

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Развитие бизнеса всецело зависит от профессионализма, высокой ответственности и добросовестного поведения работников, поэтому важнейшим фактором успеха деятельности Группы РусГидро является человеческий капитал.

На энергетических объектах Компании в России работают профессионалы, имеющие большой производственный опыт и обширные технические

знания. Группа РусГидро ориентирована на постоянное совершенствование трудовых отношений и социальное развитие, создание условий

для эффективной и безопасной работы, обеспечение карьерного роста, достойного уровня жизни и благополучия работников во всех ПО.

Корпоративная культура

В ПАО «РусГидро» регулярно проводится работа по мониторингу потребности в персонале. В Компании утверждена и реализуется концепция опережающего развития кадрового потенциала «От новой школы к рабочему месту», разработаны программы обучения работников и профориентации.

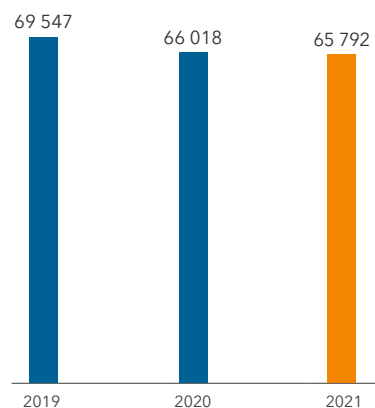
Стратегические цели Группы РусГидро увязаны с ценностями и компетенциями работников Компании. В соответствии с принятой в 2021 году Стратегией развития Группы РусГидро до 2025 года актуализирована модель корпоративных компетенций. Реализуются программы развития корпоративных компетенций и трансляции ценностей работников Общества на разные целевые группы, в том числе с целью подготовки специалистов для новых объектов.

Важным инструментом, отвечающим ценностям и стратегическим приоритетам бизнеса, а также позволяющим мобилизовать инициативу работников на достижение долгосрочных целей, является корпоративная культура Группы РусГидро.

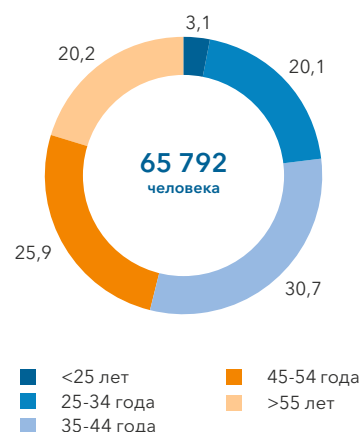
Кадровая политика и основные характеристики персонала

Стабильность операционной деятельности позволяет сохранить списочную численность персонала на одном и том же уровне: 65 792 человек по состоянию на 31.12.2021, что всего на 0,3% меньше показателя прошлого года. Снижение показателя в основном обусловле-

Списочная численность персонала, человек [405-1]



Структура персонала по возрасту в 2021 году, % [405-1]



Структура персонала по возрасту, полу и категориям в 2021 году, человек [405-1]

Возрастные группы	Руководители		Специалисты и служащие		Рабочие		ИТОГО
	муж	жен	муж	жен	муж	жен	
<25 лет	27	3	257	306	1 233	201	2 027
25-34 года	1 072	171	2 208	2 887	6 054	816	13 208
35-44 года	2 698	724	2 659	5 051	7 616	1 473	20 221
45-54 года	2 441	752	1 565	3 118	7 275	1 898	17 049
>55 лет	1 509	514	1 149	1 795	6 412	1 908	13 287
Всего	7 747	2 164	7 838	13 157	28 590	6 296	65 792

но продажей активов АО «Чувашская энергосбытовая компания, в III квартале 2021 года (списочная численность по состоянию на 31.12.2020 составляла

479 человек). Были проведены организационно-штатные мероприятия по оптимизации численности административно-управленческого персонала.

Списочная численность персонала в разбивке по регионам и странам, человек [102-7] [102-8]

Регион, страна	2019	2020	2021
Российская Федерация			
Дальневосточный федеральный округ	52 961	50 289	50 095
Северо-Кавказский федеральный округ	3 712	3 702	4 042
Центральный федеральный округ	3 689	3 569	3 608
Приволжский федеральный округ	3 571	3 521	3 137
Сибирский федеральный округ	3 322	3 130	3 034
Северо-Западный федеральный округ	893	883	910
Южный федеральный округ	655	589	641
Уральский федеральный округ	312	306	303
Зарубежные страны			
Республика Таджикистан	29	28	20
Республика Узбекистан	1	1	1
Республика Армения	402	-	-
Республика Киргизия	-	-	1

Большую часть работников составляют мужчины (67,1%): среди руководителей мужчин в 3,6 раз больше, чем женщин, среди рабочих – в 4,5 раза, что обусловлено отраслевой спецификой и тяжелыми условиями труда. В то же время в категории специалистов и служащих 62,7% составляют женщины.

Одной из приоритетных задач в области управления персоналом, стоящих перед Группой РусГидро, является привлечение молодых специалистов. Доля молодых работников (до 35 лет) составляет 23,2% от списочной численности.

