

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение персонала относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики Общества и регламентируется Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденными приказом Минтопэнерго России от 19.02.2000 № 49, Порядком работы с персоналом ПАО «Кубаньэнерго», утвержденным приказом от 25.09.2017 № 1048, регламентом «Обучение персонала в ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом 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 «Россети Кубань» (далее — Институт). В отчетном году доля работников, обученных в Институте, в общем числе обученных работников Общества составила 85,3%.

Обучение персонала ПАО «Россети Кубань»

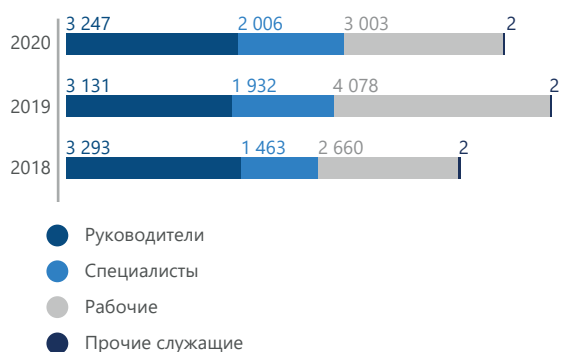
Показатель	2018	2019	2020	Изменение 2020/2019
Количество обученных работников с отрывом от работы, чел.	7 418	9 143	8 258	-885
В том числе производственный персонал	5 257	8 386	7 373	-1 013
Соотношение числа работников, принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала, %	86,1	106	92,2	-13,8 п. п.
Количество работников, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в Институте, чел.	7 418	8 633	7 044	-1 589
В том числе производственный персонал	4 437	8 003	6 545	-1 458
Количество программ обучения, реализованных в Институте в дистанционном формате, шт.	18	24	46	22
Среднее количество академических часов обучения на одного работника, акад. ч	64	60	58	-2

Соотношение числа работников, принявших в 2020 г. участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала обеспечивает выполнение ключевого показателя кадровой и социальной политики Общества (30%).

Уменьшение количества обученных в отчетном году обусловлено периодичностью реализации программ

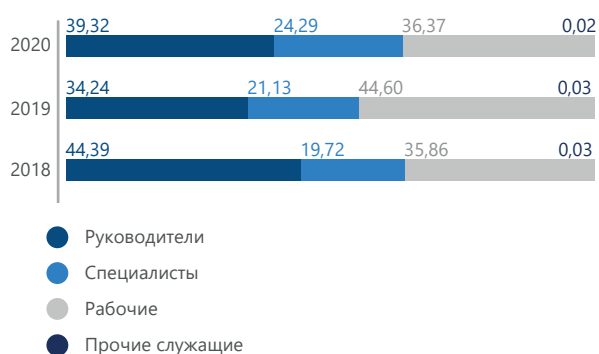
обязательной подготовки электротехнического персонала, а также отказом от реализации отдельных образовательных программ, запланированных к проведению в очном формате. Ограничения, связанные с профилактикой распространения новой коронавирусной инфекции, послужили дополнительным стимулом к развитию дистанционных форм обучения работников.

Структура персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, по категориям (чел.)



Значительная доля персонала, относящегося к категориям «руководители» и «рабочие», в общем количестве обученных обусловлена обязательными видами и периодичностью обучения для данных категорий в соответствии с требованиями нормативных документов.

Структура персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, по категориям (%)



Затраты на подготовку персонала (тыс. руб.)

Показатель	2018	2019	2020	Изменение 2020/2019
Затраты на подготовку персонала, всего	72 091	106 018	73 836	-32 182
В том числе:				
• на базе Института	49 999	77 667	53 563	-24 104
• на базе сторонних учебных заведений	22 092	28 351	20 273	-8 078

Ежегодно на базе Института осуществляется обучение более 8 тыс. слушателей по более чем 200 образовательным программам, разработанным в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и соответствующих нормативных документов.

