

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 численности 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.

Результатами реализации Политики в 2023 году стали:

- ▶ следование основополагающим декларациям, конвенциям и рекомендациям Международной организации труда (МОТ);
- ▶ учет положений признанных международных стандартов при подготовке нефинансовой информации (Стандарты Глобальной

инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI), Руководящие принципы ОЭСР по борьбе с коррупцией на предприятиях с государственным участием, а также ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности»);

- ▶ описание кадровых политик, связанных с окружающей средой и климатом, включая инвестирование в развитие навыков, необходимых для перехода к низкоуглеродным технологиям и безопасной работы в условиях изменения климата;
- ▶ описание вопросов гендерного, возрастного, этнического разнообразия и механизмов обеспечения равенства возможностей при приеме на работу (например, отсутствие дискриминации по половому признаку в квалификационных требованиях, описании должности, проведение собеседований руководителями разного пола и др.), привлечения на работу людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Численность и структура персонала

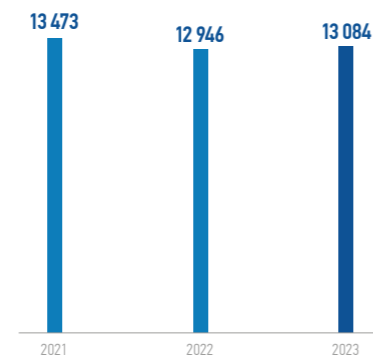
Среднесписочная численность персонала ПАО «Россети Северо-Запад» в 2023 году составила 13 084 человека, что на 1,1 % больше, чем в 2022 году. ПАО «Россети Северо-Запад» стремится сохранить имеющихся сотрудников, работает над привлечением квалифицированных специалистов и повышением укомплектованности персоналом.

Уровень обеспеченности персоналом в Обществе в 2023 году составил 90,55 %. Укомплектованность производственным персоналом Общества составляет 90,04 % при целевом значении 95 %.

В 2023 году в Общество был принят 1 451 новый работник, в том числе 1 262 человека (87 %) – производственный персонал, 4 человека (0,3 %) – вспомогательный персонал. Доля женщин в числе новых сотрудников составила 26 % (377 человек).

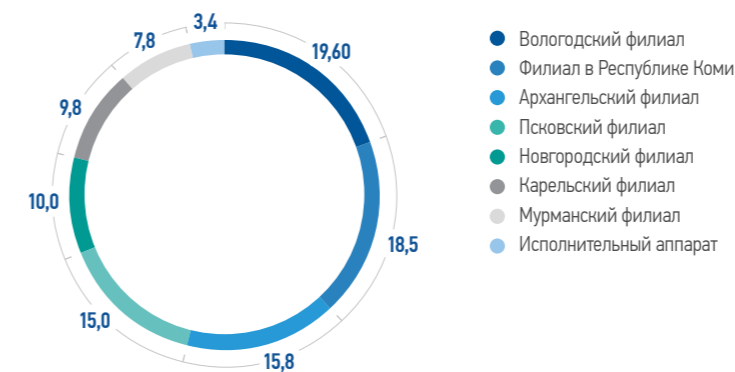
[GRI 2-7]

Среднесписочная численность персонала ПАО «Россети Северо-Запад» в динамике за 2021–2023 годы



¹ Например, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18.06.1998, Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики от 16.11.1977, Конвенция МОТ от 22.06.1981 № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», Конвенция МОТ от 20.06.1988 № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве», Конвенция МОТ от 15.06.2006 № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

Распределение среднесписочной численности персонала по филиалам в 2023 году, %



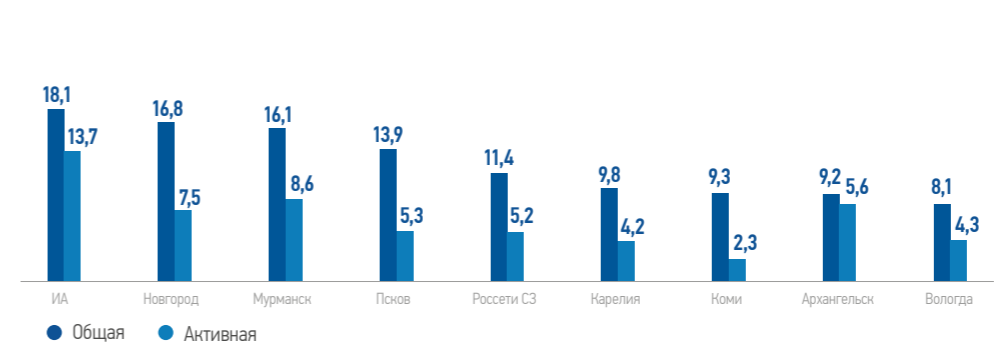
Сотрудники, принятые на работу в 2023 году, человек

Показатель	Мужчины	Женщины	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Исполнительный аппарат	46	51	40	44	13
Архангельский филиал	159	33	103	59	30
Вологодский филиал	183	36	123	73	23
Карельский филиал	111	28	83	40	16
Мурманский филиал	115	37	86	50	16
Филиал в Республике Коми	177	38	122	81	12
Новгородский филиал	95	71	76	63	27
Псковский филиал	188	83	143	81	47
Всего	1 074	377	776	491	184

Сотрудники, покинувшие Компанию в 2023 году, человек

Показатель	Мужчины	Женщины	До 35 лет	От 35 лет до 50 лет	Старше 50 лет
Исполнительный аппарат	32	49	25	46	10
Архангельский филиал	158	32	49	72	69
Вологодский филиал	181	28	71	58	80
Карельский филиал	96	29	56	26	43
Мурманский филиал	133	32	53	65	47
Филиал в Республике Коми	185	40	82	85	58
Новгородский филиал	151	70	80	68	73
Псковский филиал	200	74	123	74	77
Всего	1 136	354	539	494	457

Уровень текучести по регионам, %



5,2 %

активная текучесть кадров в 2023 году

Уровень активной текучести по возрастным группам, %

	До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет
Архангельский филиал	9,3	5,4	3,8
Вологодский филиал	8,8	4	2,4
Карельский филиал	9,7	3,6	1,7
Мурманский филиал	11,7	10,6	3
Филиал в республике Коми	4,4	2,3	0,5
Новгородский филиал	12,1	8,1	4,9
Псковский филиал	7,4	5,8	3,9
Исполнительный аппарат	23,9	13,3	4,5
ПАО «Россети Северо-Запад»	9,3	5,4	3,8

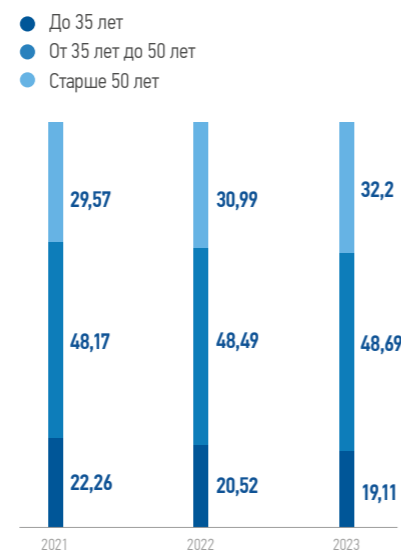
Уровень активной текучести по гендерному признаку, %

	Мужчины	Женщины
Архангельский филиал	5,8	4,4
Вологодский филиал	4,2	4,3
Карельский филиал	4,2	4,2
Мурманский филиал	9	7,3
Филиал в республике Коми	2,5	1,3
Новгородский филиал	6,8	9,2
Псковский филиал	4,8	7,8
Исполнительный аппарат	12,5	14,4
ПАО «Россети Северо-Запад»	5	6,2

Средний возраст работников Общества за последние два года увеличился на 0,4 п. п. и составил в 2023 году 43,8 года (в 2022 году – 43,4 года).

