



## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

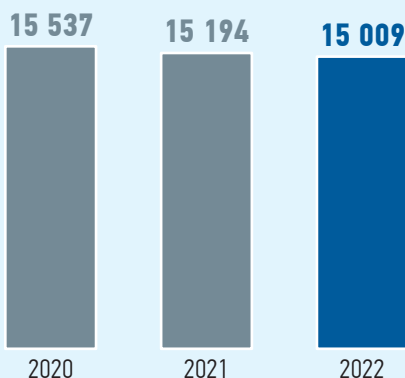
### Результаты реализации кадровой политики Общества

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

- 1) 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.
- 2) Своевременное обеспечение потребностей Общества в персонале требуемой квалификации.
- 3) Обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Обществе.

Среднесписочная численность персонала ОАО «МРСК Урала» в 2022 году составила 15 009 чел., что на 1,2% меньше, чем в 2021 году. Снижение среднесписочной численности ОАО «МРСК Урала» обусловлено естественным движением персонала.

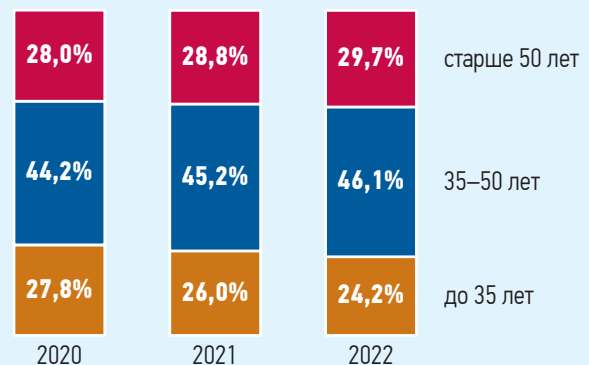
### Среднесписочная численность персонала в динамике за 2020–2022 гг., чел.



Укомплектованность персоналом Общества на 31.12.2022 составила 96%. Укомплектованность производственным персоналом Общества в отчетном году — 96% (целевое значение — 97,0%). Уровень активной текучести составил 4,9%. За 2022 год принято 1 921 работников, в том числе 1 753 чел. (91,3%) — производственный персонал, 7 чел. (0,4%) — вспомогательный персонал.

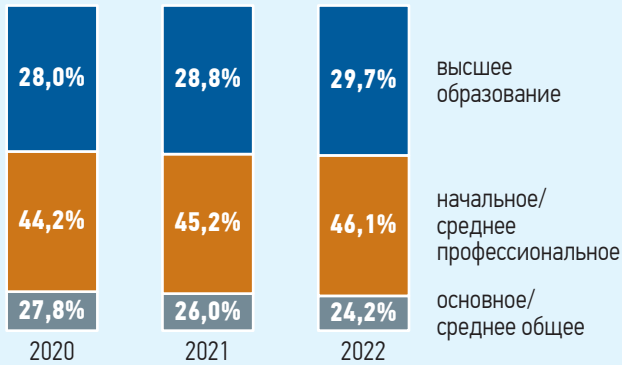
Средний возраст работников в 2022 г. остался практически на том же уровне, что и в 2021 (43 года), и составил 43,5 лет. При этом большинство (70%) составляют работники Общества, находящиеся в наиболее экономически и социально активном возрасте до 50 лет. Почти четверть работников Общества в возрасте до 35 лет (24%). Доля персонала возрастной категории от 35 лет до 50 лет за последние три года выросла на 1,9 п.п. и в 2022 году составила 46,1%, с одновременным снижением доли работников до 35 лет на -3,6 п.п. и с ростом доли работников старше 50 лет на +1,7 п.п.

### Структура персонала по возрасту в динамике за 2020–2022 гг., %



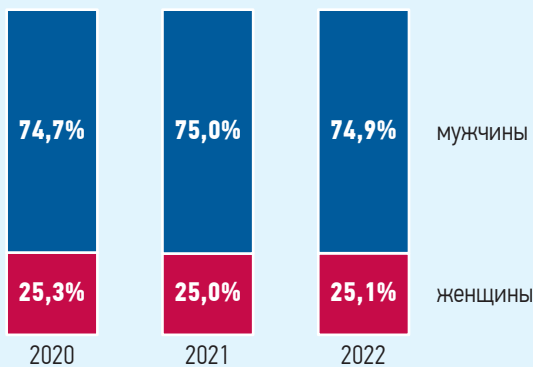
Персонал Общества характеризуется высоким уровнем квалификации работников — 89,3% работников имеют профессиональное образование, в том числе 11 работников Общества имеют ученую степень кандидата наук. Данный показатель остается достаточно стабильным за последние 3 года (+1,3 п.п. за последние три года). Анализ кадрового состава по уровню образования позволяет сделать вывод о планомерном снижении за последние три года доли персонала, не имеющего профессионального образования — с 12% в 2020 году до 10,7% в 2021 и 2022 году (-1,3 п.п.).

