

# Кадровая и социальная политика

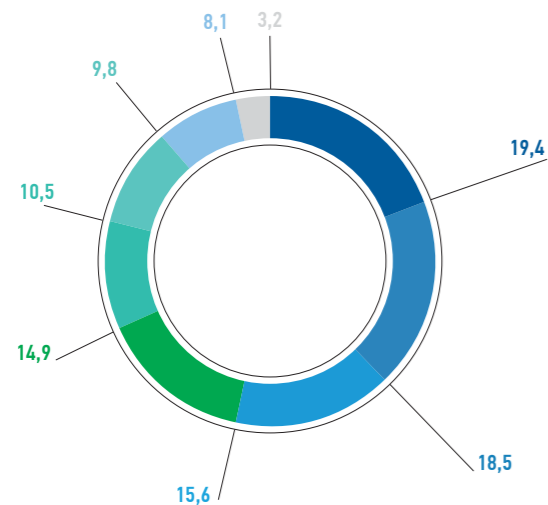


Ключевыми целями Кадровой и социальной политики Общества (далее – Политика), призванными обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса, являются:

- планирование потребности в персонале – обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед Обществом задач;
- своевременное обеспечение потребностей Общества в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда.

## ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

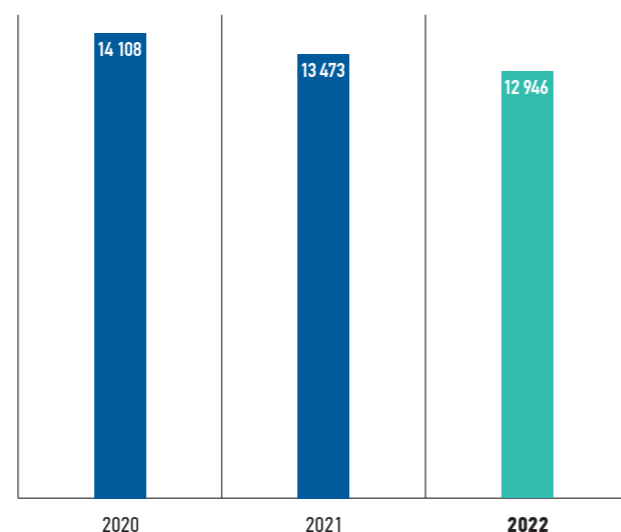
Распределение среднесписочной численности персонала по филиалам в 2022 году, %



- Вологодский филиал
- Филиал в Республике Коми
- Архангельский филиал
- Псковский филиал
- Новгородский филиал
- Карельский филиал
- Мурманский филиал
- Исполнительный аппарат

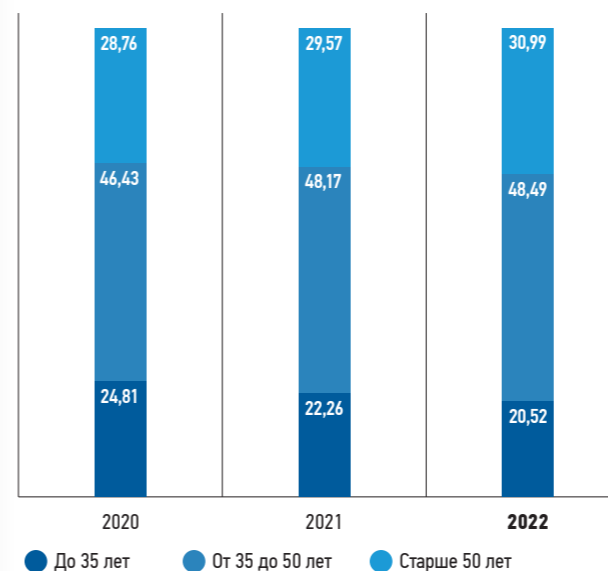
Среднесписочная численность персонала ПАО «Россети Северо-Запад» в 2022 году составила 12 946 человек, что на 4 % меньше, чем в 2021 году. Снижение среднесписочной численности в 2022 году обусловлено: неуккомплектованием вакансий, естественным движением персонала и проведением мероприятий по изменению организационно-функциональной структуры (например, в части централизации функций учета и расчетов с персоналом на уровне исполнительного аппарата ПАО «Россети Северо-Запад»).

Среднесписочная численность персонала ПАО «Россети Северо-Запад» в динамике за 2020–2022 годы

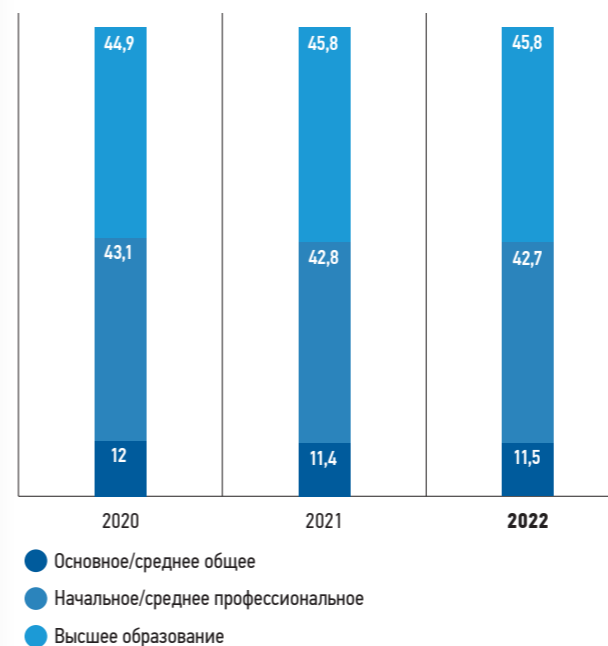


ПАО «Россети Северо-Запад» ориентировано и предельно стремится сохранить персонал, работает над реализацией комплекса мероприятий по повышению укомплектованности персоналом и над привлечением персонала. Так, одним из мероприятий/мерой стало проведение индексации заработной платы с 01.07.2022 в размере 10 % и с 30.09.2022 в размере 6,98 %. В результате отток персонала снизился, наблюдается прирост.

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



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

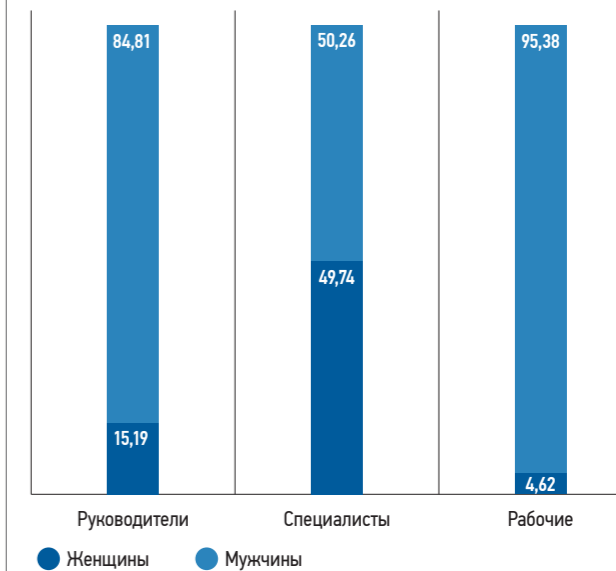


Уровень обеспеченности персоналом в 2022 году составил 91,1 %. Укомплектованность производственным персоналом составляет 90,8 % (целевое значение 97 %).

Всего за 2022 год были приняты

**1 698** НОВЫХ РАБОТНИКОВ

Доля женщин по категориям сотрудников в 2022 году, %



Всего за 2022 год были приняты 1 698 новых работников, в том числе 1 392 человека (82 %) – производственный персонал, 8 человек (0,5 %) – вспомогательный персонал, из них 498 – женщины (29 %). Принято работников в возрасте:

- до 35 лет – 820 человек (48 %);
- от 35 до 50 лет – 659 человек (39 %);
- старше 50 лет – 219 человек (13 %).

Активная текучесть в 2022 году составила 7 %.

Средний возраст работников на протяжении последних двух лет почти не изменился и составил в 2022 году 43,4 года (2021 год – 43 года).

Большинство (69,01 %) составляют работники, находящиеся в наиболее экономически и социально активном возрасте – до 50 лет. Таким образом, в ПАО «Россети Северо-Запад» достигается оптимальное сочетание молодых, инициативных работников и опытных высокопрофессиональных сотрудников, обеспечивающих преемственность передачи профессиональных знаний и навыков. Детальный анализ показал, что доля персонала возрастной категории от 35 до 50 лет за последние три года выросла на 2,06 п. п. и в 2022 году составила 48,49 % с одновременным снижением доли работников возрастной категории до 35 лет (-4,29 п. п.) и ростом доли категории работников старше 50 лет (+2,23 п. п.).

Персонал ПАО «Россети Северо-Запад» характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации работников – 88,5 % работников Общества имеют профессиональное образование, в том числе 16 работников Общества имеют ученую степень кандидата наук. Данный показатель за последние три года увеличился на 0,5 п. п.

Структура персонала по гендерному признаку является стабильной на протяжении всех лет и соответствует характеру производственной деятельности Общества: мужчин – 10 412 (78,17 %); женщин – 2 908 (21,83 %).

