

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

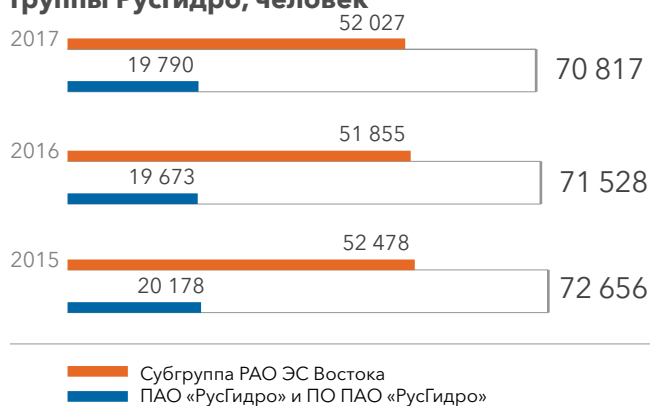
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Работники Группы РусГидро – основная ценность Компании. На энергетических объектах Группы РусГидро в России и за рубежом работают профессионалы, имеющие большой производственный опыт и обширные технические знания. Кадровая политика РусГидро нацелена на развитие потенциала своих работников и использование его для реализации стратегических целей Группы. РусГидро стремится поддерживать стабильность в сфере персонала путем реализации социально ответственной позиции по отношению к своим работникам. В частности, Группа защищает социально-экономические права работников, обеспечивает их материальную стабильность и социальные гарантии. [103-2], [103-3]

Характеристики персонала

Списочная численность работников Группы РусГидро, включая работников Субгруппы РАО ЭС Востока (учитываемых в периметре Отчета), на 31.12.2017 составила 70 817 человек (включая объекты на территории Российской Федерации и за рубежом)¹. Списочная численность работников ПАО «РусГидро» на 31.12.2017 составила 5 547 человек.

Списочная численность персонала Группы РусГидро, человек



Большая часть работников РусГидро устроена на условиях полной занятости (98,5% – по ПАО «РусГидро» и ПО ПАО «РусГидро» и 99,7% – по Субгруппе РАО ЭС Востока) и на условиях бессрочного договора (84,2% – по ПАО «РусГидро» и ПО ПАО «РусГидро» и 97,2% – по Субгруппе РАО ЭС Востока).

Списочная численность персонала Группы РусГидро в разбивке по странам и регионам на 31.12.2017, человек [102-7, 102-8]

| Страна | Территория | Численность |
|------------------------|-------------------------------------|-------------|
| Россия | Центральный федеральный округ | 3 835 |
| | Южный федеральный округ | 673 |
| | Северо-Западный федеральный округ | 933 |
| | Дальневосточный федеральный округ | 53 931 |
| | Сибирский федеральный округ | 3 568 |
| | Приволжский федеральный округ | 3 621 |
| | Северо-Кавказский федеральный округ | 3 496 |
| | Уральский федеральный округ | 314 |
| | Республика Армения | 420 |
| Республика Таджикистан | 26 | |

¹ Данный показатель раскрыт в настоящем Отчете в границах консолидированной отчетности по МСФО, в связи с чем сопоставимые данные за 2016 и 2015 годы пересчитаны аналогично.

Структура персонала Группы РусГидро в разбивке по полу, региону, типу занятости и виду контракта, человек [102-8]