Большинство сотрудников Компании (67,8 %) находятся в наиболее экономически и социально активном возрасте – до 50 лет. Таким образом, в ПАО «Россети Северо-Запад» достигается оптимальное соотношение молодых, инициативных работников и опытных высокопрофессиональных сотрудников, что обеспечивает преемственность профессиональных знаний и навыков. Доля персонала возрастной категории от 35 до 50 лет за последние три года выросла на 0,52 п. п. и в 2023 году составила 48,69 %. Одновременно снизилась доля работников в возрасте до 35 лет (-3,15 п. п.) и выросла доля работников старше 50 лет (+2,63 п. п.).

Структура персонала по возрасту в 2021–2023 годах, %



67,8 %

сотрудников Компании находятся в наиболее экономически и социально активном возрасте – до 50 лет

Персонал ПАО «Россети Северо-Запад» характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации – 88,61 % работников Общества имеют профессиональное образование, в том числе 18 работников – ученую степень кандидата наук. В последние три года этот показатель остается стабильным.

Структура персонала по образованию в динамике за 2021–2023 годы, %



Структура персонала по гендерному признаку стабильна на протяжении всей деятельности Общества и соответствует отраслевой специфике: мужчин – 10 352 (77,9 %); женщин – 2 929 (22,1 %).

Доля женщин по категориям сотрудников в 2023 году, %



88,61 %

работников Общества имеют профессиональное образование

[GRI 2-8]

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

Тип трудового договора	Число работников					
	2021		2022		2023	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Бессрочный	10 383	2 768	10 361	2 789	10 310	2 816
Срочный	44	104	51	119	42	113

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

Вид занятости	Число работников					
	2021		2022		2023	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Полная	10 387	2 758	10 376	2 867	10 305	2 872
Частичная	40	114	36	41	47	57

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

Показатель	Бессрочный трудовой договор			Срочный трудовой договор		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Исполнительный аппарат	397	459	476	20	12	11
Архангельский филиал	2 034	2 065	2 070	14	28	25
Вологодский филиал	2 507	2 575	2 588	22	28	25
Карельский филиал	1 283	1 280	1 299	11	13	8
Мурманский филиал	1 082	1 039	1 025	8	15	16
Филиал в Республике Коми	2 432	2 432	2 422	27	27	27
Новгородский филиал	1 427	1 338	1 282	21	21	22
Псковский филиал	1 989	1 962	1 964	25	26	21
Всего	13 151	13 150	13 126	148	170	155

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

Показатель	Полная занятость			Частичная занятость		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Исполнительный аппарат	416	460	470	1	11	17
Архангельский филиал	2 044	2 088	2 091	4	5	4
Вологодский филиал	2 436	2 595	2 588	93	8	25
Карельский филиал	1 285	1 278	1 292	9	15	15
Мурманский филиал	1 074	1 036	1 022	16	18	19
Филиал в Республике Коми	2 433	2 443	2 429	26	16	20
Новгородский филиал	1 445	1 356	1 301	3	3	3
Псковский филиал	2 012	1 987	1 984	2	1	1
Всего	13 145	13 243	13 177	154	77	104

Показатель	2023		
	Мужчины	Женщины	Итого
Количество сотрудников, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, человек	1 086	261	1 347
Количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, человек	4	71	75
Количество сотрудников, вернувшихся к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком, человек	8	52	60
Количество сотрудников, по-прежнему работающих в Компании через 12 месяцев после выхода из отпуска по уходу за ребенком, человек	1	69	70
Показатель возвращения на работу сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	267	124	133
Показатель удержания сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	50	84	83

В 2023 году практику в Компании прошли 683 студента образовательных организаций (в 2022 году – 534), в том числе 94 студента на возмездной основе. Практика направлена на освоение студентами

технологических процессов, приобретение профессиональных навыков, адаптацию их к реальным производственным условиям, осуществление исследовательской деятельности.

Обучение и развитие персонала, кадровый резерв

[GRI 404-2]



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, Стандартом по организации обучения и развития персонала, Порядком проведения работы с персоналом.

Доля работников, принявших в 2023 году участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, в среднесписочной

численности персонала составляет 88,2 % (11 544 человека), что на 1,1 п. п. выше результатов 2022 года (11 276 человек, или 87,1 %).

Наибольшую долю обученных составляет производственный персонал – 87,8 %, или 10 140 человек, в том числе вспомогательный персонал – 29 человек (в 2023 году – 90,2 %, или 10 167 человек, в том числе вспомогательный персонал – 1 049 человек).

88,2 %

доля работников, принявших участие в обучающих мероприятиях в 2023 году

Численность персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы в 2023 году, в разбивке по полу и категориям работников, человек

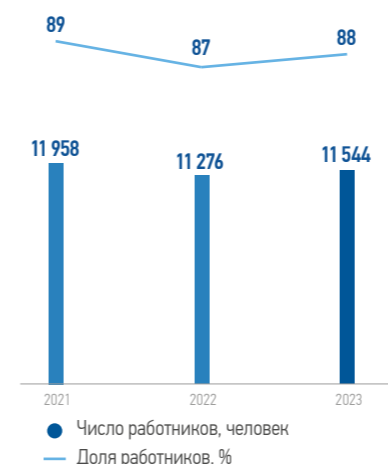
Категория работников	Мужчины	Женщины
Административно-управленческий персонал	704	700
Вспомогательный персонал	10	19
Производственный персонал	9 552	559

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

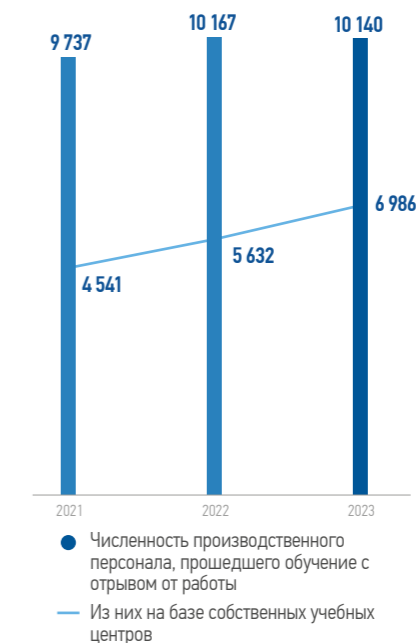
На базе корпоративных учебных центров в 2023 году прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 7 814 человек, что составляет 67,7 % от общего числа обученных и на 5,9 п. п. выше, чем в 2022 году (на базе корпоративных учебных центров обучено 6 965 человек, или 61,8 % от общего числа обученных). Производственный персонал составляет большинство обученных на базе корпоративных учебных центров – 89,4 % (6 986 человек).

Фактические затраты на подготовку персонала составили 81,09 млн руб., из них 55,21 млн руб. (68 %) – на подготовку в корпоративных учебных центрах. Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы в отчетном году составило 0,87 % (в 2022 году – 0,78 %).

