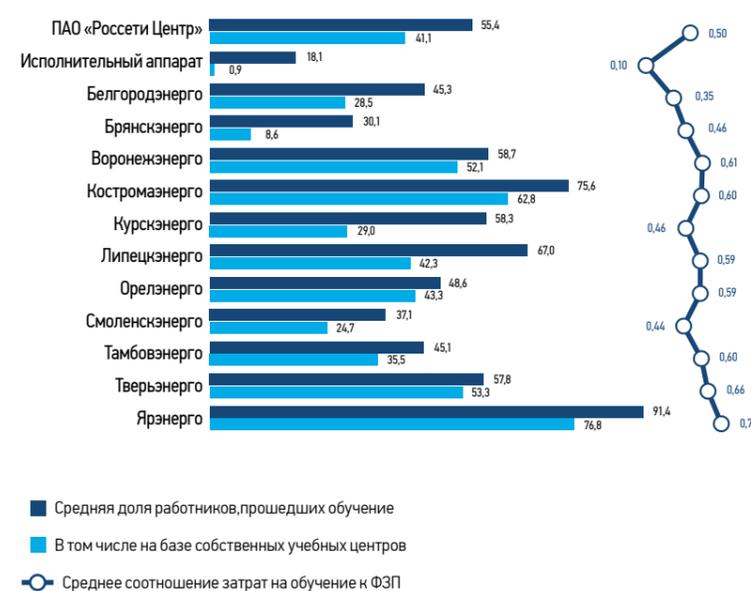
Фактические затраты на подготовку персонала¹ составили 91 млн руб.

Из них 56 млн руб. (61,5 %) были израсходованы на подготовку персонала на базе корпоративных учебных центров.

Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к **фонду заработной платы** (ФЗП) в отчетном году составило 0,50 % (в 2021 году – 0,51 %). Показатель относительно небольшой в связи с оптимизацией операционных расходов, а также преобладанием в 2022 году

менее затратного дистанционного формата обучения. Стоит отметить, что, несмотря на снижение расходов на обучение персонала в 2022 году, мы провели полный курс обучения работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Доля работников, принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, и соотношение затрат на подготовку к ФЗП в 2022 году, %



Доля обученных работников исполнительного аппарата «Россети Центр» существенно ниже ключевого показателя (30 %). Это объясняется преобладанием в структуре исполнительного аппарата административно-управленческого персонала. Обязательное обучение для этой категории работников проводится один раз в пять лет. Это намного реже, чем для производственного персонала, приоритет обучения которого ожидаемо выше.

Расходы Компании на обучение работников, млн руб.

Показатель	2020	2021	2022	2023 (план)	
				млн руб.	%
Расходы на обучение персонала (всего)	78	85	91	98	7,1
в том числе расходы на обучение в корпоративных учебных центрах	29	49	56	63	14,3

¹ Независимо от источников затрат.

На основании Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в 2022 году мы обеспечили квоту на 678 рабочих мест для людей с инвалидностью. Для таких сотрудников мы создаем комфортные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Для инвалидов I и II группы предусмотрены сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда и ежегодный отпуск в 30 календарных дней.

Работникам, получившим инвалидность в результате травмы по вине работодателя или профессионального заболевания, мы выплачиваем единовременную материальную помощь в размере от 30 до 75 % годового заработка¹, а также осуществляем ежемесячную доплату к трудовой пенсии в размере 2 тыс. руб.

В 2022 году из 1 023 назначений на руководящие должности в Компании 875 должностей (86 %) укомплектованы внутренними кандидатами. 38 % из них были участниками управленческого и молодежного кадровых резервов.

Подбор персонала и кадровый резерв

Политика Компании в области подбора персонала строится в соответствии с законодательством Российской Федерации и обеспечивает равенство прав всем кандидатам и работникам независимо от пола, расы, национальности,

языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений и принадлежности к общественным объединениям.

Мы обеспечиваем равные возможности всем работникам при отборе на должность, продвижении по работе, с учетом

производительности труда, квалификации и опыта работы по специальности, а также равные права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и развитие необходимых компетенций.

Поиск и подбор персонала строится на принципах абсолютного равенства.

В 2022 году в Компанию принято 722 женщины и 51 работник старше 60 лет, в 2021 году принято 816 женщин и 69 работников старше 60 лет.

