

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая и социальная политика Компании призвана обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации. Ключевыми целями кадровой и социальной политики являются:

- планирование потребности в персонале — обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимых и достаточных для выполнения поставленных перед Компанией задач;
- своевременное обеспечение потребностей Компании в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Компании;
- повышение лояльности персонала, обеспечение заинтересованности в долгосрочных трудовых отношениях с Компанией.

Указанные цели достигаются путем реализации комплекса мер по различным направлениям деятельности и достижения установленных целевых ориентиров в следующих областях:

- организационное проектирование;
- управление численностью;
- кадровое обеспечение и развитие персонала;
- управление эффективностью деятельности персонала (мотивации персонала);
- социальные льготы и гарантии;
- обеспечение безопасности деятельности персонала и культуры труда.

В целях поддержания высокого уровня социальной защищенности персонала Компании, предоставления работникам гарантий и компенсаций, обеспечения укомплектованности «Россети Кубань» персоналом в 2024 г. приняты и реализованы следующие меры:

- внесены важные изменения и дополнения в коллективный договор между работодателем и работниками ПАО «Россети Кубань» на 2023–2025 гг., касающиеся

оплаты труда, внутреннего трудового распорядка, расширения льгот, гарантий и компенсаций работникам Компании;

- внедрена Реферальная программа в целях повышения уровня укомплектованности персоналом и поощрения вовлеченности работников Компании в процесс подбора персонала с помощью дополнительной мотивации;
- внедрена программа «Признание», реализуемая с целью развития нематериальной мотивации, повышения уровня вовлеченности работников, популяризации профессии, а также признания вклада работников в достижение общих целей и развития Группы компаний ПАО «Россети» путем отображения информации о выдающихся работниках на цифровых стендах (мониторах), установленных в офисных зданиях «Россети Кубань»;
- внедрен проект «Молодой рабочий», суть которого — особая форма трудоустройства студентов, совмещающих работу с обучением.

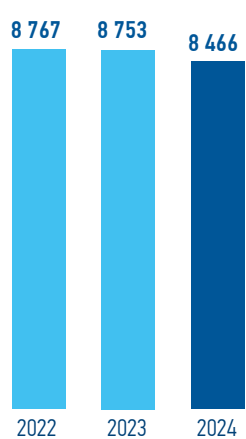
Трудоустроенные студенты, имеющие отличные успехи в учебе, получают различные стипендии;

- во всех филиалах Компании проводятся регулярные медицинские осмотры персонала, занятого на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работники «Россети Кубань» проходят обучение, направленное на снижение уровня производственного травматизма и повышение квалификации персонала;
- работникам и ветеранам Компании предоставляется единовременная материальная помощь в случае рождения детей, болезни или утраты близких;
- работники и их дети имеют возможность получать путевки в лечебно-профилактические и рекреационные организации с целью оздоровления и отдыха;
- проводится физкультурно-оздоровительная работа и развитие массовых видов спорта в корпоративной среде.

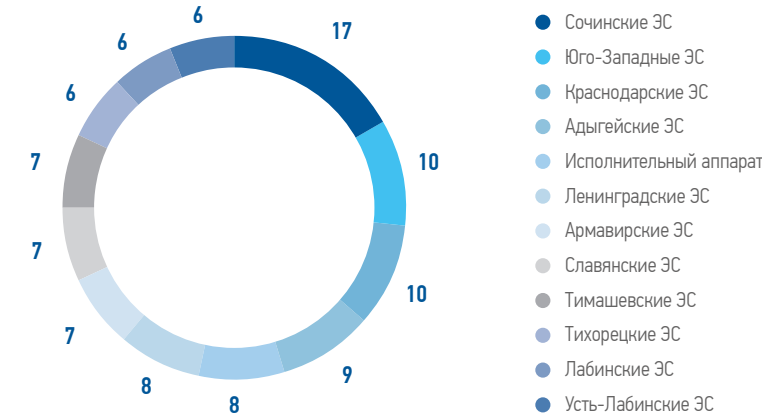
ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность работников Компании за 2024 г. составила 8 466 человек (на 3,3% ниже, чем в 2023 г.). Снижение среднесписочной численности обусловлено естественным движением персонала.