В Дальневосточном федеральном округе задействовано 76,1% работников. Большая часть персонала трудоустроена на условиях полной занятости (99,4%) и на условиях бессрочного трудового договора (93,2%). [102-8]

Структура занятости в 2021 году, %



■ Полная занятость
■ Частичная занятость

Группа РусГидро минимально привлекает дополнительную рабочую силу в рамках сезонной занятости. В 2021 году принято 49 работников для организации работы детского оздоровительного лагеря «Энергетик», а также 10 работников в период холодного сезона для подготовки, эксплуатации, обслуживания и реставрации ледовых полей и горнолыжных трасс.

23%

доля молодых работников (до 35 лет) от списочной численности

Численность работников в возрасте, позволяющем выйти на пенсию в течение следующих 5 и 10 лет, в разбивке по категориям [EU15]

Категория работников	В течение 5 лет		В течение 10 лет	
	человек	%	человек	%
Руководители	688	1,05	1 580	2,40
Специалисты и служащие	1 075	1,63	2 771	4,21
Рабочие	2 646	4,02	4 941	7,51
Всего	4 409	6,70	9 292	14,12

Подбор персонала

Подбор персонала в Группе РусГидро, в том числе на руководящие должности, осуществляется на конкурсной основе. Такой подход позволяет принимать на работу мотивированных специалистов, соответствующих квалификационным требованиям и потенциально способных к профессиональному развитию. К конкурсам на вакантные места допускаются кан-

дидаты без ограничений по полу, возрасту и национальной принадлежности, главным критерием отбора является квалификация кандидата.

В 2021 году в Группу РусГидро принято 13 528 работников и создано более 1,7 тыс. новых рабочих мест. В основном это связано с развитием строительных работ на объектах Группы РусГидро силами АО «УК ГидроОГК», АО «Усть-Сред-

неканГЭСстрой», АО «ЧиркейГЭС-строй», развитием корпоративных сервисов (АО «СК РусГидро»), отказом от субподрядных работ (АО «ТК РусГидро», ООО «РусГидро ИТ сервис»).

Показатель выбытия кадров¹ варьируется по регионам деятельности от 9,9% в Южном федеральном округе до 22,8% в Сибирском федеральном округе.

Общее количество нанятых и уволенных в 2021 году работников с разбивкой по возрасту и полу, человек [401-1]

Регион	<25 лет		25-34 года		35-44 года		45-54 года		>55 лет		Итого
	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	
Нанятых											
Дальневосточный федеральный округ	1 012	345	1 772	979	1 885	1 168	1 235	772	639	438	10 245
Северо-Кавказский федеральный округ	196	4	296	19	240	45	146	50	107	29	1 132
Центральный федеральный округ	50	37	102	73	143	101	73	55	91	87	812
Приволжский федеральный округ	38	21	72	43	80	65	46	45	33	23	466
Сибирский федеральный округ	45	25	88	58	129	89	60	37	37	13	581
Северо-Западный федеральный округ	18	13	15	9	19	10	16	7	12	9	128
Южный федеральный округ	8	0	23	2	22	9	14	14	13	6	111
Уральский федеральный округ	1	1	6	1	13	3	3	1	0	3	32
Республика Таджикистан	0	0	1	0	2	1	7	0	6	3	20
Республика Узбекистан	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Республика Киргизия	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Итого по Группе РусГидро	1 368	446	2 375	1 184	2 534	1 491	1 600	981	938	611	13 528
Уволенных											
Дальневосточный федеральный округ	610	191	1 679	881	1 834	1 075	1 149	844	1 350	844	10 457
Северо-Кавказский федеральный округ	120	5	219	12	138	24	125	11	115	10	779
Центральный федеральный округ	26	14	82	68	127	91	75	47	115	102	747
Приволжский федеральный округ	36	5	101	16	110	41	60	14	66	25	474
Сибирский федеральный округ	24	17	81	50	127	95	110	54	80	43	681
Северо-Западный федеральный округ	8	6	11	13	12	15	3	3	14	15	100
Южный федеральный округ	3	0	11	0	7	5	16	3	13	4	62
Уральский федеральный округ	0	1	6	3	5	2	0	0	10	8	35
Республика Таджикистан	1	0	4	0	6	1	8	0	5	3	28
Республика Узбекистан	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Республика Киргизия	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого по Группе РусГидро	828	239	2 194	1 043	2 366	1 349	1 546	976	1 768	1 054	13 363

¹ Рассчитывается как отношение количества работников, покинувших Компанию, к средней списочной численности за 2021 год, умноженное на 100.

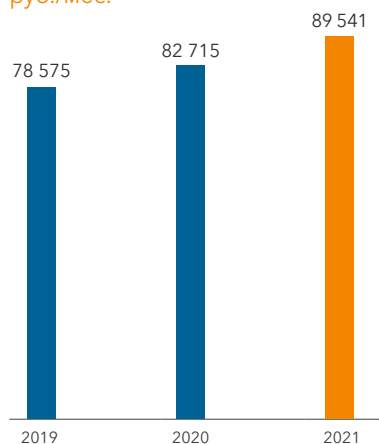
Материальная мотивация и оплата труда

Политика мотивации и оплаты труда Группы РусГидро нацелена на поддержание конкурентного уровня заработной платы.

Системы оплаты труда Группы РусГидро установлены в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работников, а также зависимость мотивации (премирования) от результатов работы (ключевых показателей эффективности деятельности) обществ и труда каждого работника (индивидуальных показателей премирования).