Институт оказывает услуги по следующим направлениям:

- обучение по программам профессионального обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих), дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации инженерно-технических работников);
- проведение тематических семинаров и тренингов, направленных на развитие корпоративных и управленческих компетенций персонала;
- подготовка команд к соревнованиям профессионального мастерства.

Институт имеет статус отраслевого учебно-методического центра по обучению работников ТЭК по охране труда и возможность обучения по образовательным программам, согласованным в органах государственного технического надзора. В штате учреждения — аттестованные в территориальных органах Ростехнадзора в установленном порядке преподаватели по специальностям, поднадзорным Ростехнадзору. Институт аккредитован и имеет уведомление Минтруда России о включении в реестр организаций, оказывающих образовательные услуги в области охраны труда. Реализация программ осуществляется на основе современных инновационных технологий с использованием новейших средств и методов

обучения. Слушатели в период обучения обеспечиваются необходимой учебной литературой, наглядными пособиями, раздаточным материалом по соответствующим направлениям подготовки.

Учебный полигон, расположенный на территории Института, ориентирован на практическую подготовку слушателей в процессе обучения. Практические занятия на полигоне позволяют выполнять не только отдельные операции, но и регламентные работы на конкретном оборудовании с отработкой временных нормативов. Также полигон является площадкой для проведения соревнований профессионального мастерства среди персонала компаний ТЭК по компетенциям: «Эксплуатация кабельных линий электропередачи», «Интеллектуальная система учета электроэнергии», «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики».

В рамках реализации Обществом мероприятий по техническому обслуживанию и ремонту с использованием технологий производства работ под напряжением на объектах Общества с IV квартала 2020 г. на базе Института проводится подготовка бригад для осуществления работ под напряжением. Предварительно преподавательский состав Института прошел соответствующую подготовку на базе ЧОУ ДПО «Центр работ под напряжением», полигон Института укомплектован необходимым оборудованием для отработки практических навыков по данному виду работ. В 2020 г. по программе «Работы под напряжением на воздушных, кабельных линиях электропередачи и распределительных устройствах до 1 000 В» обучены две бригады филиалов ПАО «Россети Кубань»: Краснодарские и Сочинские электрические сети.

Кадровые резервы

В целях своевременного обеспечения потребностей Общества квалифицированными и результативными руководителями, создания условий для наиболее полного раскрытия трудового потенциала в ПАО «Россети Кубань» на постоянной основе ведется работа по формированию и развитию управленческого кадрового резерва и кадрового резерва молодых специалистов.

Управленческий кадровый резерв сформирован в целях оперативного и качественного обеспечения потребностей Общества в работниках, подготовленных к трудовой деятельности на руководящих позициях:

- высших менеджеров;
- руководителей среднего звена;
- руководителей и главных инженеров РЭС.

В отчетном году 331 работник Общества (3,6% от среднесписочной численности персонала) направлен на независимую оценку квалификации в центр квалификации «Энергия», из них 295 успешно сдали профессиональный экзамен. В качестве меры дополнительной мотивации для персонала, подтвердившего квалификацию, установлена персональная надбавка в размере 5% от тарифной ставки (должностного оклада). В оценочных мероприятиях по потребностям Общества при приеме на работу, кадровых перемещениях, комплексной оценке руководителей методом ассесмент-центра приняли участие 215 человек.

Ключевыми поставщиками образовательных услуг, помимо Института, в 2020 г. также являлись:

- ООО «Академия профессиональной подготовки и переподготовки специалистов»;
- ФБУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора;
- ФГАОУ ДПО «ИПК ТЭК»;
- АНО «Московский учебный центр Единой энергетической системы»;
- ОЧУ ДПО «Международный институт сотрудничества Восток-Запад».

Основными критериями для включения работников в управленческий кадровый резерв являются:

- высокая профессиональная квалификация;
- высокие результаты производственной деятельности;
- наличие опыта руководящей работы;
- наличие личностного и управленческого потенциала, необходимого для профессионального развития и карьерного роста в Обществе.