**Структура персонала по уровню образования в динамике за 2020–2022 гг., %**

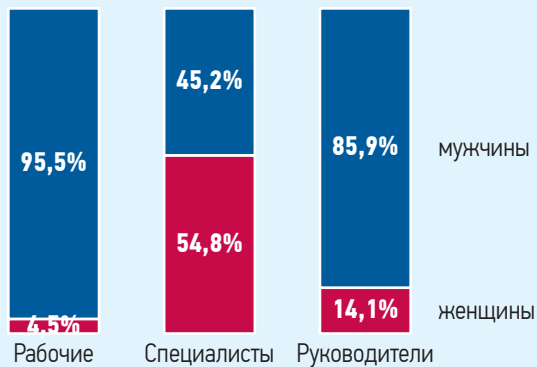


Гендерный состав Общества соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала. По состоянию на 31 декабря 2022 г., доля мужчин, работающих в Обществе, составляет 74,9%, женщин — 25,1%.

**Структура гендерного состава в динамике за 2020–2022 гг., %**



**Структура гендерного состава по категориям в 2022 г., %**



**Обучение и развитие персонала**

Обучение относится к числу приоритетных направлений Кадровой и социальной политики Общества и регламентируется Положением «Организация обучения персонала ОАО «МРСК Урала», а также реализуется с учетом требований Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации. Доля работников Общества, принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности составляет 85,2% (12 781 человек), что превышает ключевой показатель Кадровой и социальной политики (30%) и на 2 343 человека выше по сравнению с 2021 г. Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал — 85,5% (10 923 человек) от общего числа обученных работников. На базе корпоративного учебного центра (НЧОУ ДПО Учебный центр «МРСК Урала») в 2022 г. прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 8 618 человек, что составляет 57,4% от среднесписочной численности персонала, из них производственный персонал — 8 410 человек.

Фактические затраты «Россети Урал» на подготовку персонала (независимо от источников) в 2022 г. составили 100 426,7 тыс. рублей, из них — 83 084,54 тыс. рублей (82,7%) на подготовку производственного персонала. Затраты на подготовку персонала обеспечивают обязательное обучение, а также обучение в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Приоритетным направлением в 2022 г. стала реализация дистанционных форм обучения. В течение года в дистанционном формате прошли обучение 7 133 человека, что составило 55,8% от общего числа обученного персонала.

Одним из ключевых партнеров «Россети Урал» в области образовательных услуг выступает НЧОУ Учебный центр «МРСК Урала», предлагает свыше 300 лицензированных программ в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по различным профильным направлениям, максимально удовлетворяя потребности Общества в обучении работников рабочих специальностей, а также специалистов и руководителей профильных подразделений. В 2022 г. 40 программ были реализованы с применением дистанционных образовательных технологий. Помимо Учебного центра «МРСК Урала» ключевыми партнерами Общества в области подготовки кадров являются УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Уральский центр технического обучения, ГАОУ СПО СО «Екатеринбургский энергетический техникум», ФБУ Учебно-методический кабинет «Ростехнадзора», ФГАОУ ДПО «Петербургский энергетический



институт повышения квалификации», УрМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, АНО ДПО «Центр технической аттестации и обучения», АНО ДПО «Учебный центр «Перспектива».

Основными направлениями подготовки кадров в 2022 г. были, прежде всего, направления обязательного обучения производственного персонала, в том числе, в области электроэнергетики, промышленной безопасности и охраны труда, экологической и пожарной безопасности, общепрофессиональных профессий и др. В Обществе продолжена работа по внедрению профессиональных стандартов, реализованы программы подготовки работников, имеющих несоответствия требованиям профессиональных стандартов по образованию, а также программы по развитию управленческих компетенций руководителей разного иерархического уровня.



