Президент
Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России»)

_____ /А.В. Замосковный/

«8» _____ 2026 года

М.П.

Председатель
Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП)

_____ /Ю.Б. Офицеров/

«08» _____ 2026 года

М.П.

# ОТЧЕТ
# о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы и результатах сотрудничества на федеральном отраслевом уровне социального партнерства в 2025 году

Москва, 2026 год

## Содержание

Краткая аннотация к Отчету .....3

РАЗДЕЛ I. Основные итоги реализации норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации .....6

1. Общая информация .....6

2. Обобщенные сведения об организациях, принявших участие в Отчете, и основных элементах системы социального партнерства в организациях.....14

2.1. Основные виды деятельности Участников Отчета .....14

2.2. География деятельности Участников Отчета .....15

2.3. Численность и структура персонала .....15

2.4. Основные элементы системы социального партнерства в организациях-участницах Отчета .....17

3. Информация об исполнении в 2025 году норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы.....22

3.1. Рабочее время и время отдыха (раздел 2 Соглашения) .....22

3.2. Оплата труда (раздел 3 Соглашения).....33

3.3. Занятость.....62

3.4. Охрана труда (раздел 5 Соглашения) .....91

3.5. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации (Раздел 6 Соглашения) .....121

3.6. Привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, внедрение Национальной системы квалификаций (Раздел 7 Соглашения) .....154

3.7. Взаимодействие с тарифорегуляторами .....169

3.8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства.....198

РАЗДЕЛ II. Итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2025 году (на отраслевом уровне).....225

Приложение 1

Сводная информация о наградах, полученных организациями в 2025 году и имеющих отношение к сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальной ответственности бизнеса.....263

Приложение 2

Список Участников Отчета (в алфавитном порядке).....267

Контактная информация:.....270

## Краткая аннотация к Отчету

*Президент*
*Ассоциации «ЭРА России»*
*А.В. Замосковный*

*Председатель*
*Всероссийского Электропрофсоюза*
*Ю.Б. Офицеров*

Уважаемые коллеги!

Настоящий Отчет о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы и о результатах сотрудничества сторон социального партнерства на федеральном отраслевом уровне за 2025 год подготовлен в целях информирования широкого круга заинтересованных сторон – организаций электроэнергетической отрасли, органов государственной власти, экспертного и научного сообщества – о практике реализации социально ответственной политики работодателей электроэнергетики и результатах взаимодействия сторон социального партнерства на федеральном отраслевом и локальном уровнях.

Отчет отражает итоги первого года действия Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы и в значительной степени основан на информации, представленной организациями – участницами ОТС, обработанной и обобщенной экспертами Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП. Представленные данные и аналитические

комментарии характеризуют состояние и динамику ключевых показателей по основным направлениям регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений: режим труда и отдыха, системы оплаты труда, содействие занятости, охрана труда, социальные льготы и гарантии, привлечение и закрепление молодых специалистов, развитие Национальной системы квалификаций и иные положения Соглашения.

Заключение нового Отраслевого тарифного соглашения практически совпало с утверждением программного для электроэнергетики документа – Генеральной схемы размещения объектов электроэнергетики до 2042 года, а всего через 3,5 месяца в силу вступила обновленная Энергетическая стратегия Российской Федерации на период до 2050 года. Оба документа содержат сложнейшие масштабные задачи в сфере развития электроэнергетической отрасли, включая существенное наращивание генерирующих мощностей и развитие электросетевого комплекса, реализация которых невозможна без значительного роста кадрового потенциала и обеспечения социальной стабильности в отрасли. Этому в значительной мере призвана способствовать и последовательная реализация ОТС в электроэнергетике – задача по развитию социального партнерства и гибкому применению отраслевых соглашений в ТЭК прямо предусмотрена среди первоочередных мер по развитию кадрового потенциала в «кадровом» разделе Энергостратегии – 2050.

2025 год стал началом нового трехлетнего цикла отраслевого социального партнерства в электроэнергетике. В условиях сохраняющихся внешних вызовов, кадровой конкуренции и необходимости обеспечения надежной работы отечественной электроэнергетики ОТС подтвердило свою значимость в качестве Единого отраслевого социального стандарта, способствующего поддержанию социального мира в трудовых коллективах, повышению конкурентоспособности энергокомпаний на рынке труда и последовательному выполнению взаимных обязательств работодателей и работников.

Особое значение в отчетном году имела практическая работа по применению положений нового ОТС, обеспечению преемственности достигнутых социальных гарантий и адаптации механизмов социального партнерства к актуальным задачам отрасли. Согласованные действия работодателей, профсоюзных организаций и сторон социального партнерства на федеральном отраслевом уровне позволили сохранить устойчивость социально-трудовых отношений и сформировать основу для дальнейшей реализации Соглашения в 2026 – 2027 годах.

Мы приглашаем представителей профессионального сообщества ознакомиться с приведенными в Отчете результатами, тенденциями и лучшими практиками, которые могут служить ориентиром для дальнейшего развития социального партнерства в электроэнергетике.

Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП готовы к конструктивному диалогу, предоставлению дополнительных разъяснений по вопросам применения норм Соглашения, а также приветствуют присоединение новых организаций к Единой отраслевой системе социального партнерства на базе ОТС на 2025 – 2027 годы.

Желаем коллегам и партнерам сил, здоровья, стабильной работы, новых профессиональных успехов и дальнейшего развития на благо российской электроэнергетики!

# РАЗДЕЛ I. Основные итоги реализации норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации

## 1. Общая информация

Согласно условиям ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы (пункт 9.1.8) стороны социального партнерства в электроэнергетике на федеральном отраслевом уровне социального партнерства – Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России», Ассоциация) и Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП, Профсоюз) – обеспечивают контроль реализации норм Соглашения путем проведения совместного мониторинга и обобщения практики деятельности электроэнергетических компаний – участниц ОТС по реализации его положений.

Одним из итогов данной работы является, в частности, Отчет об исполнении ОТС, который утверждается руководителями Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП и доводится до сведения Министерства энергетики Российской Федерации, представителей иных профильных органов государственной власти федерального уровня, работодателей – участников ОТС и представительных органов работников.

Ежегодные годовые отчеты об исполнении норм ОТС, выполнении обязательств в социально-трудовой сфере готовятся Сторонами отраслевого социального партнерства с 2006 года[1] – настоящий Отчет является уже двадцать первым таким документом.

Комплексная, детализированная и структурированная по разделам ОТС информация о реализации норм Соглашения в организациях электроэнергетики

[1] В Национальном регистре нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей (https://rspp.ru/tables/non-financial-reports-library/) только Ассоциация «ЭРА России» представлена последовательно уже двадцатью отраслевыми отчетами.

позволяет наглядно представить его масштаб и оценить значимость как стандарта регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли.

При этом для работников и их полномочных представителей Отчет дает целостное представление об исполнении работодателями отрасли принятых социальных обязательств, отражает объем направляемых работодателями средств и характер принимаемых ими мер для обеспечения социальной стабильности в коллективах и конкурентоспособности энергокомпаний на рынке труда.

В свою очередь, для работодателей отрасли Отчет носит выраженный прикладной характер: позволяет ознакомиться с практиками и общеотраслевыми тенденциями реализации норм ОТС, соотнести с ними собственные решения и оценить степень участия в реализации норм Соглашения представителей работников для последующего диалога на локальном уровне социального партнерства.

Для федеральных органов власти Отчет играет важную роль инструмента мониторинга результативности социального партнерства в стратегически значимой отрасли и является информационной основой для оценки социальной стабильности в электроэнергетике.

Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы заключено Ассоциацией «ЭРА России» и Всероссийским Электропрофсоюзом 25 декабря 2024 года и зарегистрировано без замечаний в Роструде 16 января 2025 года.

Структурно новое ОТС сохранило преемственность по отношению к ранее действовавшим соглашениям и включает следующие основные разделы, отражающие ключевые направления социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений:

– рабочее время и время отдыха, дистанционная работа;

– оплата труда;

– содействие занятости и развитие кадрового потенциала;

– охрана труда;

– социальные льготы, гарантии и компенсации работникам электроэнергетики;

– меры по содействию реализации государственной политики, направленные на привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, совершенствование системы образования, а также внедрение Национальной системы квалификаций и ее отраслевого сегмента;

– порядок определения расходов (средств) работодателей на оплату труда работников и иных расходов (средств) работодателей, обусловленных трудовыми отношениями.

При этом в рамках переговоров по заключению нового Соглашения Стороны значительно модернизировали его содержание, предусмотрев множество принципиально важных, имеющих прикладной характер новаций, а именно:

– существенно переработан раздел об определении расходов на оплату труда, в котором конкретизирован по размерам и существенно расширен состав затрат работодателей, включаемых в необходимую валовую выручку при защите тарифов, а также включены новации о сохранении в тарифах для целей мотивации работников экономии, возникшей в результате проведения энергокомпаниями оптимизационных мероприятий, и о недопустимости снижения объема затрат на персонал энергокомпании в тарифах и далее – в следующем периоде регулирования по отношению к предыдущему;

– предусмотрен особый порядок повышения Минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (ММТС), с установлением конкретных размеров ММТС с 1 июля 2025 года и 1 июля 2026 года (с возможностью перераспределения параметров индексации между указанными периодами) и индексацией на фактический индекс потребительских цен за

истекший годичный период с 1 июля 2027 года (при этом для адаптации роста ММТС к финансовым возможностям работодателей сохранена возможность разработки и реализации программ по поэтапному доведению тарифных ставок 1-го разряда энергокомпаний до уровня ММТС);

– включена возможность использования новых Рекомендаций о едином порядке оплаты труда для компаний электросетевого комплекса, включая применение новых Единых тарифных сеток для всех категорий работников, региональных повышающих коэффициентов к фонду оплаты труда для учета особенностей рынков труда в регионах (соответствующая методика расчета таких коэффициентов приведена в приложении 2 к Рекомендациям);

– предусмотрена возможность устанавливать доплату работникам, успешно сдавшим профессиональный экзамен в формате независимой оценки квалификации;

– актуализирован по составу и размерам перечень льгот, гарантий и компенсаций, с возможностью применения в компаниях механизма предоставления работникам гибких льгот (т.н. «кафетерия льгот»), позволяющего более эффективно соотносить потребности работников и возможности работодателей;

– в Соглашение включена методика исчисления стажа работников для целей их представления к наградам;

– предусмотрен более гибкий, учитывающий интересы обеих сторон механизм предоставления работникам дней отдыха по различным основаниям.

В целом можно констатировать, что ОТС в электроэнергетике на 2025 – 2027 годы существенно обновлено как по структуре, так и по содержанию: уточнены базовые параметры оплаты труда и социальных гарантий, предусмотрены более гибкие механизмы регулирования отдельных вопросов социально-трудовых отношений, а также усилена роль отраслевых ориентиров при принятии решений на уровне энергокомпаний.

При этом следует отметить, что модернизация ОТС и его последующая реализация в отрасли направлены на решение ряда важнейших для организаций электроэнергетики взаимосвязанных задач: укрепление позиций работодателей электроэнергетики на рынке труда, создание дополнительных стимулов для привлечения и удержания в энергокомпаниях квалифицированного персонала, снижение рисков кадрового дефицита и в целом – на развитие кадрового потенциала отрасли.

Кроме того, обновленные положения ОТС позволяют формировать более аргументированную позицию энергокомпаний во взаимодействии с тарифорегулирующими органами, поскольку закрепляют четкие и измеримые отраслевые ориентиры по оплате труда, социальным обязательствам и полному спектру других расходов на персонал. В этом смысле Соглашение выступает не только инструментом социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений в организациях электроэнергетики, но и важным фактором обеспечения экономически обоснованных параметров затрат на персонал в тарифах.

Вместе с тем необходимо отметить, что роль и значимость ОТС для целей эффективного учета в тарифах затрат на персонал существенно возросли в связи с принятием Постановления Правительства РФ № 1635 от 23 октября 2025 года о внедрении «эталонного» метода тарифорегулирования в электросетевом комплексе, в том числе предписывающего учет норм отраслевых тарифных соглашений (в составе совокупного композитного индекса) при условии присоединения территориальных сетевых организаций к ОТС.

В развитие названного Постановления в приказ ФАС России №1129/25 от 19 декабря 2025 года были включены нормы, прямо предусматривающие в отношении участников ОТС учет при тарифном регулировании (в рамках расчета совокупного композитного индекса) ключевых параметров Отраслевого тарифного соглашения: динамики ММТС и регионального повышающего коэффициента. При этом у компаний, не участвующих в ОТС, при расчете

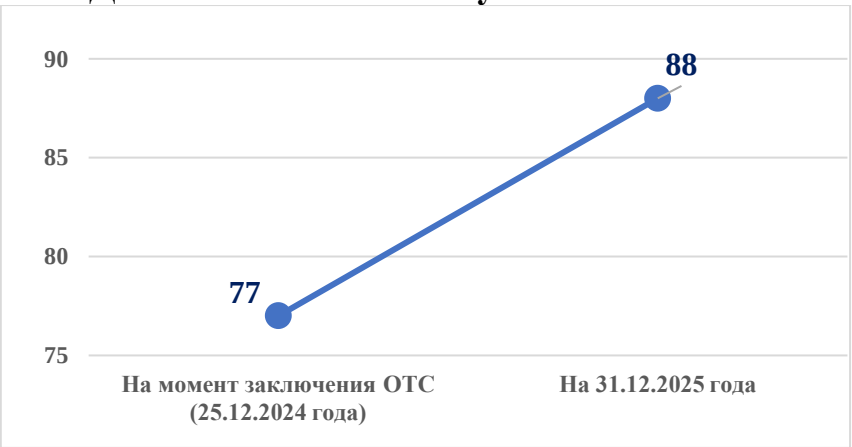
совокупного композитного индекса учитывается только годовой прирост СЗП работников организаций, установленный прогнозом социально-экономического развития РФ.

Соответствующую работу по учету в ключевых НПА в сфере тарифорегулирования норм, защищающих интересы социально ответственных работодателей – участников ОТС в электроэнергетике, Ассоциация при поддержке ВЭП провела в 2025 году.

Для того чтобы к ОТС имел возможность присоединяться широкий круг энергокомпаний, в Соглашении предусмотрен механизм реализации положений статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации о порядке такого присоединения, а также учтены особенности действия норм ОТС в отношении организаций, осуществляющих деятельность в сфере производства электрической, тепловой энергии и мощности.

К концу первого года действия Соглашения общее количество участников ОТС – 88 компаний – практически достигло уровня, сложившегося на конец действия предыдущего Соглашения, что является значимым признаком востребованности ОТС среди компаний отрасли. При этом структура организаций, участвующих в реализации Соглашения, сложилась следующим образом: почти ¾ участников (64 компании) – это члены Ассоциации «ЭРА России», и еще чуть более ¼ участников (24 компании) – организации, добровольно присоединившиеся к ОТС в соответствии с возможностями, предоставленными трудовым законодательством.

**Динамика количества участников ОТС**



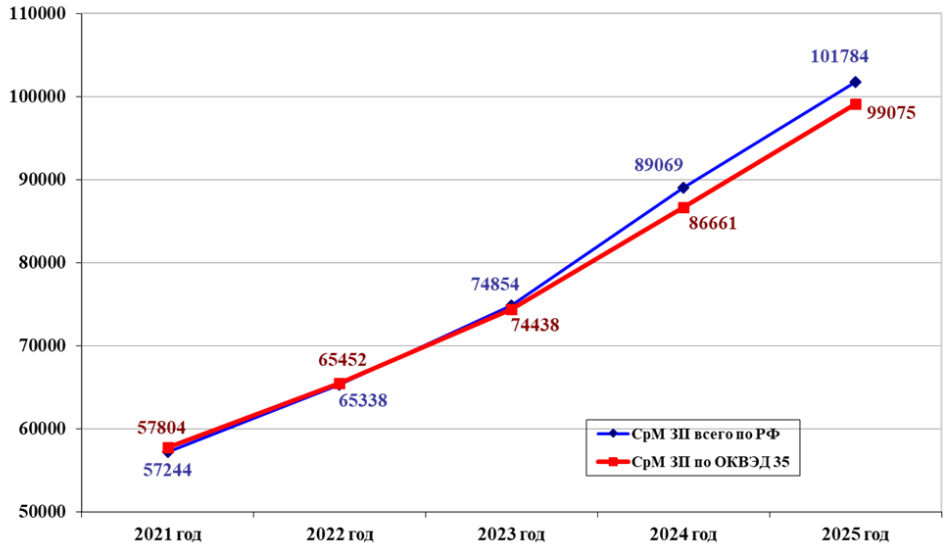
Участницами ОТС на конец отчетного года являются организации всех видов деятельности в электроэнергетике, включая крупнейшие федеральные электроэнергетические компании: Группа «Россети», Группа РусГидро, АО «СО ЕЭС», АО «Оборонэнерго» и целый ряд межрегиональных и региональных энергетических компаний – с общей численностью почти **400 тыс**. человек.

С учетом высокой степени заинтересованности, которую организации электроэнергетики проявляют к участию в ОТС, и запросов о вступлении в Ассоциацию «ЭРА России», есть все основания рассчитывать, что в самом ближайшем времени число участников ОТС достигнет 100 организаций.

В первый год реализации нового ОТС экономическая ситуация в России характеризовалась повышенным инфляционным фоном, жесткими денежно-кредитными условиями и высокой напряженностью на рынке труда. Для электроэнергетики это означало усиление давления на фонд оплаты труда и социальные обязательства работодателей при одновременном ограничении финансовых возможностей организаций вследствие высокой стоимости капитала и роста затрат в условиях объективных тарифных ограничений.

**Справочно: среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по виду деятельности «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» и в целом по РФ**

*(по данным Росстата, в руб.)*



Так, в 2025 году сохранилось отставание номинальной начисленной заработной платы по виду деятельности «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» от аналогичного показателя в целом по РФ, при этом во многом благодаря своевременно проведенной энергокомпаниями индексации тарифных ставок согласно условиям ОТС и иным принятым мерам удалось не допустить роста отставания заработной платы в отрасли от среднего по экономике и добиться некоторого его сокращения.

В этих условиях Отраслевое тарифное соглашение приобрело особое значение как правовой акт, регулирующий социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в отрасли и содействующий согласованию интересов работников и работодателей по целому ряду принципиальных вопросов – индексации заработной платы, удержания квалифицированных кадров, развития профессиональных компетенций и в целом – обеспечения социальной стабильности в электроэнергетике.

В дальнейших подразделах Раздела I Отчета приведена исчерпывающая статистическая и аналитическая информация по рассмотренным выше и иным направлениям, структурированная следующим образом:

– в подразделе 2 приводятся обобщенные сведения об организациях, принявших участие в Отчете, по основным направлениям социально-трудовых отношений и об основных элементах системы социального партнерства в указанных организациях;

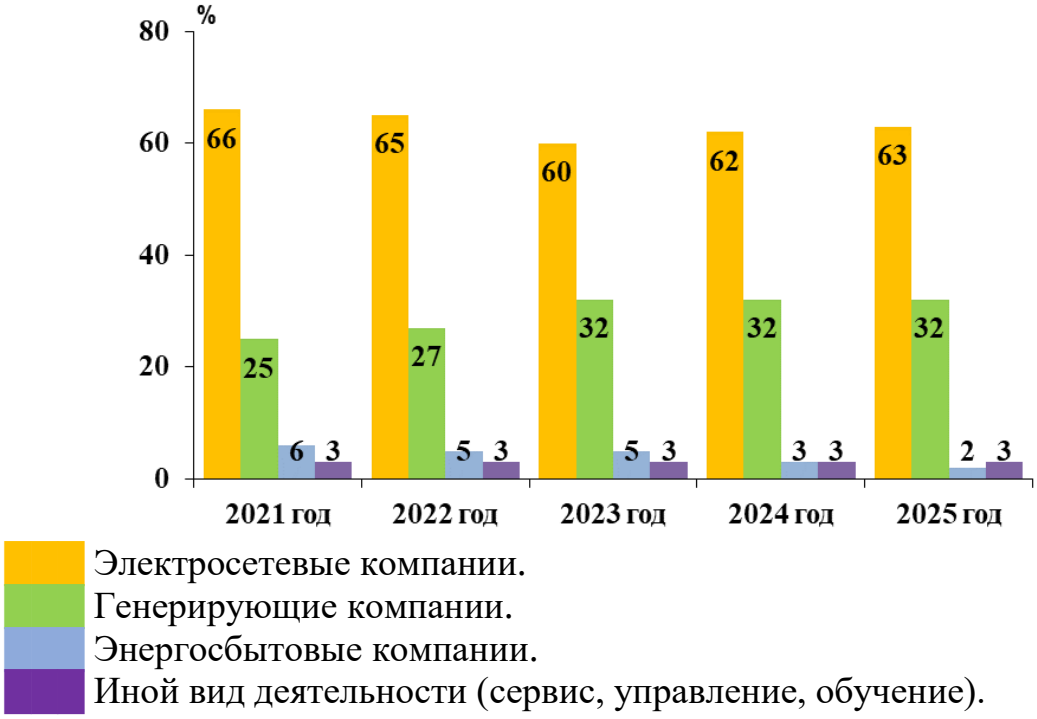
– наиболее детализированный и масштабный подраздел 3 раскрывает информацию непосредственно об исполнении в 2025 году норм ОТС в отчетном периоде в сравнении с предыдущими годами.

Многочисленные награды, полученные энергокомпаниями в соответствующих сферах, свидетельствуют о результативности работы по развитию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (см. **Приложение 1 к Отчету**).

## 2. Обобщенные сведения об организациях, принявших участие в Отчете, и основных элементах системы социального партнерства в организациях

При подготовке настоящего Отчета экспертами Ассоциации «ЭРА России» была собрана, обобщена и проанализирована информация от порядка 75% организаций, входящих в реестр участников ОТС. Всего в Отчете учтены данные 104 самостоятельных субъектов рынка труда, в т.ч. филиалов крупных межрегиональных компаний (далее – Участники Отчета). В совокупности в этих организациях работает порядка ¾ от общего числа работников организаций, участвующих в реализации ОТС. Полный перечень Участников Отчета приведен в **Приложении 2 к Отчету**.

### 2.1. Основные виды деятельности Участников Отчета




В течение 2021 – 2025 года структура Участников Отчета по видам экономической деятельности остается достаточно стабильной, в значительной степени повторяя структуру видов деятельности участников ОТС, при этом среди респондентов наибольшую долю неизменно занимают электросетевые компании (60% – 66%) и генерирующие компании (25 – 32%).

## 2.2. География деятельности Участников Отчета

| **Федеральный округ, в котором осуществляют деятельность Участники Отчета** | **Количество Участников Отчета (организация может функционировать в нескольких ФО)** |
|---|---|
| Центральный федеральный округ | 12 |
| Северо-Западный федеральный округ | 17 |
| Южный федеральный округ | 13 |
| Приволжский федеральный округ | 23 |
| Уральский федеральный округ | 9 |
| Сибирский федеральный округ | 21 |
| Дальневосточный федеральный округ | 23 |
| Северо-Кавказский федеральный округ | 14 |

Участники Отчета осуществляют деятельность в каждом из 8 федеральных округов Российской Федерации, при этом наиболее существенная доля субъектов электроэнергетики приходится на Поволжье, Дальний Восток и Сибирь.

## 2.3. Численность и структура персонала

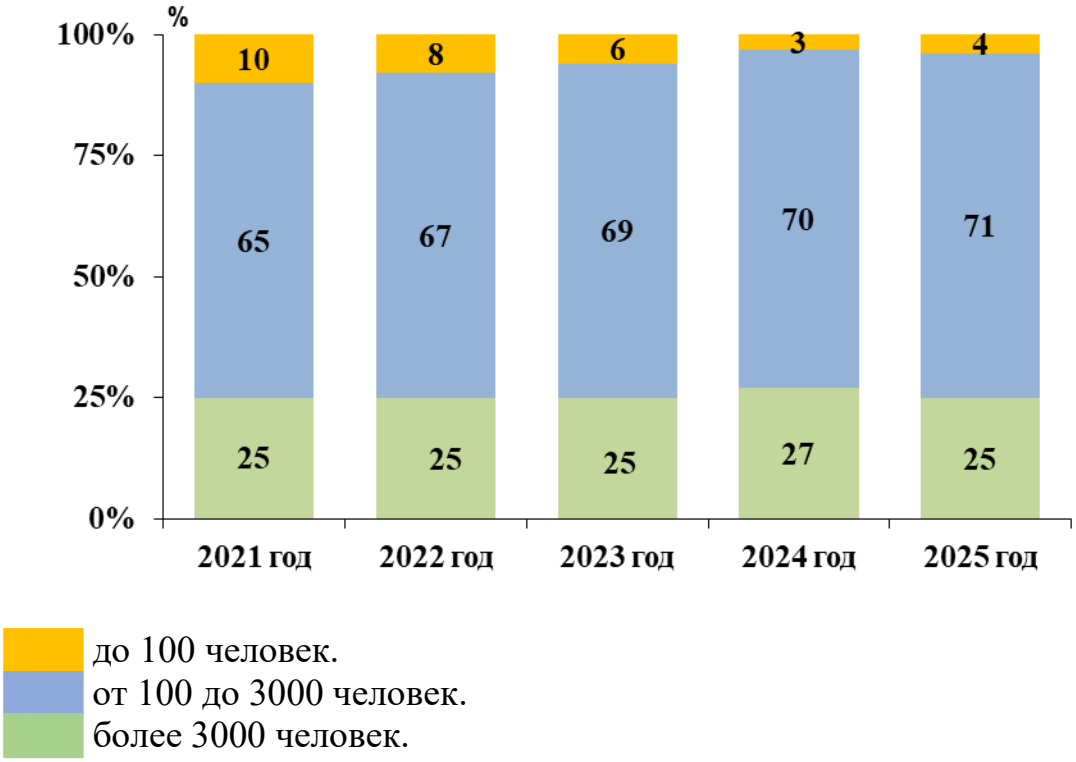
### 2.3.1. Информация о среднесписочной численности работников

| **Среднесписочная численность** (чел.)**:** | **Количество Участников Отчета** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** |
| до 100 | 9 | 6 | 3 | 4 |
| 101-500 | 32 | 31 | 33 | 33 |
| 501-1000 | 13 | 12 | 11 | 13 |
| 1001-2000 | 14 | 15 | 14 | 16 |
| 2001-3000 | 13 | 12 | 13 | 12 |
| 3001-4000 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 4001-5000 | 5 | 6 | 8 | 7 |
| 5001-10000 | 7 | 8 | 8 | 8 |
| Более 10000 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| **ВСЕГО:** | **106** | **101** | **102** | **104** |

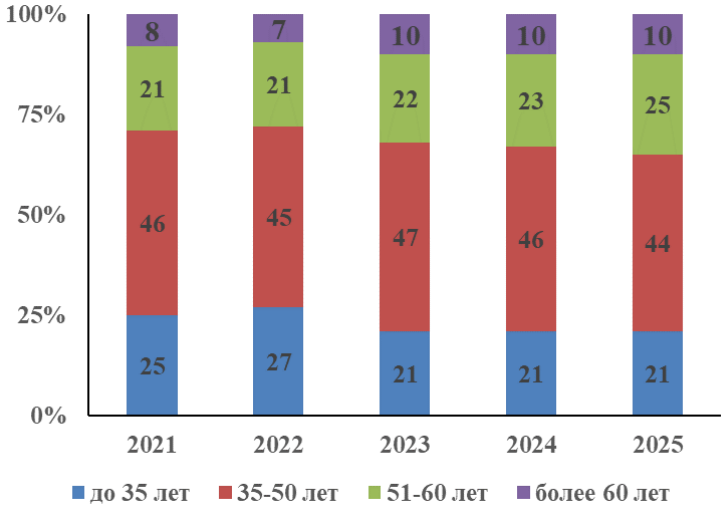
Совокупная (*среднесписочная*) численность персонала Участников Отчета составила порядка 290 тыс. чел., что, по экспертным оценкам, составляет бóльшую часть совокупной численности основного производственного персонала электроэнергетической отрасли. В структуре Участников Отчета по данному показателю преобладают средние по размеру субъекты электроэнергетики с численностью от 100 до 3000 чел. (70% от общего количества Участников Отчета).

После выраженного изменения структуры Участников в 2022 – 2024 годах – сокращения количества Участников с численностью до 100 человек (в значительной степени связанного с реализуемой государством политикой по укрупнению ТСО) и увеличения количества Участников с численностью работников свыше 4000 чел. – в 2025 году структура Участников по численности работников осталась практически неизменной относительно 2024 года.

**2.3.2. Распределение Участников Отчета по среднесписочной численности персонала** (в %)



### 2.3.3. Распределение персонала по возрасту




Распределение работников по возрасту в 2025 году практически не изменилось по сравнению с 2024 годом: доли категорий работников до 35 лет и старше 60 лет остались неизменными – 21% и 10% соответственно, на 2 п.п. увеличилась доля работников в категории 35-50 лет и одновременно на 2 п.п. снизилась доля работников 51-60 лет. Такая стабильность структуры персонала по возрасту свидетельствует об эффективности мер, принимаемых энергокомпаниями для поддержания сбалансированного возрастного состава трудовых коллективов, сохранения кадрового потенциала и обеспечения профессиональной преемственности.

## 2.4. Основные элементы системы социального партнерства в организациях-участницах Отчета

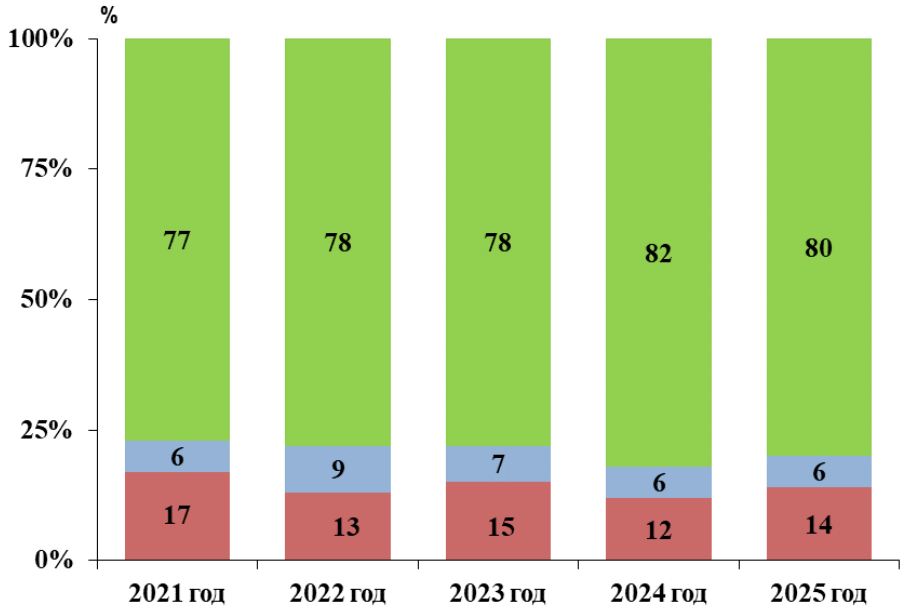
### 2.4.1. Доля членов профсоюза в общей численности работников организаций (на 31 декабря)

(численность членов профсоюза / среднесписочная численность * 100):

| **Доля членов профсоюза, %** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **2021 год** | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** |
| 0-25 | 39 | 33 | 35 | 37 | 30 |
| 26-50 | 18 | 21 | 15 | 20 | 21 |
| 51-75 | 29 | 30 | 32 | 28 | 32 |
| 76-100 | 25 | 22 | 20 | 17 | 21 |
| **ВСЕГО:** | **111** | **106** | **102** | **102** | **104** |

По состоянию на конец 2025 года у 53 из 104 респондентов, или в 51% случаев (+8 п.п. к 2024 году), доля работников, состоящих в профсоюзе, превышала 50% – уровень профсоюзного членства, который обеспечивает профсоюзной организации необходимую представительность для единоличного выражения позиции трудового коллектива в переговорах с работодателем.

### 2.4.2. Структура общественных организаций, представлявших интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства




Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации «Всероссийского Электропрофсоюза».

Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли иные представители работников, а именно:

- *Совет представителей работников;*
- *Полномочный представитель работников;*
- *Представители работников, избранные Общим собранием;*
- *Иные представители трудового коллектива.*

Отсутствовал орган, представляющий интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства.

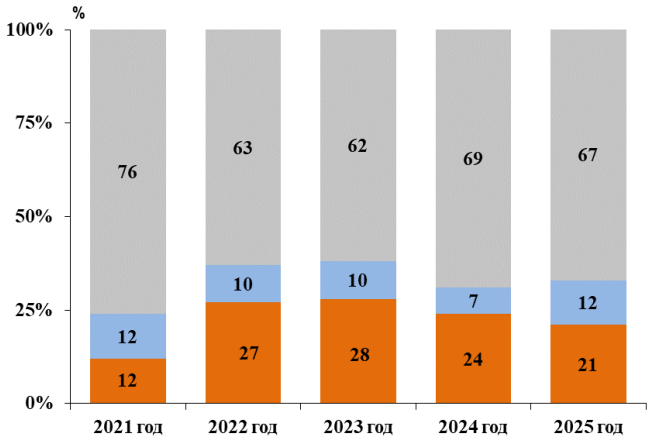
В 2025 году интересы работников в большинстве респондентов (около 80% от общего числа) представляли профсоюзные организации Всероссийского Электропрофсоюза. При этом доля таких респондентов незначительно (на 2 п.п.) снизилась относительно 2024 года.

### 2.4.3. Наличие у Участников Отчета коллективных договоров

В отчетном периоде в организации действовал коллективный договор (КД)
КД в отчетном периоде отсутствовал.

Доля организаций, в которых социально-трудовые отношения на уровне организаций регулировались с применением коллективных договоров, в отчетном периоде незначительно (на 2 п.п.) снизилась по сравнению с 2024 годом и составила 86%.

### 2.4.4. Структура коллективно-договорного регулирования в организациях, в которых действовал коллективный договор




Действие единого КД распространяется на все обособленные подразделения (филиалы).
В организации действует единый КД, но есть приложения, которые регулируют отношения в каждом из обособленных подразделений (филиалов).
В каждом обособленном подразделении (филиале, исполнительном аппарате) организации имеется собственный КД.

В 2025 году сохранился высокий уровень централизации коллективно-договорного регулирования – у 67% респондентов действие единого

коллективного договора распространялось на все обособленные подразделения (филиалы). В 12% – действовали специфические приложения к единому коллективному договору. У остальных Участников (21%) заключались отдельные коллективные договоры, учитывающие те или иные особенности регионального рынка труда и другую специфику социально-трудовых отношений в филиалах (обособленных подразделениях).

### 2.4.5. Особенности распространения коллективных договоров на работников организаций – участниц Отчета (при наличии коллективного договора)

Действие коллективного договора распространялось на всех работников.

Действие коллективного договора распространялось не на всех работников.

*Действие коллективного договора, в ряде случаев, не распространяется на:*

- *директора общества (филиала);*
- *высших менеджеров;*
- *ведущих менеджеров;*
- *главных инженеров филиалов;*
- *главных бухгалтеров;*
- *не состоящих в Профсоюзе.*

В 2025 году отмечена наибольшая доля Участников (75%), у которых коллективные договоры распространялись на всех работников. Расширение сферы действия коллективного договора на различные категории персонала

способствует повышению значимости данного инструмента социального партнерства, а также усиливает ответственность сторон и стимулы к исполнению принятых обязательств.

Вместе с тем, в отношении руководителей высшего звена (высших и ведущих менеджеров) перечень льгот, гарантий и компенсаций, как правило, определяется трудовыми договорами и локальными актами вне рамок коллективного договора. Такая практика сохраняется у четверти Участников Отчета и в целом может быть признана рациональной и обоснованной с учетом особенностей регулирования труда данной категории работников.

Отметим, что определенные правовые риски могут возникать при исключении из коллективно-договорного регулирования работников исполнительных аппаратов энергокомпаний холдингового типа, а также работников, не состоящих в профсоюзе.

## 3. Информация об исполнении в 2025 году норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы

В данном разделе Отчета в детализированном виде представлена аналитическая и графическая информация об особенностях и практике выполнения участниками ОТС каждого из разделов Соглашения.

### 3.1. Рабочее время и время отдыха (раздел 2 Соглашения)

В отчетном году двухсменный режим работы для персонала, обслуживающего оборудование непрерывного цикла, применялся наибольшим числом энергокомпаний – 88% от общего числа респондентов. Это на 4 п.п. выше показателя 2024 года и на 11 п.п. выше показателя 2021 года. В 3% компаний использовались 2-х и 3-х сменные режимы работы, еще в 3% – иные варианты многосменного режима. У 6% респондентов многосменный режим работы не применялся. При многосменном режиме работы, как правило, применялся суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год, за исключением сменного персонала, работающего во вредных и (или) опасных условиях труда – с учетным периодом продолжительностью один квартал и водителей – с учетным периодом продолжительностью месяц. При этом в отчетном году увеличилась доля респондентов, применяющих учетный период год и квартал, – с 38% до 41% и с 7% до 11% соответственно.

В 2025 году подавляющее большинство респондентов (91-94%) предоставляли работникам весь предусмотренный ОТС спектр дополнительных оплачиваемых дней отдыха, социальной направленности: одному из родителей (опекуну, попечителю) учащихся младших классов в День знаний, отцу при рождении ребенка, при вступлении работника или его детей в брак впервые, в случае смерти члена семьи. Впервые установленная в ОТС на 2019 – 2021 годы возможность предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха в случае призыва на срочную службу в Российскую армию детей работников

используется Участниками Отчета все в более широких масштабах: в 2025 году доля таких респондентов достигла 75% (на 8 п.п. выше, чем годом ранее, и на 30% выше, чем в первый год применения).

В 2025 году 25% респондентов впервые применили предусмотренную новым ОТС возможность предоставления дня отдыха в случае прохождения тестирования по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (в случае организации данного мероприятия работодателем).

Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные трудовым законодательством и Отраслевым тарифным соглашением для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников с особым характером работы, ненормированным рабочим днем, а также работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставлялись работодателями в полном объеме – при наличии соответствующих категорий персонала в организации.

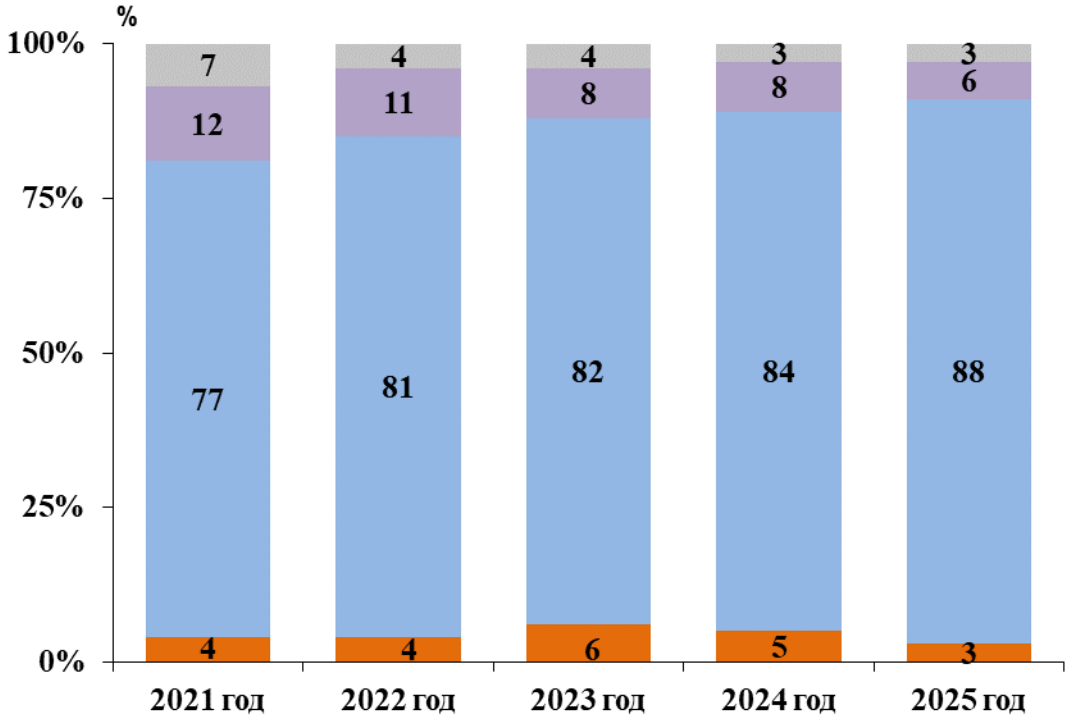
Кроме того, энергокомпании предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска (дни отдыха) и по другим основаниям, например, за сменный режим работы – от 1 до 5 рабочих дней (55% респондентов), за донорство – от 1 до 3 рабочих дней (24% респондентов), членам добровольной пожарной дружины – от 2 до 3 рабочих дней (7% респондентов) и по целому ряду других оснований.

Необходимо отметить широко применяемую в 2025 году практику привлечения работников к дежурству – как на дому, так и на объектах. Механизм дежурств применяли 63% респондентов, включая дежурство только на дому – 33%, только на объекте – 3% и оба вида дежурств – 27%.

Распространенной практикой в 2025 году стало предоставление возможности дистанционной работы отдельным категориям работников – 42% респондентов.

Далее указанная информация будет наглядно представлена в виде диаграмм и в табличном формате.

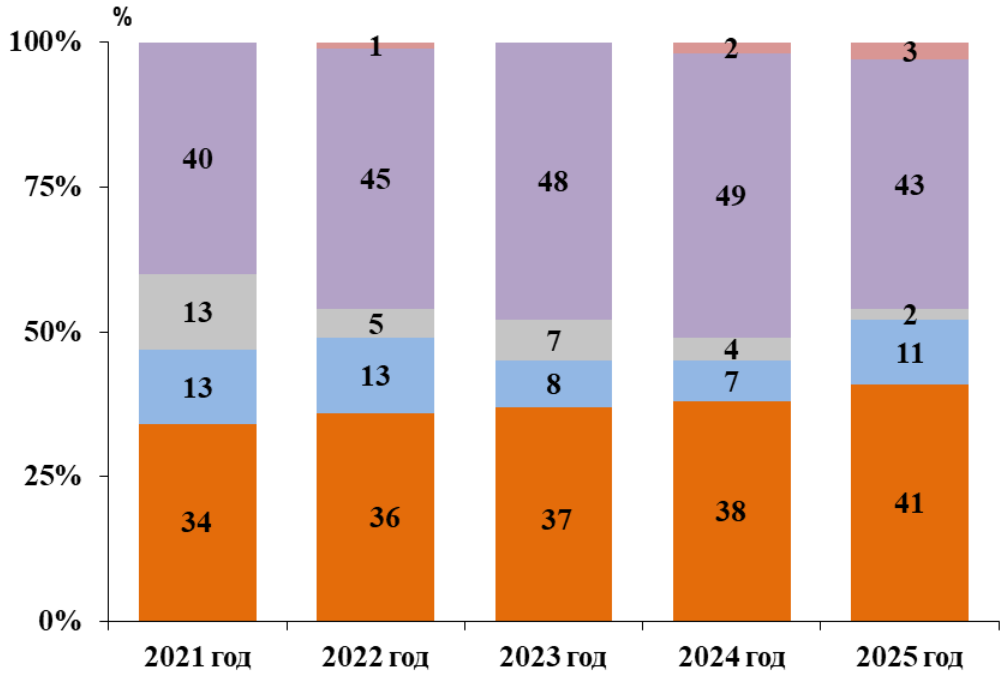
### 3.1.1. Применяемые режимы работы для персонала, обслуживающего оборудование, работающее в безостановочном режиме




Нетипичные варианты ответов:
- *4-сменный режим работы;*
- *5-сменный режим работы;*
- *2 и 4-сменный режим работы (5-я смена – вспомогательная).*

Отсутствует многосменный режим работы.
Применяется только 2-сменный режим работы.
Применяется 2- и 3-сменные режимы работы.

### 3.1.2. Продолжительность учетного периода при суммированном учете рабочего времени




Полугодие.
Месяц.
Квартал.
Год.
Другие варианты ответов:

*- для сменных работников с суммированным учетом (кроме водителей) – один календарный год, для водителей оперативной машины – квартал;*

*- для сменных работников с суммированным учетом (кроме водителей) – один календарный год, для водителей оперативной машины – месяц;*

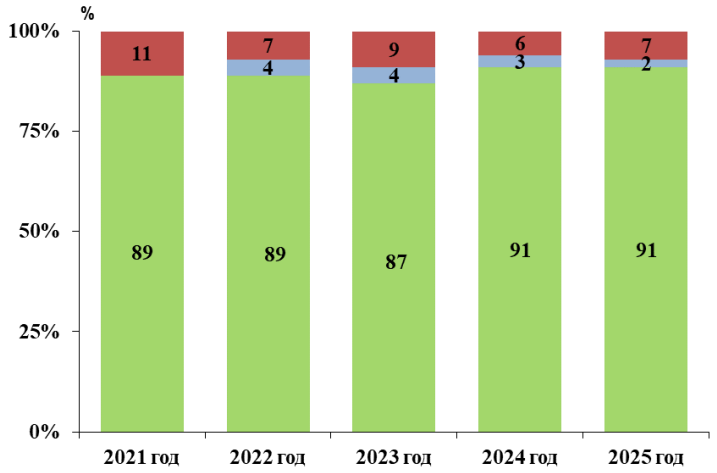
*- для сменных работников с суммированным учетом (кроме водителей) – один календарный год, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – квартал;*

*- для сменного персонала, занятого на сезонной работе – год, для водителей – месяц, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – квартал;*

*- для всех работников, у которых установлен суммированный учет рабочего времени, – 6 месяцев, для работников с вредными и (или) опасными условиями труда – квартал.*

### 3.1.3. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых дней отдыха в случаях:

**а) одному из родителей либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), дополнительный однодневный оплачиваемый день отдыха в День знаний (1 сентября) или иной первый день учебного года**



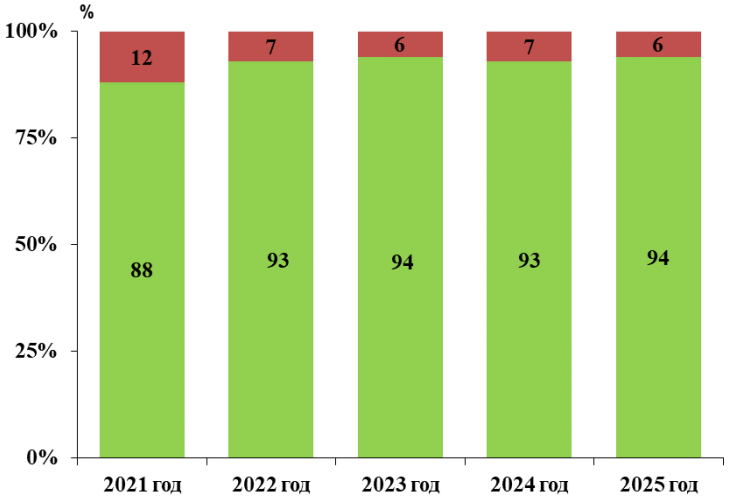

Работодателями предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха в День знаний.

Такой день отдыха не предоставляется по одной из следующих причин:

- *отсутствие финансовой возможности;*
- *не предусмотрено коллективным договором;*
- *предусмотрены иные меры поддержки.*

Участники Отчета предоставляли дополнительный оплачиваемый день отдыха в День знаний, но только для работников, чьи дети пошли в первый класс.

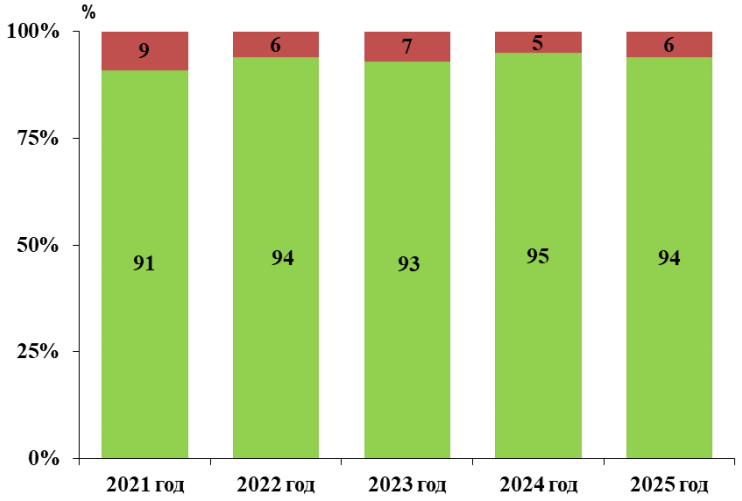
**б) отцу при рождении ребенка**




Отцу при рождении ребенка предоставлялись дополнительные оплачиваемые дни отдыха от 1 до 3 календарных дней.

Дни отдыха при рождении ребенка не предоставлялись.

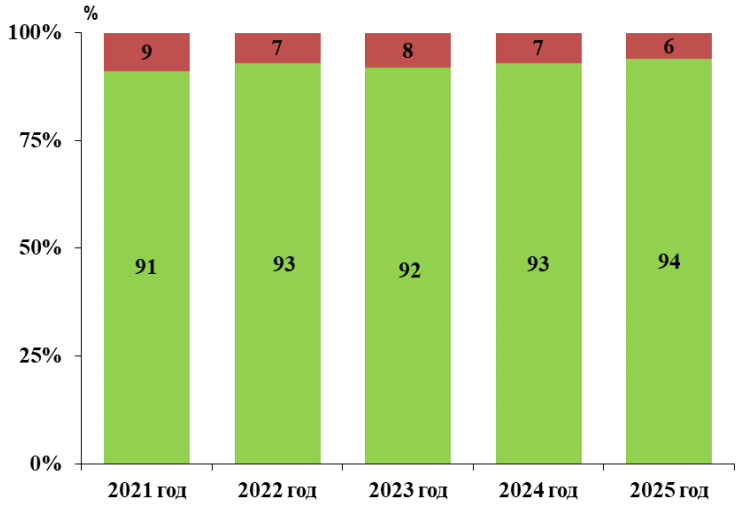
**в) вступления в брак работника или его детей (во всех случаях, если брак заключен впервые)**




В случае вступления в брак работника или его детей работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые дни отдыха (от 1 до 3 календарных дней).

Дни отдыха не предоставлялись.

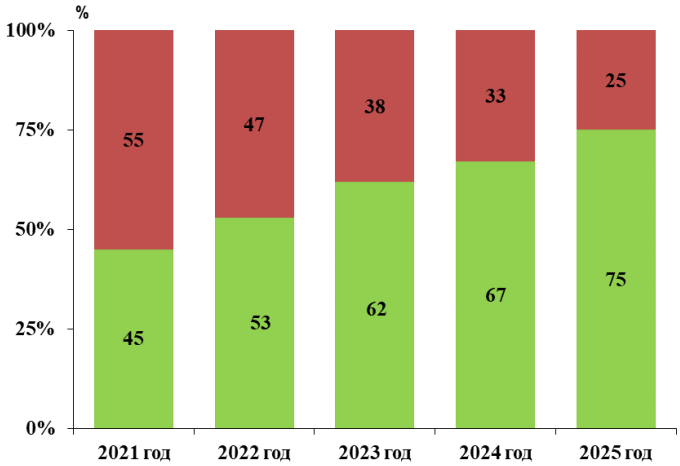
**г) смерти членов семьи (супруга (супруги), родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев и сестер)**




Работнику предоставлялись дополнительно оплачиваемые дни отдыха в случае смерти членов семьи (от 1 до 5 календарных дней).

Дни отдыха по данному основанию не предоставлялись.

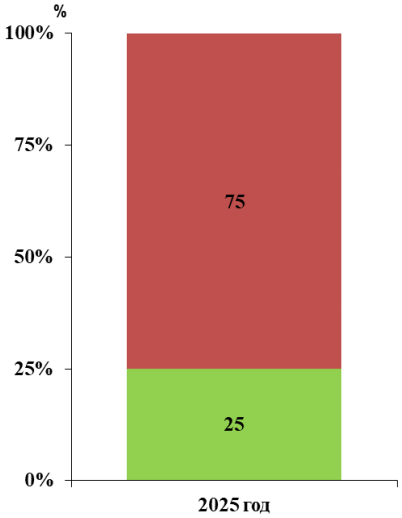
**д) призыва на срочную службу в Российскую армию детей работников**




В случае призыва на срочную службу в Российскую армию детей работников предоставлялись дополнительно оплачиваемые дни отдыха (от 1 до 3 календарных дней).

Дни отдыха по данному основанию не предоставлялись.

**е) для прохождения тестирования по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (в случае организации данного мероприятия Работодателем)**

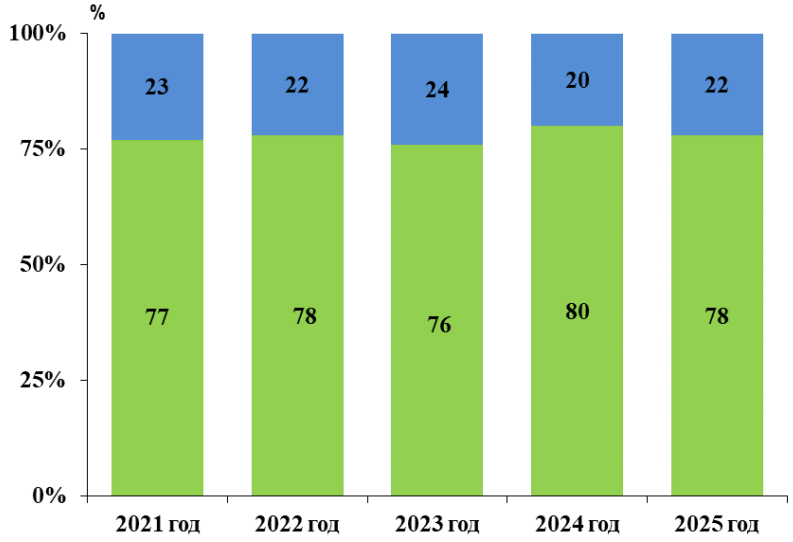



В случае прохождения тестирования предоставлялся отпуск один календарный день (в день прохождения тестирования).

День отдыха по данному основанию не предоставлялся, в том числе в связи с организацией тестирования в выходной день.

### 3.1.4. Предоставление Участниками Отчета дополнительных оплачиваемых отпусков следующим категориям работников:

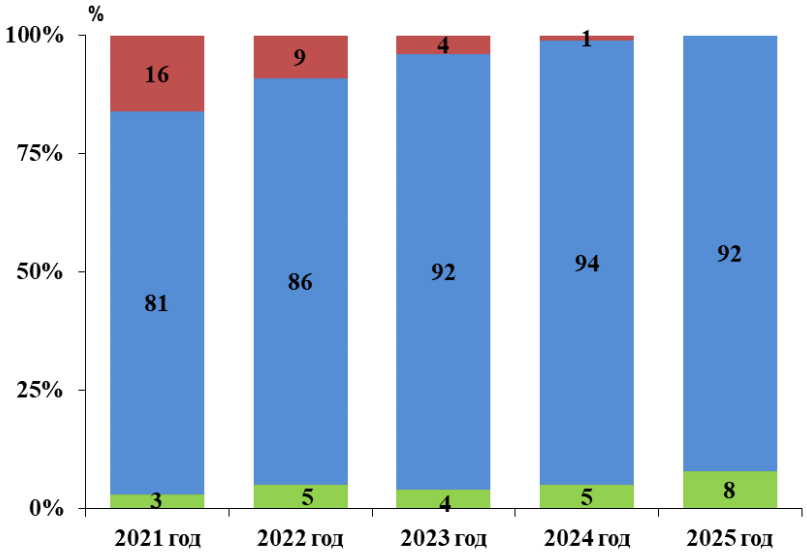
**а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**




Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 1 до 18 календарных дней).

Данные отпуска не предусмотрены в связи с отсутствием рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

**б) имеющим особый характер работы**

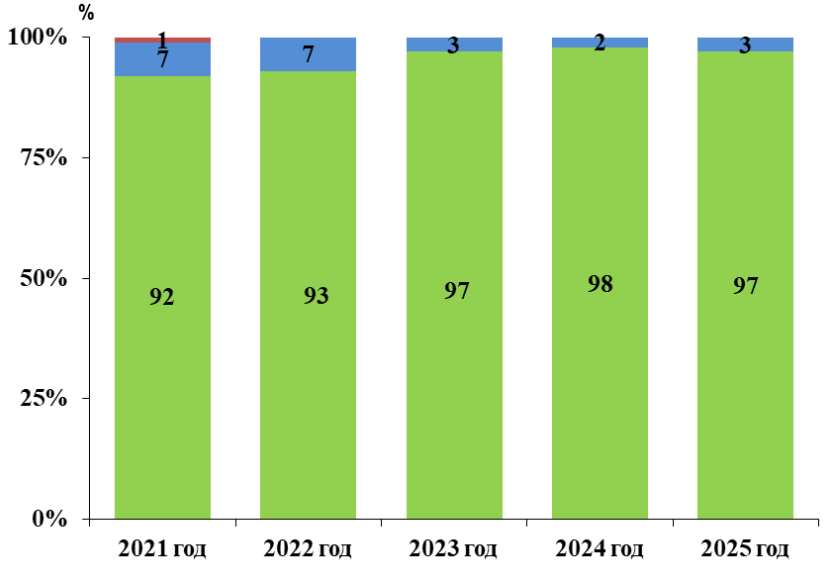



Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, имеющим особый характер работы (от 1 до 14 календарных дней).

Данные отпуска не предусмотрены в связи с отсутствием работников, имеющих особый характер работы.

Данные отпуска не предоставлялись по другим причинам.

**в) работникам с ненормированным рабочим днем**

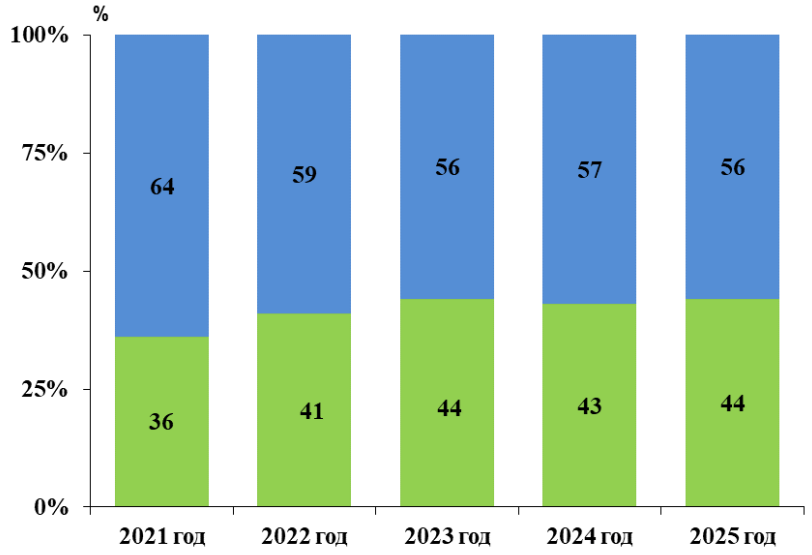



Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (от 1 до 14 календарных дней).

Данные отпуска не предусмотрены, поскольку в компании отсутствуют работники с ненормированным рабочим днем.

Данные отпуска не предоставлялись по другим причинам.

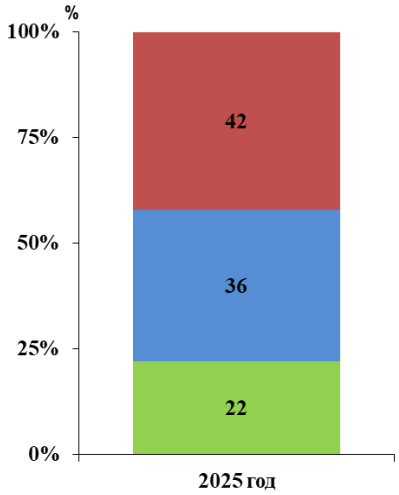
**г) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**




Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (от 1 до 28 календарных дней).

Данные отпуска не предоставлялись в связи с отсутствием в компании работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**д) уполномоченным по охране труда – по результатам деятельности за календарный год**




Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска уполномоченным по охране труда – по результатам деятельности за календарный год.

Данные отпуска не предоставлялись в связи с отсутствием в компании уполномоченных по охране труда.

Данные отпуска не предоставлялись по другим причинам.

### 3.1.5. Практика предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (дней отдыха) с учетом производственных и финансовых возможностей Организаций:

а) за сменный режим работы (**55%** респондентов, от 1 до 5 рабочих дней);

б) за донорство (**24%** респондентов, от 1 до 3 рабочих дней);

в) не освобожденным председателям ППО (**10%** респондентов, 4 рабочих дня);

г) членам добровольной пожарной дружины (**7%** респондентов, от 2 до 3 рабочих дней);

д) многодетным родителям, имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет (**8%** респондентов, 5 рабочих дней);

е) одиноким родителям с детьми до 14 лет (**6%** респондентов, 5 рабочих дней);

ж) работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (**6%** респондентов, 2 рабочих дня)

з) работникам, включенным в состав нештатного аварийно-спасательного формирования (**6%** респондентов, 3 рабочих дня);

и) за работу без больничных листов в течение года (**4%** респондентов, 2 рабочих дня);

к) работникам, сумма дохода на одного члена семьи которых менее 1 ММТС (**5%** респондентов, 5 рабочих дней);

л) для обустройства на новом месте работы в течение двух месяцев после приема на работу (**2%** респондентов, 7 рабочих дней);

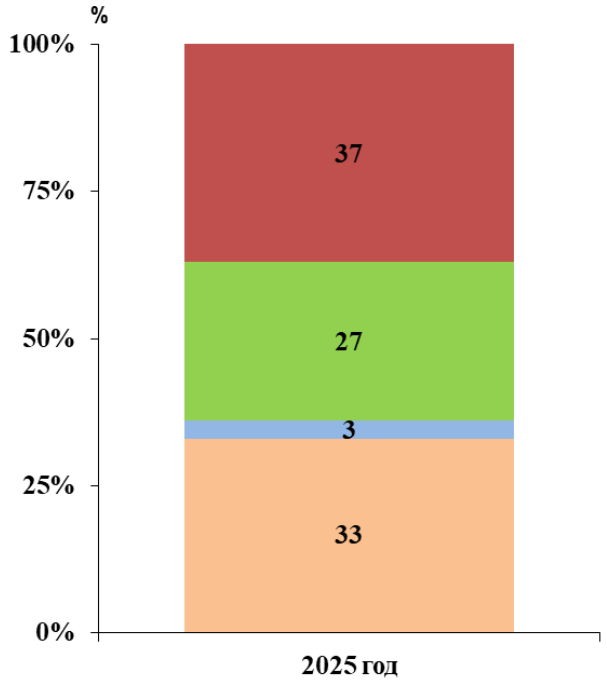
м) при прохождении работниками предпенсионного возраста диспансеризации (**1%** респондентов, +1 рабочий день к законодательно установленным);

н) работникам-инвалидам (**1%** респондентов, 2 рабочих дня);

о) за напряженные условия труда (**1%** респондентов, 3 рабочих дня);

п) матери (отцу), либо другому лицу, воспитывающему детей-школьников, в день последнего звонка выпускникам школ (9 и 11 классы) (**1%** респондентов, 1 рабочий день).