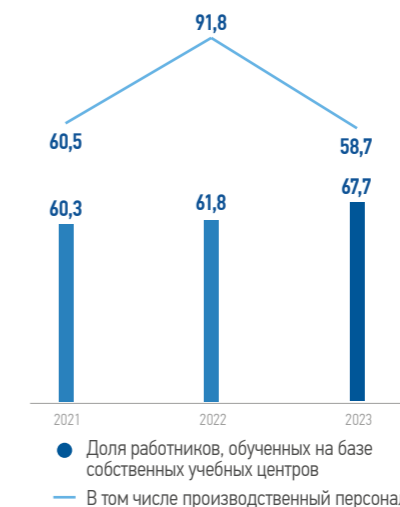
Работники, принявшие участие в образовательных программах с отрывом от работы



Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы, человек

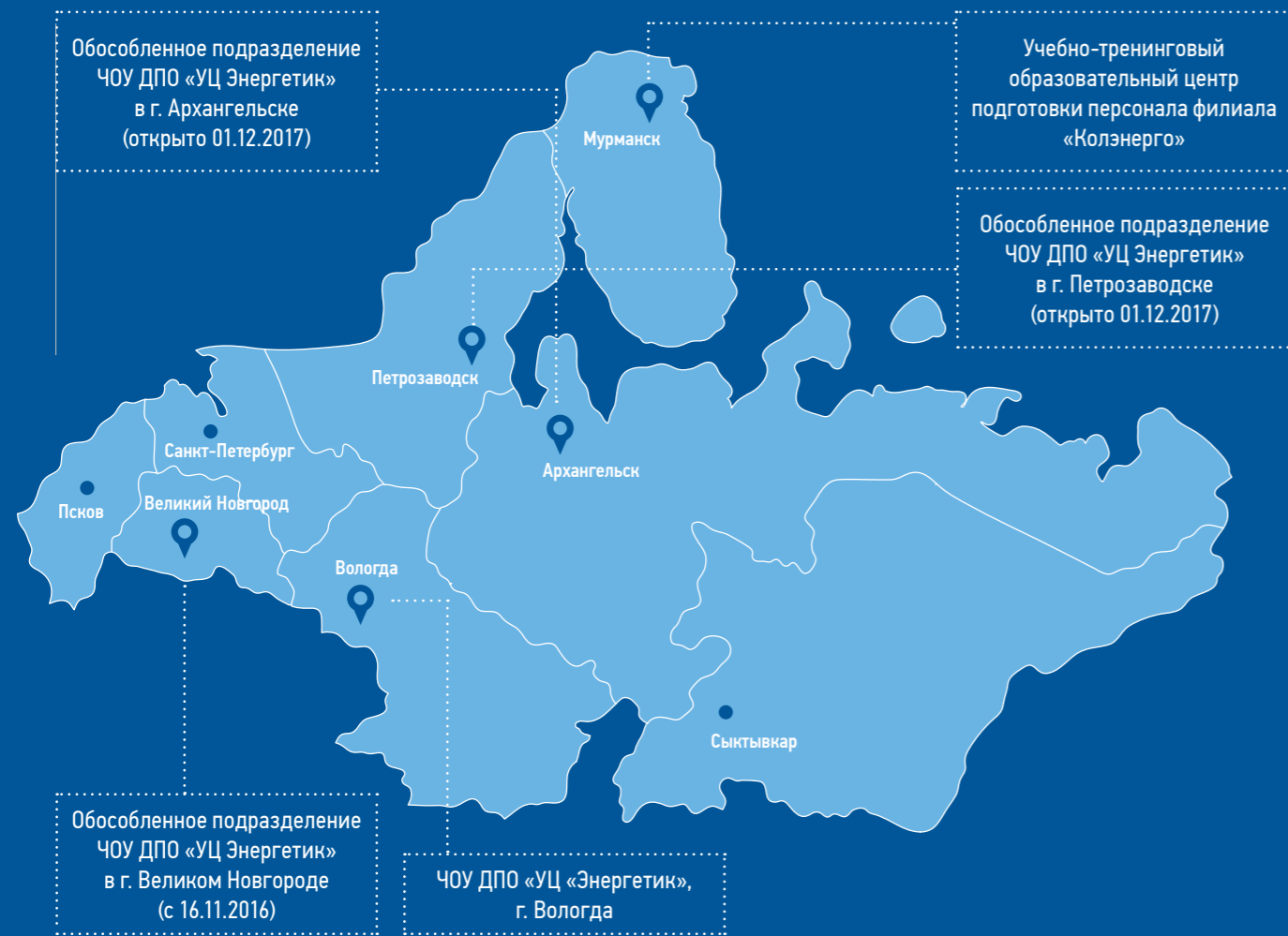


Доля работников, обученных на базе собственных учебных центров, %

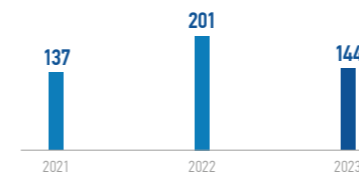


81,09
млн руб.

фактические затраты на подготовку персонала

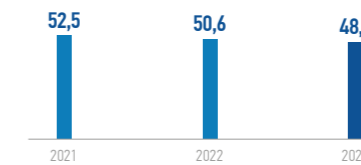


Число дистанционных программ корпоративного обучения, шт.



Среднее количество часов обучения на одного работника

[GRI 404-1]



Среднее количество часов обучения на одного работника с распределением по полу



Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры



Ключевыми поставщиками образовательных услуг, помимо собственных учебных центров, также являются:

- ▶ Петербургский энергетический институт повышения квалификации, г. Санкт-Петербург;
- ▶ Центр подготовки кадров энергетики, г. Санкт-Петербург;
- ▶ «ЦНТИ-Прогресс», г. Санкт-Петербург;
- ▶ ИПК «Технопрогресс»;
- ▶ ФГУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора, г. Москва;
- ▶ учебный центр «Псков»;
- ▶ АНО ДПО «Нировский учебный центр «Энергетик».

Для определения уровня развития менеджерских и профессиональных компетенций руководителей структурных подразделений Общества, обеспечения надежности и безопасности

профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала, а также для выявления высокопотенциальных кандидатов для включения в кадровый резерв в 2023 году была проведена оценка персонала, включая:

- ▶ психофизиологическое обследование (при переводе на новую должность, в интересах первичного профессионального отбора, углубленные периодические психофизиологические обследования);
- ▶ определение соответствия квалификационным требованиям (по образованию, стажу и опыту работы);
- ▶ оценка потенциала при комплектовании состава внутренних тренеров из числа работников Общества;
- ▶ оценка профессионально-технических компетенций работников Общества.

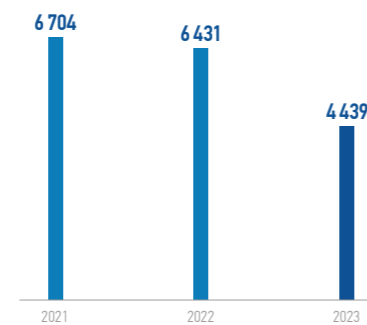
Данные оценки компетенций персонала в 2023 году

Показатель	Всего от средней списочной численности персонала в 2023 году	Мужчины	Женщины
Доля сотрудников, действующих участников кадрового резерва, прошедших оценку на соответствие компетенций, %	0,3	0,3	0,3
Из них:			
▶ доля руководителей, %	1,2	1,2	0,9
▶ доля специалистов, %	0,2	0,2	0,2
▶ доля рабочих, %	0,06	0,07	0
Доля сотрудников, прошедших оценку на соответствие компетенций при оценке претендентов на отбор в кадровый резерв, %	3,0	3,3	2,1
Из них:			
▶ доля руководителей, %	10,3	10,9	6,5
▶ доля специалистов, %	2,0	2,2	1,7
▶ доля рабочих, %	1,3	1,3	0,3

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



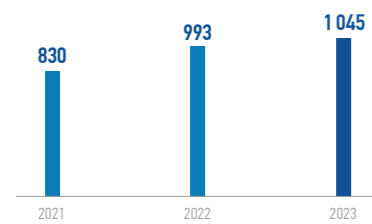
Численность работников, принявших участие в дистанционных образовательных программах, человек



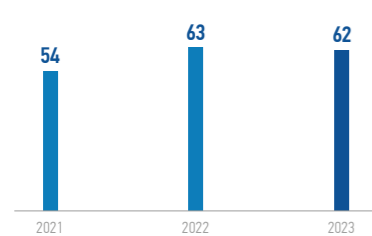
Работа с кадровыми резервами Общества

Для развития кадрового потенциала ПАО «Россети Северо-Запад» ведет постоянную работу с управленческими и молодежными кадровыми резервами, а также кадровыми резервами на ключевые должности.