## Сотрудники, принятые на работу в 2022 году

	Мужчины	Женщины	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Исполнительный аппарат	45	111	47	93	16
Архангельский филиал	210	68	118	124	36
Вологодский филиал	260	56	145	124	47
Карельский филиал	108	33	84	49	8
Мурманский филиал	70	37	54	43	10
Филиал в Республике Коми	203	45	155	77	16
Новгородский филиал	100	78	96	54	28
Псковский филиал	204	70	121	95	58
<b>Всего</b>	<b>1 200</b>	<b>498</b>	<b>820</b>	<b>659</b>	<b>219</b>

## Сотрудники, покинувшие Компанию в 2022 году

	Мужчины	Женщины	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Исполнительный аппарат	46	56	28	55	19
Архангельский филиал	182	51	72	91	70
Вологодский филиал	190	52	68	88	86
Карельский филиал	110	32	56	65	21
Мурманский филиал	110	33	45	58	40
Филиал в Республике Коми	200	48	95	73	80
Новгородский филиал	178	89	102	93	72
Псковский филиал	200	100	109	79	112
<b>Всего</b>	<b>1 216</b>	<b>461</b>	<b>575</b>	<b>602</b>	<b>500</b>

## Уровень текучести по регионам, %

	Общая	Активная
Архангельск	11,5	7,8
Вологда	9,7	4,7
Карелия	11,2	6,5
Мурманск	13,7	6,8
Коми	10,3	4,7
Новгород	19,6	10,3
Псков	15,6	7,8
Исполнительный аппарат	24,3	19,3
ПАО «Россети Северо-Запад»	13,0	7,0

## Уровень активной текучести по возрастным группам, %

	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Архангельск	15,7	7,3	8,8
Вологда	7,9	4,7	2,9
Карелия	8,8	8,2	1,2
Мурманск	10,3	7,7	2,6
Коми	7,8	3,7	4,0
Новгород	19,3	11,6	4,3
Псков	10,9	6,7	7,4
Исполнительный аппарат	27,7	19,8	9,4
ПАО «Россети Северо-Запад»	11,5	7	4,2

## Уровень активной текучести по гендерному признаку, %

	Мужчины	Женщины
Архангельск	8,1	6,2
Вологда	5,0	2,9
Карелия	6,7	5,4
Мурманск	7,2	5,3
Коми	5,2	2,6
Новгород	9,9	11,3
Псков	6,0	15,7
Исполнительный аппарат	18,5	19,9
ПАО «Россети Северо-Запад»	6,7	8,3

## Число сотрудников в разбивке по типу трудового договора и по полу, человек

Тип трудового договора	Число работников				2022	
	2020		2021		Мужчины	Женщины
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины		
Бессрочный	11 115	2 935	10 383	2 768	<b>10 361</b>	<b>2 789</b>
Срочный	45	132	44	104	<b>51</b>	<b>119</b>

## Число сотрудников в разбивке по виду занятости и по полу, человек

Вид занятости	Число работников				2022	
	2020		2021		Мужчины	Женщины
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины		
Полная	11 112	2 942	10 387	2 758	<b>10 376</b>	<b>2 867</b>
Частичная	48	125	40	114	<b>36</b>	<b>41</b>

## Общее количество сотрудников в разбивке по типу трудового договора и по подразделениям, человек

	Бессрочный трудовой договор			Срочный трудовой договор		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Исполнительный аппарат	389	397	<b>459</b>	21	20	<b>12</b>
Архангельский филиал	2 169	2 034	<b>2 065</b>	23	14	<b>28</b>
Вологодский филиал	2 637	2 507	<b>2 575</b>	29	22	<b>28</b>
Карельский филиал	1 351	1 283	<b>1 280</b>	10	11	<b>13</b>
Мурманский филиал	1 116	1 082	<b>1 039</b>	12	8	<b>15</b>
Филиал в Республике Коми	2 756	2 432	<b>2 432</b>	30	27	<b>27</b>
Новгородский филиал	1 511	1 427	<b>1 338</b>	12	21	<b>21</b>
Псковский филиал	2 121	1 989	<b>1 962</b>	40	25	<b>26</b>
<b>Всего</b>	<b>14 050</b>	<b>13 151</b>	<b>13 150</b>	<b>177</b>	<b>148</b>	<b>170</b>

Общее количество сотрудников в разбивке по виду занятости и по подразделениям, человек

	Полная занятость			Частичная занятость		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Исполнительный аппарат	408	416	<b>460</b>	2	1	<b>11</b>
Архангельский филиал	2 188	2 044	<b>2 088</b>	4	4	<b>5</b>
Вологодский филиал	2 557	2 436	<b>2 595</b>	109	93	<b>8</b>
Карельский филиал	1 357	1 285	<b>1 278</b>	4	9	<b>15</b>
Мурманский филиал	1 119	1 074	<b>1 036</b>	9	16	<b>18</b>
Филиал в Республике Коми	2 745	2 433	<b>2 443</b>	41	26	<b>16</b>
Новгородский филиал	1 521	1 445	<b>1 356</b>	2	3	<b>3</b>
Псковский филиал	2 159	2 012	<b>1 987</b>	2	2	<b>1</b>
<b>Всего</b>	<b>14 054</b>	<b>13 145</b>	<b>13 243</b>	<b>173</b>	<b>154</b>	<b>77</b>

## 534 студента

количество студентов образовательных организаций, проходящих практику в Компании в 2022 году

Количество студентов образовательных организаций, проходящих практику в Компании в 2022 году, – 534 (в 2021 году – 514), в том числе 57 студентов прошли практику на возмездной основе (440 практикантов обучаются по профильным для электросетевого комплекса специальностям).

Практика направлена на освоение студентами технологических процессов, приобретение профессиональных навыков, адаптацию их к реальным производственным условиям, осуществление исследовательской деятельности.

Материальная помощь к отпуску и частичная компенсация затрат на оплату израсходованной электроэнергии по коллективному договору не предоставляются работникам до истечения года работы в Обществе.

## ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ



Обучение относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики ПАО «Россети Северо-Запад» и регламентируется Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, Положением о непрерывном профессиональном развитии персонала, Порядком проведения работы с персоналом.

Доля работников, принявших в 2022 году участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала составляет 87,1 % (11 276 человек), что ниже на 1,7 п. п. по сравнению с 2021 годом (11 958 человек, или 88,8 % от среднесписочной численности персонала).

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал – 80,9 % (10 125 человек). Данный показатель в 2022 году составил 94,08 % (11 250 человек).

### 10 125 ЧЕЛОВЕК

наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал

### 11 250 ЧЕЛОВЕК

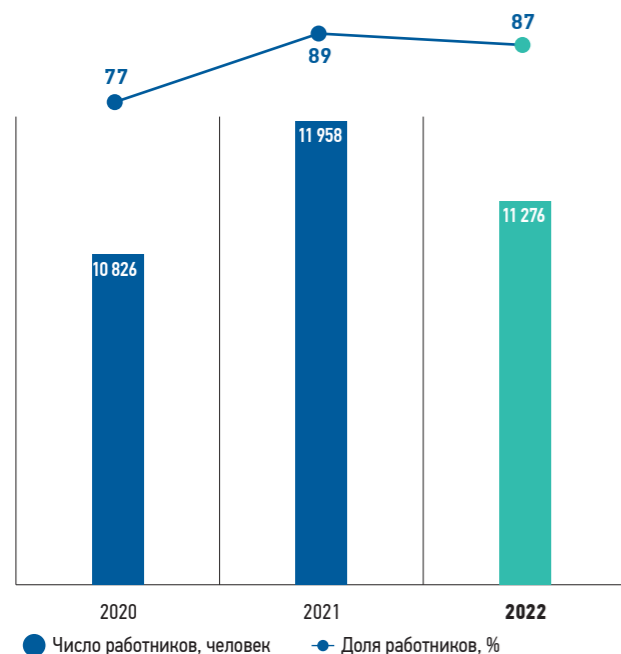
данный показатель в 2022 году

Структура персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы в 2022 году, в разбивке по полу и категориям работников, человек

Категория работников	Мужчины	Женщины
Административно-управленческий персонал	618	504
Вспомогательный персонал	16	28
Производственный персонал	9 611	499



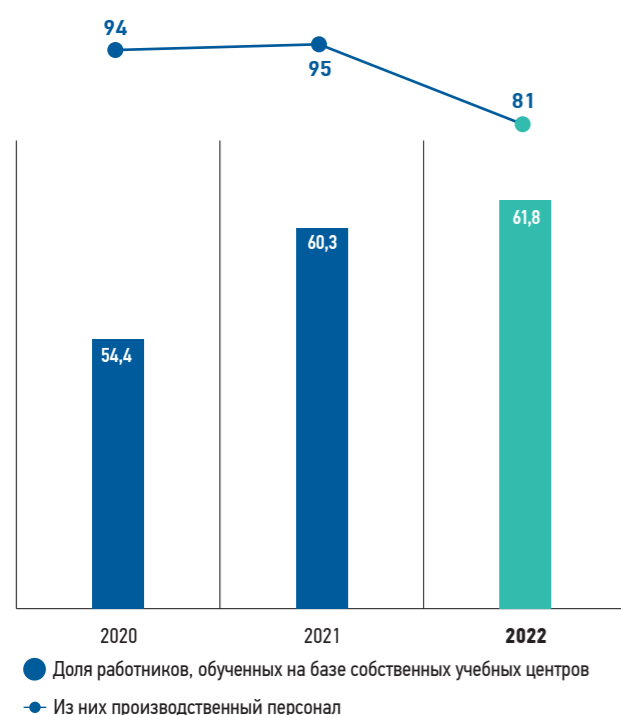
Работники, принявшие участие в образовательных программах с отрывом от работы



Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы, в том числе на базе собственных учебных центров, человек



Доля работников, обученных на базе собственных учебных центров, %



Непрерывность подготовки работников обеспечивается корпоративной системой обучения и развития персонала, представленной ЧОУ ДПО «Учебный центр «Энергетик» в г. Вологда с обособленными подразделениями в городах Архангельск, Великий Новгород, Петрозаводск и учебно-тренинговым образовательным центром подготовки персонала Мурманского филиала в п. Мурмаши Мурманской области.

