

Управление персоналом

Подход к управлению персоналом

Эффективность управления ключевым ресурсом Компании — персоналом определяет достижение стратегических целей Компании и целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации. Мы заботимся о безопасных и комфортных условиях труда наших сотрудников, а также предоставляем возможности для их профессионального роста и развития.

Политика управления персоналом Компании соответствует требованиям российского законодательства, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике (ОТС), Коллективного договора между работниками и работодателем «Россети Центр», Кадровой и социальной политики «Россети Центр».

- Ключевые цели кадровой и социальной политики Компании, направленные на достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса:**
- определение текущей и будущей потребности в кадрах для выполнения задач Компании;
 - подбор квалифицированных специалистов в нужные сроки;
 - повышение эффективности работы сотрудников и рост производительности труда.

GRI 406-1, GRI 409-1

Мы создаем равные возможности для всех сотрудников и обеспечиваем сопоставимую и достойную оплату одинаковых трудовых обязанностей. Дискриминация в любой форме и на основании любых признаков при взаимодействии с потенциальными и действующими работниками в «Россети Центр» неприемлема. У нас строго запрещен принудительный и детский труд. Случаев дискриминации в 2024 году не выявлено.

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, включая рост производительности труда.
- Недопустимость дискриминации по какому-либо признаку.
- Соблюдение принципов социального партнерства и ответственности, закрепленных ОТС в электроэнергетике.

Цели в области управления персоналом¹

- 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 в области подготовки кадров (через механизмы дуальной подготовки, организацию практик студентов и движения студенческих отрядов) и адаптации молодых специалистов.
- Развитие системы корпоративного обучения.
- Участие в открытом корпоративном чемпионате профессионального мастерства «Молодые профессионалы», 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	2024		2025 план
	план	факт	
Расходы на обучение работников, млн руб.	114,1	115,7	127,6
Затраты на мероприятия по улучшению жилищных условий работников, млн руб.	71,1	56,3	79,1
Выплаты социального характера на одного сотрудника, тыс. руб.	7,9	9,8	8,0
Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение, млн руб.	156,6	156,3	171,9

¹ Определены стратегическими и программными документами «Россети Центр».

Соблюдение прав человека

GRI 2-23, GRI 2-25, GRI 2-26

«Россети Центр» ответственно следят за соблюдением прав человека по отношению к своим сотрудникам, партнерам, потребителям, подрядчикам и прочим людям, с которыми взаимодействуют в ходе работы.

Права человека — незыблемая ценность для Компании, а дискриминация и принудительный труд неприемлемы любой форме.



Вклад Компании

Реконструкция дома-интерната в Тамбовской области

Мы считаем важным создавать достойные условия для жизни и заботиться о пожилых людях и людях с ограниченными возможностями. В Сосновском районе создан современный дом-интернат для пожилых людей и инвалидов на 150 мест с круглосуточным уходом, безбарьерной средой и зонами для досуга. Инновационный проект рассчитан на предоставление полного спектра медицинских, психологических, бытовых и культурно-досуговых услуг. За постояльцами на постоянной основе будет закреплена сиделка для помощи в восстановлении утраченных способностей к самообслуживанию и социализации подопечных.

Проект реконструкции комплекса зданий и строительства жилого корпуса направлен на повышение качества жизни и социальной адаптации пожилых людей, нуждающихся в постоянной поддержке. В рамках подключения к электросетям обеспечено 1,26 МВА мощности и проложено 2,33 км линий.

Результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам прав человека

Права человека	Основополагающие документы для Компании	Обязательство Компании в области соблюдения прав человека	Заинтересованные стороны, которым Компания уделяет особое внимание	Результаты 2024 года
Право на труд	- Конституция Российской Федерации. - Трудовой кодекс Российской Федерации. - Кадровая и социальная политика «Россети Центр»	Мы гарантируем нашим сотрудникам безопасность на рабочем месте, предоставляем социальные гарантии, достойную оплату труда, программы обучения и развития	Персонал. Поставщики и подрядчики	В отчетном году в Компании не было случаев нарушения трудовых прав работников. Жалобы и заявления работников по трудовым спорам не поступали
Право на социальное обеспечение	- Конституция Российской Федерации. - Трудовой кодекс Российской Федерации. - Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы. - Коллективный договор «Россети Центр» на 2022–2024 годы	Мы предоставляем работникам социальные гарантии и льготы, обеспечиваем социальную стабильность в Компании	Персонал	Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные нормативными актами Компании, предоставлены работникам в полном объеме

Вклад Компании

Центр дополнительного образования для детей в городе Мышкине

Мы вносим вклад в развитие талантов и интересов детей вне зависимости от места проживания. В Ярославской области в рамках госпрограммы «Комплексное развитие сельских территорий» открыт трехэтажный центр дополнительного образования в стиле сказочного русского терема.

Он включает классы робототехники, обучения игре на гитаре, хореографии и спортивные залы, а также площадки на открытом воздухе. Пространство создано для всестороннего развития детей и подростков в сельской местности, способствует патриотическому воспитанию и расширяет доступ к кружкам, секциям. В 2024 году подключено 52 кВт мощности, построено 0,12 км сетей для обеспечения центра электричеством.

Права человека	Основополагающие документы для Компании	Обязательство Компании в области соблюдения прав человека	Заинтересованные стороны, которым Компания уделяет особое внимание	Результаты 2024 года
Право на охрану здоровья и медицинскую помощь	- Конституция Российской Федерации. - Трудовой кодекс Российской Федерации. - Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы. - Коллективный договор «Россети Центр» на 2022–2024 годы. - Комплексная программа по снижению рисков травматизма персонала ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» на 2024 год. - Политика группы компаний «Россети» в области охраны труда. - Комплексная программа по снижению рисков травматизма сторонних лиц на объектах «Россети Центр» на 2024 год. - Рекомендации Международной организации труда по СУОТ¹ и безопасности производства	Мы проводим мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников. В Компании действует Программа страховой защиты. Для всех работников предусмотрено ДМС и страхование от несчастных случаев и болезней. Мы принимаем меры по сокращению рисков травматизма для защиты жизни и здоровья наших работников, подрядчиков и сторонних лиц	Сотрудники компаний группы «Россети». Персонал. Деловые партнеры (подрядчики). Потребители. Общество (население регионов)	100 % персонала застрахованы по договору личного страхования (ДМС и страхование от несчастных случаев и болезней)

¹ Система управления охраной труда.

Права человека	Основополагающие документы для Компании	Обязательство Компании в области соблюдения прав человека	Заинтересованные стороны, которым Компания уделяет особое внимание	Результаты 2024 года
Право на образование	- Конституция Российской Федерации. - Трудовой кодекс Российской Федерации. - Правила работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации². - Стандарт «Организация и проведение работы с персоналом в «Россети Центр»	Все регламентированные на федеральном и внутреннем уровне формы работы с персоналом, в том числе обучение, выполняются в срок и в полном объеме. Мы предоставляем студентам вузов и ссузов возможность проходить различные виды практики и стажировок на объектах Компании	Сотрудники компаний группы «Россети». Персонал. Деловые партнеры (подрядчики). Потребители. Общество (население регионов). Профильные вузы, ссузы	16 936 человеко-курсов (64,3 %) организовано по образовательным программам. 38,4 человеко-часов — среднее количество часов обучения на одного работника. 115,7 млн руб. (19,5 % к 2023 году) — затраты Компании на обучение. 14 336 человеко-курсов (84,6 % от общего количества человеко-курсов) было организовано на базе корпоративных учебных центров. 1 371 студент и учащийся прошел практику на объектах Компании

Право на участие в профсоюзах	- Конституция Российской Федерации. - Трудовой кодекс Российской Федерации. - Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2022–2024 годы. - Коллективный договор «Россети Центр» на 2022–2024 годы. - Трехстороннее соглашение о развитии социального партнерства	Работники Компании имеют право вступить в профсоюзную организацию «Россети Центр», гарантирующую социальную поддержку всем его членам	Персонал	18 467 человек являются членами профсоюза. С февраля 2022 года в Компании действует Трехстороннее соглашение о развитии социального партнерства, направленное на обеспечение благоприятного социального климата в коллективах Компании, укрепление трудовой и производственной дисциплины, а также рост производительности труда
-------------------------------	--	--	-----------------	--

² Приказ Минэнерго России от 22.09.2020 № 796.