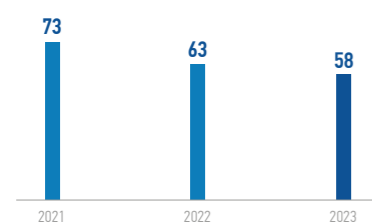
Численность кадровых резервов, человек



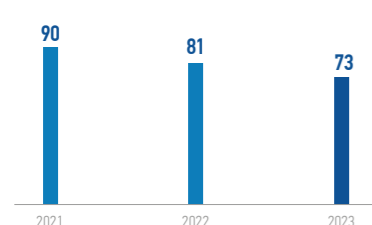
Доля руководящих областей, обеспеченных кадровым резервом, %



Доля резервистов, назначенных на целевые должности, %



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



Работники, состоящие в кадровых резервах Общества, развиваются по индивидуальным планам с учетом их компетенций и требований целевых должностей.

В 2023 году в состав управленческих кадровых резервов входили 936 наиболее перспективных работников Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 62 %. Численность молодежного кадрового резерва Компании на конец отчетного периода составила 47 работников.

Для развития профессиональных и управленческих компетенций работников, состоящих в кадровых резервах Общества, в 2023 году организованы и проведены следующие мероприятия:

- ▶ внутреннее обучение по практикам Стандарта работы руководителя;
- ▶ участие в Форуме сообществ молодых специалистов «Форсаж-2023»;
- ▶ участие в Молодежном слете технологичных компаний – 2023;
- ▶ участие в Международном инженерном чемпионате CASE IN 2023 (Основной сезон, Кубок РЭН) и первом корпоративном кейс-чемпионате;
- ▶ участие в V Круглом дистанционном столе – 2023 по направлению «Технологическое лидерство: идеи, практики, рецепты» (организатор: Ассоциация граждан и организаций по содействию развитию корпоративного образования «МАКО»);
- ▶ участие в конференции Молодежного инновационного центра 2023 в рамках XI Российского международного энергетического форума;
- ▶ проектная работа по формированию молодежного прогноза технологического развития ТЭК и энергоэффективности экономики России;
- ▶ участие в Молодежном дне и заседании молодежного совета электроэнергетики в рамках Петербургского международного экономического форума – 2023;
- ▶ обучение по дополнительным профессиональным программам (профессиональная подготовка и повышение квалификации);
- ▶ бизнес-тренинги и семинары-практикумы по развитию лидерских качеств, эффективному администрированию и целеполаганию, эффективной работе в команде;
- ▶ участие в стратегических сессиях по реализации концепции нулевого травматизма.

936

наиболее перспективных работников Компании входили в состав управленческих кадровых резервов в 2023 году

В мероприятиях, направленных на развитие профессиональных и управленческих компетенций, в 2023 году приняли участие 972 резервиста.

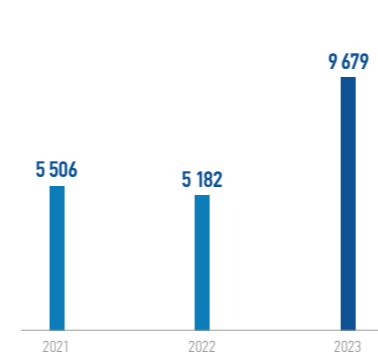
В филиалах и исполнительном аппарате Общества были назначены на вакантные должности 108 работников, состоящих

в кадровых резервах, из них 63 работника (58 %) были назначены на целевые должности. Из 304 назначений на руководящие должности 223 должности (73 %) были укомплектованы внутренними кандидатами, в том числе из состава кадровых резервов – 78 должностей (28 %).

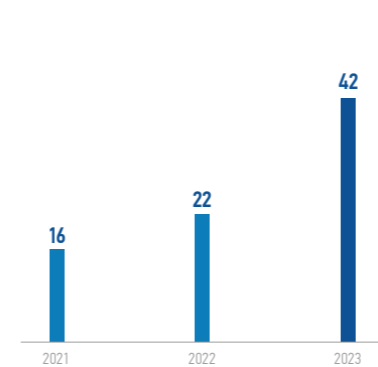
Работа с молодежью

В соответствии с Концепцией взаимодействия компаний Группы «Россети» с образовательными организациями ПАО «Россети Северо-Запад» ведет работу со школьниками, студентами образовательных организаций и молодыми специалистами Общества.

Число школьников, участвующих в профориентационных проектах Компании, человек



Число вузов и ссузов – партнеров Компании в регионах присутствия, шт.



Работа со школьниками

Для формирования у школьников интереса к профессии энергетика, получению профессионального образования и последующему трудоустройству в Компанию ПАО «Россети Северо-Запад» проводит профориентационные мероприятия. В 2023 году в регионах присутствия филиалов Общества было проведено 192 таких мероприятия, в которых приняли участие 214 школ и более 9 тыс. школьников. В том числе:

- ▶ проведен региональный этап Всероссийской олимпиады школьников Группы компаний «Россети» (9–11-е классы) и проектные смены для ее победителей на базе ВДЦ «Орленок» и Университетской гимназии МГУ имени М. В. Ломоносова;
- ▶ велось курирование победителей и призеров олимпиады до поступления в профильные вузы;
- ▶ проводились профориентационные экскурсии, профильные уроки, беседы о профессии и уроки по электробезопасности;
- ▶ утверждены планы взаимодействия с региональными школами.

Работа со студентами

ПАО «Россети Северо-Запад» организует целевое обучение студентов, ведет профориентационную деятельность, участвует в образовательном процессе, организует производственную практику и содействует участию студентов в профильных конкурсах.

9 679

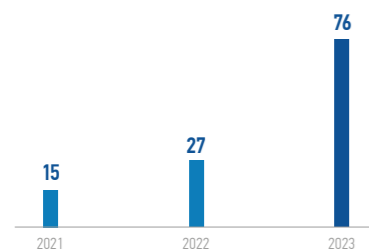
школьников участвуют в профориентационных проектах Компании

В интересах Компании за счет бюджетных средств обучаются 76 студентов, из них 56 поступили на обучение в 2023 году.

В отчетном году Компания проводила ярмарки вакансий, Дни открытых дверей и карьеры, экскурсии на энергообъекты. Представители Компании также проводили со студентами беседы о работе ПАО «Россети Северо-Запад» и принимали участие в региональных форумах. В качестве преподавателей, научных руководителей и членов аттестационных комиссий участие в образовательном процессе принимали 11 специалистов Общества. На работу были приняты 85 выпускников вузов, в том числе 15 человек – после успешного прохождения практики (в 2022 году – 72 и 16 выпускников соответственно).

Компания приняла участие в проведении конкурса инновационных проектов и разработок «Энергопрорыв-2023», а также в экспертизе восьми работ Всероссийского конкурса выпускных квалификационных работ бакалавров и магистров технических вузов по электроэнергетической и электротехнической тематикам.

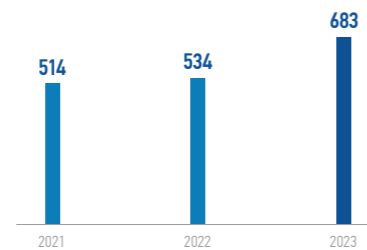
Число студентов, проходящих подготовку по договорам целевого обучения с Компанией, человек



Производительность труда

Важным показателем эффективности работы Компании является производительность труда. Уровень производительности труда ПАО «Россети Северо-Запад» в 2023 году сохранился на уровне 2022 года и составил 96 у. е. на человека.