Мы помогаем нашим сотрудникам развиваться и продвигаться внутри Компании. Для этого мы формируем управленческий и молодежный кадровые

резервы на уровне Компании и филиалов, а также кадровый резерв на ключевые должности.

В 2022 году в составе управленческого кадрового резерва состояли 5 159 наиболее перспективных работников. Молодежный кадровый резерв насчитывал 1 102 работника. Обеспеченность

управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 81 %, что на 1 п. п. выше показателя 2021 года.

При подборе персонала мы используем два направления поиска:



Итоги работы Компании по развитию кадрового резерва

Показатель	2020	2021	2022		2023	Отклонение 2022/2021
			план	факт		
Численность кадровых резервов, человек	4 771	4 771	4 771	5 232	5 232	461
В том числе:						
• управленческий резерв	3 683	3 717	3 717	4 104	4 104	387
• молодежный резерв	1 088	1 054	1 054	1 128	1 128	74
Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом, %	73	80	80	81	80	1
Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, %	81	81	60	86	60	5
• В том числе из числа членов кадровых резервов, %	41	44	40	38	30	-6

В отчетном году мы провели следующие мероприятия для развития профессиональных и управленческих компетенций участников кадрового резерва:

- обучение по программе развития «Лидерство и Стратегический менеджмент» на базе корпоративного университета Сбербанка, в котором приняли участие 110 человек;

- обучение десяти финалистов Первого Всероссийского конкурса «Лидеры энергетики» по программе профессиональной переподготовки «Технологический менеджмент» в Сколковском институте науки и технологий.

Работники из состава молодежного кадрового резерва представляли «Россети Центр» на Международном

форуме молодых энергетиков и промышленников «Форсаж-2022», а также стали участниками Российской энергетической недели.

¹ В зависимости от степени тяжести.

Оценка персонала

Мы регулярно проводим оценку работников, чтобы определить их результативность, выявить эффективность использования кадрового потенциала, обновить состав кадрового резерва.

Виды оценки персонала:

- первичная оценка при приеме на работу;
- оценка результативности работников;
- оценка развития и проявления компетенций у работников;
- оценка уровня квалификации (включая знания, умения, профессиональные навыки, опыт работы и образование, соответствие квалификационным требованиям и профессиональным стандартам).

Система вознаграждения персонала

Материальная мотивация наших работников включает должностные оклады и дополнительные выплаты в соответствии с внутренними документами и Коллективным договором. Заработная плата работников дифференцирована в зависимости от категорий персонала, его квалификации, сложности и интенсивности труда, характера работы и условий труда на рабочем месте.

Действующая система оплаты труда предусматривает:

- установление должностных окладов с учетом квалификации, деловых качеств, опыта, ценности работника для Компании;
- текущее премирование за результаты производственно-хозяйственной деятельности;
- доплаты и надбавки в зависимости от объема выполняемых работ и условий труда;
- единовременное вознаграждение;
- вознаграждение за выслугу лет.

Наш подход к определению размера оплаты труда:

- установлен базовый должностной оклад, одинаковый для мужчин и женщин, который индексируется в соответствии с Коллективным договором и является гарантией

Численность персонала, прошедшего оценку, и методы оценки

Вид оценки	2020	2021	2022	
			план	факт
Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры, человек (соотношение к ССЧ, %)	2 352 8,2 %	3 111 11,2 %	3 000 11 %	3 065 11,2 %
В том числе в рамках:				
Оценки компетенций (корпоративных и управленческих), в том числе при приеме на работу, переводе на новую должность, при отборе в кадровый резерв и пр.	55 0,2 %	56 0,2 %	30 0,1 %	3 065 ¹ 11,2 %

Оплата труда и социальные выплаты², млн руб.

Показатель	2020	2021	2022		2023
			план	факт	
Фонд оплаты труда	15 999	16 797	17 409	18 170	20 120
Выплаты социального характера	182	159	199	164	186
Итого	16 181	16 956	17 609	18 334	20 307

- установления минимальной заработной платы работников «Россети Центр» на уровне не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) в регионах присутствия;
- сформирована единая схема должностных окладов рабочих, предусматривающая дифференциацию окладов в зависимости от квалификационного разряда и занимаемой должности с учетом уровня профессиональной квалификации и особенностей структурного подразделения в зависимости от сложности и ответственности выполняемых работ;
- сформирована система грейдов оплаты труда руководителей, специалистов, служащих.