Кадровые резервы Компании

Показатель	Единица измерения	2018	2019	2020
Управленческий кадровый резерв	чел.	430	406	251
Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом	%	59,25	59,31	69,93
Доля резервистов, назначенных в отчетном году на целевые должности	%	3,7	4,2	4,8
Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, в том числе из кадровых резервов	%	57,4	58,4	56,8
Молодежный кадровый резерв	чел.	148	147	187

Молодежный кадровый резерв формируется из числа молодых специалистов не старше 35 лет, имеющих высокий потенциал развития и мотивации на карьерный рост в Обществе.

Составы молодежных кадровых резервов Общества ежегодно обновляются, планы развития для молодых

специалистов включают участие персонала в обучающих программах, тематических тренингах, направленных на личностный рост и развитие компетенций, отраслевых всероссийских и региональных конференциях, молодежных форумах с целью своевременного ознакомления с передовым опытом работы компаний электросетевого комплекса.

Система вознаграждения персонала

В целях поддержания в ПАО «Россети Кубань» высоких стандартов социально-трудовых отношений, основанных на взаимности и паритетности, одной из основных задач Общества является обеспечение преемственности принципов регулирования экономических отношений, связанных с социально-трудовыми отношениями, таких как:

- реальность, обоснованность и безусловность выполнения принятых обязательств;
- учет особенностей рынка труда.

Действующая в Обществе система оплаты труда работников регулирует размеры заработной платы в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и отражается в Положении об оплате труда работников Общества, являющемся приложением к коллективному договору. Данное положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации на 2019–2021 гг. и Рекомендациями о едином

порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики, утвержденными Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики и Всероссийским Электропрофсоюзом.

Система оплаты труда и материального стимулирования менеджмента Общества определена Положением о материальном стимулировании и социальном пакете высших менеджеров и Положением о материальном стимулировании и социальном пакете ведущих менеджеров. Предусмотренная данными положениями система мотивации менеджмента направлена на создание необходимых условий для привлечения в Общество профессиональных управленцев высокого уровня, под руководством которых Общество обеспечивает надежность и качество энергоснабжения потребителей, повышение эффективности управления имуществом и финансами, а также достижение высоких бизнес-результатов текущей деятельности и установленных стратегических приоритетов.

Повышение производительности труда

Показатель «Повышение производительности труда» является одним из КПЭ генерального директора Общества, он введен в соответствии с директивой Правительства России от 31.10.2014 № 7389п-П13 во исполнение плана мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, утвержденного распоряжением Правительства России от 09.07.2014 № 1250-р.

Для расчета фактического значения КПЭ используются выручка от услуг по передаче электроэнергии, расходы на услуги по передаче электроэнергии консолидированной финансовой отчетности Общества и его ДЗО, подготовленной в соответствии с МСФО, информация о количестве отработанных человеко-часов работниками списочного состава и внешними совместителями Общества и его ДЗО, осуществляющих деятельность по передаче электроэнергии, с начала года.

При установлении целевого значения КПЭ предусматривается его рост по сравнению с предыдущим годом в сопоставимых условиях деятельности Общества.

КПЭ считается выполненным, если его фактическое значение больше или равно целевому значению. В ином случае показатель считается невыполненным.

Целевое значение КПЭ «Повышение производительности труда» на 2020 г. было установлено в размере $\geq 2\%$ по отношению к факту предыдущего периода, по итогам отчетного года Обществом достигнуто двукратное превышение установленного целевого значения.

Для достижения целевого значения показателя «Повышение производительности труда» в Обществе постоянно проводятся мероприятия:

- по совершенствованию организационно-функциональной структуры (оптимизация бизнес-процессов, исключение избыточных уровней управления и дублирующих функций в целях повышения уровня управляемости);
- оптимизации численности административно-управленческого персонала;
- проведению анализа использования рабочего времени и степени напряженности труда персонала (снижение непроизводительных потерь рабочего времени, проведение анализа привлечения работников к работе в выходные дни и сверхурочной работе).

Динамика изменения производительности труда в Компании (млн руб. / млн чел.-ч)

2018	2019	2020
1 670	1 741	1 817