

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



С действующей редакцией Кадровой и социальной политики, утвержденной Советом директоров в 2014 году, можно ознакомиться на сайте Компании.

Основной задачей управления персоналом является формирование высококвалифицированного профессионального коллектива, обеспечивающего достижение стратегических целей.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МРСК ЦЕНТРА НАПРАВЛЕНА НА РЕШЕНИЕ ТРЕХ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ:

Повышение эффективности человеческого капитала

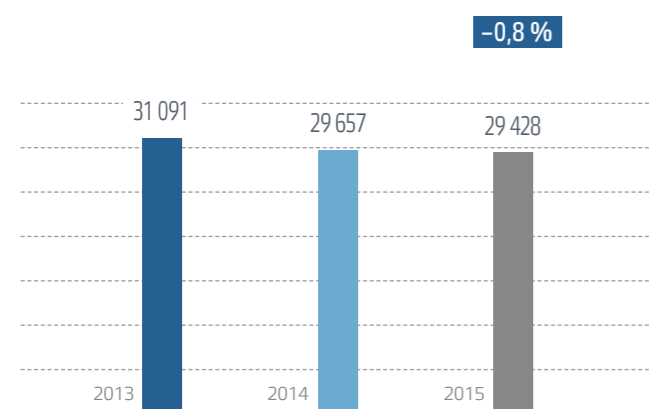
Создание благоприятной корпоративной среды для сохранения и развития персонала

Обеспечение безопасных условий и охрана труда

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Вследствие проведения мероприятий по оптимизации численности административно-управленческого персонала, а также передачи функции гарантирующего поставщика бытовым компаниям среднесписочная численность персонала в 2015 году снизилась и составила 29 428 человек. Уровень обеспеченности персоналом остался на уровне предыдущих отчетных периодов и составил на конец 2015 года 95 %. Общее количество вновь нанятых работников в 2015 году составило 2 741 человек, уволенных – 692 человека.

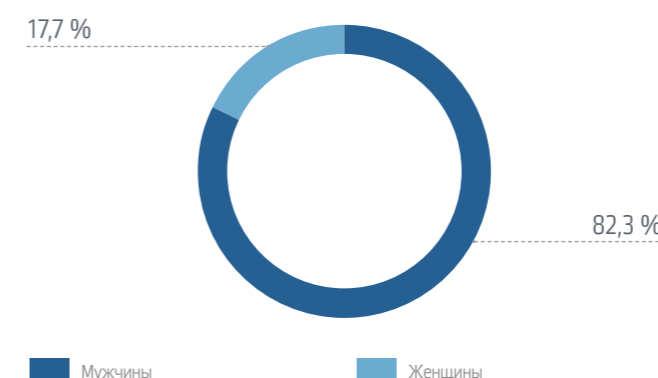
Среднесписочная численность персонала в 2013–2015 годах, человек



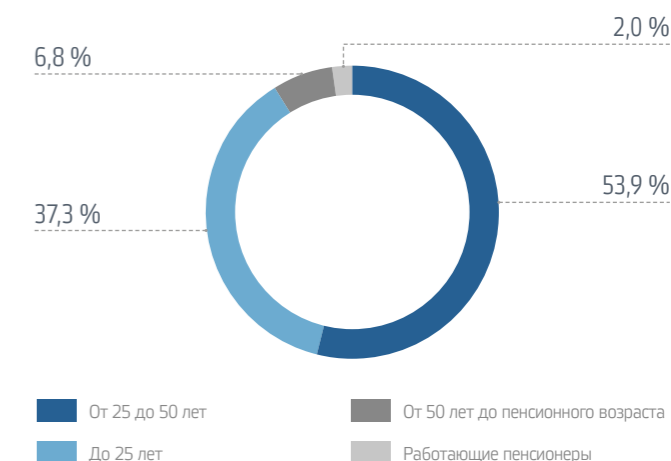
Распределение персонала по филиалам, %

Филиал	2013	2014	2015
Исполнительный аппарат (Москва)	3	3	2
Белгородэнерго	13	13	13
Брянскэнерго	7	7	6
Воронежэнерго	10	11	11
Костромаэнерго	6	6	7
Курскэнерго	10	9	9
Липецкэнерго	7	8	8
Орелэнерго	7	6	6
Смоленскэнерго	12	12	11
Тамбовэнерго	6	7	7
Тверьэнерго	12	11	11
Ярэнерго	7	7	9
Всего	100	100	100

Распределение вновь нанятых работников по полу в 2015 году



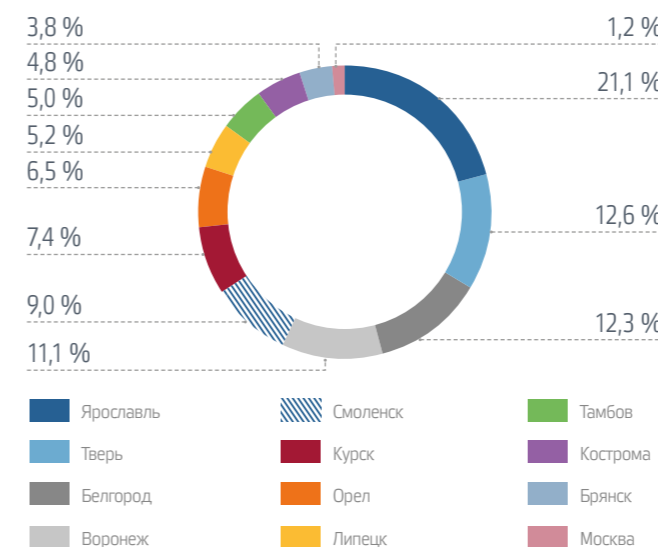
Распределение вновь нанятых работников по возрасту в 2015 году



95 %
уровень обеспеченности персоналом в 2015 году

1 021 сотрудник
взял отпуск по уходу за ребенком до 3 лет в 2015 году, среди них: 96,4 % – женщины и 3,6 % – мужчины

Распределение вновь нанятых работников по регионам в 2015 году



Для Компании важно, чтобы работники, воспитывающие маленьких детей, вернулись на свои рабочие места. В отчетном году 78 % специалистов (из числа тех, кто должен был вернуться) вышли на работу.

На протяжении последних 3 лет структура работающих по категориям остается стабильной. Основную долю составляют сотрудники рабочих специальностей – 52 %. Незначительное увеличение численности рабочих в 2015 году (на 1 %) обусловлено заполнением вакансий в районной электросети и созданием в филиале Ярэнерго района электрических сетей «Яргорэлектросеть». Снижение доли специалистов и служащих в 2015 году связано с ограничением увеличения численности административно-управленческого персонала в рамках оптимизации операционных расходов Компании.

За период с 2013 по 2015 год соотношение персонала по возрасту практически не изменилось. Основу кадрового состава Компании составляют работники в возрасте 25–50 лет (66 %). Средний возраст работников в 2015 году также не изменился и составил 41 год.

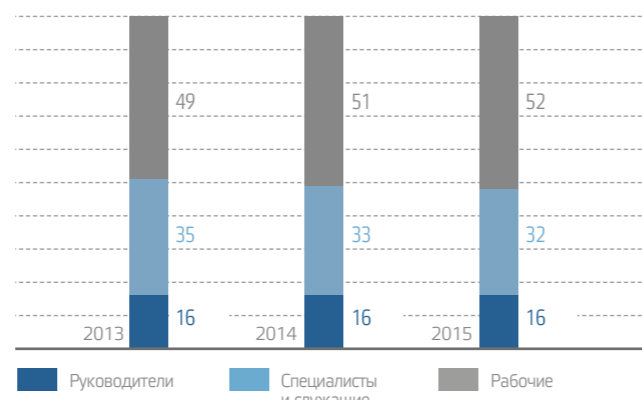
41 год
средний возраст работников в 2015 году

86 %
работников имеют профессиональное образование

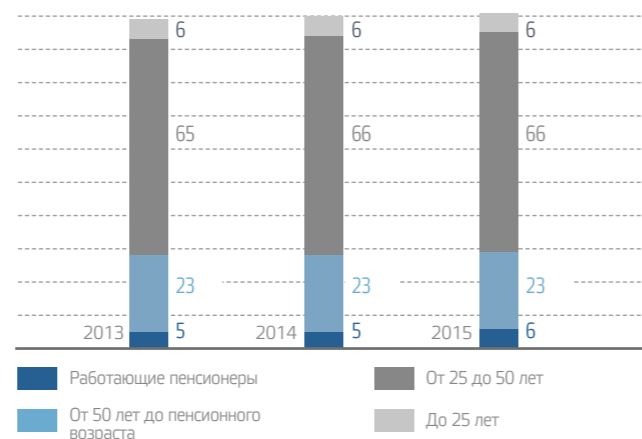
В Компании наблюдается тенденция к повышению образовательного уровня работающего персонала. В 2015 году около 86 % работников имели профессиональное образование.