Материальное стимулирование работников зависит от выполнения КПЭ,

направленных на достижение стратегических приоритетов, определенных Стратегией развития электросетевого комплекса. Система КПЭ по категориям сотрудников сформирована с учетом их обязанностей, требований к конечным результатам деятельности и степени влияния на достижение конкретных результатов.

В Компании введена в действие типовая организационная структура филиала, установлены единые показатели для всех с индивидуальными целевыми значениями. Процедура ежемесячной отчетности по результатам выполнения КПЭ является прозрачным и эффективным инструментом для руководства

филиала при оценке деятельности подразделений, используется при принятии управленческих решений.

Дополнительное материальное стимулирование работников обеспечивает решение приоритетных задач – увеличение объема нетарифной выручки, снижение потерь электроэнергии. Такие выплаты могут быть проведены за развитие и реализацию дополнительных сервисов, за выявление и пресечение фактов безучетного и бездоговорного электропотребления, за выполнение целевого уровня потерь электрической энергии.

В Компании эффективно используются следующие виды нематериальной мотивации персонала:

- награждение работника;

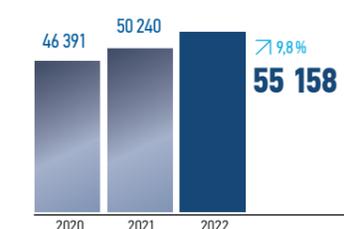
- создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, проведение спортивных, культурно-просветительских мероприятий;
- общение высшего руководства с коллективом;
- организация обучения и повышения квалификации, карьерного роста и развития, проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников и др.

Наша система нематериальной мотивации охватывает разные стороны жизни работников, повышает эффективность их работы и помогает создать сплоченный и дружный коллектив.

В 2022 году по сравнению с 2021 годом рост средней заработной платы

работников Компании составил 9,8 %. Мы индексировали должностные оклады и запустили программу дополнительной мотивации за развитие приоритетных направлений бизнеса «Россети Центр».

Средние показатели заработной платы работников в 2020–2022 годах, руб.



Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин в 2020–2022 годах, руб.

GRI 405-2



Система оплаты труда работников Компании имеет единую структуру для мужчин и женщин, исключающую возможность дискриминации по гендерному признаку.

Средняя заработная плата работников филиалов «Россети Центр» сохраняет конкурентоспособность в регионах присутствия Компании.

Информация о средней заработной плате в филиалах Компании доступна в [Приложении 3](#) к Годовому отчету.

¹ Количество работников, прошедших оценку в 2022 году, увеличено в связи с изменением подхода к оценке персонала и включением в систему оценки всех принятых работников.

² С учетом лиц неспособного состава.

Молодежная политика Компании

Мы стремимся готовить молодые кадры для нашей Компании, для чего разработали последовательную молодежную политику в отношении трех целевых категорий – школьники, студенты и молодые специалисты.

Задача ранней профессиональной ориентации – знакомство школьников с профессией энергетика, ориентация на получение профильного образования и работу в «Россети Центр», выявление хорошо подготовленных, мотивированных школьников для направления их на целевое обучение в профильные учебные заведения.

С 2018 года мы принимаем участие в организации и проведении региональных этапов Всероссийской олимпиады школьников группы компаний «Россети». Участники соревнуются в знаниях по физике, математике и информатике. Так, в 2022 году в олимпиаде приняли участие около 500 школьников из регионов присутствия «Россети Центр». Победители и призеры олимпиады, а также школьники, набравшие по итогам большее количество баллов, получили возможность участвовать в Энергетической проектной смене группы «Россети», которая проводится на базе Всероссийского детского центра «Орленок». Два школьника приняли участие в Летней проектной школе Университетской гимназии МГУ имени М. В. Ломоносова.

В 2022/2023 учебном году 148 студентов обучаются программам энергетической направленности в рамках договоров целевого обучения, из них 128 – по программам высшего образования. Мы также проводим практики студентов в нашей Компании. Так, в 2022 году в структурных подразделениях «Россети Центр» прошли практику 1 153 студента вузов и ссузов, 243 из них проходили практику на возмездной основе.