Общество на постоянной основе принимает участие в корпоративных чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills, тем самым поддерживая популяризацию и повышение престижа рабочих специальностей среди молодежи страны. На базе Учебного центра «МРСК Урала» состоялись отборочные соревнования профмастерства «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills по компетенции «Эксплуатация кабельных линий электропередачи». В мероприятии приняли участие электромонтеры по ремонту кабельных линий филиалов «Россети Урал» — «Свердловэнерго», «Пермэнерго», «Челябэнерго». В целях использования международного опыта для повышения качества профессионального обучения и подготовки персонала по рабочим специальностям ОАО «МРСК Урала» на базе учебного центра компании «Россети Урал» состоялся открытый



корпоративный чемпионат профессионального мастерства ПАО «Россети» «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills по трем компетенциям («Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики», «Эксплуатация кабельных линий электропередачи» и «Интеллектуальная система учета электроэнергии»). В сентябре 2022 года команда Общества успешно выступила в Калининграде во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер». В рамках развития управленческих компетенций руководителей в 2022 г. была продолжена реализация программы «Развитие управленческих команд», направленная на освоение инструментов личной эффективности менеджера, инструментов управления внутренней средой предприятия, бережливого производства.

В целях своевременного замещения должностей квалифицированными кадрами, а также для предоставления работникам возможностей получения нового опыта, поддержания их заинтересованности и рабочей мотивации, в Обществе осуществляется планирование карьеры работников. Системная подготовка работников, развитие их профессиональных и управленческих компетенций, необходимых для успешного выполнения обязанностей целевой должности, осуществляется через работу с кадровыми резервами Общества. В соответствии с Положением о работе с кадровыми резервами на уровнях Общества и филиалов формируются управленческий и молодежный кадровый резервы. В 2022 г. проведена работа по доукомплектованию и актуализации состава управленческого и молодежного кадровых резервов Общества и филиалов. В 2022 г. в состав управленческих кадровых резервов вошел 641 наиболее перспективный работник Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 81,6%. Численность молодежного кадрового резерва Компании на конец отчетного периода составила 131 работник. В рамках работы по развитию управленческого резерва были реализованы мероприятия по привлечению резервистов к выполнению задач, способствующих развитию компетенций, необходимых для замещения целевой должности, направление резервистов на образовательные программы по развитию управленческих и профессиональных компетенций. Из 422 назначений на руководящие должности, проведенных в 2022 г. в филиалах и исполнительном аппарате Общества, 331 должность (78%) укомплектована внутренними кандидатами, из них из состава управленческого и молодежного кадровых резервов — 53 работника (16%).

#### Система вознаграждения персонала

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

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

## Социальная политика

Социально-трудовые отношения в Обществе регулируются Коллективным договором ОАО «МРСК Урала». В основе социальной политики Общества лежит принцип социального партнерства. Стороны социального партнерства на паритетной основе реализуют совместные проекты в интересах Работодателя и Работников, осуществляют совместный контроль за исполнением Коллективного договора.

Основные цели социальной политики Общества — забота о работниках Общества, членах их семей, о ветеранах Общества; создание имиджа социально-ответственного предприятия для привлечения и сохранения квалифицированных кадров; создание благоприятной рабочей атмосферы; обеспечение достойного уровня жизни работников Общества в пенсионном возрасте.

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

### Санаторно-курортное лечение работников и детей работников

В 2022 г. 782 работника воспользовались санаторно-курортным лечением, 766 детей работников отдохнули в детских загородных и санаторно-курортных лагерях круглогодичного действия.

### Добровольное страхование работников

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

### Негосударственное пенсионное обеспечение работников

Негосударственное пенсионное обеспечение работников Общества осуществляется на основании договора с АО «НПФ «Открытие» и Программы НПО, которая утверждается ежегодно Советом директоров Общества. Программа НПО призвана обеспечить достойный уровень жизни работников при достижении пенсионных оснований, создать условия для эффективного решения кадровых вопросов, связанных с привлечением, удержанием и мотивацией персонала. Более 2800 неработающих пенсионеров Общества получают дополнительно к государственной пенсии негосударственную пенсию, назначенную Обществом.

### Льготы, гарантии и компенсации работникам, предусмотренные Коллективным договором

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

### Работа с ветеранами энергетики

Особое внимание в Обществе уделяется работе с ветеранами. В Обществе работает Координационный Совет ветеранов, который контролирует и организует работу Советов ветеранов филиалов. Координационный Совет ветеранов объединяет 5 842 неработающих пенсионера Общества. В 2022 году Общество продолжило деятельность по поддержанию здоровья ветеранов, пенсионеров производственных отделений. После снятия пандемийных ограничений неработающие пенсионеры активно участвовали в спортивных соревнованиях по лыжам, легкой атлетике, мини-футболу, волейболу, баскетболу, шахматам.