| Территория | Пол | Полная занятость | Частичная занятость | Бессрочный договор | Временный договор |
|------------------------------------------|--------------|------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| Центральный федеральный округ | муж. | 1 930 | 37 | 1 879 | 88 |
| | жен. | 1 695 | 61 | 1 656 | 100 |
| Южный федеральный округ | муж. | 503 | 2 | 475 | 30 |
| | жен. | 167 | 1 | 161 | 7 |
| Северо-Западный федеральный округ | муж. | 364 | 42 | 396 | 10 |
| | жен. | 446 | 81 | 510 | 17 |
| Дальневосточный федеральный округ | муж. | 2 226 | 3 | 1 489 | 740 |
| | жен. | 1 095 | 7 | 789 | 313 |
| Сибирский федеральный округ | муж. | 1 960 | 5 | 1 800 | 165 |
| | жен. | 1 578 | 24 | 1 415 | 187 |
| Приволжский федеральный округ | муж. | 2 619 | 4 | 2 529 | 94 |
| | жен. | 987 | 11 | 949 | 49 |
| Северо-Кавказский федеральный округ | муж. | 2 962 | 6 | 1 869 | 1 099 |
| | жен. | 515 | 13 | 446 | 82 |
| Республика Армения | муж. | 333 | 4 | 236 | 101 |
| | жен. | 78 | 5 | 59 | 24 |
| Республика Таджикистан | муж. | 23 | 0 | 1 | 22 |
| | жен. | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Итого по ПАО «РусГидро» и ПО | муж. | 12 920 | 103 | 10 674 | 2 349 |
| | жен. | 6 564 | 203 | 5 985 | 782 |
| | всего | 19 484 | 306 | 16 659 | 3 131 |
| Центральный федеральный округ | муж. | 47 | 1 | 48 | 0 |
| | жен. | 64 | 0 | 63 | 1 |
| Дальневосточный федеральный округ | муж. | 34 309 | 48 | 33 703 | 654 |
| | жен. | 16 128 | 115 | 15 452 | 791 |
| Сибирский федеральный округ | муж. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | жен. | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Уральский федеральный округ | муж. | 237 | 0 | 236 | 1 |
| | жен. | 77 | 0 | 76 | 1 |
| Итого по Субгруппе ПАО ЭС Востока | муж. | 34 593 | 49 | 33 987 | 655 |
| | жен. | 16 270 | 115 | 15 592 | 793 |
| | всего | 50 863 | 164 | 49 579 | 1 448 |
| Итого по Группе РусГидро | муж. | 47 513 | 152 | 44 661 | 3 004 |
| | жен. | 22 834 | 318 | 21 577 | 1 575 |
| | всего | 70 347 | 470 | 66 238 | 4 579 |

Гендерный состав Группы РусГидро неоднороден в зависимости от категории работников. Среди руководителей в три раза больше мужчин, чем женщин; среди специалистов и служащих в 1,7 раза больше женщин, чем мужчин, а среди рабочих в четыре раза больше мужчин, что связано со спецификой деятельности Группы РусГидро. [103-2], [103-3]

Списочная численность работников Группы РусГидро в разбивке по категориям на 31.12.2017, человек [405-1]

| Компании | Руководители | Специалисты и служащие | Рабочие | Итого |
|----------------------------------------------------|---------------|------------------------|---------------|---------------|
| ПАО «РусГидро» и ПО кроме Субгруппы ПАО ЭС Востока | 3 677 | 7 548 | 8 565 | 19 790 |
| Субгруппа ПАО ЭС Востока | 7 356 | 13 699 | 29 972 | 51 027 |
| Группа РусГидро | 11 033 | 21 247 | 38 537 | 70 817 |

27% работников Группы РусГидро – лица в возрасте до 35 лет. Одна из ключевых задач в области управления персоналом, стоящих перед Группой РусГидро, – привлечение молодых специалистов.

Структура персонала Группы РусГидро по возрасту, человек [405-1]

| Компании | <35 лет | 35-44 года | 45-54 года | >55 лет | Итого |
|----------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ПАО «РусГидро» и ПО кроме Субгруппы ПАО ЭС Востока | 5 670 | 5 855 | 4 807 | 3 458 | 19 790 |
| Субгруппа ПАО ЭС Востока | 13 612 | 13 917 | 12 571 | 10 927 | 51 027 |
| Группа РусГидро | 19 282 | 19 772 | 17 378 | 14 385 | 70 817 |

Сезонная занятость [102-8]

Группа РусГидро привлекает к работе дополнительную рабочую силу. В частности, в 2017 году было привлечено 15 сезонных работников, которые были наняты в связи с отопительным сезоном, заливкой и реставрацией ледовых полей и контролем над пропусками воды из озера Севан. По Субгруппе ПАО ЭС Востока было привлечено 76 работников, 52 из них привлекались АО «ДРСК» в связи с организацией работы детского оздоровительного лагеря «Энергетик» в период летних школьных каникул.

Подбор персонала

Подбор персонала в Группе РусГидро, в том числе и на руководящие должности, осуществляется на конкурсной основе. Такой подход позволяет принимать на работу мотивированных специалистов, соответствующих квалификационным требованиям и потенциально способных к профессиональному развитию. К конкурсам на вакантные места допускаются кандидаты без ограничений по полу, возрасту и национальной принадлежности, главным критерием отбора является квалификация кандидата.