Высокий уровень современных технологий в сфере электроэнергетики требует укрепления и развития квалификации персонала Компании. Анализ динамики образовательного уровня персонала показывает ежегодное повышение доли работников, имеющих профессиональное образование.

Структура персонала по категориям, %



Структура персонала по возрасту, %



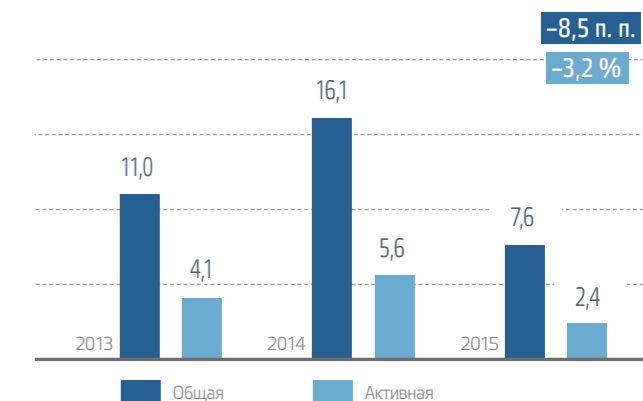
Структура персонала по уровню образования, %

Категории по уровню образования	2013	2014	2015
Основное/среднее общее	15	13	14
Начальное профессиональное	17	17	18
Среднее профессиональное	27	29	27
Неполное высшее	0	0	0,03
Высшее профессиональное	38	37	38
Высшее образование по 2 и более специальностям	3	3	3
Ученая степень доктора наук	0,17	0,17	0,14
Ученая степень кандидата наук	0,01	0,01	0,01

Благодаря проводимым в Компании мероприятиям в рамках Кадровой и социальной политики показатель активной текучести (по причине неудовлетворенности рабочим местом) является достаточно низким и в 2015 году составил 2,35 %. Кроме того, наблюдается снижение общей текучести, что связано с организационными и структурными изменениями в Компании.

2,4 %
текучесть кадров в 2015 году

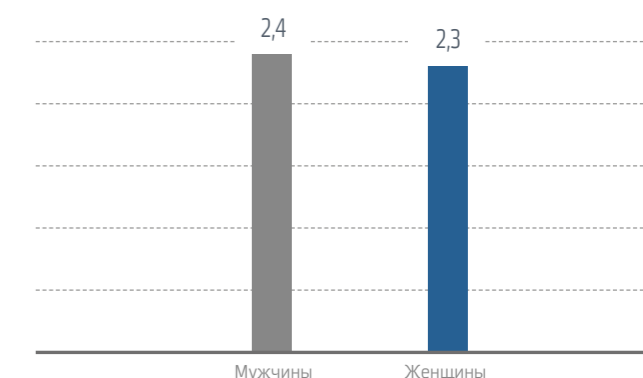
Динамика текучести кадров, %



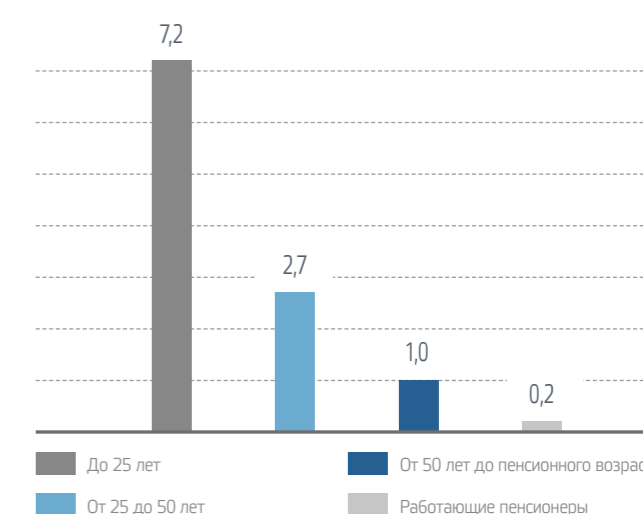
Распределение текучести кадров по регионам в 2015 году

Регион	Доля, %
Москва	5,3
Белгород	2,6
Брянск	3,2
Воронеж	1,5
Кострома	0,9
Курск	1,5
Липецк	2,2
Орел	1,7
Смоленск	0,5
Тамбов	2,4
Тверь	5,2
Ярославль	3,3

Распределение текучести кадров по полу в 2015 году, %



Распределение текучести кадров по возрасту в 2015 году, %





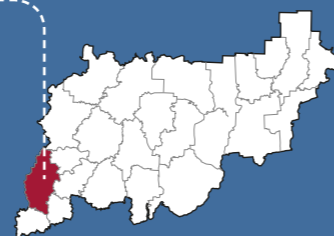
РЕКОНСТРУКЦИЯ ЗНАЧИМЫХ ЭНЕРГООБЪЕКТОВ РЕГИОНА

Специалисты костромского филиала выполнили реконструкцию подстанции «Кострома-1». Подстанция обеспечивает электрическую связь между подстанциями «Мотордеталь» и «Кострома-2», относящимися к единой национальной электрической сети, и обеспечивает электроснабжение Заволжского района Костромы с населением более 22 тыс. человек.

Реконструкция подстанции велась с целью ликвидации дефицита мощности в районе и создания возможности для технологического присоединения новых потребителей. В ходе реконструкции на энергообъекте установлены два новых трансформатора 110 кВ мощностью по 16 МВА каждый. Введены в работу новые микропроцессорные защиты, установлена современная система телемеханики, организованы высокоскоростные каналы связи по волоконно-оптическим линиям. Новейшее оборудование отвечает современным требованиям и позволяет реализовать возможность дистанционного управления энергообъектом из Центра управления сетями Костромаэнерго. Реконструкция подстанции проведена без обесточивания потребителей с поэтапным выводом оборудования из эксплуатации.

Филиал Костромаэнерго завершил технологическое присоединение двух трансформаторных подстанций для электроснабжения завода по производству

КОСТРОМСКАЯ ОБЛАСТЬ



буровых установок американской компании Natoinal Oilwell Varco (ООО «НОВ Кострома»). Заявленная максимальная мощность нового предприятия составила 5381 кВт, для обеспечения которой Компания провела модернизацию подстанции «КПД», построила распределительный пункт 10 кВ и две кабельные линии 10 кВ протяженностью по 4,6 км каждая.

Подключение одного из ведущих мировых производителей нефтегазового оборудования значимо не только для филиала Костромаэнерго, но и для Костромской области в целом. Проект играет важную социально-экономическую роль, связанную с повышением уровня жизни населения и улучшением благосостояния региона. Общий объем инвестиций в создание предприятия составил более 4,2 млрд руб. Кроме того, для жителей области планируется создать более 300 рабочих мест. Проект был включен в региональный Реестр инвестиционных проектов с предоставлением режима наибольшего благоприятствования.



СТРОИТЕЛЬСТВО «ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СЕТЕЙ»

Филиал Ярэнерго приступил к реализации проекта по созданию системы учета электроэнергии с удаленным сбором данных путем установки «интеллектуальных» счетчиков у потребителей. Данный проект реализуется в рамках соглашения, подписанного ОАО «Россети» и Российским фондом прямых инвестиций (РФПИ) на Петербургском международном экономическом форуме в 2014 году.

Создание данной системы направлено на повышение эффективности деятельности по передаче электроэнергии, снижение затрат на покупку потерь, организацию эффективно-

ЯРОСЛАВСКАЯ ОБЛАСТЬ



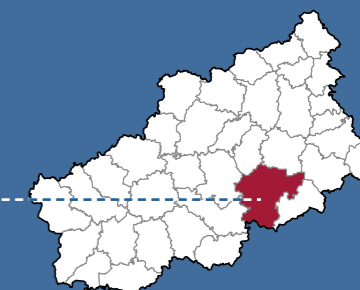
го контроля потребления электроэнергии и снижение затрат на снятие показаний приборов учета. Проект позволит сдерживать рост тарифов, при этом потребитель получит возможность дистанционно планировать и управлять расходом электроэнергии.



РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ ГОРОДА ТВЕРИ

Тверьэнерго продолжает осуществлять присоединение новых объектов социального значения, обеспечивая их надежное электроснабжение. В 2015 году завершено технологическое присоединение к электрическим сетям Тверьэнерго торгово-развлекательного комплекса «РИО» в городе Твери. Для обеспечения электроснабжения нового объекта специалисты Тверьэнерго выполнили реконструкцию подстанции 110 кВ «Экскаваторный завод». Присоединенная мощность составила 3000 кВт. Комплекс расположен в одном из самых густонаселенных районов города – Московском,

ТВЕРСКАЯ ОБЛАСТЬ



где по официальным данным проживает порядка 120 тыс. человек. Открытие подобного объекта в городе вносит вклад не только в развитие инфраструктуры, но также дает основу для дальнейшего развития торгового и сопутствующих бизнесов.

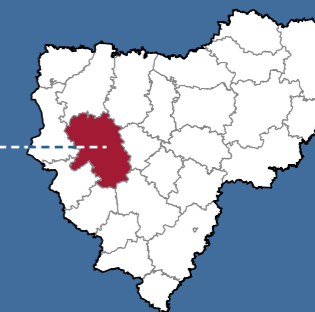


ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩЕЕ ОБОРУДОВАНИЕ НА УЛИЦАХ ГОРОДА

Смоленскэнерго произвел монтаж и реконструкцию уличного освещения в населенных пунктах Смоленской области. При модернизации линий наружного освещения были использованы светодиодные светильники. В 2015 году установлено более 1400 таких светильников.

На системах уличного и магистрального освещения лежит большая нагрузка – ежедневная эксплуатация приборов требует больших финансовых затрат. В сравнении с традиционными источниками света светодиодные светильники обладают невысоким

СМОЛЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ



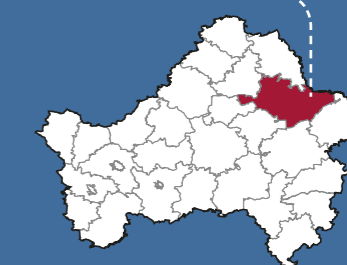
уровнем энергопотребления. Кроме того, их отличает долговечность, устойчивость к низким температурам, они не перегреваются, равномерно освещают проезжую часть и не требуют дорогостоящей утилизации.



ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ И ЭЛЕКТРОБЕЗОПАСНОСТЬ ДЛЯ ДЕТЕЙ

По инициативе Брянскэнерго на сайтах школ Брянской области появились разделы, посвященные электробезопасности и энергосберегающему образу жизни. В рамках соглашения о сотрудничестве, подписанного Брянскэнерго и Управлением образования по Брянской области, энергетики передали специалистам управления тематические плакаты, мультфильмы и видеоролики, которые легли в основу нового раздела школьных интернет-ресурсов – «Электробезопасность и энергоэффективность».

БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ



Кроме того, на сайтах школ Брянской области даны ссылки на материалы по электробезопасности, размещенные на сайте МРСК Центра. Учителя используют эту информацию при проведении уроков по электробезопасности и энергосбережению.



РАЗВИТИЕ СЕЛА

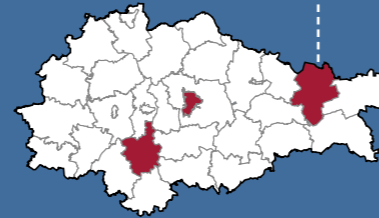
В ходе реализации региональной программы жилищного строительства Курскэнерго обеспечил электроснабжение первой очереди нового микрорайона, строящегося в селе Большое Солдатское. Проект предусматривает возведение 40 домов общей жилой площадью 5 200 м². В рамках первой очереди было построено 20 домов, технологическое присоединение которых осуществили специалисты Курского филиала.

Электроснабжение новостроек осуществляется от трансформаторной подстанции № 204 мощностью 160 кВА. Энергетиками в кратчайшие сроки были выполнены работы по монтажу воздушной линии 0,4 кВ, что позволило оперативно выдать необходимую застройщику мощность в объеме 120 кВт. При монтаже использовался современный безопасный самонесущий изолированный провод, который отличается высоким уровнем надежности и длительным сроком эксплуатации.

РАЗВИТИЕ СПОРТИВНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

Курскэнерго завершил работы по технологическому присоединению к сетям компании физкультурно-оздоровительного комплекса (ФОК) в поселке Кшенский Советского района Курской области. Комплекс площадью 6 000 м² включает в себя универсальный игровой зал, тренажерный зал, помещения для занятия фитнесом, йогой, а также бассейн. Одновременно в ФОК могут заниматься 500 человек.

КУРСКАЯ ОБЛАСТЬ



Для технологического присоединения объекта специалисты Курскэнерго построили современную комплектную трансформаторную подстанцию классом напряжения 10/0,4 кВ мощностью 2х250 кВА, две воздушные линии электропередачи 10 кВ, две кабельные линии напряжением 0,4 кВ и сеть электроснабжения канализационно-насосной станции.

РАБОТА С ПОДРАСТАЮЩИМ ПОКОЛЕНИЕМ

Курскэнерго совместно с Курским электромеханическим техникумом и Курским техникумом железнодорожного транспорта выступил организатором олимпиады по электротехническим дисциплинам для студентов профильных учебных заведений.

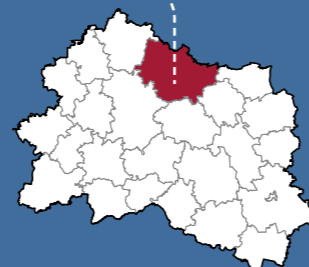
Целью олимпиады было оценить качество и уровень подготовки будущих энергетиков – потенциальных работников Курскэнерго, стимулировать познавательную активность и творчество молодежи. Олимпиада прошла в пункте тренировки оперативного персонала Курскэнерго. Все команды показали хорошую теоретическую и практическую подготовку.



ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ПРИСОЕДИНЕНИЕ ВОССТАНОВЛЕННОЙ ГИДРОЭЛЕКТРОСТАНЦИИ

Орловский филиал обеспечил технологическое присоединение восстановленной Лыковской гидроэлектростанции (ГЭС) в деревне Большое Лыково Мценского района. Возобновление работы ГЭС произошло после более чем 20 лет простоя. Уникаль-

ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ



ность этого проекта заключается в экологически чистой энергетике и восстанавливаемости энергоисточников. Его реализация позволит производить электроэнергию за счет возобновляемых водных ресурсов реки Зуши.



ЭНЕРГОСНАБЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ОБЪЕКТОВ ОБЛАСТИ

Белгородский филиал МРСК Центра обеспечил электроснабжение социально значимых бюджетных учреждений Белгородской области. К началу учебного года электроэнергией были обеспечены 27 детских садов, 8 школ, 2 физкультурно-оздоровительных комплекса и 2 учреждения культуры. Среди наиболее приоритетных объектов также ледовая арена «Дружба» в поселке Ракитное, Центр культурного развития в городе Шебекино, детская областная больница в Белгороде, «Медицинский центр Поколение» и котельная родильного отделения в Старом Осколе.

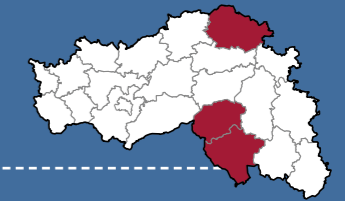
РАЗВИТИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

В Белгородской области продолжает активно развиваться агропромышленный комплекс, реализуются ключевые проекты в сфере импортозамещения. В 2015 году специалисты Компании обеспечили запрашиваемую мощность площадки откорма ЗАО «Приосколье» в Волоконовском и Валуйском районах. ЗАО «Приосколье» – потребитель первой категории надежности. Предприятие является одним из самых крупных производителей охлажденного и замороженного мяса в России. В его состав входят два комбикормовых завода, овоще- и зернохранилища в Ивнянском, Вейделевском и Губкинском районах, зерносушильный комплекс в Прохоровке и порядка 14 молочно-товарных ферм, молочных комплексов и небольших крестьянско-фермерских хозяйств. Такое сотрудничество будет способствовать наращиванию объемов производства высококачественной отечественной сельхозпродукции.

МОДЕРНИЗАЦИЯ СЕТЕЙ В НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Белгородский филиал Компании реконструировал сети, расположенные на территории 12 муниципальных районов Белгородской области, а также на ряде улиц двух крупнейших городов региона – Белгорода и Старого Оскола.

БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ



В первую очередь были перестроены сети, от которых запитаны социально значимые объекты и объекты жизнеобеспечения.