В 2022 году свою трудовую деятельность в Компании начали 484 выпускника средних и высших учебных заведений. Это на 54 % выше уровня 2021 года. Для профессиональной адаптации молодых специалистов в Компании реализуются программы наставничества, наиболее потенциальные и мотивированные работники включаются в состав молодежного кадрового резерва.

В целях эффективного построения взаимодействия с молодыми специалистами, вовлечения их в формирование и реализацию целевых проектов и программ социальной и производственной направленности в каждом филиале «Россети Центр» действует Совет по работе с молодежью, который помогает молодым сотрудникам адаптироваться в Компании.

В целях обеспечения перспективной кадровой потребности мы активно работаем с 72 российскими вузами и ссузами по следующим направлениям:

- целевая подготовка студентов/учащихся по востребованным в электросетевом комплексе направлениям с учетом перспективной потребности в молодых специалистах;
- организация прохождения производственной и преддипломной практики учащихся и студентов, трудоустройство выпускников;
- проведение профориентационной работы, направленной на повышение престижа работы энергетика и привлечение в отрасль молодых специалистов;
- привлечение работников Компании, имеющих соответствующую квалификацию, к участию в учебном процессе;
- совместная организация и осуществление программы дуального обучения;
- организация работы студенческих отрядов на объектах электросетевого комплекса.

Показатели в области работы с молодежью

Показатель	2020	2021	2022	Отклонение 2022/2021	
				абс.	%
Число школьников, участвующих в профориентационных проектах группы компаний «Россети», человек	337	555	500	-55	-10
Число вузов/ссузов – партнеров в регионах присутствия Компании, ед.	72	72	72	0	0
Число студентов вузов/ссузов, проходящих подготовку по договорам целевого обучения с Компанией, человек	125	132	148	16	12
Число студентов вузов/ссузов, прошедших практику в Компании, человек	868	1 225	1 153	-72	-6
Число выпускников вузов/ссузов, трудоустроенных в Компанию в отчетном году, человек	225	314	484	170	54
Число молодых специалистов, принявших участие в конкурсах, форумах, конференциях корпоративного, регионального или федерального уровня, человек	27	31	35	4	13

Мы уверены, что наша работа с молодым поколением приносит достойные результаты, что подчеркивает рост числа принятых на работу выпускников и числа заключенных целевых контрактов. Мы планируем усилить работу в этом направлении в 2023 году, который объявлен в Компании Годом молодого специалиста.

Социальная политика Компании

GRI 2-30

В рамках социального партнерства Компания осуществляет непосредственное взаимодействие с профсоюзами. Нашим ключевым партнером является Первичная профсоюзная организация «Россети Центр», включающая профильные организации филиалов и действующая в 12 регионах.

Компания является участником единой отраслевой системы социального партнерства на базе ОТС. Основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения в Компании, является Коллективный договор, который распространяет свое действие на всех работников «Россети Центр».

Коллективный договор предусматривает права и обязательства обеих сторон в части установления рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, соблюдения норм охраны труда, а также предоставления льгот, гарантий и компенсаций. В соответствии с Коллективным договором работникам производятся дополнительные выплаты в отдельных случаях:

- при рождении (усыновлении) ребенка;
- регистрации брака;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- при уходе в очередной отпуск;
- и другие.

Таким образом мы обеспечиваем работникам достойный социальный пакет, привлекаем и удерживаем наиболее ценный персонал. По итогам 2022 года мы полностью исполнили нормы, предусмотренные в ОТС и Коллективном договоре.

Мы стремимся содействовать росту показателя рождаемости в стране. С начала 2020 года в «Россети Центр» увеличен размер единовременной материальной помощи работникам в случае рождения (усыновления) ребенка до 30 тыс. руб.