Структура персонала

GRI 2-7, GRI 401-1, GRI 401-3, МЭР 25

Списочная численность работников «Россети Центр»¹ по состоянию на 31.12.2024 составила 26 387 человек (–4,3 % к 2023 году).

Среднесписочная численность персонала «Россети Центр» за 2024 год составила 26 358 человек, что на 3,5 % меньше, чем в 2023 году. Снижение среднесписочной численности обусловлено естественным движением персонала.

Среднесписочная численность персонала за 2022–2024 годы, человек



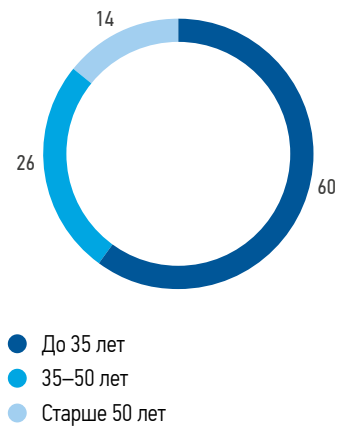
Распределение среднесписочной численности персонала в 2024 году по филиалам, %



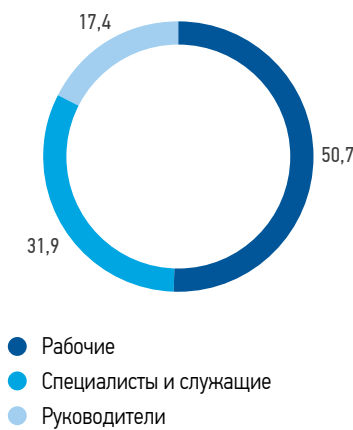
2 562 работника

принято за 2024 год, в том числе 2 196 человек (85,7 %) — производственный персонал, 39 человек (1,5 %) — вспомогательный персонал

Структура вновь принятых в 2024 году сотрудников по возрасту, %



Структура персонала по категориям в 2024 году, %



Высокая технологичность сферы электроэнергетики требует укрепления и развития квалификации персонала.

Структура персонала по возрасту за 2022–2024 годы, %



44,7 года

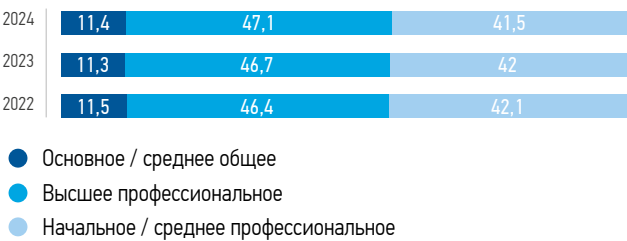
средний возраст работников в 2024 году (в 2023 году — 43,9 года)

Основу кадрового состава Компании составляют работники в возрасте до 50 лет (66,3 %).

Пятую часть составляют сотрудники в возрасте до 35 лет. Доля работников от 35 до 50 лет за 2024 год увеличилась на 3 %, старше 50 лет — увеличилась на 0,9 п. п., до 33,7 %, доля молодых сотрудников до 35 лет снизилась на 3,9 % в связи с переходом молодых работников в старшую возрастную группу.

GRI 405-1

Структура персонала по уровню образования за 2022–2024 годы, %



29 работников

«Россети Центр» имеют ученую степень

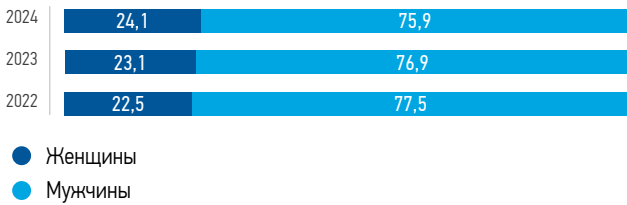
89 %

работников имеют профессиональное образование

В Компании работают сотрудники с высокой квалификацией: около 89 % персонала имеют профессиональное образование, в том числе 29 работников имеют ученую степень кандидата наук.

Стабильный уровень работников с высшим образованием позитивно сказывается на квалификации персонала, несмотря на небольшие колебания в других категориях образования.

Структура персонала по гендерному составу за 2022–2024 годы, %



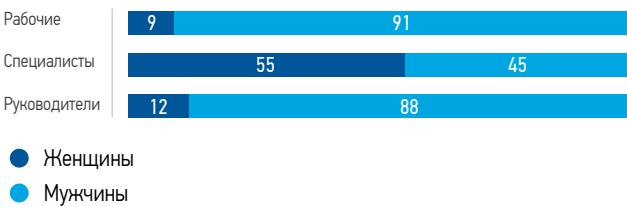
Гендерный состав работников Компании соответствует типичному для электросетевых компаний. По состоянию на 31.12.2024 доля мужчин составила 75,9 %, женщин — 24,1 %. При этом доля сотрудниц в 2024 году выросла на 1 %.

Доля женщин незначительно увеличилась как среди всех работников, так и среди специалистов, что может свидетельствовать о положительных изменениях в вопросах гендерного равенства. В то же время количество мужчин среди рабочих остается высоким, наблюдается некоторый рост доли женщин среди рабочих специальностей, что может говорить о повышении интереса женщин к ним.

24,1 %

доля женщин в персонале Компании

Гендерный состав по категориям работников в 2024 году, %



В «Россети Центр» отсутствуют сотрудники с негарантированными рабочими часами. Неполный рабочий день работают 0,2 % сотрудников по собственной просьбе на основании заявления².

Компания отдает предпочтение полной занятости для ключевых позиций, что обеспечивает стабильность и постоянство в работе сотрудников. Частичная занятость может применяться для гибкости в управлении ресурсами, особенно в сезонные периоды или для замещения временно отсутствующих сотрудников.

Структура персонала по типу трудового договора за 2024 год, человек

Пол	Срочный договор	Бессрочный договор
Мужчины	118	19 918
Женщины	111	6 240

¹ С учетом внешних совместителей.

² Статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

С работниками в основном заключается бессрочный трудовой договор. Для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым по законодательству сохраняется место работы, с сотрудником оформляется срочный трудовой договор¹.

с **99,1** %

работников был заключен бессрочный трудовой договор в 2024 году

В 2024 году в Компании с 99,1 % работников был заключен трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный договор), а с 0,9 % — срочный трудовой договор.

Уровень текучести персонала в Компании снижается с каждым годом.