На базе корпоративных учебных центров в 2022 году прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 6 965 человек, что составляет 61,8 % от общего числа обученных и на 1,5 п. п. выше, чем в 2021 году (на базе корпоративных учебных центров обучено 7 214 человек, что составляет 60,3 % от общего числа обученных). Основную долю обученных на базе корпоративных учебных центров также составляет производственный персонал 81 % (5 632 человека).

**6 965** ЧЕЛОВЕК  
прошли профессиональную подготовку

**71,4** МЛН РУБ.  
фактические затраты на подготовку персонала

Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы в отчетном году составило 0,78 % (в 2021 году – 0,73 %). Затраты на подготовку персонала обеспечивают обязательное обучение и обучение в соответствии с требованиями к квалификации, установленными профессиональными стандартами.

Учебные центры ПАО «Россети Северо-Запад»



Стратегический отчет

Отчет о деятельности в области устойчивого развития

Отчет о корпоративном управлении

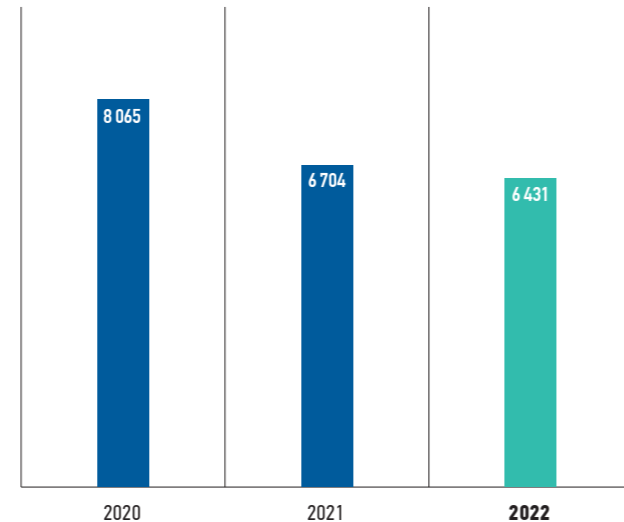
Информация об отчете

Приложения

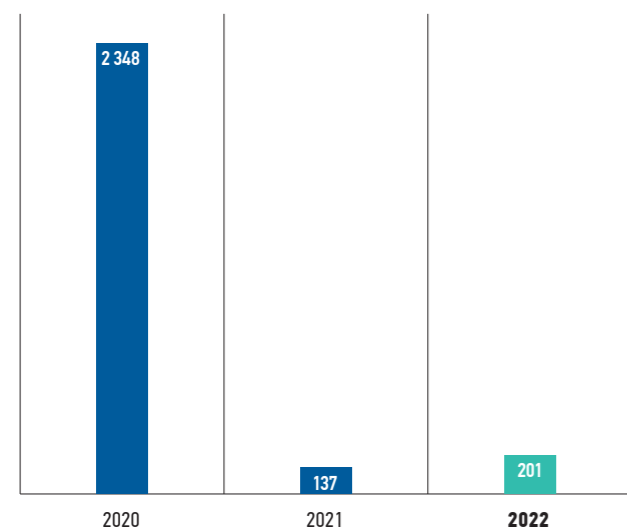
Работники, прошедшие обучение с отрывом от работы, по категориям, %



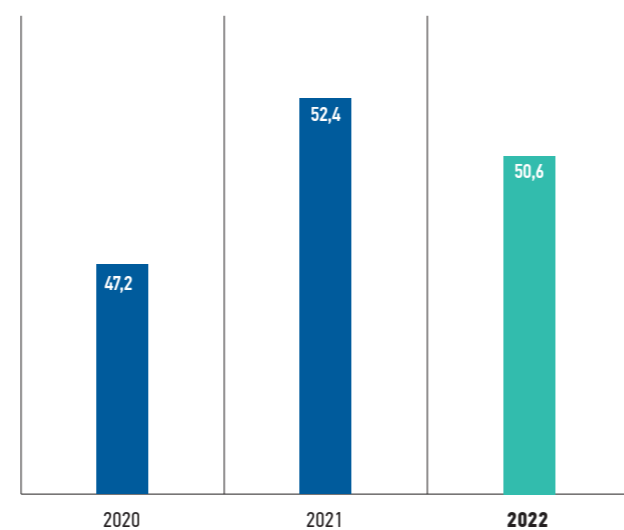
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, реализованных с применением дистанционных форм обучения, человек



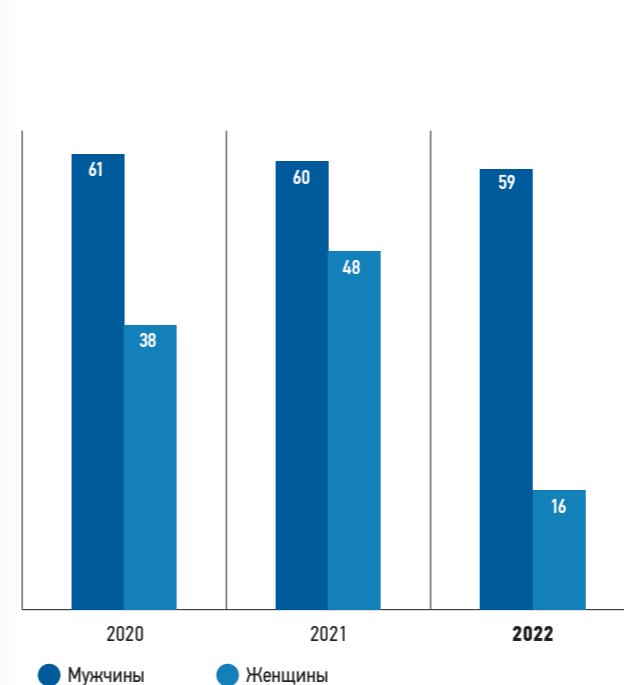
Число дистанционных программ корпоративного обучения, шт.



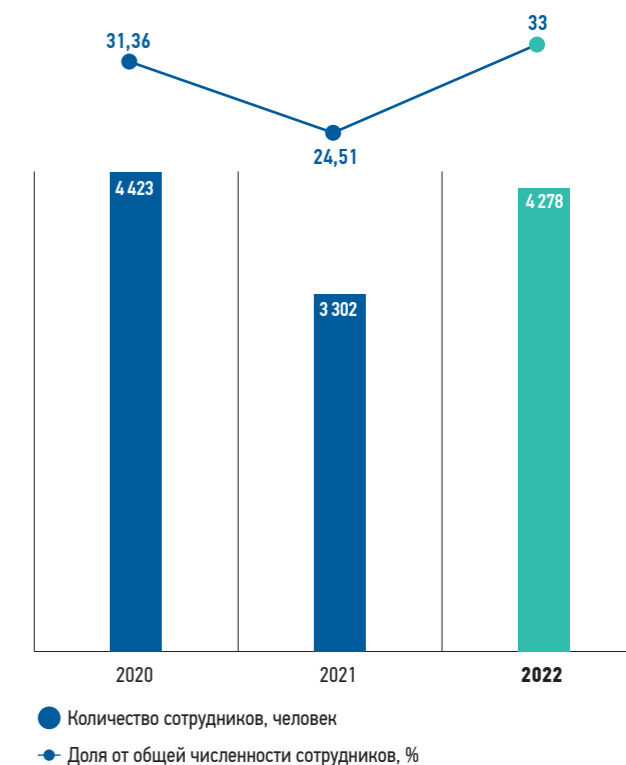
Среднее количество часов обучения на одного работника



Среднее количество часов обучения на одного работника с распределением по полу



Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры



Персонал, прошедший оценочные процедуры в 2022 году

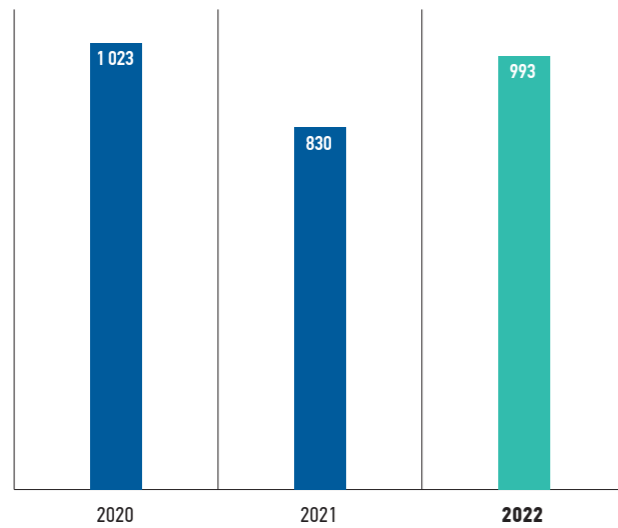
Общее количество сотрудников, человек	4 278
• В том числе в рамках оценки компетенций (корпоративных и управленческих), в том числе при приеме на работу, переводе на новую должность, отборе в кадровый резерв и пр.	4 114
• В том числе в рамках независимой оценки квалификаций (на базе центров оценки квалификации)	164
Соотношение к средней списочной численности, %	33

Данные по оценке компетенций персонала в 2022 году по типам оценочных мероприятий