Линии электропередачи, построенные 25–30 лет назад, энергетики МРСК Центра демонтируют, а затем практически строят заново. Одновременно пересматривают схемы электроснабжения, устраняют все нарушения охранных зон ЛЭП. Устаревшее, не справляющееся с нагрузками оборудование, меняют на новое. Для обеспечения бесперебойной подачи электроэнергии потребителям, удаленным от основной сети, используются столбовые трансформаторные подстанции – продукт НИОКР МРСК Центра, запатентованный и активно применяющийся в филиалах при реконструкции сетей 0,4-10 кВ и подключении небольших фермерских хозяйств или физических лиц с относительно малой нагрузкой. За 5 лет в Белгородской области модернизировано порядка 2 000 км сетей в 150 небольших хуторах и селах.

РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

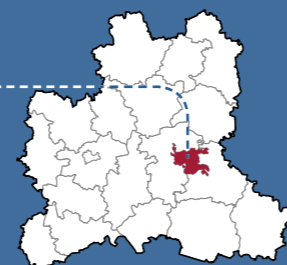
Белгородэнерго участвовало в реконструкции 8 автомагистралей Белгородской области. Энергетики присоединили к централизованному электроснабжению наружное освещение вдоль новых дорог, общая протяженность дорог – 50,5 км. На трассах было смонтировано около 1,5 тыс. современных энергоэффективных светильников. Работа высоко оценена руководством региона, за что Белгородэнерго получило благодарность губернатора Белгородской области Евгения Савченко.



НАДЕЖНОСТЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ ЭЛЕКТРОСНАБЖЕНИЯ

Липецкие энергетики МРСК Центра приступили к реализации сразу двух инновационных проектов – строительству линий электропередачи с применением полимерных изоляторов и установкой птицевозащитных устройств. Линия с новыми полимерными изоляторами повысит надежность энергоснабжения, а в целях предотвращения гибели птиц от поражения током энергетики установят

ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ



на каждой опоре современные птицевозащитные устройства – полимерные кожухи из высокотехнологичных диэлектрических материалов. Полимерные изоляторы отличаются от керамических и стеклянных аналогов более высокой изолирующей способностью, механической прочностью, химической и термической устойчивостью.



РАЗВИТИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Специалисты Тамбовэнерго приступили к реализации первого в электросетевом комплексе проекта государственно-частного партнерства (ГЧП). Он направлен на создание электросетевой инфраструктуры для предприятий по выращиванию и переработке мяса птицы – ООО «Тамбовская индейка» и ОАО «Токаревская птицефабрика». Строящиеся предприятия станут одними из самых крупных объектов агропромышленного комплекса в Центральном федеральном округе. С вводом объектов в регионе дополнительно появится порядка 3 тыс. новых рабочих мест.

ТАМБОВСКАЯ ОБЛАСТЬ



за последние годы было построено сразу несколько крупных микрорайонов – Московский, Радужный, Солнечный, Уютный – с сопутствующей социальной инфраструктурой (больницы, школы, детские сады). Тамбовэнерго реализовали реконструкцию ключевого элемента инвестиционной программы – подстанцию 110/6 кВ «Тамбовская № 8». В ходе работ мощность крупнейшего питающего центра Тамбова увеличена с 16 МВА до 40 МВА, энергообъект оснастили современным оборудованием, новейшими системами охраны и пожарной сигнализации. Теперь подстанция отвечает самым современным требованиям по надежности и качеству электроснабжения потребителей.

За реализацию проекта ГЧП в Тамбовской области Компания удостоена Национальной премии «Росинфра-2015» в номинации «Лучший ГЧП-проект в энергетике». В дальнейшем планируется распространить полученный в сфере ГЧП опыт и на другие регионы деятельности Компании, что позволит реализовывать задачи повышения доступности электроэнергетических мощностей для потребителей, задачи развития и экономического роста.

СОДЕЙСТВИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ КРУПНЫХ ПРОЕКТОВ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

Специалисты тамбовского филиала Компании обеспечили электроэнергией динамично развивающийся северный район областного центра, где только

НИЗКООМНЫЕ РЕЗИСТОРЫ

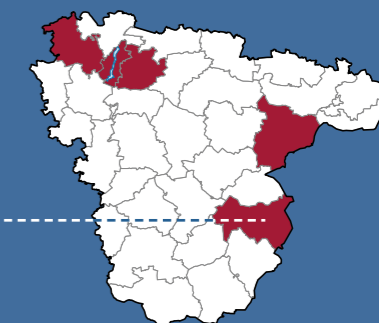
Тамбовская область стала первым регионом, где Компания начала внедрять на своих объектах современное технологическое решение – низкоомные резисторы. Новые резисторы были установлены на ПС 35/10 кВ «Екатерининская». Низкоомные резисторы применяются для селективного отключения присоединений с замыканием на землю. Их использование позволяет исключить негативное влияние дуговых высокочастотных перенапряжений на кабельные линии с изоляцией из сшитого полиэтилена, приводящих к снижению их срока службы. Также исключается угроза поражения людей и животных при однофазных замыканиях на землю. Кроме того, низкоомное резистивное заземление нейтрали гораздо более экономично по сравнению с заземлением нейтрали через дугогасящий реактор.



СОДЕЙСТВИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ КРУПНЫХ ПРОЕКТОВ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

В Воронежской области, занимающей третье место в центральном федеральном округе по вводу сооружаемого жилья, энергетики Компании с начала 2015 года присоединили к сетям 8 площадок жилищного строительства совокупной присоединенной мощностью свыше 25 МВт. В их числе – две площадки, отобранные региональными властями для реализации госпрограммы «Жилье для российской семьи». Это комплекс многоквартирных домов, строящийся в пригороде областного центра – поселке Отрадное Новоусманского района, и первый этап возводимого в Левобережном районе Воронежа жилого комплекса «Озерки». Также в числе жилых объектов, присоединенных к сетям Компании в областном центре, группы домов на улице Переверткина (максимальная присоединенная мощность – 4,7 МВт) и на улице Куколкина (2,3 МВт).

ВОРОНЕЖСКАЯ ОБЛАСТЬ



блени. Она позволит значительно повысить надежность электроснабжения предприятий и населения областного центра, а также обеспечит возможность технологического присоединения к электрическим сетям новых потребителей. Техническое перевооружение подстанции № 13 «Студенческая» создаст условия для возведения крупных многоэтажных комплексов в Коминтерновском районе, где идет интенсивное жилищное строительство. А модернизация подстанции 110 кВ № 43 сделает возможным развитие левобережной части города, в том числе сооружение многоэтажных жилых комплексов, производственных помещений и технологическое присоединение очистных сооружений проектной мощностью 4 МВА по 1-й категории электроснабжения.

ВКЛАД В ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Воронежэнерго вносит значимый вклад в реализацию в Воронежской области региональных целевых программ в области здравоохранения – подготовлены к подключению 34 новых фельдшерско-акушерских пункта (ФАП) и врачебные амбулатории, расположенные в сельской местности. Работы ведутся в рамках реализации областной целевой программы «Развитие здравоохранения Воронежской области на 2011–2015 годы». Были реконструированы существующие, а также построены новые участки линий электропередачи 0,4 кВ. Общий объем присоединенной мощности составил свыше 0,5 МВт. В рамках услуги сопровождения технологического присоединения силами специалистов Воронежэнерго были выполнены работы, входящие в компетенцию заявителя: установлены приборы учета электроэнергии, от границ балансового разграничения к зданиям ФАП проведен подвес воздушных линий с использованием современного самонесущего изолированного провода.

РАЗВИТИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Воронежэнерго способствует реализации в области ряда значимых для региона инвестиционных проектов агропромышленного комплекса. Специалисты филиала Компании в 2015 году осуществили технологическое присоединение к электрическим сетям нескольких комплексов одного из лидеров отечественного свиноводства – группы компаний «АГРОЭКО», построенных в Калачеевском и Новохоперском районах области. Ведутся работы по обеспечению электросетевой инфраструктурой строящегося на территории Семилукского района комбикормового завода ООО «Воронежмясопром». Данным проектам правительством региона присвоен статус «особо значимых», они включены в Программу социально-экономического развития Воронежской области на 2012–2016 годы.

РАЗВИТИЕ ГОРОДА-МИЛЛИОННИКА ВОРОНЕЖА

Воронежэнерго ведет работы по техническому перевооружению 6 центров электропитания, осуществляющих снабжение города: подстанций № 13, 39, 42 (Коминтерновский район), № 43, 44 (Левобережный район) и № 28 (Советский район). Необходимость реконструкции связана с быстрым ростом энергопотре-

Кроме того, энергетики Компании осуществляют работы по электрификации двух свиноводческих комплексов замкнутого цикла «Тростянский» и «Растыкайловка», которые признаны Министерством сельского хозяйства Российской Федерации экономически значимыми для Воронежской области.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Одной из целей Кадровой и социальной политики Компании является своевременное обеспечение ее потребностей в персонале требуемой квалификации. Для этого разрабатываются и реализуются программы привлечения, ротации и развития персонала. Приоритет отдается действующим работникам Компании (ориентир – замещение не менее 60 % руководящих должностей внутренними кандидатами), а также привлечению молодых специалистов с профильным профессиональным образованием. Кроме того, реализуется программа мобильности персонала федерального и общекорпоративного значения, нацеленная на обеспечение квалифицированными кадрами регионов с дефицитом профильных специалистов.