МЭР 33

Уровень активной текучести персонала, %



3,3 %

уровень активной текучести (–1,2 п. п. к 2023 году)

Эффективная политика Компании по улучшению материального стимулирования работников, повышению заработной платы, выполнению взятых обязательств по сохранению кадрового потенциала Компании и обеспечению сотрудников социальными льготами и гарантиями позволила снизить уровень активной текучести персонала на 1,2 п. п. по сравнению с прошлым отчетным годом. В 2024 году он составил 3,3 %.

В отчетном периоде отпуск по уходу за ребенком имели право взять 2 301 человек, из них 581 женщина и 1 720 мужчин.

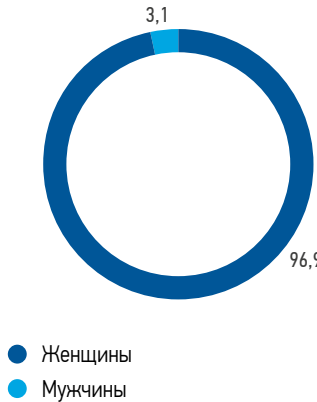
86,2 %

доля сотрудников вернулись к работе после отпуска по материнству/отцовству

Сотрудники, имевшие право взять отпуск по уходу за ребенком в 2024 году, в разбивке по полу, %



Сотрудники, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком на 31.12.2024, в разбивке по полу, %



На 31.12.2024 535 человек (7,6 % от числа работающих женщин и 0,3 % от числа мужчин) находились в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Для Компании важно, чтобы работники, воспитывающие маленьких детей, вернулись на свои рабочие места. В отчетном году 86 % специалистов вернулись к работе после отпуска по уходу за ребенком.

✂ *Подробная информация о структуре персонала, структуре текучести и вновь принятых сотрудниках в 2022–2024 годах приведена в [Приложении № 3](#) к Годовому отчету*

Обучение и развитие персонала

Существенная тема 7: Сохранение и развитие трудового потенциала работников

GRI 404-2, GRI 3-3

Постоянное развитие технологий в электроэнергетике и инновационное развитие Компании требуют непрерывного обучения сотрудников и повышения их профессиональных знаний и навыков. Мы готовим персонал к работе на новых объектах, освоению современной техники и внедряем научные разработки в образовательный процесс. Возможности для роста и профессионального развития являются нашим конкурентным преимуществом на рынке труда.

Обучение работников — одно из приоритетных направлений кадровой политики Компании, которое регламентировано:

- положениями Кадровой и социальной политики Компании;
- Порядком работы с персоналом в ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье»;
- требованиями Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации;
- стандартом «Организация и проведение работы с персоналом в «Россети Центр».

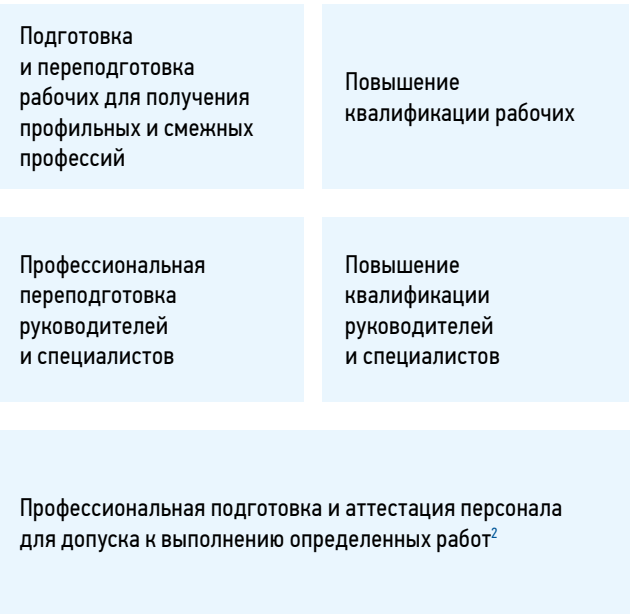
Внедрение новых технологий в области обучения персонала

С 2020 года Компания активно применяет дистанционные форматы обучения, включая вебинары и видеоконференции в корпоративном обучении. Образовательные программы разрабатываются экспертами исполнительного аппарата с учетом актуальных потребностей Компании, а обучение проводят профильные руководители исполнительного аппарата, руководители корпоративных учебных центров, а также представители производителей оборудования. Онлайн-формат обеспечивает оперативное освоение и применение новых знаний.

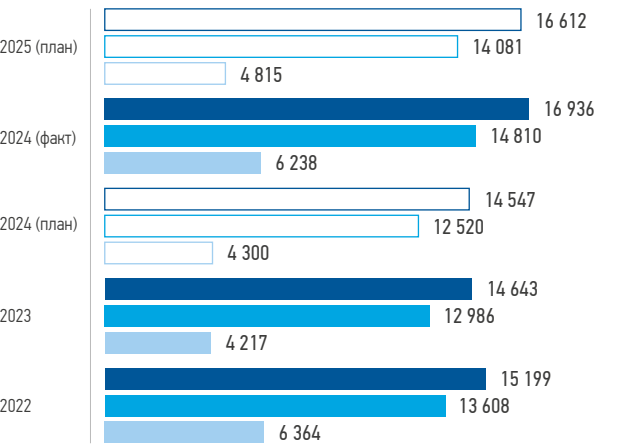
Структура персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы в 2024 году, в разбивке по категориям, %



Основные направления обучения в Компании



Ключевые показатели в области обучения и развития персонала, **человеко-курсов**



- Сотрудники, прошедшие обучение с отрывом от работы, человеко-курсов
- Производственный персонал, прошедший обучение с отрывом от работы, человеко-курсов
- Сотрудники, прошедшие онлайн-обучение, человеко-курсов

¹ Статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

² Организация эксплуатации и производства работ на объектах, подконтрольных 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.

В 2024 году организовано 16 936 человеко-курсов, что составляет 64,3 % среднесписочной численности персонала (26 358 человек).

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал — 14 885 человеко-курсов (в том числе вспомогательный персонал — 75 человеко-курсов) — 87,9 %. Данный показатель в 2023 году составил 88,7 %.

Из общего количества принявших участие в обучающих мероприятиях в 2024 году 84,6 % (14 336 человеко-курсов) прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на базе корпоративных учебных центров Компании, что на 3 369 человеко-курсов больше, чем в 2023 году (10 967 человеко-курсов) и на 9,7 п. п. выше, чем в 2023 году (74,9 %).

Основную долю обученных на базе корпоративных учебных центров также составляет производственный персонал — 89,2 % (12 784 человеко-курсов), что ниже показателя 2023 года — 92,7 % (10 166 человеко-курсов). Снижение доли человеко-курсов по производственному персоналу связано с расширением учебных планов и проведением обучения для работников категорий «руководитель» и «специалист».