Итоги деятельности

Общее количество принятых и уволенных сотрудников в 2017 году с разбивкой по возрастным группам, полу и региону по Группе РусГидро, человек [401-1]

| Территория | <25 лет | | 25-34 года | | 35-44 года | | 45-54 года | | >55 лет | | Итого |
|-------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|---------------|
| | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | |
| Принятые | | | | | | | | | | | |
| Центральный Федеральный округ | 53 | 31 | 161 | 131 | 130 | 100 | 55 | 49 | 75 | 25 | 810 |
| Южный Федеральный округ | 20 | 0 | 25 | 2 | 19 | 5 | 7 | 0 | 1 | 2 | 81 |
| Северо-Западный Федеральный округ | 13 | 8 | 12 | 16 | 5 | 8 | 5 | 5 | 6 | 7 | 85 |
| Дальневосточный федеральный округ | 843 | 267 | 1 728 | 724 | 1 313 | 616 | 753 | 334 | 467 | 250 | 7 295 |
| Сибирский федеральный округ | 22 | 27 | 94 | 72 | 69 | 112 | 40 | 33 | 66 | 44 | 579 |
| Уральский федеральный округ | 4 | 1 | 6 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 17 |
| Приволжский федеральный округ | 63 | 8 | 206 | 42 | 172 | 41 | 105 | 41 | 45 | 12 | 735 |
| Северо-Кавказский федеральный округ | 107 | 1 | 193 | 28 | 242 | 31 | 199 | 19 | 66 | 19 | 905 |
| Республика Армения | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 8 | 1 | 7 | 1 | 24 |
| Республика Таджикистан | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 11 |
| Итого | 1 126 | 343 | 2 429 | 1 018 | 1 956 | 914 | 1 179 | 482 | 735 | 360 | 10 542 |
| Уволенные | | | | | | | | | | | |
| Центральный Федеральный округ | 26 | 12 | 159 | 105 | 147 | 74 | 78 | 46 | 130 | 79 | 856 |
| Южный Федеральный округ | 13 | 0 | 21 | 4 | 10 | 9 | 10 | 3 | 16 | 3 | 89 |
| Северо-Западный Федеральный округ | 7 | 4 | 19 | 15 | 6 | 11 | 8 | 5 | 21 | 48 | 144 |
| Дальневосточный федеральный округ | 407 | 126 | 1 385 | 597 | 1 083 | 587 | 822 | 446 | 1 453 | 764 | 7 670 |
| Сибирский федеральный округ | 11 | 13 | 98 | 69 | 76 | 120 | 60 | 62 | 115 | 105 | 729 |
| Уральский федеральный округ | 5 | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 2 | 23 |
| Приволжский федеральный округ | 36 | 3 | 165 | 24 | 163 | 28 | 86 | 27 | 105 | 46 | 683 |
| Северо-Кавказский федеральный округ | 58 | 3 | 172 | 46 | 117 | 36 | 159 | 30 | 154 | 64 | 839 |
| Республика Армения | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 | 0 | 7 | 0 | 3 | 2 | 19 |
| Республика Таджикистан | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Итого | 563 | 161 | 2 029 | 860 | 1 609 | 865 | 1 230 | 619 | 2 005 | 1 113 | 11 054 |

Оценка персонала

Оценка потенциала работников в целях формирования кадрового резерва на руководящие должности осуществляется Филиалом ПАО «РусГидро» – «КорУНГ» с использованием различных методов оценки профессиональных и управленческих компетенций, в том числе и с применением Центра оценки (Assessment Centre).

Персонал Компании проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности, в процессе которой оцениваются профессиональные, деловые и личностные качества работников и их достижения. Аттестацию проходят руководители, специалисты и служащие Компании независимо от пола с периодичностью один раз в три года. [404-3]

Доля работников Группы РусГидро, для которых в 2017 году проводилась оценка результативности и развития карьеры в разбивке по полу и категориям, % от общего числа работников

ПАО «РусГидро» и ПО



Субгруппа ПАО ЭС Востока



Изменение долей работников, в отношении которых проводилась оценка результативности относительно 2016 года, связана с периодичностью проведения оценки работников.