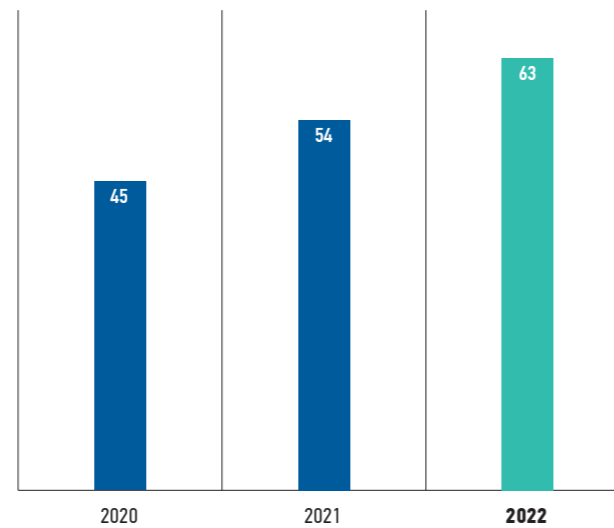
Показатель	Всего от средней списочной численности персонала в 2022 году	Мужчины	Женщины
Доля сотрудников, действующих участников кадрового резерва, прошедших оценку на соответствие компетенций, %	1,1	1,1	1,1
Из них:			
• доля руководителей, %	4,8	5,1	2,8
• доля специалистов, %	0,9	0,9	1,0
• доля рабочих, %	0	0	0
Доля сотрудников, прошедших оценку на соответствие компетенций при оценке претендентов на отбор в кадровый резерв, %	0,8	0,9	0,7
Из них:			
• доля руководителей, %	3,1	3,3	1,9
• доля специалистов, %	0,8	1,0	0,6
• доля рабочих, %	0,1	0,1	0

## РАБОТА С КАДРОВЫМИ РЕЗЕРВАМИ

Численность кадровых резервов, человек

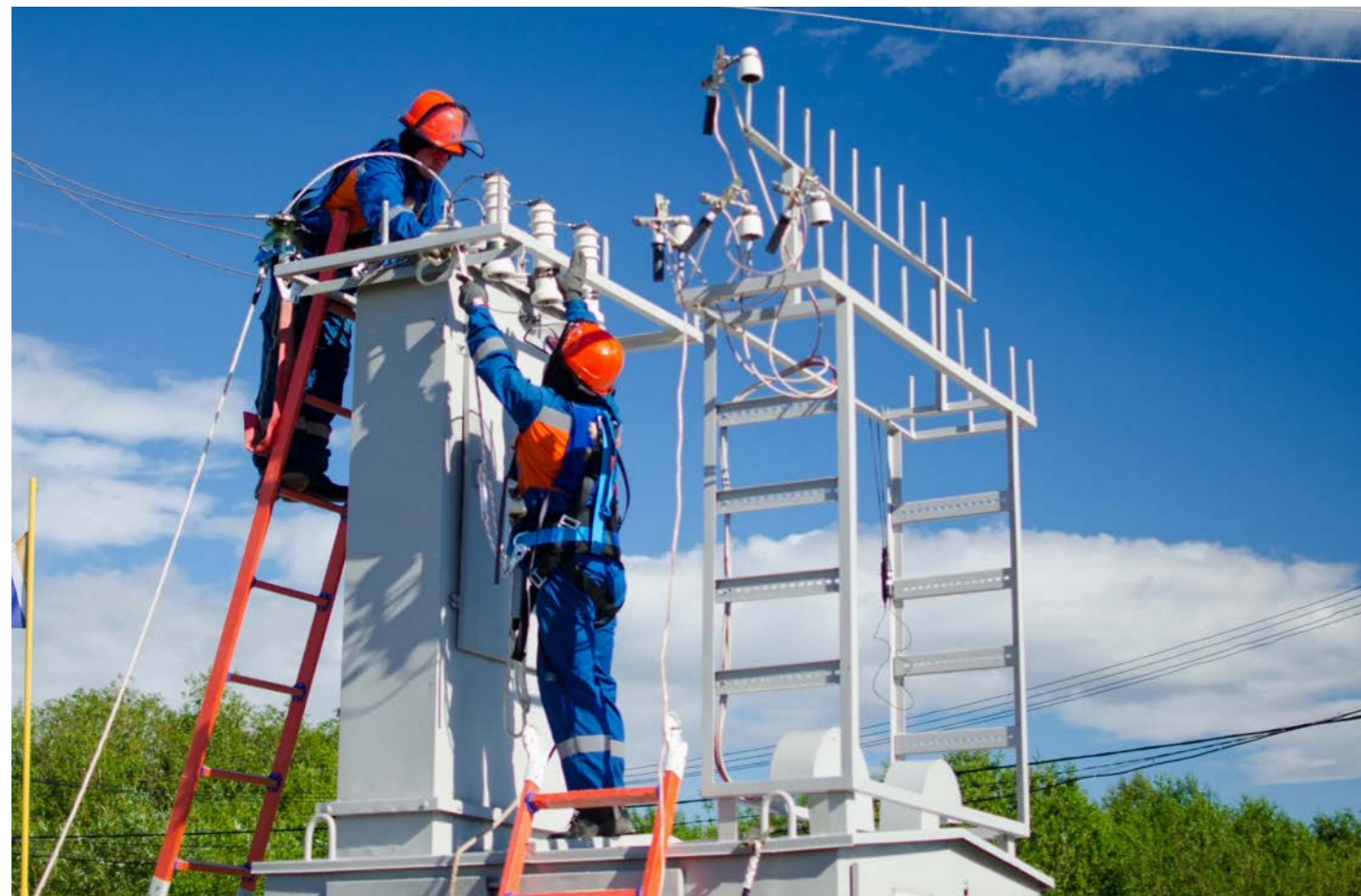


Доля руководящих областей, обеспеченных кадровым резервом, %



В целях развития кадрового потенциала, обеспечения потребностей Общества в подготовленном персонале для назначения на высвобождаемые и вновь вводимые должности в 2022 году в ПАО «Россети Северо-Запад»

продолжалась работа с управленческими и молодежными кадровыми резервами, кадровыми резервами на ключевые должности.



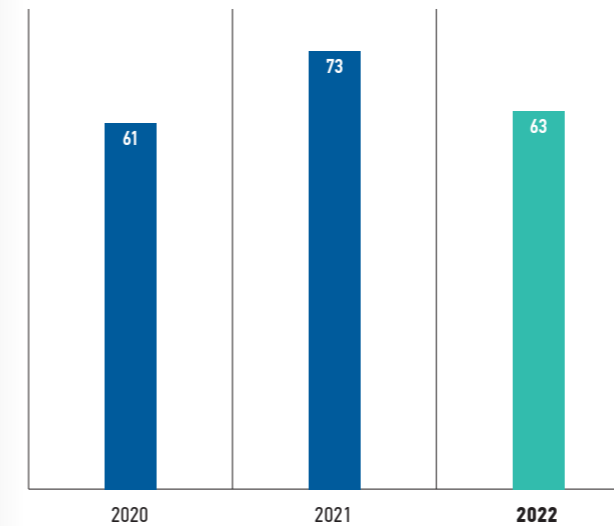
### 150 ЧЕЛОВЕК

из числа кадровых резервов назначены на вакантные должности в 2022 году

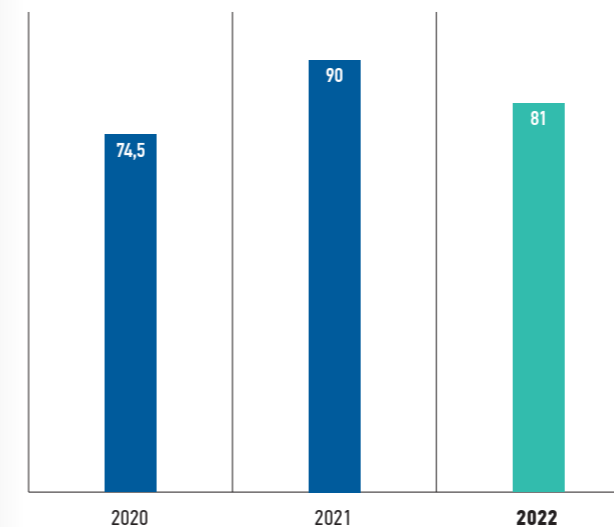
### 222 ДОЛЖНОСТИ

укомплектованы внутренними кандидатами

Доля резервистов, назначенных на целевые должности, %



Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, в том числе за счет кадровых резервов, %



Развитие работников, состоящих в кадровых резервах Общества, строилось на основе индивидуальных планов, учитывающих фактический уровень компетенций работников и требования целевых должностей.

Управленческий кадровый резерв в ПАО «Россети Северо-Запад» формируется в целях оперативного и качественного укомплектования управленческих должностей Общества подготовленными сотрудниками, обеспечения преемственности управленческого опыта.

**Молодежный кадровый резерв формируется в следующих целях:**

- создания возможностей для профессионального и личностного развития молодых работников Общества;
- оказания содействия в повышении уровня их профессиональной и менеджерской подготовки.

**Кадровый резерв на ключевые должности формируется в следующих целях:**

- оперативного укомплектования позиций, качественное замещение которых возможно при наличии значительного стажа работы по определенному направлению деятельности;
- своевременного укомплектования должностей для обеспечения текущих и перспективных задач, стоящих перед Обществом, в условиях отсутствия на рынке труда специалистов требуемой квалификации.

В 2022 году в состав управленческих кадровых резервов входили 872 наиболее перспективных работника Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 63,2 %.

**ЧИСЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КОМПАНИИ НА КОНЕЦ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА СОСТАВИЛА 51 РАБОТНИК.**

Количество резервистов, принявших участие в мероприятиях, направленных на развитие профессиональных и управленческих компетенций, в 2022 году составило 103 человека.

В 2022 году в филиалах и исполнительном аппарате Общества из числа кадровых резервов были назначены на вакантные должности 150 человек, из них назначенных на целевые должности – 95 работников (63 %).