В Группе РусГидро соблюдается принцип равноправия и отсутствия дискриминации по признаку пола: соотношение окладов у мужчин и женщин – 1/1 для всех категорий работников.

Средняя заработная плата работников Группы РусГидро, руб./мес.



Повышение квалификации персонала

Система непрерывного обучения персонала позволяет развивать компетенции работников в соответствии с требованиями к занимаемым должностям, а также в целях их перемещения в рамках подготовки кадрового резерва. В Компании существует возможность прохождения профессиональной переподготовки, в том числе в соответствии с профессиональными стандартами, действуют регламенты в отношении организации обучения работников.

Основные направления обучения персонала:

- нормативное обучение согласно требованиям Ростехнадзора, Роструда и других контролирующих органов;
- технологическое обучение, необходимое для исполнения должностных обязанностей;
- организационно-управленческое обучение, проектное обучение;

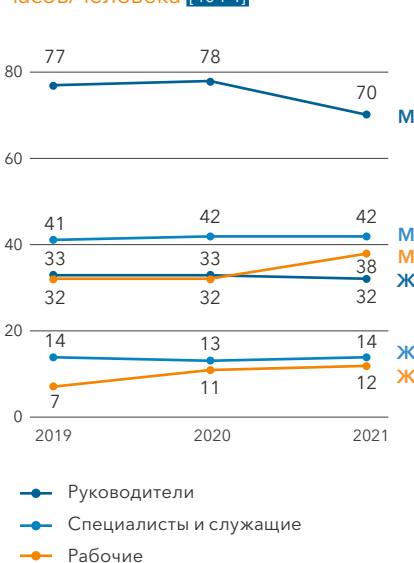
- обучение корпоративным стандартам;
- получение высшего образования, второй профессии.

В 2021 году запущен просветительский проект «Лекторий РусГидро 2.0», открыта виртуальная образовательная площадка для работников – «Электронная библиотека РусГидро».

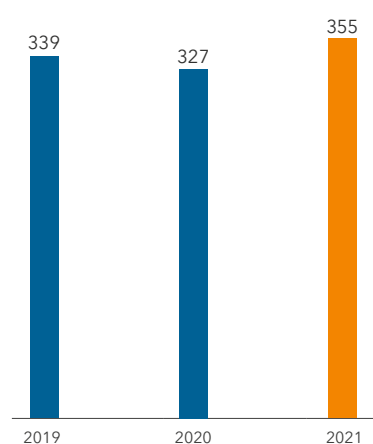
В 2021 году работниками Группы РусГидро успешно освоено 66 427 курсов по программам корпоративного обучения, дополнительного профессионального образования и профессионального обучения.

Увеличение количества курсов и затрат на обучение по сравнению с 2020 годом обусловлено смягчением ограничений, вызванных распространением коронавирусной инфекции, в некоторых регионах присутствия и возможностью организации запланированного и нереализованного в 2020 году обучения.

Среднее количество часов обучения на одного работника, часов/человека [404-1]



Расходы на развитие кадрового потенциала, млн руб.



Средние расходы на обучение по категориям работников, руб. на одного человека [404-1]

	2019	2020	2021
Руководители	3 755	3 484	3 103
Специалисты	3 931	3 460	2 847
Рабочие	3 332	3 404	3 722

Программы развития навыков и образования [404-2]

Вид обучения	Периодичность
Повышение квалификации	Не реже чем один раз в пять лет
Профессиональное обучение и подготовка	В соответствии с требованиями надзорных органов, в случае необходимости получения новой профессии
Профессиональная переподготовка	Проводится в связи с производственной необходимостью для выполнения нового вида профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации, в целях обучения кадрового резерва
Корпоративное обучение	Проводится при необходимости решения специфичных для Компании задач
Внутреннее производственно-техническое обучение	Ежегодно
Краткосрочные программы обучения (семинары, конференции)	Ежегодно, содержание – в зависимости от производственной необходимости
Дистанционное обучение	Ежегодно, содержание – в зависимости от производственной необходимости

Корпоративный университет гидроэнергетики

Корпоративный университет гидроэнергетики выполняет основную методическую обучающую функцию в Группе РусГидро. Университет разрабатывает и реализует весь спектр профорientационных, оценочных и обучающих мероприятий, направленных на достижение целей развития кадрового потенциала, заявленных в Стратегии РусГидро до 2025 года с перспективой до 2035 года. В 2021 году организовано и проведено обучение для 28 630 работников Группы РусГидро, из них 19 663 работников освоили 48 курсов в системе дистанционного обучения.

Помимо обучающих мероприятий Корпоративный университет проводит соревнования и чемпионаты профессионального мастерства среди работников Группы РусГидро, целью которых является обмен лучшими практиками, выявление лучших по профессии, демонстрация новейших технологий. В 2021 году были проведены:

- III корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ», участие приняли 197 работников;
- III корпоративные соревнования оперативного персонала ТЭС Группы РусГидро в онлайн-формате с применением средств тренажерной подготовки, участие приняли 54 работника;
- I корпоративный конкурс «Энергия наставничества» по направлениям «Лидер практики наставничества» и «Лучшая практика организации наставничества», участие приняли 43 работника.