Число студентов, прошедших практику в Компании, человек

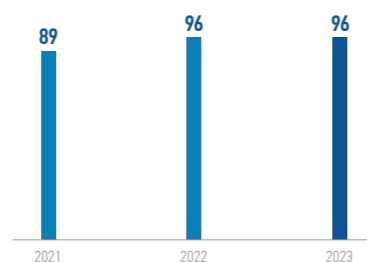


Работа с молодыми специалистами

Компания принимает следующие меры для привлечения и удержания молодых специалистов:

- ▶ предоставление возможности повышения квалификации и профессионального развития посредством участия в проектах президентской платформы «Россия – страна возможностей», крупных межотраслевых форумах, пресс-конференциях, инженерно-образовательных инициативах;
- ▶ включение в резерв на замещение руководящих должностей;
- ▶ проведение собеседований и информационных встреч с руководителями Общества;
- ▶ закрепление молодых специалистов за опытными работниками, поддержание преемственности профессиональных знаний и навыков;
- ▶ поддержка развития советов молодых специалистов на производственных площадках Общества.

Производительность труда, у. е. на человека



85

выпускников вузов были приняты на работу, в том числе 15 человек – после успешного прохождения практики

Система оплаты труда

Основные показатели деятельности

Показатель	2021	2022	2023 (план)	2023 (факт)	2024 (план)
Среднесписочная численность персонала, человек	13 473	12 946	13 526	13 084	13 656
Расходы на реализацию социальной политики, млн руб.	506	514	573	612	669

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

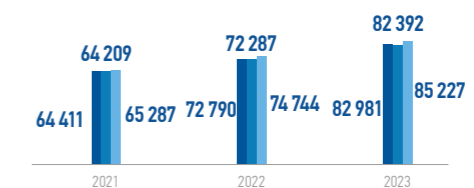
В 2023 году средняя заработная плата сотрудников ПАО «Россети Северо-Запад» выросла на 14 % в сравнении с 2022 годом. Основной причиной роста стала индексация заработной платы, проведенная с 2022 года трижды: 01.07.2022 (10 %), 30.09.2022 (6,98 %) и 01.07.2023 (3,76 %).

От размеров и своевременной индексации заработной платы напрямую зависит эффективность кадровой и социальной политики Компании. Размер вознаграждения сотрудников ПАО «Россети Северо-Запад» традиционно превышает среднюю заработную плату в соответствующих регионах.

Соотношение средней заработной платы сотрудников Компании со средней заработной платой в регионах присутствия

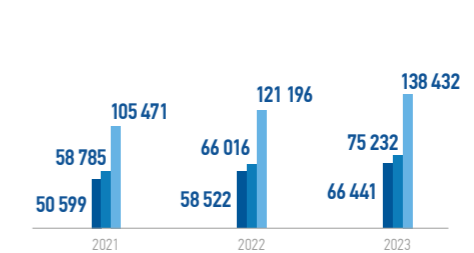
Филиал	Регион присутствия (область, край и т. п.)	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Среднемесячная начисленная заработная плата в регионе присутствия (Росстат), тыс. руб.	Коэффициент превышения средней заработной платы (СЗП) Общества над СЗП в регионе (общая, по всем видам деятельности)
Исполнительный аппарат	г. Санкт-Петербург	194,9	94,9	2,05
Архангельский филиал	Архангельская область	84,5	71,7	1,18
Вологодский филиал	Вологодская область	71,9	59	1,22
Карельский филиал	Республика Карелия	88,1	64,5	1,37
Мурманский филиал	Мурманская область	105,0	98,3	1,07
Новгородский филиал	Новгородская область	58,8	54,3	1,08
Псковский филиал	Псковская область	63,3	44,5	1,42
Филиал в Республике Коми	Республика Коми	89,9	76,8	1,17

Средняя заработная плата сотрудников, руб.



- Средняя заработная плата работников
- Средняя заработная плата работников мужского пола
- Средняя заработная плата работников женского пола

Средняя заработная плата АУП, ПП и ВП, руб.



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

На 14 %

выросла средняя заработная плата сотрудников ПАО «Россети Северо-Запад»

Социальная политика¹

Осознавая свою ответственность перед государством, обществом и сотрудниками, руководство 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, повышению качества жизни персонала и формированию позитивного образа Компании.

Эта работа регламентируется Кадровой и социальной политикой ПАО «Россети Северо-Запад», утвержденной решением Совета директоров Общества от 10.02.2015 (протокол № 67).

В 2023 году ключевыми ориентирами социальной политики Компании были:

- ▶ поддержание социальной стабильности и развитие социального партнерства;
- ▶ обеспечение гарантий социальной защищенности персонала, членов их семей и ветеранов энергетики;
- ▶ развитие корпоративной культуры;
- ▶ формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- ▶ поддержание позитивного имиджа Общества.

В Компании действует эффективная система социальной защиты, которая способствует привлечению квалифицированных специалистов, снижает текучесть кадров и обеспечивает успешность производственной деятельности. Кроме того, Компания стремится обеспечить сотрудникам максимально комфортные условия труда и отдыха, без которых невозможна эффективная работа.

ПАО «Россети Северо-Запад» заблаговременно информирует сотрудников о существенных операционных изменениях в установленный законом срок – восемь недель.

В 2023 году Компания продолжала совершенствование пакета льгот, компенсаций и привилегий для работников, членов их семей и ветеранов энергетики.

Подход Компании в области социальной ответственности



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.

Основные составляющие социального пакета:

- ▶ негосударственное пенсионное обеспечение;
- ▶ ДМС;
- ▶ отдых и оздоровление сотрудников;
- ▶ поддержка материнства и детства;
- ▶ спортивно-оздоровительные мероприятия;
- ▶ забота о пенсионерах – ветеранах электроэнергетики и молодых специалистах;
- ▶ благоприятная корпоративная культура.

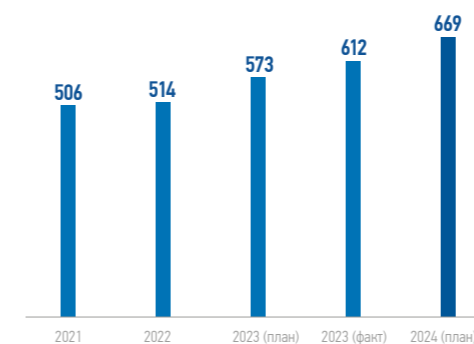
¹ Отчет о результатах обеспечения психофизиологической надежности профессиональной деятельности персонала и специальной оценки условий труда см. в Приложении 18 к Годовому отчету.

Кроме того, в соответствии с коллективным договором работникам Компании предоставляются¹:

- ▶ единовременная материальная помощь к отпуску;
- ▶ компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отпуска на территории России и обратно для сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и их иждивенцев;
- ▶ 50 %-ная скидка за использованную в быту электроэнергию;
- ▶ выплаты при рождении ребенка, регистрации брака, смерти родственников;
- ▶ единовременное вознаграждение работникам, увольняющимся после установления трудовой пенсии.

Расходы на социальную политику в 2023 году увеличились на 19 % в сравнении с 2022 годом.

Расходы на реализацию социальной политики, млн руб.



Поддержка пенсионеров

В Компании действует программа негосударственного пенсионного обеспечения, утвержденная Советом директоров Общества (протокол от 08.12.2022 № 442/12). Ее основной целью является обеспечение достойного уровня жизни работников Компании в пенсионном возрасте, после окончания трудовой деятельности, а также привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

В 2023 году для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения работников. Компания сотрудничала с АО «Негосударственный пенсионный фонд «Открытие».

Кроме того, ПАО «Россети Северо-Запад» предоставляет бывшим сотрудникам – ветеранам отрасли материальную поддержку. Это обязательство закреплено в коллективном договоре.

В Совет ветеранов Общества входят порядка 3,5 тыс. человек. В 2023 году для них проведено 39 мероприятий, в которых приняли участие более 1,9 тыс. человек.

Ветеранам была предоставлена единовременная материальная помощь ко Дню Победы, Дню пожилых людей и личным юбилейным датам, в ситуациях экстренной необходимости. Кроме того, родственникам ветеранов оплачивались расходы на ритуальные услуги.