Среднесписочная численность персонала «Россети Кубань» в динамике за 2022–2024 годы (чел.)



Распределение среднесписочной численности персонала Компании по филиалам в 2024 году, (%)



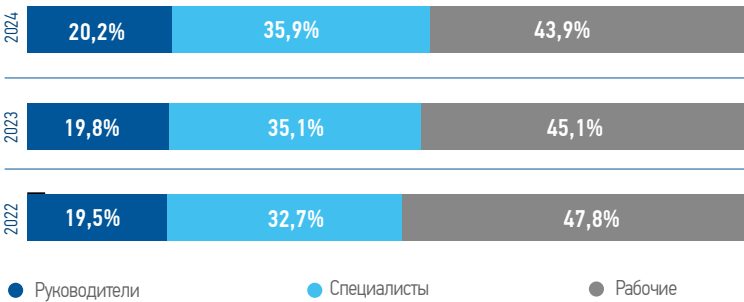
Уровень обеспеченности персоналом в Компании в 2024 г. составил 89,4% (в том числе производственным — 88,7%).

Уровень активной текучести за отчетный год составил 6,1%. За 2024 г. принят 1 071 работник, в том числе 912 человек (85,2%) — в ряды производственного персонала, 45 человек (4,2%) — в состав вспомогательного персонала.

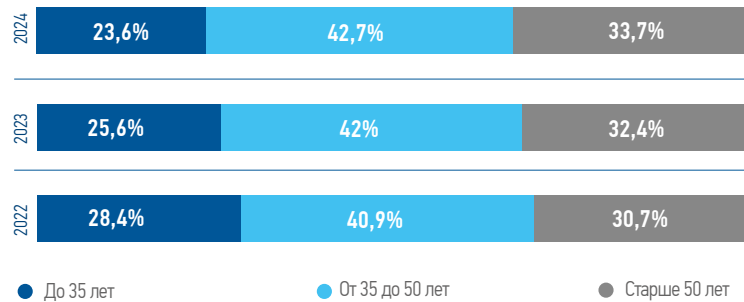
Анализ структуры активной текучести персонала в Компании за 2022–2024 годы (%)

Уровень активной текучести	2022	2023	2024	Изменение 2023/2024, п. п.
В целом по Компании	7,4	5,6	6,1	+0,5
По возрастным группам:				
• до 35 лет	11,7	9,1	11,2	+2,1
• 35–50 лет	7,1	5,2	5,8	+0,6
• от 50 лет	3,9	3,2	2,9	–0,3
По гендерному признаку:				
• женщины	6,5	5,1	5,7	+0,6
• мужчины	7,8	5,7	6,3	+0,6
По регионам:				
• Республика Адыгея	6,7	6,8	7,7	+0,9
• Краснодарский край	7,5	5,4	6,0	+0,6

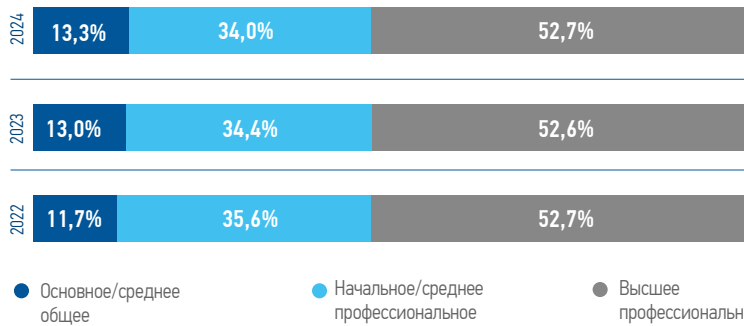
Структура персонала по категориям в 2022–2024 годах, (%)