Для привлечения персонала Компания сотрудничает с региональными службами занятости, участвует в формировании единого (в рамках электросетевого комплекса) корпоративного банка данных о вакантных должностях и резюме кандидатов. Информация о наличии вакансий в Компании публикуется в открытых источниках.

К кандидатам предъявляются унифицированные квалификационные требования, соответствующие должностным обязанностям. При прохождении отбора всем кандидатам предоставляются равные возможности и не допускается дискриминация по какому-либо признаку.

ОПЛАТА ТРУДА И СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ

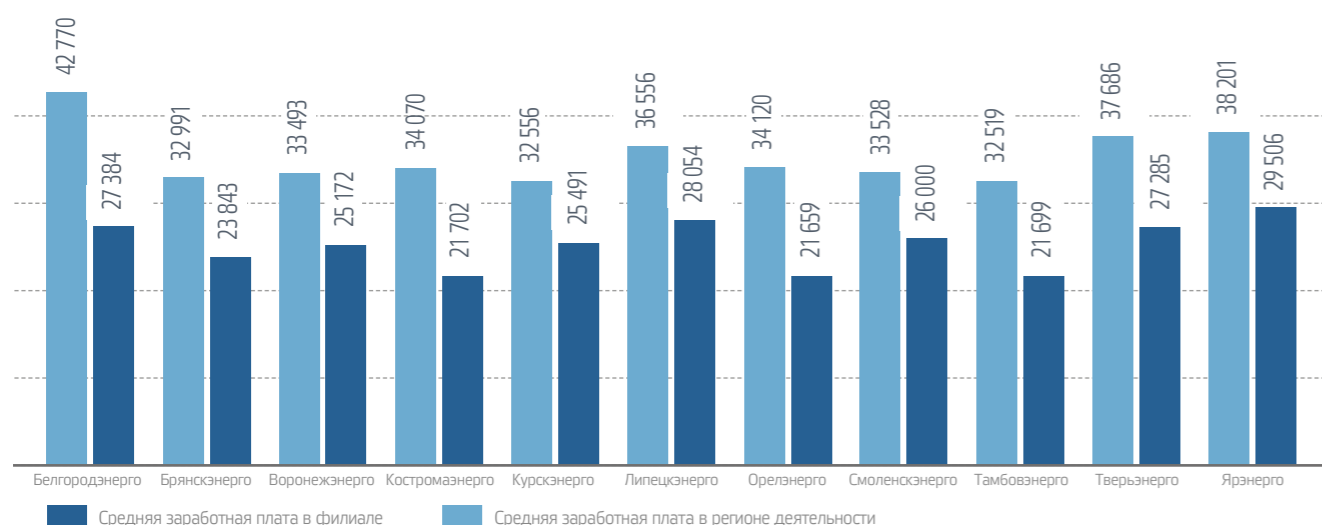
В Компании реализуется единая политика в области оплаты труда и вознаграждений, создающая условия для привлечения и удержания квалифицированного персонала. Действующая система оплаты труда предусматривает установление должностных окладов, тарифных ставок с учетом квалификации, деловых качеств и опыта, текущее премирование за результаты производственно-хозяйственной деятельности, доплаты и надбавки в зависимости от объема выполняемых работ и условий труда, единовременное вознаграждение.

Для оценки конкурентоспособности уровня заработной платы используются данные Росстата, отслеживается уровень активной текучести персонала. Проведенный анализ показывает, что уровень заработной платы работников МРСК Центра сопоставим с рыночными условиями.

7,4 % составил рост средней заработной платы работников в 2015 году, что обусловлено в основном проведением ежеквартальной индексации ММТС

В 2015 году Компанией успешно реализован ряд проектов в области вознаграждения персонала, участие в которых принимали специалисты всех функциональных направлений и представители профсоюзной организации. Данные изменения производились в рамках исполнения Программы поэтапного доведения размера тарифной ставки рабочих первого разряда до уровня ММТС в электроэнергетике, определенного Отраслевым тарифным соглашением.

Уровень средней заработной платы работников филиалов в 2015 году, тыс. руб.



В частности, была сформирована единая Тарифная сетка оплаты труда рабочих, сформирована система грейдов оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, пересмотрена система материального стимулирования (премирования) работников. Разработана система ключевых показателей эффективности (КПЭ) каждого структурного подразделения филиала. Количество КПЭ по каждому подразделению не превышает 4, что позволяет выделить из профиля деятельности подразделения основные приоритеты и оценивать

эффективность их реализации. Помимо должностного оклада, Коллективным договором МРСК Центра и внутренними документами Компании устанавливаются различные дополнительные выплаты (переменная часть заработной платы). Среди данных выплат – премирование за основные показатели производственно-хозяйственной деятельности, доплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, оплата основного и дополнительных отпусков, вознаграждение за выслугу лет, материальная помощь к отпуску.

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

В Компании действует система морального поощрения работников за достижение наивысших показателей производственной деятельности, реализацию инновационных проектов и многолетний добросовестный труд. В 2015 году 5 работников МРСК Центра удостоены государственных наград Российской Федерации, 212 работников отмечены ведомственными наградами Министерства энергетики

Российской Федерации, 204 работника – корпоративными наградами ПАО «Россети», 78 работников – наградами Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики, 594 работникам были вручены награды МРСК Центра. Также 2 работника занесены на Доску почета электросетевого комплекса, 5 работников включены в Книгу почета электросетевого комплекса.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Формирование плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, а также реализация его мероприятий, осуществляется в соответствии с требованиями Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации и Стандартом «Порядок проведения работы с персоналом в ПАО «МРСК Центра».

Обучение работников проводится на рабочих местах и с отрывом от работы в специализированных учебных заведениях и центрах подготовки кадров (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала, получение работниками филиала профильного среднего и высшего профессионального образования). За 2015 год обучение на рабочих местах прошли 9,7 тыс. человек, с отрывом от производства – 11,0 тыс. работников.

Доля работников, принявших участие в обучающих мероприятиях, и уровень затрат на обучение по отношению к фонду заработной платы в 2015 году

Филиал	Доля обученных работников, %	Обученные на базе собственных учебных центров, %	Соотношение затрат на обучение к фонду заработной платы
Белгородэнерго	17,6	0	0,33
Брянскэнерго	47,3	11,3	0,48
Воронежэнерго	34,9	21,0	0,71
Костромаэнерго	57,2	0	0,73
Курскэнерго	51,3	0	0,40
Липецкэнерго	37,3	0	0,49
Орелэнерго	31,8	20,5	0,56
Смоленскэнерго	30,0	1,4	0,55
Тамбовэнерго	19,8	8,1	0,46
Тверьэнерго	45,6	27,8	0,63
Ярэнерго	50,2	2,7	1,04
Исполнительный аппарат	40,4	0	1,09
Всего по Компании	37,4	8,4	0,62

Компания является учредителем 3 учебных центров:

- Частное учреждение «Тверской учебно-производственный центр»;
- Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Воронежский учебный центр «Энергетик»;
- Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Орловский учебный комбинат».

Учебные центры имеют лицензии на осуществление образовательной деятельности, располагают учебными классами, оснащенными современными учебными пособиями, тренажерами, компьютерами, видео- и мультимедийными средствами. Также на территории учебных центров оборудованы учебные полигоны с электросетевым оборудованием для отработки практических навыков. Основной объем образовательных мероприятий в учебных центрах приходится на подготовку диспетчеров, мастеров, электромонтеров различных профилей, электрослесарей.

В 2015 году на базе учебных центров прошли подготовку 2 462 работника, или 22,4 % от числа обученных работников Компании.

Компания также сотрудничает с рядом учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, в числе которых НИУ «МЭИ», Петербургский энергетический институт повышения квалификации, Ивановский государственный энергетический университет, Академия стандартизации, метрологии и сертификации и другие. Так, в 2015 году совместно с Петербургским энергетическим институтом повышения

Распределение обученных работников по категориям в 2015 году



10 992 человека прошли обучение с отрывом от производства в 2015 году

20 683 человека прошли обучение в 2015 году

квалификации было проведено обучение начальников и главных инженеров РЭС по теме «Управление и работа с персоналом энергетики, ТЭК, промышленных предприятий». Начальники управлений и структурных подразделений приняли участие в обучающем курсе «Успешный руководитель: инструменты управления».

РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ И КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Ежегодно на уровне филиалов и исполнительного аппарата Компании формируются управленческие кадровые резервы и кадровый резерв молодых специалистов. В 2015 году был актуализирован управленческий кадровый резерв на все должности заместителей генерального директора – директоров филиалов и их заместителей.

22,4 % обученных работников прошли подготовку в учебных центрах Компании

1 072 работника молодежный кадровый резерв

СТРУКТУРА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Из 655 назначений на руководящие должности, проведенных в 2015 году в филиалах и исполнительном аппарате Компании, 245 руководителей (37,4 %) назначены

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Для построения эффективного взаимодействия с молодыми специалистами в каждом филиале МРСК Центра действует Совет по работе с молодежью. Ежегодно проводится слет молодых специалистов, направленный на выявление и развитие у работников лидерских качеств, нестандартного, индивидуального подхода к реализации идей. В 2015 году слет был организован в формате «Школы главного инженера РЭС». Молодые работники, в числе которых были представители самых разных специальностей (начальники производственно-технических и оперативно-технологических групп, мастера бригад, диспетчеры, инженеры и другие) встретились с руководством технического блока Компании

РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ И ШКОЛЬНИКАМИ

Для притока в Компанию талантливой, профессионально подготовленной молодежи МРСК Центра на протяжении многих лет плодотворно сотрудничает с ведущими профильными вузами и учреждениями среднего профессионального образования. Кроме того, во всех регионах присутствия Компания ведет профориентационную работу со школами. Наиболее способные школьники направляются на целевое обучение в учебные учреждения, с которыми заключено соглашение. Студенты проходят производственную и преддипломную практику в Компании, для них устанавливаются стипендии МРСК Центра, производится профессиональное распределение после окончания учебы. Кроме того, для студентов и школьников ежегодно проводятся дни открытых дверей в филиалах Компании. Наиболее масштабным примером взаимодействия Компании с системой учебных заведений в 2014–2015 годах стал проект по оборудованию учебно-тренировочного полигона

Молодежный кадровый резерв функционирует в Компании с 2011 года и его основными целями являются вовлечение молодых работников в решение актуальных проблем электросетевого комплекса, повышение их профессиональной компетентности, выделение высокопотенциальных молодых специалистов, оказание содействия в их карьерном росте. Данный вид кадрового резерва формируется на конкурсной основе из молодых специалистов филиалов и исполнительного аппарата Компании.

3 040 работников управленческий кадровый резерв

из состава управленческого и молодежного кадровых резервов.

и профсоюзными лидерами, приняли участие в бизнес-тренингах и чемпионате по решению практических задач в области электроэнергетики.

Также в филиалах МРСК Центра ежегодно организуется праздник посвящения в энергетику для молодых специалистов, принятых на работу в текущем году. В рамках данного мероприятия проводятся встречи с руководителями структурных подразделений, конкурсы на знание специальности, экскурсии на подстанции, в центры управления сетями и действующие в регионе музеи энергосистемы.

в Конаковском энергетическом колледже. На полигоне проводится практическая отработка знаний по охране труда, обслуживанию электрооборудования электрических сетей, контролю и управлению технологическими процессами и другим учебным дисциплинам. В 2015 году был открыт второй объект полигона – учебная лаборатория подстанционного и распределительно-сетевого оборудования.

В рамках программы развития сотрудничества с ведущими техническими вузами МРСК Центра организует работу студенческих строительных отрядов. Данный проект позволяет значительно повысить уровень подготовки выпускников технических вузов, помогает им на практике получить более четкое представление о своей будущей профессии. Так, летом 2015 года в различных подразделениях районов электрических сетей филиалов Компании трудился 171 студент.

СОЗДАНИЕ ДОСТОЙНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

СИСТЕМА ЛЬГОТ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ

В Компании отношения между работниками и работодателями выстроены на основе социального партнерства. Непосредственным представителем интересов работников служит первичная профсоюзная организация, объединяющая 11 профсоюзных организаций филиалов МРСК Центра. Профсоюз от имени работников заключает Коллективный договор с руководством Компании. Коллективным договором охвачены все работники МРСК Центра.

В рамках исполнения Коллективного договора руководство МРСК Центра совместно с профсоюзом решают вопросы по повышению эффективности и производитель-

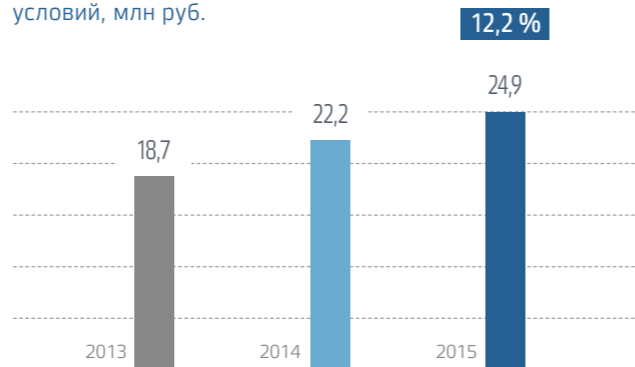
ности труда, улучшению качества работы, соблюдению трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда и технике безопасности. Кроме того, работникам предоставляются социальные гарантии, льготы и компенсации. В частности, осуществляются выплаты в случае гибели работника на производстве, на санаторно-курортное лечение, содержание детей-инвалидов, приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников. Также работникам осуществляются выплаты при рождении ребенка, регистрации брака, выплаты многодетным семьям, имеющим троих и более детей, и другие.

ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

В Компании действует утвержденное Советом директоров Положение о корпоративном содействии и поддержке работников в улучшении жилищных условий. В филиалах МРСК Центра действуют жилищные комиссии.

В 2015 году Компания выделила 8,5 млн руб. на компенсацию затрат по найму жилья для молодых и высококвалифицированных специалистов (152 работника) и 16,5 млн руб. на выплату кредитной организации процентов по ипотечному кредиту (200 работников).

Расходы на мероприятия по улучшению жилищных условий, млн руб.



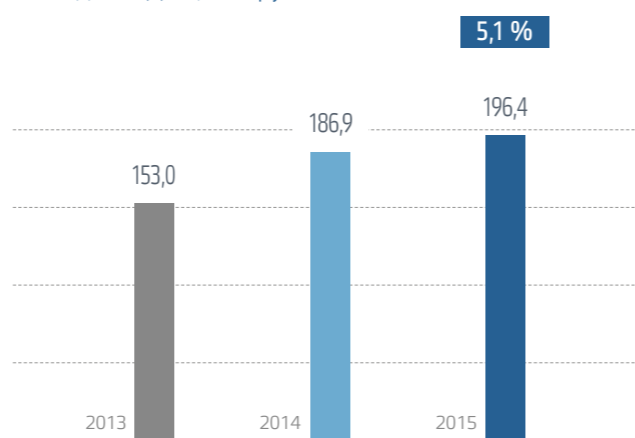
ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА

В соответствии с Коллективным договором и корпоративной Программой страховой защиты работники МРСК Центра застрахованы по программам добровольного медицинского страхования (ДМС) и страхования от несчастных случаев и болезней. В рамках ДМС работникам бесплатно предоставляется широкий спектр медицинских услуг, в числе которых медицинское обследование, поликлиническое обслуживание, стационарное и реабилитационно-восстановительное лечение.

В 2015 году страховая премия по договорам ДМС составила более 190 млн руб. Договорами страхования от несчастных случаев и болезней были охвачены все работники Компании.

Спорт и пропаганда здорового образа жизни являются неотъемлемой частью кадровой политики и корпоративной культуры Компании. В филиалах Компании проводятся спартакиады, турниры по футболу, хоккею, волейболу, шахматам, веселые старты среди работников и членов их семей, велопробеги, дни здоровья и многое другое. Победители и лучшие спортсмены филиалов участвуют в местных региональных спортивных мероприятиях, в спортивных мероприятиях между структурными подразделениями и во внешних соревнованиях в составе сборной команды МРСК Центра.

Расходы на ДМС, млн руб.



В 2015 году в Липецке проведена очередная летняя спартакиада, в которой приняли участие 12 команд, состоящих из работников филиалов и исполнительного аппарата Компании. В феврале 2015 года в Твери на базе спортивно-ледового комплекса «Триумф» проведен второй хоккейный турнир МРСК Центра, посвященный 70-летию Победы в Великой Отечественной войне.

КОРПОРАТИВНОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ЗАБОТА О ВЕТЕРАНАХ

В целях материальной поддержки работников, выходящих на заслуженный отдых, в Компании действует Программа негосударственного пенсионного обеспечения, ежегодно утверждаемая Советом директоров. Негосударственное пенсионное обеспечение реализуется в рамках заключенных договоров с ПАО «НПФ электроэнергетики» по корпоративному и паритетному планам.

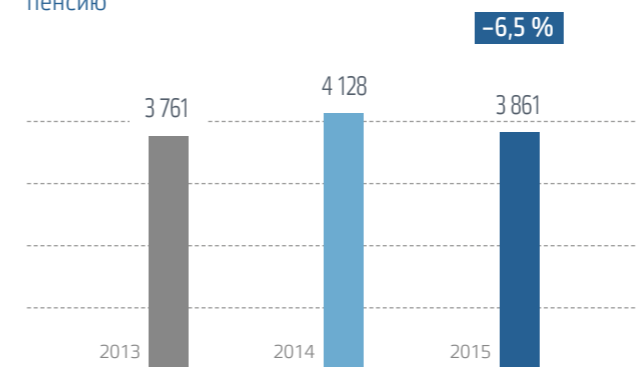
В каждом филиале Компании созданы Советы ветеранов, которые являются связующим звеном между пенсионерами и руководством филиалов. Советы ветеранов оказывают помощь особо нуждающимся пенсионерам и помогают руководству филиалов организо-

вывать совместные мероприятия, связанные с праздниками и юбилейными датами.

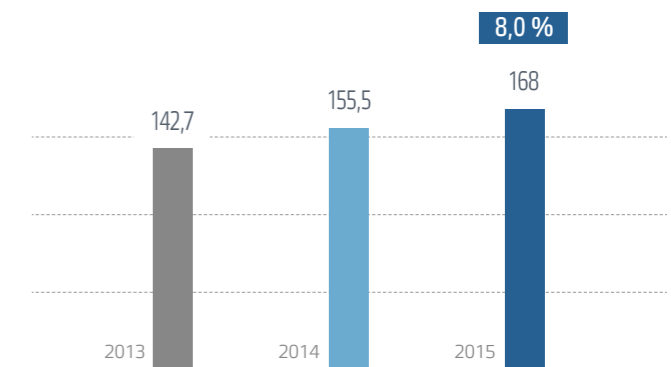
В мае 2015 года в рамках празднования 70-летия Победы в Великой Отечественной войне работники приняли участие во всероссийской патриотической акции «Бессмертный полк» и патриотической акции «Георгиевская ленточка».

В 2015 году расходы на материальную помощь неработающим пенсионерам и инвалидам Компании составили 54,8 млн руб.

Количество человек, получающих корпоративную пенсию



Выплаты в корпоративный пенсионный фонд, млн руб.



КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО

Компания рассматривает благотворительную деятельность как одно из направлений реализации Кадровой и социальной политики, обеспечивающее формирование благополучной социальной среды в регионах присутствия МРСК Центра.

Совместно с фондом «Подари жизнь» регулярно проводятся донорские акции по сдаче крови. В 2015 году сотрудники Белгородского филиала Компании приняли участие в акции «Стань волшебником». Накануне Нового года были собраны средства на покупку подарков воспитанникам Ивнянского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних, расположенного в Белгородской области. Также работники Компании собрали и направили свыше 150 тыс. руб. личных средств на оснащение центра психологической поддержки и реабилитации детей с онкологическими заболеваниями, открывшегося в октябре 2015 года в г. Белгороде.

Работники Липецкэнерго приняли участие в благотворительной акции «Учитесь на здоровье», проходившей на территории Липецкой области. Цель акции – снабдить как можно большее число нуждающихся ребят из малообеспеченных семей школьными принадлежностями. Также благодаря липецким энергетикам десятки

детей получили к Новому году новые игрушки в рамках добровольческой акции «Подарок Деда Мороза».

В сложных ситуациях сотрудники Компании поддерживают коллег и их детей. В 2015 году на лечение коллеги работниками пожертвовано около 2 млн руб.

Также внимание уделяется школам-интернатам в регионах. Тамбовэнерго оказывает помощь коррекционной школе-интернату для глухих детей. Воронежский филиал шефствует над Таловской школой-интернатом для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Работники Брянскэнерго помогают Мглинской специальной школе-интернату для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

ДИАЛОГ МЕНЕДЖМЕНТА И РАБОТНИКОВ

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

Первичная профсоюзная организация МРСК Центра призвана обеспечить разумный баланс интересов, добиваясь позитивной динамики социальной поддержки работников, участвуя в создании здоровых и безопасных условий труда, повышая эффективность защиты социально-экономических прав и интересов работников.

Первичная профсоюзная организация Компании объединяет 12 профсоюзных организаций (в исполнительном аппарате и 11 филиалах), общая численность членов профсоюза – свыше 23 тыс. человек. Уровень профсоюзного членства составляет 82 % от общей численности работников Компании.

В 2015 году, несмотря на усложнение социально-экономических условий, руководство Компании и профсоюзный комитет МРСК Центра смогли обеспечить рост средней заработной платы энергетиков, повысить степень привлекательности профессии энергетика на рынке труда в регионах присутствия. Благодаря

РАССМОТРЕНИЕ ЖАЛОБ И ПРЕДЛОЖЕНИЙ

В МРСК Центра действует система подачи жалоб и предложений со стороны как работников, так и контрагентов и других заинтересованных сторон.

Работники вправе направить обращения в адрес руководства Компании – директора филиала, генерального директора Общества. Все обращения рассматриваются руководством и по результатам рассмотрения заявителю направляется письменный ответ. В 2015 году в адрес директоров филиалов и генерального директора Компании поступило 57 обращений. Кроме того, менеджмент и профсоюзный комитет МРСК Центра регулярно проводят

РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ ЧЕРЕЗ ОФИЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ

В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В 2015 году 19 работников подали обращение в суд, 16 из них были урегулированы в течение года, 3 находятся в настоящее время на рассмотрении.

конструктивному социальному партнерству, стороны смогли сохранить высокие стандарты социальной ответственности, включая добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев и болезней, выплаты пособий и материальной помощи по семейным обстоятельствам.

Совместно с работодателем профсоюз организует различные мероприятия для работников Компании – это мероприятия, посвященные памятным датам, смотры художественной самодеятельности, корпоративные КВН. Сотрудникам предоставляется доступ к спортивной инфраструктуре (бассейны, спортивные площадки и т. п.), проводятся тренировки и соревнования (ежегодные спартакиады, хоккейные турниры, товарищеские спортивные встречи между командами филиалов).

Совместно с МРСК Центра профсоюзная организация участвует во многих социальных проектах, организует и проводит благотворительные акции.

встречи с трудовыми коллективами на территории районов электрических сетей и разъясняют работникам механизмы компенсаций и льгот по коллективному договору, изменений в системе оплаты труда, а также вопросы охраны труда и сохранения здоровья.

Обращения о фактах коррупции могут направляться по телефону «горячей линии» («линия доверия»), по электронной почте doverye@mrgsk-1.ru, по форме обратной связи на корпоративном сайте <http://www.mrgsk-1.ru/> и иными способами. Подробнее информация представлена в разделе «Противодействие коррупции» годового отчета.

ВОПРОСЫ, НАХОДЯЩИЕСЯ НА РАССМОТРЕНИИ РУКОВОДСТВА, В КОТОРЫХ УЧИТЫВАЕТСЯ МНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

В рамках исполнения Коллективного договора стороны социального партнерства совместно решают вопросы по выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений:

- повышения эффективности и производительности труда, улучшения качества работы;
- соблюдения трудовой и производственной дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии;
- обеспечения социальной стабильности в Компании.

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Для обеспечения безопасности труда работников в Компании реализуется Программа по снижению рисков возникновения травматизма на 2015–2017 годы¹. На ее реализацию в 2015 году было израсходовано 332,7 млн руб., что на 4,3 % ниже показателя прошлого года. Постепенное снижение затрат по годам обусловлено выполнением намеченных мероприятий, которые не требуют повторного ежегодного вливания денежных средств.

Среди наиболее значимых рисков производственного травматизма Компания выделяет следующие:

- риск воздействия электрического тока, электрической дуги;
- риск воздействия движущихся машин, механизмов, подвижных частей производственного оборудования;
- риск падения человека с высоты (или падения предметов на человека).