В отчетном периоде организована кампания по информированию работников Группы РусГидро, являющихся родителями абитуриентов 2021 года, о поступлении в вузы, осуществляющие подготовку по профильным для Группы образовательным программам. Также проведен Детский день для детей 10-13 лет работников исполнительного аппарата Общества и ПО, чьи офисы находятся в Москве.

Кадровый резерв

В целях обеспечения непрерывного процесса сменяемости руководящих кадров Общества, повышения качества подбора и расстановки руководящих работников, а также мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации в Группе РусГидро действуют программы формирования и развития кадрового резерва на управленческие позиции.

В 2021 году продолжил свое обучение кадровый резерв молодых специалистов Группы РусГидро по программе «Внутренний источник энергии – 4». Работники приняли участие в конференциях, форумах, а также следующих программах обучения:

- IV модуль по теме «Информационные технологии» в онлайн-формате;
- V модуль по теме «Энергетические стратегии» в очном формате.

В 2021 году в онлайн-формате проведен конкурс в кадровый резерв на должности ключевых технических

руководителей ПО ПАО «РусГидро» в Дальневосточном регионе. Всего в конкурсе приняли участие 175 работников. По итогам сформировано пять групп резерва, в которые включены 32 работника:

- резерв на должность генерального директора ПО (Дальний Восток) – 9 работников;
- резерв на должность главного инженера ПО (Дальний Восток) – 6 работников;
- резерв на должность директора структурного подразделения ПО – 9 работников;
- резерв на должность главного инженера структурного подразделения ПО – 8 работников.

В рамках модульной Программы подготовки актуального кадрового резерва Группы РусГидро проведены следующие программы обучения:

- модуль «Развитие личной эффективности»;
- модуль «Выход на международные рынки»;
- модуль «Энергетические стратегии»;
- модуль «Профподготовка»;
- модуль «Рост стоимости компании» в партнерстве с НИУ ВШЭ.

Работа с молодыми специалистами и будущими работниками строится в Группе РусГидро на системной основе. В 2021 году:

- разработан профорientационный онлайн-курс «Современная энергетика» для 9-11-х классов и студентов младших курсов;
- продолжил свое развитие проект «Энергокласс»;



Информация о молодежной политике представлена на сайте Компании

- Компания стала партнером студенческой лиги IX Международного инженерного чемпионата CASE-IN по направлению «Электроэнергетика»;
- проведена отраслевая олимпиада ПАО «РусГидро» по физике «Энергия образования» для 7-11-х классов;
- проведена Летняя энергетическая школа ПАО «РусГидро»;
- проведены четыре профильные смены Группы РусГидро во всероссийских детских и образовательных центрах: детские центры «Орленок» и «Океан», региональный центр выявления и поддержки одаренных детей «Альтаир», инженерная смена «Школа молодого энергетика» в ВДЦ «Смена» фонда образовательных проектов «Надежная смена».

Взаимодействие с вузами [ЭС] [РСПП]

Группа РусГидро активно взаимодействует и заключает соглашения с образовательными учреждениями с целью естественного воспроизводства кадров в регионах своего присутствия. Более 20 российских вузов-партнеров осуществляют подготовку будущих энергетиков в тесном взаимодействии с Группой.

Компания участвует в профориентационной деятельности, помогая отраслевым студентам познакомиться с выбранной профессией во время производственных практик.

В 2021 году организована производственная и преддипломная практика для 850 студентов, 250 из них приняты на практику в филиалы Общества.

В отчетном году Группа РусГидро:

- выступила партнером Всероссийского инженерного конкурса и ежегодного Саммита молодых ученых и инженеров «Большие вызовы для общества, государства и науки»;
- актуализировала бакалаврскую программу «Электроэнергетика и электротехника» и магистерскую программу «Электроэнергетика и электротехника» (магистратура) Саяно-Шушенского филиала ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный

Доля работников Группы РусГидро, для которых проводились периодические оценки результативности и развития карьеры, % от общего числа работников указанной категории [404-3]

2021	М	Ж
Руководители	8,7	5,8
Специалисты и служащие	10,7	6,0

университет» и Волжского филиала ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ» с целью приведения дисциплин в соответствие с моделью компетенций молодого работника Группы РусГидро, пересмотренной в 2021 году;

- подписала соглашение о сотрудничестве с ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» по вопросам взаимодействия в части подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров;
- организовала работу студенческих строительных отрядов в АО «Усть-СреднеканГЭСстрой» в каникулярный период;
- открыла две новые корпоративные информационные зоны – в Новосибирском государственном техническом университете и в Волжском филиале ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ»;
- направила финансовую помощь семи вузам на оснащение профильных кафедр.

В 2021 году в интересах Группы РусГидро на целевое обучение зачислено 36 человек.

Оценка персонала [ЭС]

Оценка потенциала работников в целях формирования кадрового резерва осуществляется Корпоративным университетом гидроэнергетики и АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» с использованием различных методов оценки профессиональных и управленческих компетенций.

АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» успешно прошло проверку комиссии Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике (ЭСПК) и Национального агентства развития квалификаций (НАРК). Полномочия АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» продле-

ны на трехлетний период и расширены в части проведения профессиональных экзаменов по дополнительным квалификациям для работников ГЭС/ГАЭС и ТЭС. Получена аккредитация двух дополнительных экзаменационных центров: ННОУ «Учебно-производственный центр энергетике» и Саяно-Шушенский учебно-производственный информационный центр филиала ПАО «РусГидро» – «КорУнГ».