### 3.1.6. Практика привлечения работников к дежурству в соответствии с Отраслевым порядком установления рабочего времени и времени отдыха работников предприятий электрических сетей и ГЭС Минтопэнерго России от 30 сентября 1993 года



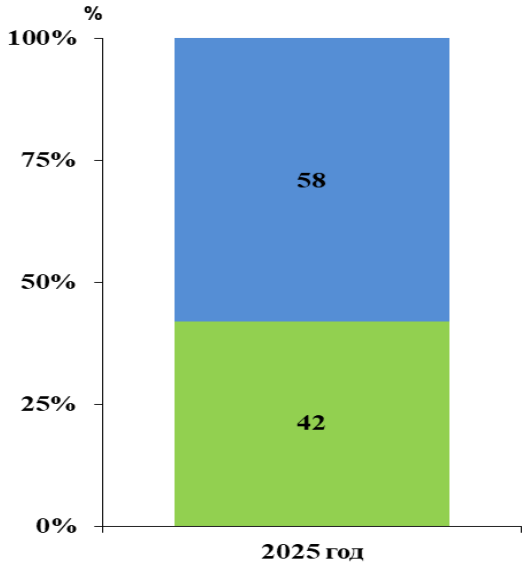

Работники привлекались как к дежурству на дому, так и к дежурству на объекте.

Работники привлекались только к дежурству на дому.

Работники привлекались только к дежурству на объекте.

Работники к дежурству не привлекались.

### 3.1.7. Практика осуществления дистанционной работы отдельными категориями работников




Организации предоставляли возможность осуществления дистанционной работы отдельным категориям работников.
Данная практика не осуществлялась.

## 3.2. Оплата труда
## (раздел 3 Соглашения)

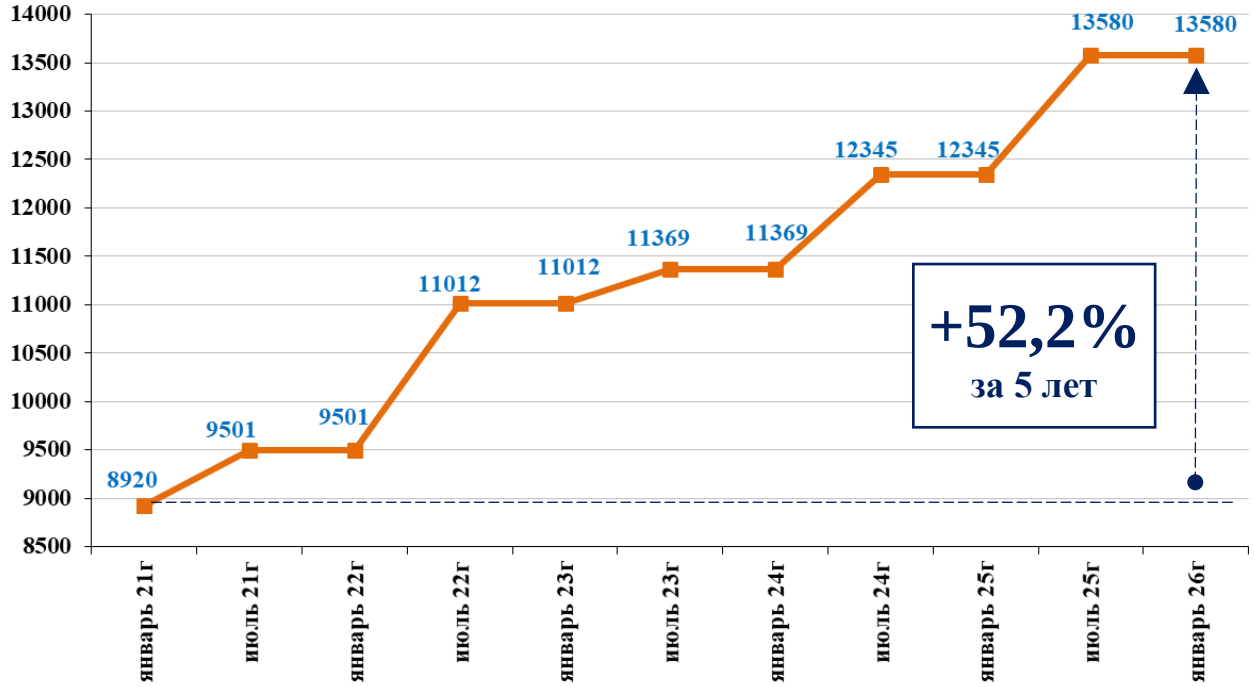
При подведении итогов исполнения норм ОТС за 2025 год в фокусе внимания безусловно находились вопросы оплаты труда.

При фактической инфляции за период с момента предыдущей индексации ММТС (с 1 июля 2024 года до 30 июня 2025 года) – 9,41%, в соответствии с условиями ОТС базовый параметр, регулирующий уровень оплаты труда в электроэнергетике, – Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда (ММТС) – был проиндексирован на 10%, т.е. с небольшим опережением инфляции. Таким образом, в отчетном периоде работодатели электроэнергетики, индексируя тарифные ставки работников с учетом динамики ММТС, обеспечили повышение уровня реального содержания заработной платы работников.

В целом за пять лет – период с января 2021 года по декабрь 2025 года – фактическая инфляция в РФ составила по данным Росстата 50,72%. За этот же

период ММТС выросла на 52,2%, также опередив фактический индекс потребительских цен.

### 3.2.1. Динамика изменения ММТС

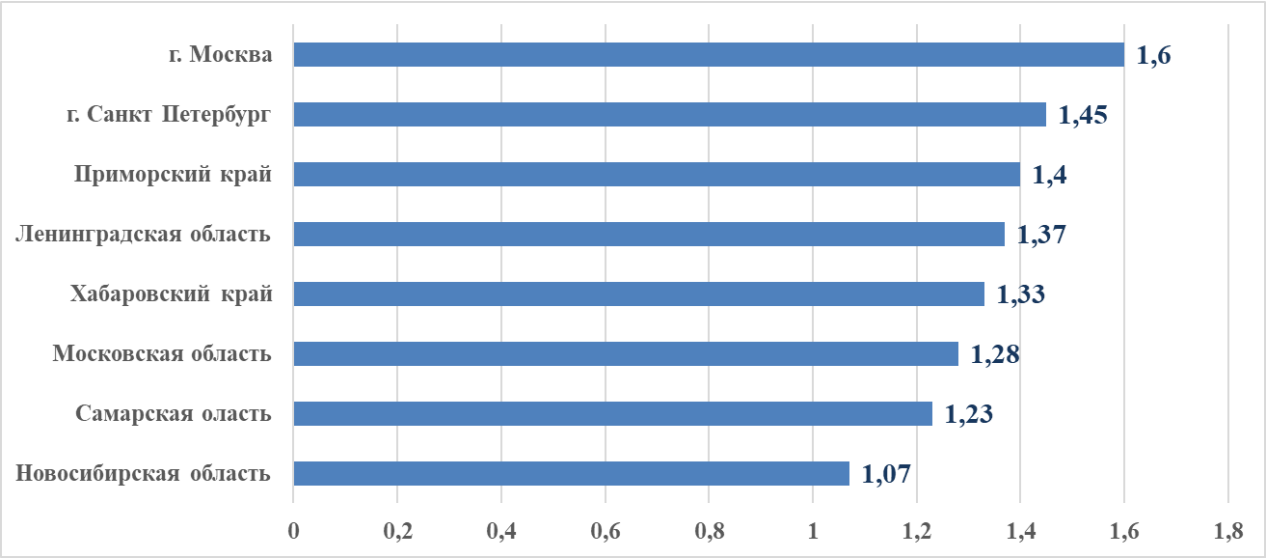



Так, в 2025 году не осталось ни одного Участника Обзора со средней заработной платой менее 50 тыс. руб., с 5 до 1 организации по сравнению с 2024 годом сократилось количество компаний, в которых уровень СЗП составил от 50 до 60 тыс. руб., и с 25 до 17 сократилось количество компаний с СЗП от 60 до 80 тыс. руб. При этом существенно, с 20 до 25, выросло количество респондентов, в которых уровень заработной платы составил от 80 до 100 тыс. руб., а наибольший прирост – с 50 до 60 компаний – продемонстрировала группа энергокомпаний с СЗП свыше 100 тыс. руб.

В отчетном периоде Ассоциация совместно с ВЭП осуществляла проверку и подтверждение поступающих от организаций электроэнергетики расчетов региональных повышающих коэффициентов к ММТС, предусмотренных ОТС в электроэнергетике и Приложением 2 к Рекомендациям о едином порядке оплаты труда работников электросетевого комплекса.

На конец 2025 года стороны социального партнерства подтвердили расчеты таких коэффициентов для 8 субъектов Российской Федерации.

### 3.2.2. Подтвержденные размеры региональных повышающих коэффициентов




### 3.2.3. Сведения о среднемесячной заработной плате Участников Отчета

| Среднемесячная заработная плата (руб. в месяц): | Количество Участников Отчета: | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год[2] |
| 30001-40000 | 9 | 3 | - | - | - |
| 40001-50000 | 21 | 15 | 8 | 1 | - |
| 50001-60000 | 20 | 16 | 14 | 5 | 1 |
| 60001-80000 | 15 | 17 | 21 | 25 | 17 |
| 80001-100000 | 30 | 30 | 30 | 20 | 25 |
| Более 100000 | 16 | 19 | 29 | 50 | 60 |
| **ВСЕГО:** | **111** | **100** | **102** | **102** | **102** |

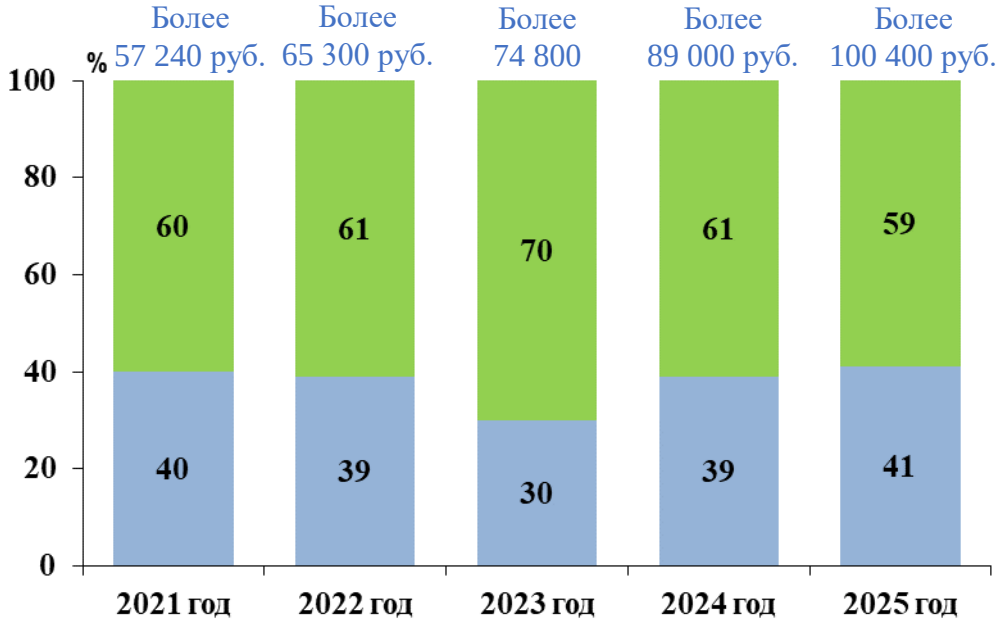
[2] Здесь и далее по тексту отчета указывается количество Участников Отчета, представивших корректные данные

В 2025 году сохранилась доля респондентов, в которых размер среднемесячной заработной платы работников превышал средний показатель в целом по Российской Федерации (порядка 60%).

Следует отметить, что среди 40% организаций, у которых в отчетном периоде среднемесячная заработная плата была ниже среднероссийской, подавляющее большинство, почти 90%, удерживает ее на уровне, превышающем среднемесячную заработную плату в регионе присутствия.

### 3.2.4. Распределение Участников Отчета по уровню среднемесячной начисленной заработной платы (в %)

[Справочно: среднемесячная заработная плата в РФ: в 2021 году – **57244** руб., в 2022 году – **65 338** руб., в 2023 году – **74 854** руб., в 2024 году – **89 069** руб., в 2025 году – **100 360** руб.]

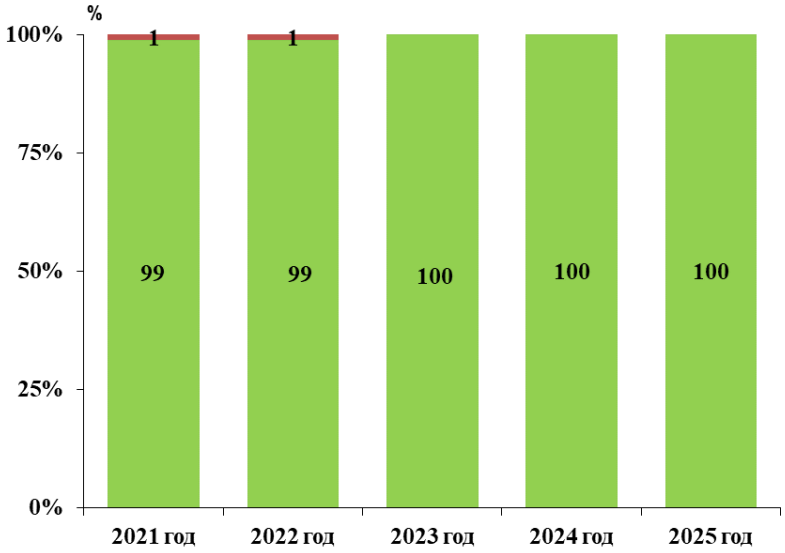



Среднемесячная начисленная заработная плата в компании выше среднемесячной зарплаты по РФ.

Среднемесячная начисленная заработная плата в компании ниже среднемесячной зарплаты по РФ.

Систематическая индексация заработной платы, ее конкурентоспособный уровень и своевременная выплата в отчетном периоде продолжили оставаться значимыми конкурентными преимуществами энергокомпаний на рынках труда соответствующих регионов.

### 3.2.5. Сведения о своевременности выплаты заработной платы




Компания обеспечивала своевременную выплату заработной платы в течение отчетного периода**.**

В течение отчетного периода имелись случаи задержек выплаты заработной платы.

В отчетном году установление систем оплаты труда бóльшей части Участников Отчета (84%) производилось с участием первичных профсоюзных организаций: у 16% респондентов – в приложении к коллективному договору, у 18% – в ЛНА по согласованию с профсоюзной организацией и у 50% – в ЛНА с учетом мнения полномочных представителей трудовых коллективов. Только в 16% организаций система оплаты труда устанавливалась иным образом, без участия представителей работников.

В 2025 году продолжила увеличиваться доля организаций, которые использовали ежегодную индексацию тарифной ставки рабочих I разряда (с 88% до 90%). Практика индексации каждые полгода сохранилась только в 10% компаний. Таким образом, большая часть энергокомпаний синхронизировала индексацию заработной платы с ежегодным изменением тарифов. При этом более 2/3 энергокомпаний, у которых присутствует непромышленный персонал, изменяли тарифные ставки (должностные оклады) таких работников

пропорционально тарифным ставкам работников производственной деятельности.

Несмотря на существенную 10-процентную индексацию ММТС с 1 июля 2025 года доля энергокомпаний, обеспечивших к окончанию первого года действия нового ОТС доведение размера тарифных ставок рабочих I разряда до уровня ММТС и выше, выросла по сравнению с 2022 годом (первый год действия предыдущего Соглашения) с 67% до 87%: 38% работодателей – участников ОТС установили свои тарифные ставки I разряда на уровне, превышающем ММТС, 39% – на уровне, соответствующем ММТС, еще в 10% компаний размер тарифной ставки I разряда был ниже, предусмотренного в ОТС, но в этих компаниях была принята программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС.

Таким образом, к декабрю 2025 года уровень фактического исполнения работодателями наиболее значимого требования ОТС – соответствия размера тарифных ставок I разряда организаций и ММТС в электроэнергетике – составил существенные 87%.

Отметим также, что в I квартале 2025 года 8% респондентов воспользовались предусмотренной ОТС опцией и ввиду наличия финансовых возможностей произвели упреждающую индексацию тарифных ставок: 4% опрошенных – на 5% и еще 4% опрошенных – на 10%.

В отчетном периоде зарекомендовали себя как востребованный и имеющий прикладную направленность документ новые Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электросетевого комплекса РФ, утвержденные Ассоциацией и ВЭП 12 ноября 2024 года. Уже в первый полный год действия Рекомендаций в полном соответствии с ними производили оплату труда 17% респондентов, являющихся электросетевыми компаниями. Еще 70% применяли отдельные положения Рекомендаций, наряду с использованием наработок, отражающих собственное видение подходов к оплате труда.

Оценку профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном Рекомендациями, в отчетном периоде осуществляли 47% Участников Отчета. При этом количество компаний, в которых были зафиксированы случаи отказа от повышения тарифных коэффициентов работников, в отчетном году было в 10 раз ниже количества компаний, где оценка привела к увеличению тарифных коэффициентов работников. Для оценки профессиональных качеств работников в соответствии с Рекомендациями, в том числе для целей изменения величины тарифных коэффициентов, также использовалась процедура независимой оценки квалификации (подробнее см. в разделе 3.6 настоящего Отчета).

Доля респондентов, не производящих тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, ТКС работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, в отчетном году осталась на минимальном уровне – 8%.

В отчетном периоде почти все респонденты (98%) осуществляли оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере, при этом повышенная оплата не предоставлялась только работникам, изъявившим желание компенсировать работу в выходной день предоставлением другого дня отдыха.

Сверхурочная работа в тех случаях, когда она допускалась, также в полном объеме оплачивалась в повышенном размере: у 94% респондентов – в полуторном размере за первые 2 часа и двойном размере в последующие часы, а у 3% респондентов оплата в двойном размере применялась для всего времени сверхурочной работы, 2% – не допускали сверхурочной работы и 1% привлекал к сверхурочной работе только работников, изъявивших желание компенсировать сверхурочную работу предоставлением другого времени отдыха.

Об установлении зависимости оплаты труда работников от достижения (превышения) показателей, характеризующих деятельность Организации, сообщил 81% респондентов. При этом рекомендуемые в ОТС критерии премирования применялись большинством Участников Отчета, при этом наиболее часто используемыми в системах мотивации работников стали следующие показатели:

– отсутствие аварий в отчетном году (77% респондентов);

– отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом (69% респондентов);

– своевременное получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду (89% от респондентов, которые получают паспорт готовности к ОЗП, или 82% от общего количества респондентов);

– отсутствие нарушений производственной дисциплины (80% респондентов);

– отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности (85% респондентов);

– достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов (90% респондентов);

– повышение производительности труда – доля респондентов, применяющих показатель, частично восстановила позиции, увеличившись с 51% до 61% (в 2023-м и предшествующих годах показатель использовали 68% респондентов).

Распространение рекомендованных критериев премирования подтверждает востребованность единых отраслевых ориентиров и результативность работы по повышению согласованности систем материального стимулирования работников.

Также в Отчете для справки и в порядке обмена практическим опытом отражена информация и о других, более специализированных критериях премирования, которые применяли в энергокомпаниях с учетом особенностей производственно-хозяйственной деятельности, категорий персонала и других факторов.

В отчетном году сохранилась практика установления Участниками Отчета повышенного размера заработной платы всем (100%) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Оплату простоев не по вине работника в отчетном году в том или ином виде предусмотрели все респонденты, а оплату времени приемки смены работниками – применяли 88% Участников Отчета (другие респонденты – 12%, не оплачивали такое время, так как не применяли сменный режим работы либо по иным причинам). О повышении оплаты труда за работу в ночное время отчитались все респонденты, при этом наибольшую долю (92%) составили респонденты, повышающие оплату труда на 40%. Также часть Участников Отчета устанавливали работникам доплату за вечернюю смену.

В отчетном году не получила широкого распространения практика применения в системах оплаты труда Участников Отчета дифференцированных коэффициентов к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения их обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда. О практике использования таких коэффициентов сообщили 8% респондентов.

Незначительно, с 14% до 15% респондентов, расширилась практика формирования в организациях перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда. При этом для указанной категории работников почти 90% Участников Отчета из числа тех, у кого сформирован и утвержден список ключевых профессий, предусмотрели в системах оплаты труда дополнительные преференции. Наиболее часто компании применяли следующие виды преференций:

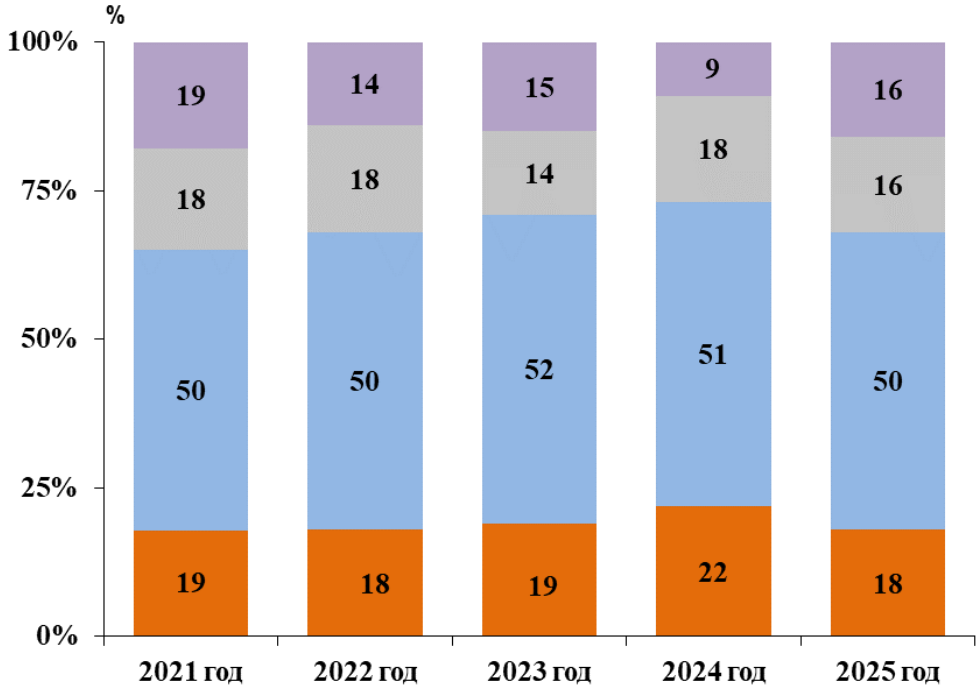
- повышенная ступень оплаты труда;
- надбавка за допуск к устройствам РЗА.

На уровне 7% сохранилась доля респондентов, реализовывавших в отчетном году программы управления издержками. Также 7% Участников

сообщили, что проводили мероприятия, направленные на выявление неэффективных рабочих мест и повышение производительности труда. При этом 71% из этих респондентов отметили активное участие в таких мероприятиях профсоюза, вносившего предложения по устранению неэффективных рабочих мест, и большинство из них (почти 80%) сообщили, что сочли предложения профсоюза конструктивными.

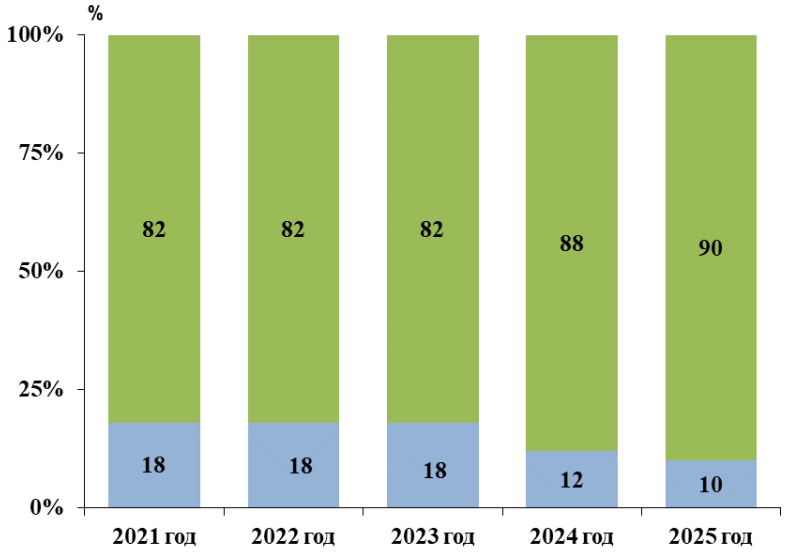
Далее вся изложенная аналитическая информация наглядно представлена в виде диаграмм и/или в табличном формате.

**3.2.6. Способы установления систем оплаты труда у Участников Отчета**



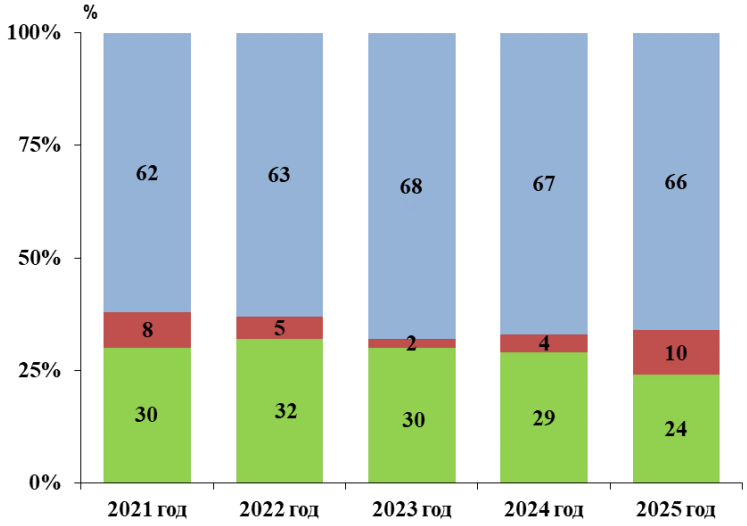

Приложением к коллективному договору Организации.
Локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организации.
Локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
Система оплаты труда устанавливается иным образом, без участия представителей работников

### 3.2.7. Порядок индексации тарифной ставки рабочего I разряда ППП, который использовался в организациях



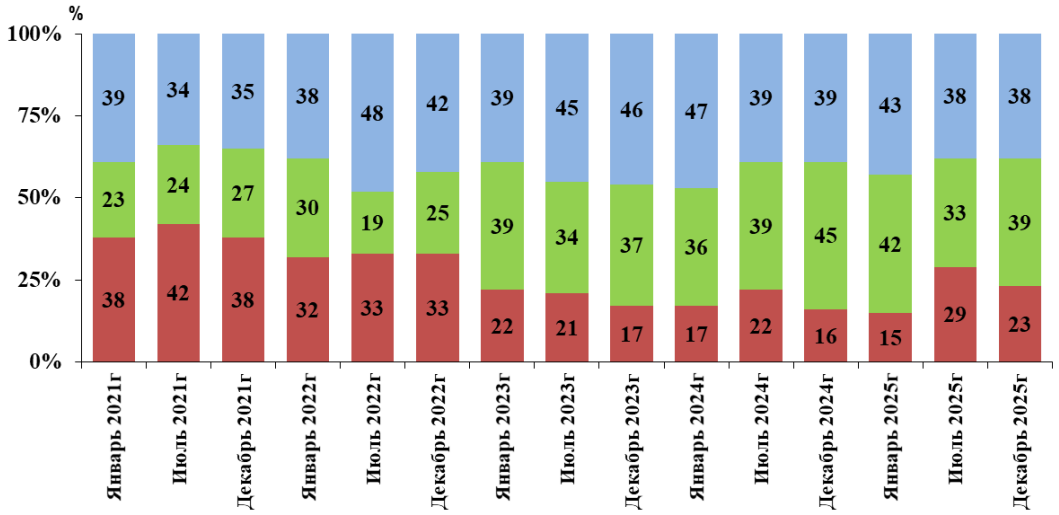

Ежегодный.
Полугодовой.

### 3.2.8. Сведения об изменении размера тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности



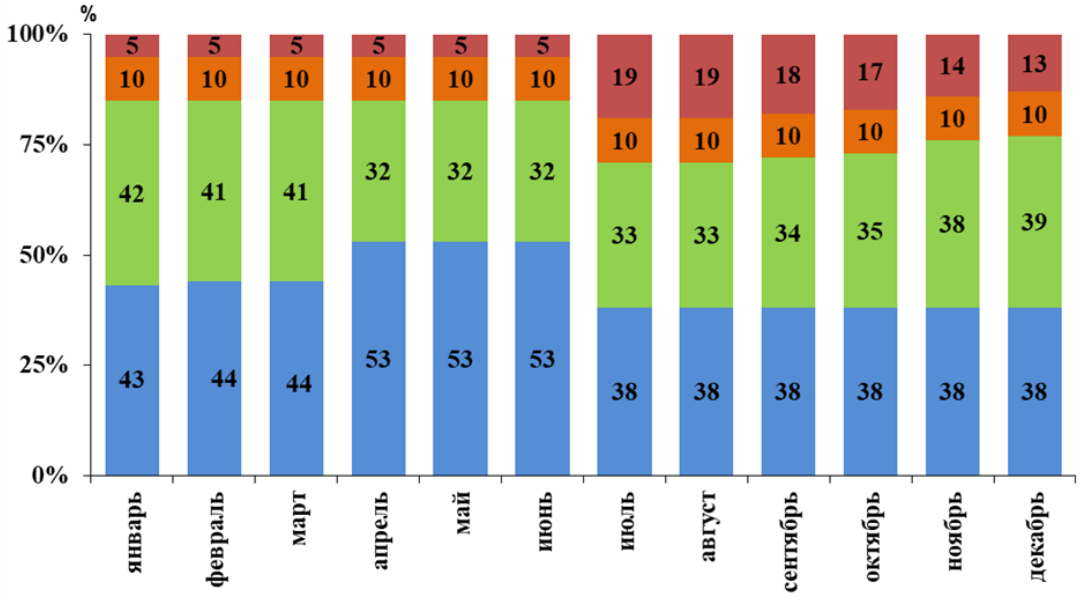

Отсутствует непромышленный персонал.
В компании не изменяли размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов ППП, и применяли собственный порядок изменений.
В компании изменяли размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов ППП.

### 3.2.9. Сведения о размере тарифной ставки рабочего I разряда ППП, установленном Участниками Отчета в 2021 – 2025 годах



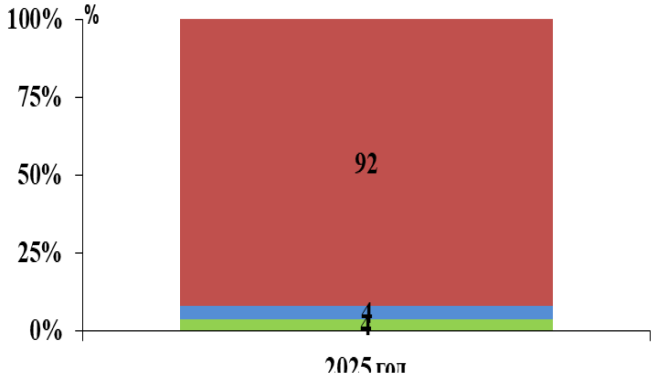

ТС рабочего I разряда ППП в компании выше уровня ММТС.
ТС рабочего I разряда ППП в компании соответствует уровню ММТС.
ТС рабочего I разряда ППП в компании ниже уровня ММТС

### 3.2.10. Исполнение в 2025 году Участниками Отчета требований ОТС в части установления размеров тарифных ставок рабочих I разряда



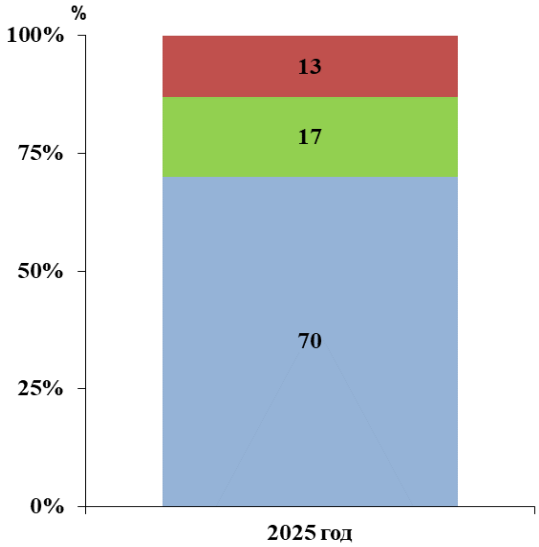

ТС рабочего I разряда ППП в компании выше уровня ММТС.
ТС рабочего I разряда ППП в компании соответствует уровню ММТС.
ТС рабочего I разряда ППП в компании ниже уровня ММТС, но принята программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС.
ТС рабочего I разряда ППП в компании ниже уровня ММТС.

### 3.2.11. Информация о проведении Участниками Отчета в I квартале 2025 года внеплановой упреждающей индексации тарифных ставок рабочих первого разряда




Упреждающая внеплановая индексация не проводилась.
Упреждающая внеплановая индексация проведена – на 5%.
Упреждающая внеплановая индексация проведена – на 10%.

### 3.2.12. Информация о применении Участниками Отчета «Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электросетевого комплекса Российской Федерации», утвержденные Ассоциацией «ЭРА России» и Всероссийским Электропрофсоюзом 12 ноября 2024 года

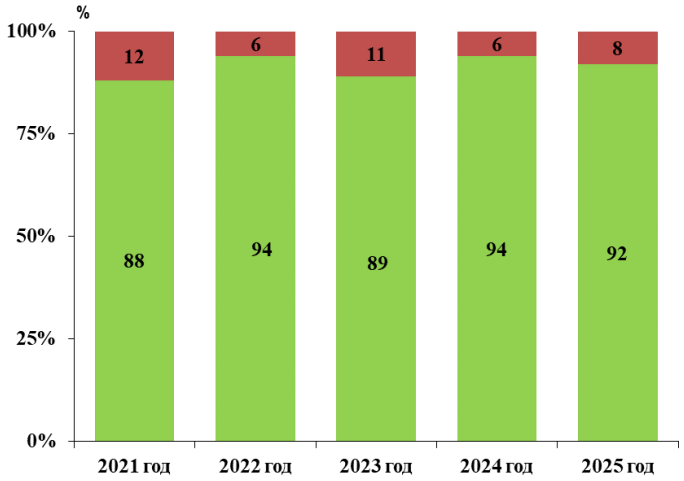



В компании не применяют систему оплаты труда, предложенную в Рекомендациях.
Оплата труда в компании производится в полном соответствии с Рекомендациями.
В компании применяют отдельные положения Рекомендаций наряду с использованием собственных наработок, отражающих собственное видение проблем оплаты труда.

### 3.2.13. Сведения об учете результатов оценки профессиональных качеств работников

| Количество работников, которым по результатам оценки был повышен тарифный коэффициент, чел. | Участники Отчета | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 1 – 30 | 19 | 21 | 17 | 25 |
| 31 – 200 | 13 | 14 | 17 | 13 |
| более 200 | 6 | 10 | 9 | 9 |
| **ВСЕГО:** | **38** | **45** | **43** | **47** |
| Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в повышении тарифного коэффициента, чел. | Участники Отчета | | | |
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 1 – 10 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 11 – 60 | 1 | 2 | 1 | - |
| более 60 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| **ВСЕГО:** | **7** | **7** | **7** | **5** |

### 3.2.14. Порядок тарификации работ и присвоения квалификации рабочим, специалистам и служащим

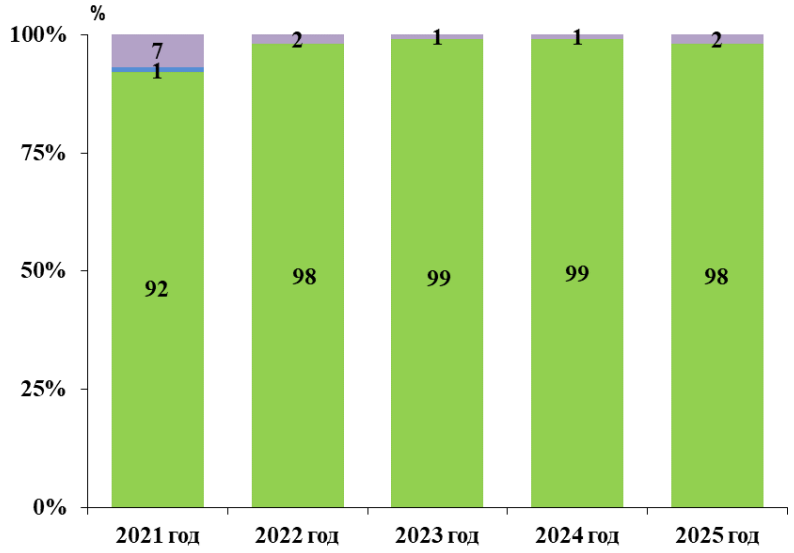



Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим в компании производится по действующим ЕТКС работ и профессий рабочих, ТКС работ и профессий рабочих в электроэнергетике и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

Компания не применяла при тарификации работ и присвоении квалификации работникам указанные нормативные документы.

### 3.2.15. Сведения о предоставлении повышенной оплаты труда за работу:

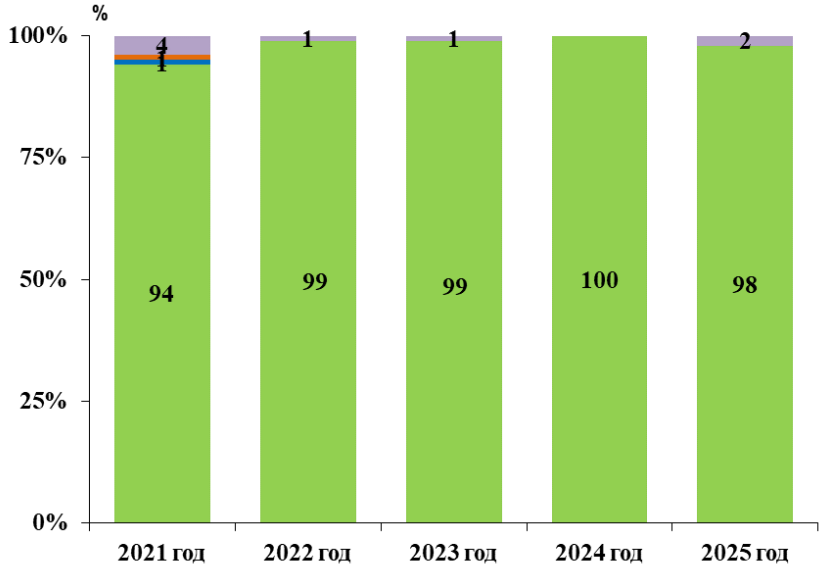
**а) в выходные дни**




Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).

Повышенная оплата не предоставлялась, к работе в выходные дни привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать работу в выходной день предоставлением другого дня отдыха.

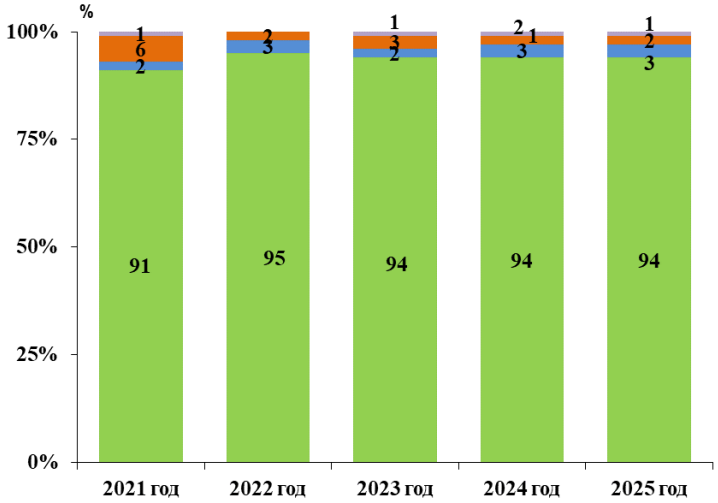
**б) в нерабочие праздничные дни**




Предоставлялась повышенная оплата труда (в размере двух тарифных ставок, должностных окладов).

Повышенная оплата не предоставлялась, к работе в нерабочие праздничные дни привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать работу в нерабочий праздничный день предоставлением другого дня отдыха.

**в) за сверхурочную работу**



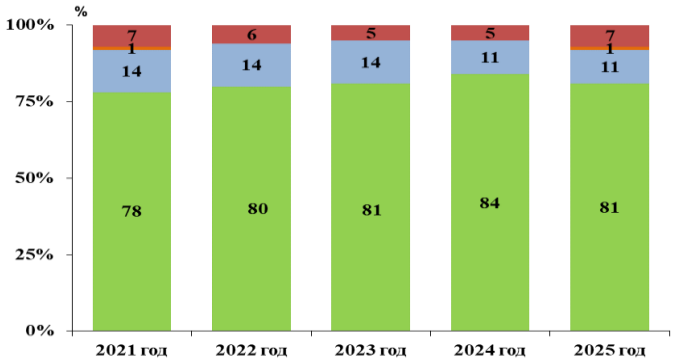

Предоставлялась повышенная оплата труда (за первые 2 часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере).

Повышенная оплата не предоставлялась, к сверхурочной работе привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать сверхурочную работу предоставлением другого времени отдыха.

В организациях не допускается сверхурочная работа.

Предоставлялась повышенная оплата труда в двойном размере за все часы сверхурочной работы.

### 3.2.16. Установление зависимости оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность Организации, их превышения




Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность компании, предусмотрена для всех работников.

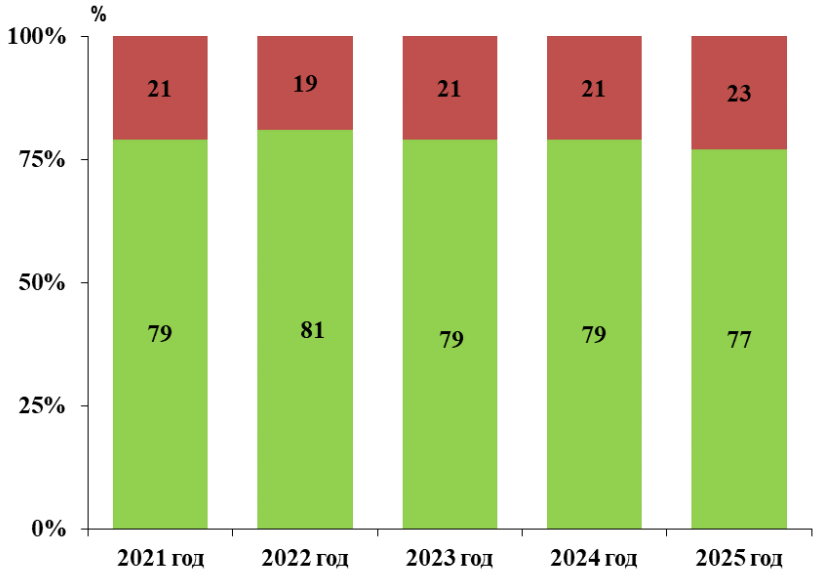
Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность компании, предусмотрена только для работников ключевых профессий.

Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность компании, предусмотрена только для высших и ведущих менеджеров.

Такая зависимость не установлена.

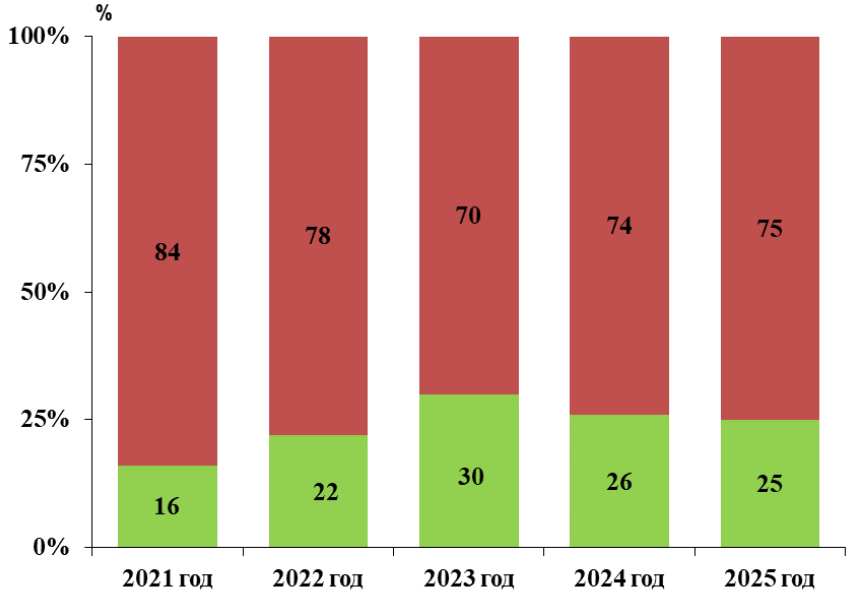
### 3.2.17. Информация о применении критериев премирования по следующим показателям:

**а) отсутствие аварий в отчетном периоде**



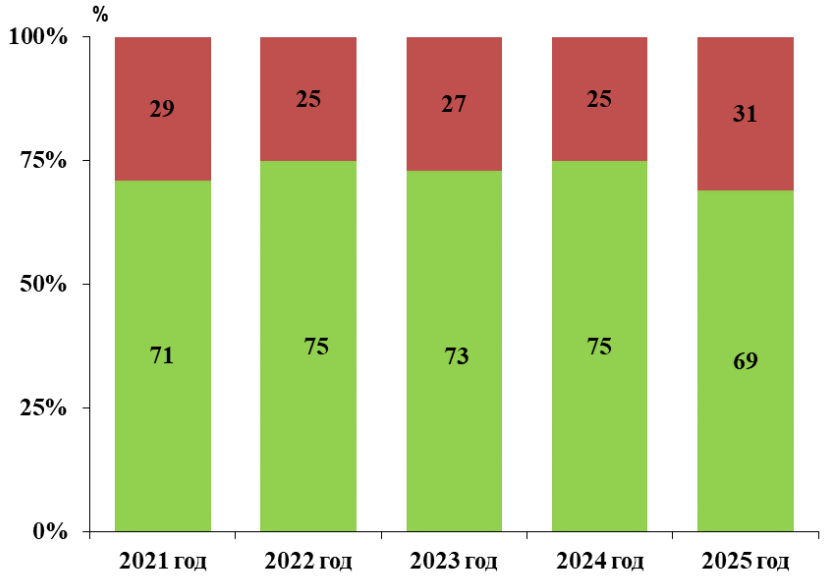

Отсутствие аварий является критерием премирования.
Данный критерий премирования отсутствует.

**б) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом**




Данный критерий премирования отсутствует.
Отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным годом является критерием премирования.

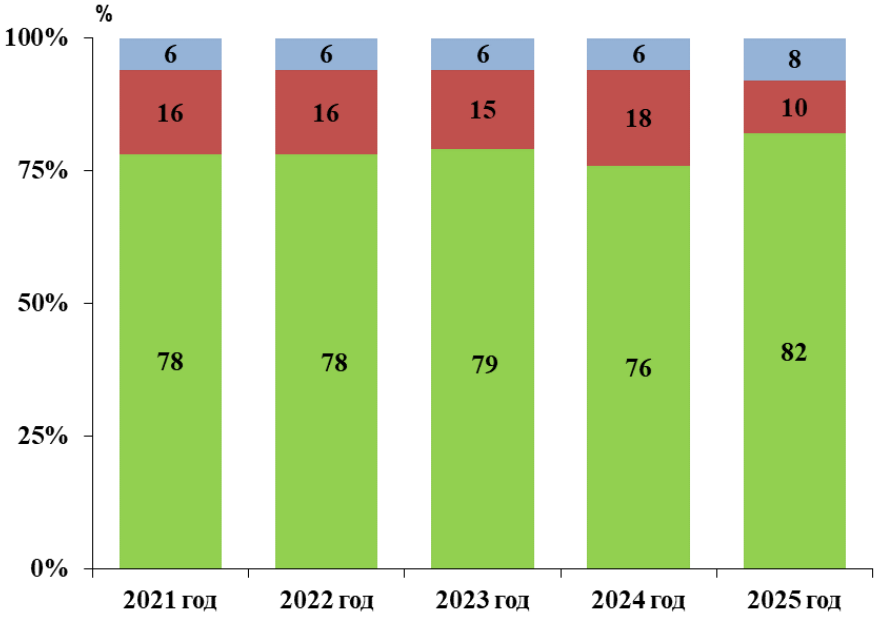
**в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом**




Отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом является критерием премирования.

Данный критерий премирования отсутствует.

**г) своевременное получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду**

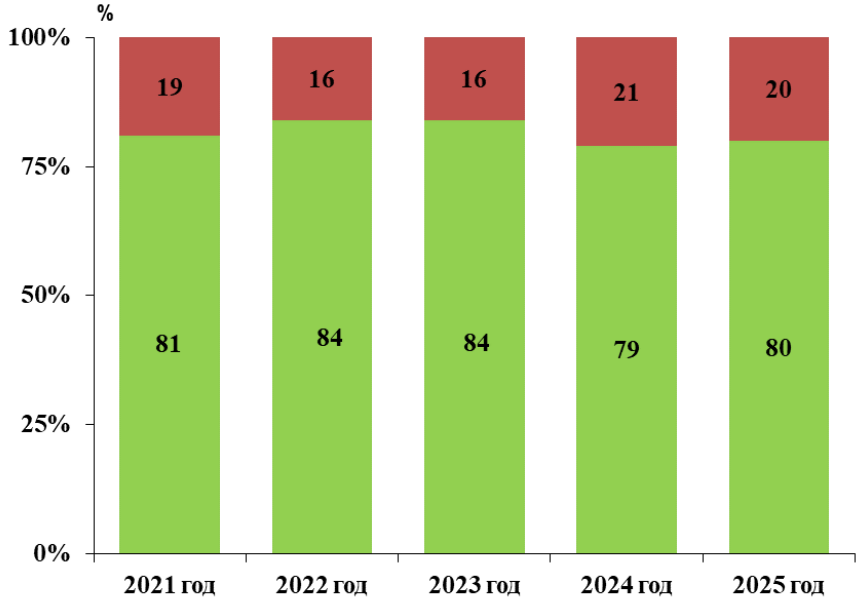



Получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду является критерием премирования.

Данный критерий премирования отсутствует.

Получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду не требуется.

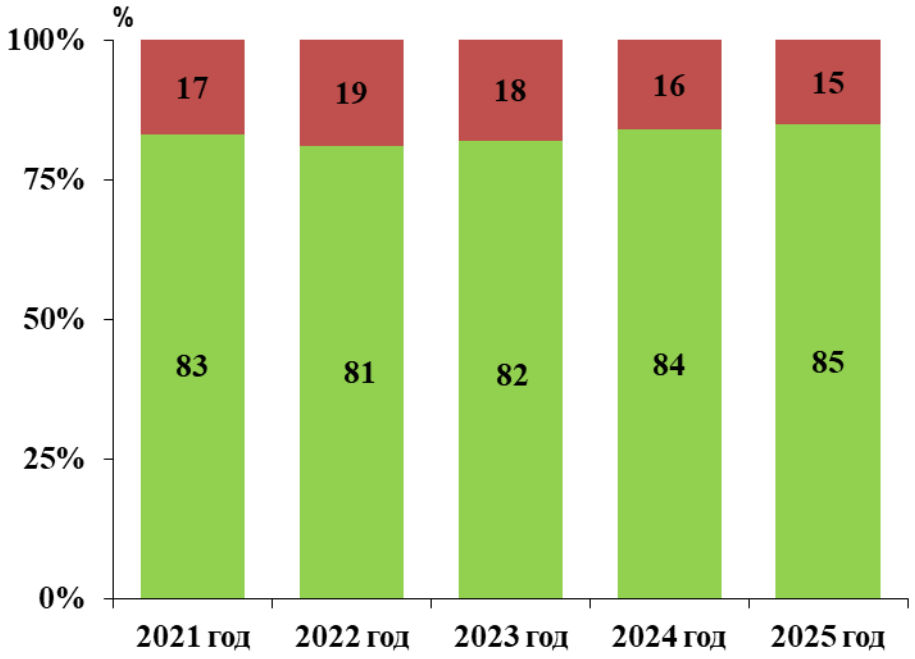
**д) отсутствие нарушений производственной дисциплины**




Отсутствие нарушений производственной дисциплины является критерием премирования.

Данный критерий премирования отсутствует.

**е) отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности**




Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности является критерием премирования.

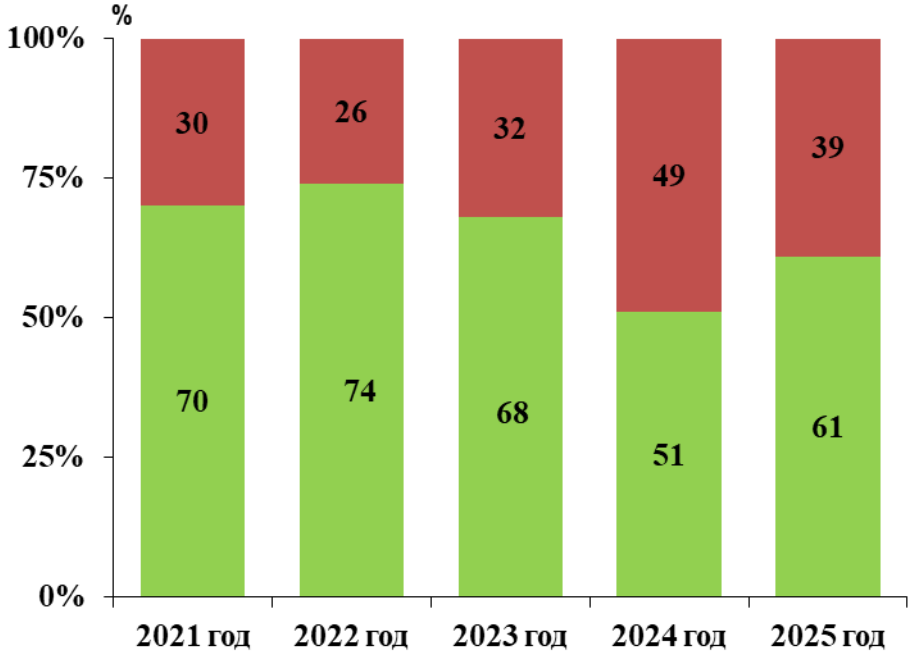
Данный критерий премирования отсутствует.

**ж) достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов**

Достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов является критерием премирования.

Данный критерий премирования отсутствует.

**з) повышение производительности труда**




Повышение производительности труда является критерием премирования.

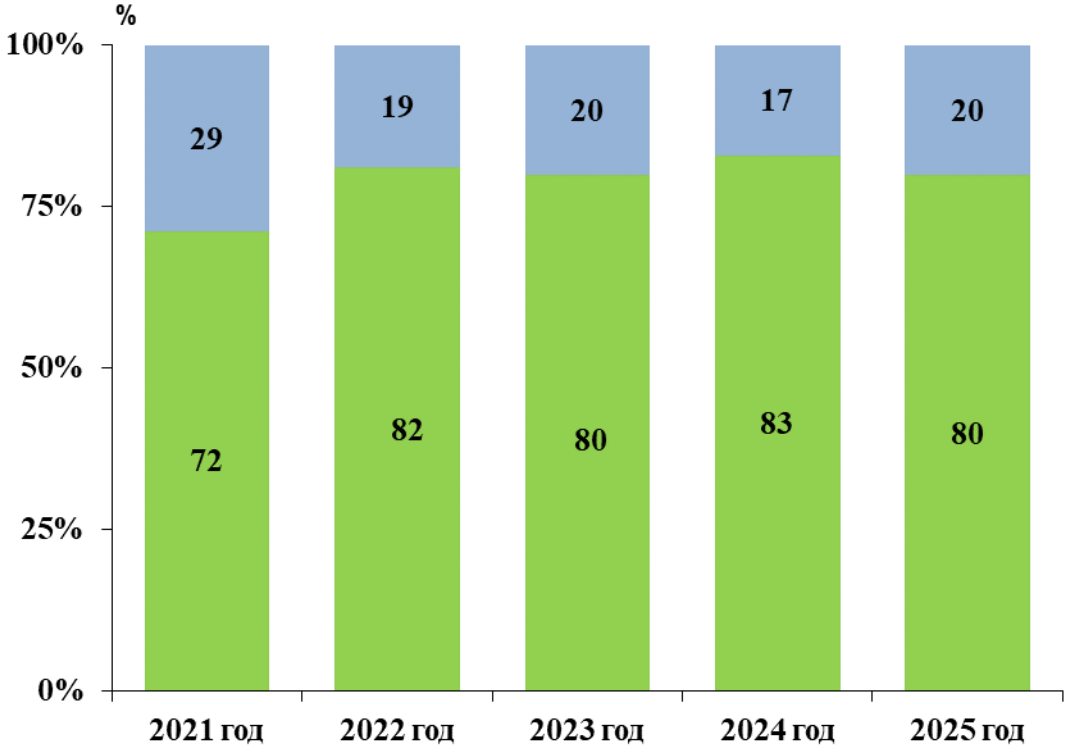
Данный критерий премирования отсутствует.

**и) дополнительные критерии премирования, применяемые исходя из особенностей производства, сложившейся корпоративной культуры в организациях и других факторов**

*(для справки и в порядке обмена практическим опытом)*

- *Снижение потерь электроэнергии в сетях организации;*
- *Обеспечение уровня потерь электрической энергии на уровне не ниже установленного планом;*
- *Выполнение плана по снижению дебиторской задолженности;*
- *Снижение удельных операционных расходов (затрат);*
- *Выполнение графика ввода объектов в эксплуатацию;*
- *Соблюдение сроков осуществления технологического присоединения;*
- *Выполнение графика ремонта основного электросетевого оборудования и ЛЭП напряжением 0,4 кВ и выше по номенклатуре в установленные сроки;*
- *Эффективность инвестиционной деятельности;*
- *Эффективность операционных затрат;*
- *Надежность и эффективность функционирования оборудования;*
- *Непревышение удельного показателя времени ликвидации нарушения электроснабжения потребителей (для фидеров 6 кВ и выше);*
- *Эффективность транспортировки электрической энергии;*
- *Непревышение фактической себестоимости транспортировки электроэнергии в расчете на 1 кВт полезного отпуска против плановой величины;*
- *Выполнение показателя «Обеспечение сбора денежных средств с конечных потребителей»;*
- *Ненарушение требований должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований ТК РФ, положений о структурном подразделении;*
- *Обеспечение сохранности имущества;*
- *Отсутствие непроизводственных расходов по вине персонала;*
- *Выполнение в установленные сроки приказов, указаний, распоряжений, предписаний;*
- *Качество выполнения индивидуальных функциональных обязанностей работников;*
- *Выполнение планов ремонта;*
- *Отсутствие пожаров;*
- *Получение удовлетворительной оценки при проведении противоаварийной и противопожарной тренировки;*
- *Своевременное прохождение медосмотра;*
- *Инновационная деятельность;*
- *Рентабельность акционерного капитала (ROE);*
- *Эффективность работы на ОРЭМ;*
- *Исполнительская дисциплина.*

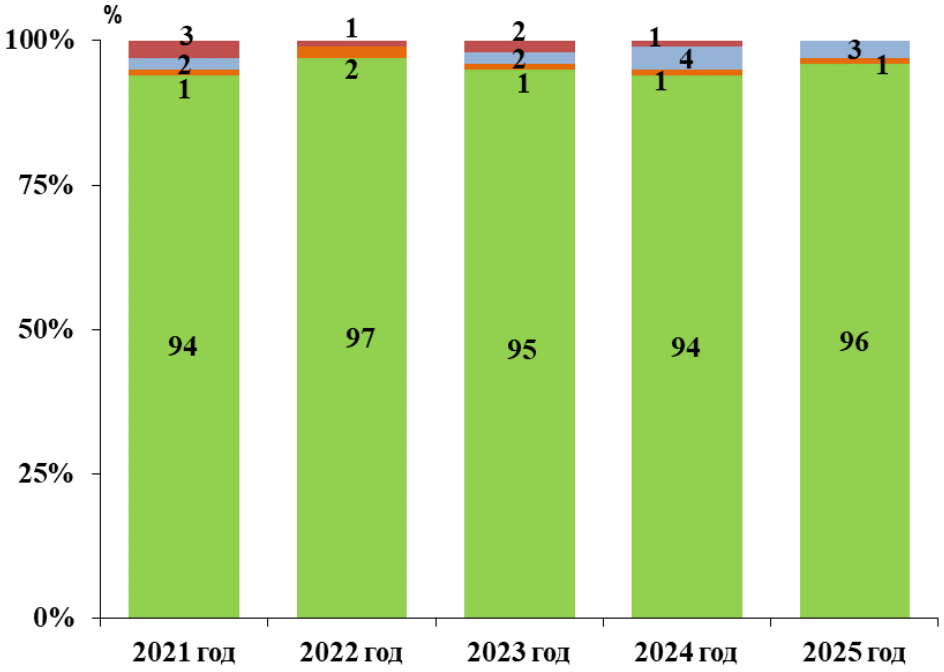
### 3.2.18. Практика установления повышенного размера заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда




В компании предусмотрен повышенный размер заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В компании отсутствуют работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

### 3.2.19. Порядок оплаты простоев не по вине работника



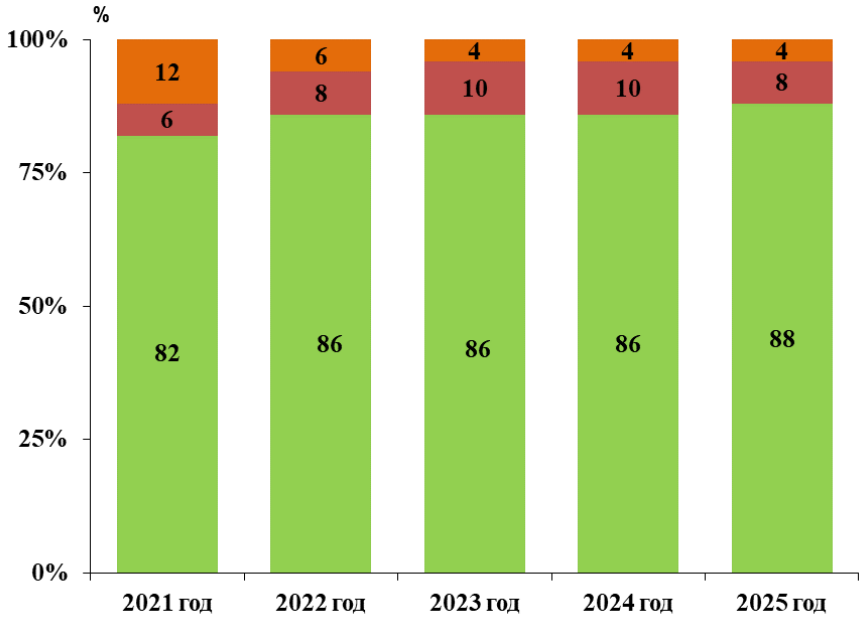

В компании предусмотрен порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства (т.е. в размере не меньшем, чем 2/3 его тарифной ставки (оклада), рассчитанную пропорционально времени простоя).