Повышение квалификации персонала

Для достижения стратегических целей Группа РусГидро участвует в разработке и внедрении профессиональных стандартов, развивает профессиональные и управленческие компетенции работников, реализует программы профессиональной ориентации талантливых школьников и студентов. Для этого в Компании реализуются программы опережающего развития кадрового потенциала, формируется кадровый резерв, проводится обучение работников. [103-2],[103-3]

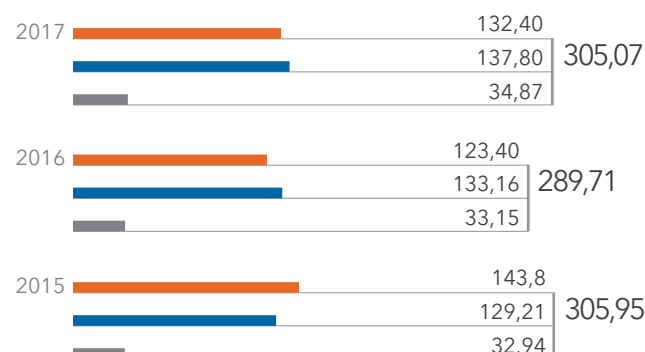


Обучение кадров [404-2]

Система непрерывного обучения персонала позволяет развивать компетенции работников в соответствии с требованиями к занимаемым должностям, а также в целях их перемещения в рамках подготовки кадрового резерва. Кроме того, в Компании существует возможность прохождения профессиональной переподготовки, в том числе в соответствии с профессиональными стандартами.

Затраты на обучение и развитие персонала ПАО «РусГидро» в 2017 году составили 132,4 млн руб. Рост затрат в 2017 году связан с необходимостью реализации профессиональной переподготовки работников, не соответствующих требованиям профессиональных стандартов, а также с проведением корпоративных обучающих мероприятий, связанных с сопровождением процессов интеграции исполнительных аппаратов ПАО «РусГидро» и АО «ПАО ЭС Востока».

Расходы на развитие кадрового потенциала Группы РусГидро, млн руб.¹



■ ПАО «РусГидро»
■ Субгруппа ПАО ЭС Востока
■ Подконтрольные общества ПАО «РусГидро» кроме Субгруппы ПАО ЭС Востока

¹ Границы раскрытия данного показателя не менялись относительно раскрытия в прошлом отчетном периоде.

Основные формы обучения

| Форма | Периодичность |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Повышение квалификации | Не реже чем один раз в три года |
| Профессиональное обучение и подготовка | В соответствии с требованиями надзорных органов, в случае необходимости получения новой профессии |
| Профессиональная переподготовка | Проводится в связи с производственной необходимостью для выполнения нового вида профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации, в целях обучения кадрового резерва |
| Корпоративное обучение | Проводится при необходимости решения специфических для Компании задач |
| Внутреннее производственно-техническое обучение | Ежегодно |
| Краткосрочные программы обучения (семинары, конференции, форумы) | Ежегодно, содержание - в зависимости от производственной необходимости |
| Дистанционное обучение | Ежегодно, содержание - в зависимости от производственной необходимости |

Корпоративный университет гидроэнергетики

Для реализации образовательных проектов в Группе в 2007 году создан филиал ПАО «РусГидро» – Корпоративный университет гидроэнергетики. На его базе в 2017 году реализовано 15 993 курса. Обучение проходили работники ПАО «РусГидро» и ПО (кроме Субгруппы ПАО ЭС Востока).

Обучение в Корпоративном университете гидроэнергетики, количество курсов

| Категории | Очно | Дистанционно |
|------------------------|--------------|---------------|
| Руководители | 695 | 3 699 |
| Специалисты и служащие | 627 | 8 419 |
| Рабочие | 211 | 2 342 |
| Итого | 1 533 | 14 460 |

Подготовка персонала Субгруппы ПАО ЭС Востока

Для привлечения молодых специалистов компании Субгруппы ПАО ЭС Востока ежегодно финансируют целевую подготовку обучающихся по программам высшего и среднего профессионального образования, привлекают студентов для прохождения производственной и преддипломной практики, часть работников участвует в работе экзаменационных комиссий вузов и/или в реализации образовательных программ. По программам высшего профессионального образования за счет средств компаний Субгруппы в 2017 году обучались 127 человек, объем финансирования высшего образования составил 4 015 тыс. руб. (в среднем 31,6 тыс. руб. на одного работника).