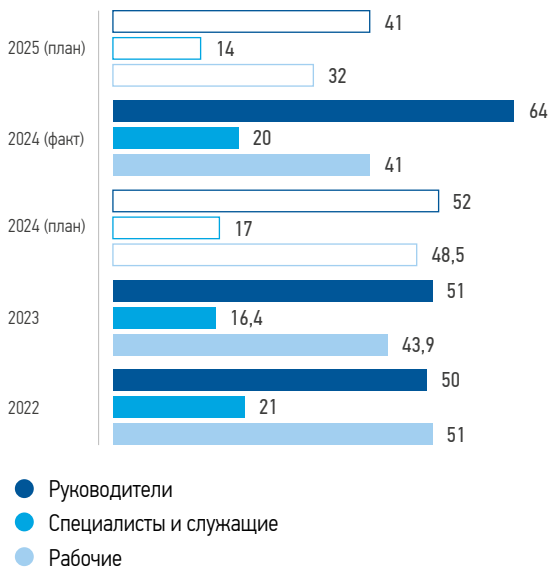
Подробнее ключевые показатели в области обучения и развития персонала приведены в [Приложении № 3 к Годовому отчету](#)

84,6%

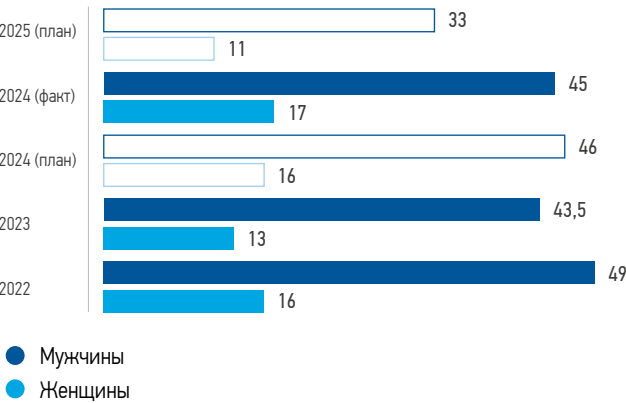
сотрудников прошли обучение в собственных учебных центрах Компании в 2024 году¹

GRI 404-1, МЭР 31

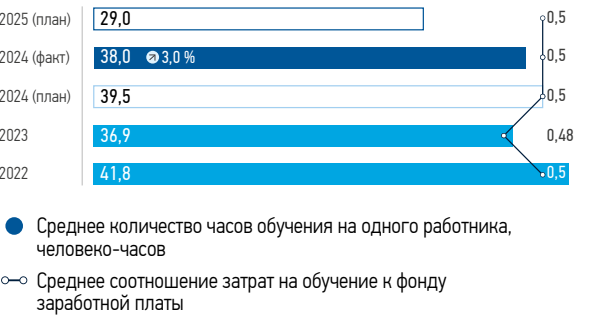
Среднее количество часов обучения на одного работника в разбивке по категориям, человеко-курсов



Среднее количество часов обучения на одного работника в разбивке по полу, человеко-часов



Сведения о количестве часов обучения и затратах Компании



Фактические затраты на подготовку персонала (независимо от источников) составили 115,7 млн руб., из них 85,4 млн руб. (73,8 %) направлено на подготовку на базе корпоративных учебных центров. В 2023 году эти показатели составили соответственно 96,8 млн руб. и 68,3 млн руб. (70,6 %).

Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы (ФЗП) работников списочного состава в отчетном году составило 0,5 %, увеличившись на 0,02 п. п. по сравнению с 2023 годом (0,48 %).

Собственные учебные центры

Корпоративные учебные центры «Россети Центр» — ключевые образовательные учреждения, которые проводят непрерывное обучение персонала Компании, чтобы обеспечить бесперебойное электроснабжение населения. Для этого в них созданы все необходимые условия:

- разработано более 1,3 тыс. образовательных программ;
- оборудовано 96 аудиторий общей вместимостью до 1 870 учебных мест;
- практическая подготовка ведется на восьми учебных полигонах и учебных базах филиалов Компании.

Учебные центры — это единая разветвленная система корпоративного обучения, деятельность которой координируется блоком управления персоналом. Для обеспечения эффективной работы центров Компания:

- анализирует состояние системы корпоративных учебных центров, а также вырабатывает меры для повышения качества образования;
- формирует единый план обучения и базу образовательных программ;
- разрабатывает требования к учебно-методическому обеспечению подготовки персонала;
- оказывает информационно-методическое сопровождение деятельности корпоративной системы учебных центров;
- выявляет, обобщает, распространяет, внедряет в образовательный процесс передовой педагогический и управленческий опыт;
- организует и проводит методические мероприятия, направленные на развитие системы корпоративных учебных центров и кадрового потенциала.

В отличие от внешних систем корпоративное обучение обладает рядом преимуществ:

- единые стандарты и формы;
- принципы обучения, связанные со стратегическими планами «Россети Центр»;
- оперативное реагирование на потребности Компании и перестройка учебного процесса;
- соответствие полученной работниками квалификации потребностям Компании;
- использование учебно-тренировочных полигонов Компании;
- снижение затрат на обучение;
- возможность оценить его эффективность.

Принятые меры позволяют корпоративным учебным центрам обеспечивать опережающую подготовку персонала в соответствии со стратегическими перспективами энергетики России, а также российскими и международными стандартами развития квалификаций и совершенствования компетенций.

98

новых образовательных программ разработано и внедрено в отчетном году

33%

руководящего и преподавательского состава повысили профессиональную компетентность

Существенно обновлена материально-техническая база учебных центров.

Для повышения качества образовательного процесса в 2024 году реализовано более десяти перспективных проектов, в том числе:

- «Модернизация аудитории по интеллектуальному учету ЭЭ»;
- «Внедрение VR-тренажера в образовательный процесс».

Внешнее обучение

Помимо корпоративных учебных центров ключевыми поставщиками образовательных услуг для нужд Компании являются:

- Учебно-методический центр 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 имени В. И. Ленина»;
- региональные учебные заведения высшего и дополнительного профессионального образования.

Налаженные связи с образовательными организациями позволяют руководителям и специалистам Компании периодически повышать квалификацию по функциональным направлениям, а также обучаться по программам дополнительного профессионального образования по специальностям электротехнического профиля.

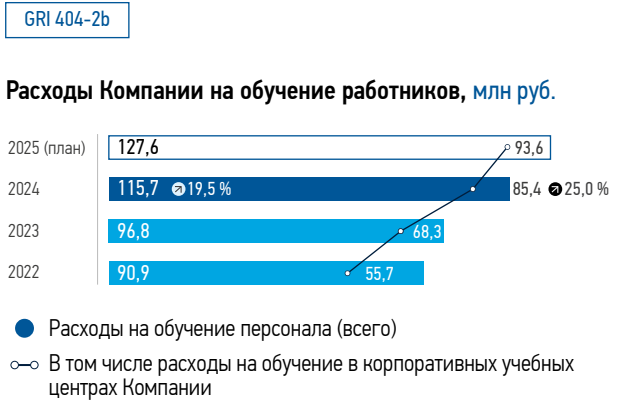
В 2024 году продолжена программа развития персонала по направлению цифровой трансформации электрических сетей. Также большое внимание уделялось обучению персонала по направлению охраны труда. В рамках реализации концепции нулевого травматизма проводились профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников. Электротехнический персонал повышал квалификацию для работы под напряжением на воздушных, кабельных линиях электропередач и распределительных устройств до 1 000 В. Водители проходили контраварийную подготовку. Было расширено обучение персонала по оказанию первой помощи с включением вопросов тактической медицины. Продолжалось обучение работников у поставщиков оборудования и ПО.

В связи с необходимостью подготовки персонала для работы в напряженных условиях приграничных регионов особое внимание в отчетном периоде было уделено обучению персонала по программам оказания первой помощи, включая вопросы тактической медицины и оказания первой помощи пострадавшим.

522 работника

обучились по программам оказания первой помощи на общую сумму 2,5 млн руб.

¹ От общего числа сотрудников, прошедших обучение с отрывом от работы (%).