Порядок оплаты простоев не определен.

Установлен иной порядок оплаты простоев.

В компании предусмотрена оплата простоев не по вине работника в соответствии с законодательством, но не ниже тарифной ставки (должностного оклада) работника.

### 3.2.20. Практика оплаты времени приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме




Сменный режим работы в компании отсутствует.

В компании не оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, по иным причинам.

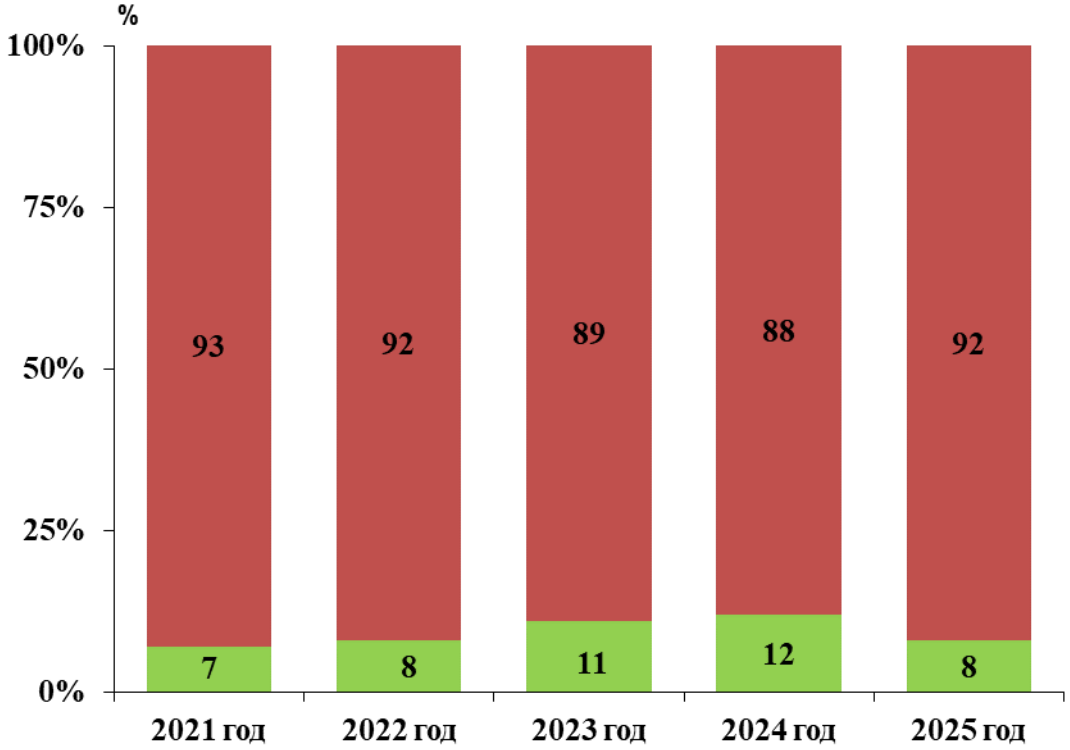
В компании оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме:

- *Для персонала, работающего на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается время для приемки смены (15 минут), которое подлежит оплате в размере 2% месячной тарифной ставки (должностного оклада);*
- *Производится доплата за приемку смены в размере 2% от месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада) в качестве доплаты за условия труда;*
- *Производится доплата за приемку смены в размере 5% от месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада);*
- *Доплата устанавливается оперативному персоналу в размере 2-3% от тарифной ставки на период работы на данном рабочем месте;*
- *Время для приемки смены персоналом, работающим на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, устанавливается продолжительностью не более 20 минут и включается в состав рабочего времени в рамках суммированного учета.*

### 3.2.21. Сведения о повышении оплаты труда за работу в ночное время

| **Размер повышения**, % | **Участники Отчета[3], %** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 5-20 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 35 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 40 | 91 | 93 | 83 | 87 | 92 |
| 50-60 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 100 | | | | 1 | |

### 3.2.22. Информация о наличии у Участников Отчета доплаты за вечернюю смену

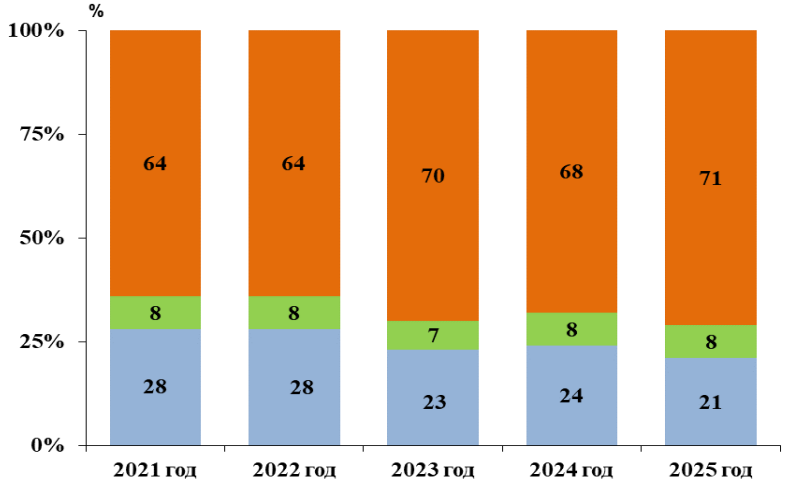



Доплата за вечернюю смену не установлена (в том числе, по причине отсутствия вечерней смены).

В организациях установлена доплата за вечернюю смену (у 4% Участников Отчета – 20%, у 1% Участников Отчета – 35%, у 3% Участников Отчета – 40%).

[3] Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

### 3.2.23. Информация о наличии в системах оплаты труда Участников Отчета дифференцированных коэффициентов к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения их обособленных структурных подразделений и особенностей рынка труда



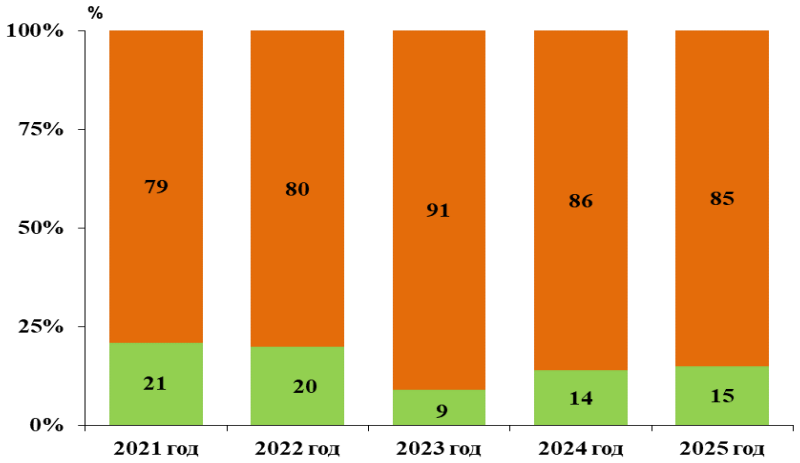

Подобные коэффициенты отсутствуют.

В системе оплаты труда применяются коэффициенты к фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда: в размере от 1,1 до 2,26:

- *Региональные надбавки за работу в крупных городах;*
- *Повышающие тарифные коэффициенты зависят от региональных особенностей рынка труда.*

В компании отсутствуют обособленные структурные подразделения.

### 3.2.24. Сведения о наличии у Участников Отчета перечня ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда

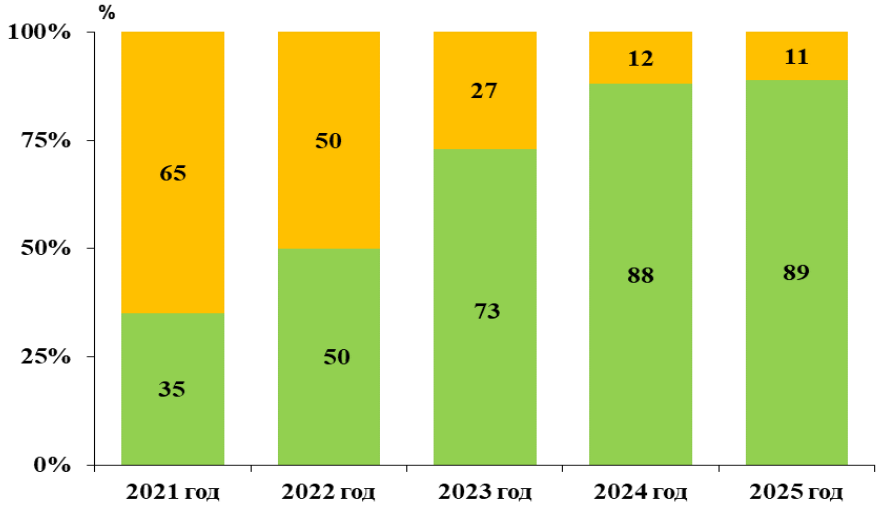



Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не сформирован.

В компании имеется перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда.

### 3.2.25. Информация о наличии в системах оплаты труда Участников Отчета каких-либо дополнительных преференций для работников ключевых профессий

(из числа тех, у кого сформирован и утвержден список ключевых профессий)

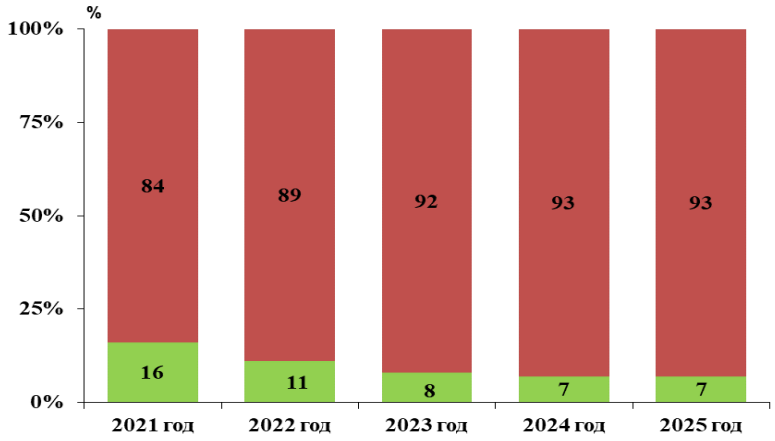



Дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда отсутствуют.

Предусмотрены следующие дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда:

- *Повышенная ступень оплаты труда;*
- *Надбавка за допуск к устройствам РЗА.*

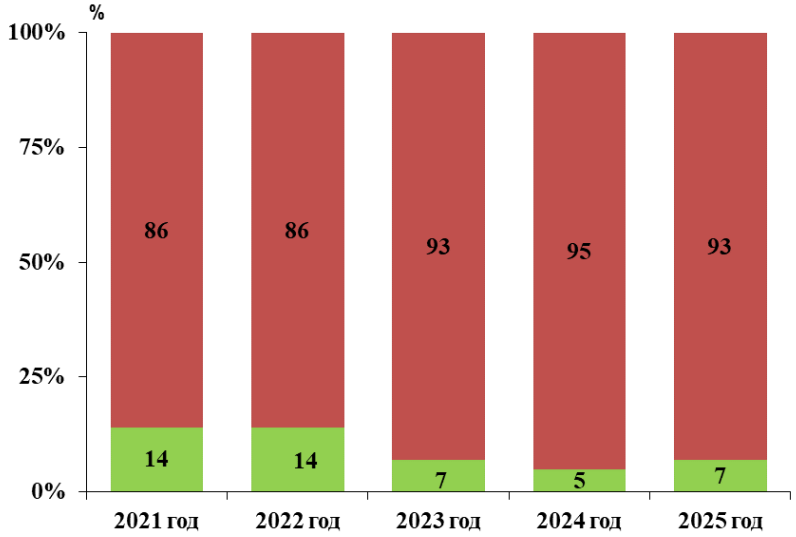
### 3.2.26. Реализация Участниками Отчета программы управления издержками (ПУИ) в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений




ПУИ отсутствует.

ПУИ принята и действует.

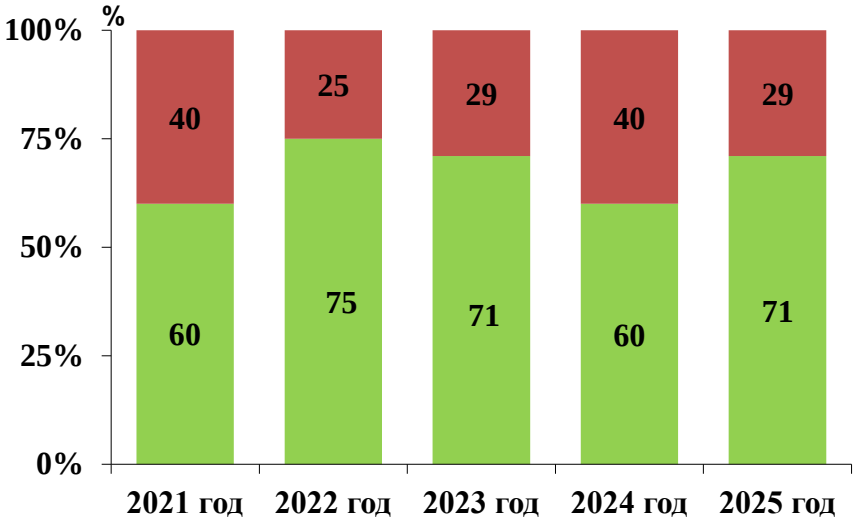
### 3.2.27. Информация о проведении Участниками Отчета мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест и повышение производительности труда




Мероприятия не проводились.
Мероприятия проводились.

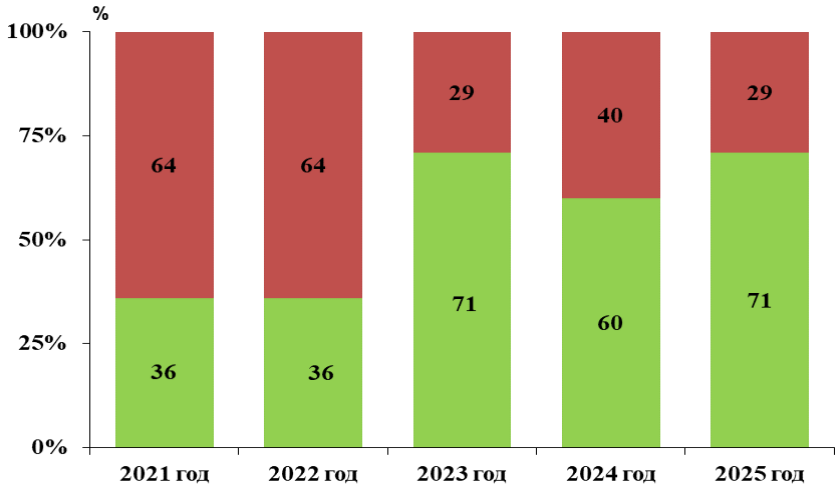
### 3.2.28. Информация об участии профсоюза в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест

(из числа тех организаций, где такие мероприятия проводились)




В мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест, профсоюз участие не принимал.
Профсоюз принимал участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест.

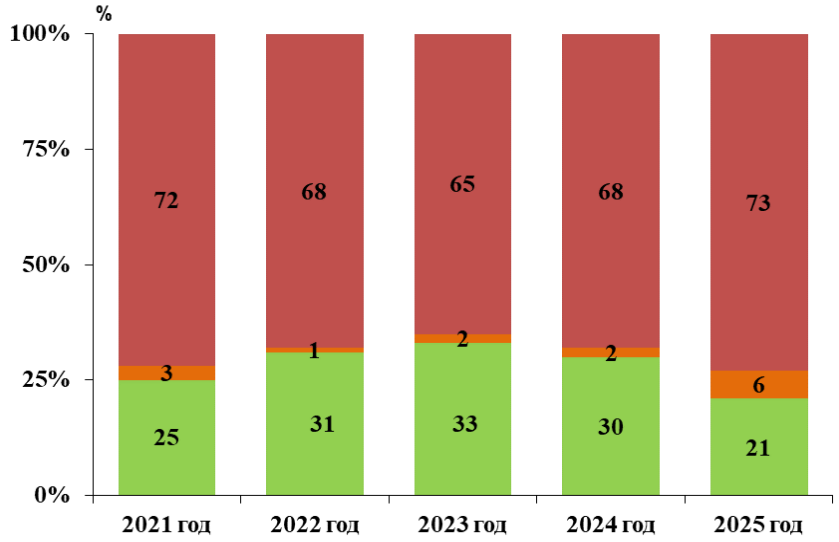
### 3.2.29. Информация о внесении профсоюзом предложений, связанных с выявлением/устранением неэффективных рабочих мест




Профсоюз таких предложений не вносил.

Профсоюз вносил предложения, связанные с выявлением/устранением неэффективных рабочих мест.

### 3.2.30. Информация о внесении профсоюзом предложений по совершенствованию структуры оплаты труда




Профсоюз подобных предложений не вносил.

Профсоюз вносил предложения, но эти предложения не были сочтены конструктивными.

Профсоюз вносил предложения по совершенствованию структуры оплаты труда, и эти предложения нашли свое отражение в решениях работодателя.

## 3.3. Занятость
## (раздел 4 Соглашения)

Анализ данных о текучести кадров в 2025 году показывает улучшение ситуации по этому показателю: с 30 до 33 по сравнению с предшествующим годом увеличилось количество компаний с уровнем текучести в пределах 10%, и одновременно существенно (с 14 до 8) снизилось количество компаний – с уровнем текучести, превышающим 20%.

### 3.3.1. Абсолютный показатель текучести кадров

(общая численность уволенных / среднесписочная численность * 100)

| **Уволенные, %** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **2021 год** | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** |
| 0-2 | 2 | 8 | 5 | 3 | 2 |
| 2,1-10 | 34 | 32 | 37 | 30 | 33 |
| 10,1-20 | 60 | 55 | 50 | 55 | 57 |
| Более 20,1 | 14 | 11 | 10 | 14 | 8 |
| **ВСЕГО:** | **110** | **106** | **102** | **102** | **100** |

Также в качестве позитивного фактора необходимо отметить сохранение в отчетном периоде тенденции отсутствия случаев массового увольнения работников по критериям, предусмотренным ОТС, наблюдавшейся на протяжении четырех предшествующих лет, а также минимальную долю респондентов, производивших высвобождение работников на градообразующих предприятиях, – 2%.

Несмотря на объективное экономическое давление в отчетном году существенно, на 30%, выросло количество компаний, создававших рабочие места: с 34 в 2024 году до 44 в 2025 году.

### 3.3.2. Сведения о создании Участниками Отчета дополнительных рабочих мест

| Количество созданных рабочих мест: | Количество Участников Отчета: | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **2021 год** | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** |
| 0 | 74 | 74 | 73 | 68 | 60 |
| 1-3 | 8 | 7 | 4 | 9 | 16 |
| 4-10 | 9 | 9 | 6 | 7 | 13 |
| 11-50 | 15 | 12 | 11 | 11 | 9 |
| 51-300 | 6 | 4 | 5 | 5 | 6 |
| больше 300 | 2 | - | 3 | 2 | - |
| **ВСЕГО:** | **114** | **106** | **102** | **102** | **104** |

Вместе с тем в 2025 году существенно (на 12 п.п. относительно 2024 года – до 55%) возросла доля работодателей, которые сообщили о наличии дефицита работников с необходимым уровнем образования (квалификации). При этом доля респондентов, испытывающих дефицит в кадрах с высшим образованием, была примерно в полтора раза меньше, чем испытывающих нехватку в персонале со средним профессиональным образованием (35% к 45% соответственно). При этом структура нехватки персонала по профессиональным группам (категориям) сложилась следующим образом: на 2 п.п. (до 65%) увеличилась доля респондентов, заявивших о дефиците рабочих, на 5 п.п. (до 32%) – заявивших о дефиците специалистов, и на 1 п.п. (до 7%) снизилась доля респондентов, заявивших о нехватке персонала на руководящие должности. Такая структура дефицита персонала характерна для отрасли с 2022 года.

Важным фактором, характеризующим высокий уровень социального партнерства на локальном уровне, является высокая (55%) доля Участников Отчета, проводивших совместную работу с профсоюзами по привлечению и закреплению в организациях высококвалифицированных работников. Только 25% работодателей проводили такую работу самостоятельно, а у 20% респондентов такая работа не проводилась.

Наиболее распространенными в отчетном периоде среди Участников Отчета стали такие мероприятия по привлечению и закреплению работников, как:

– популяризация здорового образа жизни среди работников, проведение корпоративных спортивных мероприятий (81%);

– проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (79%);

– публичное признание заслуг наиболее отличившихся работников путем представления к наградам различного уровня, включая награды Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП (54%);

– формирование специализированных разделов на сайтах организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике (50%).

На очень высоком уровне в компаниях остается поддержка молодых работников с целью их закрепления в организации, в отчетном году о такой работе сообщили 90% респондентов. При этом самыми распространенными мерами поддержки респонденты назвали:

– организацию системы наставничества (85%);

– создание условий для самообразования работников и содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах – (по 70%);

– поддержка деятельности советов молодых специалистов, молодежных советов (66%).

– содействие в улучшении жилищных условий специалистов (38%).

Такая структура мер поддержки молодых специалистов остается практически неизменной на протяжении целого ряда лет, что позволяет сделать вывод о ее эффективности.

В 2025 году существенно более широкое распространение получила практика предоставления работы по специальности выпускникам образовательных организаций в соответствии с договорами на целевое обучение. Об этом сообщили 77% респондентов (на 7 п.п. больше, чем в 2024 году, и на 18 п.п. больше, чем в 2021 году).

Вместе с тем практически все Участники Отчета (98%) сообщили о наличии в компаниях системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, что свидетельствует об ответственном отношении энергокомпаний к вопросу развития человеческого капитала. Также полный круг респондентов заявил о предоставлении всех предусмотренных законодательством гарантий для работников, обучавшихся как с отрывом, так и без отрыва от производства, например, сохранение за работниками среднего заработка на период обучения, предоставление учебных отпусков и др.

При этом в целях повышения качества профессионального обучения работников Участники Отчета реализовывали комплекс мероприятий, наиболее популярными из которых стали:

– организация производственной практики учащихся и студентов, в том числе с заключением трудовых договоров (85%);

– предоставление образовательным учреждениям возможности проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе (85%);

– направление специалистов энергокомпаний для участия в образовательном процессе (67%).

Менее распространенными, но применяемыми работодателями, являются такие меры, как дуальное обучение студентов (29%), стажировка преподавателей на производстве (27%), развитие материально-технической базы образовательных организаций (15%).

В отчетном периоде энергокомпании продолжили оказывать активную поддержку инициативам работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства. Об этом сообщили 75% респондентов (на 5 п.п. больше, чем в 2024 году). При этом компании использовали очень широкий спектр мер поддержки – от материальных мер (персональные надбавки, премии за рационализаторские предложения, карьерный рост), так и нематериальные –

проведение конкурсов и чемпионатов по инновациям, лучшим рационализаторам вручали награды различного уровня.

С учетом сохраняющегося дефицита на рынке труда и высокого уровня конкуренции между работодателями остается очень значимой роль кадрового резерва, который компании используют для замещения ключевых позиций. В 2025 году этим механизмом воспользовались 88% респондентов (столько же, сколько и в предшествующем году, но на 13 п.п. больше, чем в 2021 году).

Вместе с тем в отчетном периоде отдельные респонденты проводили мероприятия по сокращению численности или штата работников. О наличии таких случаев сообщили 20% респондентов (на 4 п.п. больше, чем в 2024 году), что говорит об отсутствии массового характера такой практики. Также работодателями по устоявшейся практике активно использовались меры по минимизации сокращения численности или штата работников. Наиболее распространенными мерами стали:

– подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям (77%);

– содействие переводу на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации (77%);

– использование естественного оттока кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника) (76%);

О применении такого инструмента, как установление работникам неполного рабочего времени, сообщили около половины респондентов. При этом неполное рабочее время используется не только как мера, позволяющая снизить риски сокращения численности работников, но и в иных предусмотренных законодательством случаях, включая установление такого режима по заявлениям работников при беременности, уходе за ребенком в возрасте до 14 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет или больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Все респонденты, реализовавшие в 2025 году оптимизационные мероприятия и имеющие филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения, отчитались о соблюдении законодательства в части предоставления работникам, увольняемым из указанных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в данной местности.

Кроме того, практически все респонденты, реализовавшие в отчетном периоде оптимизационные мероприятия, сообщили о предоставлении работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы (предоставляется от 2 до 8 часов в неделю в течение 1-12 недель) либо о частичной оплате времени для поиска работы.

В отчетном периоде прекращение трудовых отношений в связи с выводом производственных мощностей и в результате реорганизации носило единичный характер, при этом при реорганизации часть респондентов реализовала механизм, направленный на обеспечение информирования профсоюзной стороны о реорганизации и последующего проведения профсоюзом разъяснений для работников о порядке продолжения трудовых отношений и содействия их адаптации к работе в реорганизованных организациях.

Также 64% респондентов сообщили, что при сокращении персонала единовременная материальная помощь выплачивалась в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 6.1.7), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста.

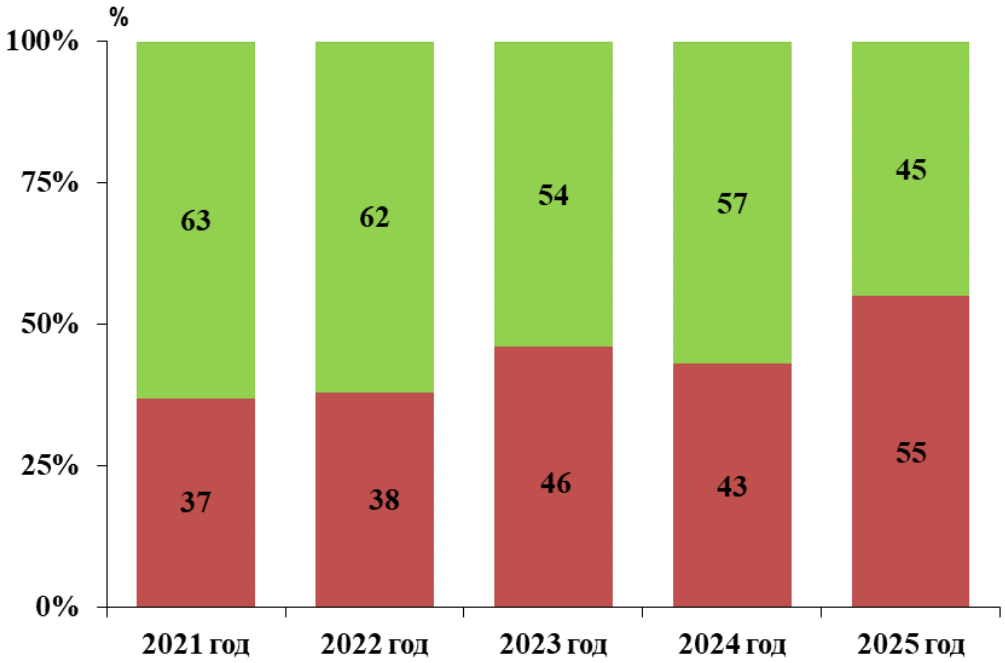
Отдельно стоит отметить, что подавляющее большинство компаний (88%) предоставляли работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием (в соответствии с медицинскими рекомендациями), возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливали им льготные условия и режим работы.

При этом в отчетном году 22% респондентов сообщили, что проводили взаимные консультации между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости (в остальных случаях профсоюз не обращался к работодателю, либо профсоюзная организация отсутствовала).

Как итог, о бесконфликтности сферы занятости в отчетном году свидетельствует тот факт, что доля респондентов, заявивших о получении со стороны работников письменных обращений (жалоб) по вопросам нарушения трудовых прав, снизилась по отношению к предыдущему году с 18% до 12%, со стороны профсоюзных организаций – осталась неизменной (на уровне 3%) и со стороны иных общественных/государственных организаций – незначительно увеличилась (с 4 до 5%).

Далее вся изложенная в данном подразделе аналитика наглядно представлена в виде диаграмм и/или в табличном формате.

### 3.3.3. Сведения о наличии у Участников Отчета дефицита работников с необходимым уровнем образования

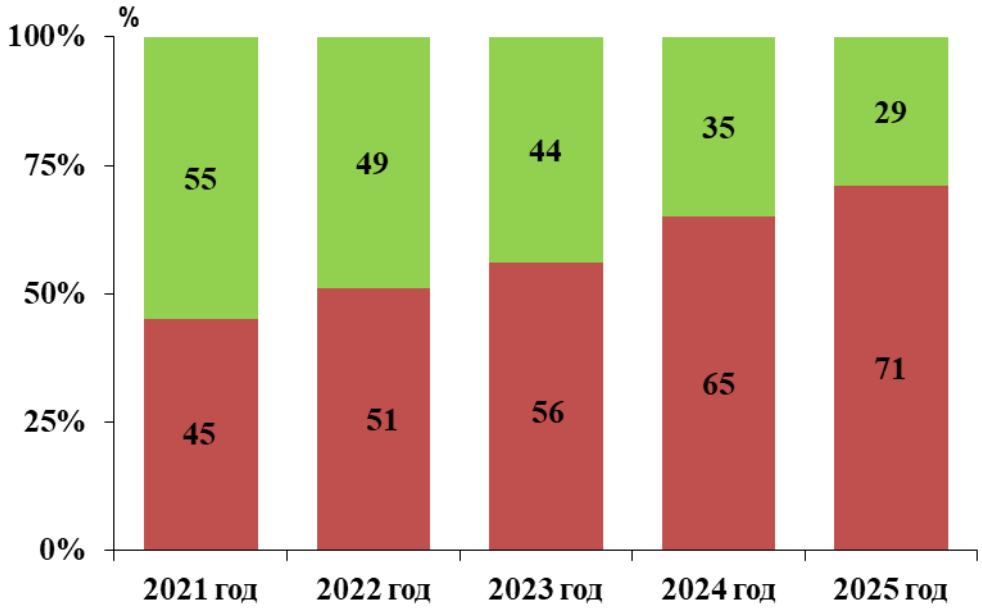



В компаниях отсутствовал дефицит работников с необходимым уровнем образования.

В компаниях имел место дефицита таких работников.

| Требующийся уровень образования | Доля от общего количества Участников Отчета, у которых есть дефицит работников, % | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| Высшее профессиональное образование | 20 | 20 | 26 | 34 | 35 |
| Среднее профессиональное образование | 34 | 35 | 39 | 47 | 45 |
| Кандидаты наук | 1 | - | - | 2 | - |

### 3.3.4. Сведения о наличии у Участников Отчета дефицита работников по профессиональным группам

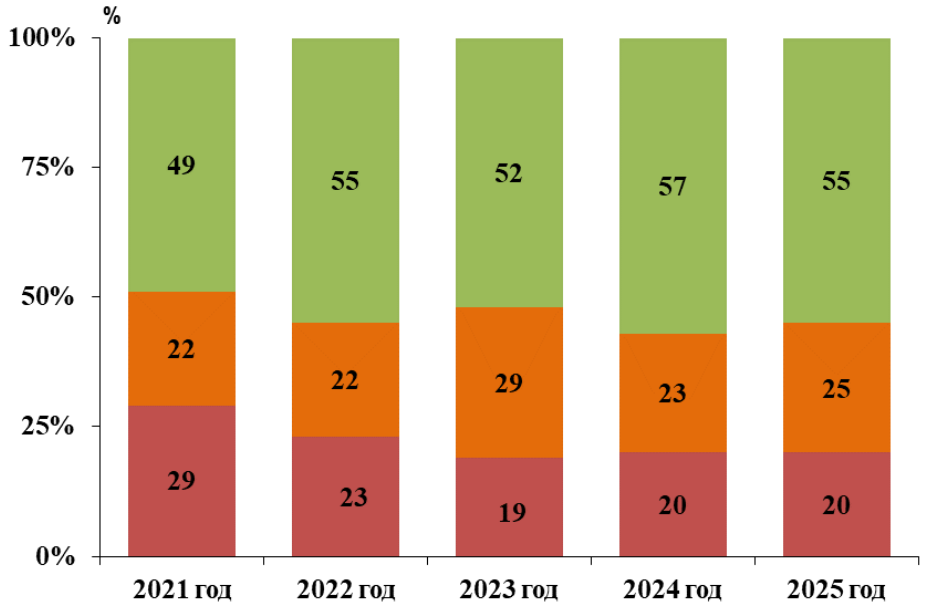



В компаниях отсутствовал дефицит работников по профессиональным группам.

В компаниях имел место такой дефицита работников.

| Требующиеся профессиональные группы | Доля от общего количества Участников Отчета, % | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| Руководители | 7 | 6 | 6 | 8 | 7 |
| Специалисты | 17 | 21 | 22 | 28 | 32 |
| Служащие | 1 | - | - | - | 1 |
| Рабочие | 20 | 47 | 49 | 63 | 65 |

### 3.3.5. Проведение совместной работы сторон социального партнерства по привлечению и закреплению в Организациях высококвалифицированных работников




Работодатели проводили совместную работу с ППО по привлечению и закреплению в компаниях высококвалифицированных работников.
Работодатели проводили такую работу без участия ППО.
В компаниях такая работа не проводилась.

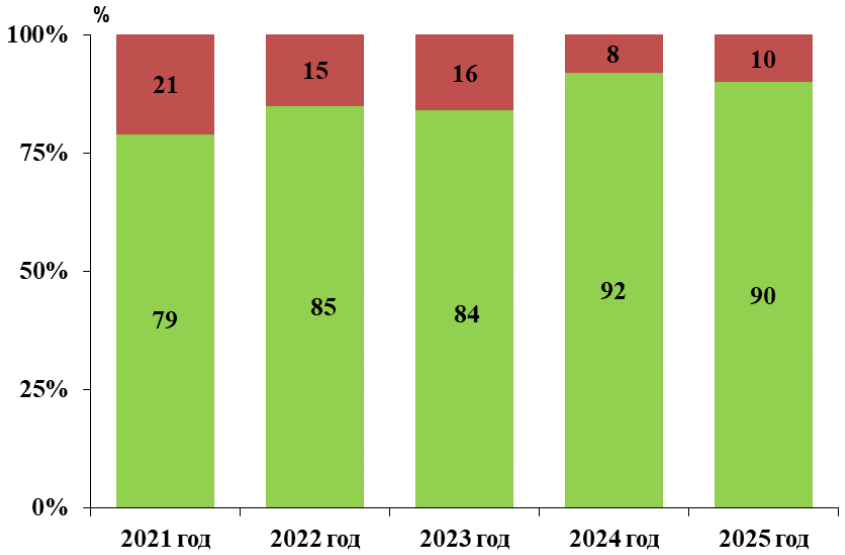
### 3.3.6. Основные направления работы по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников

*(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)*

| Направления по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников | Доля от общего количества Участников Отчета, % | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| Популяризация здорового образа жизни среди работников | 72 | 71 | 81 | 81 |
| Проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования | 70 | 76 | 81 | 79 |
| Проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций | 66 | 66 | 71 | 69 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Публичное признание заслуг наиболее отличившихся работников путем представления к наградам различного уровня (корпоративным, ведомственным, отраслевым, а также наградам Ассоциации ЭРА России и ВЭП) | Параметр не оценивался | | | 54 |
| Распространение форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников | 25 | 38 | 46 | 52 |
| Формирование специализированных разделов на сайтах организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике | 53 | 53 | 55 | 50 |
| Проведение дней открытых дверей | 50 | 50 | 52 | 45 |
| Организация и проведение (содействие в проведении) отраслевых, региональных и корпоративных соревнований и конкурсов профессионального мастерства, а также направление лучших работников для участия во Всероссийском конкурсе Правительства Российской Федерации Лучший по профессии в электроэнергетических номинациях | Параметр не оценивался | | | 38 |
| Реализация других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в организациях высококвалифицированных работников | 21 | 20 | 21 | 15 |

### 3.3.7. Сведения о поддержке Участниками Отчета молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации




Работодателями оказывалась поддержка молодых работников и специалистов с целью их закрепления в компаниях.

Такая поддержка не оказывалась.

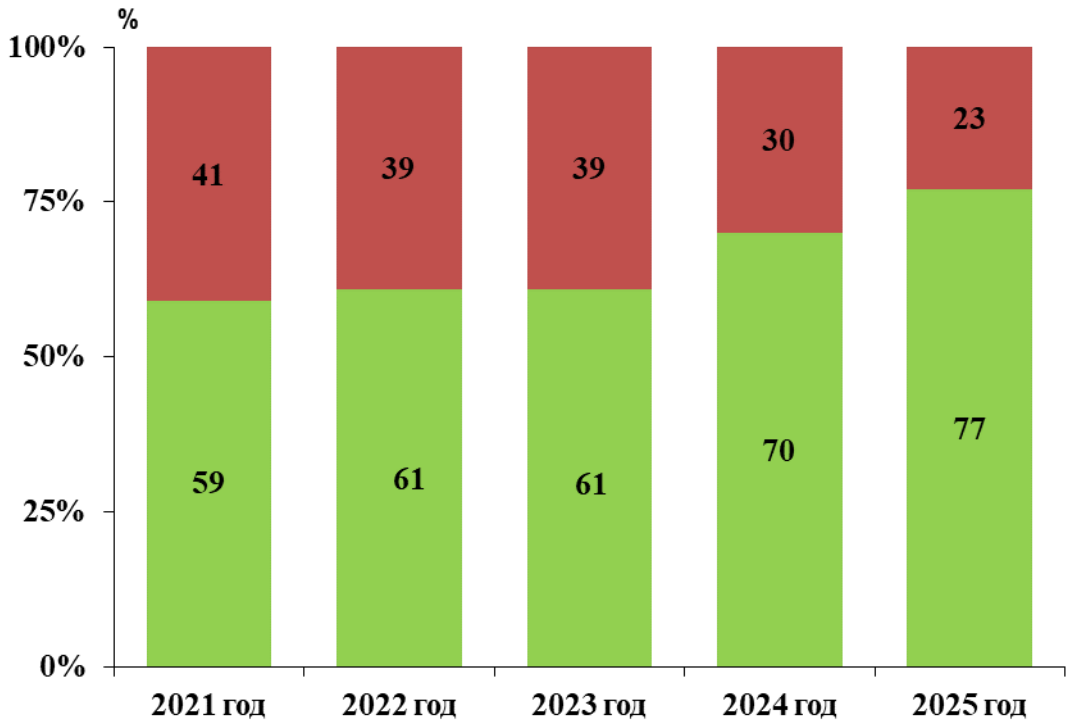
### 3.3.8. Информация о мероприятиях по поддержке молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации

(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)

| Мероприятия по поддержке молодых работников и специалистов с целью их закрепления в Организации | Доля от общего количества Участников Отчета, % | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| Организация системы наставничества | 80 | 77 | 83 | 85 |
| Создание условий для самообразования работников | 56 | 63 | 70 | 70 |
| Содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах | 58 | 58 | 66 | 70 |
| Деятельность советов молодых специалистов, молодежных советов | 51 | 58 | 70 | 66 |
| Содействие в установленном порядке улучшению жилищных условий работников, включая участие работников в региональных жилищных программах | 30 | 34 | 36 | 38 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Предоставление преимущественного права на получение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, обучающимся по направлению работодателя без отрыва от производства, в удобное для них время | 14 | 18 | 22 | 20 |
| Другие мероприятия:<br>- *организация адаптации молодых работников и специалистов;*<br>- *включение молодых перспективных работников в кадровый резерв;*<br>- *работникам в возрасте до 35-ти лет, рабочее место которых расположено в районах КС и приравненных к ним местностях, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня работы в Организации;*<br>- *установление стипендий с целью повышения роли образования, привлечения в энергетику наиболее талантливой и целеустремленной молодежи, оказания социальной поддержки одаренным студентам учебных заведений;*<br>- *помощь учебным заведениям в целях реализации качественной целевой подготовки студентов, направленной на получение знаний и навыков актуальных профилю основной деятельности Общества, для укрепления и развития учебно-лабораторной базы ВУЗа, (СПУЗа/НПУЗа), в рамках заключенного соглашения;*<br>- *организация плановой и системной производственной/преддипломной практики на основании соглашения;*<br>- *организация работы студенческих трудовых отрядов;*<br>- *установление повышающего коэффициента к заработной плате по проблемным районам.* | 9 | 6 | 9 | 8 |

### 3.3.9. Практика предоставления работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение

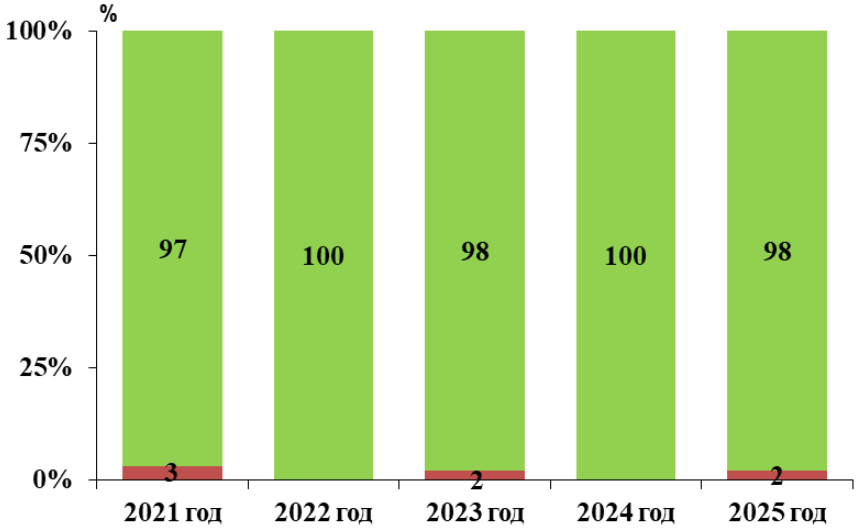



Компании предоставляли работу по специальности выпускникам учебных заведений, направленным в соответствии с заключенными договорами на обучение.

Такая практика не осуществлялась:

- *Отсутствовали трехсторонние договоры о предоставлении работы по специальности выпускникам образовательных учреждений (21%);*
- *Договоры не заключаются в связи с отсутствием вакантных должностей (профессий) (2%).*

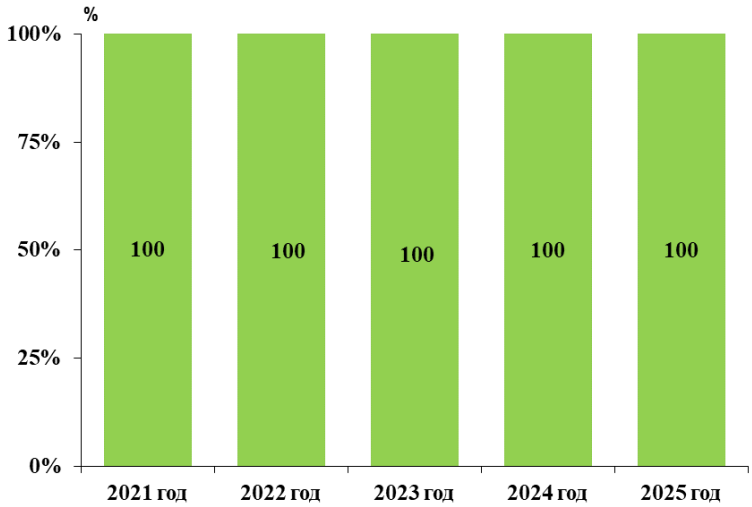
### 3.3.10. Информация о реализации Участниками Отчета системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников




В компаниях применяется система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

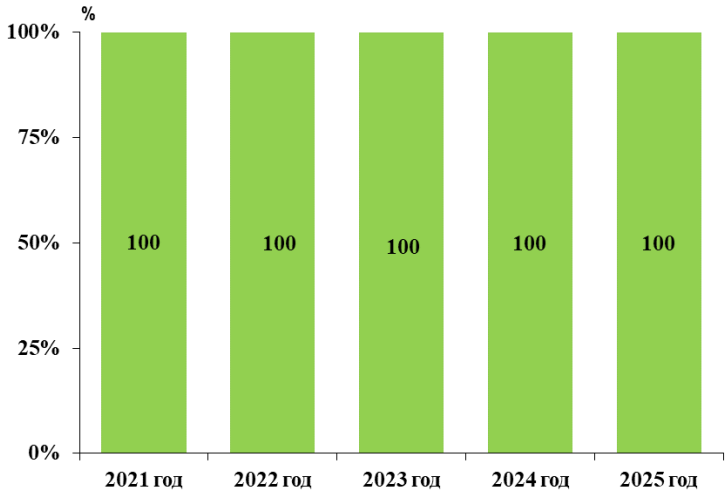
В компаниях такая система отсутствует.

### 3.3.11. Сведения о сохранении за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства




В компании предусматривают сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

### 3.3.12. Сведения о предоставлении обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков, а также других льгот, предусмотренных законодательством РФ




Компании предоставляют обучающимся без отрыва от производства работникам оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, предусмотренные законодательством РФ.

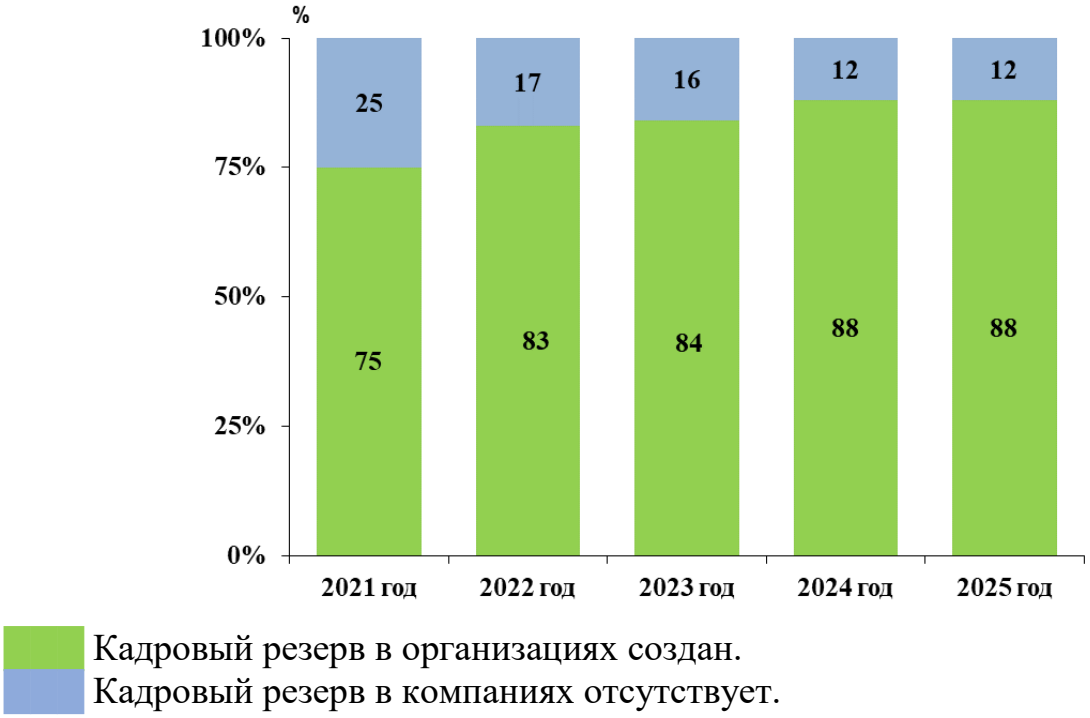
### 3.3.13. Мероприятия, проводимые Участниками Отчета в целях повышения качества профессионального обучения работников

*(Участникам Отчета была предоставлена возможность выбрать несколько направлений)*

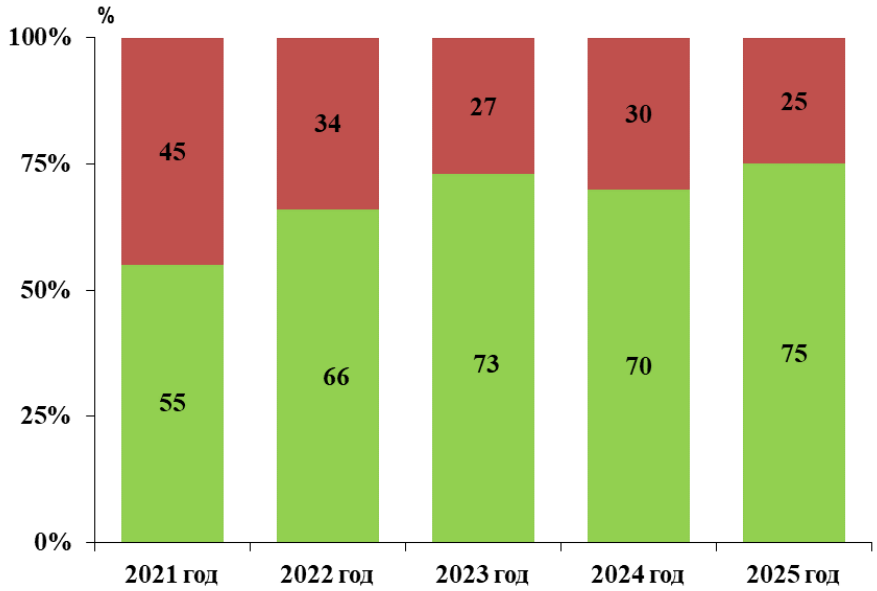
| Мероприятия, проводимые в целях повышения качества профессионального обучения работников | Доля от общего количества Участников Отчета, % | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| Организация производственной практики учащихся и студентов профессиональных образовательных учреждений, при необходимости заключение с ними трудовых договоров | 82 | 77 | 83 | 85 |
| Предоставление образовательным учреждениям начального, среднего, высшего профессионального образования возможности проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе | 75 | 75 | 76 | 85 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Развитие сотрудничества с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе (по заявкам) | 72 | 68 | 67 | 67 |
| Организация и развитие практики дуального обучения студентов образовательных организаций | Параметр не оценивался | | | 29 |
| Предоставление возможности прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений | 24 | 23 | 31 | 27 |
| Участие в развитии материально-технической базы образовательных организаций для реализации образовательного процесса по наиболее востребованным специальностям (на основании отдельных соглашений) | Параметр не оценивался | | | 15 |

**3.3.14. Сведения о наличии у Участников Отчета кадрового резерва:**



### 3.3.15. Сведения о поддержке Участниками Отчета творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства




Компании оказывали поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства. Основные мероприятия:

***Материальные меры поддержки***

- *Выплачивается вознаграждение;*
- *Проекты, направленные на повышение эффективности труда, рациональные предложения, рассматриваются на аттестационной комиссии, решением которой работнику может быть повышен оклад, и (или) должность;*
- *Применяется специальная система премирования;*
- *Устанавливаются персональные надбавки;*
- *Выплачивается дополнительное вознаграждение за выполнение особо важных заданий (работ).*

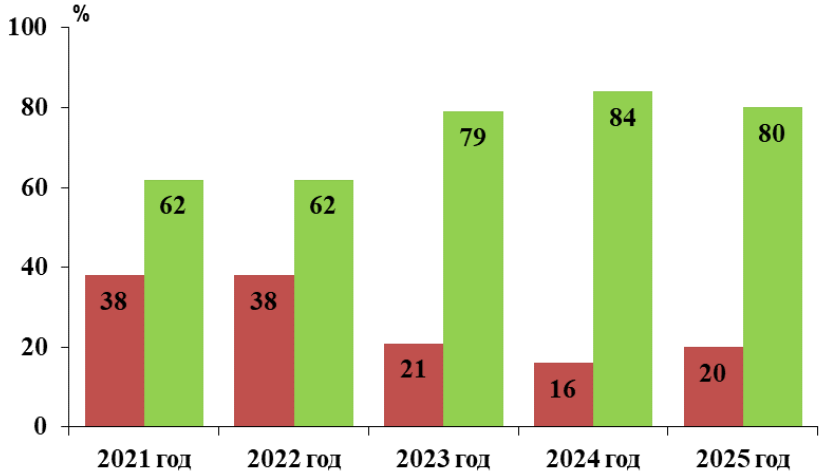
***Нематериальные меры поддержки***

- *Производится предоставление к присвоению государственных, ведомственных и корпоративных наград;*
- *Поощряются призеры и победители смотров-конкурсов профессионального мастерства, молодежных конкурсов по направлению инновационной деятельности;*
- *Ежегодно проводятся конкурсы инновационных работ по основным направлениям деятельности;*
- *Осуществляется содействие участию в конкурсе научно-технических работ молодых специалистов;*
- *Предоставляется возможность участия во Всероссийском конкурсе «Лучший по профессии»;*

- *Организовывается корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ»;*
- *Осуществляется постоянное обучение и профессиональное развитие специалистов на безвозмездной основе;*
- *Предоставляется возможность участия в программах развития научного творчества специалистов в рамках реализации заключенных соглашений с образовательными учреждениями;*
- *Производится адаптация к производственной деятельности путем закрепления за молодыми специалистами наставников с целью становления и совершенствования профессионализма;*
- *Обеспечивается карьерный рост специалистов в рамках реализации основных целей положения о кадровом резерве;*
- *Осуществляется поддержка руководством работы проектных групп;*
- *Формируется база лучших инновационных решений применительно к конкретным производственным задачам.*

Подобная поддержка не оказывалась.

### 3.3.16. Сведения о случаях высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией)

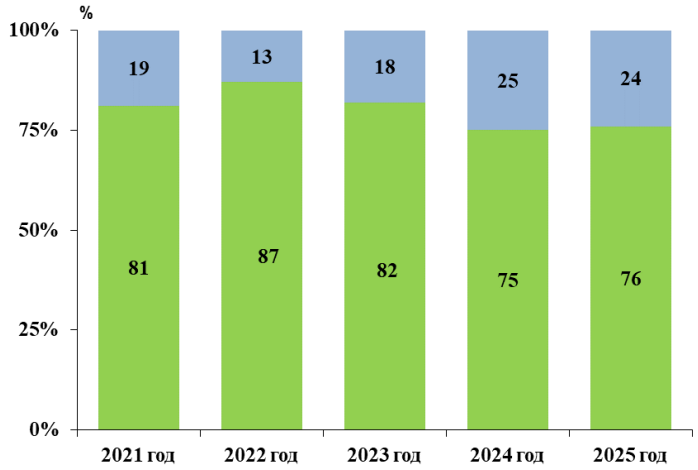



Имели место случаи высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией).

Случаи высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией) в компаниях отсутствовали.

### 3.3.17. Реализация мероприятий, направленных на минимизацию сокращения численности или штата работников:

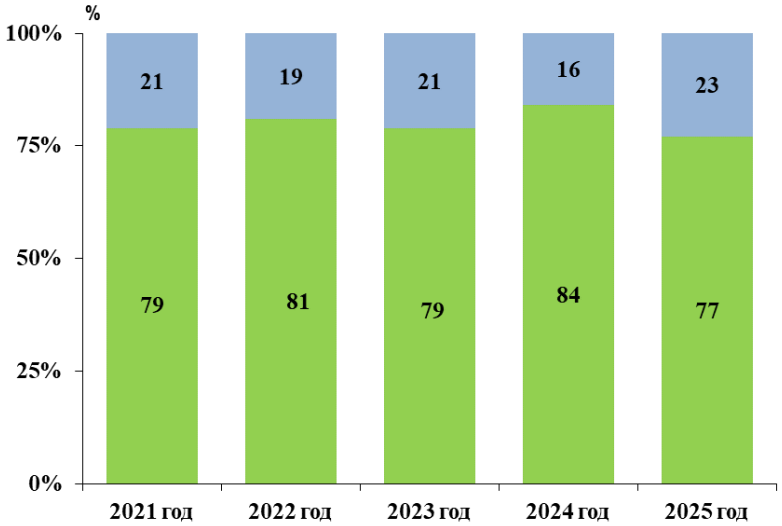
**а) использование естественного оттока кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника)**




Компании использовали естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника) в целях минимизации сокращения численности или штата работников.

В отчетном году в компаниях не производилось сокращение численности или штата (отсутствует необходимость сокращения).

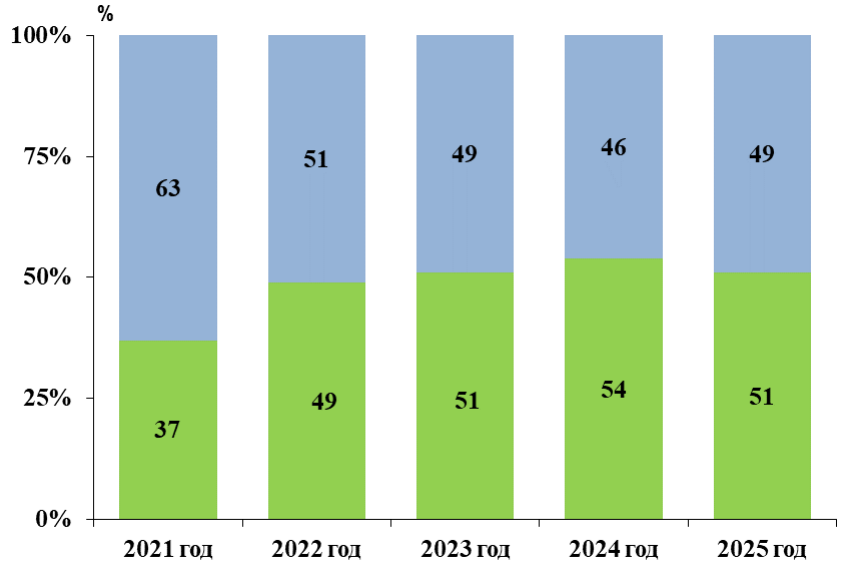
**б) подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям**




В компаниях предусмотрена подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.

В компаниях в отчетном году не было потребности в реализации подобных мероприятий.

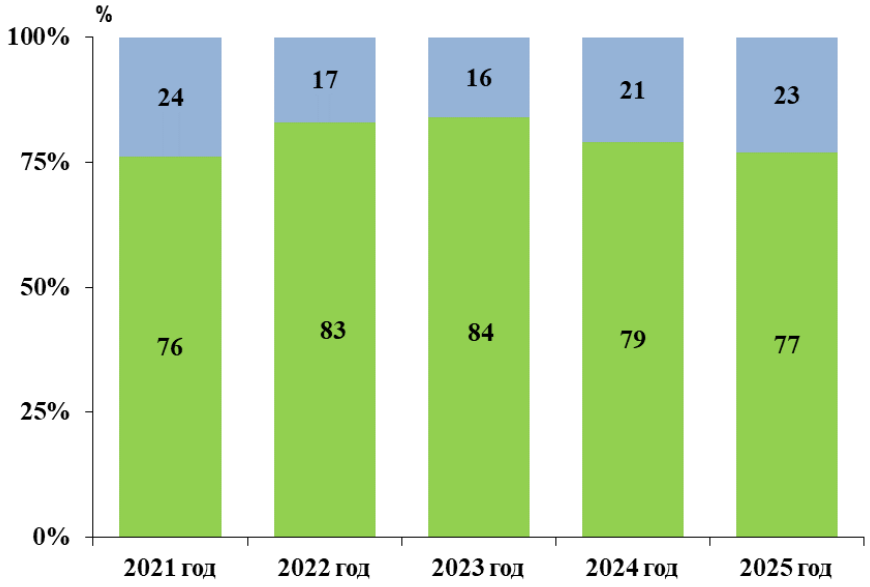
**в) установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели**




В отчетном году в компаниях не было потребности в установлении работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели (отсутствует производственная необходимость).

Компании предусматривали установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

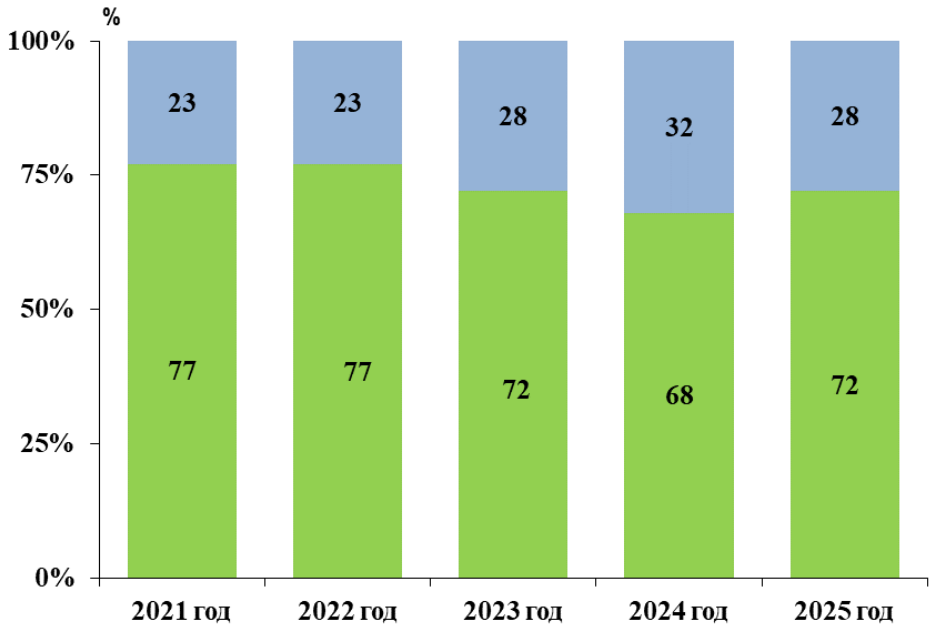
**г) содействие переводу на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации**




Компании производили перевод работников на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации.