Представители Компании являются постоянными членами ЭСПК. С участием экспертов Группы РусГидро разработаны и одобрены 24 профессиональные квалификации для гидроэнергетики, которые переданы на утверждение НАРК.

Проведено 28 профессиональных экзаменов по 15 профессиональным квалификациям на аккредитованных площадках филиала ПАО «РусГидро» – «КорУнГ», ЧОУ ДПО Учебный центр «Сахалинэнерго», учебного пункта ПАО «Магаданэнерго», Центра подготовки персонала АО «ДГК».

Персонал Группы РусГидро также проходит регулярную аттестацию на соответствие занимаемой должности, в процессе которой оцениваются профессиональные, деловые и личностные качества работников и их достижения. Аттестацию проходят руководители, специалисты и служащие независимо от пола с периодичностью один раз в три года. [404-3]

В 2021 году проведена аттестация 899 работников филиалов ПАО «РусГидро», что составляет 25% от общего количества работников, подлежащих аттестации.

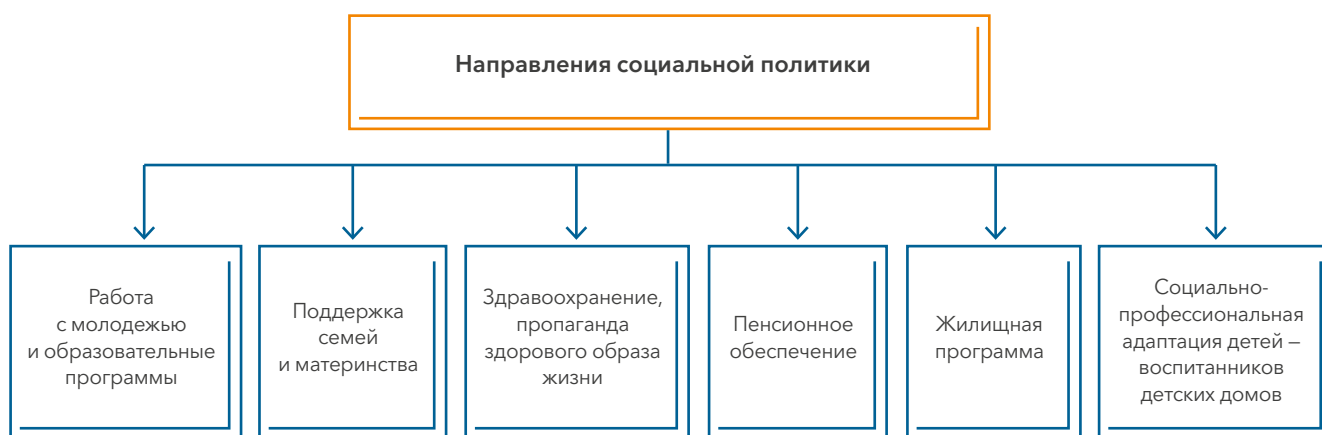
Оценка персонала проводится и на этапе отбора. За 2021 год сформирована база данных кандидатов на вакантные должности филиалов, в которую включено 376 кандидатов.

Планы по развитию кадрового потенциала

В 2022 году запланировано проведение мероприятий по дальнейшему развитию компетенций работников Группы РусГидро и трансляции корпоративных ценностей и лучших практик. В том числе:

- IV корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ»;
- IX Всероссийские соревнования оперативного персонала гидроэлектростанций;
- соревнования профессионального мастерства персонала по ремонту и обслуживанию воздушных линий электропередачи напряжением 110 кВ;
- IV корпоративный чемпионат Группы РусГидро WorldSkills Russia Juniors по компетенции «Электромонтаж»;
- корпоративный чемпионат профессионального мастерства Группы РусГидро по стандартам WorldSkills по компетенции «Интеллектуальная система учета электроэнергии»;
- участие команд Группы РусГидро в Международном строительном чемпионате;
- слет Сообщества молодых работников Группы РусГидро.

Социальная политика ЗС



Важным элементом управления человеческим капиталом в Группе РусГидро является социальная политика, направленная на привлечение и удержание молодых и высококвалифицированных специалистов, повышение привлекательности работодателя и лояльности работников, оказание социальной поддержки работникам, членам их семей, ветеранам отрасли.

Социальная политика ПАО «РусГидро»¹ устанавливает основные принципы, цели и задачи по реализации социального развития Группы РусГидро в регионах присутствия. При реализации положений политики Компания прежде всего ориентируется на Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации. При взаимодействии с работниками и партнерами Компания руководствуется рекомендациями Социальной хартии российского бизнеса, Международного стандарта ISO 26000 и Глобального договора ООН. 102-12

Задачи Социальной политики:

- создание институциональной среды для привлечения и удержания молодых специалистов;
- формирование высокой степени приверженности работников, необходимой для достижения утвержденной Стратегии Группы РусГидро, поддержания надежной и безаварийной работы и повышения операционной эффективности;
- совершенствование системы трудовых отношений с учетом интересов работодателя, работников, акционеров и государства.