Наиболее востребованные образовательные программы:

- тепловые электрические станции;
- электроэнергетика и электротехника;
- электроэнергетические системы и сети;
- электроснабжение;
- релейная защита и автоматизация электроэнергетических систем.

В 2017 году в компаниях Субгруппы ПАО ЭС Востока повысили квалификацию и прошли профессиональную переподготовку в вузах 567 работников, затраты составили 6 265 тыс. руб.

Новые механизмы обучения

В декабре 2017 года ПАО «РусГидро» получена лицензия на право ведения образовательной деятельности, что дает возможность на базе Корпоративного университета гидроэнергетики с 2018 года реализовывать программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

На Волжской ГЭС в 2017 году открыт новый учебно-тренировочный полигон для обучения работников, обслуживающих устройства релейной защиты, что позволит совершенствовать знания и навыки работников служб технологических систем управления как в текущей работе, так и на перспективу перехода систем технологического управления на современную элементную базу – микропроцессорные устройства защит и автоматики. В 2017 году впервые проведены соревнования профессионального мастерства для оперативного персонала ТЭС.

В рамках принятых ранее профессиональных стандартов в отчетном году велась разработка специализированных программ обучения. Всего в соответствии с профессиональными стандартами планируется разработать 99 программ и учебных модулей. В 2017 году разработано 27 программ и учебных модулей для проведения обучения на соответствие профессиональным стандартам.

Кадровый резерв

Обеспечить филиалы и подконтрольные организации Компании квалифицированным персоналом, особенно инженерных специальностей, – одна из важнейших задач Компании. В Обществе сформирован кадровый резерв. В него входят руководители и специалисты Группы РусГидро, обладающие способностью к управленческой деятельностью, отвечающие требованиям, предъявляемым должностью того или иного уровня, прошедшие отбор и систематическую целевую квалификационную подготовку.

В резерве формируются следующие группы кандидатов, готовящиеся к поэтапному включению в управленческую деятельность:

- кадровый резерв на руководящую должность филиала;
- кадровый резерв на руководящую должность в ПО ПАО «РусГидро»;
- кадровый резерв молодых специалистов Группы РусГидро.

Сформированы актуальные кадровые резервы на должности служб главного инженера филиалов Общества, в 2017 году конкурсный отбор дополнительно проведен для должности начальника СПСР.

С 2017 года начаты работы по формированию актуального кадрового резерва на должности руководителей ПО. Сформирован кадровый резерв на должность Генерального директора ПО на Дальнем Востоке. В планах на 2018 год – конкурсы в резервы директоров и главных инженеров филиалов, а также продолжение формирования резервов руководителей ПО Дальнего Востока (уровень главных инженеров и их заместителей).

Для резервистов проводятся модульные программы обучения, включающие профессиональную и управленческую подготовку. В 2017 году 54 резервиста защитили дипломные проекты и завершили обучение по программе подготовки кадрового резерва. Дипломные проекты разрабатывались совместно с кураторами из блока производственной деятельности и оценивались экзаменационной комиссией с точки зрения практической значимости для Компании, проработанности и реализуемости проекта. Предлагаемые решения могут быть применимы для реализации внутренних проектов и позволят повысить операционную эффективность Компании.

Проект «Внутренний источник энергии» направлен

на выявление, развитие и удержание талантливых молодых специалистов. В 2017 году помимо профессиональных модулей обучения для резерва молодых специалистов организовано участие в отраслевых инновационных конкурсах, Международном форуме «Форсаж-2017», Молодежном дне Российской энергетической недели, а также во Всемирном фестивале молодежи и студентов в г. Сочи в рамках программы «Индустрия будущего». В 2017 году молодые специалисты ПАО «РусГидро» стали победителями и призерами конкурса «Новая идея» на лучшую научно-техническую разработку среди молодежи ТЭК Российской Федерации.