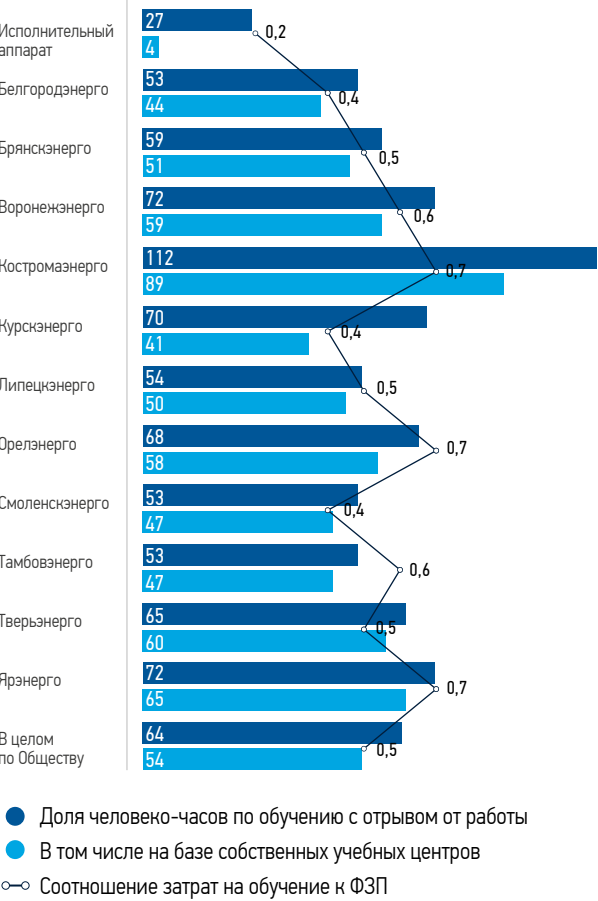


115,7 млн руб.

затраты на обучение персонала (+19,5 % к 2023 году)

Увеличение расходов на обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку персонала в 2024 году относительно 2023 года объясняется производственной необходимостью, а также запланированной периодичностью обучения персонала.

Обучение работников (с отрывом от работы) и затраты на обучение, %



GRI 404-2

ОБРАЗОВАНИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ

Вклад Компании

Кластер цифровизации электроэнергетики

В рамках реализации проекта «Профессионалитет» в 2024 году 40 абитуриентов приняли участие в профориентационных мероприятиях, организованных специалистами филиала «Липецкэнерго». Предоставлена база для разносторонней практической подготовки студентам Университетского колледжа при Липецком государственном техническом университете, охват составил 48 учащихся. Специалисты филиала провели подготовку учащихся, педагогического состава и участников управленческих команд к проведению демонстрационного экзамена с привлечением двух экспертов от работодателя из службы релейной защиты, автоматики, измерений и метрологии и Управления высоковольтных сетей филиала.

Для повышения профессионального мастерства ремонтного, оперативного и оперативно-ремонтного персонала Компании, распространения передового опыта и повышения престижа рабочих профессий сотрудники «Россети Центр» регулярно участвуют в открытом корпоративном чемпионате профессионального мастерства «Молодые профессионалы». Чемпионат проводится по стандартам Агентства по развитию профессий и навыков.

В 2024 году работники соревновались в следующих компетенциях:

- обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики;
- эксплуатация кабельных линий электропередачи;
- оперативное обслуживание подстанций в электрических сетях;
- интеллектуальные системы учета электроэнергии.

Подбор персонала и кадровый резерв

GRI 406-1

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.

Направления поиска при подборе персонала



Поиск и подбор персонала строится на принципах абсолютного равенства. В 2024 году в Компанию принято 675 женщин и 110 работников старше 60 лет, в 2023 году принято 713 женщин и 78 работников старше 60 лет.

Мы помогаем нашим сотрудникам развиваться и продвигаться внутри Компании. Для этого мы формируем управленческий кадровый резерв на уровне Компании и филиалов.

При отборе на должность и продвижении в карьере мы обеспечиваем равные возможности для работников, учитывая производительность труда, квалификацию и опыт работы по специальности. Работники имеют равные права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и развитие необходимых компетенций.

4 767

перспективных работников состояли в составе управленческого кадрового резерва в 2024 году

96 %

составила обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода (+13 п. п. к 2023 году)

97 %

руководящих должностей укомплектованы участниками управленческого кадрового резерва

- В отчетном году продолжилось развитие профессиональных и управленческих компетенций резервистов, они участвовали в крупных и значимых мероприятиях:
- основы работы с большими данными (Data Science);
 - тренинг по теме «Профилактика эмоционального выгорания и методы самоподдержки в условиях быстрых изменений»;
 - конференция COMPENSATION & BENEFITS FORUM;
 - обучение по программе «Лидерство и компетенции руководителя», управленческий тренинг «Постановка задач и контроль их исполнения»;
 - обучение по программе «Инструменты управления и влияния. Управление конфликтными ситуациями. Технология принятия решений»;
 - тренинг по теме «Профилактика эмоционального выгорания и методы самоподдержки в условиях быстрых изменений»;
 - Молодежный день международного форума «Российская энергетическая неделя — 2024», на котором председатель Совета молодежи Компании выступил на заседании Молодежного совета электроэнергетики при Минэнерго России;
 - Международный инженерный чемпионат CASE-IN: в апреле в Лиге молодых специалистов — 2024 «Бережливое производство», в сентябре — Кубок РЭН (решение кейса по теме: «Искусственный интеллект: формируя энергетику будущего»);
 - форум сообществ молодых специалистов «Форсаж-2024» «Технологический суверенитет: безопасность, независимость и идентичность»;
 - Международный молодежный форум «Инженеры будущего».

Итоги работы Компании по развитию кадрового резерва приведены в Приложении № 3 к Годовому отчету

Трудоустройство инвалидов

В 2024 году в соответствии с законодательством¹ мы обеспечили квоты в 732 рабочих места для людей с инвалидностью. 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 вследствие профессионального заболевания, мы выплачиваем единовременную материальную помощь в размере от 30 до 75 % годового заработка², а также осуществляем ежемесячную доплату к трудовой пенсии в размере 2 тыс. руб.

GRI 406-1

В 2024 году случаи дискриминации не выявлены.

Система мотивации Оценка персонала

В «Россети Центр» организована и действует система оценки персонала, ее цель — повышение эффективности удержания и вовлечения персонала, предоставления возможностей профессионального и карьерного роста. Задачи оценки персонала — повышение кадровых решений при подборе, назначении и ротации персонала, формирование кадрового резерва и повышение качества обучения и развития.

Виды оценки персонала

- Первичная оценка при подборе внешних кандидатов на вакантные должности Компании;
- оценка при переводе внутренних кандидатов на вакантные должности;
- оценка уровня развития и проявления компетенций персонала при формировании управленческого кадрового резерва;
- оценка уровня квалификации (включая знания, умения, профессиональные навыки, опыт работы и образование, соответствие квалификационным требованиям и профессиональным стандартам);
- оценка при определении обучения и развития;
- психофизиологическое и психологическое обследование персонала;
- другие разновидности оценки исходя из поставленных задач.

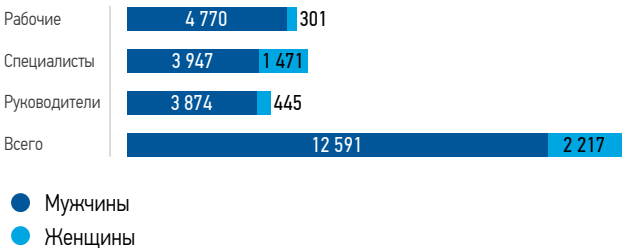
В 2024 году была проведена независимая оценка квалификации 62 работников «Россети Центр». Расходы Компании на независимую оценку персонала в 2024 году составили 764,2 тыс. руб.