В честь празднования годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов увеличен

72

количество вузов и ссузов партнеров «Россети Центр»

1 153

студента вузов и ссузов прошли практику в Компании

54 %

рост числа выпускников вузов и ссузов, принятых на работу в «Россети Центр»

В 2022 ГОДУ НАШИ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В СЛЕДУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЯХ:

- Всероссийский фестиваль энергосбережения «ВместеЯрче»;
- Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж»;
- Международный молодежный энергетический форум в рамках Петербургского международного экономического форума;
- XIV Слет молодежи ОАО «РЖД» (с участием членов советов молодежи крупнейших компаний);
- X Всероссийский форум рабочей молодежи

размер материальной помощи ветеранам ВОВ и труженикам тыла до 50 тыс. и 30 тыс. руб. соответственно.

100 % работников Компании охвачены трудовыми договорами.

В Компании действуют программы поддержки персонала и социального обеспечения:

- Программа негосударственного пенсионного обеспечения.
- Положение о корпоративном содействии и поддержке работников в улучшении жилищных условий.
- Добровольное медицинское страхование.
- Наградная кампания.

В целях воспитания трудовых и патриотических качеств личности у подрастающего поколения, уважения к традициям и гордости за профессию

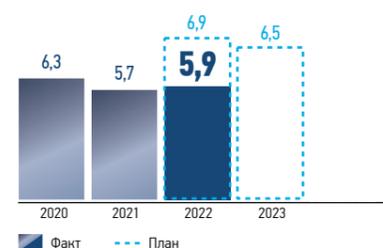
энергетика, укрепления культурных и корпоративных связей между организациями электросетевого комплекса мы ежегодно проводим культурно-просветительские мероприятия.

Корпоративный конкурс детского рисунка «Россети: рисуют дети!» среди детей работников группы компаний «Россети» был проведен в марте 2022 года. Более 200 детей работников филиалов «Россети Центр» приняли участие в конкурсе. 67 лучших работ были отобраны для первого раунда конкурса, и девять из них были направлены в ПАО «Россети» на итоговый тур. Четыре рисунка детей работников «Россети Центр» заняли призовые места.

В мае 2022 года прошел творческий конкурс детских рисунков «Электробезопасность — глазами детей». В нем приняли участие дети

и внуки сотрудников энергокомпаний из всех 20 регионов присутствия. За неделю в адрес организаторов поступило свыше 200 работ в различных техниках рисования. Конкурсная комиссия выбрала победителей в трех возрастных группах. Лучшие работы были отмечены ценными подарками и грамотами.

Выплаты социального характера на одного работника в 2020–2023 годах, тыс. руб.



Медицинское страхование

В рамках Положения об обеспечении страховой защиты «Россети Центр» и Программы страховой защиты Компании для всех работников предусмотрено ДМС и страхование от несчастных случаев и болезней.

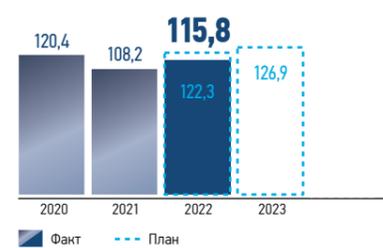
ДМС включает в себя весь комплекс медицинских услуг: амбулаторно-поликлиническое обслуживание, в том числе на дому, коммерческая скорая медицинская помощь, стационарное и стоматологическое обслуживание в специализированных региональных медицинских учреждениях. ДМС предоставляет работнику право выбора медицинского учреждения,

включенного в программу страхования с учетом особенностей его заболевания, удобства расположения, сокращает период обследования, что, в свою очередь, положительно отражается на качестве лечения и, соответственно, производительности труда.

Помимо базовых медицинских услуг программа ДМС включает ежегодную вакцинацию работников Компании от гриппа и клещевого энцефалита.

Страхование от несчастных случаев и болезней предусматривает круглосуточную защиту сотрудников по всем рискам.

Расходы на ДМС в 2020–2023 годах, млн руб.



Пенсионные программы

GRI 201-3

Мы стремимся обеспечить достойный уровень жизни работников в пенсионном возрасте и отметить вклад ветеранов и заслуженных работников в развитие Компании. Для этого мы разработали Программу НПО.

Программа также помогает нам привлекать, удерживать и мотивировать наш персонал.

Программа НПО определяет порядок организации, размеры, источники

финансирования НПО работников Компании. Реализация Программы осуществляется на базе АО «НПФ Открытие» по корпоративному и паритетному планам.