Группа РусГидро регулярно проводит мероприятия, направленные на популяризацию инженерных и рабочих профессий, необходимых для развития энергетики в регионах присутствия. В рамках действующей Программы опережающего развития кадрового потенциала ПАО «РусГидро» «От Новой школы к рабочему месту» ведется системная работа со школьниками и студентами в регионах присутствия Группы РусГидро. Приоритетным направлением школьного этапа подготовки будущих кадров для Компании является создание профильных школьных классов (энергоклассов) и центров технического творчества (техноклассов) в девяти регионах присутствия Компании, где за прошедший год прошли обучение 908 школьников 7-11 классов. 2017 год ознаменован открытием еще двух энергоклассов в пос. Новобурейском и г. Рыбинске.

Ежегодно проводится Отраслевая олимпиада «Энергия образования», участниками которой за время проведения стали более 5 тыс. школьников. В 2017 году олимпиада была организована в формате онлайн-тестирования.

Для лучших учащихся профориентационных проектов, прошедших конкурсный отбор, организуется корпоративный научный лагерь – Летняя энергетическая школа. В 2017 году школа прошла на базе Чебоксарской ГЭС, в ней приняли участие 34 школьника из 15 российских регионов.

В 2017 году Министерством образования и науки Российской Федерации ПАО «РусГидро» присвоен статус стратегического партнера Министерства образования и науки Российской Федерации «За системную работу по развитию человеческого капитала страны».



Планы по развитию системы управления персоналом на 2018 год

В 2018 году будет продолжена работа по внедрению профессиональных стандартов как в части разработки и проведения программ дополнительного образования, профессионально-общественной аккредитации программ дополнительного профессионального образования по методике Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике, так и в части формирования концепции создания Центра оценки квалификации на базе одного из ПО ПАО «РусГидро».

В 2018 году пройдут VIII Всероссийские соревнования оперативного персонала ГЭС. Помимо филиалов и ПО Компании участие в соревнованиях примут предприятия электроэнергетики, не входящие в состав Группы РусГидро.

В 2018 году в соответствии с соглашением о партнерстве с Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» будет организован первый открытый отраслевой корпоративный чемпионат по компетенции «Оперативно-технологическое управление гидроагрегатами и вспомогательным оборудованием» на базе Волжского учебного центра Филиала ПАО «РусГидро» – «КорУнГ» по стандартам «Ворлдскиллс Россия».

Важным событием 2018 года станет «Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии», который организует Министерство труда Российской Федерации. В список конкурсных профессий включена номинация «Лучший дежурный электромонтер ГЭС», а работодателем, ответственным за организацию конкурса, выступает ПАО «РусГидро».

В планах на 2018 год, который объявлен Годом добровольца и волонтера, стоит задача продолжить реализацию ключевых мероприятий программы «Молодая энергия», направленной на социально-профессиональную адаптацию детей, оставшихся без попечения взрослых, а также приступить к разработке программы наставничества как ключевого инструмента в подготовке выпускников детских домов к самостоятельной жизни.

В 2017 году утверждены в новой редакции:

- Положение о разработке и согласовании проектов коллективных договоров (изменений к ним) подконтрольных организаций ПАО «РусГидро» (приказ от 18.12.2017 № 886);
- Положение о компенсации расходов на санаторно-курортное лечение и оздоровительно-туристский отдых работникам филиалов ПАО «РусГидро» (приказ от 18.04.2017 № 234);

- Правила внутреннего трудового распорядка (приказ от 29.09.2017 № 653);
- Типовые правила внутреннего трудового распорядка филиалов (приказ от 11.09.2017 № 612 «О внесении изменений в приказ ПАО «РусГидро» от 26.12.2007 № 481);
- Типовое Положение о вознаграждениях и компенсациях отдельным категориям руководящих работников общества, входящего в Группу РусГидро (протокол Правления от 31.03.2017).

ОХРАНА ТРУДА

Система управления безопасностью на рабочем месте

Основопологающим документом, определяющим принципы безопасности труда на рабочих местах в ПАО «РусГидро», является Политика в области охраны труда.

Цели Группы РусГидро в области охраны труда и производственной безопасности:

- сохранение жизни и здоровья работников Компании в процессе трудовой деятельности;
- исключение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- формирование у работников безопасного поведения на производстве и навыков предупреждения опасных ситуаций;
- постоянное улучшение условий труда.