Компании не испытывали потребности в перемещении кадров.

### 3.3.18. Сведения о предоставлении работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в данной местности

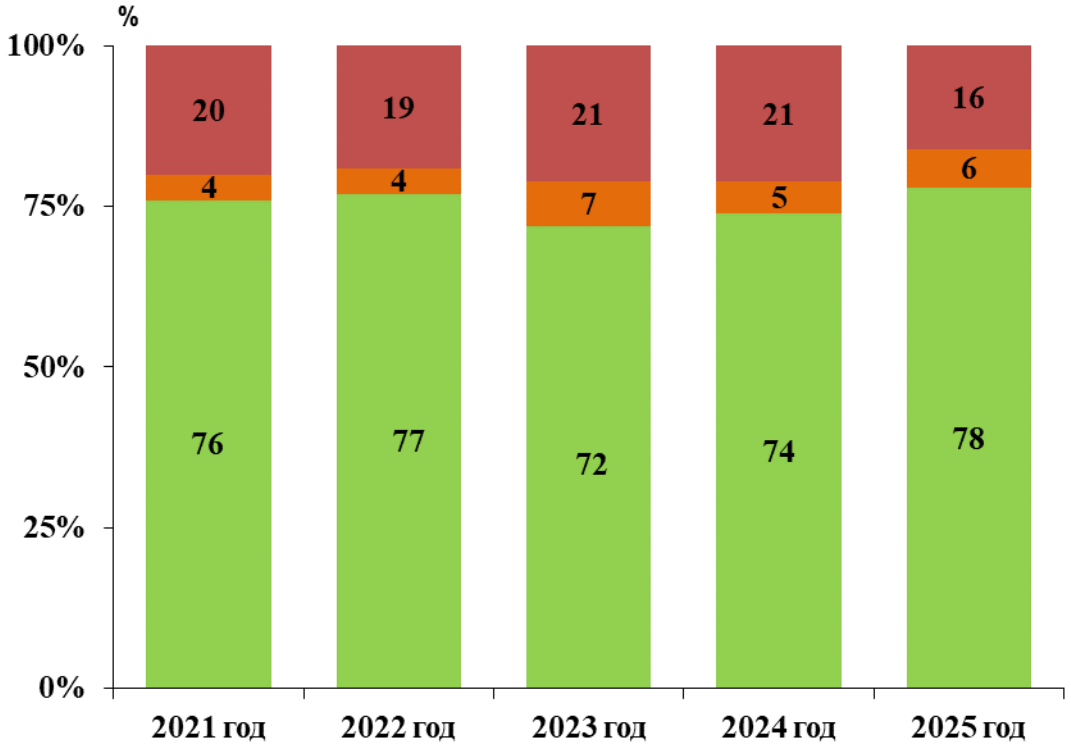



Компании в обязательном порядке представляли работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информацию о вакансиях в данной местности.

Такая информация не предоставлялась по следующим причинам:

- *отсутствуют филиалы, обособленные подразделения;*
- *сокращения численности не было.*

### 3.3.19. Сведения о предоставлении работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы

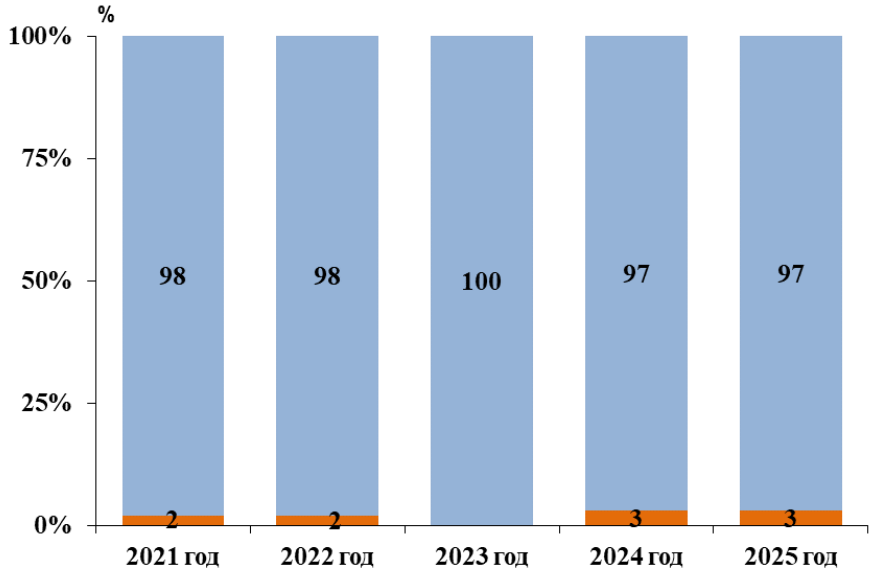



Компании предоставляли работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы (предоставляется от 2 до 8 часов в неделю в течение 1-12 недель).

Компании предоставляли работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, частичную оплату времени для поиска работы.

Компании не предоставляли такого времени (в большинстве случаев из-за отсутствия сокращения численности или штата).

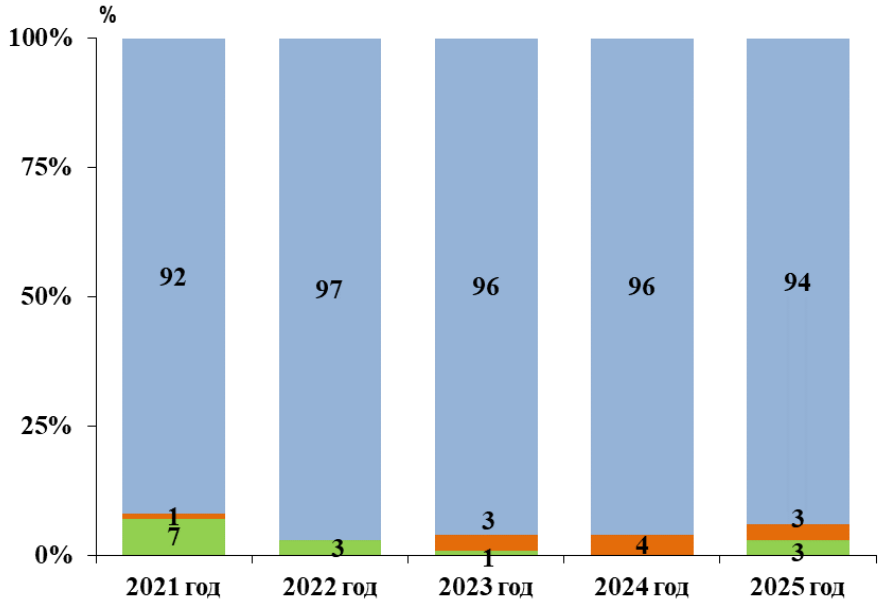
### 3.3.20. Практика расторжения трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей




Случаи расторжения трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей отсутствовали.

Такие случаи имели место.

### 3.3.21. Сведения о проведении реорганизации

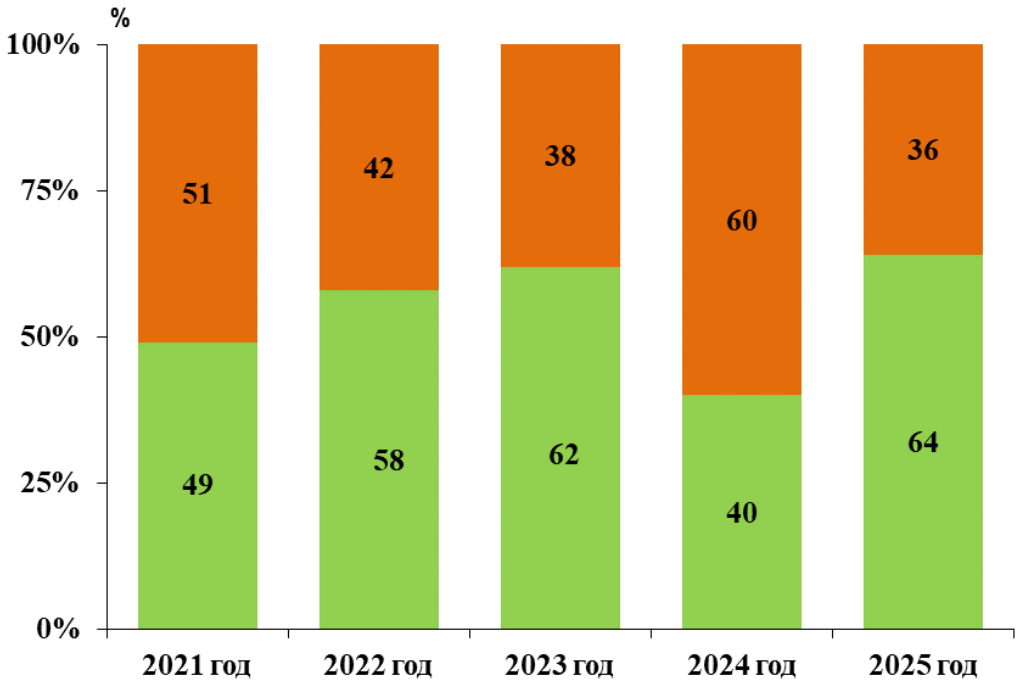



Реорганизация в отчетном году не проводилась.

Была проведена реорганизация, и применен порядок оформления трудовых отношений с работниками, предусмотренный пунктом 4.11 ОТС.

Была проведена реорганизация, но применен иной порядок.

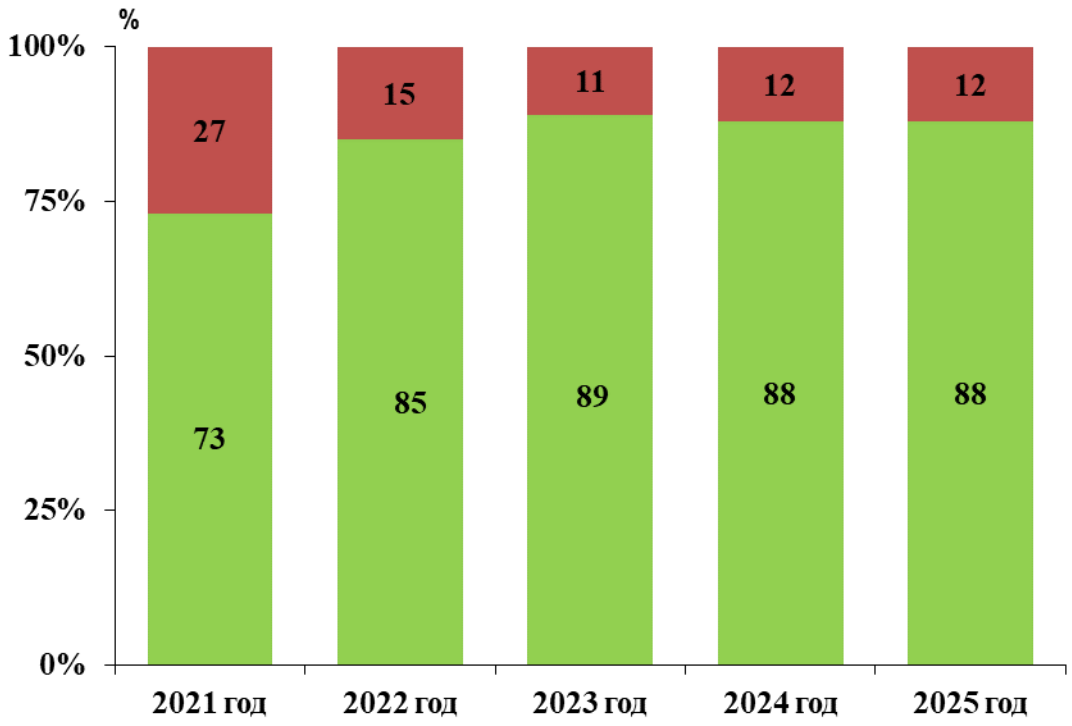
**3.3.22. Сведения о выплате материальной помощи в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 6.1.7 ОТС), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста**




Компании выплачивали единовременную материальную помощь в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 6.1.7 ОТС), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста.

Данная выплата не предоставлялась.

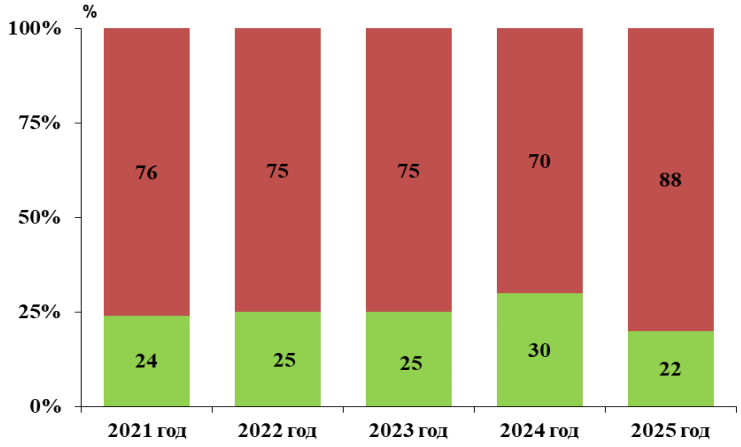
**3.3.23. Сведения о предоставлении возможности переподготовки, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями**




Компании предоставляли работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями, возможность переподготовки, трудоустройства и устанавливали им льготные условия и режим работы.

Компании не предоставляли возможности переподготовки, поскольку не было случаев потери трудоспособности в связи с увечьем или профессиональным заболеванием либо не предусмотрено коллективным договором.

### 3.3.24. Информация о проведении взаимных консультаций между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости

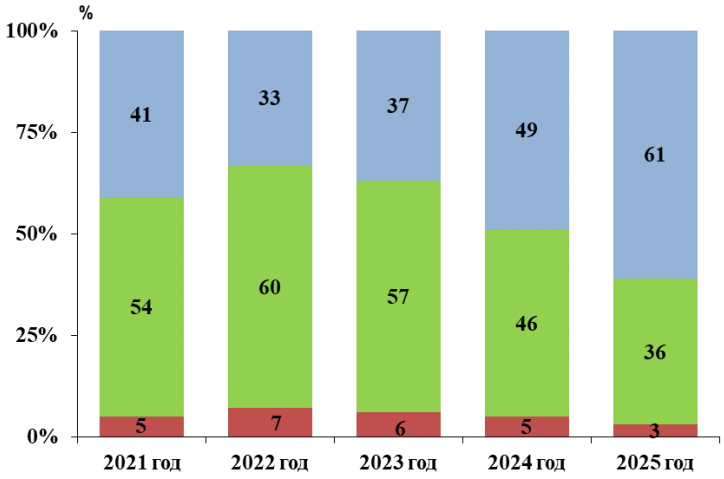



Такие консультации не проводились, т.к. первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с предложением обсудить вопросы занятости либо отсутствовала профсоюзная организация.

Между работодателем и первичной профсоюзной организацией проводились взаимные консультации по проблемам занятости.

### 3.3.25. Информация о выполнении профсоюзом обязательств по оказанию консультационной помощи увольняемым работникам в порядке и на условиях, предусмотренных п. 4.7.5 ОТС

(при наличии профсоюзной организации)



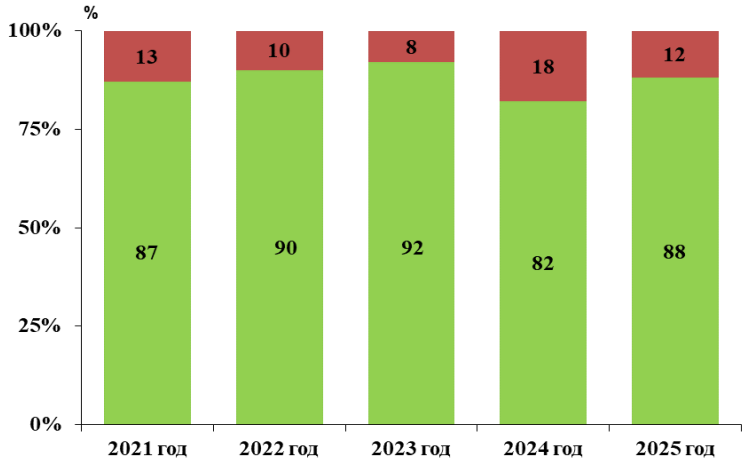

В компаниях не было случаев увольнения.

Профсоюз не выполнял данных обязательств.

Профсоюз, как правило, оказывал консультационную помощь увольняемым работникам в порядке и на условиях, предусмотренных п.4.7.5 ОТС.

**3.3.26. Сведения о получении работодателем письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (*кроме оплаты труда*):**

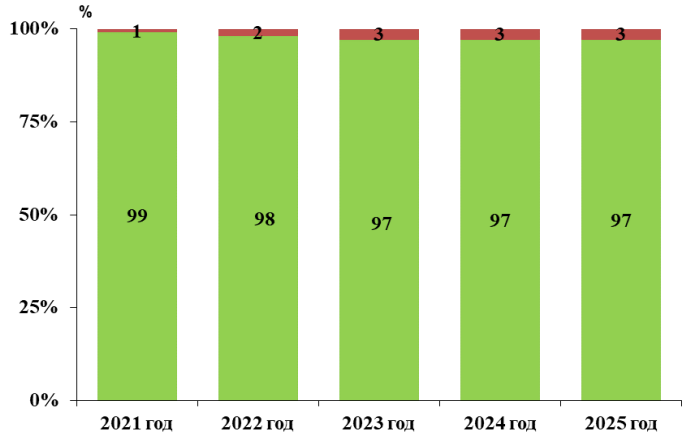
**а) от физических лиц / работников:**




Работодатели не получали от физических лиц / работников письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда).
Факты получения жалоб имели место в количестве от 1 до 17 обращений, жалоб.

Жалобы/обращения зафиксированы в: АО «Дальневосточная генерирующая компания», ПАО «ДЭК», АО «Мособлэнерго», АО «Оборонэнерго», филиале ПАО «Россети Волга» – «Саратовские распределительные сети», филиале ПАО «Россети Сибирь» – «Кузбассэнерго - РЭС», филиале ПАО «Россети Сибирь» – «Омскэнерго», АО «Россети Тюмень», ПАО «Россети Урал», ПАО «РусГидро», АО «Чукотэнерго», ПАО «Якутскэнерго».

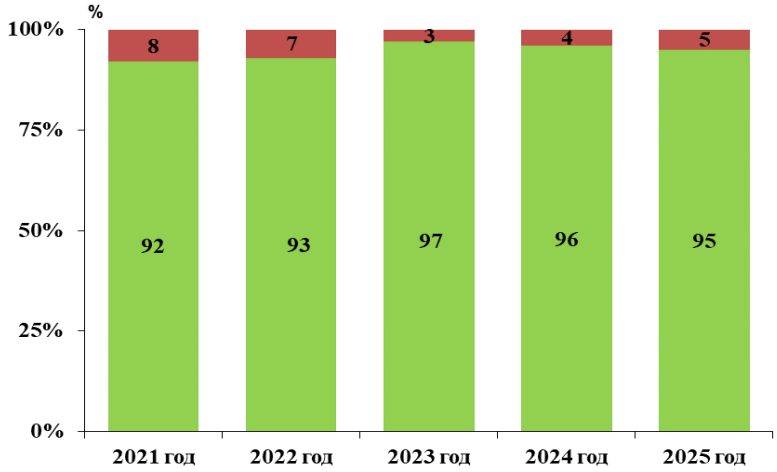
**б) от профсоюзной организации:**




Работодатели не получали от профсоюзной организации письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда).
Факты получения жалобы имели место (в количестве от 2 до 5 обращений, жалоб).

Жалобы/обращения зафиксированы у: АО «Оборонэнерго», АО «Россети Тюмень», АО «РЭС».

**в) от иных общественных/государственных организаций:**

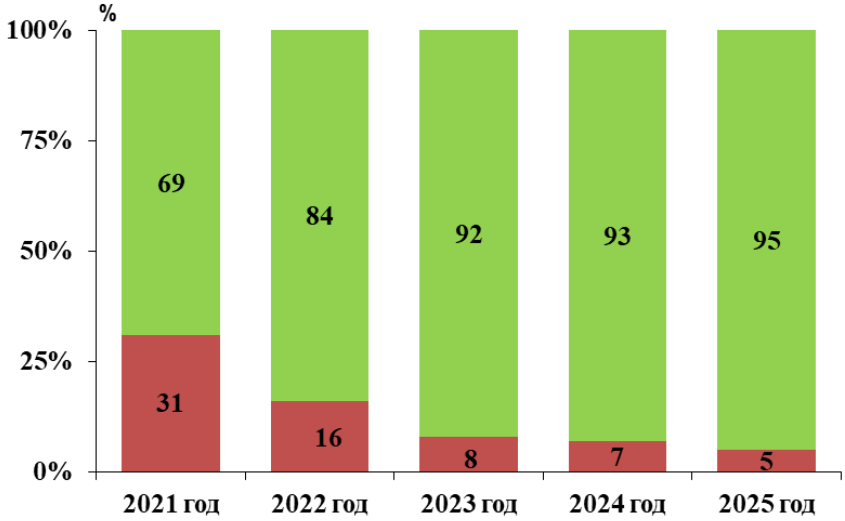



Работодатели не получали письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда) от иных общественных/государственных организаций.

Такие факты имели место в количестве от 1 до 5 случаев.

Наличие жалоб/обращений отражено следующими Участниками Отчета: АО «Омскэлектро», филиале ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми, филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Дагэнерго», ПАО «Россети Урал», ПАО «Россети Центр и Приволжье».

### 3.3.27. Информация по использованию возможностей Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»




Компании используют возможности Общероссийской базы вакансий «Работа в России».

Общероссийская база вакансий «Работа в России» в компаниях не используется.

## 3.4. Охрана труда
## (раздел 5 Соглашения)

В 2025 году компании – участницы Отчета традиционно уделяли значительное внимание вопросам охраны труда, включая мероприятия, направленные на снижение уровня производственного травматизма. В ряде организаций указанная работа осуществлялась работодателями электроэнергетики во взаимодействии с профсоюзными организациями.

Косвенным позитивным фактором, свидетельствующим о результативности работы в данной сфере, стало сохранение высокой доли работодателей, не привлекавшихся в отчетном году к административной ответственности за нарушения требований законодательства об охране труда, – 79%. При этом случаи привлечения должностных лиц работодателей к уголовной ответственности отсутствовали. Кроме того, 84% респондентов сообщили об отсутствии предписаний государственной инспекции труда, связанных с нарушениями трудового законодательства в сфере охраны труда.

Все Участники Отчета обеспечили приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты, включая специальную одежду, в соответствии с установленными нормативными требованиями. Также всеми работодателями был организован контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

О результативности контроля за правильностью применения средств защиты свидетельствует высокая доля респондентов, сообщивших об отсутствии несчастных случаев на производстве, связанных с неприменением или неправильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты, – 94%. В целом доля компаний, допустивших случаи травматизма, осталась на достаточно невысоком уровне – 20%, повысившись относительно 2024 года на 3 п.п. Вместе с тем снизилась доля респондентов, допустивших несчастные случаи со смертельным исходом, – с 8% до 7%.

В 2025 году мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников реализовывали 98% респондентов, при этом 99% энергокомпаний подтвердили наличие функционирующей системы управления охраной труда (СУОТ).

Существенная часть такой работы осуществлялась во взаимодействии с профсоюзными организациями. Так, 65% респондентов отметили содействие профсоюза в формировании у работников ответственного отношения к соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к собственной жизни и здоровью, а также нетерпимости к нарушениям требований охраны труда со стороны других работников. Кроме того, 70% энергокомпаний проводили совместно с профсоюзом работу по пропаганде здорового образа жизни.

Важным дополнительным направлением профилактической работы оставался контроль недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения: соответствующие обследования были организованы в 60% компаний.

Во всех энергокомпаниях, где присутствуют профессиональные риски, был разработан перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н.

83% Участников Отчета сообщали о проведении в отчетном периоде специальной оценки условий труда, разработке и реализации по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков. При этом половина респондентов сообщила об использовании результатов производственного контроля при проведении СОУТ. На почти предельном уровне (99%) оставалась доля компаний, удовлетворенных качеством проведенной СОУТ, и в 96% компаний не было случаев несогласия работников с результатами СОУТ.

Почти все организации (99%) обеспечили проведение в отчетном периоде за счет своих средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации.

Также все респонденты сообщили о проведении в случаях, когда это было необходимо, обучения уполномоченных лиц по охране труда, также примерно треть респондентов поддерживала практику проведения мероприятий по выявлению лучших уполномоченных по охране труда.

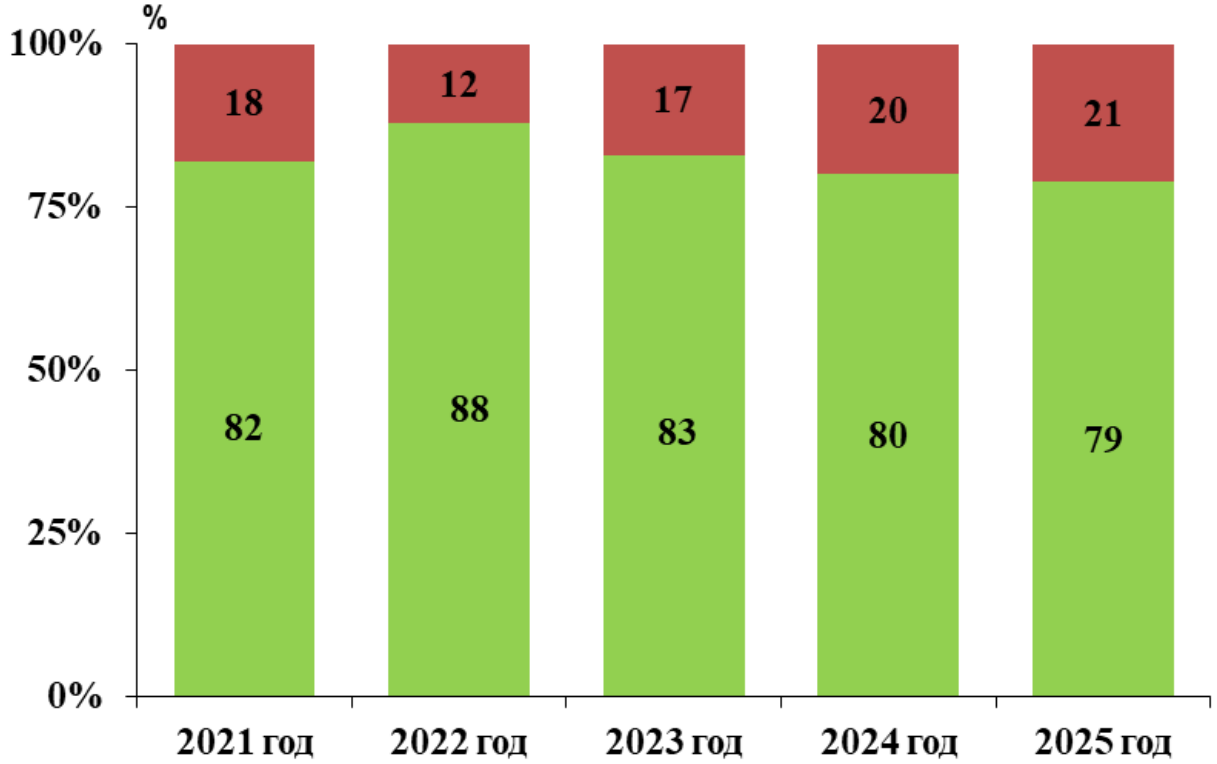
Значимыми мероприятиями по продвижению ответственного отношения к безопасности и охране труда и популяризации рабочих профессий в отчетном году, как и в предыдущие годы, стали конкурсы профессионального мастерства. Доля респондентов, заявивших об организации таких соревнований и (или) об участии в них представителей компании в отчетном году, составила значимые 65%, из них четверть учреждали специальные номинации для молодых работников. При этом в отчетном году выросла до 37% (на 5 п.п.) доля компаний, отметивших активное участие в этом процессе профсоюзных организаций.

В 2025 году меры поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда, применяли 45% респондентов. Основной формой поощрения являлось материальное стимулирование, в том числе премирование за работу без нарушений требований охраны труда. Наряду с этим использовались иные меры, включая награждение корпоративными наградами.

Для наглядного представления результатов анализа материалы настоящего подраздела дополнены диаграммами и таблицами.

### 3.4.1. Сведения о привлечении в отчетном году работодателя, должностных лиц:

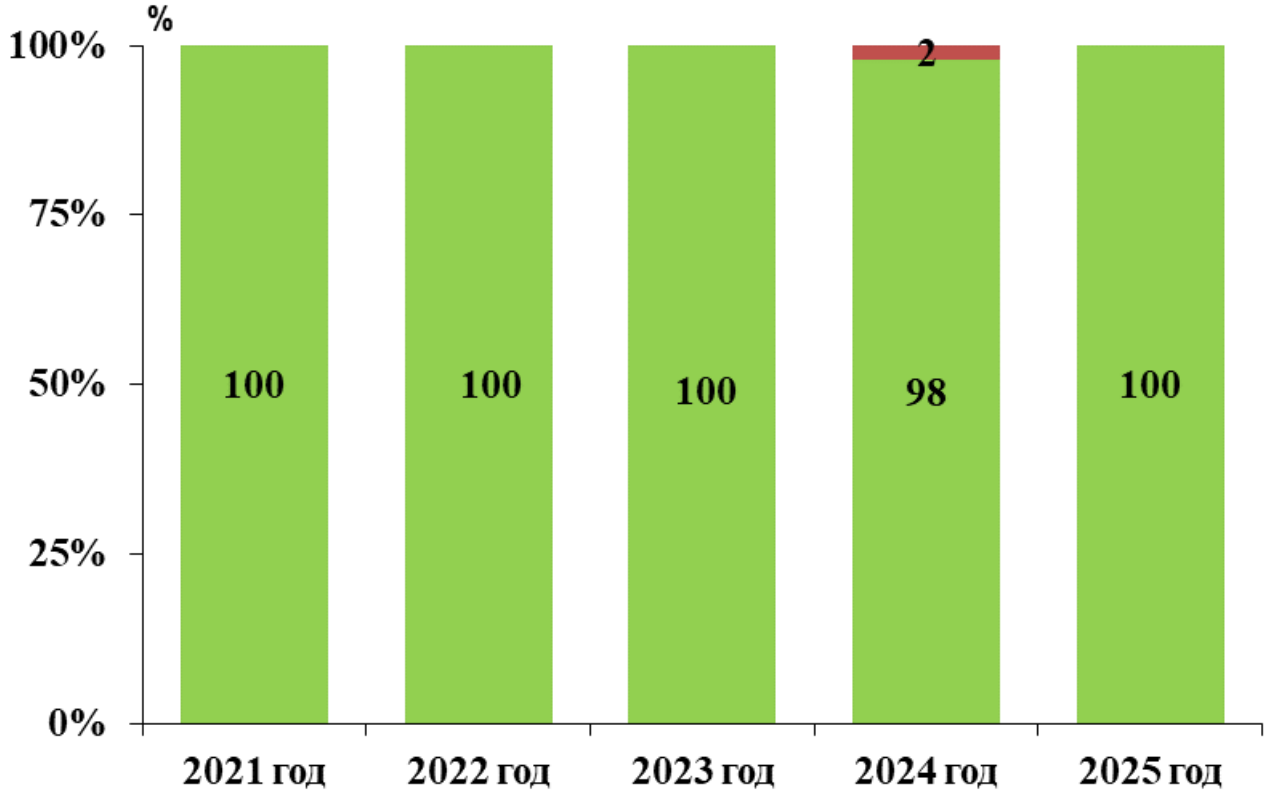
**а) к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда**




Должностные лица работодателя в отчетном году не привлекались к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

Должностные лица работодателя привлекались к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда, в количестве от 1 до 11 случаев.

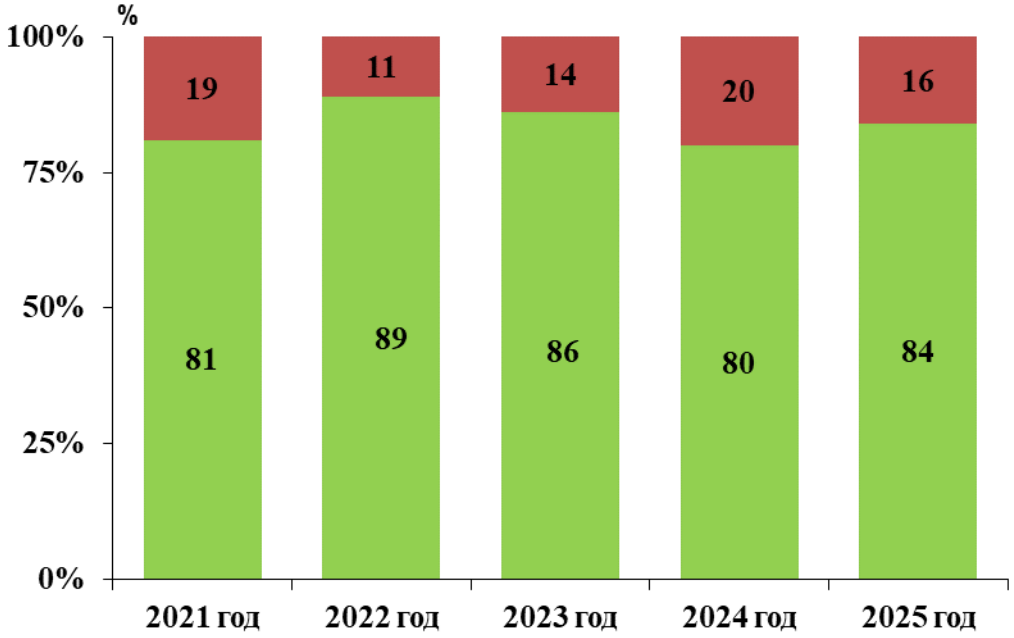
**б) к уголовной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда**




Должностные лица работодателей в отчетном году не привлекались к уголовной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

Должностные лица работодателей привлекались к уголовной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

### 3.4.2. Сведения о получении работодателем предписаний государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда

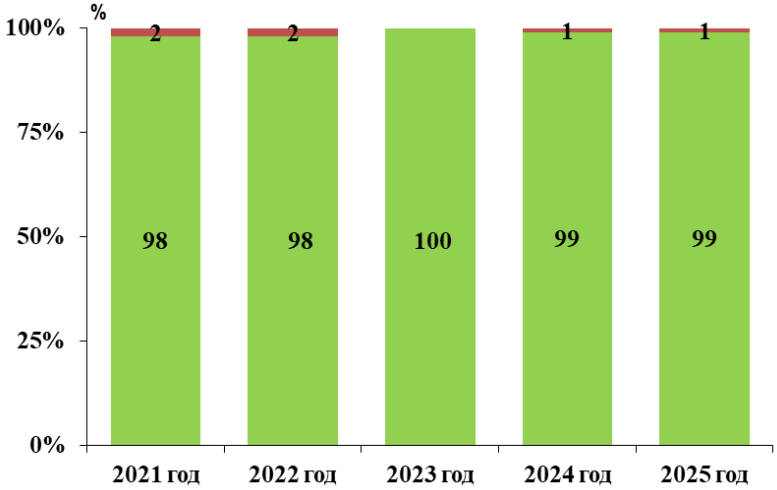



В компаниях отсутствовали предписания государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда.

Компаниями были получены предписания государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда (от 1 до 6 случаев).

Соответствующие случаи зафиксированы в: *АО «Дальневосточная генерирующая компания», АО «Донэнерго», ООО «КЭнК», АО «Оборонэнерго», филиале ПАО «Россети Волга» – «Саратовские распределительные сети», ПАО «Россети Московский регион», Псковскои филиале ПАО «Россети Северо-Запад», филиале ПАО «Россети Сибирь» – «Омскэнерго», филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Ставропольэнерго», АО «Россети Тюмень», ПАО «Россети Урал», ПАО «Россети Центр и Приволжье», ПАО «Россети Центр», АО «РЭС», ПАО «Томская распределительная компания», ПАО «Якутскэнерго».*

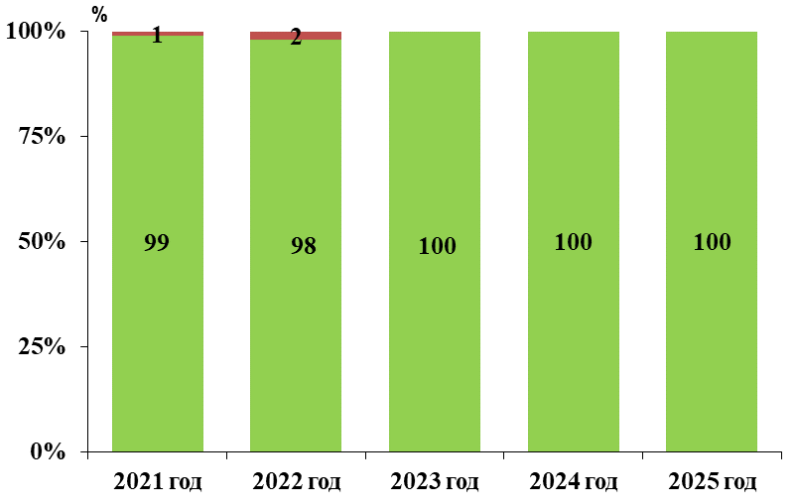
### 3.4.3. Сведения об обеспечении работодателем приобретения и выдачи работникам средств индивидуальной защиты, в том числе спецодежды, в соответствии с нормативными требованиями




Компании обеспечивали приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты, в том числе спецодежды, в соответствии с нормативными требованиями.

Компании не обеспечивали проведение таких мероприятий в силу отсутствия рабочих мест, на которые необходимы средства индивидуальной защиты.

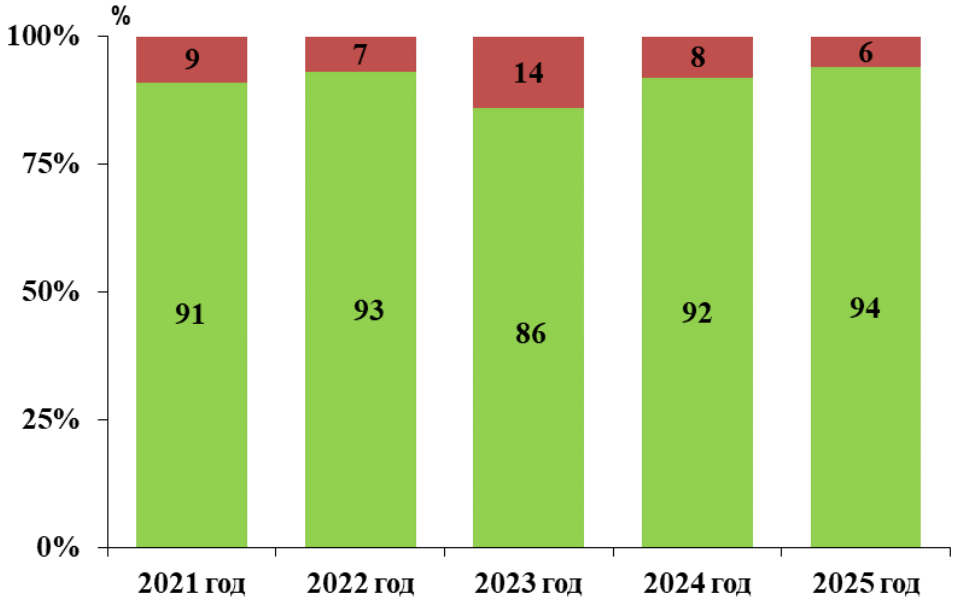
### 3.4.4. Сведения об осуществлении Участниками Отчета контроля правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты




Компании обеспечивали контроль правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

Компании не обеспечивали данный контроль (энергосбытовые и управляющие компании, где СИЗ не выдаются из-за отсутствия опасных и вредных факторов на рабочих местах, требующих обеспечения работников СИЗ).

### 3.4.5. Сведения о несчастных случаях на производстве, связанных с неприменением или неправильным применением средств индивидуальной защиты



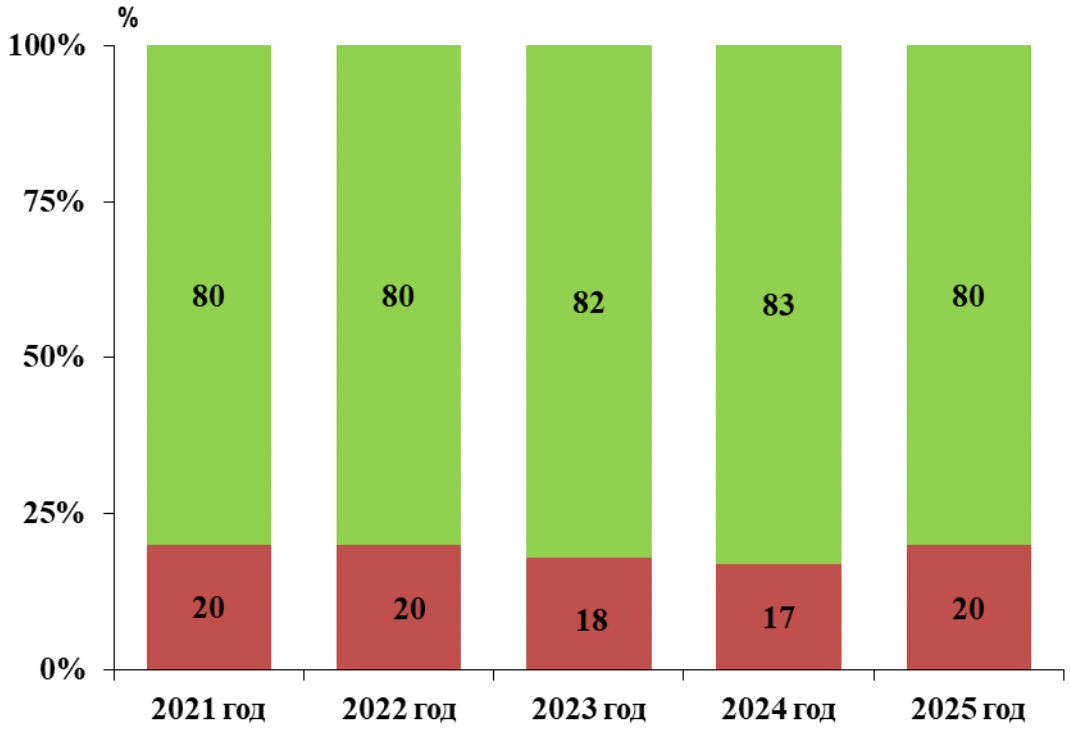

Несчастные случаи на производстве, связанные с неприменением или неправильным применением средств индивидуальной защиты не зафиксированы.

Подобные несчастные случаи зафиксированы, а именно:

- *неприменение СИЗ для защиты от термических рисков электродуги;*
- *неприменение средств защиты при выполнении работ на высоте (не закрепление лестницы перед подъемом);*
- *неприменение средств защиты от падения с высоты (в том числе защитной каски для защиты головы).*

| **Информация о количестве несчастных случаев на производстве у Участников Отчета** | | | |
|---|---|---|---|
| Количество случаев в организации: | Количество Участников Отчета: | | |
| | в 2023 году | в 2024 году | в 2025 году |
| 0 | 88 | 95 | 98 |
| 1 | 13 | 2 | 6 |
| 2 | 1 | 4 | - |
| 5 | - | 1 | - |
| **ВСЕГО:** | **102** | **102** | **104** |

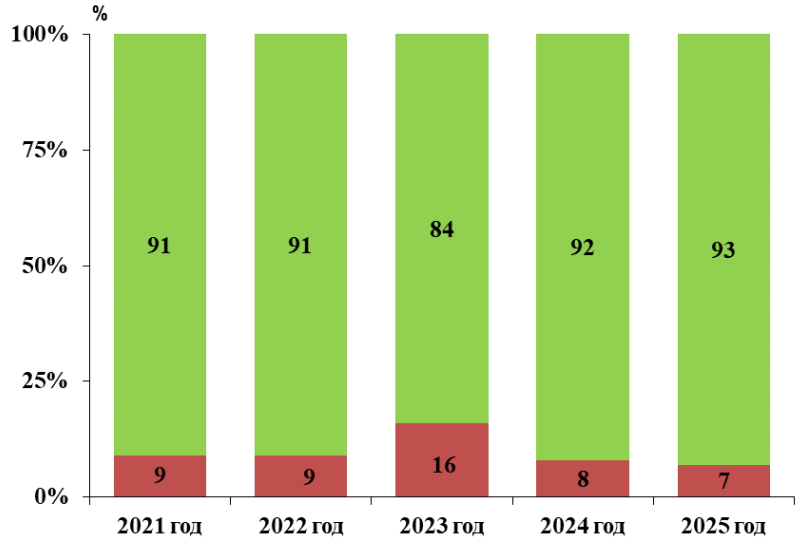
### 3.4.6. Информация о случаях травматизма




В компаниях отсутствовали случаи травматизма.
В компаниях имели место случаи травматизма в отчетном году:

| Количество случаев травматизма | Участники Отчета | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 1 | 9 | 9 | 5 | 6 | 8 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 6 |
| 3 | - | 3 | 3 | 7 | 2 |
| 4 | 6 | 3 | 1 | - | 2 |
| 5-17 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 |
| **ВСЕГО:** | **21** | **20** | **18** | **17** | **19** |

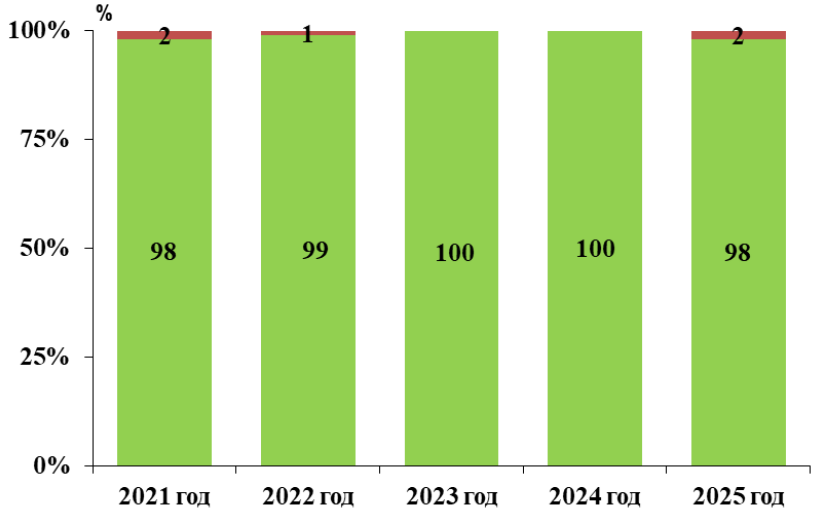
### 3.4.7. Сведения о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом




Несчастные случаи на производстве со смертельным исходом отсутствовали.

Несчастные случаи на производстве со смертельным исходом имели место (в 2025 году – по 1-2 случая).

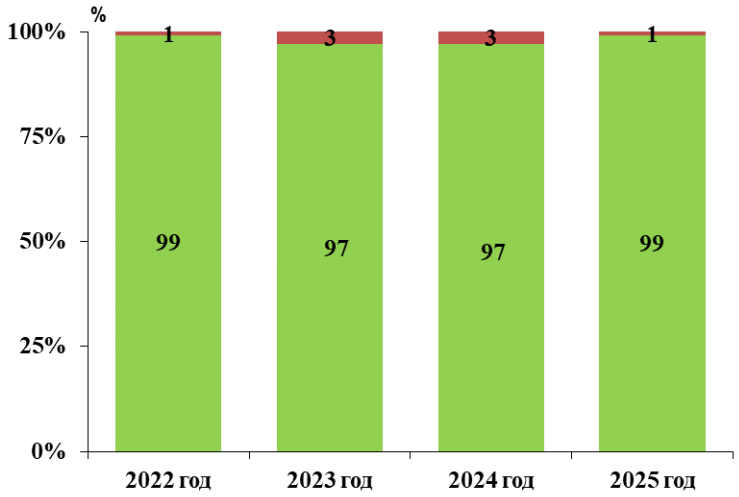
### 3.4.8. Реализация мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников




Работодатели реализовывали мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников.

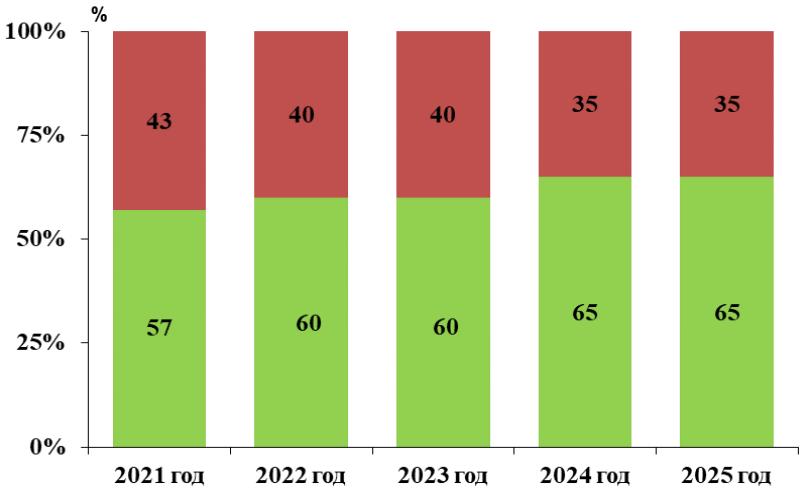
Данные мероприятия в отчетном году не реализовывались.

### 3.4.9. Сведения о наличии у Участников Отчета функционирующей системы управления охраной труда (СУОТ)




В компаниях функционирует система управления охраной труда.
СУОТ отсутствует.

### 3.4.10. Сведения о содействии профсоюза формированию у работников ответственности за соблюдение требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда

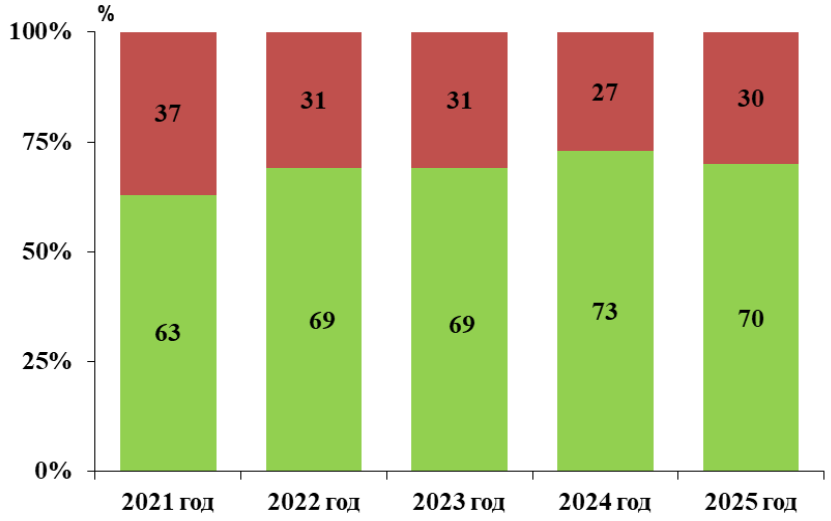



Профсоюз в данной деятельности не участвовал.
Профсоюз содействовал формированию у работников ответственности за соблюдение требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда, а именно:

- *в рамках проведения Дней охраны труда ежемесячно проводились проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах;*
- *велась разъяснительная работа в коллективе уполномоченными по охране труда;*
- *проводилась индивидуальная разъяснительная работа;*

- *проводились встречи, беседы с работниками, рассмотрение документации по охране труда;*
- *вывешивалась наглядная агитация;*
- *выдавались бесплатные талоны в спортивный комплекс;*
- *проводились выездные проверки рабочих мест;*
- *проводилось обсуждение тем по соблюдению охраны труда на заседаниях профсоюзного комитета;*
- *проводились заседания совместных комиссий, групповые рейды, пропаганда здорового образа жизни;*
- *проведена конференция, на которой освещались вопросы охраны труда;*
- *проводились инструктажи, внеочередные инструктажи, издание локально-нормативных актов;*
- *работа проводилась через совместные комитеты по охране труда;*
- *проведение селекторов и личных бесед о нетерпимости к нарушителям требований охраны труда;*
- *согласование инструкций по охране труда, плана работы кабинета охраны труда, информирование работников о состоянии охраны труда в филиале;*
- *участие в днях охраны труда;*
- *участие представителей профкома в работе комиссий по разбору случаев допущения работниками грубых нарушений требований охраны труда.*

### 3.4.11. Проведение работодателем и профсоюзом совместной работы по пропаганде здорового образа жизни



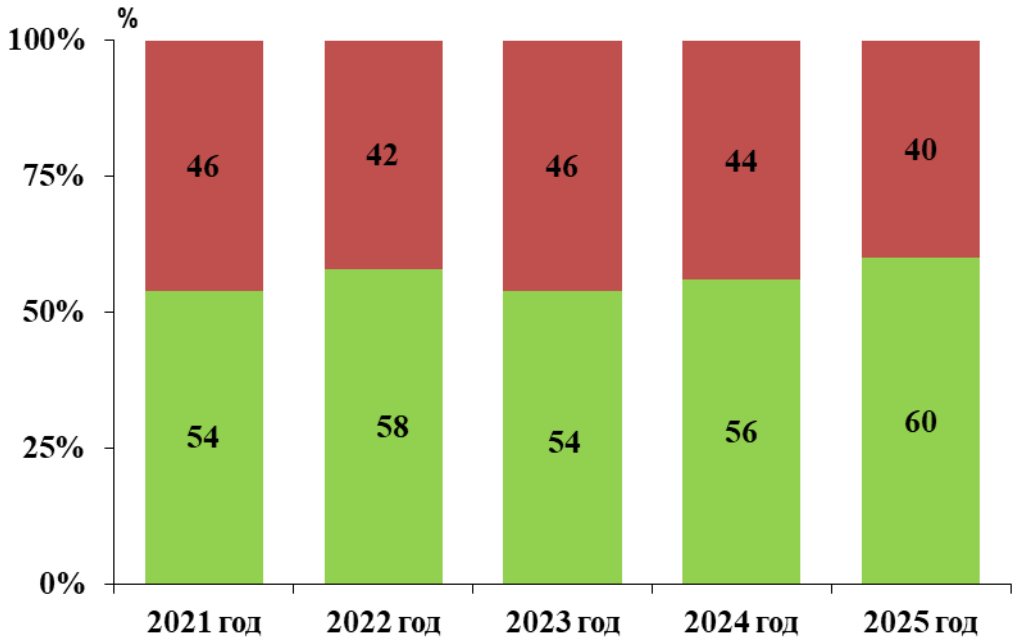

Совместно с профсоюзом подобная работа не проводилась.

Работодателями и профсоюзом проводилась совместная работа по пропаганде здорового образа жизни, а именно:

- *ГТО;*
- *участие в городской спартакиаде;*
- *участие в спартакиадах по различным видам спорта;*
- *проведение турниров по хоккею, футболу, волейболу, настольному теннису, лыжным гонкам, шахматам, баскетболу, футболу и т.д.;*
- *проведение спортивно-оздоровительных мероприятий на базе ФОК компании;*
- *проведение спортивного мероприятия «День семьи»;*

- *организация семейных спортивных мероприятий (на горнолыжном комплексе, мероприятий по пляжным видам спорта и др.);*
- *создание хоккейной команды;*
- *оплата посещения спортзалов и бассейнов;*
- *компенсация затрат на спортивные секции работникам;*
- *организация тренировочных процессов (волейбол, настольный теннис, плавание, спортивное троеборье);*
- *аренда спортзалов под массовые виды спорта: футбол, волейбол, теннис;*
- *приобретение спортивного инвентаря;*
- *2 раза в день производственная гимнастика;*
- *информационные сообщения, агитация к физкультурно-оздоровительным занятиям;*
- *проведение дня здоровья;*
- *проведение ежегодного туристического слета;*
- *проведение экотуров выходного дня;*
- *оздоровительные поездки на черноморское побережье;*
- *проведение фестиваля «Зимняя рыбалка;*
- *организация акций против курения;*
- *участие в совещаниях (собраниях) по вопросам охраны труда;*
- *реализация программы «Укрепление здоровья на рабочем месте»;*
- *организация скринингового обследование сотрудников;*
- *проведение информационно-профилактических занятий по темам: контролируем давление, сердечно-сосудистые заболевания.*

### 3.4.12. Сведения об организации обследований в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения



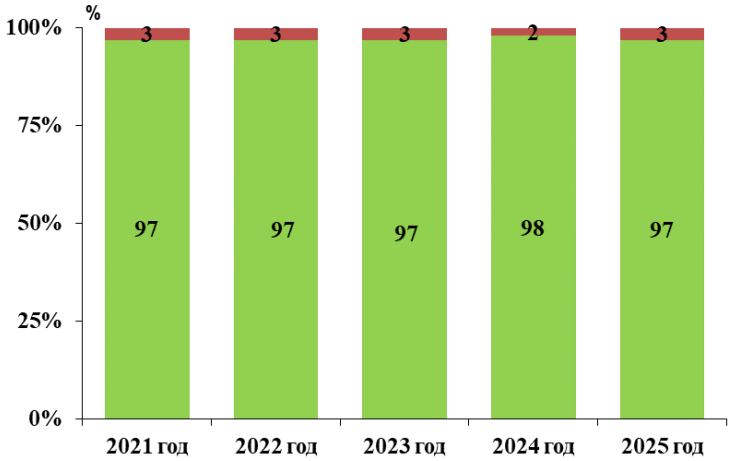

Подобные обследования не проводились по следующим причинам:

- *отсутствовали прецеденты и необходимость направления на обследования;*
- *отсутствие по данному виду деятельности медицинских учреждений, с которыми возможно было заключить договоры в местах нахождения структурных подразделений;*

- *не было случаев нарушения трудовой дисциплины;*
- *проводились предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры;*
- *ежедневный контроль обеспечивается представителями охраны;*
- *состояние работников находится по постоянным ежедневным контролем руководителей структурных подразделений.*

В отчетном году компаниями организовывались обследования в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения.

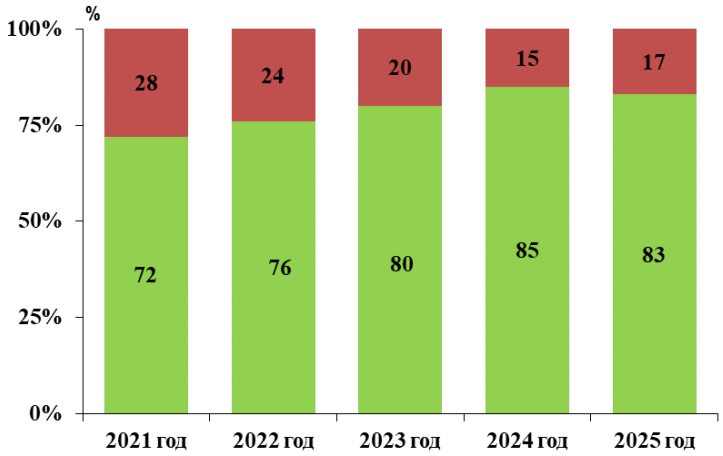
### 3.4.13. Информация о разработке в организациях Перечня ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н




Перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 год № 771н разработан и выполняется.

Данный перечень разработан не был (профессиональные риски отсутствуют).

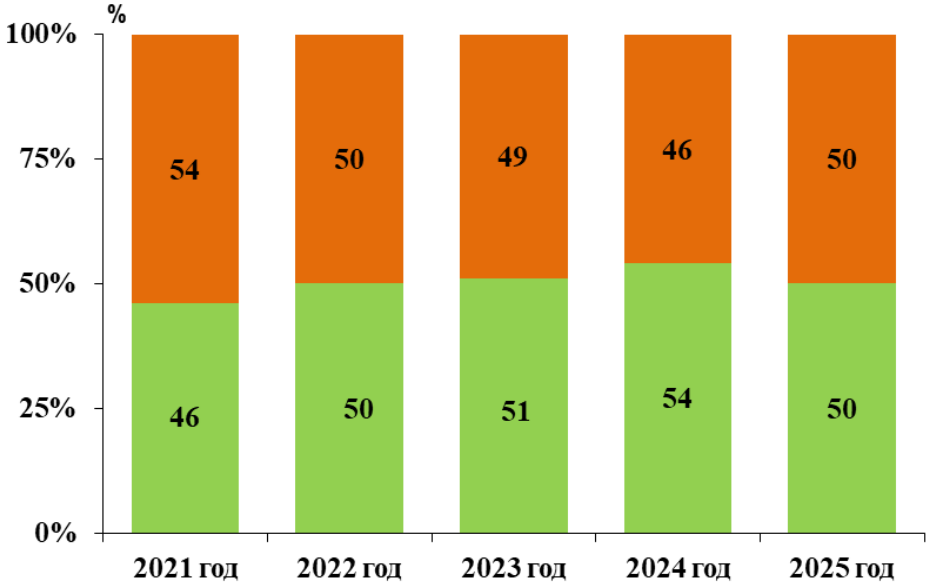
### 3.4.14. Информация о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ), разработке и реализации по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлен к рисков




Компании обеспечивали проведение поэтапной специальной оценки рабочих мест по условиям труда, разработку и реализацию по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

Компании не проводили данные мероприятия.

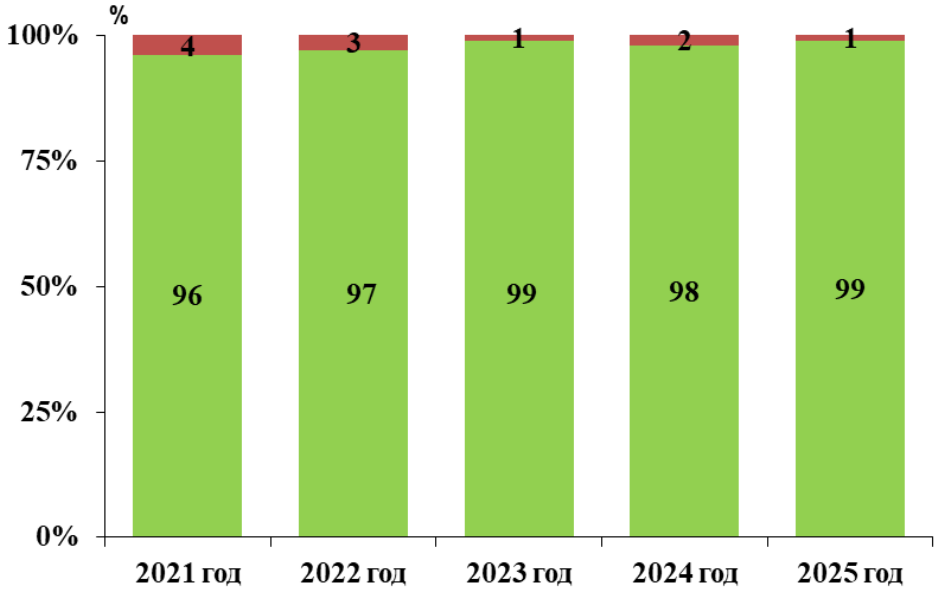
### 3.4.15. Информация об использовании результатов производственного контроля при проведении СОУТ




Компании использовали результаты производственного контроля при проведении СОУТ.