### Награждение работников государственными, ведомственными, корпоративными наградами

За достижение высоких результатов в труде, большой вклад в совершенствование и развитие электросетевого комплекса Урала 1837 работников Общества были поощрены в 2022 году государственными, ведомственными, отраслевыми и корпоративными наградами, в том числе государственной наградой (1 работник), ведомственными наградами (84 работника), наградами Ассоциации «ЭРА России» (98 работников), корпоративными наградами (1654 работника).

### Благотворительные мероприятия

Особое место в данном направлении в «Россети Урал» традиционно занимает развитие среди сотрудников корпоративного волонтерства. В 2022 году сотрудники Общества реализовали масштабные социально-ориентированные проекты: «Россети Урал — территория добра» (акции по сбору вещей, предметов гигиены, игрушек) и «Даруешь кровь — спасаешь жизнь» (донорские акции по сбору крови). Благотворительные мероприятия прошли на всей территории присутствия Общества — Свердловской, Челябинской областях, Пермском крае. Компания «Россети Урал» имеет устойчивые традиции в области благотворительной деятельности, являясь компанией высокой социальной ответственности. В 2022 году «Россети Урал» направила на благотворительные проекты 53 млн рублей.

### Корпоративная поддержка работников в улучшении жилищных условий

В 2022 г. в соответствии с Положением о корпоративной поддержке работников Общества в улучшении жилищных условий 302 работника получили корпоративную поддержку в улучшении жилищных условий в виде компенсации процентов по ипотечным кредитам.



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

В 2022 году коллектив «Россети Урал» отметил 80 лет со дня образования трех энергосистем Урала и Прикамья. В юбилейный год энергетики реализовали масштабный проект добрых дел, который оставил светлый след в жизни многих людей. Корпоративная инициатива получила символическое название — «80 СВЕТЛЫХ ДЕЛ». Главной целью проекта стало объединение многотысячного коллектива не только во благо общего дела, но и на общих человеческих ценностях, понятиях о помощи, добре, равнодушии к чужим трудностям и проблемам, усилив базисную ценность миссии, что «Россети Урал» — это люди, которые работают для людей. К проекту присоединилось более 3 тысяч человек, которые в 2022 году реализовали 1000 светлых инициатив. Данный проект стал финалистом национальной премии в области развития связей с общественностью «Серебряный лучник».

С целью привлечения персонала к активным и систематическим занятиям физкультурой и спортом, а также пропаганды здорового образа жизни, для сотрудников компании были организованы групповые занятия по различным видам спорта. В 2022 году в компании возобновили проведение спортивных состязаний в очном формате, команды «Россети Урал» приняли участие в корпоративных турнирах среди компаний Группы «Россети» по мини-футболу и волейболу. Также в прошедшем году сборная команда Общества по шахматам приняла участие в X открытом шахматном турнире энергетиков памяти М.М. Ботвинника, который прошел в онлайн-формате. Благодаря развитым спортивным традициям, сотрудники «Россети Урал» не раз показывали высокие результаты и одерживали победы в соревнованиях областного уровня во всех трех регионах присутствия компании.



В прошедшем году коллектив Общества продолжил активно участвовать в онлайн инициативах и флешмобах, приуроченных к государственным праздникам. Ко Дню Космонавтики сотрудники украсили фасады трех энергообъектов в Екатеринбурге, Перми и Челябинске портретами известных летчиков-космонавтов: Сергея Прокопьева, Павла Беляева и Алексея Леонова, Юрия Гагарина. По традиции на период празднования Дня Победы была тематически оформлена входная группа в головной офис Общества, проведены мероприятия, в том числе для детей сотрудников. В аккаунтах компании в социальных сетях были размещены иллюстрации о роли уральских и пермских заводов в годы Великой Отечественной войны. Сотрудники также приняли активное участие и в других онлайн-проектах, приуроченных ко Дню России, Дню российского флага, Дню народного единства.

В 2022 году компания «Россети Урал» продолжила реализацию мероприятий по противодействию распространения коронавирусной инфекции COVID-19 в коллективах. В начале осени была проведена информационная кампания по привлечению персонала для ревакцинации. В настоящее время в компании достигнут необходимый уровень вакцинированных сотрудников для формирования коллективного иммунитета.