В целом за 2024 год возросло количество проведенных оценочных процедур для персонала более чем в два раза (56,2 %) по отношению к 2023 году, что связано со стратегическими целями и задачами Компании.

Подробнее о численности персонала, прошедшего оценку в 2022–2024 годах, читайте в [Приложении № 3](#) к Годовому отчету

GRI 404-3

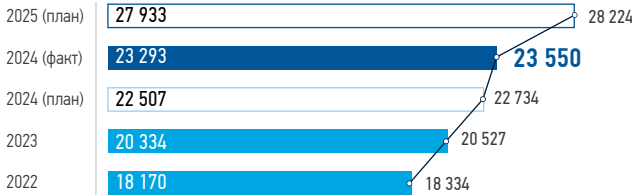
Количество работников, прошедших оценку, в разбивке по полу и категориям в 2024 году



Система вознаграждения персонала

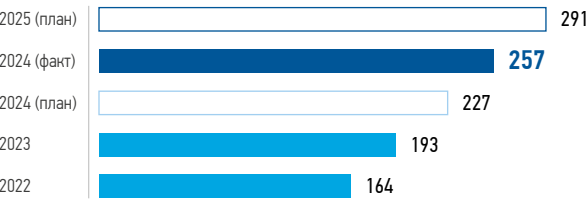
Оплата труда и социальные выплаты в 2022–2024 годах, млн руб.

Фонд оплаты труда



- Фонд оплаты труда
- Итого с учетом выплат социального характера

Социальные выплаты



Компоненты системы оплаты труда «Россети Центр»

Должностной оклад с учетом квалификации, деловых качеств, опыта, ценности работника для Компании
Премирование за результаты производственно-хозяйственной деятельности
Доплаты и надбавки в зависимости от объема выполняемых работ и условий труда
Вознаграждение за выслугу лет
Единовременное вознаграждение

В основе нашего подхода к определению размера оплаты труда лежат:

- базовый должностной оклад:
 - одинаков для мужчин и женщин,
 - индексируется в соответствии с Коллективным договором и обеспечивает минимальную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда в регионах присутствия (един для всех категорий работников и всех регионов);
- единая схема должностных окладов рабочих, которая предусматривает дифференциацию окладов в зависимости от сложности работы и профессиональной квалификации;
- система грейдов оплаты труда руководителей, специалистов, служащих.

Материальное стимулирование работников основано на выполнении КПЭ, которые ориентированы на исполнение Стратегии развития электросетевого комплекса. Система КПЭ учитывает обязанности сотрудников по категориям, требования к конечным результатам деятельности и степень влияния на достижение конкретных результатов.

В Компании действует типовая организационная структура филиала с установленными едиными показателями и индивидуальными целевыми значениями для всех работников. Ежемесячная отчетность по выполнению КПЭ обеспечивает прозрачность и эффективность оценки деятельности подразделений и помогает руководству принимать обоснованные управленческие решения.

Дополнительное материальное стимулирование работников обеспечивает решение приоритетных задач:

- увеличение объема нетарифной выручки;
- снижение потерь электроэнергии.

Сотрудники могут получить выплаты за развитие и реализацию дополнительных сервисов, за выявление и пресечение фактов безучетного и бездоговорного электропотребления, а также за выполнение целевого уровня потерь электрической энергии.

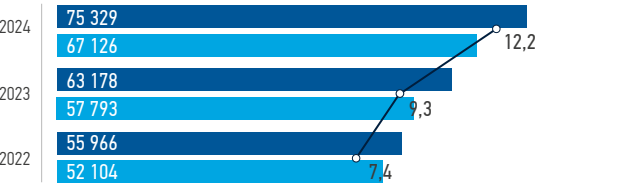
Средние показатели заработной платы работников в 2022–2024 годах, руб.



В 2024 году по сравнению с 2023 годом прирост средней заработной платы работников составил 18 %, что обусловлено индексацией должностных окладов, а также дополнительной мотивацией за развитие и реализацию приоритетных направлений.

GRI 405-2

Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин в 2022–2024 годах



- Средняя заработная плата мужчин, руб.
- Средняя заработная плата женщин, руб.
- Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин, %

Система оплаты труда работников Компании одинакова для мужчин и женщин, исключает возможность дискриминации по гендерному признаку. При этом рост соотношения средней заработной платы мужчин и женщин обусловлен дополнительными выплатами за выполнение работ мужчинами с учетом типичного для электросетевых компаний соотношения гендерного состава персонала.

Информация о средней заработной плате в филиалах Компании приведена в [Приложении № 3](#) к Годовому отчету

Нематериальная мотивация

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.

Система нематериальной мотивации Компании — мощный стимул для повышения личной эффективности работников и всей команды.

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

² В зависимости от степени тяжести.

Молодежная политика

Мы реализуем молодежную политику, направленную на школьников, студентов и молодых специалистов. В регионах филиалы курируют профориентационные проекты, которые проводятся совместно с образовательными учреждениями.

Ранняя профориентация знакомит школьников с профессией энергетика, мотивирует получить профильное образование и работать в нашей Компании. Она помогает выявлять подготовленных и заинтересованных учащихся для целевого обучения в профильных учебных заведениях.

Основные направления работы со школьниками

Мы организуем широкий спектр профориентационных мероприятий: экскурсии, энергоуроки, уроки электробезопасности, встречи с экспертами отрасли, конкурсы и олимпиады. В 2024 году в них приняли участие более 43 тыс. школьников, 1,8 тыс. из которых — в ключевых проектах ПАО «Россети».

Всероссийская олимпиада школьников «Россети»

Ключевое профориентационное мероприятие Компании — Всероссийская олимпиада школьников «Россети» — проводится с 2018 года для выявления талантливых старшеклассников, обладающих техническим мышлением. Олимпиада проходит в два этапа: первый проверяет знания по информатике, математике и физике, второй — творческие способности и умение решать прикладные задачи в электроэнергетике.

В 2024 году зарегистрировались 1 тыс. участников из 11 регионов, 461 школьник выполнил задания по всем трем предметам, 41 стал победителем и призером первого тура, 10 — абсолютными победителями и призерами олимпиады.

7 победителей и призеров

приняли участие в проектных энергетических сменах МГУ имени М. В. Ломоносова и ВДЦ «Орленок»

Профориентационный проект «Энергокружки ПАО «Россети»

В 2024 году Компания запустила профориентационный проект «Энергокружки ПАО «Россети», направленный на развитие интереса к физике и увеличение числа выпускников, выбирающих инженерные специальности. В 11 регионах открыто 11 кружков для 198 девятиклассников.

>100 мероприятий

знакомящих школьников с профессиями в энергетике, проведено в рамках проекта

Энергокампус «Россети Центр»

На базе Орловской сельскохозяйственной гимназии создан Энергокампус «Россети Центр» — образовательное пространство для подготовки школьников к карьере в энергетике. Он включает учебный класс, лабораторию с современным оборудованием (электротехнические стенды, VR-тренажеры, 3D-принтеры) и зону творчества. Профориентационные занятия проводят специалисты «Орелэнерго» и Орловского учебного комбината.

>200 школьников

составляет охват проекта

Работа со студентами

Мы на регулярной основе взаимодействуем с 147 образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, из них вузы — 51, ссузы — 96 по следующим направлениям:

- целевая подготовка студентов/учащихся по востребованным в электросетевом комплексе направлениям с учетом перспективной потребности в молодых специалистах;
- организация 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 и конкурсном движении;
- совместное проведение программы дуального обучения;
- организации работы студенческих отрядов на объектах электросетевого комплекса.