Компании не использовали результаты производственного контроля при проведении СОУТ.

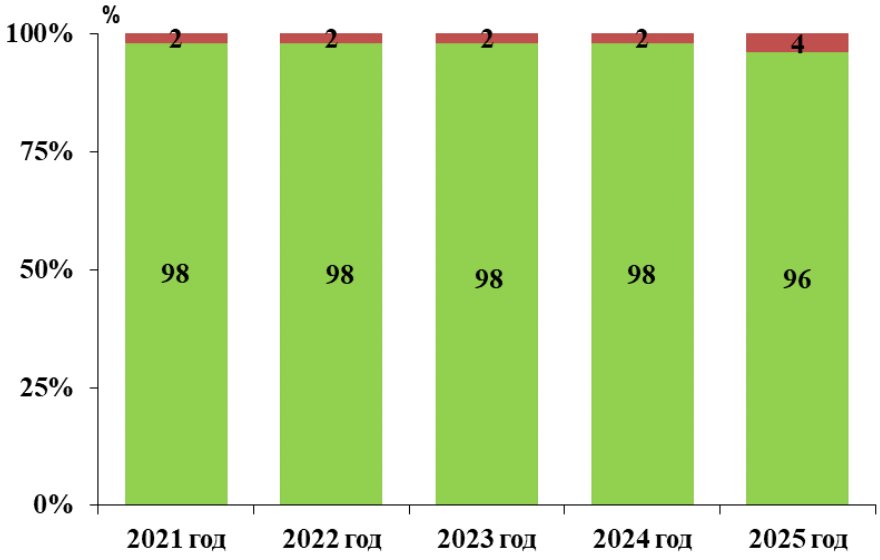
### 3.4.16. Информация о степени удовлетворенности представителей организации качеством проведенной СОУТ




Профильные подразделения компаний удовлетворены качеством проведенной СОУТ.

Представители компаний не удовлетворены качеством проведенной СОУТ.

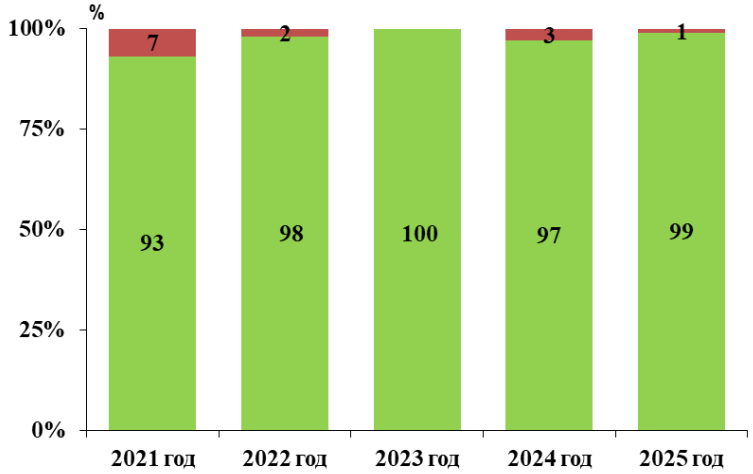
### 3.4.17. Информация о случаях несогласия работников с результатами СОУТ




Случаев несогласия работников с результатами СОУТ не было.

Случаи несогласия работников с результатами СОУТ имели место.

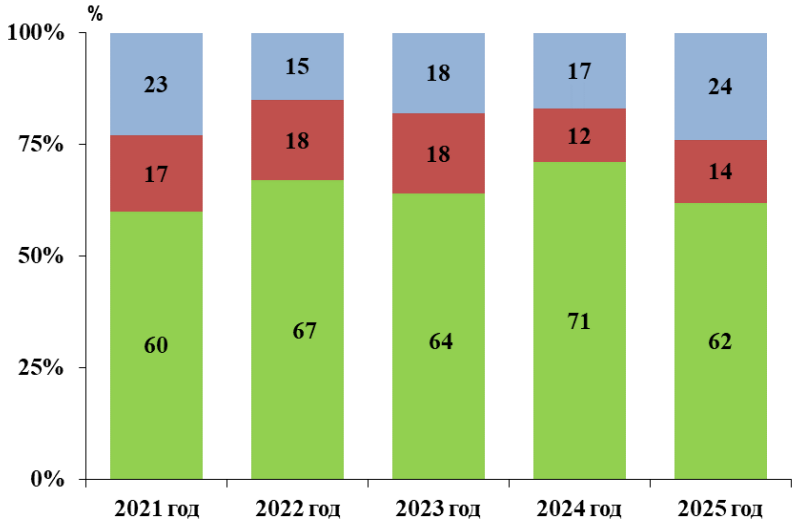
### 3.4.18. Информация об обеспечении проведения за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации




Компании обеспечивали проведение данных медицинских осмотров (обследований).

Компании не обеспечивали проведение таких обследований.

### 3.4.19. Сведения о проведении обучения уполномоченных лиц по охране труда

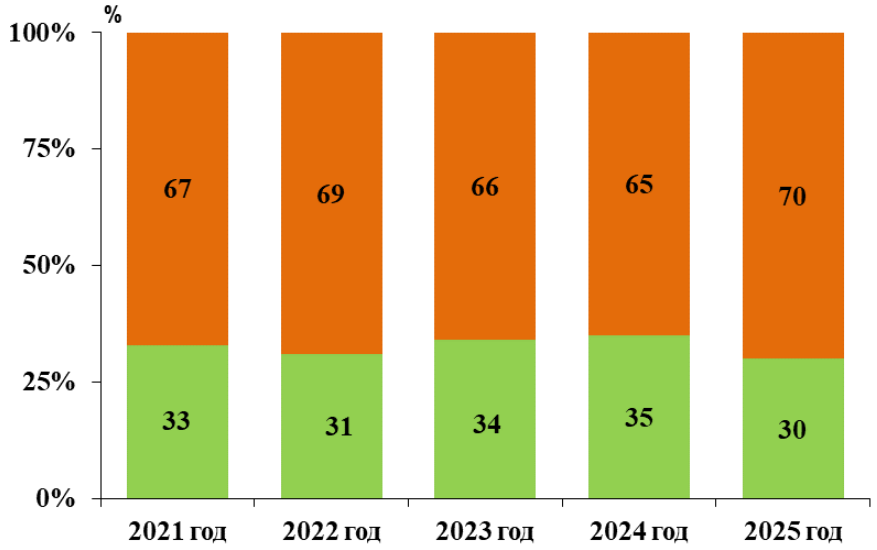



Компании проводили обучение уполномоченных лиц по охране труда.

Компании не проводили такое обучение в связи с отсутствием уполномоченных лица по охране труда.

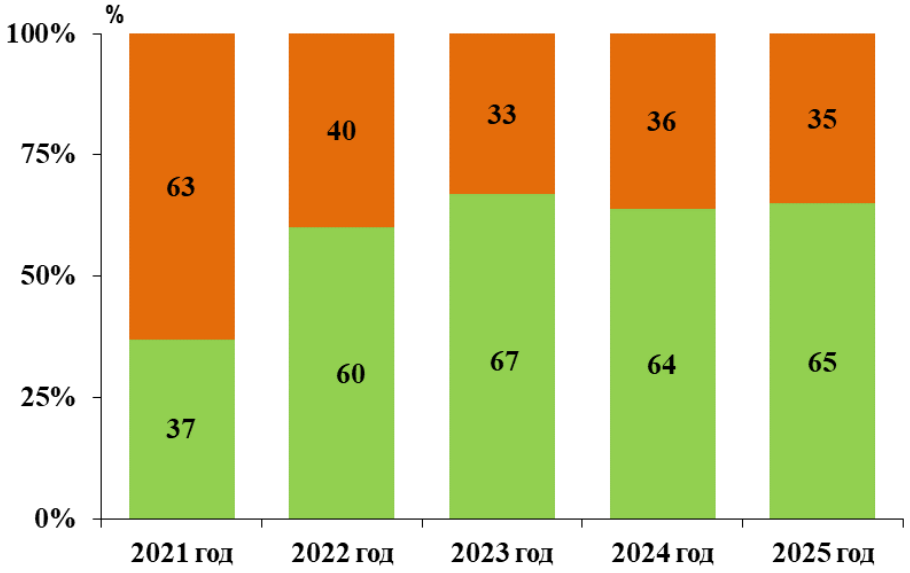
В компаниях данная норма не выполнялась, так как уполномоченные лица были обучены ранее и не истек срок действия периода их обучения либо обучение не было запланировано в связи с недостатком средств на обучение.

### 3.4.20. Практика выявления лучших уполномоченных по охране труда




В компаниях не выявляли лучших уполномоченных по охране труда.
В компаниях выявляли лучших уполномоченных по охране труда.

### 3.4.21. Сведения о проведении конкурсов профессионального мастерства

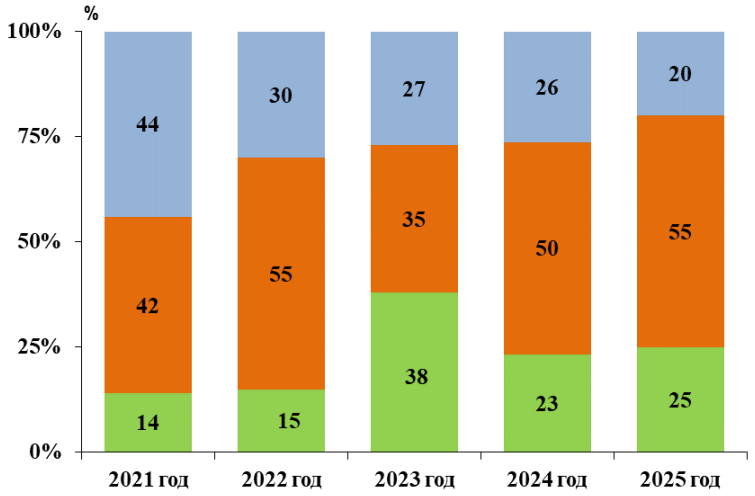



Компании не проводили подобных конкурсов в связи с ограничительными мерами в период распространения коронавирусной инфекции, проведением СВО, сложным финансовым положением организации, небольшой численностью персонала.

Компании проводили в отчетном году конкурсы профессионального мастерства либо участвовали в них, в частности:

- *Соревнования профессионального мастерства персонала по ремонту и обслуживанию распределительных сетей напряжением 0,4-10 кВ;*
- *Соревнования профессионального мастерства работников блока реализации услуг производственных отделений;*
- *Межрегиональные соревнования профессионального мастерства водителей транспортных средств;*
- *Соревнования профессионального мастерства оперативного персонала;*
- *Соревнования профессионального мастерства среди персонала по обслуживанию подстанций;*
- *Соревнования ДПФ (добровольные пожарные дружины) на лучшее противопожарное состояние;*
- *Соревнования по профессиональному мастерству среди бригад служб высоковольтных линий электропередачи;*
- *Соревнования работников блока реализации услуг;*
- *Межрегиональные соревнования профессионального мастерства персонала по обслуживанию устройств РЗА и АСУ ТП;*
- *Конкурс «Лучший по профессии – 2025» в номинации «Электромонтер распределительных сетей»;*
- *Конкурс на звание лучший уполномоченный по охране труда;*
- *Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший специалист по экологической безопасности 2025 года»;*
- *Восьмые Всероссийские соревнования профессионального мастерства диспетчеров филиалов АО СО ЕЭС РДУ;*
- *Смотр-конкурс по охране труда на лучшее структурное подразделение;*
- *Смотр-конкурс на лучший бригадный автомобиль;*
- *Смотр-конкурс на лучший РЭС по итогам функционирования системы внутреннего технического контроля;*
- *Смотр-конкурс на лучшего ответственного за безопасное ведение работ.*

### 3.4.22. Сведения о наличии специальных номинаций для молодых работников в случае проведения конкурсов профмастерства

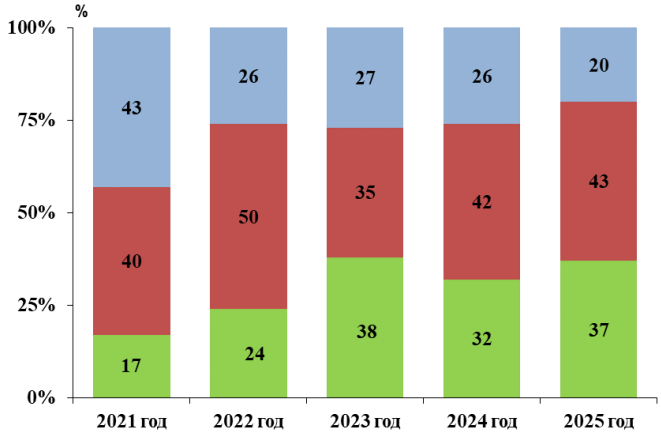



Конкурсы в отчетном году не проводились.

Специальные номинации для молодых работников утверждены не были.

В случае проведения конкурсов профмастерства были утверждены специальные номинации для молодых работников.

### 3.4.23. Практика участия профсоюзных структур ВЭП в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства

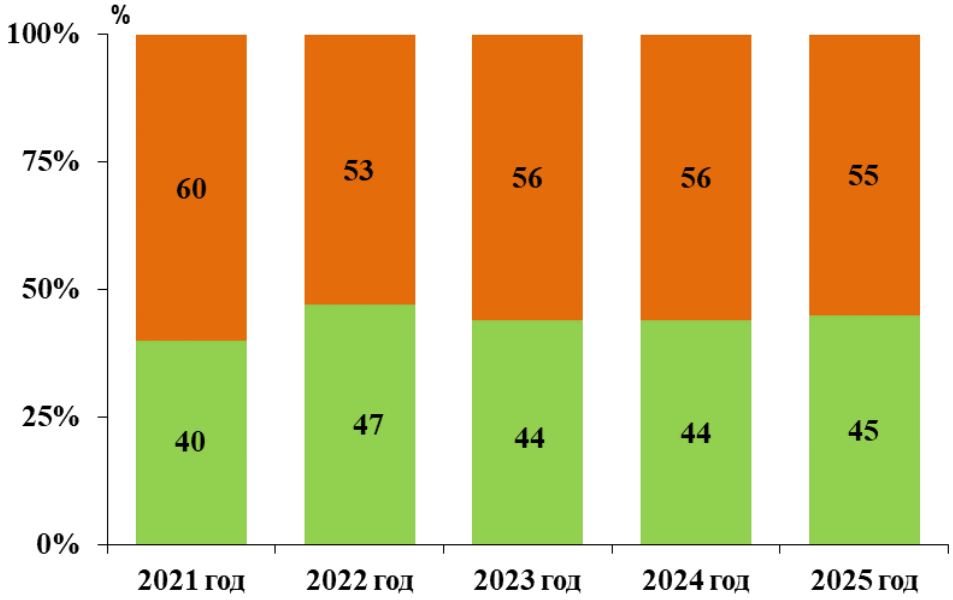



Конкурсы в отчетном году не проводились.

Профсоюз не участвовал в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

Профсоюз участвовал в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

### 3.4.24. Практика применения Участниками Отчета мер поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда



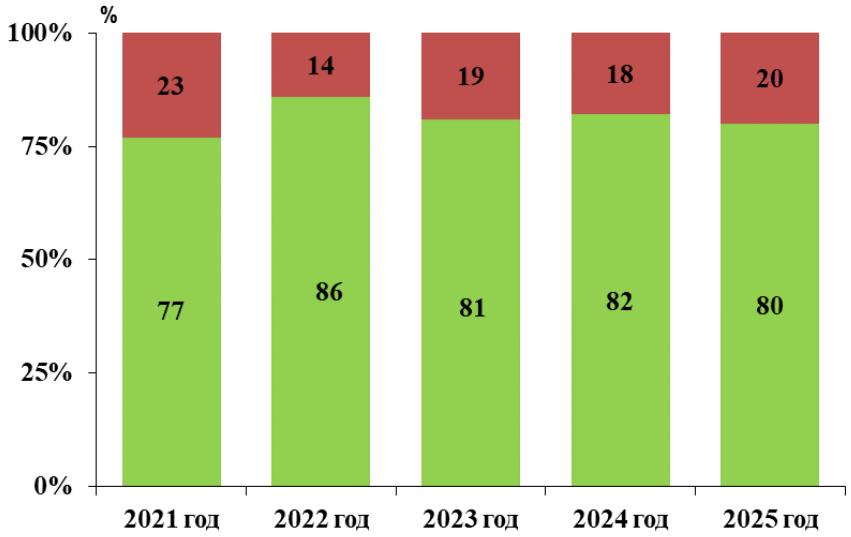

Участники Отчета не применяли меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда.

Участники Отчета применяли меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда, а именно:

- *Премирование сотрудников;*

- *Награждение почетными грамотами;*
- *В соответствии с действующим Положением о системе реагирования на нарушения требований охраны труда персонал, работающий без нарушений правил охраны труда, получает премию в полном объеме;*
- *В соответствии с Порядком проведения Дня охраны труда в организации;*
- *Выплата премии, применение повышающих коэффициентов трудового вклада;*
- *Денежное вознаграждение в размере 2 ММТС;*
- *За основные результаты финансово-хозяйственной деятельности и отсутствие нарушений требований по охране труда и пожарной безопасности производится ежеквартальное премирование работников;*
- *Материальное стимулирование на основании действующих локальных нормативных актов;*
- *Премирование за систематическую работу без нарушений требований охраны труда и профилактику производственных нарушений;*
- *Премирование по итогам смотра-конкурса по охране труда и пожарной безопасности;*
- *Экономия премиального фонда за счет снижения размера премии за нарушение ППБиОТ может использоваться для премирования лучших работников, работающих без нарушений требований охраны труда.*

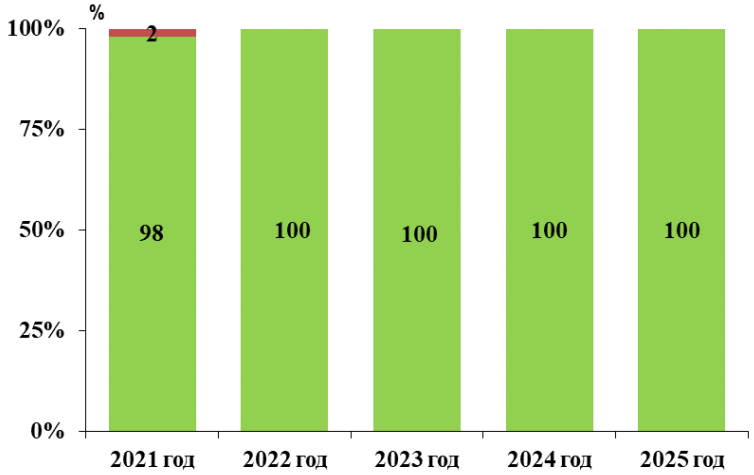
### 3.4.25. Сведения о наличии у Участников Отчета комитета (комиссии) по охране труда




В компаниях в отчетном году действовал комитет (комиссия) по охране труда.

Подобный комитет (комиссия) не создавался.

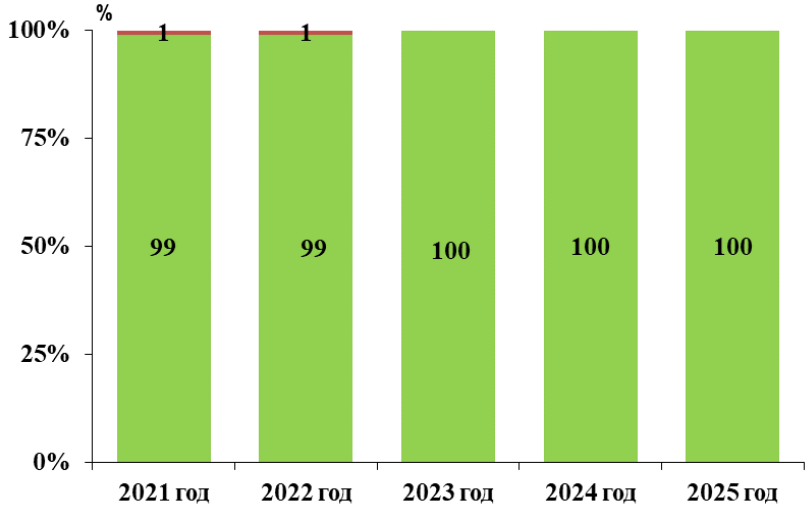
### 3.4.26. Сведения о наличии у Участников Отчета всех необходимых правил и инструкций по охране труда для работников, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа




В компаниях приняты все необходимые правила и инструкции по охране труда для работников (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа).

В компаниях частично отсутствовали необходимые правила и инструкции по охране труда.

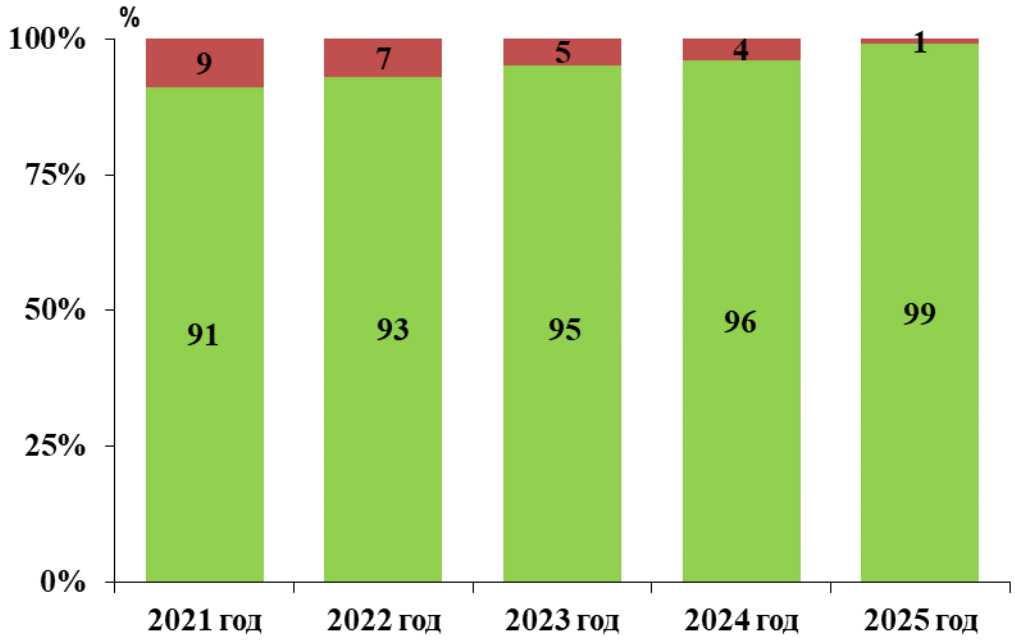
### 3.4.27. Практика проведения для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим




Компании обеспечивали проведение инструктажей.

Проведение инструктажей не было обеспечено.

**3.4.28. Практика обучения лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведения их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы**




Компании обеспечивали обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

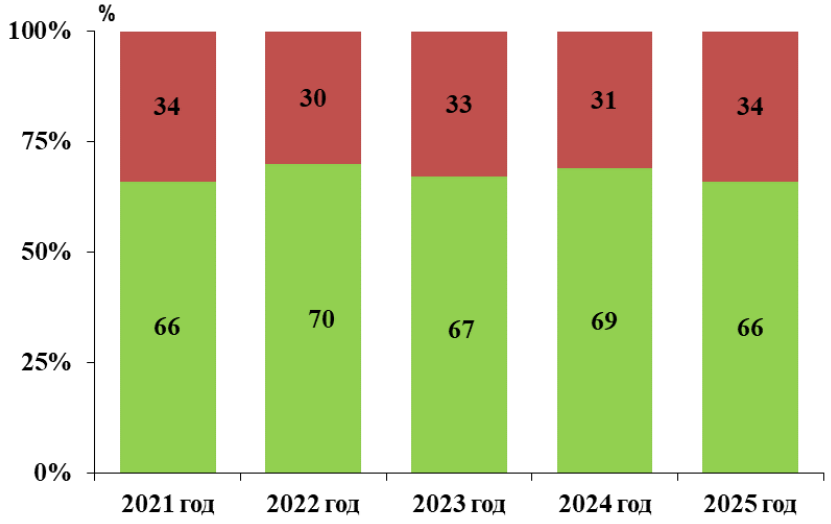
Компании не обеспечивали проведение таких мероприятий (в основном компании, где данные требования необязательны).

### 3.4.29. Сведения о выполнении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков, разработанный по результатам специальной оценки условий труда

В отчетном году план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков, разработанный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда/специальной оценки условий труда, выполнялся.

В отчетном году указанный план мероприятий не выполнялся (в основном энергосбытовые компании, управляющие компании).

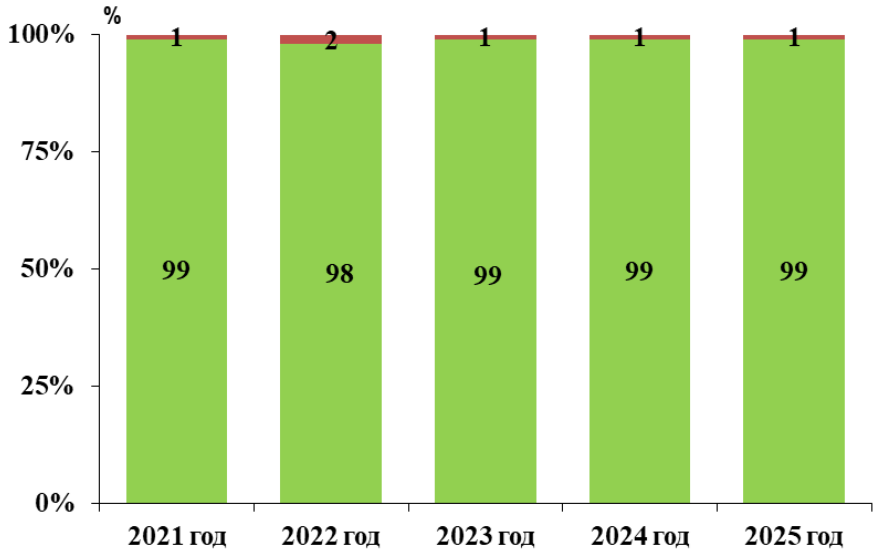
### 3.4.30. Практика проведения работодателем учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности




Компании проводили учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Компании такой анализ не проводили.

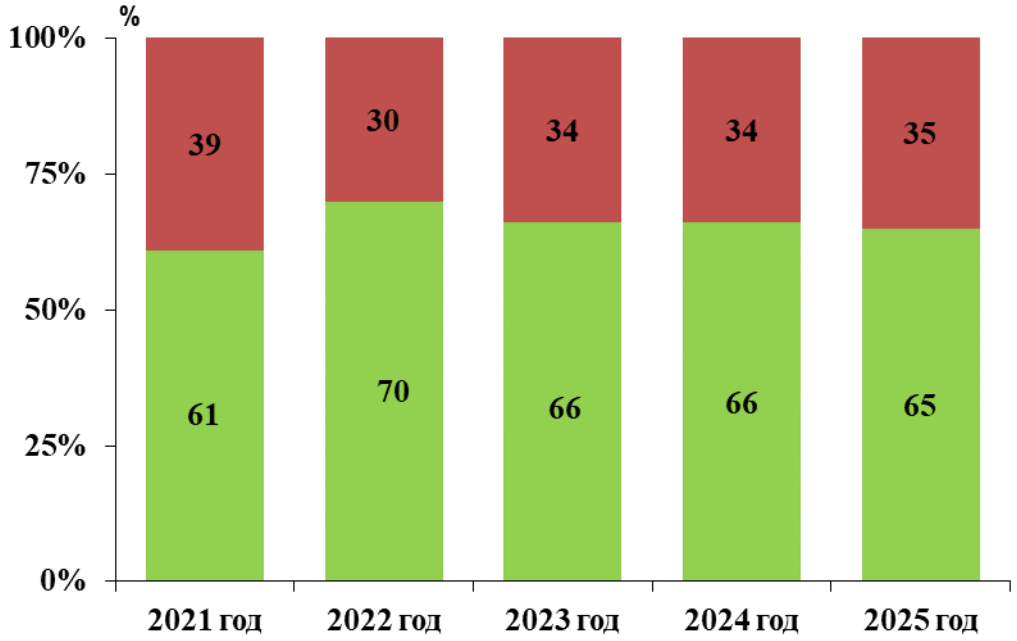
### 3.4.31. Сведения о выявлении (впервые) случаев профессиональных заболеваний




Случаев профзаболеваний не выявлено.

Компании выявили (впервые) профессиональные заболевания (в отчетном периоде).

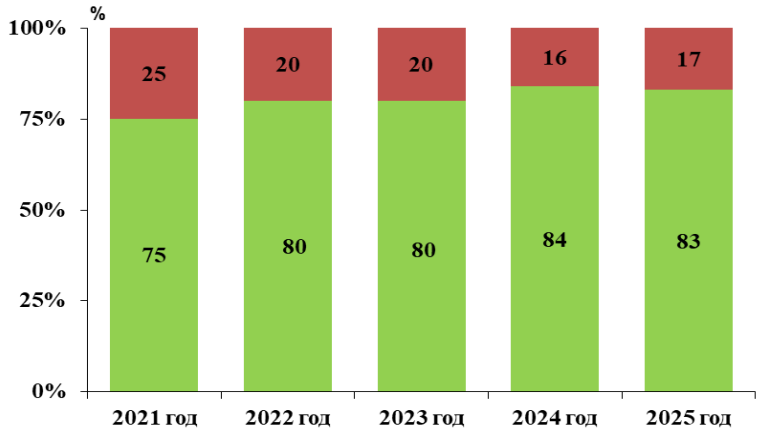
### 3.4.32. Практика разработки на основе анализа условий труда работающих мероприятий по профилактике производственных заболеваний




Компании разработали мероприятия по профилактике производственных заболеваний на основе анализа условий труда работающих.

Мероприятия по профилактике производственных заболеваний в компаниях не были разработаны.

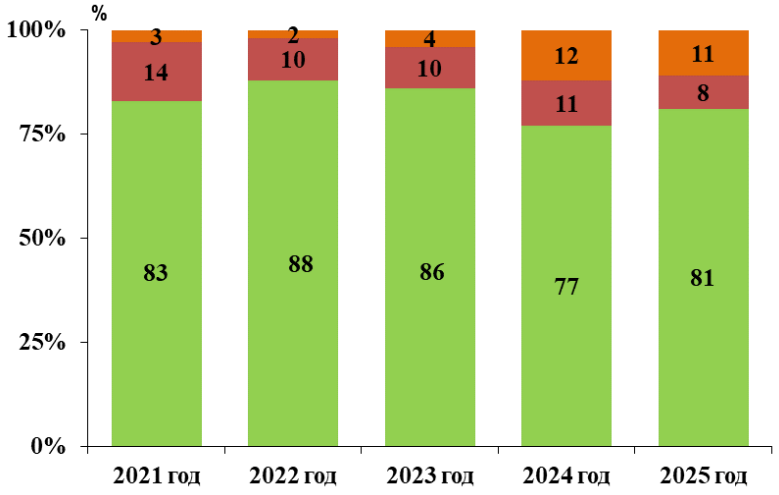
### 3.4.33. Сведения об использовании работодателями возможности возврата средств СФР на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний




В отчетном году компании использовали возможность возврата средств СФР (возврат от 20 до 100%).

Данная возможность не использовалась.

### 3.4.34. Сведения о соответствии штатной численности специалистов по охране труда соответствующих подразделений требованиям Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 223) и приказа Минтруда России от 31.01.2022 № 37

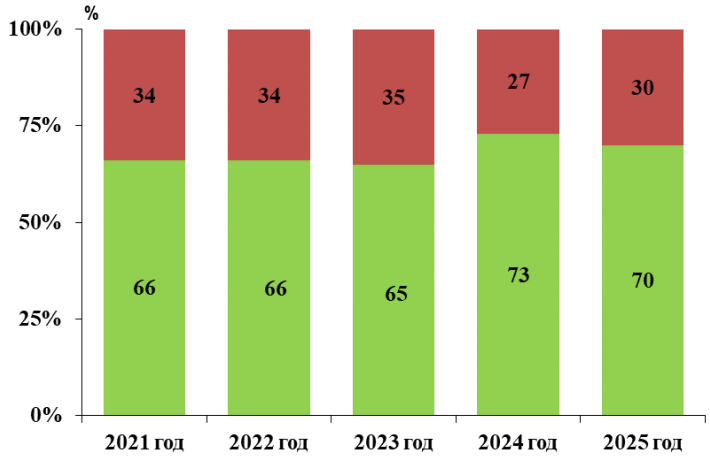



Штатная численность специалистов по охране труда соответствующих подразделений соответствовала установленным требованиям.

Частичное соответствие требованиям (отклонение от нормативов в количестве от 1 до 18 человек).

Не соответствует требованиям.

### 3.4.35. Практика проведения уполномоченными лицами по охране труда проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах




Подобные проверки не проводились.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда проверяли состояние условий и охраны труда на рабочих местах, при этом указали следующую оценку эффективности работы, результаты деятельности и предложения:

***Эффективность (из числа организаций, где проверки проводились):***

- *эффективно (12%);*
- *хорошо (3%);*
- *удовлетворительно (9%);*
- *низкая эффективность (2%).*

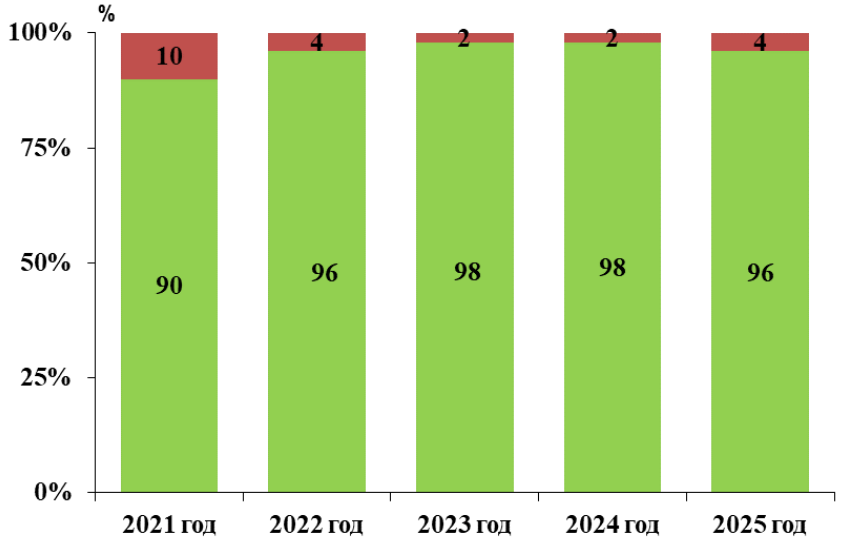
***Результаты деятельности:***

- *отсутствуют повторяющиеся нарушения на проверяемых рабочих местах;*
- *уменьшено количество выявленных несоответствий;*
- *проводится постоянная пропаганда безопасного выполнения работ;*
- *установлен приоритет соблюдения требований правил охраны труда над скоростью выполнения работ.*

***Предложения:***

- *необходимо увеличивать число проверок состояния условий и охраны труда, а также оказания методической помощи руководителям в ведения дел в области охраны труда;*
- *необходимо усилить контроль за состоянием средств защиты и предсменных медосмотров, санитарного состояния зданий и территорий;*
- *необходимо актуализировать положение об уполномоченных лицах по ОТ;*
- *необходимо разработать план мероприятий по поддержанию здорового образа жизни и сокращению производственного травматизма;*
- *необходимо улучшить в некоторых подразделениях бытовые условия, организовать комнаты приема пищи;*
- *необходимо организованы практические занятия для уполномоченных лиц по выявлению нарушений и оформлению Представлений.*

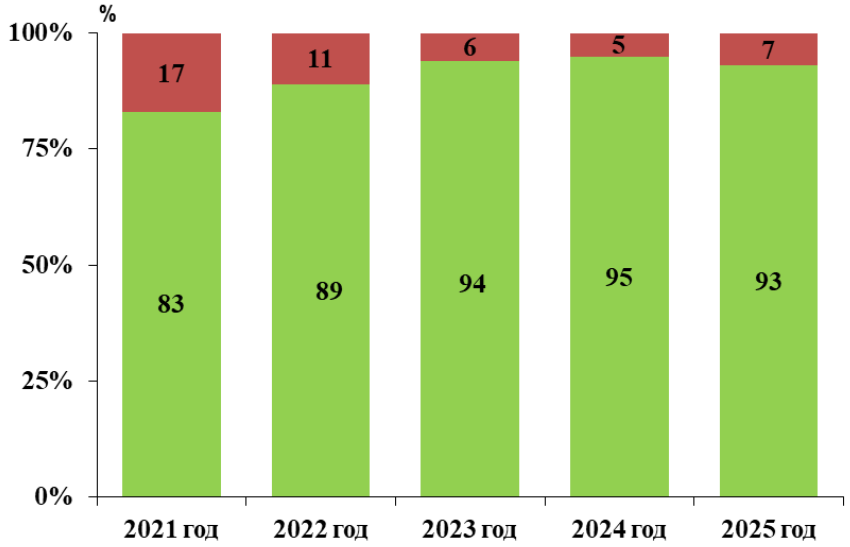
### 3.4.36. Практика обеспечения работодателем приобретения спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями нормативных правовых актов




Компании обеспечивали приобретение спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

Компании не обеспечивали приобретение спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств.

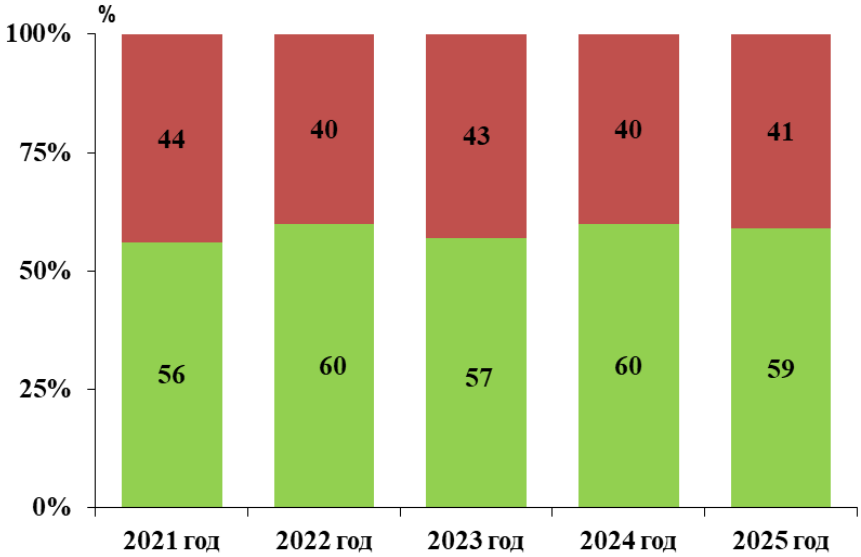
### 3.4.37. Практика обеспечения работодателем стирки, сушки, ремонта и замены средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями нормативных правовых актов




Компании обеспечивали для работников стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

Поддержка такого рода не оказывалась.

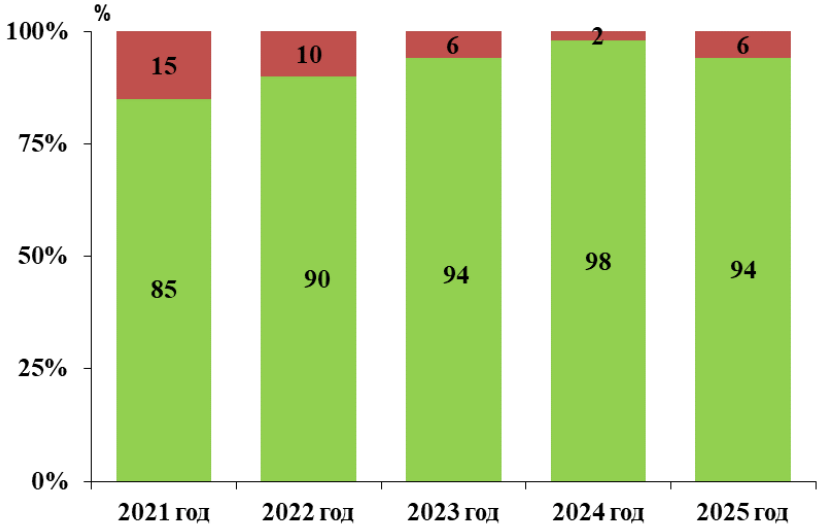
### 3.4.38. Сведения о наличии в коллективных договорах специальных норм, касающихся работников, условия труда которых отнесены к классам условий труда 3.3, 3.4 и 4 (в соответствии с ФЗ «О СОУТ»)




В коллективные договоры организаций включены специальные нормы, касающиеся работников, условия труда которых отнесены к классам условий труда 3.3, 3.4 и 4.

В коллективных договорах не содержится подобных норм.

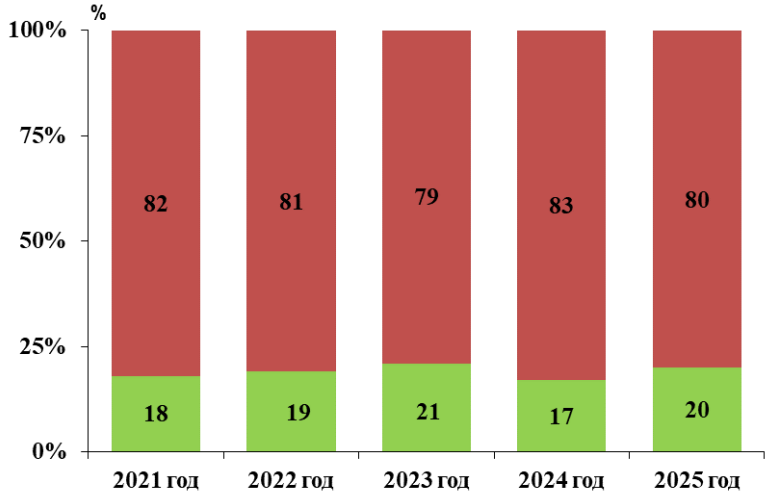
### 3.4.39. Практика проведения Участниками Отчета обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с Приказом Минздрава от 20.05.2022 года № 342н




Компании обеспечивали проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с Приказом Минздрава от 20.05.2022 года № 342н.

Обязательные психиатрические освидетельствования работников отсутствовали.

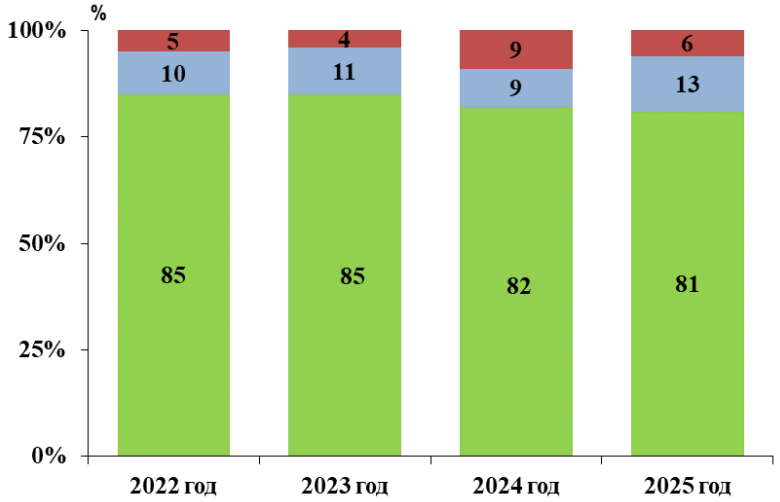
### 3.4.40. Практика создания Участниками Отчета лаборатории психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала




В компаниях создана лаборатория психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала.

Лаборатория психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала отсутствовала.

### 3.4.41. Сведения о наличии у Участников Отчета Политики и Целей в области охраны труда, разработанных с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов

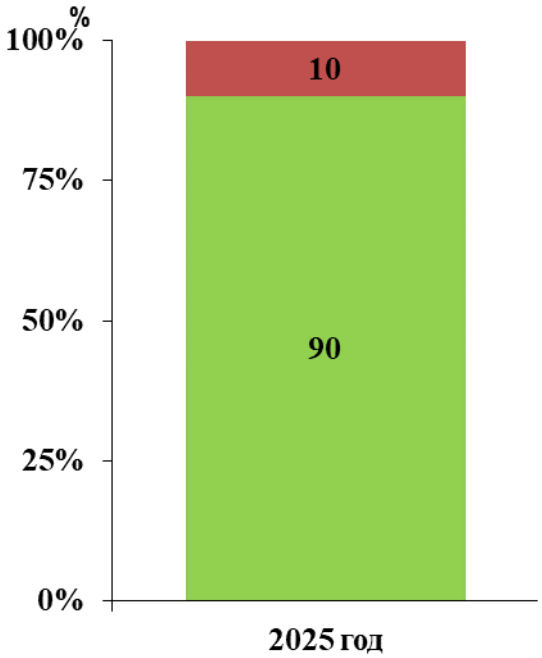



В компаниях действуют Политики и Цели в области охраны труда, разработанные с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

В компаниях действуют Политики и Цели в области охраны труда, разработанные без учета мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

Политики и Цели в области охраны труда отсутствуют.

### 3.4.42. Практика обучения отдельных категорий работников организации по оказанию первой помощи пострадавшим, практических занятий по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим с привлечением работников или иных специалистов, имеющих подготовку по оказанию первой помощи и применением технических средств обучения и наглядных пособий




Работодатель обеспечивал отдельные категории работников организации обучением по оказанию первой помощи пострадавшим.

Работодатель не обеспечивал обучением по оказанию первой помощи пострадавшим.

## 3.5. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации (Раздел 6 Соглашения)

В разделе представлена информация о выполнении энергокомпаниями положений раздела 6 ОТС «Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам электроэнергетики».

Анализ охватывает обязательные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные подразделом 6.1 Соглашения, невключение которых в коллективные договоры или локальные нормативные акты не освобождает работодателей от обязанности их предоставления, а также льготы, гарантии и

компенсации, предусмотренные подразделом 6.2 ОТС и предоставляемые с учетом финансовых возможностей организаций.

Диаграммы по разделу 6 ОТС отражают практику предоставления установленных ОТС льгот, гарантий и компенсаций, включая наличие соответствующих норм в коллективных договорах и локальных нормативных актах Участников Отчета, а также статистику их фактического применения респондентами.

### 3.5.1. Обязательные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 6.1 ОТС

Выплата единовременного пособия (единовременной материальной помощи) в случае гибели работника в результате несчастного случая, связанного с производством, не по вине работника, на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего предусмотрена почти у 90% респондентов. При этом наличие соответствующих положений в значительной степени зависит от особенностей производственно-хозяйственной деятельности организаций. Более 93% респондентов сообщили, что в отчетном периоде такая выплата фактически не осуществлялась.

Также 83-85% респондентов предусмотрели выплату работникам единовременного пособия в связи с установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания (с дифференцированным размером в зависимости от группы инвалидности). При этом данный вид пособия в отчетном году не применялся.

Установление доплаты к страховой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, либо – детям погибшего на производстве работника по случаю потери кормильца – предусмотрели соответственно 70% и 75% респондентов (из них применяли – 15% и 31%).

Предоставление работникам льгот, гарантий и компенсаций, связанных с жизненными (семейными) обстоятельствами, в отчетном периоде

осуществляли, фактически, все респонденты. Наиболее распространенными видами выплат среди опрошенных компаний стали:

– выплату при регистрации брака предусмотрели 97% респондентов, применяли – 89%;

– выплату при рождении ребенка предусмотрели 97% респондентов, применяли также 97%;

– выплату семье работника в связи с его смертью предусмотрели 99% респондентов, применяли – 84%;

– выплату на организацию похорон ветеранов Организации предусмотрели 80% респондентов, применяли – 66%;

– выплату работнику в связи со смертью близких родственников предусмотрели практически все респонденты (99%), применяли – 98%.

Одна из ключевых и важных для работников льгот – выплата при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск – была предусмотрена и применялась подавляющим большинством (96%) респондентов.

Также значимыми базовыми льготами, широко применяемыми респондентами в отчетном периоде, стали:

– добровольное медицинское страхование работников (осуществляли 90% респондентов);

– реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения осуществлялась 70% Участников, из них 89% респондентов прибегали к услугам АО «НПФ «ВТБ Пенсионный фонд», 8% – АО «НПФ «Профессиональный», 2% – АО «Газфонд» и 1% – АО «НПФ «Транснефть»;

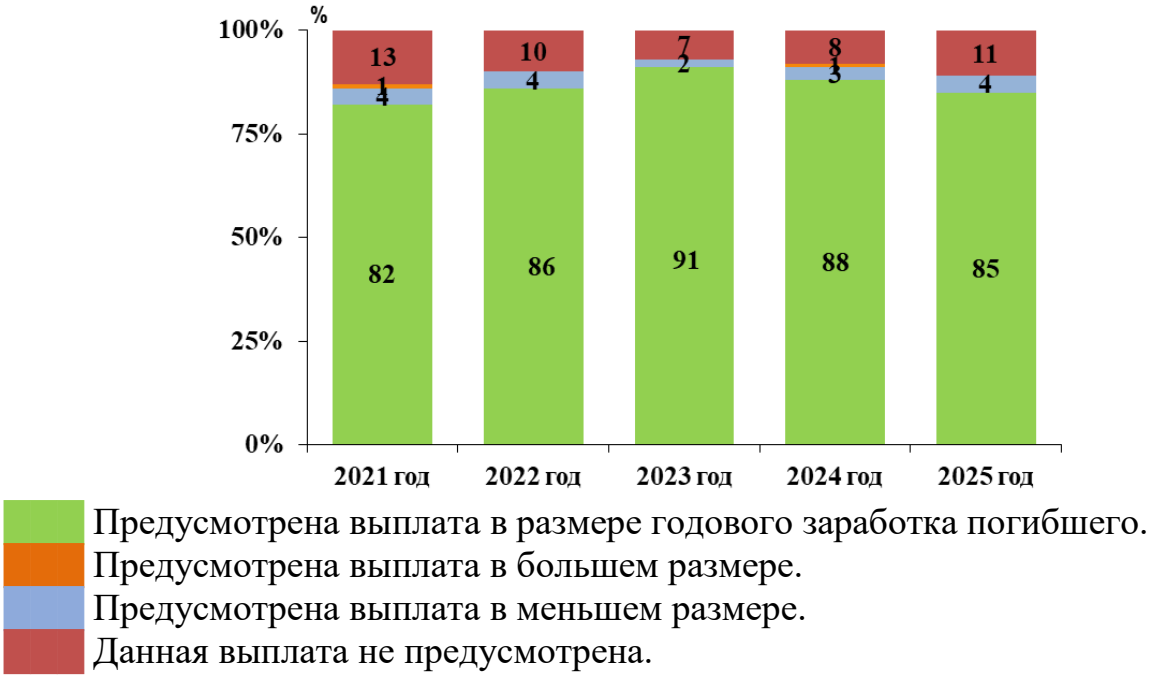
– выплата единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (предусмотрена у 82% респондентов, применялась – у 70%).

Таким образом, по итогам анализа выполнения норм раздела 6.1 ОТС можно констатировать, что подавляющее большинство Участников Отчета

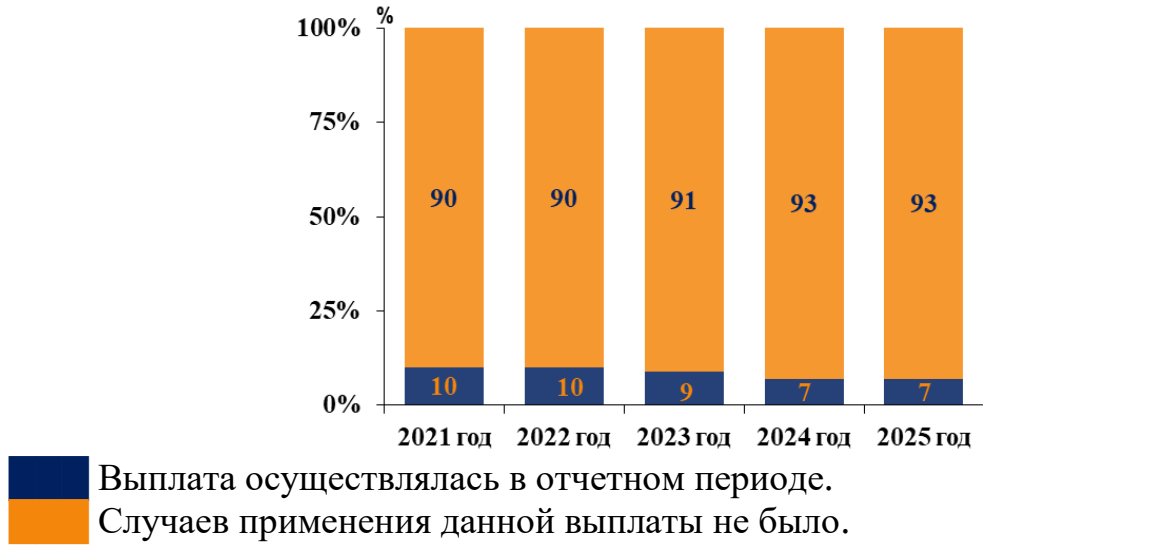
обеспечивают применение полного комплекса льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных указанным разделом ОТС.

### 3.5.1.1. Сведения о выплатах единовременного пособия (материальной помощи):

**а) в случае гибели работника в результате несчастного случая, связанного с производством, не по вине работка – на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего**

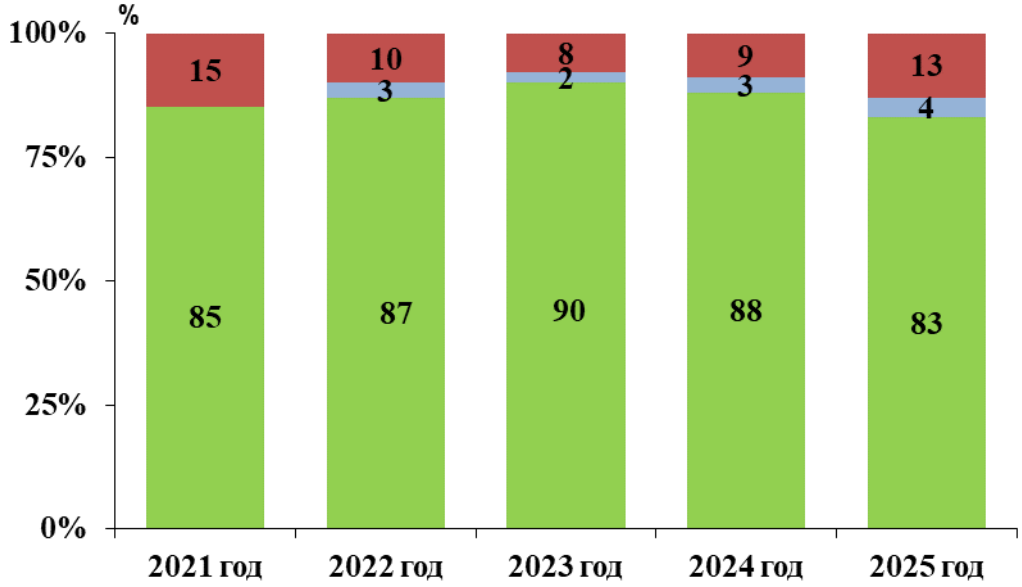



**Практика применения данной выплаты**



**б) в связи с установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:**

**- инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности – не менее 75% годового заработка**

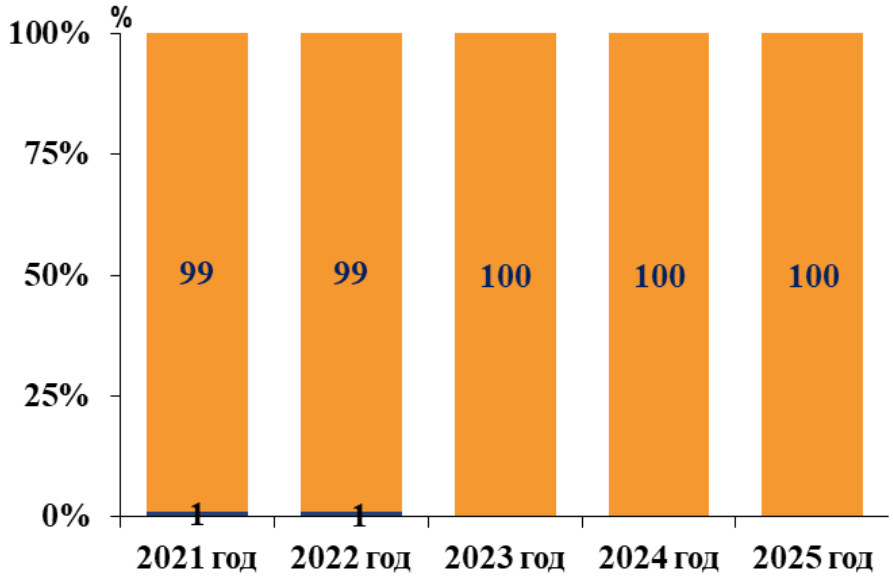



Предусмотрена выплата в размере не менее 75% годового заработка.

Предусмотрена выплата в размере менее 75% годового заработка (30-60% годового заработка).

Данная выплата не предусмотрена.

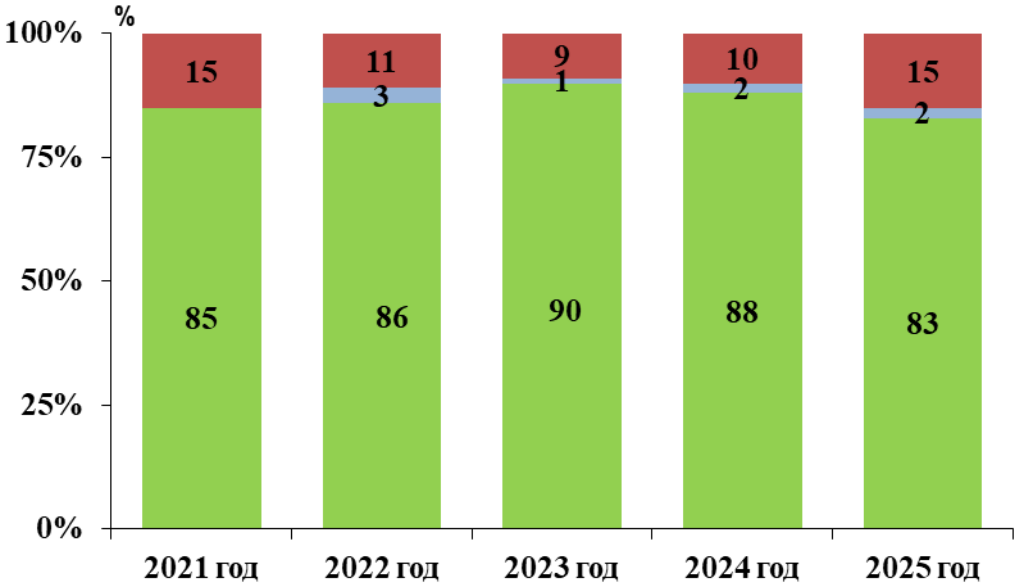
**Практика применения данной выплаты**




Выплата применялась в отчетном периоде.

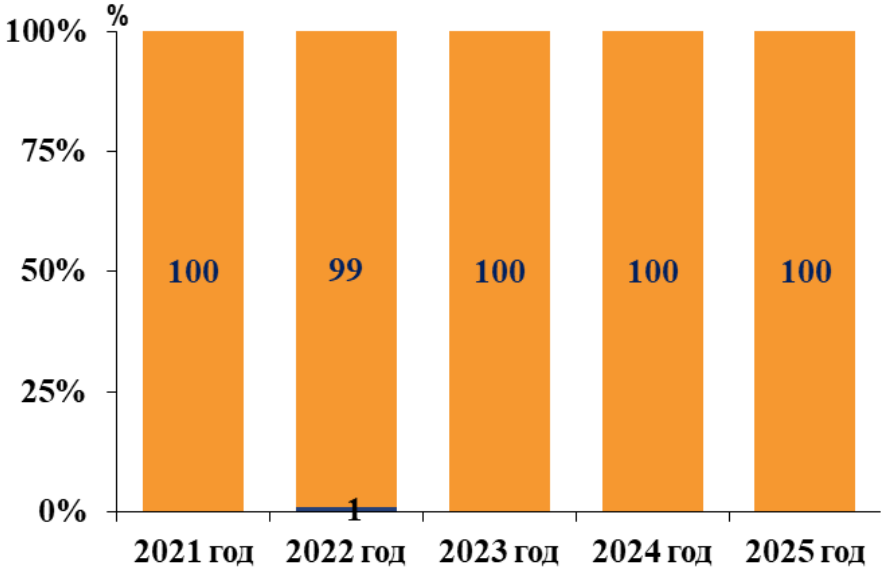
Случаев применения данной выплаты не было.

**- инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности – не менее 50% годового заработка**



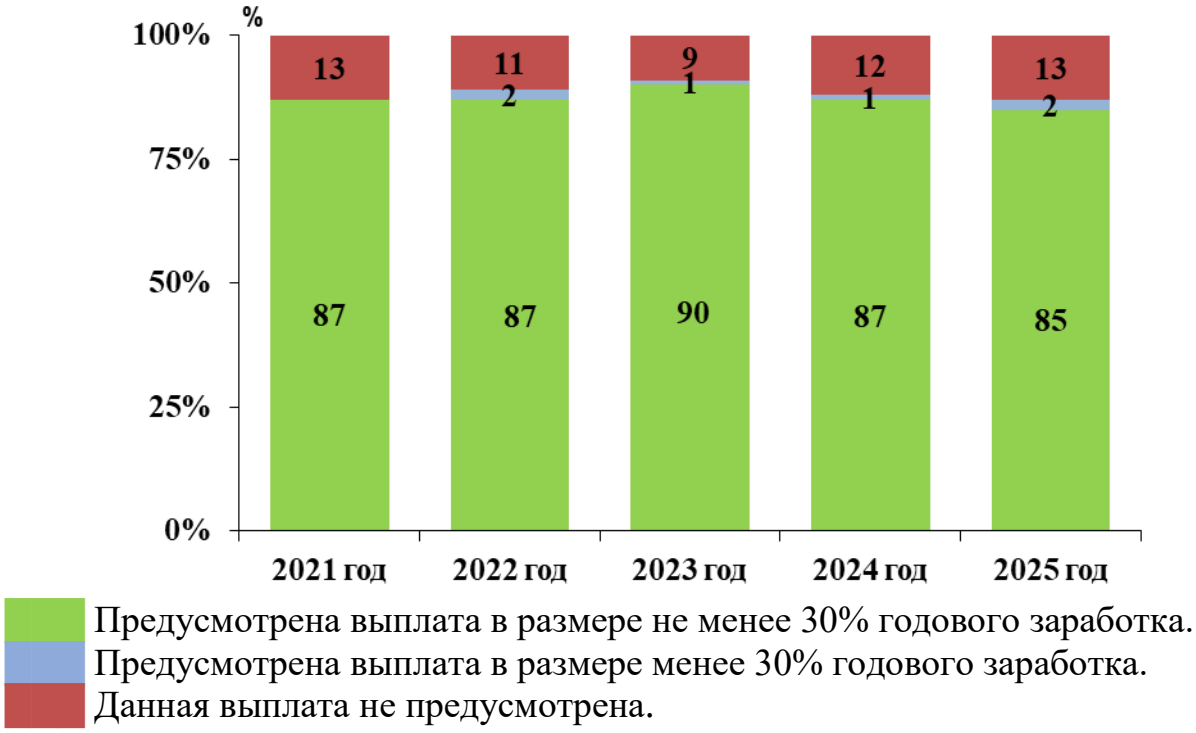

Предусмотрена выплата в размере не менее 50% годового заработка.
Предусмотрена выплата в размере менее 50% годового заработка.
Данная выплата не предусмотрена.

**Практика применения данной выплаты**

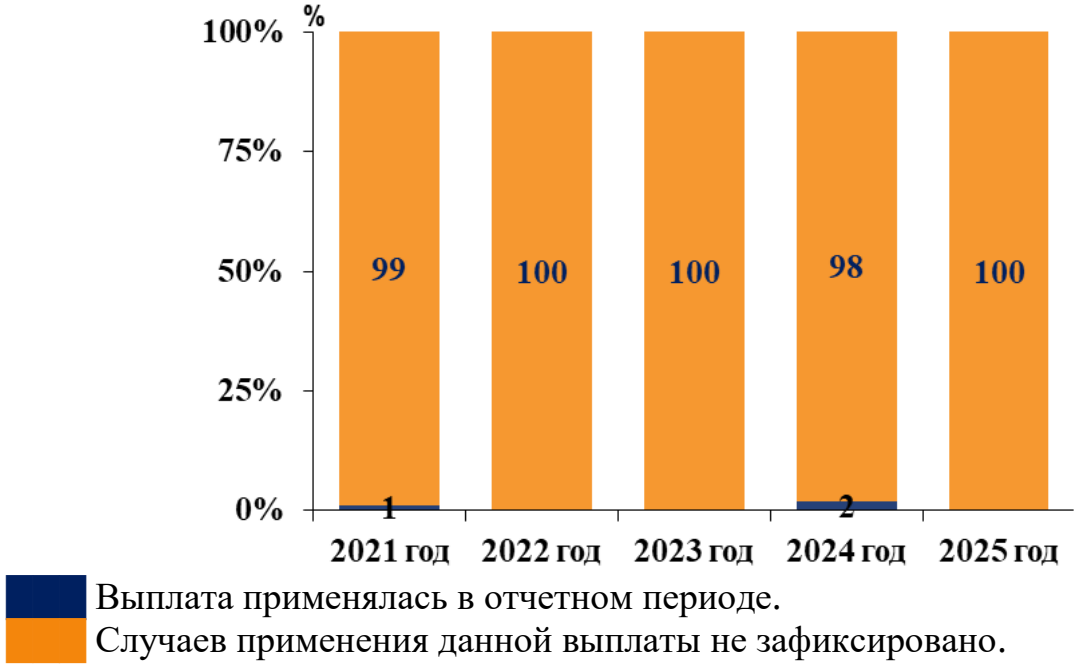



Выплата применялась в отчетном периоде.
Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

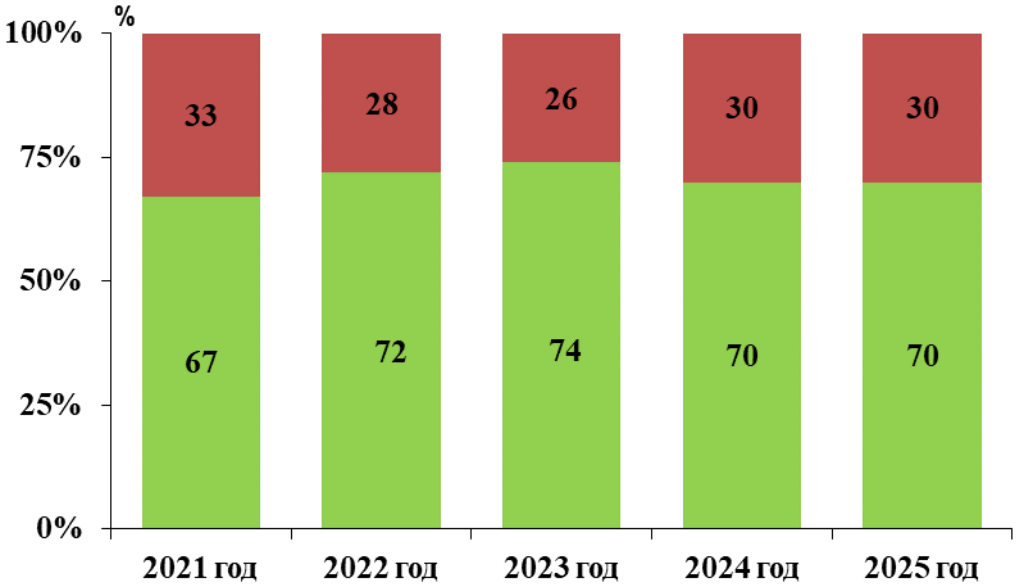
**- инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности – не менее 30% годового заработка**




**Практика применения данной выплаты**

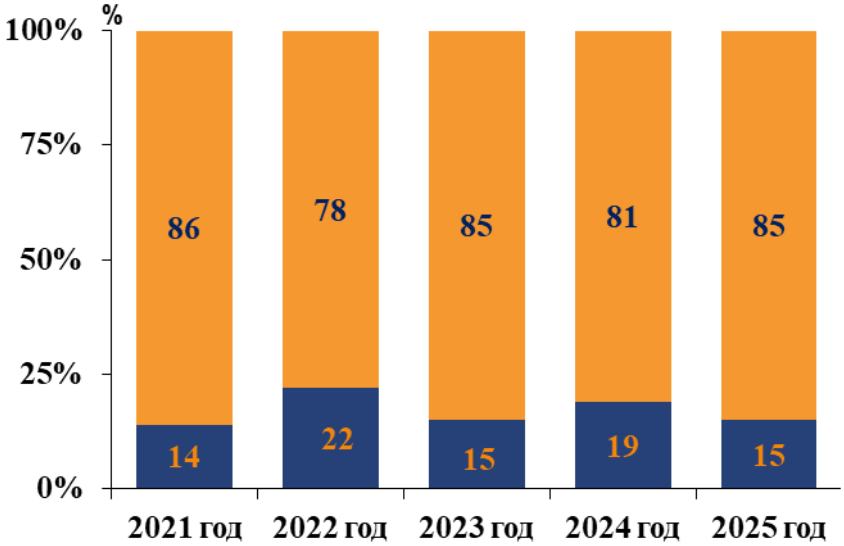


**3.5.1.2. Сведения о доплатах:**
**а) к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя или профессионального заболевания**



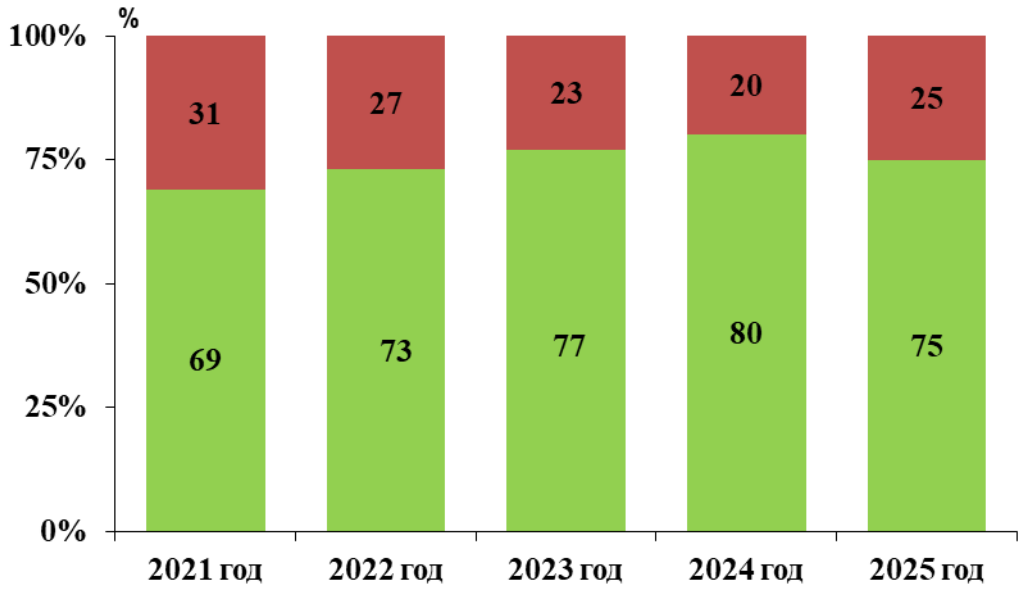

Предусмотрена доплата из средств компании в размере до 1 МРОТ в месяц.
Данная доплата не предусмотрена.

**Практика применения данной доплаты**




В отчетном периоде имелись случаи применения данной доплаты.
Случаев применения данной доплаты не зафиксировано.

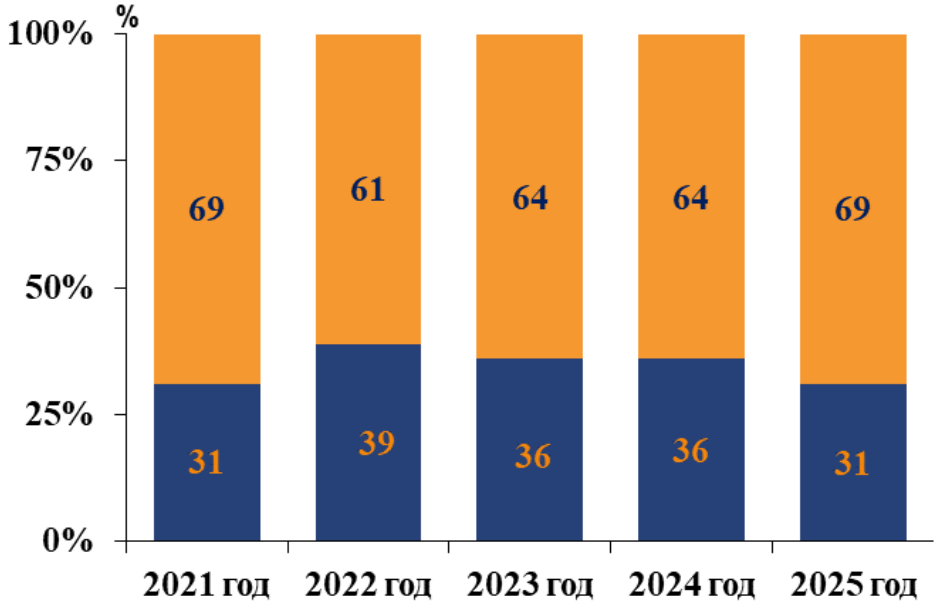
**б) детям погибшего на производстве работника по случаю потери кормильца**




Данная доплата предусмотрена в размере до 15600 рублей в месяц (у 20% Участников Отчета предусмотрен 1 ДО в месяц, у 10% – 1 ММТС).

Данная доплата не предусмотрена.

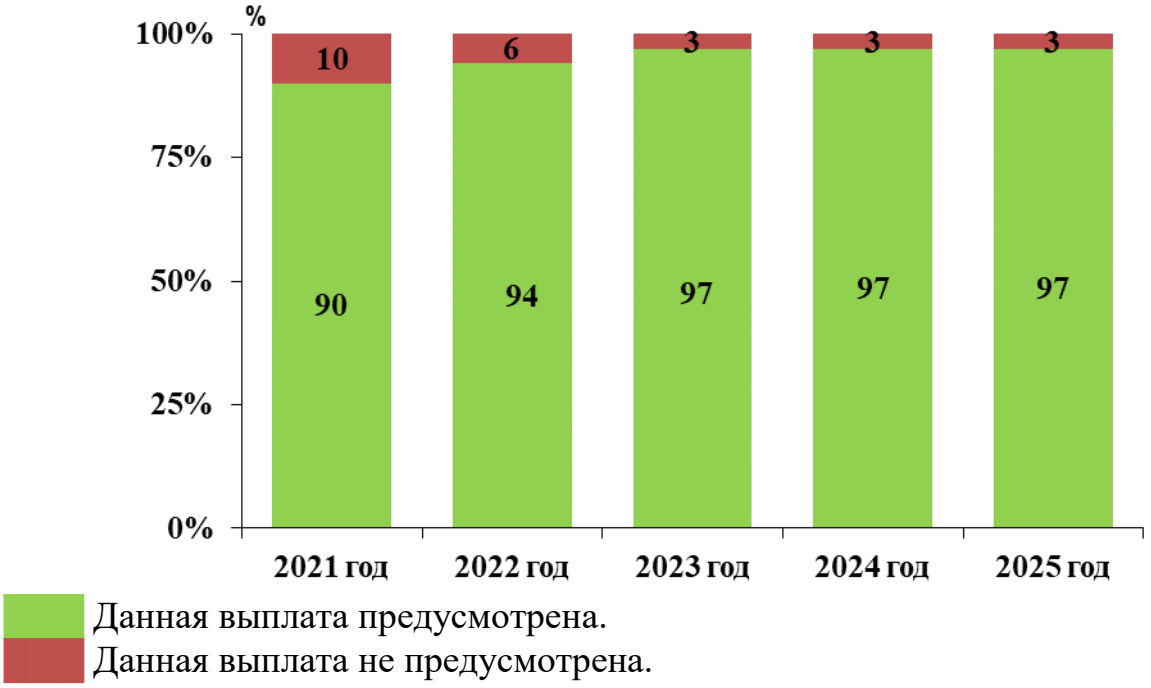
**Практика применения данной доплаты**



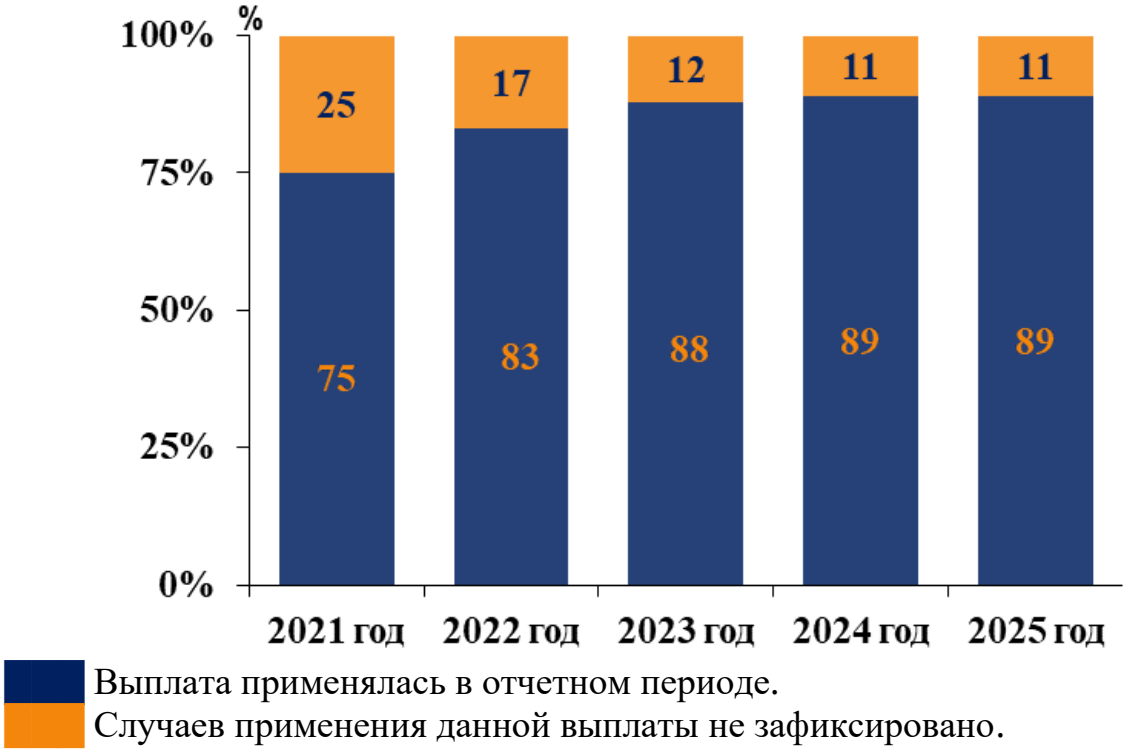

Доплата применялась в отчетном периоде.

Случаев применения данной доплаты не зафиксировано.

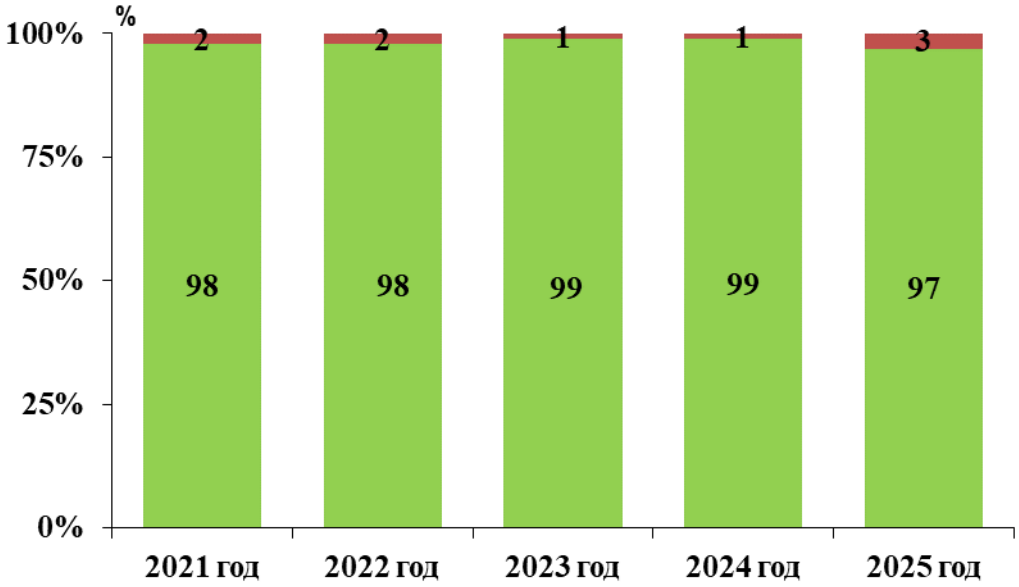
**3.5.1.3. Сведения о выплатах единовременной материальной помощи:**
**а) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые)**




**Практика применения данной выплаты**

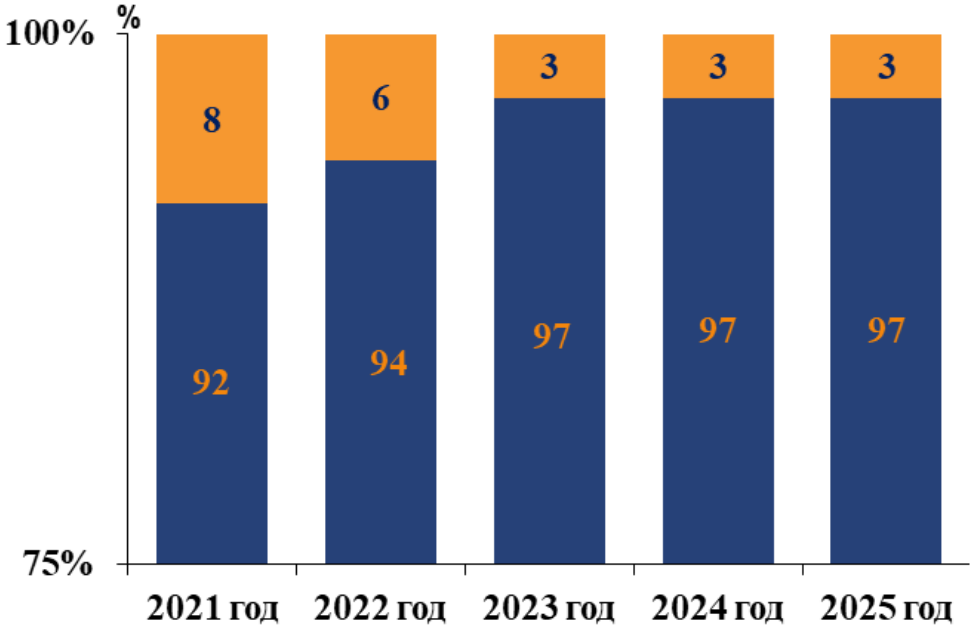


**б) при рождении ребенка**



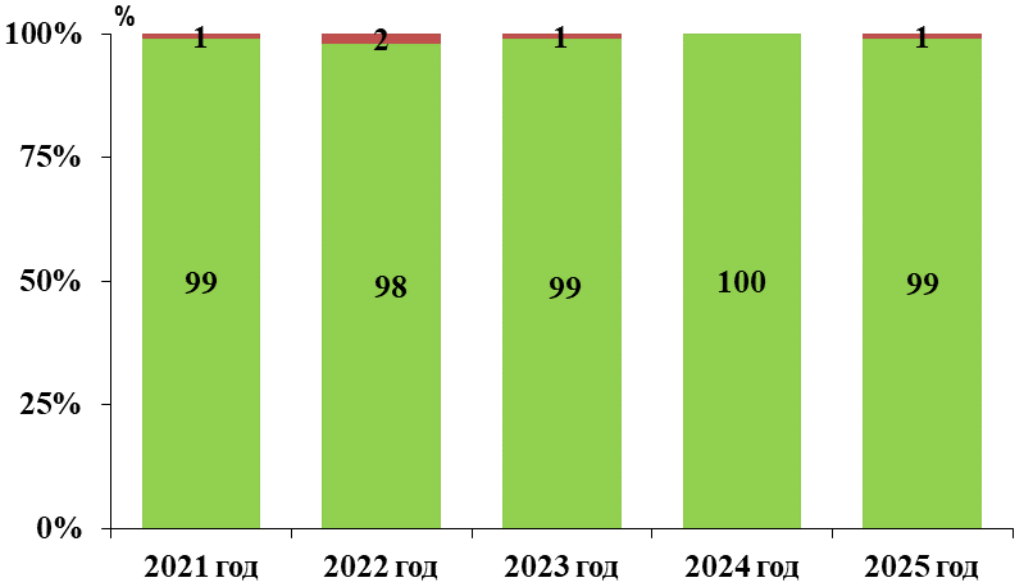

Данная выплата предусмотрена.
Данная выплата не предусмотрена.

**Практика применения данной выплаты**



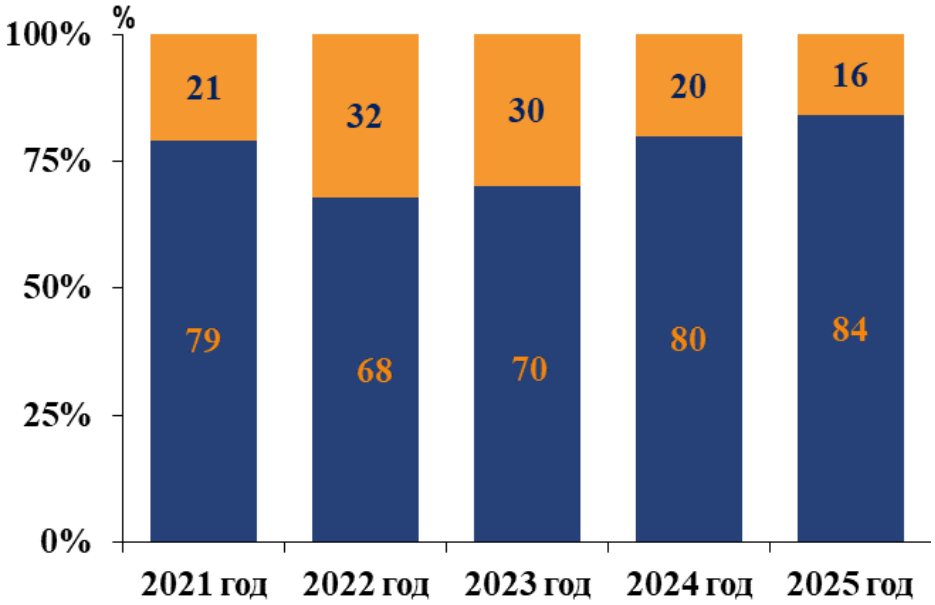

Выплата применялась в отчетном периоде.
Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

**в) семье работника в связи со смертью работника**



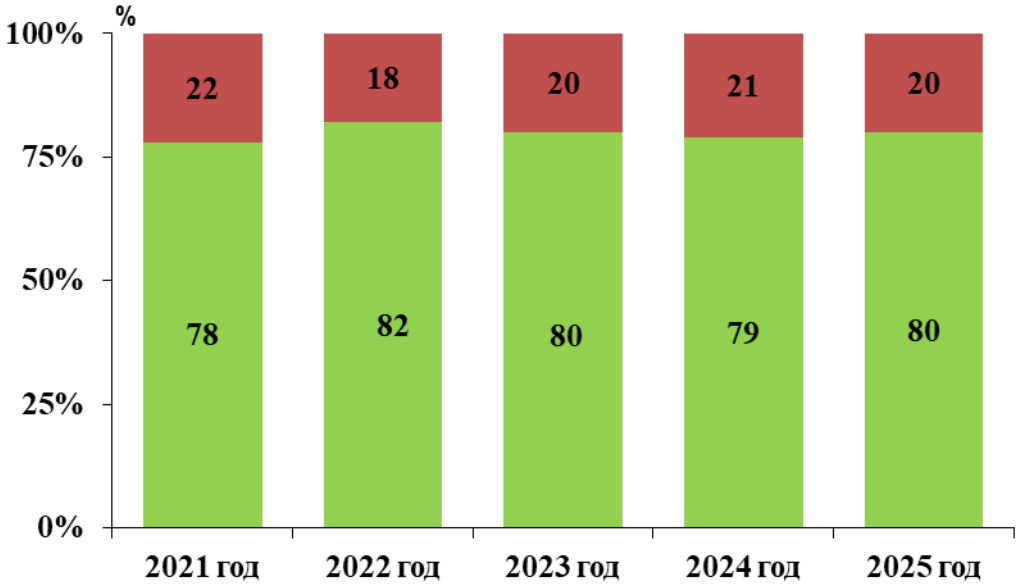

Данная выплата предусмотрена.
Данная выплата не предусмотрена.

**Практика применения данной выплаты**



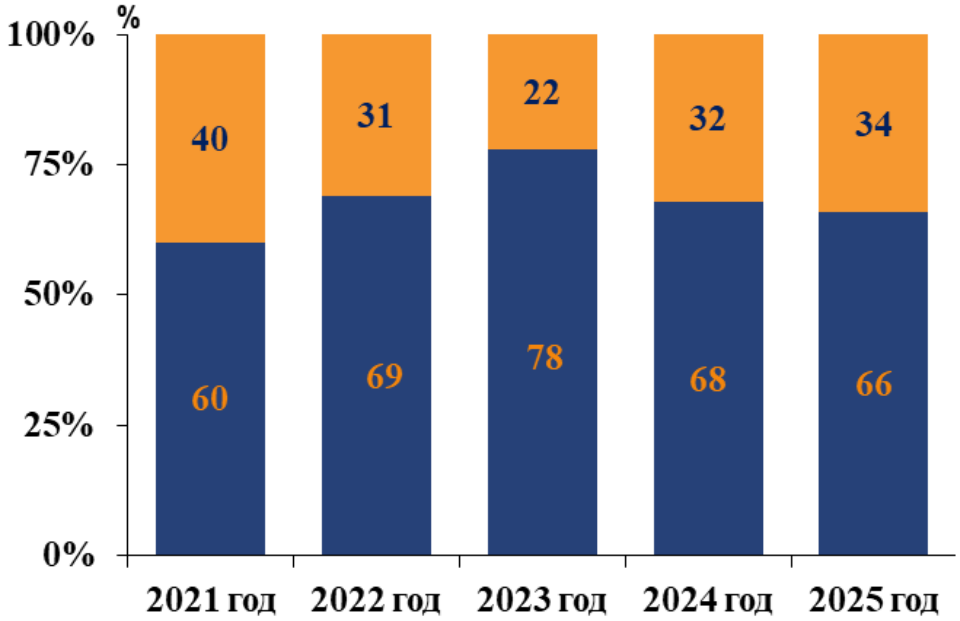

Выплата применялась в отчетном периоде.
Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

**г) на организацию похорон ветеранов Организации**



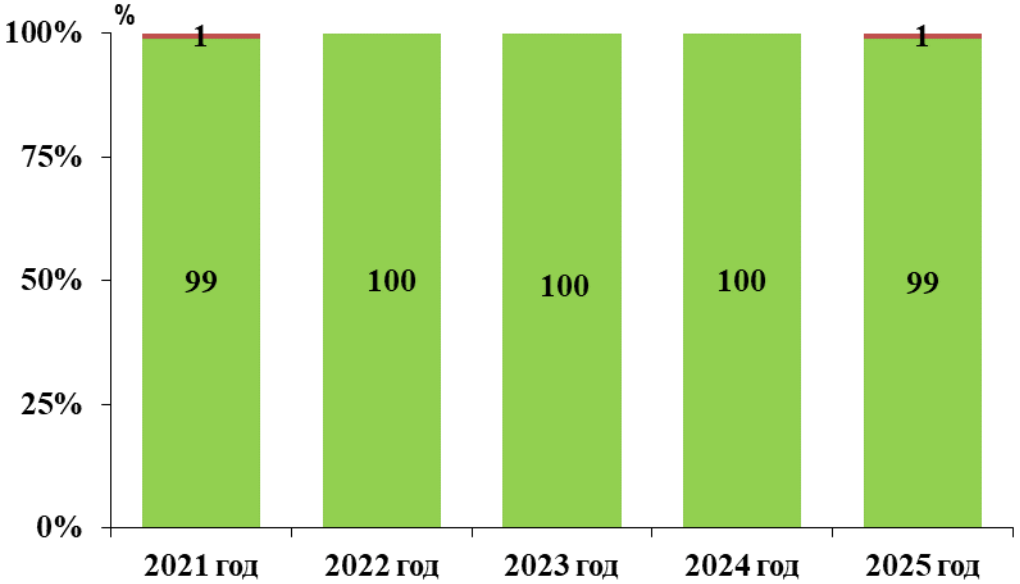

Данная выплата предусмотрена.
Данная выплата не предусмотрена.

**Практика применения данной выплаты**



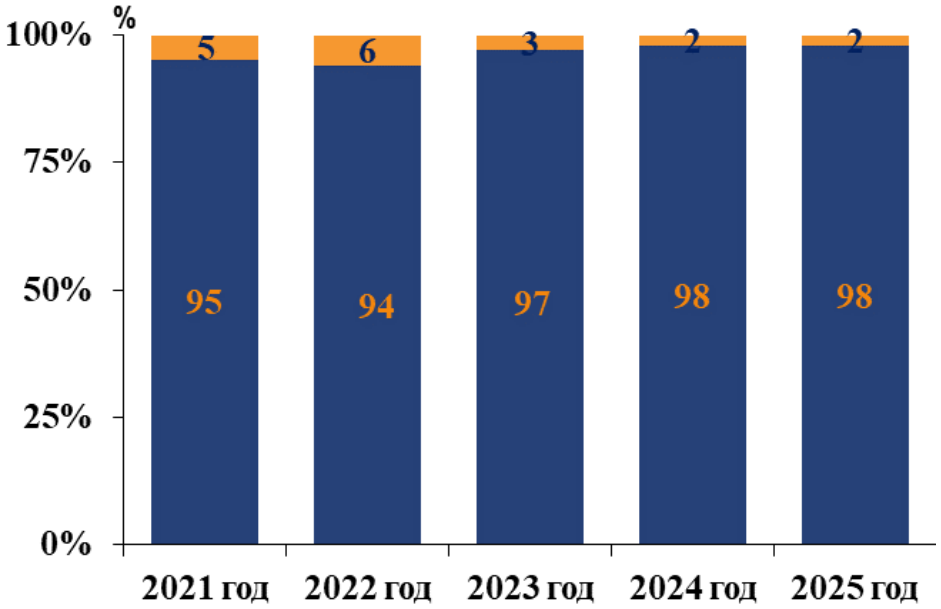

Выплата применялась в отчетном периоде.
Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

**д) работнику в связи со смертью близких родственников (супруга -(и), детей, родителей)**



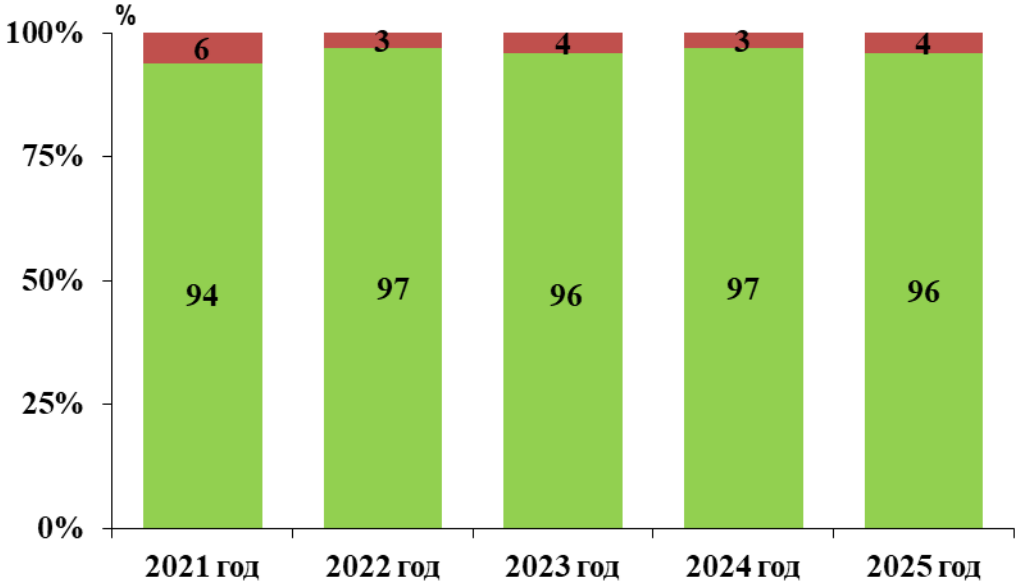

Данная выплата предусмотрена.
Данная выплата не предусмотрена.

**Практика применения данной выплаты**



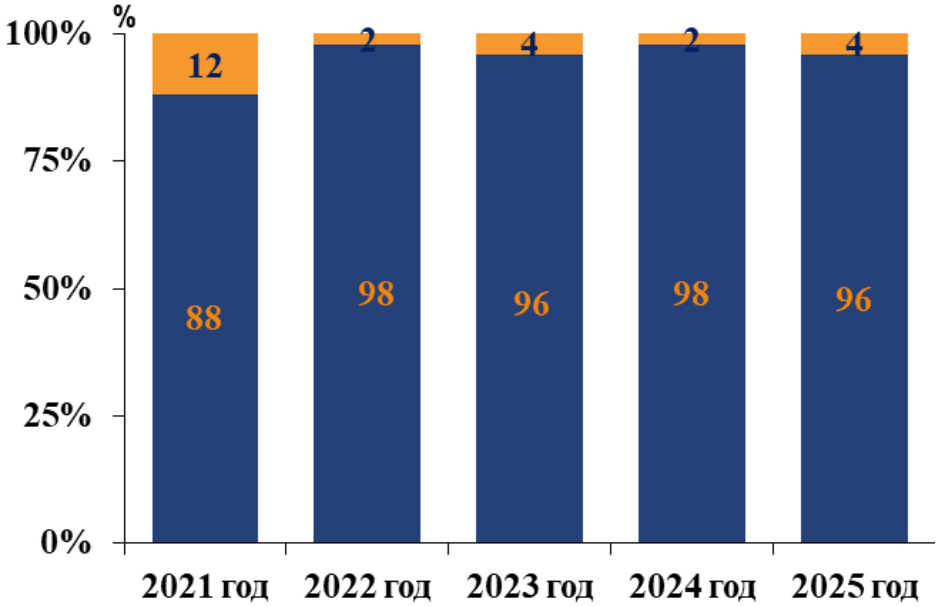

Выплата применялась в отчетном периоде.
Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

### 3.5.1.4. Сведения о единовременной выплате при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск



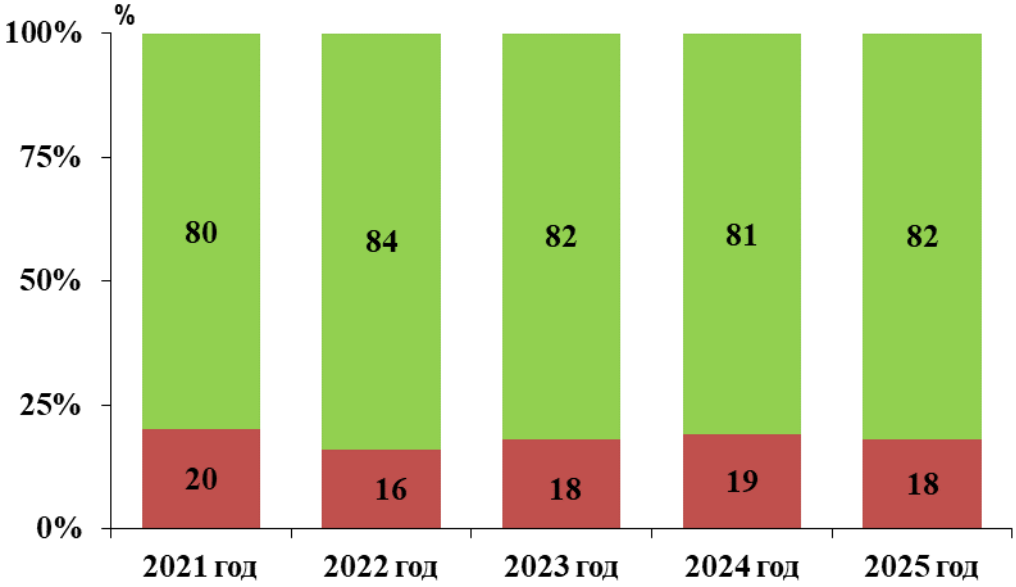

Данная выплата предусмотрена.
Данная выплата не предоставляется.

**Практика применения данной выплаты**



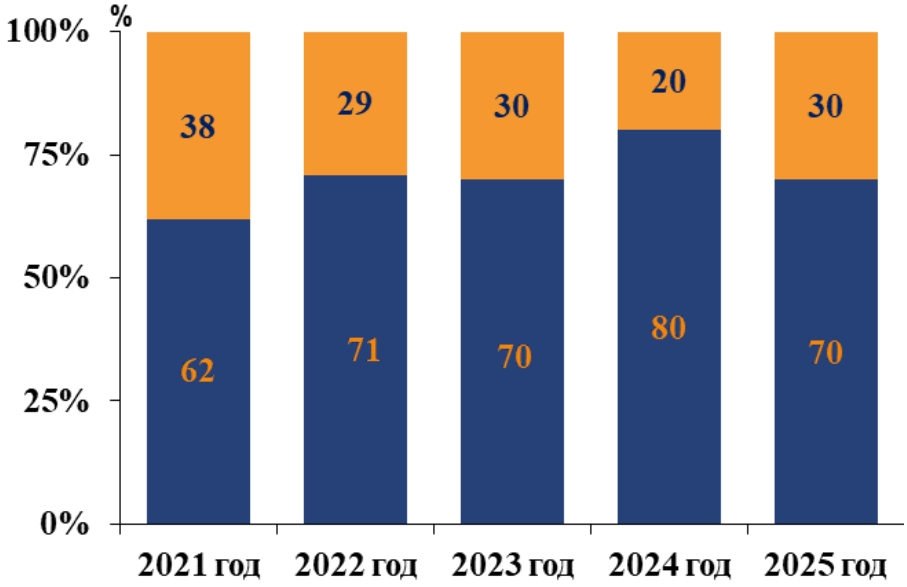

Выплата применялась в отчетном периоде.
Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

### 3.5.1.5. Сведения о выплатах единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости



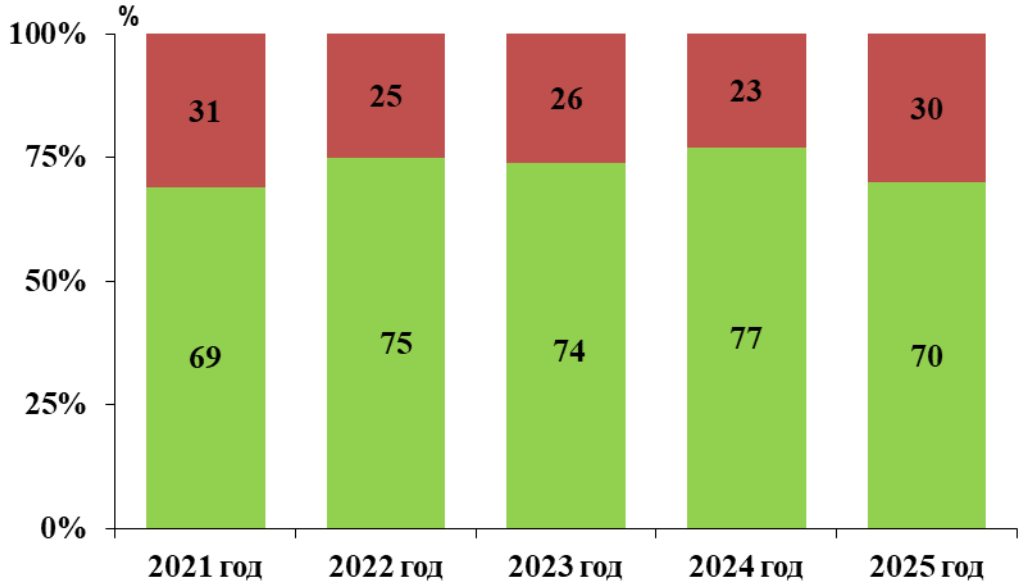

Данная выплата предусмотрена.
Данная выплата не предусмотрена.

**Практика применения данной выплаты**




Выплата применялась в отчетном периоде.
Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

### 3.5.1.6. Сведения о реализации программы негосударственного пенсионного обеспечения




Компании реализуют программы негосударственного пенсионного обеспечения. В основном компании пользовались услугами *АО «НПФ «ВТБ Пенсионный фонд» (89%)*, а также:

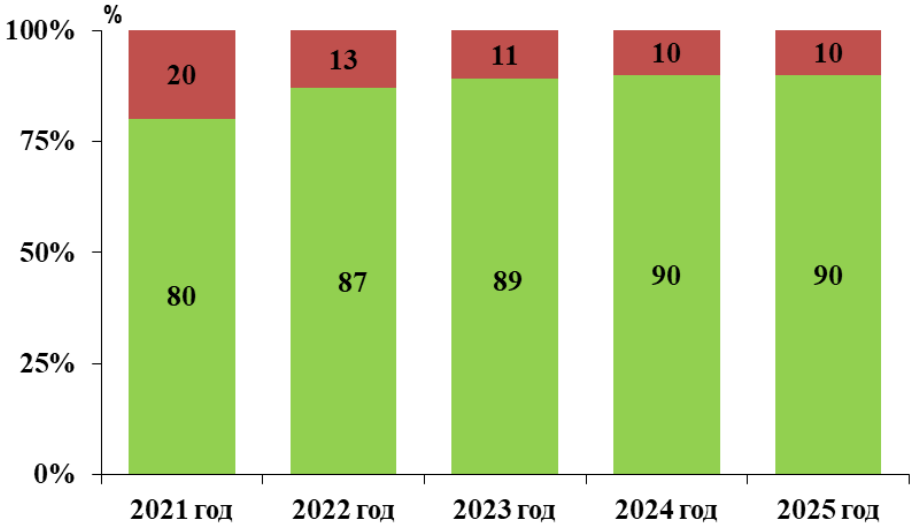
- *АО «НПФ «Газфонд» (2%);*
- *АО «НПФ «Профессиональный» (8%);*
- *АО «НПФ «Транснефть» (1%).*

Компании не реализуют программы негосударственного пенсионного обеспечения.

**Информация о доле работников в общем количестве персонала организации, охваченных программой негосударственного пенсионного обеспечения:**

| Доля работников, % | Количество Участников Отчета: | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 1-20 | 29 | 30 | 29 | 28 |
| 20,1-40 | 21 | 19 | 18 | 18 |
| 40,1-60 | 14 | 14 | 13 | 11 |
| Более 60 | 11 | 11 | 17 | 13 |
| **ВСЕГО:** | **75** | **74** | **77** | **70** |

### 3.5.1.7. Сведения об осуществлении добровольного медицинского страхования работников




Компании осуществляли в отчетном году добровольное медицинское страхование работников.

Добровольное медицинское страхование работников не осуществлялось.

### 3.5.2. Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 6.2 ОТС, предоставление которых зависит от финансовых возможностей работодателя

Энергокомпании в зависимости от финансовых возможностей предоставляли работникам в отчетном периоде льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 6.2 ОТС:

1) **производили компенсацию подтвержденных расходов:**

- на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8775 рублей в месяц (предусмотрели 59% респондентов, применяли – 41%);
- на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей (предусмотрели и применяли 62% респондентов) – этот вид компенсации остался наиболее часто применяемым среди компенсаций, предусмотренных пунктом 6.2.1 ОТС;
- на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям

работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8775 рублей в месяц (предусмотрели 63% респондентов, применяли – 37%);

- на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях (предусмотрели 58% респондентов, применяли – 13%);
- на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря (предусмотрели 69% респондентов, применяли – 17%).

**2) выплачивали единовременную материальную помощь:**

- неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и являющимися участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, – в связи с празднованием Дня Победы (предусмотрели 73% респондентов, применяли 54%);
- ветеранам боевых действий – в соответствии с перечнем, в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации (предусмотрели 45% респондентов, применяли – 39%) – этот вид материальной помощи был впервые включен в ОТС на 2025 – 2027 годы и, как видно из статистики применения, сразу нашел широкое распространение в энергокомпаниях;
- при возобновлении трудовых отношений после прохождения срочной военной службы в Вооруженных силах РФ по призыву в случае возобновления трудовых отношений в течение 3 месяцев после окончания службы (предусмотрели 50% респондентов, применяли – 18%);
- семье умершего в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту сверх норм, установленных законодательством, в размере не менее 22 669 рублей (предусмотрели 59% респондентов, применяли – 34%).

**3) выплачивали единовременное вознаграждение работникам, удостоенным государственных, ведомственных, отраслевых, корпоративных наград и почетных званий (в том числе наград Отраслевого сообщества работодателей электроэнергетики, объединенного на базе**

**Ассоциации «ЭРА России»)**. Этот вид выплат стал наиболее часто используемым работодателями среди всех видов льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных пунктом 6.2 Соглашения;

**4) обеспечивали страхование жизни работников на производстве** – 80% респондентов, на 7 п.п. больше, чем в 2024 году;

**5) осуществляли ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком –** 68% респондентов;

**6) участвовали в улучшении жилищных условий работников** – 53% респондентов, из них – с выделением средств на эти цели – 59% (+9 п.п. к 2024 году), при этом использовалась широкая палитра механизмов поддержки: компенсация стоимости найма жилья, возмещение понесенных работником затрат на улучшение жилищных условий, предоставление служебного жилья, содействие в получении ипотечных кредитов, частичная компенсация процентов по ипотеке либо затрат на страхование недвижимости по ипотечному договору, предоставление беспроцентных займов на покупку жилья и др.;

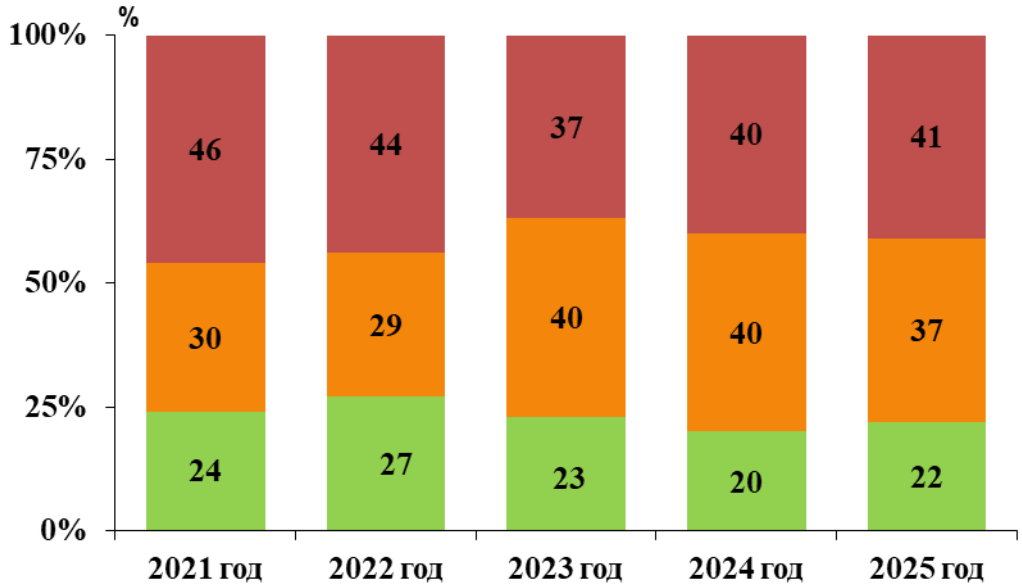
**7) предоставляли работникам право на получение 50-процентной скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию либо заменяли эту льготу на равноценную –** 20% респондентов частично оплачивали стоимость определенного количества киловатт-часов, 27% – заменили льготу на другую, равноценную;

**8) реализовывали права работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения** – 40% респондентов.

Такой широкий спектр применяемых льгот, гарантий и компенсаций свидетельствует о том, что энергокомпаниями рассматривают их как важный инструмент поддержания социальной стабильности, удержания персонала и укрепления привлекательности занятости в отрасли.

**3.5.2.1. Сведения о частичной или полной компенсации расходов работникам:**

**а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8775 рублей в месяц:**

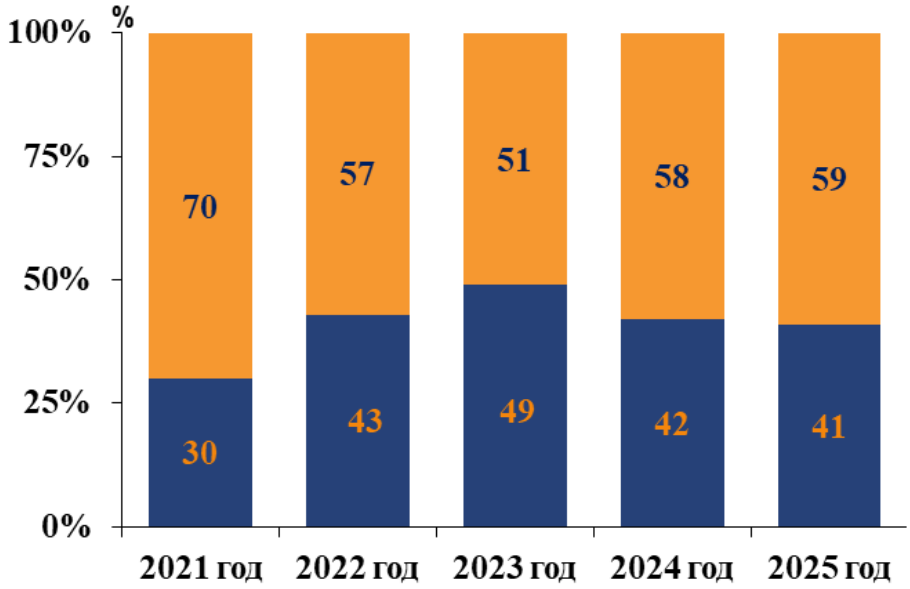



Данная компенсация не предусмотрена.

Предусмотрена частичная компенсация в размере до 15000 рублей в месяц.

Предусмотрена полная компенсация расходов на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников.

**Практика применения данной компенсации**




Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.

Компенсация применялась в отчетном периоде.

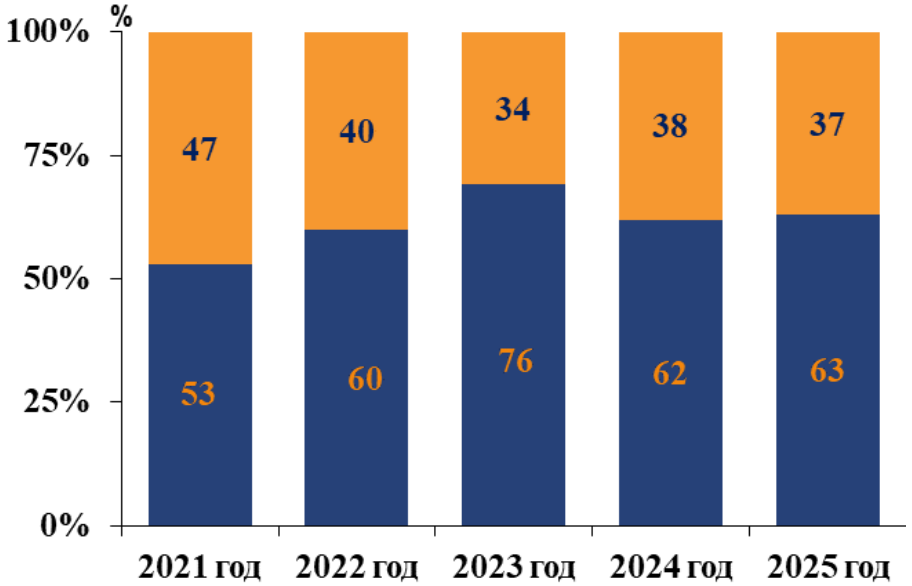
**б) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей**

Предусмотрена полная компенсация затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.

Предусмотрена частичная компенсация таких затрат в размере до 6700 рублей в месяц.

Компенсация не предусмотрена.

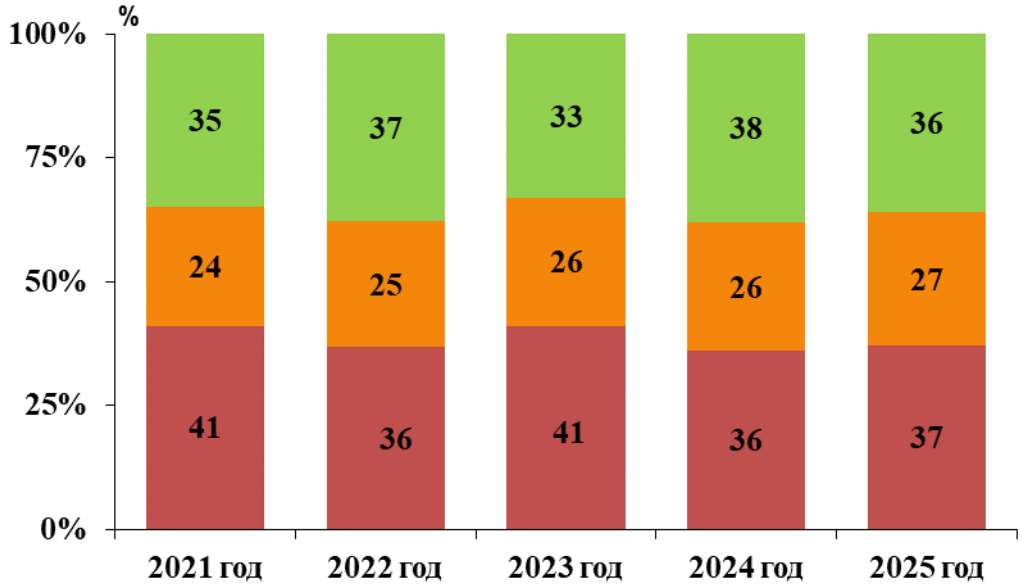
**Практика применения данной компенсации**




Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.

Компенсация применялась в отчетном периоде.

**в) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8775 рублей в месяц**

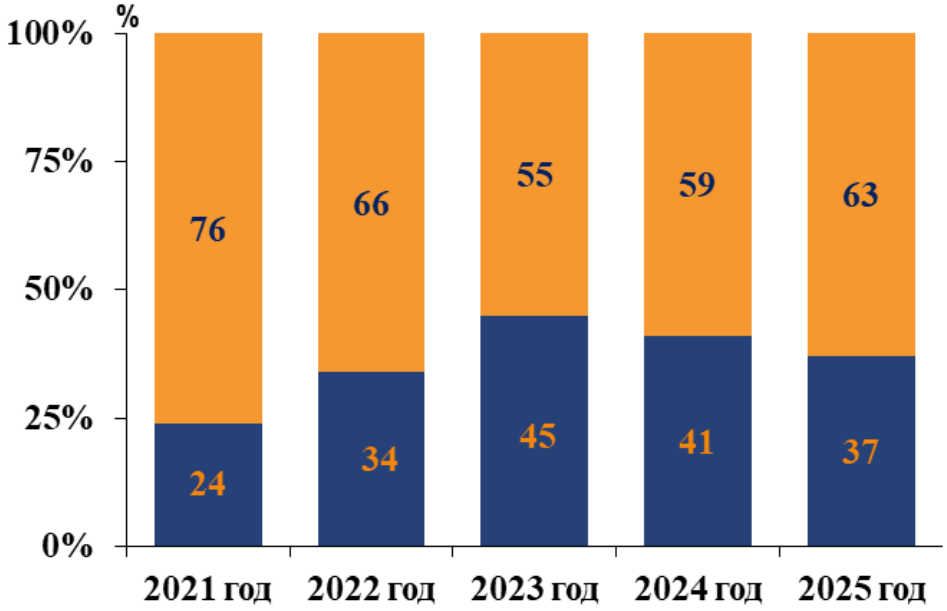



Предусмотрена полная компенсация расходов на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 8000 рублей в месяц.

Предусмотрена частичная компенсация расходов на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников.

Данная компенсация не предусмотрена.

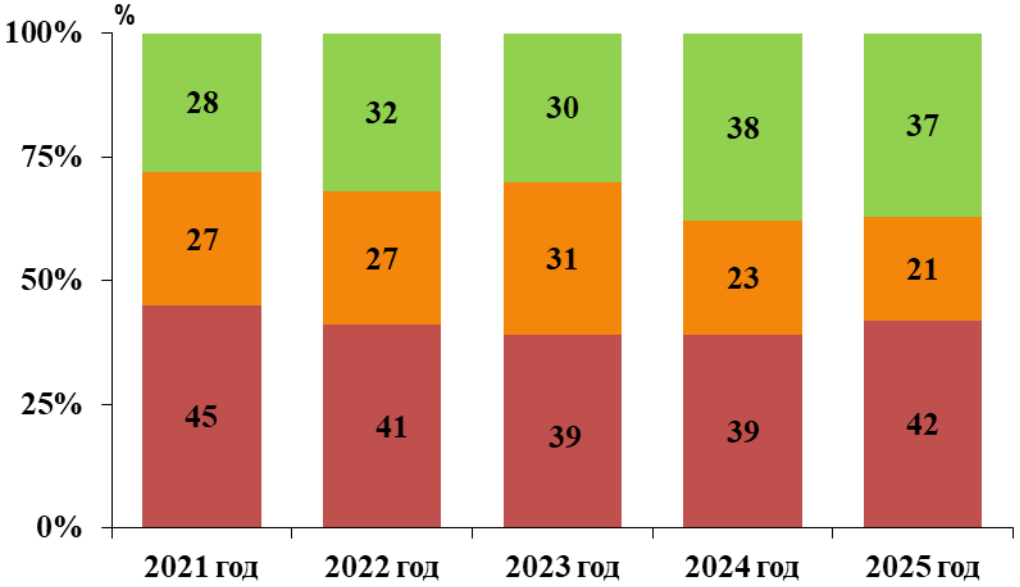
**Практика применения данной компенсации**




Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.

Компенсация применялась в отчетном периоде.

**г) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях**

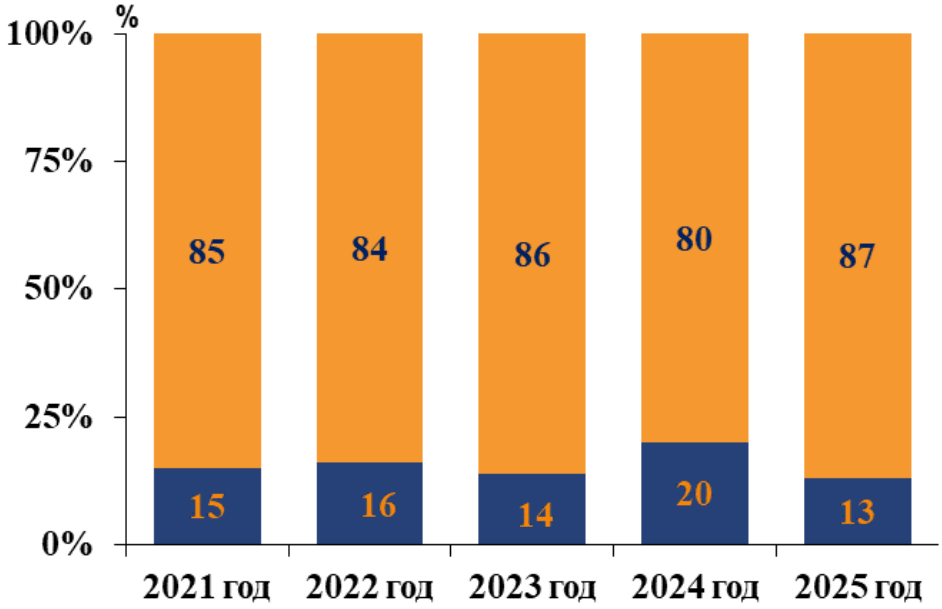



Предусмотрена полная компенсация расходов на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.