Из 274 назначений на руководящие должности, проведенных в 2022 году в филиалах и исполнительном аппарате Общества: 222 должности (81 %) укомплектованы внутренними кандидатами, из них из состава управленческого и молодежного кадровых резервов, кадровых резервов на ключевые должности – 111 работников (40,5 %).

## РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В Обществе реализуются ключевые направления работы с молодежью, в том числе в соответствии с Концепцией взаимодействия компаний Группы «Россети» с образовательными организациями: работа со школьниками, студентами образовательных организаций, молодыми специалистами Общества.

### Работа со школьниками

Для формирования у школьников интереса к профессии энергетика, мотивации к обучению в образовательных организациях по программам энергетической направленности и последующего трудоустройства в Компанию реализуется блок профориентационных мероприятий. В 2022 году в регионах присутствия филиалов Общества проведено 24 таких мероприятия, задействованы 127 школ, участниками стали более 660 школьников.

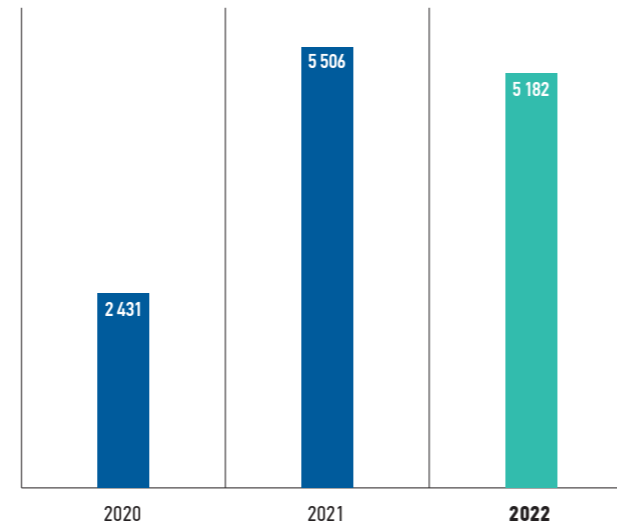
В 2022 году проведено 195 уроков по электробезопасности в общеобразовательных и детских дошкольных учреждениях, во встречах с энергетиками приняли участие 4 132 учащихся младшего, среднего и старшего школьного возраста, дошкольных учреждений.

### Работа со студентами образовательных организаций

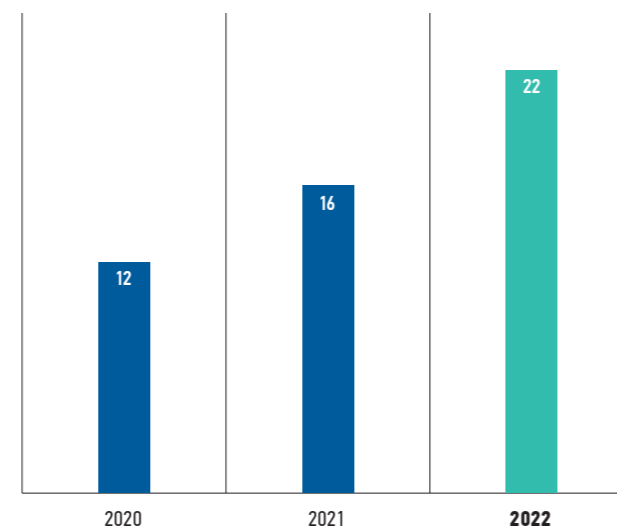
В 2022 году работа со студентами образовательных организаций проводилась по следующим направлениям:

- целевой прием (2021 год – 1 человек, 2022 год – 18), всего количество студентов, обучающихся за счет бюджетных средств в интересах Компании, в 2021/2022 учебном году – 15 человек, в 2022/2023 учебном году – 27 человек;
- профориентационная деятельность: дни открытых дверей (16 мероприятий, охват 318 человек), ярмарка вакансий, дни карьеры (22 мероприятия, охват 588 человек), экскурсии на энергообъекты (33 мероприятия, охват 474 человека); уроки по электробезопасности (четыре мероприятия, охват 65 человек);
- участие работников Общества в образовательном процессе в качестве преподавателей, руководителей курсовых и выпускных квалификационных работ, членов ГАК (2021 год – 9 человек, 2022 год – 15 человек);
- организация практик для студентов образовательных организаций, в том числе на возмездной основе. В 2022 году организована практика для 534 студентов (2020 год – 368, 2021 год – 514), в том числе 57 студентов прошли практику на возмездной основе (440 практикантов проходили обучение по профильным для электросетевого комплекса специальностям). В 2022 году в Общество

Число подшефных школьников, участвующих в профориентационных проектах Группы компаний «Россети», человек



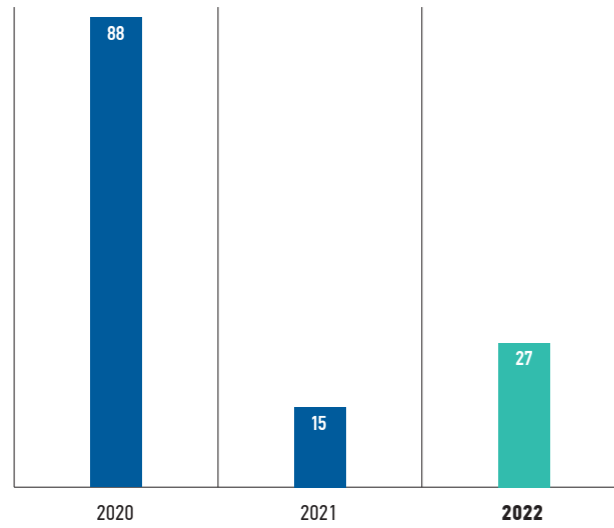
Число вузов и ссузов – партнеров Компании в регионах присутствия



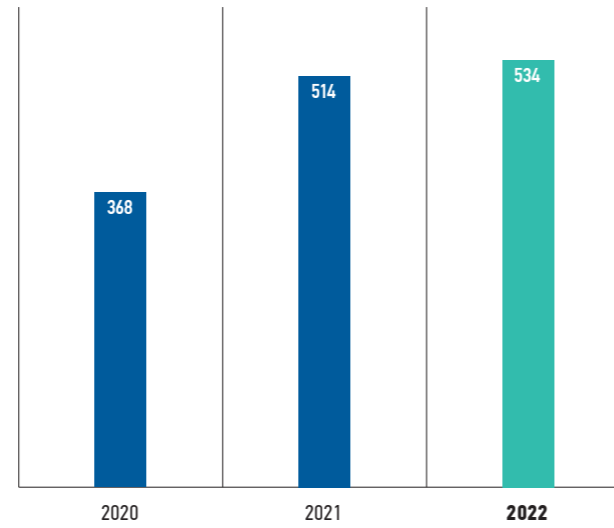
- принято на работу 72 выпускника, в том числе по итогам успешного прохождения практики – 16 молодых специалистов (в 2021 году – 29 и 21 выпускников соответственно);
- участие в проведении конкурса инновационных проектов и разработок для решения актуальных технических и перспективных наукоемких задач электроэнергетики «Энергопрорыв-2022» (взаимодействие с вузами-партнерами, школами, научными организациями, малыми инновационными компаниями в регионах присутствия

- участие в своевременном информировании потенциальных участников о проведении конкурса; участие представителя Общества в полуфинале и финале конкурса с целью проведения экспертизы проектов и обеспечения менторской поддержки финалистов конкурса);
- участие в экспертизе восьми работ Всероссийского конкурса выпускных квалификационных работ бакалавров и магистров технических вузов по электроэнергетической и электротехнической тематикам.

Число студентов, проходящих подготовку по договорам целевого обучения с Компанией, человек



Число студентов, прошедших практику в Компании, человек



## Работа с молодыми специалистами

**С целью привлечения и закрепления на предприятиях электроэнергетики молодых специалистов в Обществе реализуется на постоянной основе комплекс специальных мероприятий, включающий:**

предоставление молодым специалистам возможности повышения квалификации и профессионального развития посредством участия в проектах президентской платформы «Россия – страна возможностей», крупных межотраслевых форумах, пресс-конференциях, инженерно-образовательных инициативах;

включение молодых специалистов в резерв на замещение руководящих должностей;

проведение собеседований и информационных встреч руководителей Общества с молодыми специалистами;

закрепление молодых специалистов за опытными работниками, формирование системы преемственности профессиональных знаний и навыков;

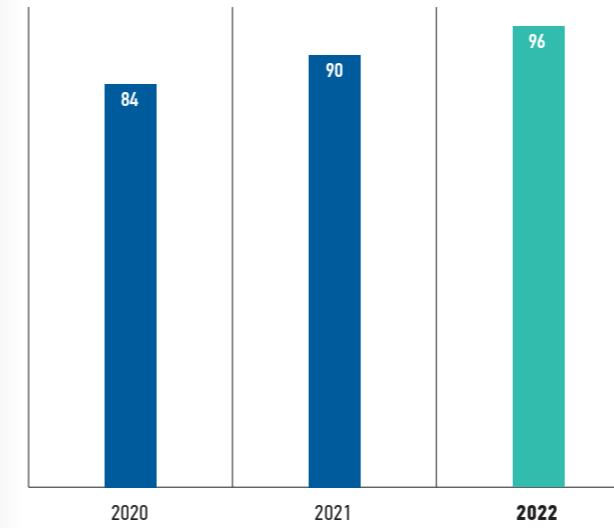
поддержку развития молодежных объединений на производственных площадках Общества (Советы молодых специалистов).