### Молодежная политика

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

- Работа со школьниками: проект «СВЕТлое поколение» (ранняя интеграция в профессию и привлечение школьников для поступления в профильные вузы) в трех районах Свердловской области; проведение профориентационных встреч; организация и проведение Всероссийской олимпиады школьников группы компаний «Россети» в Уральском регионе; обучение программированию на базе Университета «Иннополис»-УРФО для школьников 8–11 классов (в рамках федерального проекта «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли»); курирование двух проектов в рамках программы «Сириус. Лето: начни свой проект» («Развитие единой зарядной инфраструктуры первого международного маршрута для электротранспорта (Россия — Казахстан)» и «VR-тренажер»);
- Работа со студентами: в целях обеспечения практикоориентированной подготовки молодых специалистов Общество взаимодействует с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования;
- Профессиональная и социальная адаптация молодых специалистов — важное направление молодежной политики, реализуемое на принципах партнерства. В Обществе функционирует Совет молодых специалистов, который оказывает содействие нравственному, профессиональному, интеллектуальному, физическому и творческому развитию молодых специалистов; помогает в адаптации принятых на работу в Общество молодых специалистов; участвует в реализации социальных проектов и мероприятиях по укреплению корпоративной культуры и традиций Общества.



Работа с молодыми специалистами в 2022 г. реализовывалась через участие работников Общества в следующих мероприятиях:

- День молодежи в г. Екатеринбурге с собственной площадкой «Энергия будущего»;
- Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж»;
- Международный молодежный энергетический форум;
- Мероприятия Молодежного дня Международного форума «Российская энергетическая неделя»;
- Инженерный чемпионат Case in.



### Охрана труда и промышленная безопасность

Функционирование системы управления охраной труда в ОАО «МРСК Урала» осуществляется в соответствии с Положением «Система управления охраной труда, производственной безопасностью, производственным контролем за охраной труда и производственной безопасностью ОАО «МРСК Урала»<sup>28</sup>, требования которого направлены на обеспечение безопасных условий труда работников на всех стадиях производственного процесса, создание условий, при которых обеспечивается предупреждение риска возникновения травматизма. Положением регламентирован процесс оценки действующей системы и принятия корректирующих мероприятий, позволяющих повысить эффективность работы в области охраны труда. Процесс идентификации опасностей, оценки рисков, управление профессиональными рисками в МРСК Урала регламентированы Стандартом<sup>29</sup>. Основные риски производственного травматизма в ОАО «МРСК Урала» — поражение электрическим током, получение травм в результате ДТП, падение при выполнении работ на высоте.

Основные виды производственного травматизма за период 2020–2022 гг. в ОАО «МРСК Урала»: воздействие электрического тока (7 случаев), ДТП (3 случая), падение при разности уровней высот (1 случай), падение с высоты (1 случай). В 2022 году уровень производственного травматизма по сравнению с 2021 годом снизился на 25% (4 несчастных случая в 2021 году и 3 — в 2022 году). Количество несчастных случаев со смертельным исходом в 2022 году по сравнению с 2021 годом увеличилось на 50% (с 2 пострадавших в 2021 году до 3 — в 2022 году). В 2022 году при производственном травматизме пострадало 4 работника ОАО «МРСК Урала», из них 2 человека погибли вследствие воздействия электрического тока, 2 пострадало вследствие падения с высоты (1 — погиб и 1 получили травмы тяжелой степени тяжести). Основными причинами производственного травматизма в 2022 году по вине работников ОАО «МРСК Урала» стали: несоблюдение требований Правил, ИОТ, инструктивных указаний и неосторожность, невнимательность, поспешность пострадавшего. Профессиональных заболеваний работников ОАО МРСК Урала не установлено.

#### Показатели промышленной безопасности

Показатель	2020	2021	2022	2022/2021, %
Расходы на охрану труда, млн рублей	486	451	680	+50%
Несчастные случаи на производстве для работников, чел./шт.				
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом	1/1	2/2	3/3	+50%
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, количество несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести	2/1	1/1	1/1	0%
Несчастные случаи на производстве для лиц, которые не являются работниками, но работа и (или) рабочее место которых контролируется Обществом, чел./шт.				
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, количество несчастных случаев на производстве со смертельным исходом	0	0	0	-
Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести, количество несчастных случаев на производстве с травмами тяжелой степени тяжести	0	1/1*	0	-100%

\* 28.09.2021 НС с подрядчиком в ЧГЭС