Работникам на условиях полной занятости предоставляются следующие льготы: 401-2

- добровольное медицинское страхование;
- страхование от несчастных случаев и болезней;
- компенсации по нетрудоспособности/инвалидности;
- отпуск по материнству/отцовству;

- отпуск и единовременная материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника;
- прочие выплаты и компенсации в соответствии с Коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Для поддержки молодых семей предусмотрены единовременные выплаты в связи с регистрацией брака и рождением ребенка, пособия по уходу за ребенком до трех лет, компенсация расходов на содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях, предоставление бесплатных детских новогодних подарков.

Регулярно проводятся корпоративные спортивные мероприятия, в которых соревнуются команды филиалов и подконтрольных обществ. Начиная с 2018 года главным спортивным событием года является Спартакиада Группы РусГидро. Общее количество участников Спартакиады в 2021 году составило порядка 800 человек. В мае впервые в истории Группы были проведены това-

¹ Утверждена Советом директоров (протокол от 01.04.2013 № 177).

ришеские турниры по хоккею, которые положили начало созданию Корпоративной хоккейной лиги Группы РусГидро, объединившей девять хоккейных команд филиалов и подконтрольных организаций. В ноябре 2021 года стартовал I Чемпионат корпоративной хоккейной лиги в дивизионах «Запад» и «Восток».

В 2021 году впервые проведен Чемпионат по онлайн-шахматам среди работников Группы РусГидро, участниками которого стали 113 работников филиалов и подконтрольных организаций.

Работники Группы продолжили активное участие в онлайн-соревнованиях по бегу (ходьбе), велоспорту и лыжным гонкам среди организаций ТЭК, организованных Минэнерго России на платформе Vmarafone. В проекте приняли участие порядка 300 работников предприятий Группы РусГидро.

Корпоративное пенсионное обеспечение

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) является одним из важных направлений социальной политики ПАО «РусГидро». НПО реализуется в Обществе с 2008 года и состоит из нескольких пенсионных планов, предназначенных для финансирования пенсионных накоплений разных целевых групп работников.

Структура НПО включает:

- паритетный план – работник и Общество солидарно финансируют пенсионные накопления работника, при этом размер взноса дифференцируется в зависимости от срока его участия в данной программе. В целях поддержки работников предпенсионного возраста в формировании пенсионного капитала установлен увеличенный коэффициент паритетности;
- корпоративный план (финансируется Обществом), состоящий из:
 - программы «Поддерживающая» – Общество формирует пенсионные накопления на именных пенсионных счетах работников, которые в результате реформы системы государственного пенсионного обеспечения не имеют совсем или имеют ограниченную возможность по формированию накопительной части трудовой пенсии (работники до 1966 года рождения);
 - программы «Достойная пенсия» – Общество формирует пенсионные накопления работникам, достигавшим пенсионного возраста в ближайшие пять лет, имеющим стаж работы в отрасли не менее десяти лет, а также удостоенным государственных наград, наград Президента и Правительства Российской Федерации, ведомственных наград, корпоративных наград за работу на предприятиях энергетики в течение последних десяти лет;
 - программы «Ветеранская» – Общество формирует пенсионные накопления на пенсионных счетах

бывших работников Общества с целью дополнительного пенсионного обеспечения бывших работников Общества, уволенных на пенсию.

В Обществе продолжается реализация программы «Софинансирование», в которой работник, Общество и государство совместно финансируют пенсионные накопления работника. Программы НПО действуют также в 23 ПО, наибольший объем финансирования НПО – в АО «ТК РусГидро», ПАО «Колымаэнерго», АО «ДГК», АО «ДРСК», ПАО «ДЭК» и ПАО «Камчатскэнерго».

Обеспеченность обязательств Группы РусГидро, связанных с пенсионными планами [201-3]

6,3
МЛРД РУБ.