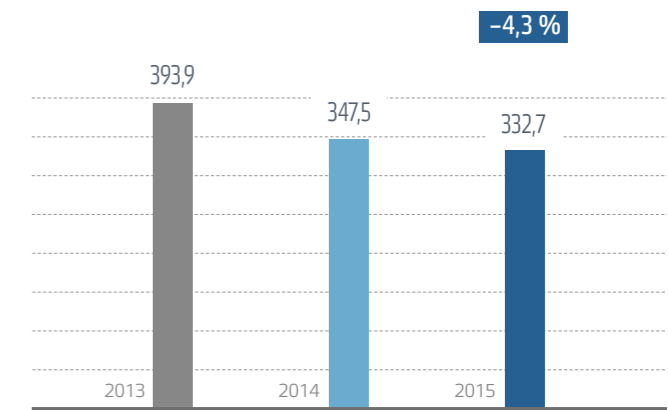
4 центра подготовки персонала
238 технических кабинетов

272 полигона
на территории деятельности Компании

При поступлении на работу с вредными и опасными условиями труда все сотрудники обучаются безопасным методам и приемам выполнения работ. Работающие сотрудники проходят периодическое обучение по охране труда, отдельные категории работающих – проверку на знание требований охраны труда.

В Компании регулярно проводятся медицинские осмотры персонала. Ведется учет работников, занятых во вредных, опасных и тяжелых условиях труда. Учет осуществляется на основании данных о результатах аттестации рабочих

Расходы на реализацию Программы по снижению рисков возникновения травматизма, млн руб.



В отчетном периоде в рамках Программы по снижению рисков возникновения травматизма Компания продолжила работу по обеспечению производственной безопасности, созданию оптимальных условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, обеспечению их всеми необходимыми средствами защиты.

Как и в прошлые годы, значительное внимание в Компании уделялось подготовке персонала. В филиалах МРСК Центра широко используются имеющиеся полигоны, на которых персонал отрабатывает правильность действий по техническому обслуживанию электроустановок и производству ремонтных работ.

12,0 тыс. человек
обучено на полигонах в 2015 году

12,3 тыс. человек
обучено в центрах и технических кабинетах в 2015 году

мест по условиям труда и начиная с 2014 года на основании специальной оценки условий труда. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Коллективным договором указанным категориям работников предоставляются дополнительные компенсации (дополнительный отпуск и другие).

На текущий момент работников с впервые установленными (приобретенными в период работы в Компании) профессиональными заболеваниями не выявлено.

¹ Протокол заседания Совета директоров от 30.01.2015 № 01/15.

Допущенные к самостоятельной работе в электроустановках работники обеспечиваются современными электротехническими средствами и комплектами спецодежды. В 2015 году основной упор был сделан на приобретение комплектов штанг для установки переносных заземлений без подъема на опоры (КШЗ) для воздушных линий электропередачи (ВЛ) и комплектов спецодежды, устойчивой к воздействию электрической дуги. Практически все бригады по обслуживанию ВЛ оснащены двумя комплектами таких устройств. Их использование существенно снижает риски получения электротравмы и травм при падении с высоты.

0,0680 коэффициент частоты травматизма (количество случаев на 1 000 сотрудников)

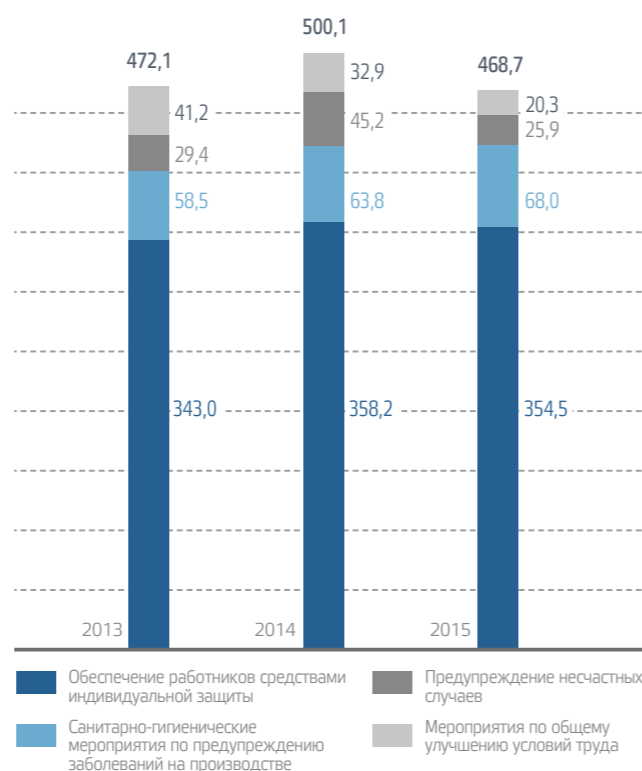
Благодаря проводимой в Компании профилактической работе общее количество несчастных случаев, связанных с производством, постепенно снижается. При этом смертельный травматизм остается на прежнем уровне. По результатам 2015 года в Компании было зафиксировано 2 несчастных случая на объектах Ярэнерго и Тамбовэнерго, один из которых – со смертельным исходом. В соответствии с актами расследования произошедших несчастных случаев установлено, что вины должностных лиц Компании нет. Причинами обоих несчастных случаев стало самовольное выполнение работ.

Динамика производственного травматизма в Компании

Показатель	2013	2014	2015	Отклонение 2015/2014, %
Количество пострадавших от несчастных случаев на производстве, всего	7	5	2	-60
В том числе со смертельным исходом	1	1	1	

Общие затраты на охрану труда в 2015 году составили 468,7 млн руб., что на 6,3 % ниже показателя 2014 года. Такое снижение обусловлено значительным сокращением расходов на мероприятия по предупреждению несчастных случаев (на 42,7 % по отношению к 2014 году) и мероприятия по общему улучшению условий труда (на 38,3 %). Существенная часть мероприятий по этим направлениям была выполнена на достаточно высоком уровне в предыдущие годы и не потребовала значительных денежных вливаний в отчетном периоде. Затраты на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в целом остались на уровне предыдущего года. Также необходимо отметить, что ежегодное увеличение затрат на реализацию санитарно-гигиенических мероприятий по предупреждению заболеваний на производстве связано с ростом стоимости медицинских осмотров.

Структура затрат на охрану труда, млн руб.



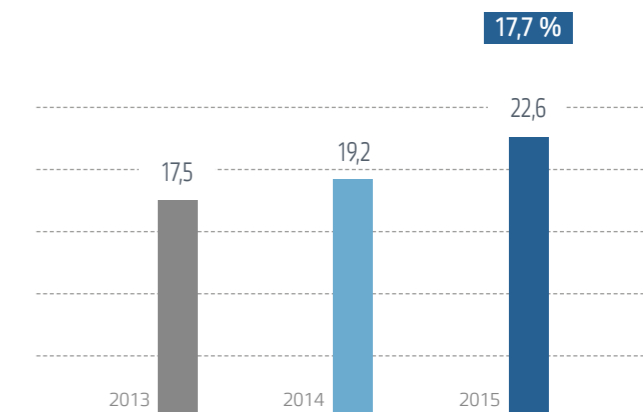
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Структура затрат на реализацию природоохранных мероприятий в 2015 году.¹



В отчетном периоде природоохранная деятельность в Компании осуществлялась в соответствии с Программой реализации экологической политики МРСК Центра на 2015–2018 годы, утвержденной решением Совета директоров (протокол заседания от 30.01.2015 № 01/15).

Затраты на реализацию природоохранных мероприятий, млн руб.



Экологические затраты Компании в 2015 году выросли на 17,7 % и составили 22,6 млн руб. Рост затрат обусловлен увеличением числа реализованных филиалами МРСК Центра природоохранных мероприятий.

ОХРАНА АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА

Основная работа по охране атмосферного воздуха в Компании ведется в области контроля токсичности отработанных газов автотранспорта. Для этого выполняются следующие мероприятия:

- инструментальный контроль за соблюдением нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ);
- регулировка или замена топливной аппаратуры автомобилей;
- ежеквартальная проверка ведения журналов записей результатов проверок автотранспорта на содержание СО и СН в отработанных газах;
- инструментальные замеры в санитарно-защитной зоне, озеленение и благоустройство территории.

Валовый выброс в атмосферу загрязняющих веществ в 2015 году

Загрязняющие вещества	Объем выброса, т
Всего	162,6
В том числе:	
твердые вещества	13,7
диоксид серы	0,5
оксид углерода	78,2
окислы азота (в пересчете на NO ₂)	6,8
углеводороды (без летучих органических соединений)	0,3
летучие органические соединения	62,9
бензапирен	0,05

¹ Отдельно затраты на технические мероприятия в Программе реализации экологической политики не выделялись и были включены в бюджет выполнения Инвестиционной программы.