Предусмотрена частичная компенсация расходов на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях.

Данная компенсация не предусмотрена.

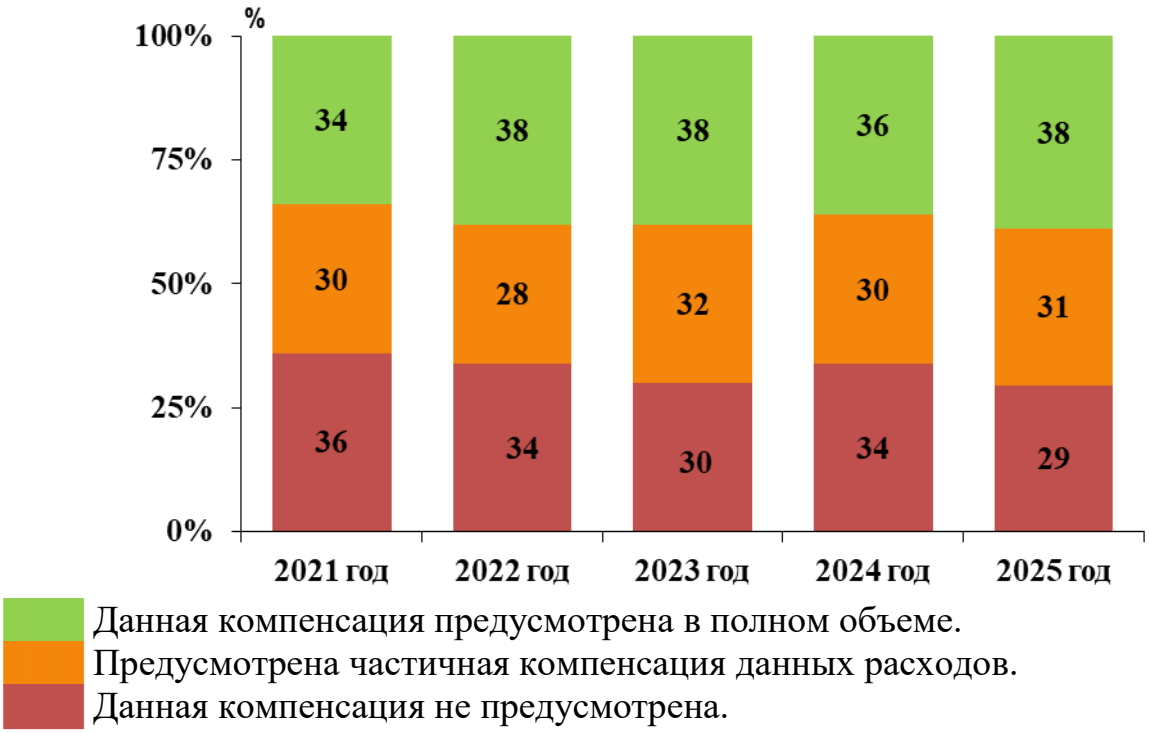
**Практика применения данной компенсации**



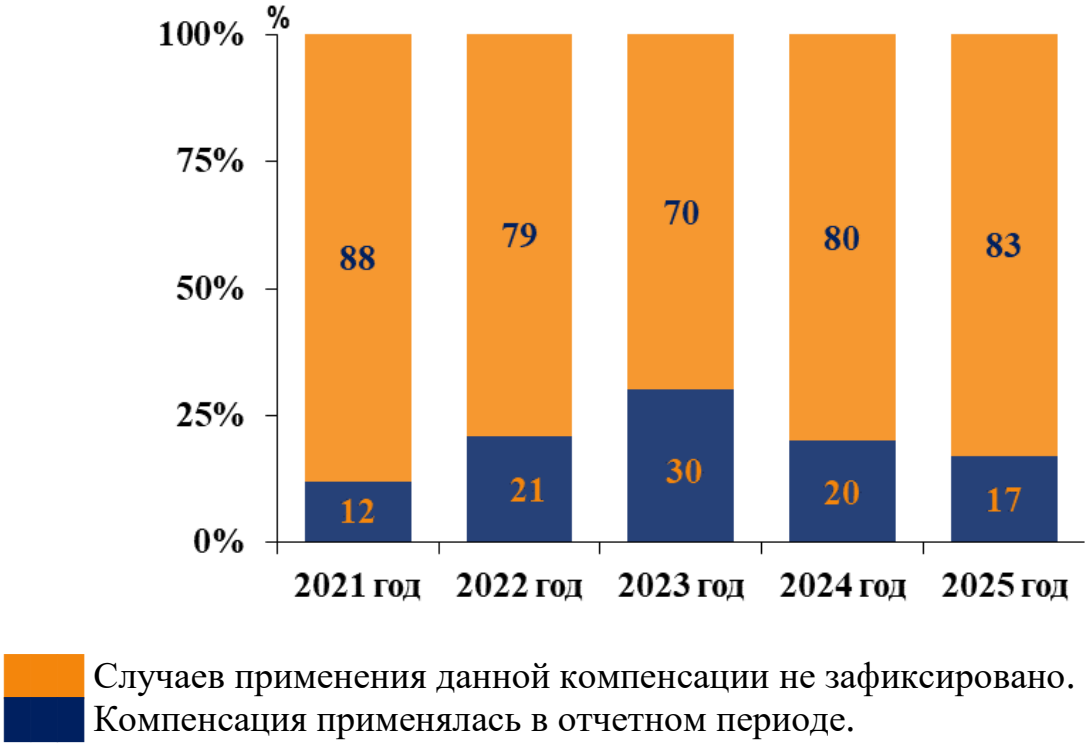

Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.

Компенсация применялась в отчетном периоде.

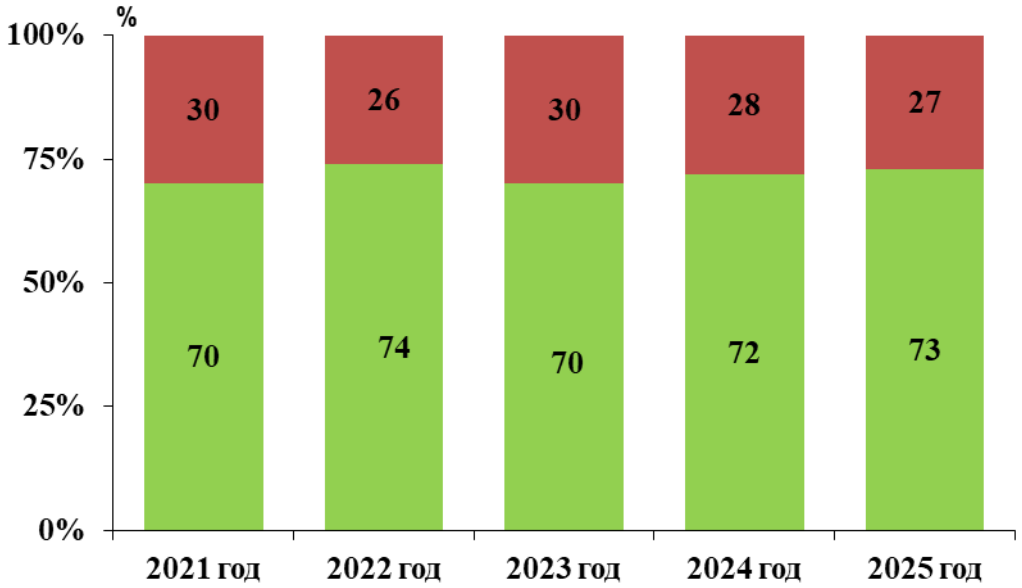
**д) на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря**




**Практика применения данной компенсации**



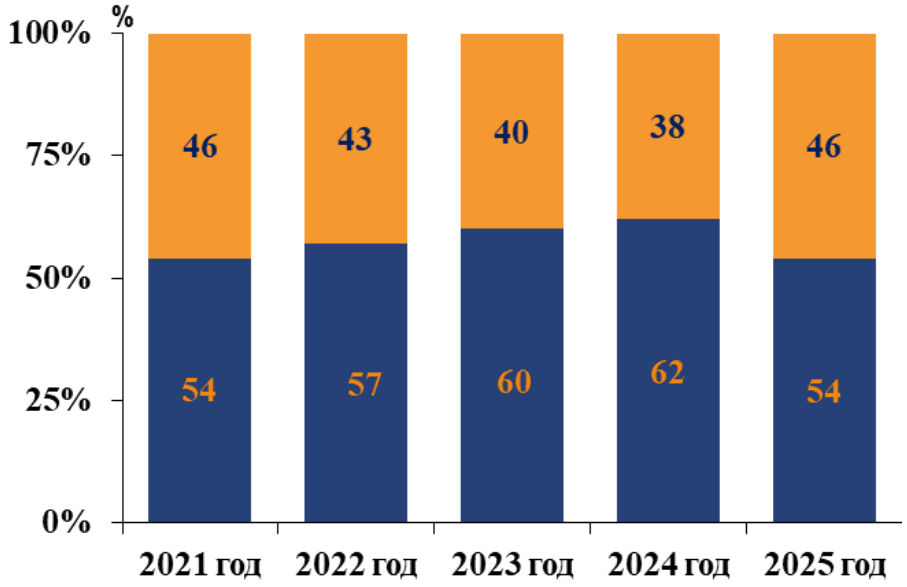
**3.5.2.2. Сведения о выплатах единовременной материальной помощи:**
**а) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и являющимися участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, – в связи с празднованием Дня Победы**




Данный вид материальной помощи предусмотрен в размере до 35000 рублей.

Данный вид материальной помощи не предусмотрен.

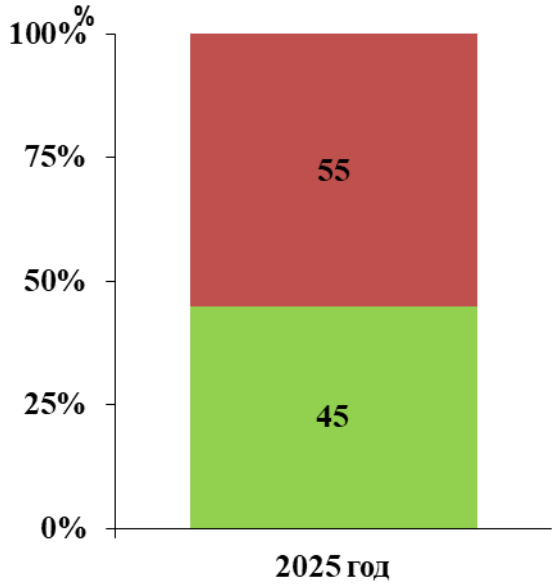
**Практика осуществления данной выплаты**




Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

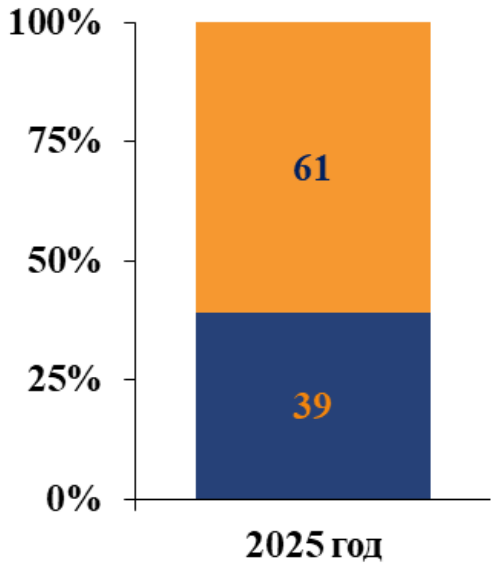
Выплата единовременной материальной помощи осуществлялась в отчетном периоде.

**б) ветеранам боевых действий – в соответствии с перечнем, в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации**



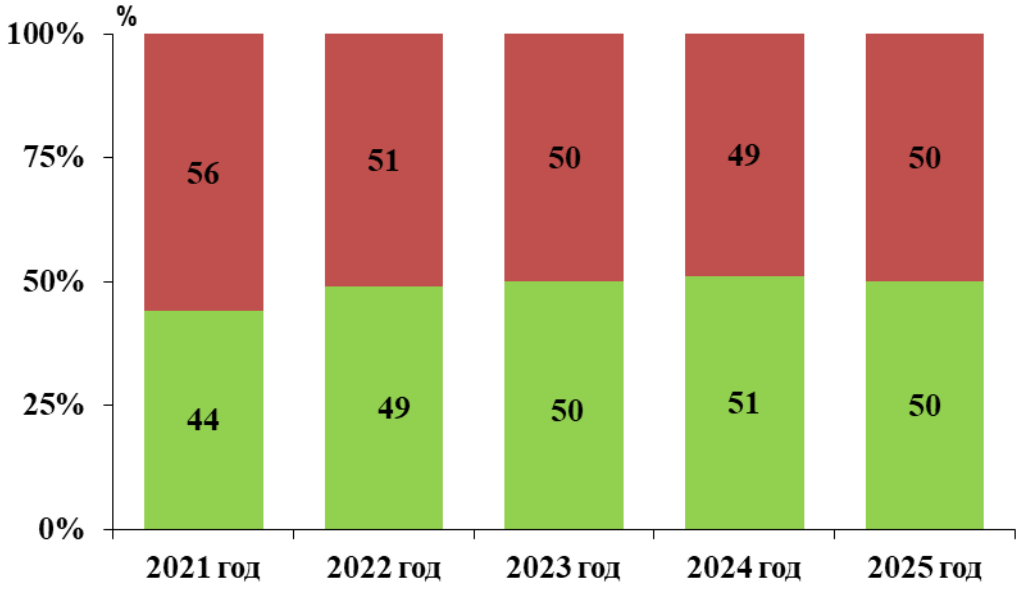

Данный вид материальной помощи не предусмотрен.
Предусмотрен данный вид материальной помощи.

**Практика осуществления данной выплаты**




Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.
Выплата единовременной материальной помощи осуществлялась в отчетном периоде.

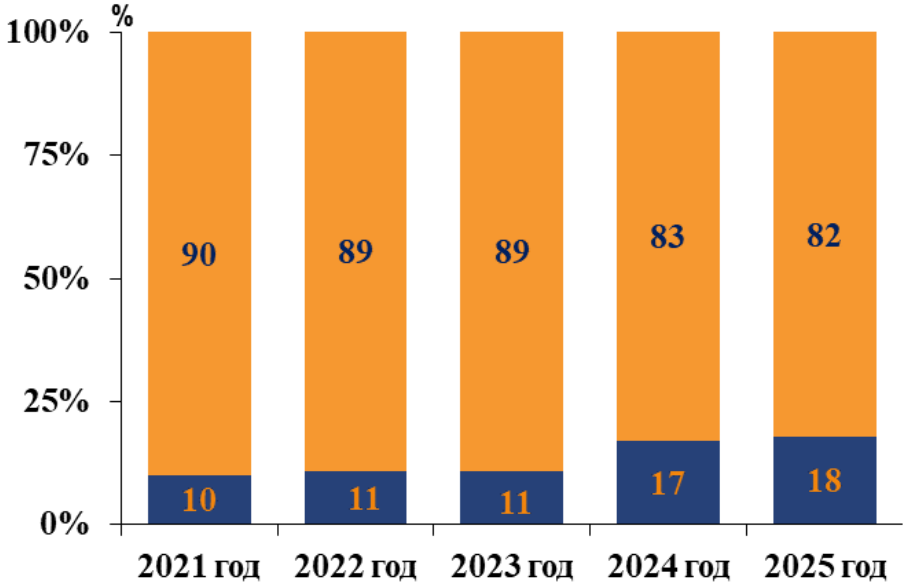
**в) при возобновлении трудовых отношений после прохождения срочной военной службы в Вооруженных силах РФ по призыву в случае возобновления трудовых отношений в течение 3 месяцев после окончания службы**




Данный вид материальной помощи не предусмотрен.

Предусмотрен данный вид материальной помощи в размере до 2-х должностных окладов.

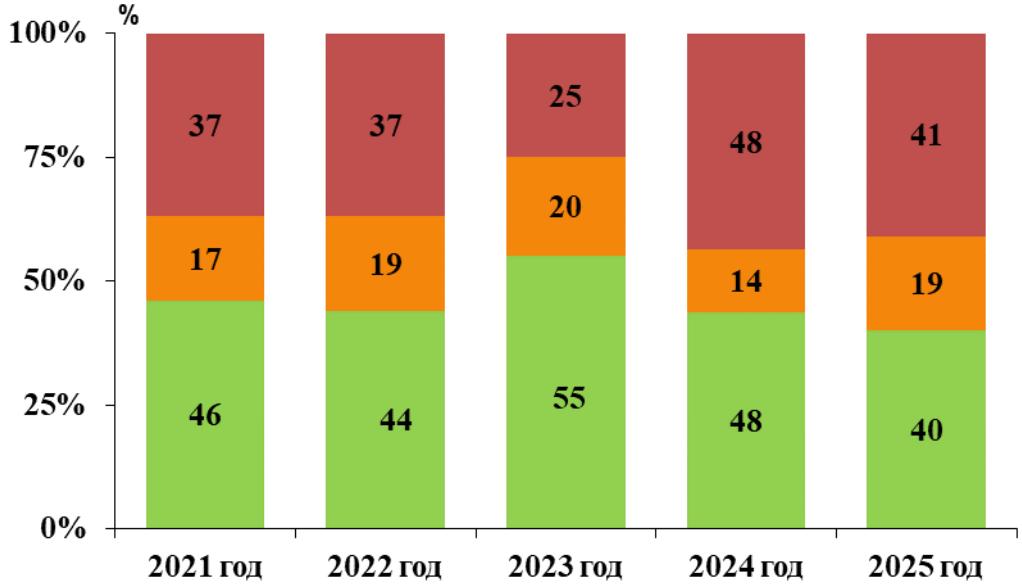
**Практика осуществления данной выплаты**




Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

Выплата единовременной материальной помощи осуществлялась в отчетном периоде.

**г) семье умершего в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту сверх норм, установленных законодательством, в размере не менее 22 669 рублей**

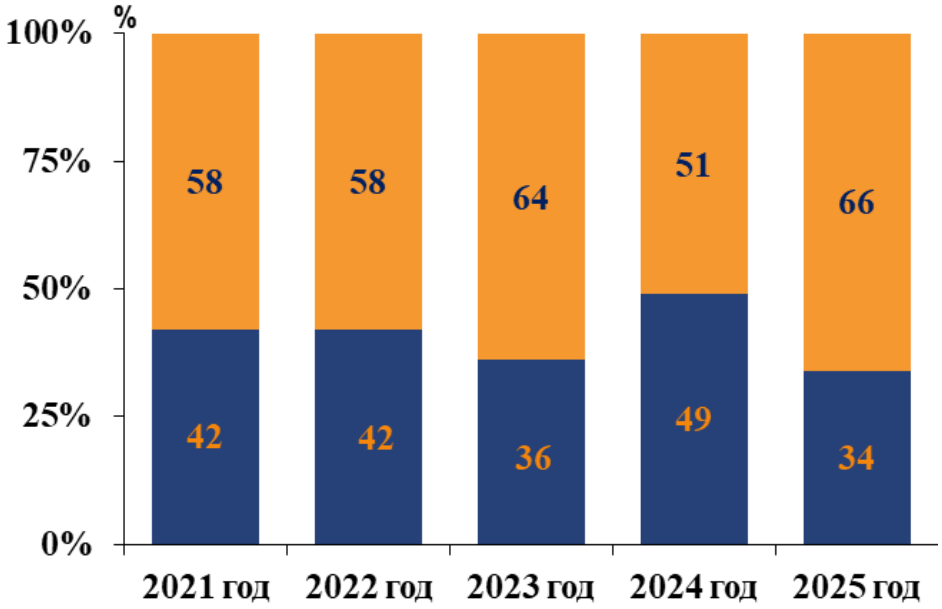



Участники Отчета предусмотрели данную выплату в размере не менее 22669 рублей.

Участники Отчета предусмотрели выплату семье умершего в размере менее 22669 рублей.

Данная выплата не предусмотрена.

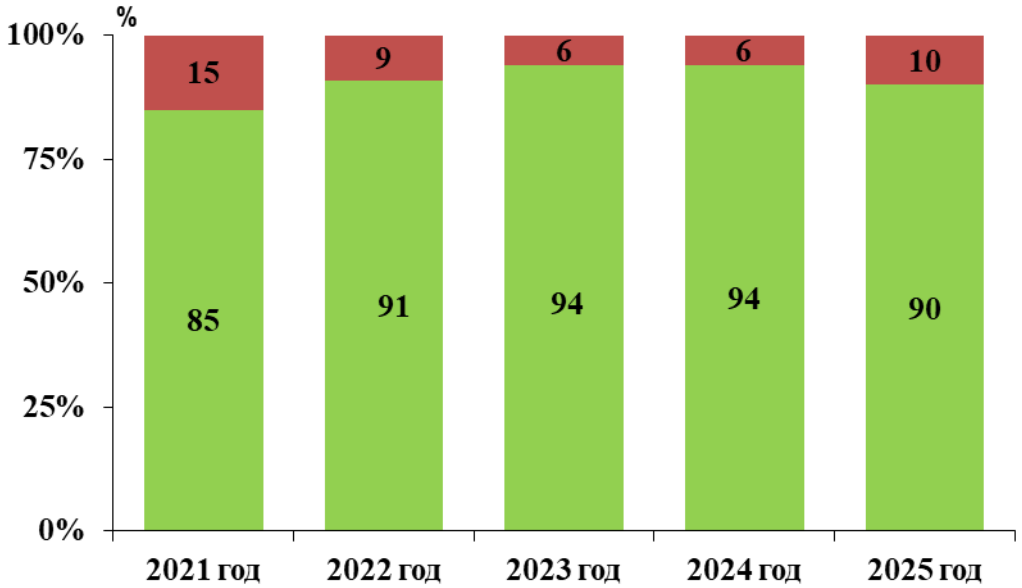
**Практика осуществления данной выплаты**




Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

Единовременная выплата осуществлялась в отчетном периоде.

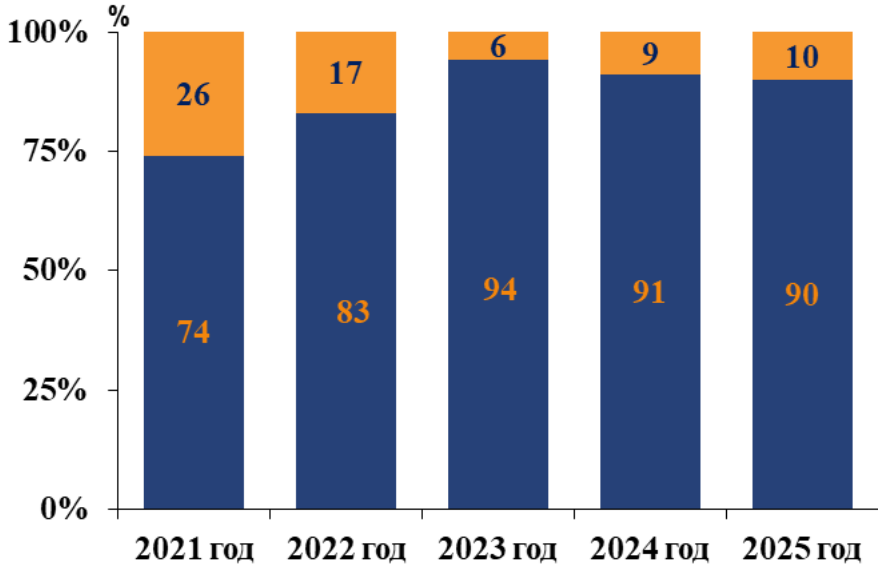
**3.5.2.3. Сведения о выплате единовременного вознаграждения работникам, удостоенным государственных, ведомственных, отраслевых, корпоративных наград и почетных званий (в том числе наград Отраслевого сообщества работодателей электроэнергетики, объединенного на базе Ассоциации «ЭРА России»)**




Данный вид единовременного вознаграждения предусмотрен в размере от 0,2 до 5 должностных окладов либо, в зависимости от категории награды, от 1000 до 32000 рублей.

Данный вид единовременного вознаграждения не предусмотрен.

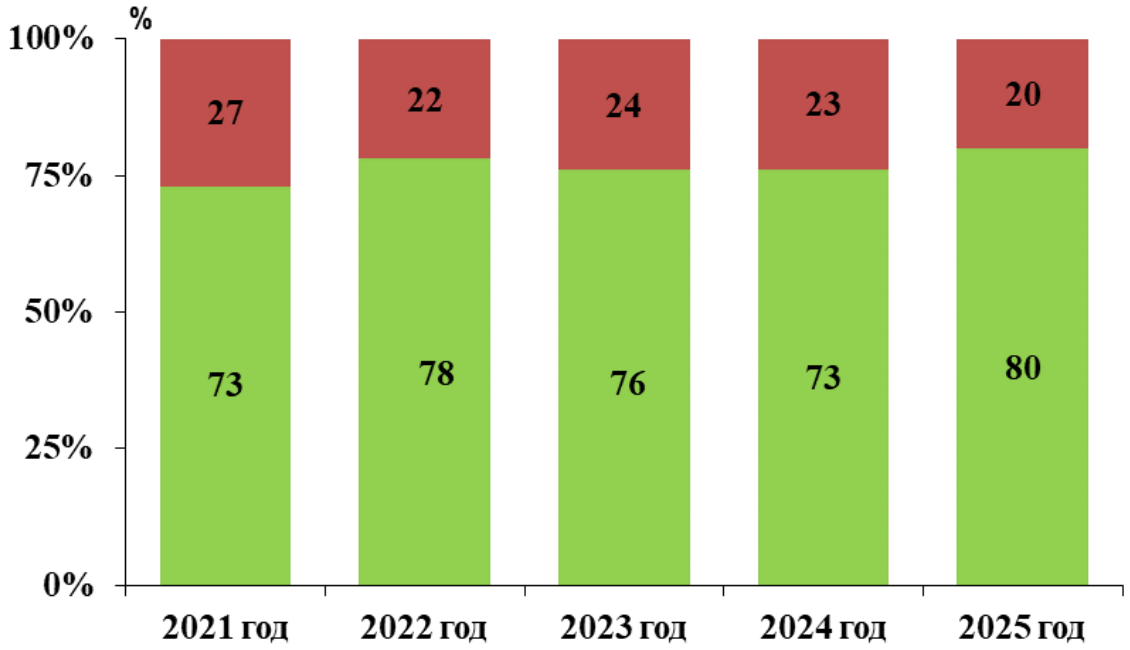
**Практика осуществления данной выплаты**




Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

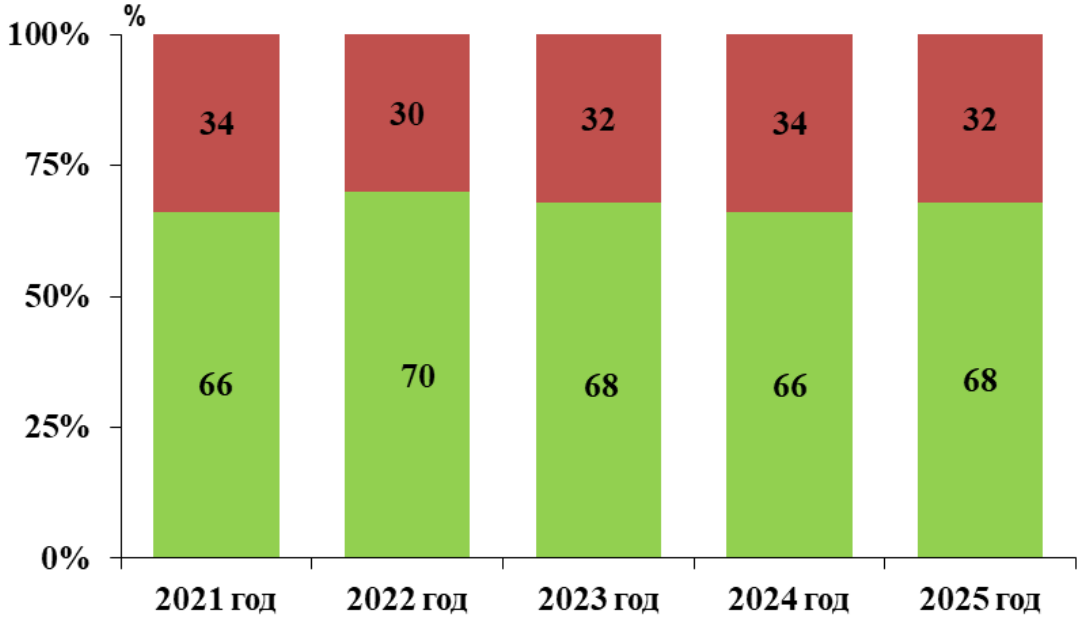
Выплата единовременного вознаграждения осуществлялась Участниками Отчета в отчетном периоде.

### 3.5.2.4. Сведения о страховании жизни работников на производстве



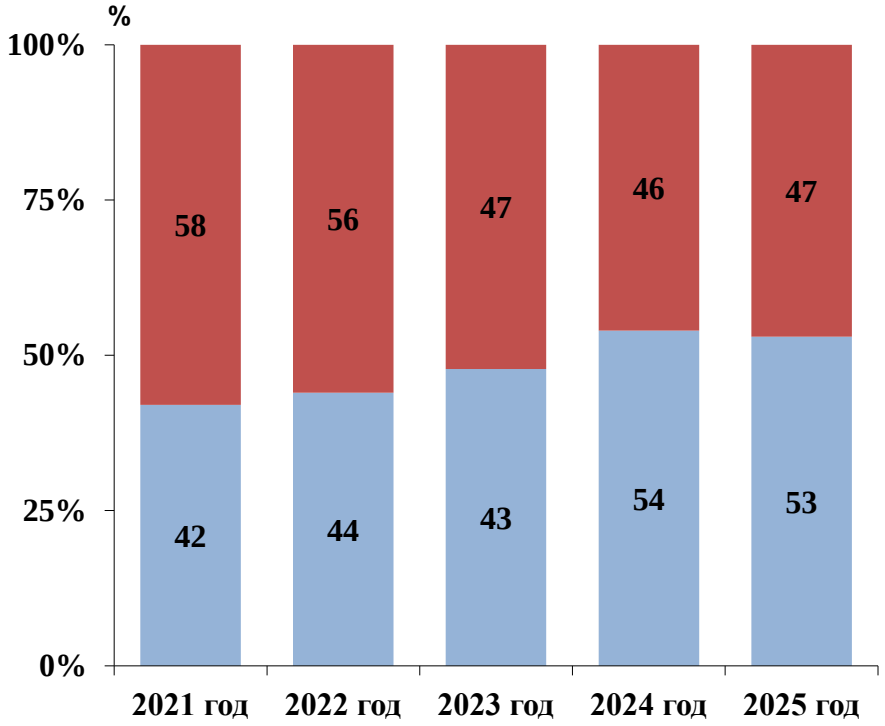

Компании осуществляют страхование жизни работников на производстве.
Компании не осуществляют страхование жизни работников на производстве.

### 3.5.2.5. Сведения о ежемесячных компенсационных выплатах работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком




Данный вид ежемесячных компенсационных выплат предусмотрен.
Данный вид ежемесячных компенсационных выплат не предусмотрен.

### 3.5.2.6. Информация об участии работодателя в улучшении жилищных условий работников

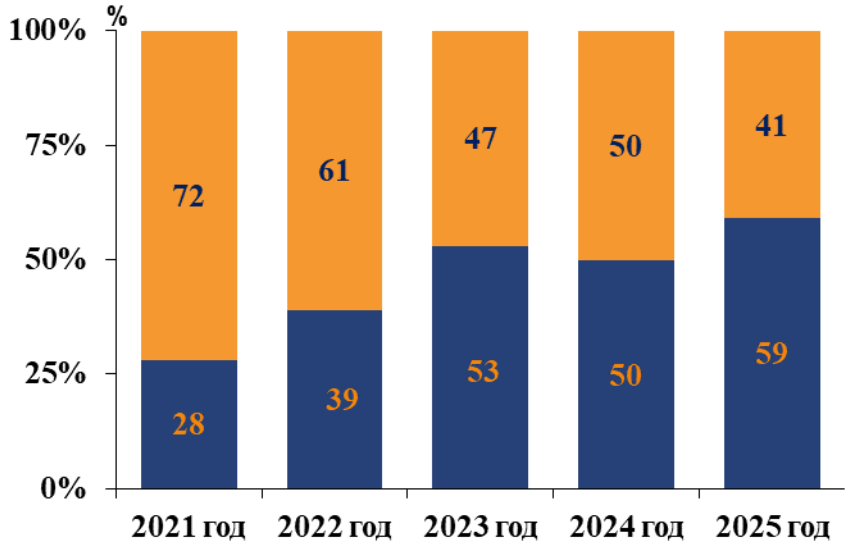



Компании не участвовали в улучшении жилищных условий работников в силу отсутствия финансовых возможностей.

Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников на следующих условиях:

- *компенсация стоимости найма жилья для работников;*
- *частичная компенсация аренды жилого помещения приглашенным работникам;*
- *возмещение понесенных работниками фактических затрат на улучшение жилищных условий;*
- *улучшение жилищных условий работников производится при участии профсоюзной организации из имеющегося служебного жилья;*
- *частичная компенсация процентов за пользование ипотечным кредитом;*
- *компенсация затрат на страхование по всем видам страхования, предусмотренным ипотечным (кредитным) договором;*
- *предоставления беспроцентных займов на покупку жилья;*
- *приобретение жилья для своих работников;*
- *содействие получению ипотечных кредитов;*
- *предоставление беспроцентных ссуд.*

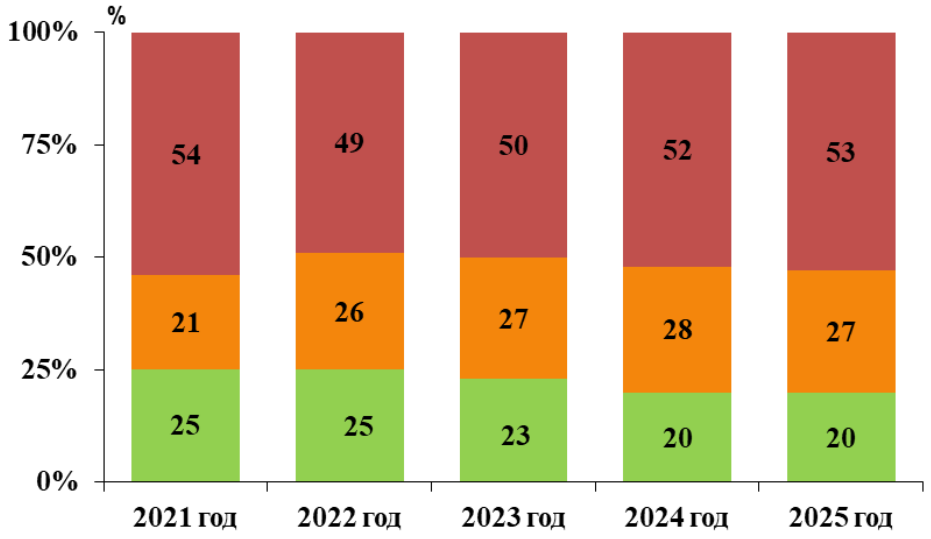
**Практика выделения средств на реализацию данной льготы**




Средства на улучшение жилищных условий работников в отчетном периоде не выделялись.

Компании выделяли в отчетном году средства на улучшение жилищных условий работников.

**3.5.3. Сведения о реализации представленного работникам права на получение 50-процентной скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию**

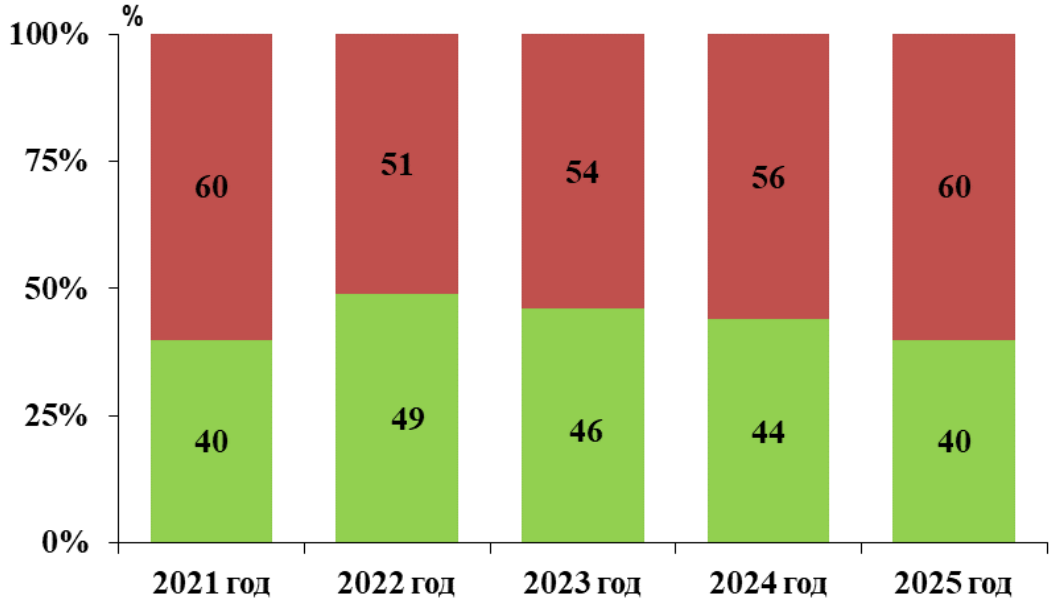



Компании не предоставляли работникам скидки за электрическую и тепловую энергию.

Компании заменили данную льготу на другую равноценную (в основном на увеличение матпомощи к отпуску, размер увеличения – на 1 ММТС).

Компании реализовывали данную льготу путем частичной оплаты стоимости определенного количества киловатт-часов (в размере от 100 до 300 кВт*ч) либо в денежном выражении (от 150 до 2000 рублей в месяц).

### 3.5.4. Сведения о реализации работодателями прав работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения




Компаниями реализуются права работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения.
Такое право не реализуется.

### 3.6. Привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, внедрение Национальной системы квалификаций (Раздел 7 Соглашения)

Дефицит квалифицированных кадров и обострение конкуренции работодателей за трудовые ресурсы придают работе по привлечению и закреплению молодых специалистов в электроэнергетике особую значимость. Демографические ограничения и повышенные квалификационные требования формируют устойчивый запрос на системную подготовку, адаптацию и профессиональное развитие молодых работников как необходимое условие обеспечения производственной устойчивости отрасли и своевременной передачи профессиональных компетенций.

В отчетном году категорию молодых работников (в возрасте до 35 лет) выделяли наибольшее число за последние 5 лет респондентов (66%), при этом у 72% респондентов были созданы Молодежные советы.

В отчетном году на высоком уровне (47%) сохранилась доля компаний, применяющих отдельные программы, направленные на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов. Почти 90% Участников Отчета проводили в отчетном году профориентационную работу во взаимодействии с образовательными организациями СПО и ВО. Также почти все компании (87%) проводили работу по мотивации молодых работников. При этом наиболее распространенными мерами мотивации стали – адаптация молодых специалистов в энергокомпаниях с применением наставничества (порядка 82% респондентов) и направление молодых специалистов на конкурсы профессионального мастерства (включая региональные и отраслевые соревнования профессионального мастерства) – 72% респондентов.

Широко распространенной практикой является привлечение молодых работников к деятельности научно-технических советов Организаций. При этом доля респондентов, реализующих этот инструмент повышения вовлеченности молодежи, увеличилась по сравнению с 2021 годом почти в два раза (с 34% до 57%)

Среди мероприятий, реализуемых работодателями совместно с профсоюзными организациями в отношении молодых работников, в отчетном году наиболее распространенными стали:

- вовлечение молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах энергокомпаний, культурно-досуговые и спортивные мероприятия (71% респондентов);

- разъяснение преимуществ ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики (51% респондентов).

В отчетном году наиболее популярными инструментами, которые компании использовали для получения информации о рынке труда, стали:

– Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» – 97% респондентов (+6 п.п. к 2022 году);

– специализированные сервисы подбора персонала – 85% респондентов (+10 п.п. к 2022 году);

– обзоры заработных плат и информационные бюллетени Ассоциации «ЭРА России» – 47% респондентов (+17 п.п. к 2022 году).

По итогам отчетного года участие в различных формах внедрения отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций отметило подавляющее большинство энергокомпаний. Профессиональные стандарты применяются у 85% респондентов, 45% участников (+9 п.п. к 2024 году) направляли работников на независимую оценку квалификации, а 16% участников принимали непосредственное участие в разработке отраслевых профессиональных стандартов.

Наиболее востребованным направлением применения профессиональных стандартов в отчетном периоде выступила разработка положений о структурных подразделениях и должностных инструкций работников: к нему обратились почти 90% респондентов из числа применяющих профстандарты. Для формирования требований к рабочим местам и работникам профессиональные стандарты использовали порядка 70% респондентов. Кроме того, 25% респондентов использовали профстандарты для тарификации работ.

Свидетельства о профессиональной квалификации, выданные центрами оценки квалификации, в отчетном году принимались во внимание при установлении разрядов, а также тарифных ставок (должностных окладов) более чем половиной работодателей (53%). Планами по периодической оценке профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ

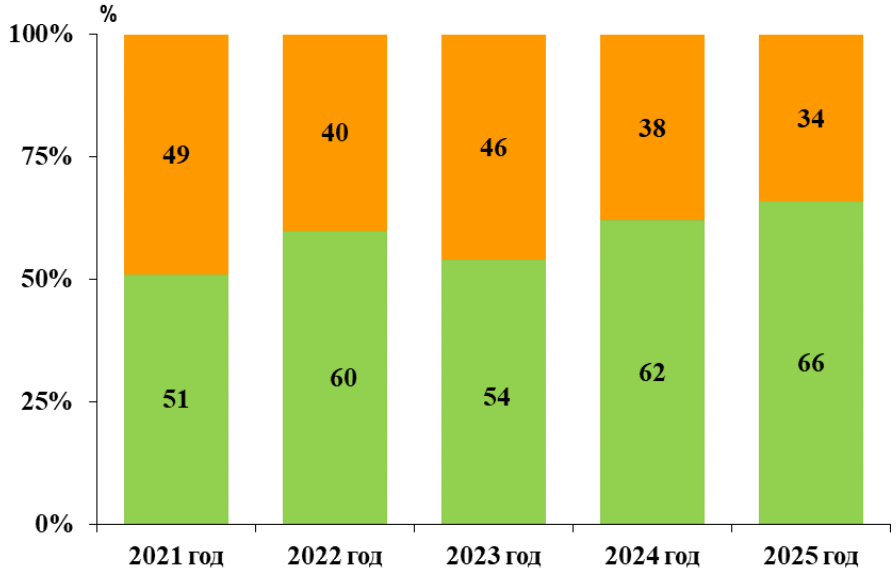
располагает почти половина компаний, причем в 8% из них принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации.

Направление работников на подтверждение профессиональной квалификации в отчетном периоде отметили более половины Участников Отчета; при этом у 22 респондентов на сдачу профэкзамена в формате НОК было направлено более 50 человек.

Наличие в регионах присутствия организаций центров оценки электроэнергетических квалификаций либо их экзаменационных комиссий подтвердили 37% респондентов, еще 4% сообщили о планах по открытию таких центров на базе Участников Отчета.

В целях наглядного представления результатов анализа далее в настоящем подразделе приведены соответствующие диаграммы и таблицы.

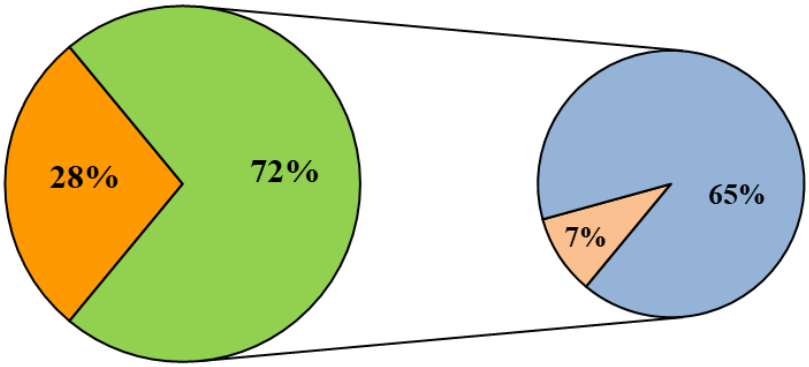
### 3.6.1. Практика выделения молодых работников в качестве отдельной категории персонала




В компаниях молодые работники (в возрасте до 35 лет) выделены в качестве отдельной категории персонала.

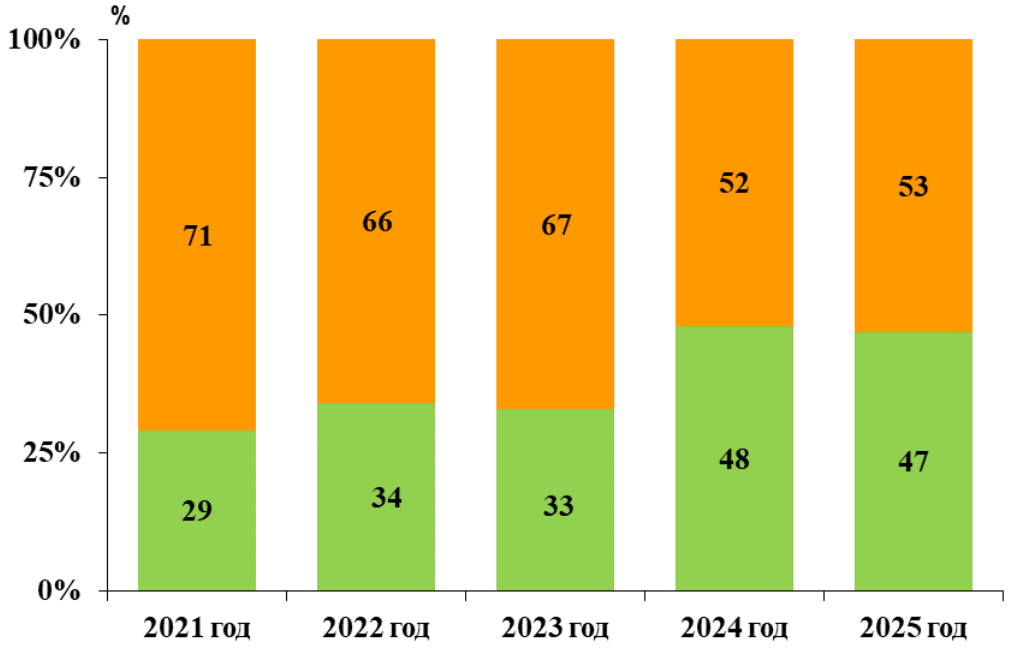
Молодые работники не выделены в качестве отдельной категории персонала.

### 3.6.2. Информация о наличии в организациях Молодежного совета



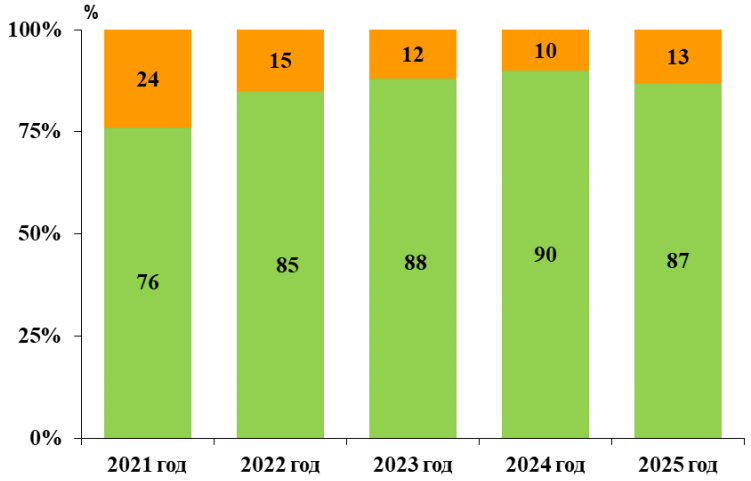

Молодежный совет в компаниях не создан.
Молодежный совет создан, при этом:
*руководителю Молодежного совета предоставляется оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей.*
*руководителю Молодежного совета не предоставляется оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей.*

### 3.6.3. Информация о наличии в организациях отдельной программы, направленной на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов



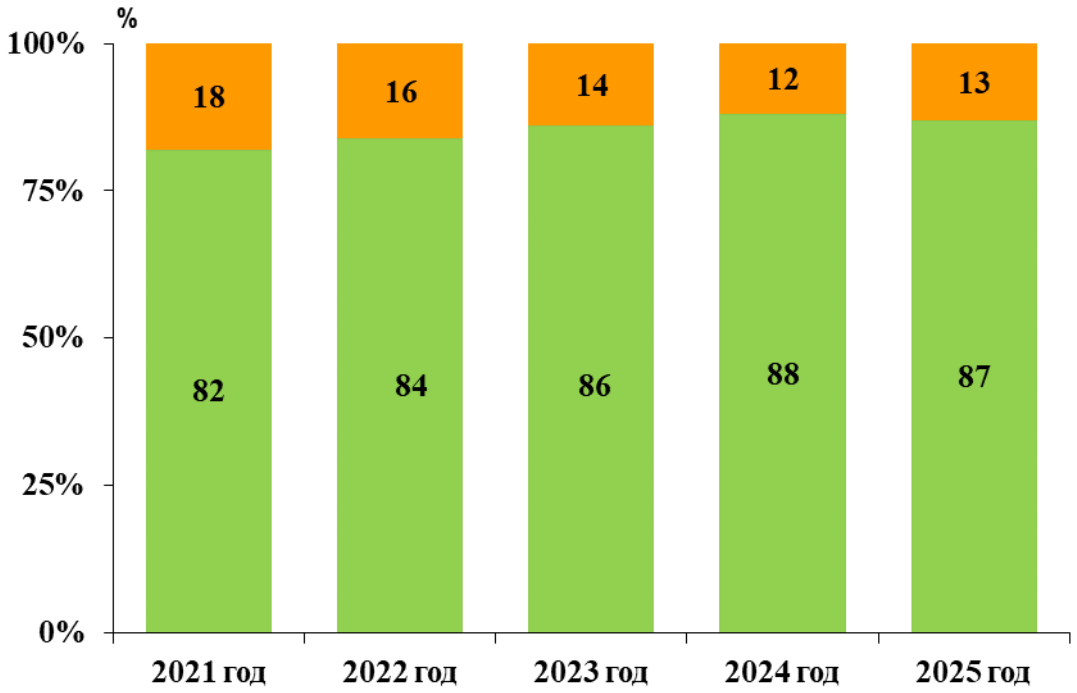

Отдельная программа, направленная на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов, разработана.
Такая программа не разработана.

### 3.6.4. Практика проведения в организациях профориентационной работы во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования




Проводится профориентационная работа во взаимодействии с учебными заведениями системы СПО и ВО.
Такая работа не проводится.

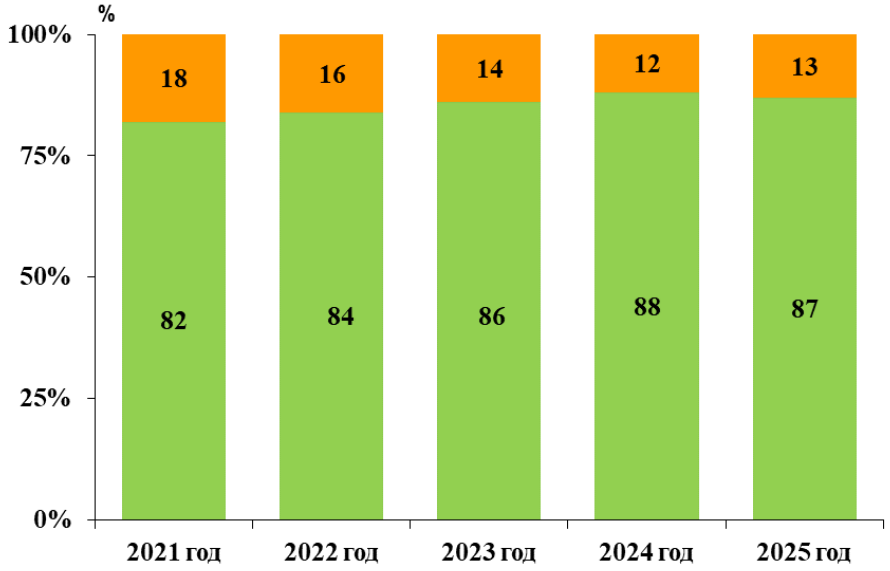
### 3.6.5. Практика проведения в организациях работы по мотивации молодых работников




Компании проводят работу по мотивации молодых работников.
Такая работа не проводится.

| Программы и мероприятия в рамках мотивации молодых работников: | Количество Участников Отчета: | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| Программы наставничества | 80 | 77 | 85 | 85 |
| Конкурсы профессионального мастерства (включая региональные и отраслевые соревнования профессионального мастерства) | 67 | 69 | 74 | 74 |
| Участие в движении «Молодые профессионалы» («WorldSkills Russia») | 44 | 46 | 48 | 42 |
| Установление для молодых работников требований соответствия профессиональным стандартам | 65 | 31 | 36 | 34 |

### 3.6.6. Практика привлечения молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций




Компании привлекали молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций.

Компании не привлекали молодых работников (специалистов) к деятельности научно-технических советов Организаций.

В компаниях не создан научно-технический совет.

**3.6.7. Информация о мероприятиях, предусмотренных ОТС, в реализации которых наряду с работодателем участвовала профсоюзная организация**

| Мероприятия, предусмотренные ОТС, в реализации которых наряду с работодателем участвовала профсоюзная организация: | Количество Участников Отчета: | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| Проведение разъяснительной работы по вовлечению молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах Организации, культурно-досуговые и спортивные мероприятия | 75 | 69 | 73 | 71 |
| Разъяснение преимуществ ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики | 45 | 43 | 45 | 51 |
| Содействие повышению профессиональной квалификации молодых работников (специалистов), привлечению работников к участию в конкурсах профессионального мастерства, разъяснение преимуществ и возможностей механизмов независимой оценки квалификации | 36 | 30 | 39 | 37 |
| Выявление у молодых работников (специалистов) возможных психологических барьеров и других проблем в течение адаптационного периода, содействие их преодолению и разрешению, знакомство с традициями Организации, нацеливание на скорейшую интеграцию в трудовой коллектив, успешный | 24 | 32 | 22 | 25 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| производительный труд | | | | |
| Осуществление взаимодействия с работниками, призванными на срочную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, в целях последующего возобновления трудовых отношений с Организацией после их демобилизации | 8 | 8 | 12 | 13 |
| Сбор, анализ и обобщение лучших практик в сфере работы с молодежью, доведение соответствующей информации до сведения работодателя и (или) Молодежного совета Организации | 9 | 8 | 10 | 15 |

### 3.6.8. Информация об инструментах, используемых в организациях для получения информации о ситуации на рынке труда

| **Инструменты, используемые Участниками Отчета для получения информации о ситуации на рынке труда:** | **Количество Участников Отчета** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** |
| Портал Работа в России (https://trudvsem.ru, оператор – Роструд). | 91 | 89 | 94 | 97 |
| Иные сервисы подбора персонала. | 75 | 76 | 73 | 85 |
| Обзоры заработных плат и отчеты Ассоциации ЭРА России. | 30 | 41 | 43 | 47 |
| Специальные исследования консалтинговых компаний. | 5 | 8 | 7 | 6 |
| *Другие инструменты, а именно:*<br>– *работа со службами занятости населения регионов (через единый интернет-портал либо очно);*<br>– *работа через сайты по подбору персонала, в том числе на договорной основе;*<br>– *размещение информации на корпоративном сайте, официальной странице социальных сетей, информационных табло организации;*<br>– *взаимодействие с учебными заведениями;* | 14 | 11 | 12 | 12 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| – *поиск персонала через профессиональные сообщества в мессенджерах и социальных сетях;*<br>– *поиск персонала на профессиональных конференциях;*<br>– *аудиореклама в торговых центрах города и др.* | | | | |

### 3.6.9. Сведения о формах внедрения отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций (НСК)

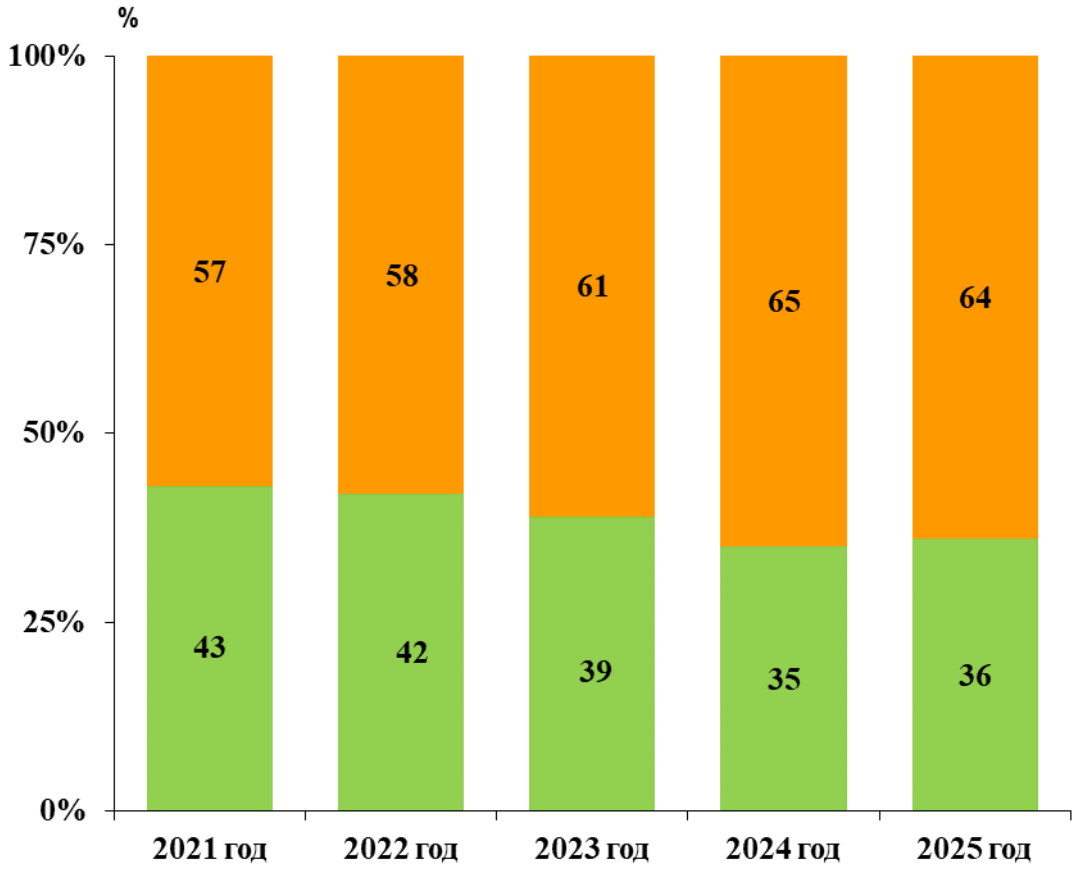
| **Формы внедрения отраслевого сегмента НСК, применяемые у Участников Отчета:** | **Доля Участников Отчета, %** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** |
| Применение профессиональных стандартов | 79 | 85 | 84 | 85 |
| Направление работников на независимую оценку квалификации (профессиональные экзамены по правилам Федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ) | 35 | 39 | 36 | 45 |
| Участие в разработке профессиональных стандартов | 19 | 16 | 20 | 16 |

### 3.6.10. Информация о направлениях работы с персоналом, регулирования трудовых отношений, в которых учитываются положения профессиональных стандартов

| **Направления работы с персоналом, регулирования трудовых отношений, в которых Участниками Отчета учитываются положения профессиональных стандартов:** | **Доля Участников Отчета, %** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **2022 год** | **2023 год** | **2024 год** | **2025 год** |
| Разработка положений о структурных подразделениях и должностных инструкций | 89 | 86 | 86 | 84 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Формирование требований к рабочим местам и работникам | 78 | 69 | 70 | 68 |
| Тарификация работ | 31 | 25 | 28 | 25 |

### 3.6.11. Информация о заинтересованности организаций в утверждении новых или актуализации утвержденных профессиональных стандартов в электроэнергетике



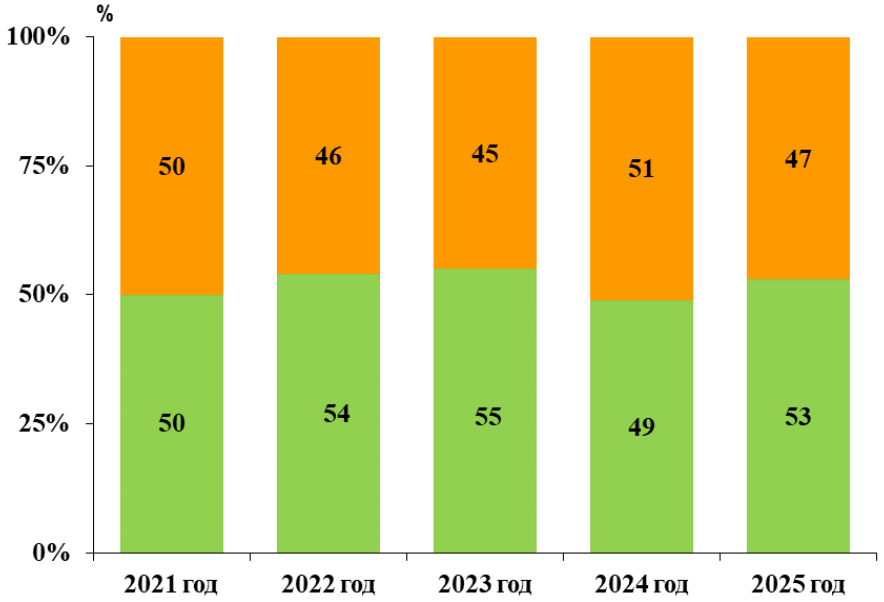

Компании не высказали предложений по разработке новых профессиональных стандартов в электроэнергетике.