чистые пенсионные обязательства на 31.12.2021

12,3%

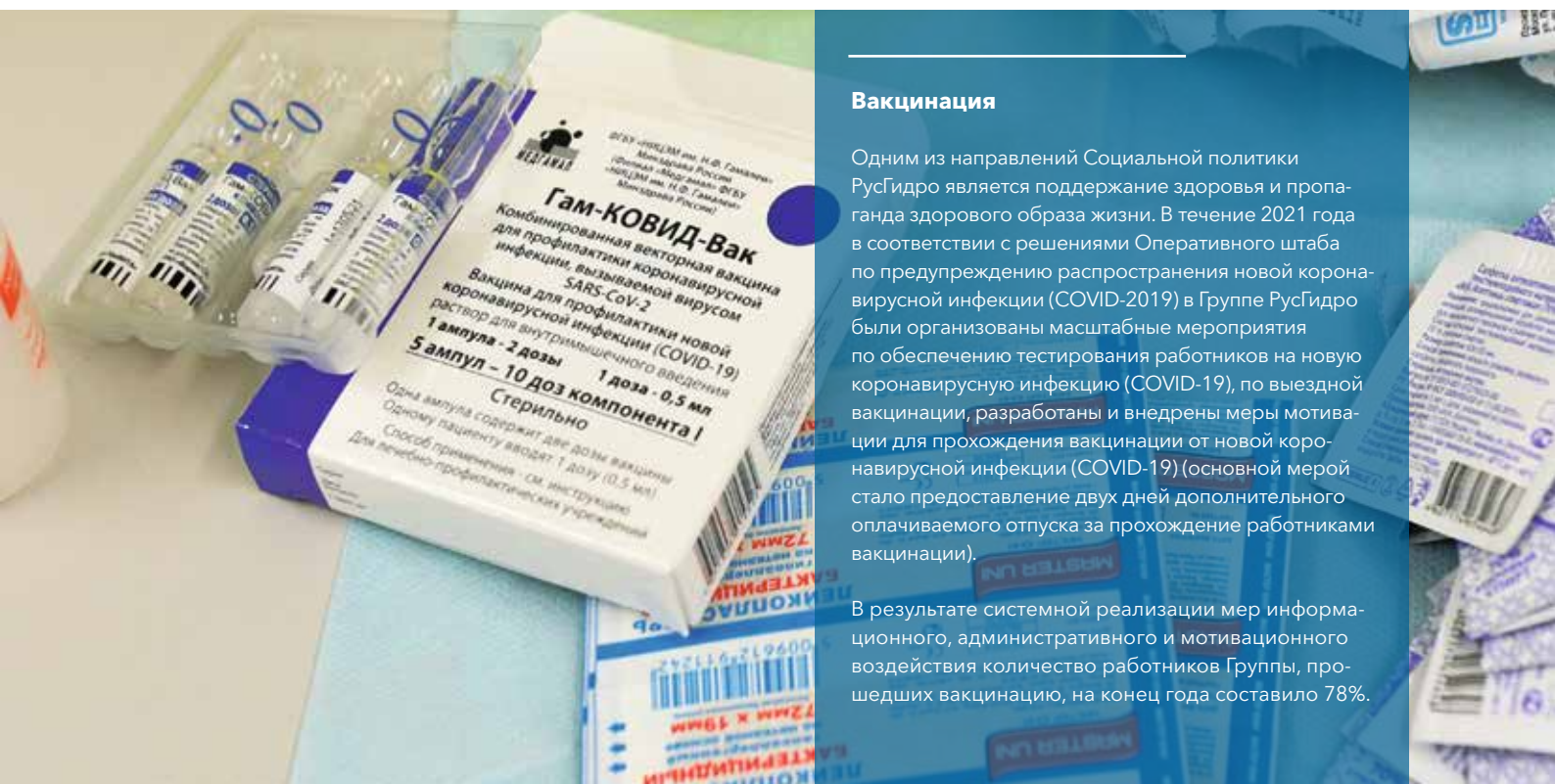
отношение справедливой стоимости активов плана к текущей стоимости обязательств плана¹

¹ Степень, в какой (по имеющимся оценкам) обязательства в соответствии со схемой покрываются специально выделенными для этой цели активами

Вакцинация

Одним из направлений Социальной политики РусГидро является поддержание здоровья и пропаганда здорового образа жизни. В течение 2021 года в соответствии с решениями Оперативного штаба по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) в Группе РусГидро были организованы масштабные мероприятия по обеспечению тестирования работников на новую коронавирусную инфекцию (COVID-19), по выездной вакцинации, разработаны и внедрены меры мотивации для прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (основной мерой стало предоставление двух дней дополнительного оплачиваемого отпуска за прохождение работниками вакцинации).

В результате системной реализации мер информационного, административного и мотивационного воздействия количество работников Группы, прошедших вакцинацию, на конец года составило 78%.



Улучшение жилищных условий работников

Корпоративная программа улучшения жилищных условий работников ПАО «РусГидро» реализуется с 2008 года. Приоритетное право на участие в программе предоставлено:

- молодым специалистам в возрасте до 30 лет, не имеющим отдельного жилья в собственности;
- специалистам, приглашенным на работу в филиал и переехавшим в связи с этим из другой местности;
- ключевым и высококвалифицированным специалистам;
- работникам, которые являются многодетными или одинокими родителями.

В 2021 году 123 работника Общества получили компенсации процентов по ипотечным кредитам и расходов по найму жилья.

Программы корпоративной поддержки в улучшении жилищных условий, направленные на привлечение и удержание молодых и высококвалифицированных специалистов, действуют в ПАО «Якутскэнерго», АО «Сахаэнерго» и ПАО «Колымаэнерго». Работникам предоставляются займы на приобретение жилья в месте осуществления трудовой деятельности и частично компенсируются проценты по ипотечным кредитам.

В целях реализации жилых объектов, входящих в реестры непрофильных активов АО «Богучанская ГЭС», разработаны принципы предоставления работникам рассрочки платежа при выкупе жилых объектов в зависимости от состава семьи, уровня дохода на члена семьи и прожиточного минимума в регионе. Решениями Совета директоров одобрены сделки купли-продажи работникам семи жилых объектов.

Волонтерство

Группа РусГидро считает корпоративное волонтерство одним из важных элементов социальной ответственности компании и стимулирует участие работников в общественно значимых проектах на индивидуальном и коллективном уровнях. Принимая во внимание высокий спрос на участие в волонтерских акциях среди работников и с целью дальнейшего развития

в Группе РусГидро волонтерского движения, распространения его успешных практик, поддержки личных инициатив работников и создания среды для обмена опытом, в 2021 году был проведен I Конкурс корпоративных волонтерских проектов. Работники компании проявили высокий интерес к Конкурсу, было подано более пятидесяти как индивидуальных, так и коллективных заявок на получение денежных грантов на реализацию заявленных волонтерских проектов. Решением Экспертного совета Конкурса 10 лучших волонтерских проектов получили грантовую поддержку, а 33 проекта будут реализованы при поддержке средств программ благотворительной и спонсорской деятельности филиалов и ПО, в которых работают волонтеры.