В Компании также действуют программы адресной поддержки малообеспеченных пенсионеров, ветеранов Великой Отечественной войны, бывших малолетних узников и тружеников тыла. Компания инициирует приобретение для них памятных подарков и медикаментов, оказывает материальную помощь, в том числе за счет средств первичной профсоюзной организации.

Развитие корпоративного спорта

[GRI 403-5, 403-8]

Одними из приоритетных направлений социальной политики Компании являются обеспечение сотрудников своевременным и качественным медицинским обслуживанием, организация санаторно-курортного лечения и профилактики заболеваний.

В число важнейших составляющих этой работы входят предоставление работникам Общества возможностей для занятий физкультурой и спортом, проведение соревнований и спортивных праздников, участие в спартакиадах, товарищеских матчах, марафонах и конкурсах.

В 2023 году для работников Общества было проведено 195 спортивных мероприятий, в которых приняли участие 5 704 человека. Сборная команда Компании приняла участие в следующих крупных спортивных мероприятиях:

- ▶ турнир по мини-футболу Группы компаний «Россети»;
- ▶ VII Всероссийский полумарафон «ЗаБегРФ»;
- ▶ Чемпионат России по шахматам среди корпоративных команд;

3,5

тыс. человек

входят в Совет ветеранов Общества

¹ Материальная помощь к отпуску и частичная компенсация затрат на оплату израсходованной электроэнергии не предоставляются сотрудникам до истечения года работы в Обществе.

- ▶ XIII Открытый Шахматный турнир энергетиков памяти М. М. Ботвинника;
- ▶ финальный этап чемпионата России по футболу 6x6, 7x7 и 8x8;
- ▶ лично-командный всероссийский чемпионат «ВМарафоне» (онлайн);
- ▶ всероссийские корпоративные соревнования по фоновой ходьбе «Человек идущий» (онлайн).

Проведение культурно-массовых и просветительских мероприятий

В 2023 году ПАО «Россети Северо-Запад» организовало проведение следующих культурных и просветительских мероприятий:

- ▶ 179 мероприятий, направленных на дальнейшее развитие корпоративной культуры Общества, участие в них приняли около 15 тыс. человек;
- ▶ 165 тематических вечеров отдыха и более 60 экскурсий для работников, в которых приняли участие 18 тыс. человек;
- ▶ 25 выставок творческих работ энергетиков и их детей;
- ▶ 52 мероприятия, посвященных торжественным датам истории Отечества с охватом более 2,9 тыс. человек, в том числе празднование Дня Победы в Великой Отечественной войне.

По случаю Дня Победы в крупных областных центрах и отдаленных населенных пунктах, в которых работают энергетики, были проведены памятные акции, в том числе торжественное возложение цветов к мемориалам и фотовыставки «Бессмертный полк» с материалами о героях-энергетиках и членах их семей.

В честь Дня защитника Отечества в Карельском филиале подготовлены и направлены адресные посылки коллегам, принимающим участие в специальной военной операции.

Кроме того, был организован сбор гуманитарной помощи для жителей Донецкой и Луганской народных республик – собрано

более 20 тыс. кг гуманитарных грузов для бойцов, принимающих участие в специальной военной операции.

В соответствии с нормами Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации и действующим коллективным договором в отчетном году на организацию культурно-массовой и физкультурной работы на счета ППО филиалов и исполнительного аппарата Общества было перечислено 57,7 млн руб.

Награждение сотрудников

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

Работники, удостоенные наград, человек



Защита интересов и прав работников

ПАО «Россети Северо-Запад» выстраивает конструктивные отношения с первичными профсоюзными организациями (ППО) и Советом представителей ППО, в том числе решает совместные задачи по информационному обеспечению коллектива, организации культурно-просветительских и спортивных мероприятий, соблюдению условий единого коллективного договора и Положения об оплате труда работников Общества.

Членами ППО являются 47,1 % работников Общества (6 261 человек).

В 2023 году случаев нарушения условий коллективного договора не зафиксировано.

1 195

наград

вручено работникам Общества, внесшим наиболее значительный вклад в развитие электроэнергетики, в 2023 году

Социальная ответственность



ПАО «Россети Северо-Запад» понимает и признает, что его деятельность может оказывать влияние в регионах присутствия, и заявляет, что главным приоритетом для Компании является забота о своих коллегах и жителях регионов.

Вклад Компании в развитие территории СЗФО

[GRI 413-1]

Деятельность Группы компаний ПАО «Россети» играет важную роль в жизнеобеспечении регионов присутствия. В связи с этим обеспечение высокого уровня ответственности перед обществом и гражданами является традиционным приоритетом всех компаний Группы.

При строительстве и реконструкции электросетевых объектов Компания принимает оптимальные решения по проектированию и размещению объектов с учетом интересов собственников земель и местных сообществ, включая коренные малочисленные народы.

Компании Группы «Россети Северо-Запад» заключают соглашения о сотрудничестве и социальном партнерстве с субъектами Российской Федерации и крупным бизнесом.

В 2023 году Общество подписало четыре таких соглашения:

- ▶ 15.06.2023 Генеральный директор «Россети Северо-Запад» Артем Пидник и директор подразделения «Инфраструктурные облигации» ДОМ.РФ Александр Аксаков в присутствии губернатора Мурманской области Андрея Чибиса подписали соглашение о сотрудничестве;
- ▶ 15.06.2023 на Петербургском международном экономическом форуме глава Республики Коми Владимир Уйба и Генеральный директор «Россети Северо-Запад» Артем Пидник подписали соглашение о сотрудничестве по развитию электроснабжения и повышению энергоэффективности;

- ▶ 16.06.2023 на Петербургском международном экономическом форуме Генеральный директор «Россети Северо-Запад» Артем Пидник, губернатор Вологодской области Олег Кувшинников и директор Корпорации развития Вологодской области Наталья Маркелова подписали соглашение о сотрудничестве в части создания особых экономических зон и крупных инвестиционных проектов;
- ▶ 11.10.2023 на международном форуме «Российская энергетическая неделя – 2023» Генеральный директор «Россети Северо-Запад» Артем Пидник и генеральный директор Группы компаний «РУСТИТАН» Алексей Новиков в присутствии статс-секретаря – заместителя министра энергетики Российской Федерации Анастасии Бондаренко подписали соглашение о сотрудничестве.

Благотворительные и волонтерские проекты

ПАО «Россети Северо-Запад» ежегодно проводит благотворительные акции для воспитанников детских домов и интернатов, организует сборы подарков и канцелярских принадлежностей и устраивает праздники для подшефных детских социальных учреждений.

Представители Компании регулярно проводят для учащихся специализированные уроки, в том числе онлайн.

Работники ПАО «Россети Северо-Запад» участвуют в благоустройстве воинских захоронений, посещают мемориальные места, заботятся о подшефных военных обелисках, участвуют в качестве волонтеров в региональных поисковых движениях.

Поисковый отряд «Луч» филиала в Республике Коми несет вахту Памяти в Новгородской области в местах героической гибели 2-й ударной армии Волховского фронта и ведет поиск останков незахороненных бойцов и командиров, воевавших в годы Великой Отечественной войны вблизи деревни Яблоново Старорусского района.

Кроме того, сотрудники Компании постоянно участвуют в донорских акциях.

Сохранение здоровья работников и создание безопасных условий труда¹



«Все объекты энергокомпании – это объекты повышенной опасности. Поэтому для нас главное – не жесткое выполнение плана «любой ценой», а организация безопасного выполнения работ. Повышение культуры безопасности предусматривает так называемый риск-ориентированный подход к работе. Это значит, что перед началом любой деятельности персонал продумывает свои действия. Они не допускают рискованного поведения – как своего, так и коллег».