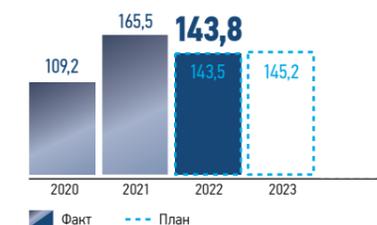
Динамика численности участников корпоративного и паритетного планов ежегодно меняется в зависимости от следующих факторов:

- по корпоративному плану динамика зависит от количества работников, у которых наступят пенсионные основания, и суммы пенсий, рассчитанной на этих работников;

- паритетному плану работники при увольнении на пенсию расторгают паритетные договоры.

Затраты на НПО в 2022 году полностью реализованы.

Расходы на НПО в 2020–2023 годах, млн руб.



Количество участников НПО по корпоративному и паритетному планам в 2020–2022 годах

Показатель	2020		2021		2022	
	Количество участников, человек	Объем пенсионного взноса, млн руб.	Количество участников, человек	Объем пенсионного взноса, млн руб.	Количество участников, человек	Объем пенсионного взноса, млн руб.
Корпоративный план	363	88,3	595	145	452	124,7
Паритетный план	4 422	20,8	3 977	20,5	3 628	19,1
Итого	4 785	109,2	4 572	165,5	4 080	143,8

Жилищная программа

Мы помогаем нашим работникам в улучшении их жилищных условий, компенсируя их затраты по найму жилья и по выплате процентов по ипотечному кредиту.

Формы корпоративной поддержки работников в улучшении жилищных условий:

- предоставление работникам целевого беспроцентного займа;
- предоставление работникам компенсации:
 - всего размера расходов на выплату банку (кредитной организации) процентов по ипотечному кредиту,
 - части расходов на выплату банку (кредитной организации) процентов по ипотечному кредиту,
 - всего размера расходов по найму жилья,
 - части расходов по найму жилья.

52 %
рост расходов на реализацию жилищной программы

Расходы Компании на реализацию жилищной программы в 2020–2023 годах, млн руб.

Показатель	2020	2021	2022		2023	Отклонение 2022/2021	
			план	факт		план	млн руб.
Расходы на мероприятия по улучшению жилищных условий работников, в том числе:	33,7	35,6	65,1	54,1	76,5	18,5	52
• компенсация найма жилья	17,5	18,1	40,6	32,8	47,8	14,7	81,2
• компенсация банковских процентов по ипотеке	16,2	17,5	24,5	21,3	28,7	3,8	21,7

Наградная кампания

Наградная кампания направлена на признание заслуг работников за высокие показатели производственной деятельности, выполнение работ, имеющих особую значимость для «Россети Центр».

В отчетном периоде в связи с празднованием Дня Компании 56 работников были награждены корпоративными наградами ПАО «Россети», 68 работников награждены наградами Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодателецкая ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России»).

В связи с празднованием Дня энергетика 12 работников «Россети Центр» были отмечены наградами Министерства энергетики Российской Федерации, 22 работника были награждены наградами ПАО «Россети»,

а 42 работника – наградами Ассоциации «ЭРА России». 324 наших работника были удостоены корпоративных наград «Россети Центр».

К юбилейным датам в 2022 году 53 работника получили награды Министерства энергетики Российской Федерации, 111 юбиляров были удостоены наград ПАО «Россети», а 276 работникам были вручены корпоративные награды «Россети Центр».

Один работник «Россети Центр» был удостоен Государственной награды.

Всего за 2022 год работникам Компании было вручено 1 086 наград. Награды филиалов получили 1 471 работник.

Социальная поддержка неработающих пенсионеров

Мы оказываем материальную поддержку неработающим пенсионерам. Она включает ежегодные выплаты ко Дню энергетика и ко Дню Победы, к юбилейной дате каждые десять лет. «Россети Центр» производят выплаты в случае тяжелого материального положения неработающего пенсионера, семье умершего неработающего пенсионера, а также компенсирует расходы неработающих пенсионеров на путевки.

При увольнении работника в связи с выходом на трудовую пенсию наша Компания выплачивает ему единовременную

материальную помощь. Размер этой выплаты устанавливается в зависимости от совокупного стажа работы в организациях электроэнергетической отрасли и может составить от одного до семи должностных окладов.

Ко Дню пожилого человека мы дарим подарки пенсионерам Компании и организуем для них посещения театров и музеев. Также пенсионеры получают наши поздравления с профессиональным праздником – Днем энергетика.