**В 2022 году молодые специалисты Общества приняли участие в следующих мероприятиях:**

- Международный молодежный энергетический форум – 2022 с участием команд из Китая, Франции, Беларуси и Кыргызстана – в составе корпоративной команды Группы «Россети»;
- Международный инженерный чемпионат – 2022 (основной сезон, Кубок РЭН, осенний кубок) – в составе команды Общества;
- конференция Молодежного инновационного центра – 2022 в рамках X Российского международного энергетического форума;
- проектная работа по формированию молодежного прогноза технологического развития ТЭК и энергоэффективности экономики России;
- участие в Молодежном дне в рамках VII Всероссийской недели охраны труда – 2022.

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Производительность труда, у. е. / человека



Важным показателем повышения эффективности работы персонала Компании является производительность труда. Уровень производительности труда ПАО «Россети Северо-Запад» на протяжении последних трех лет стабильно растет и в 2022 году составил 95,6 у. е. на человека.

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА<sup>1</sup>

ПАО «Россети Северо-Запад» уделяет значительное внимание социальным аспектам своей деятельности, которые существенно влияют на эффективность работы сотрудников, способствуют повышению производительности труда, оптимизации производственных процессов, стабильности и устойчивому развитию Компании.

Эффективная система социальной защиты способствует привлечению в Компанию квалифицированных специалистов, снижает текучесть кадров и является одной из основ успешной производственной деятельности.

Минимальный срок уведомления сотрудников до внедрения существенных операционных изменений – восемь недель.

В ПАО «Россети Северо-Запад» разработана комплексная Кадровая и социальная политика ПАО «Россети Северо-Запад»<sup>2</sup>.

### Создание благоприятной социальной среды

Социальная политика Компании ориентирована:

- на поддержание социальной стабильности и развитие социального партнерства;
- обеспечение гарантий социальной защищенности персонала, членов их семей и ветеранов энергетики;
- развитие корпоративной культуры с целью мотивации персонала к реализации миссии предприятия и решению текущих задач;
- формирование устойчивого благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- обеспечение позитивного общественного имиджа Общества.

### Основные составляющие социального пакета:

- негосударственное пенсионное обеспечение;
- ДМС;
- обеспечение отдыха и оздоровления сотрудников;
- поддержка материнства и детства;
- спортивно-оздоровительные мероприятия;
- забота о пенсионерах – ветеранах электроэнергетики и молодых специалистах;
- мероприятия по формированию и развитию корпоративной культуры.

<sup>1</sup> Отчет о результатах обеспечения психофизиологической надежности профессиональной деятельности персонала и специальной оценки условий труда см. в Приложении 18 в полной версии Годового отчета на сайте Общества: <https://rosseti-sz.ru/investors/shareholdersmeetinginfo/>

<sup>2</sup> Утверждена решением Совета директоров Общества, принятым на заседании 10.02.2015 (протокол № 67).



## Основные принципы социальной политики

**АДРЕСНОСТЬ**

направленность в первую очередь на те группы работников, от которых в наибольшей степени зависит эффективное выполнение производственных задач и достижение целей сетевого комплекса Северо-Запада, и наиболее незащищенные слои работников

**АКТУАЛЬНОСТЬ**

соответствие предоставляемых льгот насущным потребностям конкретных групп работников, индивидуальный подход

**КОМПЛЕКСНОСТЬ**

предоставление социальной поддержки в различных областях жизнедеятельности

**ОТКРЫТОСТЬ**

открытое обсуждение разрабатываемых социальных положений и доступность информации о существующих льготах и гарантиях

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ**

постоянный мониторинг и оценка эффективности действия мотивирующих факторов

Показатель	2022		
	Мужчины	Женщины	Итого
Количество сотрудников, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком	983	411	1 394
Количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком	9	96	105
Количество сотрудников, вернувшихся к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком	2	82	84
Количество сотрудников, по-прежнему работающих в Компании через 12 месяцев после выхода из отпуска по уходу за ребенком	1	64	65
Показатель возвращения на работу сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	0	105,13	107,69
Показатель удержания сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	50	79,01	78,31

**Профилактика заболеваемости и оздоровление работников и их детей**

Одной из важнейших составляющих оздоровления работников, пропаганды здорового образа жизни и профилактики заболеваний является предоставление работникам Общества возможностей для занятий физкультурой и спортом, проведение соревнований и спортивных праздников, участие в спартакиадах, товарищеских матчах, смотрах и конкурсах.

Для работников Общества было проведено всего 165 спортивных мероприятий, в которых приняли участие 5 574 человека. Сборная команда Общества приняла участие в следующих крупных спортивных мероприятиях:

- сдача норм ГТО в лицензированных центрах;
- турнир по мини-футболу «Россети»;
- соревнования по шахматам – первенство «Спортивной лиги энергетической отрасли», г. Санкт-Петербург;
- турнир Росглавспорт – «Кубок Северной Столицы – 2022», общегородской «Энергозабег»;

- всероссийские корпоративные соревнования по фоновой ходьбе «Человек идущий», онлайн-формат;
- I Лично-командный кубок Александра Алехина по шахматам, г. Санкт-Петербург;
- XII Открытый шахматный турнир энергетиков памяти Ботвинника М. М. ПАО «Россети»;
- Лично-командный всероссийский чемпионат «Вмарафоне», онлайн-формат.

**Поддержка пенсионеров**

Социальная ответственность Компании, закрепленная в коллективном договоре, предусматривает также затраты на материальную поддержку бывших работников ПАО «Россети Северо-Запад», которые в течение отчетного года получали единовременную материальную помощь ко Дню Победы, дню пожилых людей и личным юбилейным датам, в ситуациях экстренной необходимости; родственникам пенсионеров-ветеранов оплачивались расходы на ритуальные услуги.

Для членов советов ветеранов Общества, объединяющих около 6 тыс. человек, проведено порядка 100 мероприятий, в которых приняли участие 4 105 человек.

В ПАО «Россети Северо-Запад» действуют программы адресной поддержки малообеспеченных пенсионеров, ветеранов Великой Отечественной войны, бывших малолетних узников и тружеников тыла. Общество инициирует приобретение памятных подарков, медикаментов и оказывает материальную помощь, в том числе и за счет средств первичной профсоюзной организации, совместно с советами ветеранов и советами молодежи филиалов Компании.

**Проведение культурно-массовых и просветительских мероприятий**

Всего в 2022 году прошло 643 мероприятия, направленных на дальнейшее развитие корпоративной культуры Общества, участниками которых стали около 30 тыс. человек.

В течение отчетного года в Обществе проведены 194 тематических вечера отдыха и более 30 экскурсий для работников, в которых было задействовано более 14 тыс. человек, 19 выставок творческих работ энергетиков и их детей.

Состоялось 68 мероприятий, направленных на привлечение и закрепление на предприятиях электросетевого комплекса молодых квалифицированных рабочих и специалистов, в которых приняли участие более тысячи учащихся и студентов региона, а также молодых работников Общества, – это информационные встречи руководителей энергопредприятий с выпускниками школ и профессиональных учебных заведений, дни открытых дверей.

В 2022 году организовано 59 тематических мероприятий, посвященных торжественным датам истории Отечества, – охват участников составил более 4 тыс. человек. В том числе в семи регионах присутствия ПАО «Россети Северо-Запад» тысячи сотрудников Компании приняли участие в проведении торжественных мероприятий, посвященных главному национальному празднику – Дню Победы в Великой Отечественной войне.

Активно работает Совет молодежи Общества: проведены акции памяти, приуроченные к торжественным датам истории Отечества, оказана материальная помощь одиноким пенсионерам – ветеранам электроэнергетики, проведены работы по благоустройству территории памятников защитникам Отечества.

В 2022 году был также организован сбор гуманитарной помощи для жителей Донецкой и Луганской народных республик – собрано более 3 тыс. кг гуманитарных грузов для бойцов, принимающих участие в специальной военной операции.

В Карельском филиале подготовлены и направлены адресные посылки для коллег, принимающих участие в специальной военной операции, переданы поздравления в День защитника Отечества.

Памятные акции проведены в крупных областных центрах и отдаленных населенных пунктах, в которых работают энергетика, в том числе:

- проведены акции по торжественному возложению цветов к мемориальным памятникам;
- в РЭСах и ПО организованы фотовыставки «Бессмертный полк» с материалами о героях-энергетиках и членах их семей.

Сотрудники ПАО «Россети Северо-Запад» участвуют в качестве волонтеров в региональных поисковых движениях.

В ПАО «Россети Северо-Запад» действует система поощрения работников за достижение наивысших показателей производственной деятельности, реализацию инновационных проектов, многолетний добросовестный труд, высокое профессиональное мастерство, вклад в развитие электроэнергетики Северо-Западного региона.

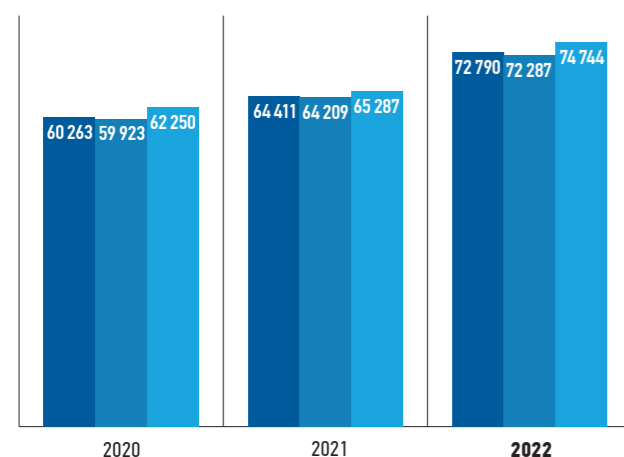
Всего в течение 2022 года работникам Общества, внесшим наиболее значительный вклад в развитие электроэнергетики, вручено 1 188 наград.

## СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ

### Основные показатели деятельности

Показатель	2020	2021	2022 (план)	2022 (факт)	2023 (план)
Среднесписочная численность персонала, человек	14 108	13 473	13 510	12 946	13 526
Расходы на реализацию социальной политики, млн руб.	495	506	541	514	593

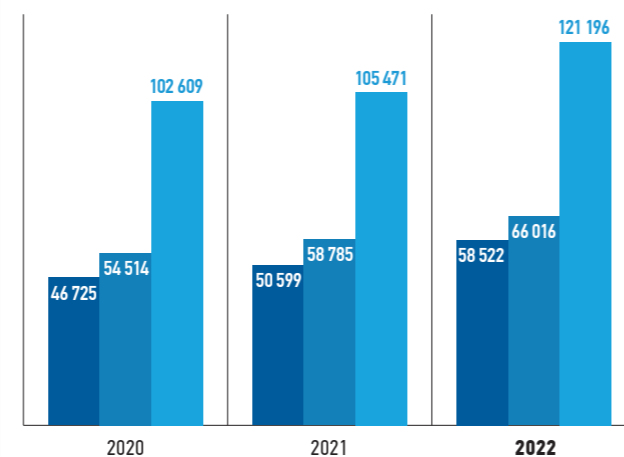
### Средняя заработная плата сотрудников, руб.



- Средняя заработная плата
- Средняя заработная плата сотрудников мужского пола
- Средняя заработная плата сотрудников женского пола

Система оплаты труда работников Общества строится на единых принципах социального партнерства, предусмотренных коллективным договором ПАО «Россети Северо-Запад», а также локальными нормативными актами. Действующая система организации и оплаты труда в целом соответствует Рекомендациям о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики, утвержденным Объединением РаЭл и ВЭП.

### Средняя заработная плата АУП, ПП и ВП, руб.



- Средняя заработная плата ВП
- Средняя заработная плата ПП
- Средняя заработная плата АУП

Средняя заработная плата работников Компании за 2022 год выросла

на **21 %** к уровню 2020 года.

Зарплата работников всех филиалов Общества традиционно выше, чем средняя заработная плата работников в соответствующих регионах.

## ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ И ПРАВ РАБОТНИКОВ

В течение отчетного года Компания эффективно выстраивала отношения с первичными профсоюзными организациями (ППО) и Советом представителей ППО, в том числе решая совместные задачи по информационному обеспечению коллектива, организации культурно-просветительских и спортивных мероприятий, реализации единого коллективного договора и единого Положения об оплате труда работников Общества. Случаев нарушения условий коллективного договора в отчетном году не было.

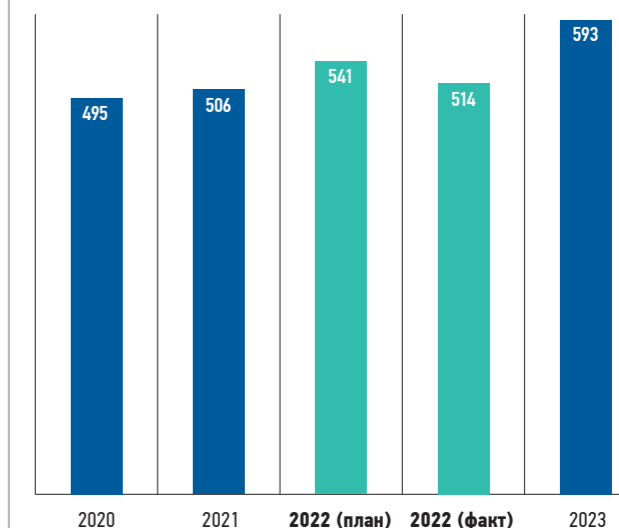
В соответствии с нормами Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации и действующим коллективным договором в отчетном году на цели организации культурно-массовой и физкультурной работы на счета ППО филиалов и исполнительного аппарата Общества было перечислено 60 млн руб.

Членами ППО является 48 % работников Общества

**6 271 человек**

Расходы на социальную политику в 2022 году увеличились на 2 % к 2021 году.

Динамика роста расходов работодателя на реализацию социальной политики, млн руб.



Расходы на обеспечение льгот, гарантий и компенсаций персоналу Общества, ДМС и НС, НПО, отчисления первичным профсоюзным организациям

Филиал	Регион присутствия (область, край и т. п.)	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Среднемесячная начисленная заработная плата в регионе присутствия (Росстат), тыс. руб.	Коэффициент превышения средней заработной платы (СЗП) Общества над СЗП в регионе (общая, по всем видам деятельности)
Исполнительный аппарат	г. Санкт-Петербург	183,7	84,5	2,17
Архангельский филиал	Архангельская область	75,7	67,4	1,12
Вологодский филиал	Вологодский область	63,9	53,3	1,20
Карельский филиал	Республика Карелия	75,6	55,5	1,36
Мурманский филиал	Мурманская область	90,4	87,1	1,04
Новгородский филиал	Новгородская область	48,9	46,9	1,04
Псковский филиал	Псковский область	52,5	38,8	1,36
Филиал в Республике Коми	Республика Коми	80,9	67,9	1,19

## РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Программа негосударственного пенсионного обеспечения работников ПАО «Россети Северо-Запад» (далее – Программа НПО) утверждена Советом директоров Общества на 2021–2022 годы (протокол от 27.01.2022 № 413/14). Основной целью Программы НПО является обеспечение достойного уровня жизни работников Компании в пенсионном возрасте, а также создание условий для эффективного решения различных кадровых вопросов, таких

как оптимизация численности административно-управленческого персонала, снижение текучести кадров и закрепление работников в энергосистеме.

В течение 2022 года Компания сотрудничала с АО «Негосударственный пенсионный фонд «Открытие» (далее – НПФ «Открытие») в рамках реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения работников.

## Целевые социальные выплаты, льготы и компенсации работникам Компании

Данная составляющая социального пакета персонала ПАО «Россети Северо-Запад» в соответствии с коллективным договором предусматривает ряд целевых денежных выплат и компенсаций работникам, самыми существенными из которых являются:

- единовременная материальная помощь к отпуску;

- компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации работников и их иждивенцев к месту использования отпуска и обратно, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 50 % скидка за использованную в быту электроэнергию;
- выплаты работникам при рождении ребенка, регистрации брака, смерти родственников;
- единовременное вознаграждение работникам, увольняющимся после установления трудовой пенсии.

## СОХРАНЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И СОЗДАНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА<sup>1</sup>



Система управления охраной труда (СУОТ) в ПАО «Россети Северо-Запад» функционирует в соответствии с требованиями СТО 34.01-30-001-2018 «Положение о системе управления охраной труда в Группе компаний Россети»<sup>2</sup>.

В соответствии с Политикой Группы компаний «Россети» в области охраны труда<sup>3</sup> Компания признает приоритетом в области охраны труда сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, а также посетителей и работников подрядных организаций, находящихся на объектах Компании, и декларирует, что главной ценностью является жизнь и здоровье каждого работника.

В рамках стратегии своего развития и контекста настоящей Политики руководство Компании демонстрирует приверженность принципам концепции нулевого травматизма – Vision Zero.

Руководство Компании, осознавая главные ценности, основные цели и взятые на себя обязательства, принимает ответственность за реализацию настоящей Политики.

В целях повышения культуры производства, вовлечения всего персонала в вопросы управления охраной труда и производственной безопасности в 2022 году актуализирована Программа мероприятий по развитию культуры безопасности в ПАО «Россети Северо-Запад».

В Компании действует Методика идентификации опасностей и оценки рисков профессионального здоровья и безопасности работников.

### Основные цели в области охраны труда:

- создание здоровых и безопасных условий труда;
- последовательные и непрерывное снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечение высокого уровня корпоративной культуры безопасности.

Любые инициативы работников Компании и других заинтересованных сторон, направленные на обеспечение и улучшение условий и охраны труда, будут рассмотрены, поддержаны и по достоинству оценены.

Руководство Компании гарантирует выделение необходимых ресурсов, а также создание условий для реализации заявленных в настоящей Политике обязательств.

Методика применяется для всех режимов эксплуатации оборудования, предусмотренных технологическими регламентами при повседневной деятельности и для редко выполняемых работ на рабочих местах, в том числе действий работников в случае возникновения аварийной ситуации.

### Производственный травматизм

Обучение и информирование персонала проводится в соответствии с Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации. В Компании, в соответствии с целями и стратегией развития, действует Положение об организации непрерывного профессионального развития персонала, которое регламентирует организацию и содержание мероприятий по развитию персонала для обеспечения Общества квалифицированным персоналом.

В целях обеспечения безопасности и/или безвредности для здоровья человека в процессе производства, хранения, транспортировки и реализации продукции, выполнения работ и оказания

услуг, а также условий труда осуществляется производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил, гигиенических нормативов.

Ежемесячно проводятся дни охраны труда. Для обучения, предэкзаменационной подготовки и проверки знаний персонала применяются программные комплексы «Модус», «АСОП-Эксперт», «Олимп ОКС», TWR-12, роботы-тренажеры «Гоша» и «Глаша».

В производственных отделениях филиалов оборудованы кабинеты охраны труда, в структурных производственных подразделениях оформлены уголки/стенды по ОТ.

С 2021 года не зафиксировано несчастных случаев, не связанных с производством (вследствие общего заболевания).

Деятельность Компании обусловлена высокими рисками, связанными с воздействием опасных и вредных производственных факторов, чрезвычайными ситуациями и человеческим фактором. Данный аспект имеет большое значение для Компании, ее сотрудников и других заинтересованных сторон.