Денис Ягодка

Первый заместитель Генерального директора – главный инженер ПАО «Россети Северо-Запад»

[GRI 403-1, 403-5]

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». В IV квартале 2023 года введено в действие Положение о системе управления охраной труда в Группе компаний «Россети», утвержденное приказом от 21.09.2023 № 412.

В соответствии с Политикой Группы компаний «Россети» в области охраны труда² Компания признает приоритетом сохранение жизни и здоровья сотрудников, работников подрядных организаций и посетителей.

Основные направления деятельности по охране труда:

- ▶ обеспечение безопасности технологических процессов и работы оборудования;
- ▶ улучшение условий труда и снижение уровня профессиональных рисков;
- ▶ профилактика производственного травматизма;
- ▶ контроль за соблюдением требований охраны труда в процессе производственной деятельности;
- ▶ подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала;
- ▶ создание благоприятных санитарно-гигиенических условий на рабочих местах;

- ▶ специальная оценка условий труда и устранение/снижение воздействия на работников вредных и опасных факторов;
- ▶ обеспечение персонала специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, средствами связи, аптечками, медикаментами, смывающими и обезвреживающими средствами;
- ▶ обеспечение персонала молоком или другими равноценными пищевыми продуктами;
- ▶ проработка информационных писем, обзоров травматизма ПАО «Россети Северо-Запад», ПАО «Россети» и т. д.;
- ▶ предотвращение травматизма работников подрядных организаций и сторонних лиц на объектах электросетевого комплекса.

Компания гарантирует выделение необходимых ресурсов и создание условий для выполнения обязательств Политики, а также рассмотрение и поддержку любых инициатив работников Компании и других заинтересованных сторон, направленных на обеспечение безопасности и улучшение условий труда. Для сбора таких предложений в филиалах Компании установлены «Ящики доверия».

¹ Отчет по охране труда см. в Приложении 19 к Годовому отчету.

² 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». Утверждена приказом ПАО «Россети» от 21.09.2023 № 412 «Об утверждении Положения о системе управления охраной труда в Группе компаний «Россети», принята к исполнению приказом ПАО «Россети Северо-Запад» от 14.12.2023 № 663от.

Для повышения культуры производства, вовлечения всего персонала в вопросы управления охраной труда и производственной безопасности действует Программа мероприятий по развитию культуры безопасности в ПАО «Россети Северо-Запад». В рамках этой программы в 2023 году проведены следующие мероприятия:

- ▶ стратегические сессии в четырех филиалах Общества (Вологодский, Карельский, Мурманский филиалы, филиал в Республике Коми);
- ▶ подготовка тренеров нулевого травматизма (35 человек);
- ▶ обучение 38 сотрудников по программе «Поведенческий аудит безопасности»;
- ▶ внедрение методики оперативной оценки риска «Пять шагов к безопасности»;
- ▶ актуализация методики проведения поведенческого аудита безопасности;
- ▶ ежемесячная разъяснительная работа по концепции «нулевого травматизма»;
- ▶ еженедельные диалоги безопасности и часы охраны труда.

Кроме того, Компания ведет поэтапную замену/ремонт небезопасного оборудования, зданий и сооружений, приводит в нормативное состояние санитарно-бытовые помещения ПО и РЭС.

В ПАО «Россети Северо-Запад» действует методика идентификации опасностей и оценки рисков профессионального здоровья и безопасности работников, которая распространяется на все режимы эксплуатации оборудования и регламенты работ. Для выявления наиболее опасных работ проводится сопряжение основных работ с идентифицированными опасностями.

Применение методики позволяет определить неприемлемые и критические риски в области ОТиПБ и приоритетные направления планирования мероприятий по охране труда и снижению травматизма. На основании ранжирования рисков разрабатываются Планы управления рисками и конкретные мероприятия, такие как обучение водителей контраварийному вождению, отработка безопасных методов выполнения работ на учебно-тренировочных полигонах, использование противоскользящих покрытий и т. д.

Филиалы ПАО «Россети Северо-Запад» эксплуатируют 44 опасных производственных объекта (39 – IV класса опасности и 5 – III класса опасности), в составе которых находятся 400 единиц техники. Эксплуатация опасных производственных объектов III класса опасности ведется на основании

лицензии от 01.07.2016 № ВХ-00-016 077 «Эксплуатация взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектов I, II, III классов опасности», со сроком действия «бессрочно».

В 2023 году проводились следующие мероприятия по обеспечению требований промышленной безопасности:

- ▶ 113 экспертиз промышленной безопасности технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах; заключения экспертиз, препятствующие их дальнейшей эксплуатации, отсутствуют;
- ▶ 355 технических освидетельствований технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах;
- ▶ обязательное страхование гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте;
- ▶ подготовка и аттестация 174 работников Общества, обучение с присвоением квалификации (профессии) 775 работников. Численность работников, занятых эксплуатацией опасных производственных объектов в целом по ПАО «Россети Северо-Запад», составляет 4 541 человек;
- ▶ обеспечение готовности к действиям по локализации и ликвидации последствий аварии на опасных производственных объектах в соответствии с Планом мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий, а также с Планом по предупреждению и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов;
- ▶ расследование и учет аварий и инцидентов на опасных производственных объектах в соответствии с Порядком проведения технического расследования и учета инцидентов, произошедших на опасных производственных объектах.

За 2023 год аварий и инцидентов на опасных производственных объектах не произошло.

Несчастные случаи, профессиональные заболевания, микротравмы (микрповреждения), а также другие случаи травмирования на рабочих местах, связанные с выполнением работы, подлежат расследованию и учету:

- ▶ расследование и учет несчастных случаев осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве и в отдельных отраслях и организациях (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н);

0 аварий

и инцидентов на опасных производственных объектах за 2023 год

- ▶ расследование и учет профессиональных заболеваний осуществляются в соответствии с Порядком расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206);
- ▶ учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), осуществляются с целью повышения эффективности проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанными с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, обеспечением улучшения условий и охраны труда, предотвращения производственного травматизма в соответствии с Порядком учета микроповреждений (микротравм) работников.

Производственный травматизм

[GRI 403-9]

В филиалах, производственных отделениях Общества определены перечень работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности, перечни профессий (должностей), к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

Работники Компании, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования.

Поступившие информационные, оперативные сообщения Общества, обзоры травматизма ПАО «Россети», Ростехнадзора и др. своевременно прорабатываются с персоналом. С отсутствующим по уважительной причине персоналом (отпуск, командировка, б/л) проработка материалов по травматизму проводится после выхода на работу. Проверка полноты и качества проработки информационных материалов контролируется при проведении Дней охраны труда, проверок в рамках СВТК.

Эффективность реагирования на нарушения требований охраны труда при производстве работ в действующих электроустановках и на других объектах Общества, при эксплуатации транспортных средств, а также повышение ответственности персонала за нарушения требований охраны труда осуществляются в соответствии с утвержденным Положением о предупреждении нарушений требований охраны труда.

С целью организации совместных действий руководства Общества/филиала и представителей работников (членов ППО, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда) по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в Обществе/филиале/ПО созданы Комитеты по охране труда.

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

В производственных отделениях филиалов оборудованы кабинеты охраны труда, в структурных производственных подразделениях оформлены уголки/стенды по ОТ – одна из форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда.

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.

В 2023 году выполнено 1 255 мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие действующим нормам и правилам.

С 2018 года в Компании не зарегистрировано случаев профессиональных заболеваний.

1 255

мероприятий

по приведению рабочих мест в соответствие действующим нормам и правилам выполнено в 2023 году

Снижение числа работников, пострадавших при несчастных случаях

Деятельность Компании связана с высокими рисками воздействия опасных и вредных производственных факторов, чрезвычайными ситуациями и человеческим фактором.

К основным факторам травматизма работников Компании относятся:

- ▶ поражение электрическим током;
- ▶ воздействие высокой температуры;
- ▶ движущийся автотранспорт;
- ▶ движущиеся, вращающиеся механизмы (ГПМ, станки и т. п.);
- ▶ падение с высоты;
- ▶ падение на поверхности;
- ▶ воздействие окружающей среды с низкой и высокой температурой.