Политика в области спорта

GRI 403-6

Мы пропагандируем активный образ жизни в коллективах «Россети Центр». Здоровье и благополучие персонала имеют для нас особую важность.

В связи с распространением новой коронавирусной инфекции в 2022 году проведение массовых мероприятий было ограничено. Министерство энергетики Российской Федерации инициировало проведение ряда онлайн-мероприятий, в том числе по шахматам, бегу, ходьбе. Более 150 работников Компании приняли активное участие в этих мероприятиях и показали достойные результаты.

В марте 2022 года сборная команда ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» приняла участие в соревнованиях по лыжным гонкам среди компаний отрасли ТЭК¹, организованных при поддержке Минэнерго России, где заняла третье место.

В апреле 2022 года в Туле состоялся VIII Открытый хоккейный турнир ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье», посвященный 77-летию Победы в Великой

Отечественной войне. В нем приняли участие десять команд из ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье». В общей сложности в турнире приняли участие более 150 человек.

09.07.2022 работники Компании приняли участие в турнире по мини-футболу среди команд компаний группы «Россети».

В ноябре 2022 года команда «Россети Центр» приняла участие в XII Открытом шахматном турнире энергетиков памяти Ботвинника М. М., организованном публичным акционерным обществом «Федеральная сетевая компания – Россети» совместно с АО «НТЦ ФСК ЕЭС». Турнир прошел в онлайн-формате.

В 2022 году работники и члены их семей приняли участие в сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

¹ Топливо-энергетический комплекс.

Организация отдыха и оздоровления детей работников

В соответствии с Коллективным договором работники пользуются правом на получение компенсации за приобретенные путевки на оздоровление и отдых детей. Так, в 2022 году более 470 детей работников отдохнули в загородных детских оздоровительных лагерях.

01.09.2022 в филиалах «Россети Центр» проводились различные мероприятия для детей-первоклассников. Во многих филиалах были организованы новогодние елки для детей работников.

Работа с ветеранами

В каждом филиале Компании созданы советы ветеранов, которые помогают выявлять особо нуждающихся пенсионеров и организовывать совместные мероприятия, связанные с праздниками и юбилейными датами.

К Всемирному дню пожилого человека в филиалах были организованы поздравления неработающих пенсионеров – ветеранов Компании.

В течение 2022 года были организованы различные экскурсионные поездки для ветеранов филиалов.

В мае 2022 года в филиалах проведены торжественные мероприятия, посвященные празднованию 77-й годовщины Великой Победы. В рамках празднования было организовано посещение ветеранов на дому с поздравлениями и вручением подарков.

Профсоюзное движение

Первичная профсоюзная организация Компании² объединяет 12 профсоюзных организаций, представляющих исполнительный аппарат и 11 филиалов «Россети Центр». На конец 2022 года количество работников, являющихся членами профсоюзной организации, составило 19 423 человека.

Помимо социальной поддержки работников, взаимодействие с профсоюзом предусматривает совместную организацию и проведение корпоративных мероприятий, финансовое обеспечение которых полностью осуществляется за счет средств первичной профсоюзной организации.

Благодаря конструктивному диалогу и плодотворному сотрудничеству стороны социального партнерства сохраняют высокие стандарты социальной ответственности.

В рамках пропаганды здорового образа жизни профсоюзные организации проводят спортивно-оздоровительные мероприятия – соревнования по зимней и летней рыбной ловле, арендуют спортивные залы, бассейны, фитнес-клубы.

В феврале 2022 года стороны социального партнерства двух обществ – ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» – заключили Трехстороннее соглашение о развитии социального партнерства. Трехстороннее соглашение разработано в целях повышения эффективности взаимодействия представителей работников и работодателя ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье», обеспечения благоприятного социального климата в коллективах компаний, укрепления трудовой и производственной дисциплины, а также роста производительности труда.

В 2022 году при поддержке профсоюзных организаций филиалов проводились экскурсионные поездки для работников и детей работников, поздравления работников с Днем защитника Отечества и 8 Марта.

² Полное наименование – Первичная профсоюзная организация «Россети Центр» Межрегиональной организации в городе Москве и в Московской области Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».