Ключевыми направлениями волонтерства в Группе РусГидро являются просвещение, экология, спорт, здоровье, помощь ветеранам, благоустройство населенных пунктов проживания работников, движение в память о Великой Отечественной войне, а также помощь животным. Особое внимание при формировании волонтерской программы уделяется детям и социальной поддержке нуждающихся граждан. Формирование программы волонтерства основывается на потребностях регионов присутствия Группы РусГидро. Каждый работник выбирает близкое для себя направление в зависимости от имеющегося у него времени и желания.

В 2021 году в Исполнительном аппарате Общества, а также практически во всех филиалах и подконтрольных организациях проходила волонтерская благотворительная акция «Чемодан добра». Традиционно акция проводилась по трем направлениям: сбор игрушек для тяжелобольных детей, сбор школьных принадлежностей для школьников ко Дню знаний и сбор вещей повседневного использования для пожилых людей, проживающих в домах престарелых. Кроме того, в рамках акции осуществлялся сбор подарков для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, для детей с ограниченными возможностями здоровья, для пожилых одиноких людей, приобретались игрушки, продукты питания для семей, оказавшихся в трудных жизненных обстоятельствах. Принимая во внимание

противоэпидемические ограничения, которые по мере необходимости вводились в регионах присутствия Группы РусГидро, работниками-волонтерами осуществлялись сбор и доставка продуктов питания и предметов первой необходимости для одиноких пенсионеров, находящихся на самоизоляции.

Существенная волонтерская активность работников Группы РусГидро была отмечена в рамках проведения традиционной экологической акции «оБЕРЕГАй», в которой приняло участие более 3 тыс. человек. Проведение акции охватило 22 региона присутствия компаний Группы РусГидро, по берегам водоемов волонтерами были собраны десятки тонн мусора, проведены мероприятия по благоустройству.

Ослабление противоэпидемических ограничений позволило вернуться к проведению Дней донора на предприятиях Группы РусГидро.

В 2021 году среди предприятий Группы РусГидро получила дальнейшее распространение волонтерская акция «Память на высоте». В рамках акции были приведены в порядок заброшенные обелиски, высажены деревья и цветы неподалеку от братских захоронений советских воинов, павших в годы Великой Отечественной войны.

Также традиционно в Группе РусГидро были проведены «Благотворительные ярмарки», направленные на поддержку деятельности благотворительных фондов и организаций. Продолжает успешно развиваться эколого-благотворительный волонтерский проект «Добрые крышечки». В 2021 году работниками только московского офиса собрано более 220 кг пластмассовых крышек.

В течение года работники Группы РусГидро также принимали участие в следующих волонтерских мероприятиях: субботники; акции по реставрации городских инфраструктурных объектов; праздники; утренники; соревнования; конкурсы; торжественные мероприятия и поздравления в социальных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, для детей с ограниченными возможностями здоровья, для пожилых одиноких людей, в детских больницах ко Дню знаний и Новому году.

Права работников, взаимодействие с профсоюзами [РСПП]

Работники предприятий Группы РусГидро имеют возможность в полном объеме реализовать свое право на свободу ассоциаций. На большинстве предприятий созданы и свободно действуют профессиональные союзы. В 2021 году в Группе РусГидро насчитывалось 29 024 членов профсоюзных организаций (44,1% от численности). [407-1]

Во всех генерирующих филиалах ПАО «РусГидро» и 28 ПО заключены коллективные договоры. В 2021 году 93,6% работников Группы были охвачены коллективными договорами. [402-41]

ПАО «РусГидро» и 11 ПО являются членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики Ассоциации «ЭРА России», одна ПО присоединилась

к нормам Отраслевого тарифного соглашения (далее – ОТС).

ОТС представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и определяющий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в энергетических компаниях. Соглашение определяет минимальный уровень гарантий работникам и является базой, на основе которой в Обществе и ПО заключаются коллективные договоры.

Всеми компаниями – членами Ассоциации «ЭРА России» выполняются ключевые нормы ОТС. Следует отметить, что ПАО «РусГидро» в части предоставления льгот и гарантий работникам предусматривает нормы, превышающие ОТС как по перечню, так и по размерам предоставляемых социальных льгот. [401-2]

В случае изменения организационных или технологических условий труда, а также при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации или реорганизации уведомление работников и их представителей осуществляется в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации. Коллективные договоры филиалов и подконтрольных организаций предусматривают применение соответствующих положений ОТС при реорганизации, а также проведение консультаций по вопросам занятости по инициативе одной из сторон. [402-1]



Отраслевое тарифное соглашение приведено на сайте Ассоциации «ЭРА России»

В 2021 году впервые в истории РусГидро прошел конкурс корпоративных волонтерских проектов Группы. На конкурс подано 50 заявок от работников из 10 филиалов, 12 подконтрольных организаций и Исполнительного аппарата РусГидро. Из присланных заявок экспертный совет определил 10 лучших инициатив, которые получили гранты на реализацию.

На фото: команда волонтеров Зейской ГЭС, которая реализовала проект декоративного оформления автобусной остановки в г. Зея, ставший одним из победителей конкурса.