В 2023 году в Компании произошло четыре несчастных случая, при которых пострадали пять человек, из них два несчастных случая в результате поражения

электрическим током один несчастный случай в результате падения с высоты и один несчастный случай (групповой) в результате ДТП по вине водителя стороннего автомобиля. Микроповреждений (микротравм) не было зарегистрировано.

Несмотря на снижение количества несчастных случаев на производстве и числа пострадавших, в 2023 году все же зафиксировано два случая смертельного травматизма в филиале в Республике Коми и Новгородском филиале. В действиях обоих пострадавших усматриваются признаки грубой неосторожности.

Основными причинами производственного травматизма стали:

- ▶ неудовлетворительная организация производства работ;
- ▶ нарушение ПДД / нарушение ПДД сторонним лицом;
- ▶ прочие (личная неосторожность, невнимательность, поспешность).

Несчастные случаи на производстве

Показатель	2021	2022	2023
Общее количество пострадавших при несчастных случаях, человек	5	7	5
Общее количество пострадавших со смертельным исходом, человек	2	0	3
Коэффициент частоты общего травматизма (на 1 тыс. работающих)	0,37	0,54	0,38
Коэффициент частоты смертельного травматизма (на 1 тыс. работающих)	0,14	0	0,23

Для усиления степени ответственности за несчастные случаи в систему материального стимулирования ведущих менеджеров Компании включен показатель «Отсутствие несчастных случаев на производстве».

Травматизм работников подрядных организаций

[GRI 403-7]

Работы подрядных организаций на объектах Компании 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 целях минимизации возможных рисков травматизма работников подрядных организаций действует 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».

В 2023 году несчастных случаев с работниками подрядных организаций на объектах электросетевого комплекса Компании не допущено.

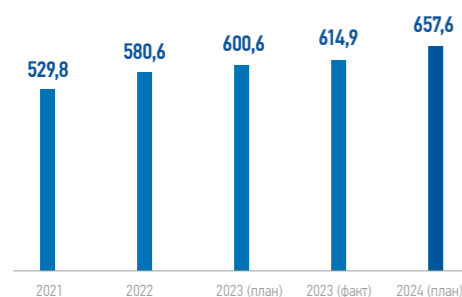
Затраты на охрану труда

Затраты на охрану труда в 2023 году составили 614,9 млн руб., что составляет 1,2 % 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)».

Федерации «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)».

Период	Израсходовано на мероприятия по охране труда, всего, млн руб.	на мероприятия по предупреждению несчастных случаев	В том числе:		
			на проведение санитарно-гигиенических мероприятий по предупреждению заболеваний на производстве	на мероприятия по общему улучшению условий труда	на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты
2021	525,9	46,2	126,6	4,6	348,4
2022	580,6	22,2	109,1	4,0	445,2
2023 (план)	600,6	35,5	110,4	4,5	450,2
2023 (факт)	614,9	30,1	102,1	5,4	477,3
2024 (план)	657,6	37,8	113,5	5,9	500,4

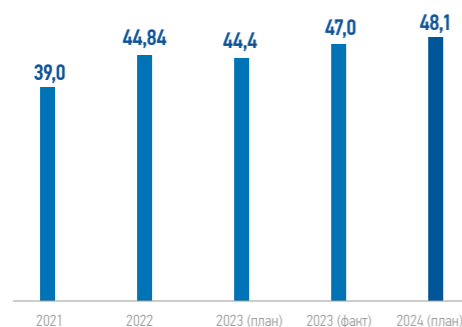
Затраты на охрану труда, млн руб.



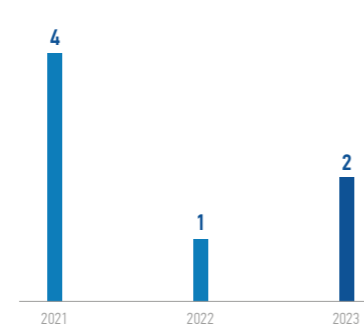
Удельные затраты на охрану труда в расчете на одного работника в 2023 году составили 47 тыс. руб., что превышает затраты предыдущего года на 4,8 %. Удельные затраты на обеспечение средствами индивидуальной защиты в расчете на одного работника в 2023 году составили 36,48 тыс. руб., что также превышает затраты предыдущего года на 6,1 %.

Структура затрат на охрану труда и их величина стабильны. Затраты на охрану труда носят плановый характер. Рост затрат в 2023 году связан с ростом цен на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

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



Количество пожаров на объектах Компании, шт.



614,9
млн руб.

затраты на охрану труда в 2023 году

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

В декабре 2023 года решением Совета директоров (протокол от 29.12.2023 № 476/17) утверждена Политика в области изменения климата ПАО «Россети» (далее – Политика) – основополагающий документ, идентифицирующий климатическую повестку для Общества, определяющий цели и задачи, а также систематизирующий подходы в области изменения климата в процессе осуществления деятельности Компании. Политика в области изменения климата дополняет Экологическую политику Общества. Ее целью является систематизация подходов в области изменения климата в процессе осуществления деятельности Общества.

При подготовке Политики Общество в том числе ориентировалось:

- ▶ на цели Парижского соглашения по климату;
- ▶ Международные стандарты раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности).

Электроэнергетика, как и другие отрасли экономики, сталкивается с последствиями изменения климата: число опасных метеоявлений, которые могут влиять на надежность электроснабжения, ежегодно растет. Общество стремится минимизировать собственное влияние на окружающую среду и внести свой вклад в достижение углеродной нейтральности.

Общество – оператор магистрального и распределительного электросетевого комплекса, обеспечивающий передачу электроэнергии на значительной части территории Российской Федерации. При такой обширной географии деятельности изменение климатических условий способно оказать влияние как на производственную деятельность, так и на финансовые результаты Общества. В связи с этим в Обществе налажена работа по идентификации, учету и управлению рисками, вызванными изменением климата.

Общество выделяет две группы физических рисков.

Климатический фактор	Описание рисков	Механизм воздействия
Экстремальные погодные явления		
Увеличение скорости ветра и повторяемости опасных явлений (порывы, шквалы, смерчи и т. п.)	▶ Подверженность сетевой инфраструктуры воздействию неблагоприятных факторов вследствие несоответствия условий проектным режимам	▶ Аварии на ЛЭП, связанные с вибрацией, субколебаниями, перехлестом и обрывом проводов, а также повреждения опор и металлоконструкций
Увеличение повторяемости сильных гололедно-изморозевых отложений, налипания мокрого снега		▶ Аварии на ЛЭП, связанные с провисанием, перехлестом и обрывом проводов, а также повреждения опор и металлоконструкций
Экстремальные осадки и наводнения	▶ Подверженность сетевой инфраструктуры воздействию паводков; ▶ высокая обводненность, деформация рельефа	▶ Затопление наземной инфраструктуры, повреждение оборудования. Учащение оползней, случаев разрушения оснований зданий и сооружений
Повышение повторяемости и интенсивности экстремальной жары, включая эффект городских островов тепла	▶ Подверженность сетевой инфраструктуры воздействию экстремальной жары вследствие несоответствия условий проектным режимам; ▶ подверженность персонала воздействию погодных факторов	▶ Аварии на ЛЭП, связанные с провисанием проводов; повреждение трансформаторных подстанций; ▶ более высокий уровень смертности, заболеваемости и утраты продуктивности среди персонала
Необратимые климатические процессы		
Деградация (оттаивание) вечной мерзлоты	▶ Высокая подверженность строений и коммуникаций сетевой инфраструктуры воздействию таяния вечной мерзлоты	▶ Снижение несущей способности оснований зданий и сооружений, в том числе опор ЛЭП