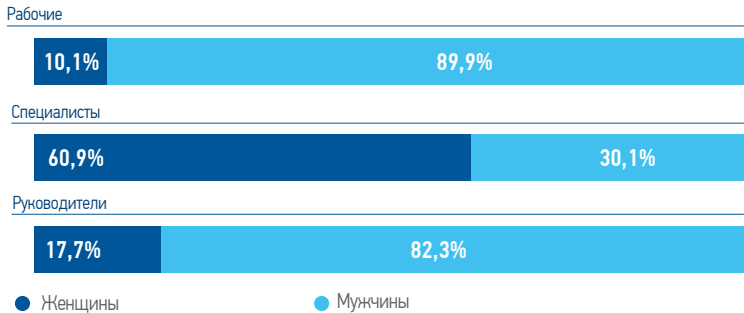
Структура персонала по возрасту в 2022–2024 годах, (%)



Структура персонала по образованию в 2022–2024 годах, (%)



Структура гендерного состава персонала по категориям в 2024 году, (%)



Структура работающих по категориям персонала является типичной для компаний электросетевого комплекса и достаточно стабильной на протяжении последних трех лет. Основную долю составляют рабочие — 43,9%, руководители — 20,2%, специалисты — 35,9%.

Средний возраст работников Компании в 2024 г. составил 44,1 года (в 2023 г. — 43,7 года). За последние два года наблюдается рост доли работников от 35 до 50 лет (+1,8 п. п.) на фоне снижения доли работников в возрасте до 35 лет (–4,8 п. п.) и увеличения доли работников старше 50 лет (+3,0 п. п.).

Персонал Компании характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации работников. 86,7% работников имеют профессиональное образование, в том числе 12 работников Компании имеют ученую степень кандидата наук.

Гендерный состав работников Компании соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала. По состоянию на 31 декабря 2024 г. доля мужчин, работающих в Компании, составляет 70,1%, в то время как доля женщин — 29,9%.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики Компании. Данное направление регламентируется следующими документами:

- Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденными приказом Минэнерго России от 22.09.2020 № 796;
- Порядком работы с персоналом ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом Компании от 25.06.2024 № 466-од;
- Регламентом «Обучение персонала в ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом Компании от 26.11.2020 № 681-од;
- иными нормативными документами, а также предписаниями и рекомендациями надзорных органов.

Основной поставщик образовательных услуг Компании — собственный учебный центр УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» (далее — Институт). В отчетном году доля работников, обученных в Институте, составила 97% от общего числа обученных работников Компании.

Обучение персонала ПАО «Россети Кубань» в 2022–2024 годах

Показатель	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023 (%)
Численность работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы (человеко-курсов) ¹ / соотношение к среднесписочной численности персонала (%)	12 609/144	10 319/118	11 902/141	+15,3/+23 п. п.
• в том числе по направлениям охраны труда и промышленной безопасности / соотношение к среднесписочной численности персонала	6 657/76	5 526/62,3	8 417/99,4	+52,3/+37,1 п. п.
• в том числе работников, прошедших обучение на базе собственных учебных центров / соотношение к общему числу прошедших обучение с отрывом от работы	11 485/91	9 720/94	11 486/97	+18,2/+3 п. п.
Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы (человеко-курсов)	10 433	9 510	10 588	+11,3
• в том числе на базе Института	10 039	9 116	10 312	+13,1
Распределение численности работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы, по категориям (руководители, специалисты, рабочие) (%)	Руководители — 52,1% Специалисты — 20,7% Рабочие — 27,2%	Руководители — 43,0% Специалисты — 16,2% Рабочие — 40,8%	Руководители — 39,14% Специалисты — 20,94% Рабочие — 39,92%	Руководители — (–3,8) п. п. Специалисты — +4,7 п. п. Рабочие — (–0,8) п. п.
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, реализованных с применением дистанционных форм обучения (человеко-курсов)	2 894	1 872	1 325	–29,2
Среднее количество часов обучения на одного работника с распределением по полу (человеко-часов)	Женщины — 40 Мужчины — 75	Женщины — 36 Мужчины — 84	Женщины — 32 Мужчины — 69	Женщины — (–11,1) Мужчины — (–17,9)

¹ Количество курсов обучения, пройденных работником за год.