### Несчастные случаи на производстве

Показатель	2020	2021	2022
Общее количество пострадавших при несчастных случаях, человек	4	5 <sup>4</sup>	7
Общее количество пострадавших со смертельным исходом, человек	0	2	0
Коэффициент частоты общего травматизма (на 1 тыс. работающих)	0,28	0,37	0,54
Коэффициент частоты смертельного травматизма (на 1 тыс. работающих)	0	0,14	0

Для усиления степени ответственности руководства Компании за несчастные случаи в систему материального стимулирования Генерального директора и высших менеджеров Компании включен показатель «Отсутствие несчастных случаев на производстве».

### Травматизм работников подрядных организаций

Работы подрядных организаций проводятся в соответствии с Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, Правилами по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте, Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок.

В 2022 году не допущено несчастных случаев с работниками подрядных организаций при производстве работ на объектах электросетевого комплекса Компании.

В целях минимизации возможных рисков травматизма, привлекаемого к работам на объектах Общества (в том числе на объектах электросетевого комплекса, включая охраняемые зоны ВЛ, объектах нового строительства) персонала подрядных организаций,

В 2022 году в Компании произошло шесть несчастных случаев, при которых пострадали семь человек, из них три несчастных случая из-за «падения на ровной поверхности одного уровня» по причине личной неосторожности, невнимательности пострадавших (вина Компании отсутствует), один несчастный случай – в результате ДТП по вине водителя стороннего автомобиля.

Несмотря на проводимую профилактическую работу, в 2022 году наблюдается рост количества несчастных случаев/рост количества пострадавших. Случаев травматизма со смертельным исходом, а также случаев профессиональных заболеваний не зарегистрировано.

Среди основных причин производственного травматизма можно выделить следующие:

- личная неосторожность;
- неудовлетворительная организация производства работ;
- нарушение ПДД (нарушение ПДД сторонним лицом).

строительно-монтажных организаций и персонала Общества, актуализирован стандарт организации СТО 01-00.011.01-2022 «Организация безопасного производства работ персонала подрядных организаций и командированного персонала».

В типовые формы договоров подряда, заключаемых ПАО «Россети Северо-Запад» с подрядными организациями, включены разделы «Соблюдение требований охраны труда», «Штрафные санкции за нарушения, связанные с требованиями охраны труда».

### Затраты на охрану труда

Затраты на охрану труда в 2022 году составили 580 557,079 тыс. руб., что составляет 1,27 % суммы расходов (себестоимости) Общества и подтверждает исполнение требований статьи 225 Трудового кодекса Российской Федерации «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)».

<sup>1</sup> Отчет по охране труда см. в Приложении 19 в полной версии Годового отчета на сайте Общества: <https://rosseti-sz.ru/investors/shareholdersmeetinginfo/>

<sup>2</sup> Утверждена распоряжением ПАО «Россети» от 27.07.2018 № 334р и принята к исполнению приказом Общества от 19.09.2018 № 628.

<sup>3</sup> Утверждена приказом ПАО «Россети» от 30.08.2018 № 143 «Об утверждении документов ПАО «Россети» в области охраны труда», принята к исполнению приказом ПАО «Россети Северо-Запад» от 19.09.2018 № 628 «О совершенствовании системы управления охраной труда».

<sup>4</sup> Несчастный случай, произошедший 23.12.2021, расследован по заявлению пострадавшего от 14.03.2022.

# Экологическая ответственность

Основной вид деятельности Компании – передача и распределение электроэнергии по электрическим сетям – оказывает незначительное воздействие на окружающую среду. Вместе с тем мы стремимся к организации работы таким образом, чтобы минимизировать любое неблагоприятное воздействие на окружающую среду.

## ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

ПАО «Россети Северо-Запад» руководствуется Экологической политикой ПАО «Россети». В целях охраны окружающей среды и противодействия изменениям климата в Компании реализуется Программа энергосбережения и повышения энергоэффективности, направленная на снижение технологических потерь и, как следствие,

себестоимости электроэнергии за счет снижения объемов условного топлива, требующегося для поддержания процесса передачи. Это, в свою очередь, обеспечивает снижение выработки электроэнергии на станциях и выбросов CO<sub>2</sub>.

## ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

**В 2020 году ПАО «Россети Северо-Запад» присоединилось к реализации Экологической политики электросетевого комплекса<sup>1</sup> (далее – Экологическая политика).**

Экологическая политика устанавливает общие направления и принципы деятельности Общества в области охраны окружающей среды на долгосрочную перспективу.

Цель реализации Экологической политики электросетевого комплекса – сохранение благоприятной окружающей среды для нынешних и будущих поколений.

Компания берет на себя обязательства в реализации Экологической политики и обязуется неукоснительно соблюдать требования природоохранного законодательства Российской Федерации.

В целях реализации Экологической политики в Обществе разработана и утверждена Программа реализации Экологической политики на 2021–2023 годы, которая охватывает все регионы присутствия Общества.

### Основные показатели деятельности

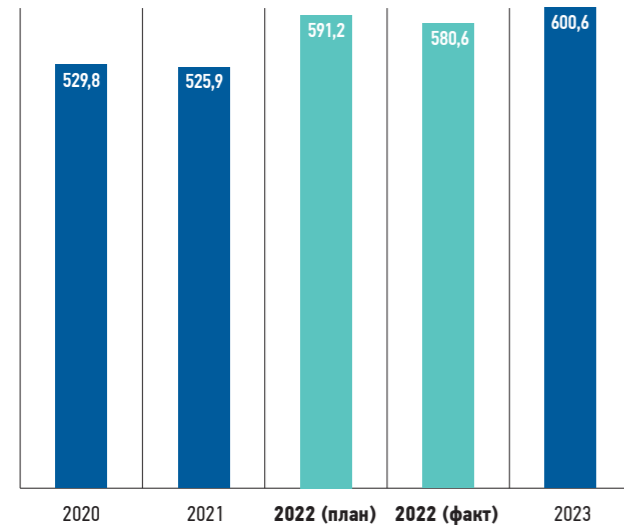
Показатель	2020	2021	2022 (план)	2022 (факт)	2023 (план)
Затраты на охрану окружающей среды по типам затрат, млн руб.	18,2	21,26	<b>15,128</b>	<b>18,92</b>	20,03
Плата за негативное воздействие на окружающую среду, тыс. руб.	992,86	1 058,84	<b>2 828</b>	<b>984,31</b>	2 715,25
Валовый выброс загрязняющих веществ в атмосферный воздух, т	543,744	459,58	–	<b>487,04</b>	–
Образовано отходов, т	4 318,172	4 499,31	–	<b>4 396,95</b>	–
Объем отходов, переданных на утилизацию и обезвреживание, т	4 322,38	4 631,40	–	<b>4 461,26</b>	–
Оснащение электросетевых объектов ПЗУ, шт.	1 462	2 336	<b>1 271</b>	<b>2 053</b>	532
Оснащение электросетевых объектов ПЗУ, шт. / км ЛЭП	1 462/78	2 336/125	<b>1 271/125</b>	<b>2 053/114</b>	–

<sup>1</sup> Утверждена решением Совета директоров ПАО «Россети» (протокол от 20.07.2020 № 422).



	Израсходовано на мероприятия по охране труда, всего, млн руб.	В том числе:			
		на мероприятия по предупреждению несчастных случаев	на проведение санитарно-гигиенических мероприятий по предупреждению заболеваний на производстве	на мероприятия по общему улучшению условий труда	на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты
2020	529,8	40,3	126,0	3,6	359,9
2021	525,9	46,2	126,6	4,6	348,4
2022 (план)	591,2	47,1	140,2	2,3	401,6
2022 (факт)	580,6	22,2	109,1	4,0	445,2
2023 (план)	600,6	35,5	110,4	4,5	450,2

Затраты на охрану труда, млн руб.



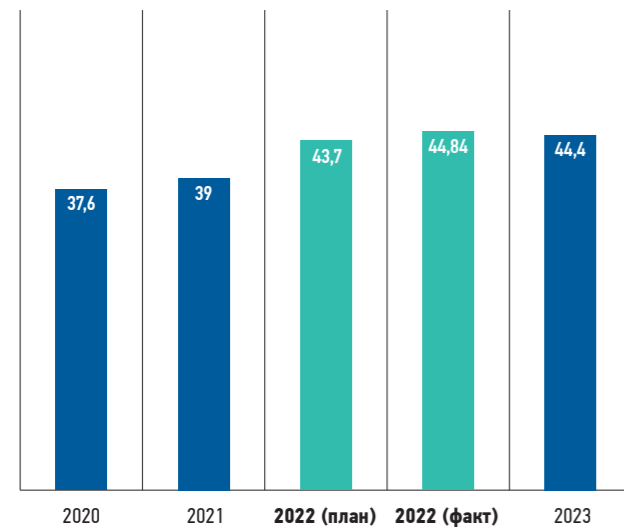
Удельные затраты на охрану труда в расчете на одного работника в 2022 году составили **44,84 тыс. руб.**, что превышает затраты предыдущего года на **14,9 %**.

Удельные затраты на обеспечение средствами индивидуальной защиты в расчете на одного работника в 2022 году составили 34,39 тыс. руб., что также превышает затраты предыдущего года на 33 %.

Структура затрат на охрану труда и их величина стабильны. Затраты на охрану труда носят плановый характер.

Рост затрат в 2022 году связан со значительным ростом цен на средства индивидуальной защиты (особенно от термических рисков электрической дуги).

Удельные расходы на охрану труда в расчете на одного работающего, тыс. руб.



Количество пожаров на объектах Компании, шт.