В 2024 году 335 студентов вузов и ссузов, включая 34 работников Компании, обучающихся на целевых местах заочно, и 301 студента дневной формы обучения, проходили целевую подготовку в интересах Компании. В отчетном году заключено 125 договоров целевого обучения по программам энергетической направленности. Студенты с высокой успеваемостью включаются в программы стипендиальной поддержки.

Для 1,1 тыс. студентов организована практика с целью трудовой и социальной адаптации молодежи и привлечения перспективных молодых специалистов с практическими навыками работы в электросетевом комплексе. Еще 288 студентов прошли практическую подготовку в студенческих отрядах.

В филиалах Компании созданы все необходимые условия, чтобы студенты могли получить практический опыт работы на 120 объектах электросетевого комплекса. Также студенты участвовали более чем в 136 социально значимых мероприятиях. Лучшим отрядом по итогам конкурсного отбора второй год подряд признан студенческий отряд филиала «Липецкэнерго», который принял участие во Всероссийском закрытии летного трудового сезона студенческих отрядов ПАО «Россети» в г. Москве.

329 выпускников

вузов и ссузов трудоустроены в Компании по итогам прохождения практики

В 2024 году возобновлена практика дуального обучения в семи филиалах Компании: «Белгородэнерго», «Воронежэнерго», «Липецкэнерго», «Костромаэнерго», «Курскэнерго», «Орелэнерго», «Смоленскэнерго» с общим охватом студентов 43 человека.

Работа с молодыми специалистами

Для профессиональной адаптации молодых специалистов в Компании действуют программы наставничества. Работники с наибольшим потенциалом и мотивацией включаются в состав молодежного кадрового резерва.

Советы молодых специалистов на уровне Компании и в каждом филиале способствуют вовлечению людей в целевые проекты и программы социальной и производственной направленности, эффективному взаимодействию с ними. Основные задачи:

- помощь молодым сотрудникам в адаптации к условиям и требованиям;
- содействие в формировании команды профессионалов на принципах единой корпоративной культуры Компании, повышение эффективности работы с кадровым резервом, обеспечение индивидуального подхода к работе с молодежью;
- реализация проектов социальной направленности — поддержка ветеранов, пропаганда здорового образа жизни, волонтерские проекты.

Мы нацелены на продвижение ценности профессионализма и труда среди молодежи, формирование благоприятной среды для самореализации и выстраивания долгосрочных планов по профессиональному и карьерному росту молодых работников, а также укрепление и развитие кадрового потенциала.

Молодые специалисты 2024 году приняли активное участие в федеральных и корпоративных мероприятиях:

- Всемирный фестиваль молодежи;
- Международный молодежный экономический форум;
- Российская энергетическая неделя;
- форум «Форсаж»;
- молодежный форум «Инженеры будущего»;
- Молодежный слет технологических компаний «МСТК-2024»;
- XIV Международная научно-техническая конференция «Электроэнергетика глазами молодежи — 2024»;
- XII Международный инженерный чемпионат CASE-IN;
- конкурс профессионального мастерства «Молодые профессионалы».

Снижение общей численности студентов, прошедших практику в Компании, на 7 % в сравнении с прошлым годом обусловлено объективными сложностями деятельности филиалов Компании на приграничных территориях.

Основные показатели в области работы с молодежью приведены в [Приложении № 3 к Годовому отчету](#)

Социальная политика

GRI 2-30

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

Коллективный договор

Компания является участником единой отраслевой системы социального партнерства на базе ОТС в электроэнергетике Российской Федерации. Основным документом, регулирующим социально-трудовые отношения в Компании, является Коллективный договор. Он распространяется 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;
- предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

Коллективный договор предусматривает дополнительные выплаты: при рождении (усыновлении) ребенка, регистрации брака, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, при уходе в очередной

отпуск и другие. Мы обеспечиваем работникам достойный социальный пакет, привлекаем и удерживаем наиболее ценный персонал. По итогам 2024 года мы полностью исполнили нормы, предусмотренные в ОТС и Коллективном договоре.

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

МЭР 32

100%

работников Компании охвачены Коллективным договором

В 2024 году проведены коллективные переговоры по заключению Коллективного договора на период 2025–2027 годов.

Программы поддержки персонала и социального обеспечения

- В Компании действуют программы поддержки персонала и социального обеспечения:
- Программа НПО;
 - Положение о корпоративном содействии и поддержке работников в улучшении жилищных условий;
 - ДМС;
 - наградная система.

МЭР 28

Затраты на социальные программы Компании в 2022–2024 годах, млн руб.

Социальная программа	2022	2023	2024
Социальное обеспечение	164,4	192,9	252,3
Пенсионное обеспечение	143,8	145,2	156,3
Расходы на ДМС	115,8	118,3	174,9
Итого	424,0	456,4	583,5

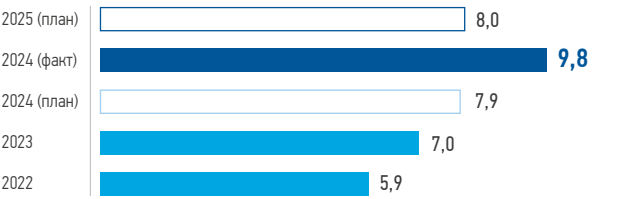
В целях воспитания трудовых и патриотических качеств личности у подрастающего поколения, уважения к традициям и гордости за профессию энергетика, укрепления культурных и корпоративных связей между организациями электросетевого комплекса мы ежегодно проводим культурно-просветительские мероприятия (проводятся патриотические акции, осуществляется благоустройство захоронений и памятников участникам Великой Отечественной войны).

Оказывается материальная помощь ветеранам, участникам тыла, участникам Великой Отечественной войны. Работники Компании посещают ветеранов в знаменательные даты для поздравлений.

Создан благотворительный фонд помощи «Энергия русского духа», оказывается помощь и участникам специальной военной операции (СВО): материальная и нематериальная поддержка, в том числе материальная помощь на подготовку детей к школе, компенсация расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, оплата обучения членам семьи и др., на них распространяется система добровольного страхования, осуществляется помощь в виде обеспечения их самым необходимым для жизни.

Увеличение выплат социального характера в 2024 году обусловлено выплатами работникам — участникам СВО.

Выплаты социального характера на одного работника в 2022–2025 годах, тыс. руб.



Медицинское страхование

GRI 403-6

- Вопросы страховой защиты сотрудников «Россети Центр» регулируются следующими документами:
- Положением об обеспечении страховой защиты «Россети Центр»;
 - Программой страховой защиты Компании.

100%

работников Компании охвачены программами ДМС

Расходы на ДМС в 2022–2025 годах, млн руб.

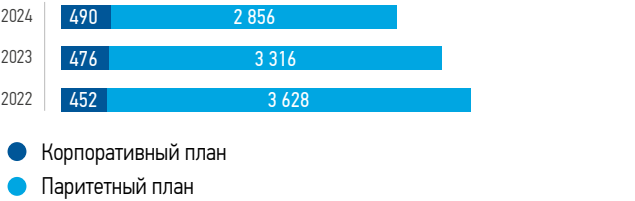
Показатель	2022	2023	2024		2025 план	Отклонение 2024/2023	
			план	факт		млн руб.	%
Расходы на ДМС	115,8	118,3	173,2	174,9	184,3	56,6	47,9

Пенсионная программа

GRI 201-3

Компания считает важным обеспечить достойный уровень жизни своих сотрудников после выхода на пенсию. В этом нам помогает Программа НПО, которая также выступает одним из факторов конкурентоспособности Компании на рынке труда для привлечения и мотивации персонала. Программа НПО определяет порядок организации, размеры, источники финансирования НПО работников Компании. Реализация Программы осуществляется на базе АО НПФ ВТБ.

Количество участников Пенсионной программы по корпоративному и паритетному планам в 2022–2024 годах, человек



- Корпоративный план
- Паритетный план

Для всех работников предусмотрено ДМС и страхование от несчастных случаев и болезней.

- ДМС включает:
- амбулаторно-поликлиническое обслуживание, в том числе на дому;
 - коммерческую скорую медицинскую помощь;
 - стационарное и стоматологическое обслуживание в специализированных региональных медицинских учреждениях.

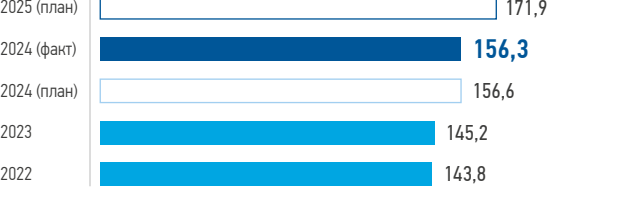
Работники имеют право выбора медицинского учреждения из перечня программы с учетом удобства расположения и особенностей своего заболевания, что повышает качество лечения и, соответственно, производительности труда. ДМС также предусматривает ежегодную вакцинацию работников Компании от гриппа и клещевого энцефалита.

Страхование от несчастных случаев и болезней предусматривает защиту сотрудников по всем рискам на время в пути к месту исполнения ими трудовых обязанностей и обратно.

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

Затраты на негосударственное пенсионное обеспечение в 2024 году полностью реализованы.

Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение в 2022–2024 годах, млн руб.



Подробнее о количестве участников Пенсионной программы по корпоративному и паритетному планам в 2022–2024 годах и объеме пенсионных взносов представлены в [Приложении № 3 к Годовому отчету](#)

Жилищная программа

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

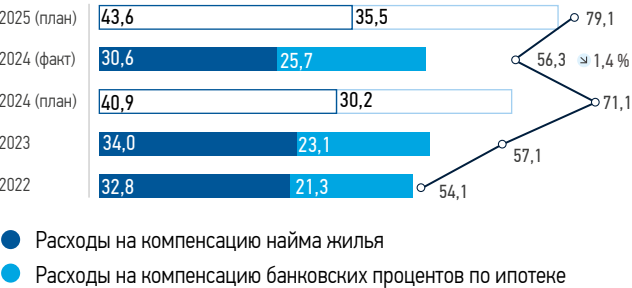
618 человек

получили компенсации в рамках жилищной программы в 2024 году

- 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.

Расходы компании на реализацию жилищной программы, млн руб.



Наградная кампания

Количество сотрудников, участвовавших в наградной кампании в 2022–2024 годах, человек

Показатель	2022	2023	2024	Отклонение 2024/2023, %
Число работников, удостоенных государственных наград	2	2	6	200,0
Число работников, удостоенных поощрений Президента Российской Федерации и поощрений Правительства Российской Федерации	0	1	9	800,0
Число работников, удостоенных ведомственных наград Минэнерго России	60	81	125	54,3
Число работников, удостоенных отраслевых наград	104	51	93	83,4
Число работников, удостоенных корпоративных наград	1 916	2 108	2 723	29,2

22 человека

получили ведомственные награды за мужество и профессионализм, проявленные при проведении аварийно-восстановительных работ на территории Курской области

23 человека

получили корпоративные награды ПАО «Россети»

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 10 лет. Мы производим выплаты в случае тяжелого материального положения неработающего пенсионера, семье умершего неработающего пенсионера. Мы также компенсируем расходы неработающих пенсионеров на путевки.

При выходе работника на трудовую пенсию мы выплачиваем единовременную материальную помощь от одного до семи должностных окладов в зависимости от совокупного стажа работы в организациях электроэнергетической отрасли.

Ко Дню пожилого человека мы дарим подарки пенсионерам Компании и организуем для них посещения театров и музеев. Мы также поздравляем пенсионеров с профессиональным праздником — Днем энергетика.

Политика в области спорта

GRI 403-6

Мы активно поддерживаем здоровый образ жизни среди работников «Россети Центр». Забота о здоровье и благополучии нашего коллектива является нашим приоритетом. Поддержка спортивных традиций помогает укрепить командный дух и достичь высоких результатов как в работе, так и в спорте. Так, 2024 год в Компании был объявлен Годом физкультуры.

В феврале 80 сотрудников соревновались в лыжном марафоне «Энергия спорта» в Удмуртии, команда «Костромаэнерго» заняла третье место в эстафете.

В апреле на турнире по футболу среди 16 компаний ТЭК России «Россети Центр» и «Россети Центр и Приволжье» представили три команды.

В мае прошли турниры по настольному теннису, шахматам и массовый забег «ЗаБег.РФ» с участием 218 сотрудников. Команда «Россети Центр» заняла третье место в командном зачете шахматных соревнований.

В июне 268 сотрудников и их семьи приняли участие в семейно-спортивном фестивале в Суздале.

В июле состоялись спартакиада по четырем видам спорта в Нижнем Новгороде и турнир по мини-футболу ПАО «Россети», в которых приняли участие работники исполнительного аппарата и филиалов.

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. В 2024 году более 500 детей работников отдохнули в загородных детских оздоровительных лагерях.

01.09.2024 в филиалах «Россети Центр» проводились мероприятия для детей-первоклассников.

Работа с ветеранами

Советы ветеранов каждого филиала Компании помогают выявлять особо нуждающихся пенсионеров и организовывать совместные мероприятия на праздники и юбилейные даты.

В мае 2024 года в филиалах прошли торжественные мероприятия, посвященные 79-й годовщине Великой Победы. Сотрудники Компании посетили ветеранов на дому с поздравлениями и вручением подарков.

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

В течение 2024 года были организованы различные экскурсионные поездки для ветеранов филиалов.

Профсоюзное движение

Первичная профсоюзная организация Компании объединяет 12 профсоюзных организаций, представляющих исполнительный аппарат и 11 филиалов «Россети Центр». На конец 2024 года количество работников, являющихся членами профсоюзной организации, составило 18,5 тыс. человек.

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

В течение 2024 года стороны социального партнерства двух обществ — ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» — реализовывали Трехстороннее соглашение о развитии социального партнерства, заключенное в 2022 году в целях повышения эффективности взаимодействия представителей работников и работодателя, обеспечения благоприятного социального климата в коллективах компаний, укрепления трудовой и производственной дисциплины, а также роста производительности труда.

Помимо социальной поддержки работников за счет средств первичной профсоюзной организации проводятся корпоративные мероприятия.

Профсоюзные организации поддерживают принципы здорового образа жизни: проводят спортивно-оздоровительные мероприятия — соревнования по зимней и летней рыбной ловле, арендуют спортивные залы, бассейны, фитнес-клубы.

В 2024 году при поддержке профсоюзных организаций филиалов проводились экскурсионные поездки для работников и детей работников, поздравления работников с Днем защитника Отечества и 8 Марта.

500 детей

отдохнули в загородных детских оздоровительных лагерях в 2024 году