Компании выразили заинтересованность в утверждении новых профессиональных стандартов в электроэнергетике:

- *Работник по ремонту гидротурбинного и гидромеханического оборудования гидроэлектростанций / гидроаккумулирующих электростанций (20.020);*
- *Работник по ремонту электротехнического оборудования гидроэлектростанций / гидроаккумулирующих электростанций (20.026);*
- *Работник по ремонту гидротехнических сооружений гидроэлектростанций / гидроаккумулирующих электростанций (20.021);*

- *Работник по техническому аудиту систем учета электроэнергии (20.039);*
- *Работник по эксплуатации устройств и комплексов релейной защиты и автоматики гидроэлектростанций / гидроаккумулирующих электростанций (20.003);*
- *Работник по оперативному управлению гидроэлектростанциями / гидроаккумулирующими электростанциями (20.008);*
- *Работник по ремонту парогазотурбинного оборудования тепловой электростанции (20.043);*
- *Работник по осуществлению функций диспетчера в сфере оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике (20.035);*
- *Работник по управлению качеством производственных активов гидроэнергетических объектов (гидроэлектростанций/ гидроаккумулирующих электростанций (20.033);*
- *Работник по расчетно-договорной работе энергосбытовой организации (20.038);*
- *Работник по химическому анализу на тепловой электростанции (20.047);*
- *Работник по водоподготовке на тепловой электростанции (20.048);*
- *Работник по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей (20.032);*
- *Работник по обслуживанию и ремонту оборудования релейной защиты и автоматики электрических сетей (20.034);*
- *Работник по обслуживанию и ремонту оборудования автоматизированных систем управления технологическими процессами в электрических сетях (20.036).*

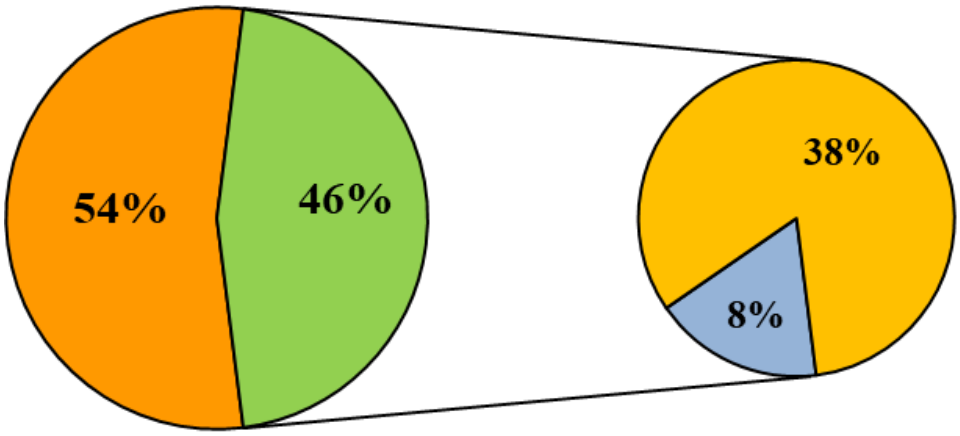
### 3.6.12. Практика учета Участниками Отчета наличия у работника свидетельства о профессиональной квалификации, выданного центрами оценки квалификации, при установлении разрядов (ступеней оплаты труда), а также тарифных ставок (должностных окладов)




Компании учитывали наличие у работников свидетельства о профессиональной квалификации при установлении разрядов (ступеней оплаты труда), а также тарифных ставок (должностных окладов).

Компании не учитывали наличие у работника такого свидетельства.

### 3.6.13. Сведения о разработке в организациях планов, предусматривающих периодическую оценку профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ




В компаниях разработаны планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ, при этом:

*в организациях пока не принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации;*

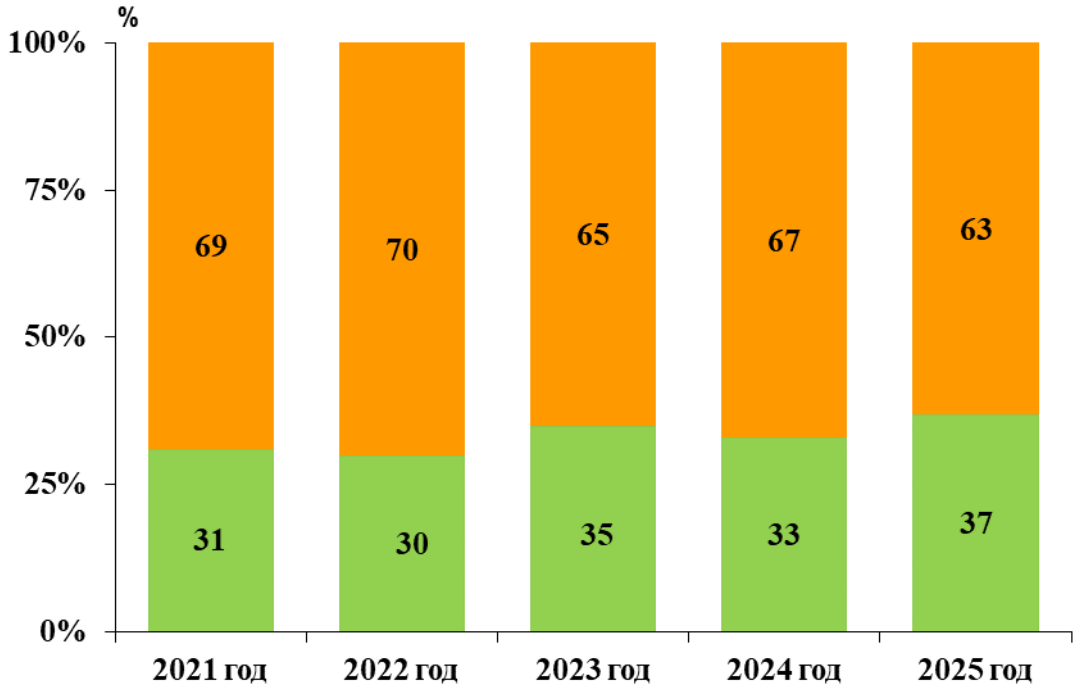
*в организациях уже принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации.*

В компаниях пока не разработаны планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ.

**Информация о количестве работниках, подтвердивших свою профессиональную квалификацию в отчетном периоде**

| **Количество работников, подтвердивших свою профессиональную квалификацию** (чел.)**:** | **Количество Участников Отчета:** | | |
|---|---|---|---|
| | **в 2023 году** | **в 2024 году** | **в 2025 году** |
| 0 | 42 | 47 | 47 |
| 1-3 | 8 | 13 | 8 |
| 4-10 | 10 | 6 | 8 |
| 11-50 | 25 | 16 | 19 |
| Более 50 | 17 | 20 | 22 |
| **ВСЕГО:** | **102** | **102** | **104** |

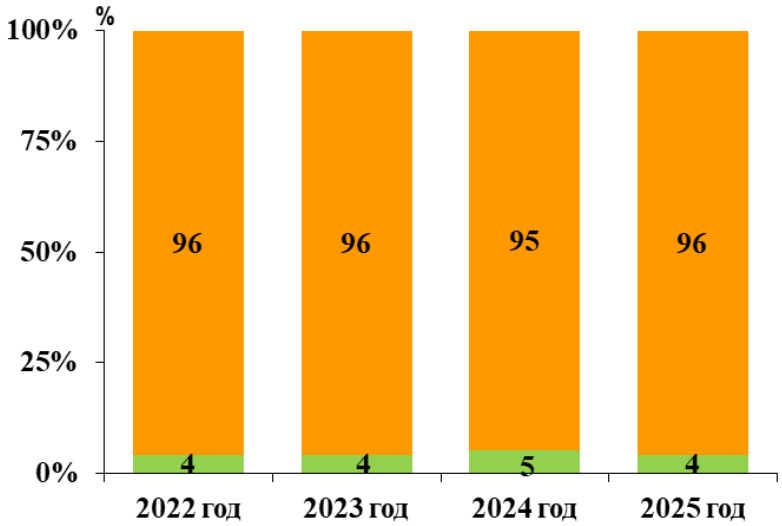
**3.6.14. Сведения о наличии в регионах присутствия организаций Центров оценки электроэнергетических квалификаций или их экзаменационных комиссий**




В регионе присутствия компаний есть Центр оценки электроэнергетических квалификаций или его экзаменационная комиссия.

В регионе присутствия компаний нет Центра оценки квалификации и/или его экзаменационная комиссия.

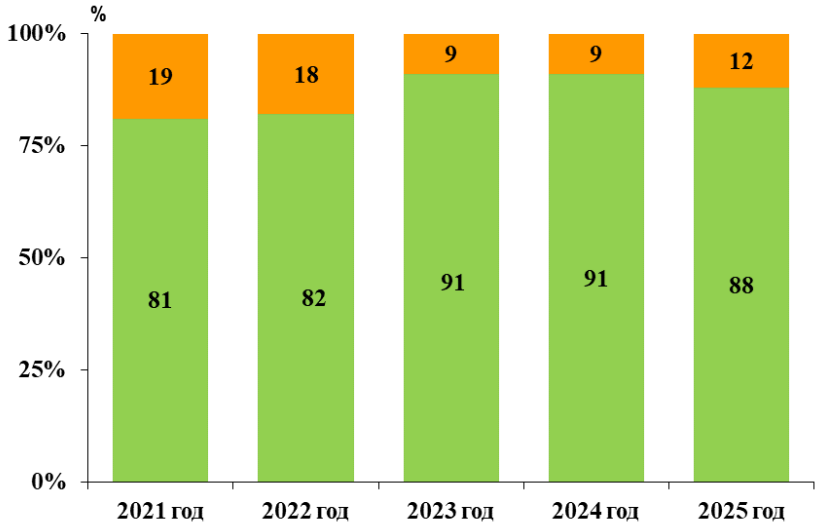
**Информация о планировании открытия Центров оценки электроэнергетических квалификаций на базе Участников Отчета**




Компании планируют открытие Центра оценки электроэнергетических квалификаций.

Компании не планируют открытие Центра оценки электроэнергетических квалификаций.

**3.6.15. Сведения о достаточности информации для принятия решений в организациях о направлении работников на независимую оценку квалификации**




Компании обладают достаточным количеством информации для принятия решений о направлении работников на независимую оценку квалификации.

Информации для принятия решений о направлении работников на независимую оценку квалификации пока недостаточно.

## 3.7. Взаимодействие с тарифорегуляторами (Раздел 8 Соглашения)

Анализ практики учета различных видов затрат на персонал в необходимой валовой выручке (далее – НВВ) показывает последовательное улучшение ситуации с учетом затрат на персонал в тарифах в 2025 году по отношению к предыдущему году.

Так, в отчетном периоде 32% респондентов (на 5 п.п. больше, чем годом ранее) сообщили о полном учете тарифорегуляторами условий ОТС при установлении тарифов, еще 48% сообщили о частичном учете, другие 16% – осуществляют нерегулируемые виды деятельности.

Почти 60% компаний (на 9 п.п. больше, чем в 2024 году) сообщили о том, что РЭКи не снижали расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Кроме того, в 2025 году регуляторы повысили или сохранили примерно на уровне 2024 года степень учета в НВВ целого ряда расходов, обусловленных наличием социально-трудовых отношений:

– доплаты стимулирующего и компенсирующего характера, связанные с условиями/режимом работы – учтены в полном объеме у 63% респондентов (на 3 п.п. больше, чем в 2024 году);

– вознаграждение по итогам года – учтено в полном объеме у 42% респондентов (на 9 п.п. больше, чем в 2024 году), еще 15% респондентов не планировали данный вид затрат;

– вознаграждение за выслугу лет – учтено в полном объеме у 62% респондентов (на 5 п.п. больше, чем в 2024 году), еще 8% респондентов не планировали данный вид затрат;

– иные виды премирования – учтены в полном объеме у 36% респондентов (на 5 п.п. больше, чем в 2024 году), еще 34% респондентов не планировали данный вид затрат;

– выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями – учтены в полном объеме у 30% респондентов (в 2024 году – у 31%), еще 57% респондентов не планировали данный вид затрат;

– платежи по договорам ОМС – учтены на 100% у 61% респондентов (на 1 п.п. больше, чем в 2024 году);

– платежи в негосударственные пенсионные фонды (один из наиболее сложных для учета в тарифах видов затрат на персонал) – учтены полностью у 13% респондентов (на 5 п.п. больше, чем в 2024 году), еще 56% респондентов не планировали такие затраты; необходимо отметить, что с 19 до 17 снизилось количество Участников Отчета, кому данный вид затрат был полностью не учтен в НВВ;

– обязательные платежи в СФР, ФОМС и т.п. – учтены полностью у 58% респондентов (в 2024 году – у 59%);

– расходы, связанные с приобретением спецпитания, молока и т.п. – учтены на 100% у 57% респондентов (на 2 п.п. выше, чем в 2024 году), еще 26% респондентов не планировали такие затраты;

– расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда, – учтены полностью у 54% респондентов (в 2024 году – у 56%), еще 17% респондентов не планировали такие затраты;

– расходы, направленные на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, – учтены на 100% у 51% (на уровне, сложившемся в 2024 году), еще 18% респондентов не планировали такие затраты;

– расходы на обязательные медицинские осмотры – учтены полностью у 68% респондентов (на 3 п.п. больше, чем в 2024 году);

– расходы на служебные командировки – учтены полностью у 54% респондентов (на 1 п.п. больше, чем в 2024 году);

– расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников – учтены на 100% у 47% респондентов (примерно на уровне 2024 года), еще 5% респондентов не планировали такие расходы;

– расходы, направленные на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС – учтены полностью у 39% респондентов (на 5 п.п. больше, чем в 2024 году), еще 13% Участников Отчета не планировали такие расходы к учету в тарифах.

По существенно меньшему перечню видов затрат в 2025 году сложилось снижение уровня их учета в НВВ по отношению к предшествующему году, а именно:

– доплаты стимулирующего характера, установленные непосредственно в организации – учтены со снижением у 24% респондентов (в 2024 году – у 19%), еще 37% респондентов не планировали данный вид затрат;

– премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности – учтены не в полном объеме у 57% респондентов (в 2024 году – у 48%);

– платежи в фонды ДМС – учтены в полном объеме у 53% респондентов (в 2024 году – у 52%), еще 40% респондентов не планировали такие расходы, в то же время в 2025 году увеличилось с 25 до 30 количество Участников Отчета, которым данный вид выплат был полностью не учтен в НВВ;

Еще по одному виду затрат снизилась доля их учета в НВВ – расходы, направленные на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, учтены полностью у 3% респондентов (в 2024 году – 10%), при этом существенно увеличилась (до 92%) доля Участников Отчета, не планировавших такие расходы, отдавая предпочтение иным формам содействия в улучшении жилищных условий работников.

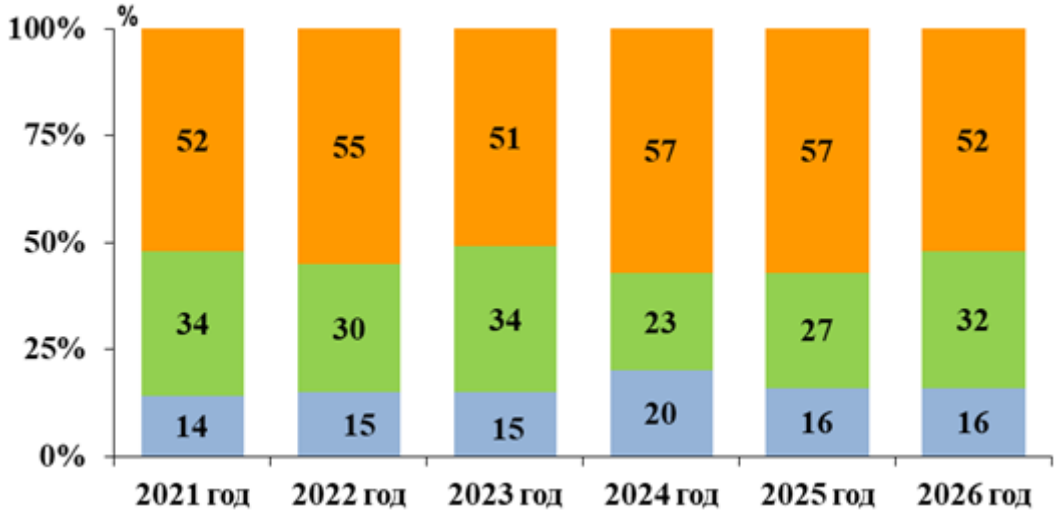
Необходимо отметить, что 35% Участников Отчета добились учета в отчетном году расходов на оплату труда, произведенных в предыдущем периоде регулирования и не учтенных в рамках соответствующей тарифной кампании, с обоснованием необходимости их учета в качестве выпадающих доходов.

О реализации программ управления издержками в 2025 году сообщили 22% респондентов, из них – 2/3 осуществляли оптимизационные мероприятия за счет снижения плановых затрат на персонал, а остальные – за счет оптимизации численности работников.

В целом ситуация с тарифным регулированием в отрасли демонстрирует позитивные тенденции, несмотря на объективно непростую ситуацию в экономике.

Далее в подразделе представлены диаграммы, наглядно иллюстрирующие представленную выше аналитику.

### 3.7.1. Практика учета условий ОТС органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию при установлении тарифов

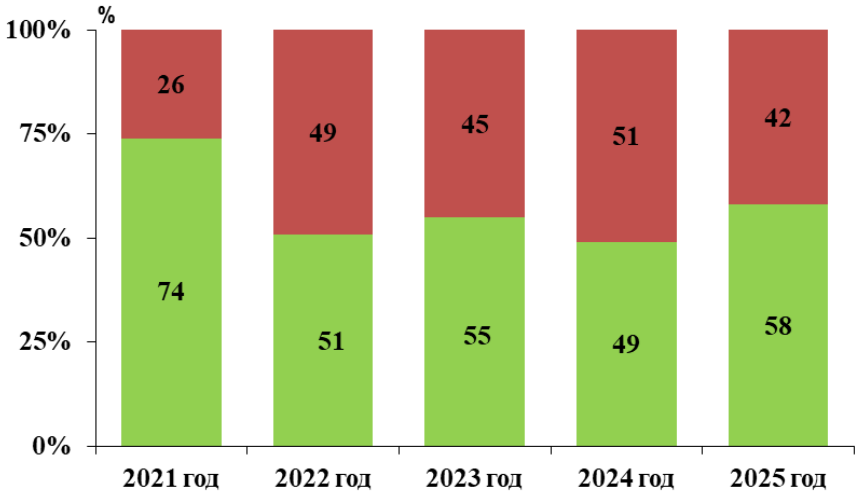



При установлении тарифов на электрическую и тепловую энергию условия ОТС учитывались полностью.

Условия ОТС учитывались частично.

Участники Отчета занимаются нерегулируемым(-ыми) видом(-ами) деятельности.

### 3.7.2. Практика учета тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (НВВ)




Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в НВВ.

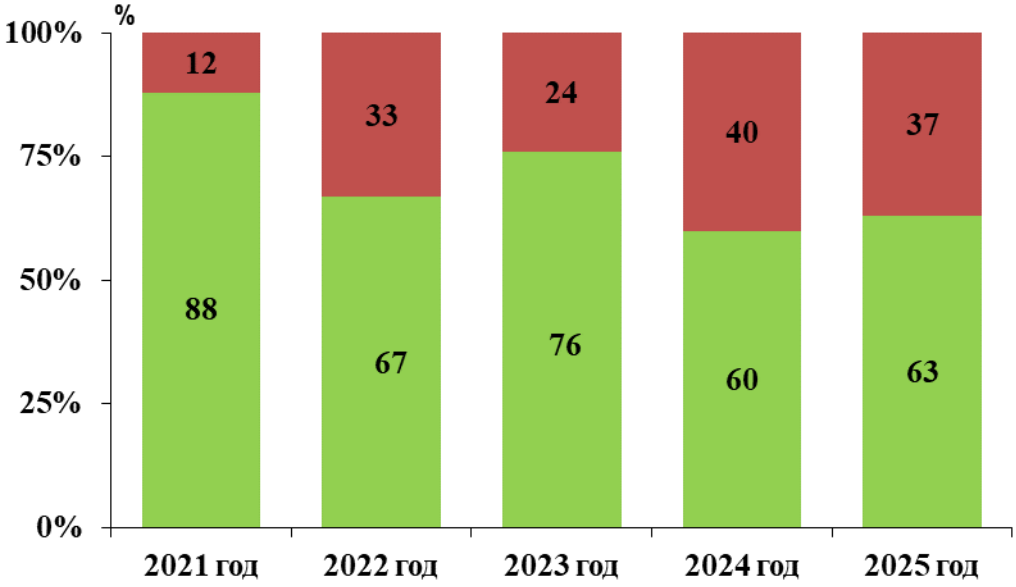
Компании, которым РЭК снизил расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 3 | 2 | 1 | - | - |
| 1,1 – 10 | 8 | 15 | 11 | 12 | 10 |
| 10,1 – 20 | 4 | 4 | 7 | 8 | 8 |
| Более 20 | 2 | 2 | 2 | 6 | 7 |
| **ВСЕГО:** | **17** | **23** | **21** | **26** | **25** |

**Список РЭК, снизивших расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке более, чем на 20% (по информации Участников Отчета по итогам 2024 года)**

| РЭК (местонахождение) | Участник Отчета |
|---|---|
| Комитет тарифного регулирования Волгоградской области;<br>РЭК Кузбасса; | Вологодский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»;<br>ООО «КЭнК»; |
| Органы регулирования в зоне присутствия ПАО «Россети Сибирь»<br>Агентство по тарифам и ценам Омской области; | ПАО "Россети Сибирь"<br>АО «Омскэлектро» |

### 3.7.3. Практика учета доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы, при утверждении затрат на персонал в НВВ

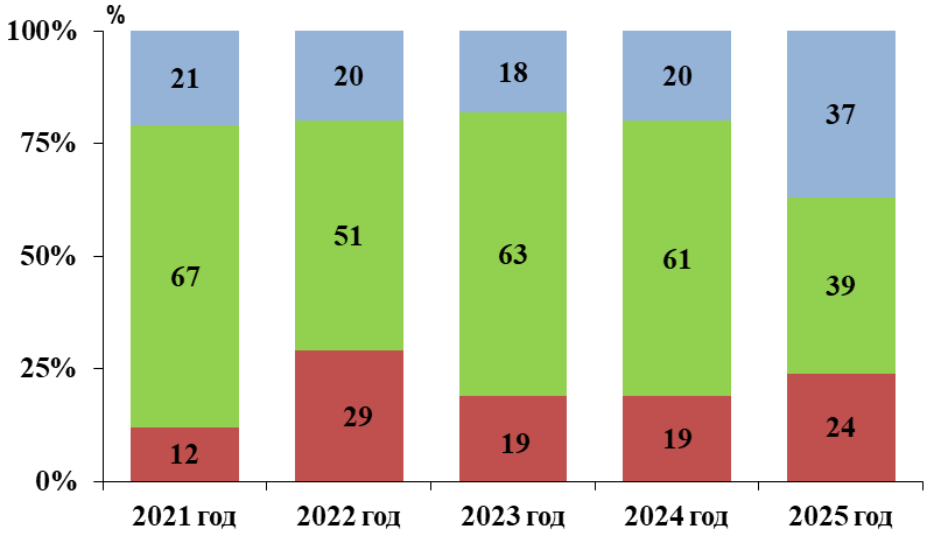



Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер таких доплат.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | - |
| 1,1 – 10 | 2 | 7 | 5 | 6 | 3 |
| 10,1 – 20 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| Более 20 | 3 | 3 | 6 | 10 | 12 |
| **ВСЕГО:** | **7** | **17** | **14** | **21** | **20** |

### 3.7.4. Практика учета доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, при утверждении затрат на персонал в НВВ



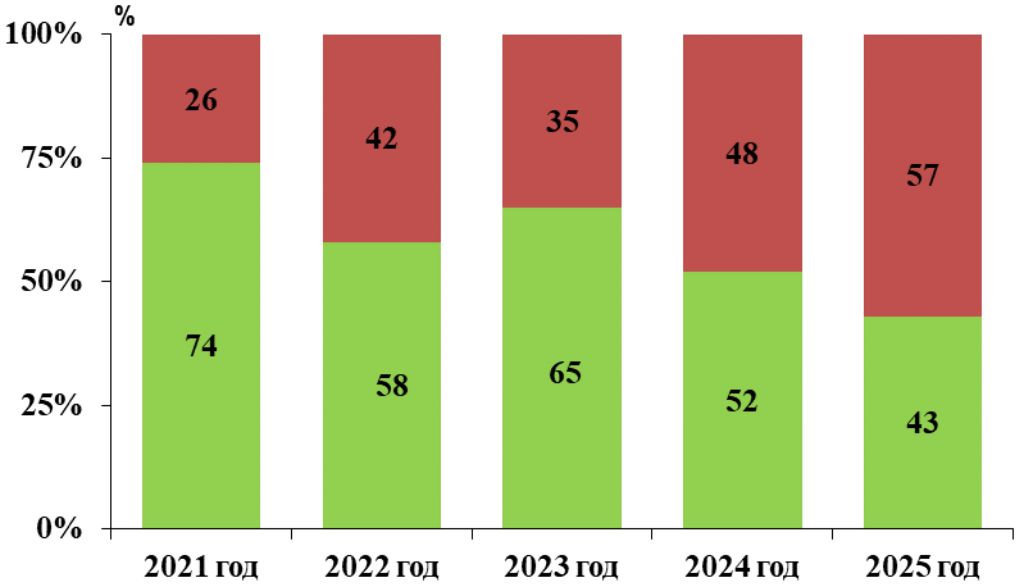

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании не планировали доплаты стимулирующего характера, установленные непосредственно в организации.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 2 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10,1 – 20 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Более 20 | 2 | 2 | 3 | 5 | 7 |
| **ВСЕГО:** | **6** | **12** | **9** | **11** | **11** |

### 3.7.5. Практика учета премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ

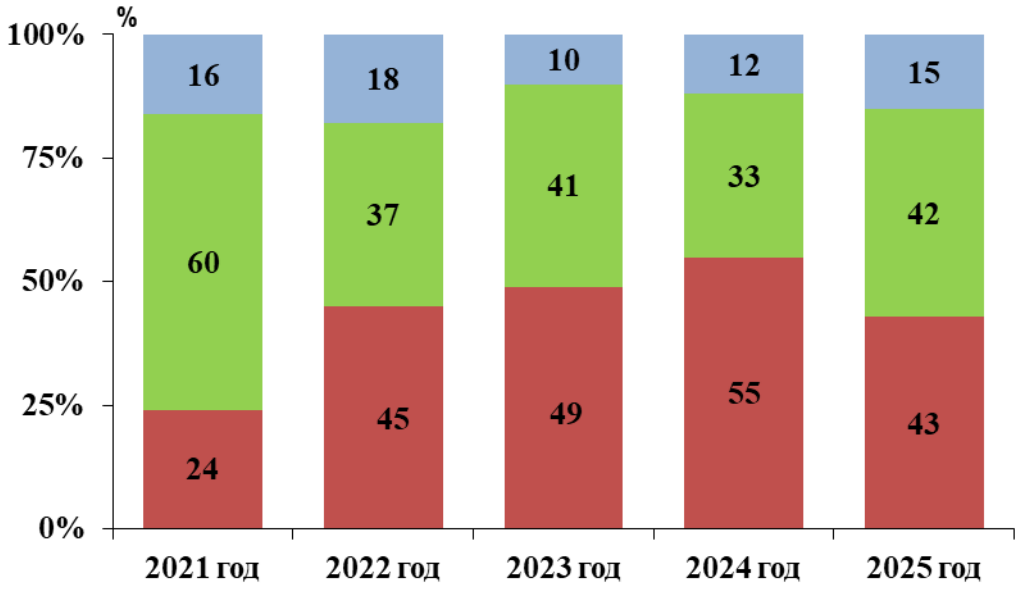



Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 3 | 3 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 3 | 5 | 7 | 8 | 6 |
| 10,1 – 20 | 1 | 4 | 3 | 6 | 5 |
| Более 20 | 11 | 9 | 8 | 13 | 15 |
| **ВСЕГО:** | **18** | **21** | **18** | **27** | **26** |

### 3.7.6. Практика учета вознаграждений по итогам года при утверждении затрат на персонал в НВВ



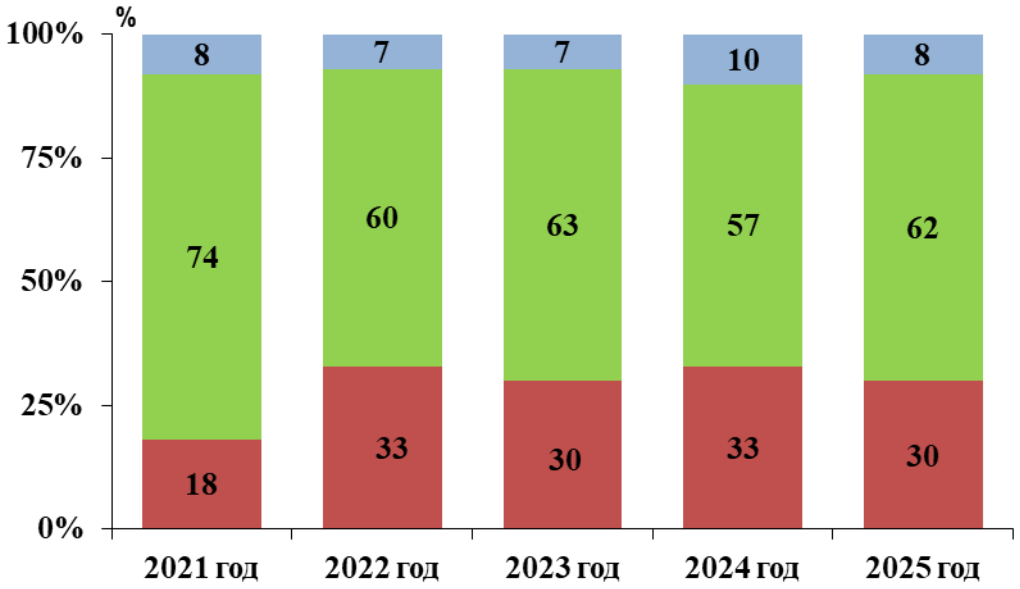

Компании не планировались вознаграждения по итогам года.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер вознаграждений по итогам года при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер премий вознаграждений по итогам года при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | - | 3 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 2 | 5 | 5 | 6 | 5 |
| 10,1 – 20 | 4 | 7 | 2 | 1 | 2 |
| Более 20 | 12 | 10 | 18 | 25 | 22 |
| **ВСЕГО:** | **18** | **25** | **25** | **32** | **29** |

### 3.7.7. Практика учета вознаграждений за выслугу лет при утверждении затрат на персонал в НВВ



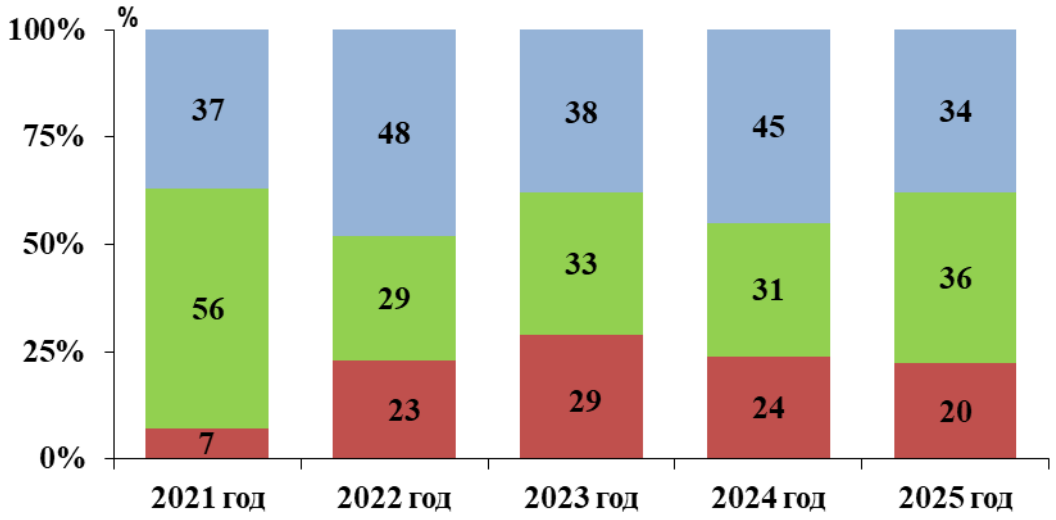

Компании не планировались вознаграждения за выслугу лет.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер вознаграждений за выслугу лет при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер вознаграждений за выслугу лет при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 1,1 – 10 | 2 | 5 | 6 | 7 | 3 |
| 10,1 – 20 | 3 | 4 | 3 | 6 | 4 |
| Более 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 9 |
| **ВСЕГО:** | **10** | **15** | **14** | **17** | **18** |

### 3.7.8. Практика учета иных видов премирования при утверждении затрат на персонал в НВВ



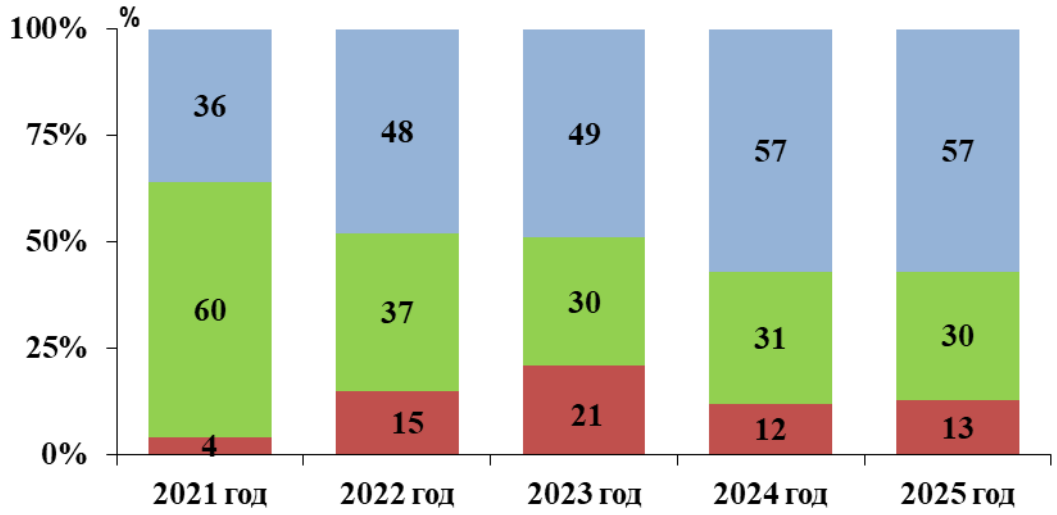

Компании не планировали иные виды вознаграждений.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер иных видов вознаграждений при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер иных видов вознаграждений при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 2 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | - | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 10,1 – 20 | - | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Более 20 | 2 | 1 | 7 | 7 | 7 |
| **ВСЕГО:** | **3** | **8** | **10** | **10** | **10** |

### 3.7.9. Практика учета выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями при утверждении затрат на персонал в НВВ



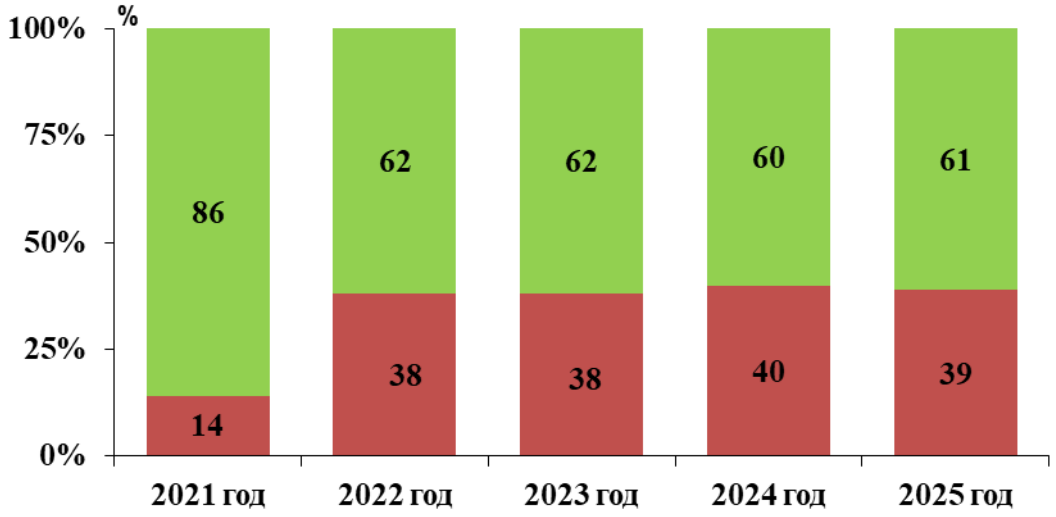

Компании не планировали выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | - |
| 1,1 – 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 10,1 – 20 | - | 1 | 2 | - | 2 |
| Более 20 | - | - | 4 | 3 | 2 |
| **ВСЕГО:** | **2** | **5** | **9** | **5** | **7** |

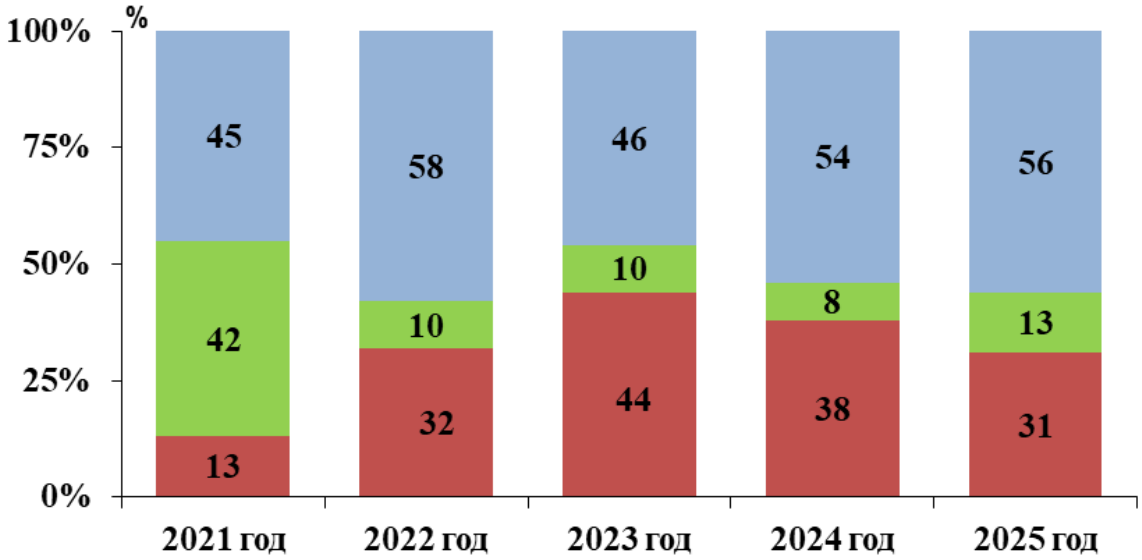
### 3.7.10. Практика учета платежей по договорам ОМС при утверждении затрат на персонал в НВВ




Компании, которым РЭК в отчетном году не снижал расчетный размер платежей по договорам ОМС при утверждении затрат на персонал в НВВ.
Компании, которым РЭК снизил расчетный размер платежей по договорам ОМС. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 2 | 2 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 5 | 6 | 2 | 5 | 5 |
| 10,1 – 20 | 3 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| Более 20 | 1 | 3 | 8 | 4 | 7 |
| **ВСЕГО:** | **11** | **17** | **11** | **11** | **15** |

### 3.7.11. Практика учета платежей в негосударственные пенсионные фонды при утверждении затрат на персонал в НВВ




Компании не планировали платежи в негосударственные пенсионные фонды.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер платежей в негосударственные пенсионные фонды при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер платежей в негосударственные пенсионные фонды. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 10 – 20 | - | 2 | 1 | - | 1 |
| 20,1 – 90 | 1 | - | 3 | 1 | 2 |
| **100** | 6 | 12 | 19 | 19 | 17 |
| **ВСЕГО:** | **7** | **14** | **23** | **20** | **20** |

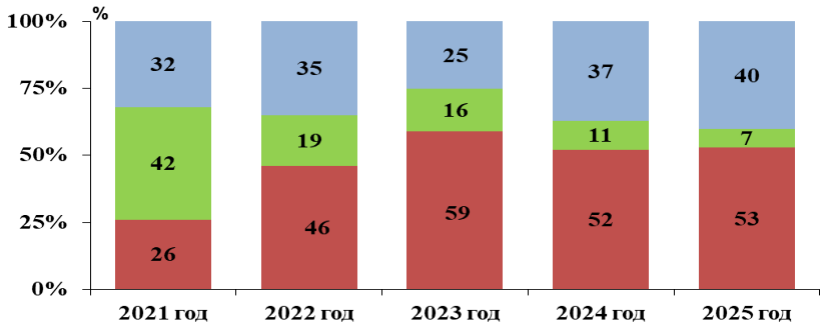
**Список РЭК, снизивших на 100% расчетный размер платежей в негосударственные пенсионные фонды при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2025 года)**

| **РЭК** (местонахождение) | **Наименование Участника Отчета** |
|---|---|
| Региональная служба по тарифам и ценам Камчатского края | ПАО «Камчатскэнерго» |
| 1.Управление по государственному регулированию цен и тарифов в | ПАО «Россети Центр» |

| | |
|---|---|
| Белгородской области 2.Управление государственного регулирования тарифов Брянской области 3. Министерство тарифного регулирования Воронежской области 4. Департамент государственного регулирования цен и тарифов Костромской области 5. Комитет по тарифам и ценам Курской области 6. Департамент государственного регулирования цен и тарифов Орловской области 7. Министерство жилищно-коммунального хозяйства, энергетики и тарифной политики Смоленской области | |
| Региональная энергетическая комиссия Сахалинской области | ПАО «Сахалинэнерго» |
| Департамент тарифного регулирования Томской области | ПАО «Томская распределительная компания» |
| Департамент государственного регулирования тарифов Краснодарского края | ПАО «Россети Кубань» |
| Агентство по тарифам и ценам Архангельской области, Комитет по тарифному регулированию Мурманской области, Комитет Республики Коми по тарифам, Комитет по тарифной политике Новгородского области, Комитет по тарифам и энергетике Псковской области | Архангельский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |
| Государственный комитет по тарифам Республики Мордовия | Филиал «Мордовэнерго» ПАО «Россети Волга» |
| Комитет по тарифной политике Новгородской области | Новгородский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |
| Департамент Оренбургской области по ценам и регулированию тарифов | Филиал «Оренбургэнерго» ПАО «Россети Волга» |
| Министерство жилищно-коммунального хозяйства и гражданской защиты населения Пензенской области | Филиал «Пензаэнерго» ПАО «Россети Волга» |
| Комитет по тарифам и энергетике Псковской области | Псковский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |

| | |
|---|---|
| Департамент ценового и тарифного регулирования Самарской области | Филиал «Самарские распределительные сети» ПАО «Россети Волга» |
| Комитет государственного регулирования тарифов Саратовской области | Филиал «Саратовские распределительные сети» ПАО «Россети Волга» |
| Агентство по регулированию цен и тарифов Ульяновской области | Филиал «Ульяновские распределительные сети» ПАО «Россети Волга» |
| Министерство тарифного регулирования Республики Коми | Филиал ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми |
| Комитет тарифного регулирования Волгоградской области | АО «Волгоградоблэлектро» |
| Комитет по ценам и тарифам Московской области | ПАО «Россети Московский регион» |
| Служба по государственному регулированию цен и тарифов Калининградской области | АО «Россети Янтарь» |

### 3.7.12. Практика учета платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в НВВ




Компании не планировали платежи в фонды ДМС.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в НВВ.

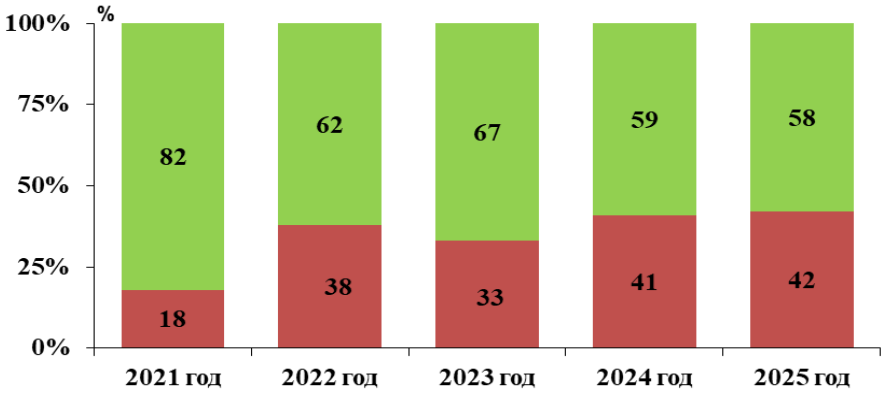
| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 10 | 1 | 1 | - | - | - |
| 11 – 80 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| **100** | 14 | 17 | 30 | 25 | 30 |
| **ВСЕГО:** | **19** | **20** | **34** | **27** | **33** |

**Список РЭК, снизивших на 100% расчетный размер платежей в фонды ДМС при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2025 года)**

| РЭК (местонахождение) | Наименование Участника Отчета |
|---|---|
| ФАС России, при установлении долгосрочных параметров регулирования на 2022-2026 гг. | АО «Вилюйская ГЭС-3» |
| Комитет тарифного регулирования Волгоградской области | АО «ВМЭС» |
| Региональная энергетическая комиссия Кузбасса | ООО «КЭнК» |
| 1.Управление по государственному регулированию цен и тарифов в Белгородской области 2.Управление государственного регулирования тарифов Брянской области 3. Министерство тарифного регулирования Воронежской области 4. Департамент государственного регулирования цен и тарифов Костромской области 5. Комитет по тарифам и ценам Курской области 6. Департамент государственного регулирования цен и тарифов Орловской области 7. Министерство жилищно-коммунального хозяйства, энергетики и тарифной политики Смоленской области | ПАО «Россети Центр» |
| Региональная энергетическая комиссия Сахалинской области | ПАО «Сахалинэнерго» |
| Департамент тарифного регулирования Томской области | ПАО «Томская распределительная компания» |
| Государственный комитет по ценовой политике - Региональная энергетическая комиссия Республики Саха (Якутия), Федеральная антимонопольная служба Российской Федерации | ПАО «Якутскэнерго» |
| Департамент государственного регулирования тарифов Краснодарского края | ПАО «Россети Кубань» |
| Агентство по тарифам и ценам Архангельской области | Архангельский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |
| Министерство тарифной политики Красноярского края | Филиал «Красноярскэнерго» ПАО «Россети Сибирь» |

| | |
|---|---|
| Государственный комитет по тарифам Республики Мордовия | Филиал «Мордовэнерго» ПАО «Россети Волга» |
| Комитет по тарифной политике Новгородской области | Новгородский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |
| Региональная энергетическая комиссия Омской области | Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь» |
| Департамент Оренбургской области по ценам и регулированию тарифов | Филиал «Оренбургэнерго» ПАО «Россети Волга» |
| Комитет Республики Коми по тарифам | Филиал ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми |
| Министерство жилищно-коммунального хозяйства и гражданской защиты населения Пензенской области | Филиал «Пензаэнерго» ПАО «Россети Волга» |
| Комитет по тарифам и энергетике Псковской области | Псковский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |
| Департамент ценового и тарифного регулирования Самарской области | Филиал «Самарские распределительные сети» ПАО «Россети Волга» |
| Комитет государственного регулирования тарифов Саратовской области | Филиал «Саратовские распределительные сети» ПАО «Россети Волга» |
| Агентство по регулированию цен и тарифов Ульяновской области | Филиал «Ульяновские распределительные сети» ПАО «Россети Волга» |
| Государственный комитет тарифного регулирования по Республике Хакасия | Филиал «Хакасэнерго» ПАО «Россети Сибирь» |
| Региональная служба по тарифам и ценообразованию Забайкальского края | Филиал «Читаэнерго» ПАО «Россети Сибирь» |
| Региональная тарифная комиссия Ставропольского края | Филиал «Ставропольэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ» |
| Региональная энергетическая комиссия Омской области | АО «Омскэлектро» |
| Комитет по ценам и тарифам Московской области | ПАО «Россети Московский регион» |
| Служба по государственному регулированию цен и тарифов Калининградской области | АО «Россети Янтарь» |
| Региональная служба по тарифам и ценам Камчатского края | АО «ЮЭСК» |
| Государственный комитет по ценовой политике Республики Саха (Якутия) | ООО «ЯГК» |

### 3.7.13. Практика учета обязательных платежей в СФР, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в НВВ




Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер обязательных платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер обязательных платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

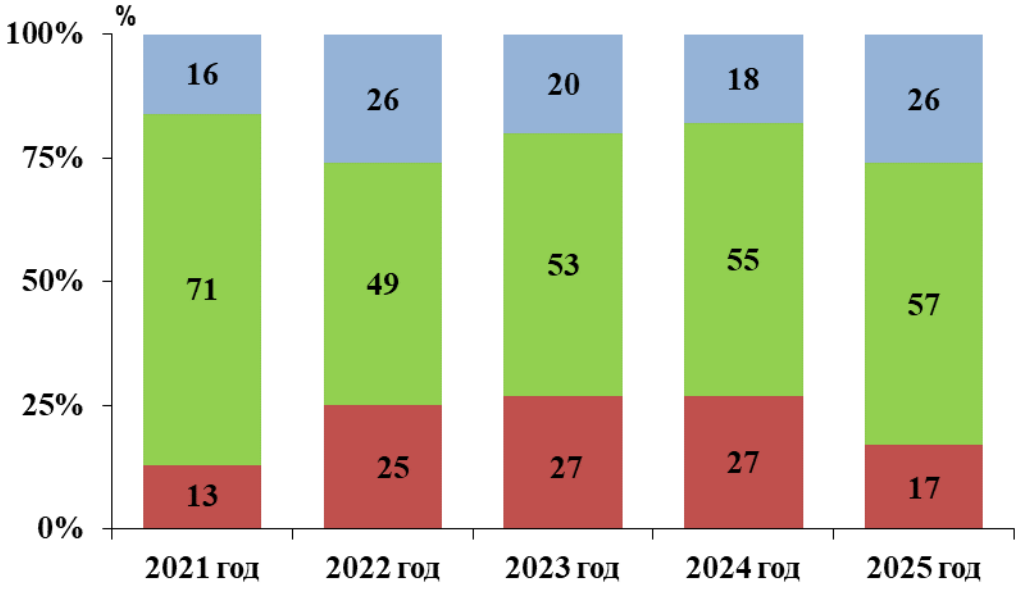
| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 2 | 2 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 5 | 6 | 5 | 7 | 6 |
| 10,1 – 20 | 3 | 6 | 5 | 6 | 5 |
| Более 20 | 1 | 3 | 5 | 8 | 11 |
| **ВСЕГО:** | **11** | **17** | **15** | **21** | **22** |

**Список РЭК, снизивших более, чем на 20% расчетный размер платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2023 года)**

| РЭК (местонахождение) | Наименование Участника Отчета |
|---|---|
| Комитет тарифного регулирования Волгоградской области | АО «ВМЭС» |
| Агентство по тарифам и ценам Архангельской области, Комитет по тарифному регулированию Мурманской области, Комитет Республики Коми по тарифам, Комитет по тарифной политике Новгородского области, Комитет по | ПАО «Россети Северо-Запад» |

| | |
|---|---|
| тарифам и энергетике Псковской области | |
| 1.Управление по государственному регулированию цен и тарифов в Белгородской области 2.Управление государственного регулирования тарифов Брянской области 3. Министерство тарифного регулирования Воронежской области 4. Департамент государственного регулирования цен и тарифов Костромской области 5. Комитет по тарифам и ценам Курской области 6. Департамент государственного регулирования цен и тарифов Орловской области 7. Министерство жилищно-коммунального хозяйства, энергетики и тарифной политики Смоленской области | ПАО «Россети Центр» |
| Государственный комитет тарифного регулирования Республики Хакасия | Филиал «Хакасэнерго» ПАО «Россети Сибирь» |
| Региональная энергетическая комиссия Омской области | Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь» |
| Комитет по тарифам и энергетике Псковской области | Псковский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |
| Комитет по тарифному регулированию Мурманской области | Мурманский филиал ПАО «Россети Северо-Запад» |
| Региональная тарифная комиссия Ставропольского края | Филиал «Ставропольэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ» |
| Региональная энергетическая комиссия Кузбасса | ООО «КЭнК» |
| Региональная энергетическая комиссия Омской области | АО «Омскэлектро» |

### 3.7.14. Практика учета расходов, связанных с приобретением спецпитания, молока и т.п., при утверждении затрат на персонал в НВВ



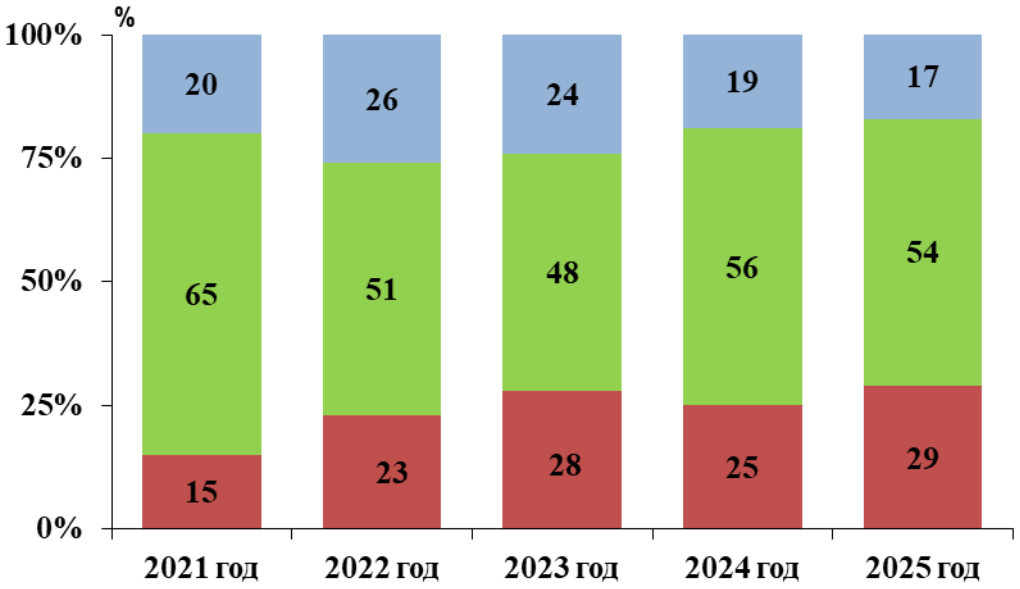

Компании не планировали расходы, связанные с приобретением спецпитания, молока и т.п.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов, связанных с приобретением спецпитания, молока и т.п., при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, связанных с приобретением спецпитания, молока и т.п., при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 10 | 2 | 6 | 3 | 3 | 4 |
| 10,1 – 20 | - | 1 | 3 | 3 | 1 |
| Более 20 | 6 | 1 | 4 | 6 | 4 |
| **ВСЕГО:** | **8** | **8** | **10** | **12** | **9** |

### 3.7.15. Практика учета расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, при утверждении затрат на персонал в НВВ



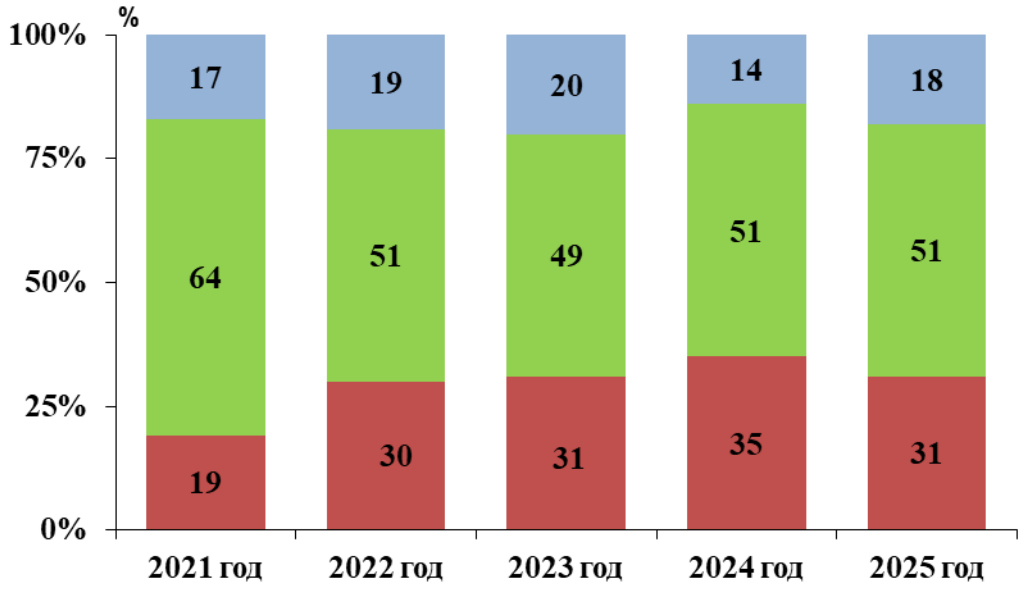

Компании не планировали расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 2 | - | - | 1 |
| 1,1 – 10 | - | 4 | - | 5 | 2 |
| 10,1 – 40 | 4 | 1 | 7 | 5 | 5 |
| 40,1 –70 | 2 | - | 3 | 1 | 5 |
| Более 70 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 |
| **ВСЕГО:** | **11** | **10** | **12** | **13** | **18** |

### 3.7.16. Практика учета расходов, направленных на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, при утверждении затрат на персонал в НВВ



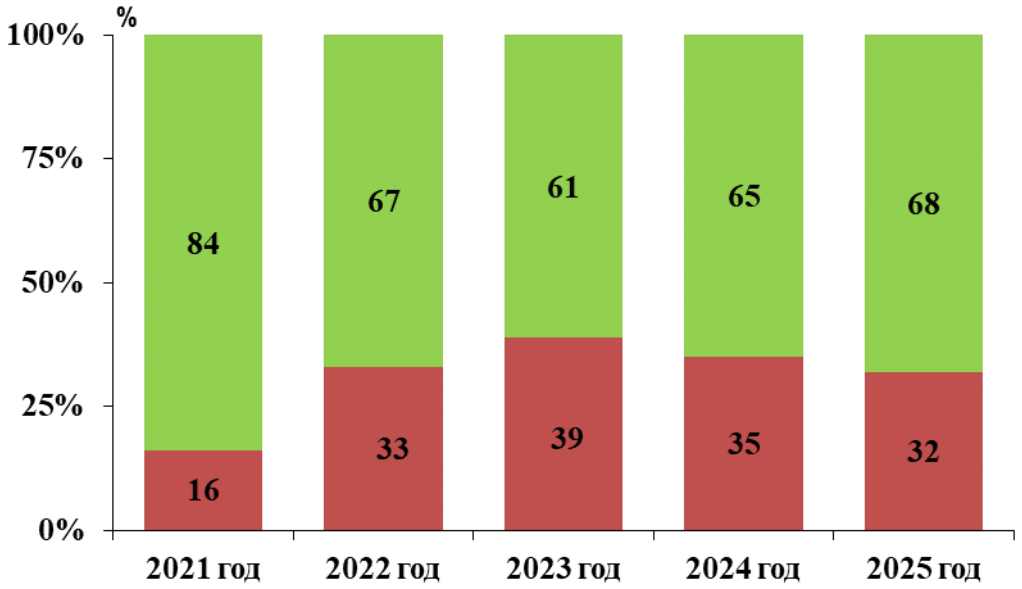

Компании не планировали расходы, направленные на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов, направленных на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, направленных на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 2 | - | - | - |
| 1,1 – 20 | 2 | 6 | 7 | 8 | 10 |
| Более 20 | 8 | 4 | 7 | 7 | 8 |
| **ВСЕГО:** | **11** | **12** | **14** | **15** | **18** |

### 3.7.17. Практика учета расходов на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в НВВ

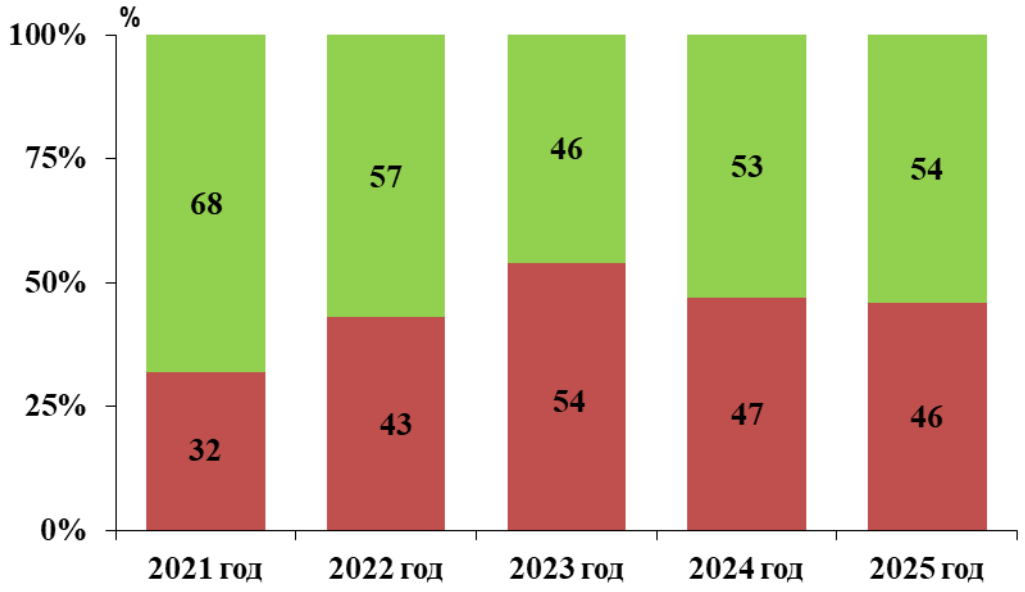



Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 2 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 10,1 – 20 | 1 | - | 7 | 3 | 6 |
| 20,1 –70 | 3 | 5 | 5 | 9 | 12 |
| 70,1 – 100 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| **ВСЕГО:** | **10** | **14** | **18** | **18** | **21** |

### 3.7.18. Практика учета расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ

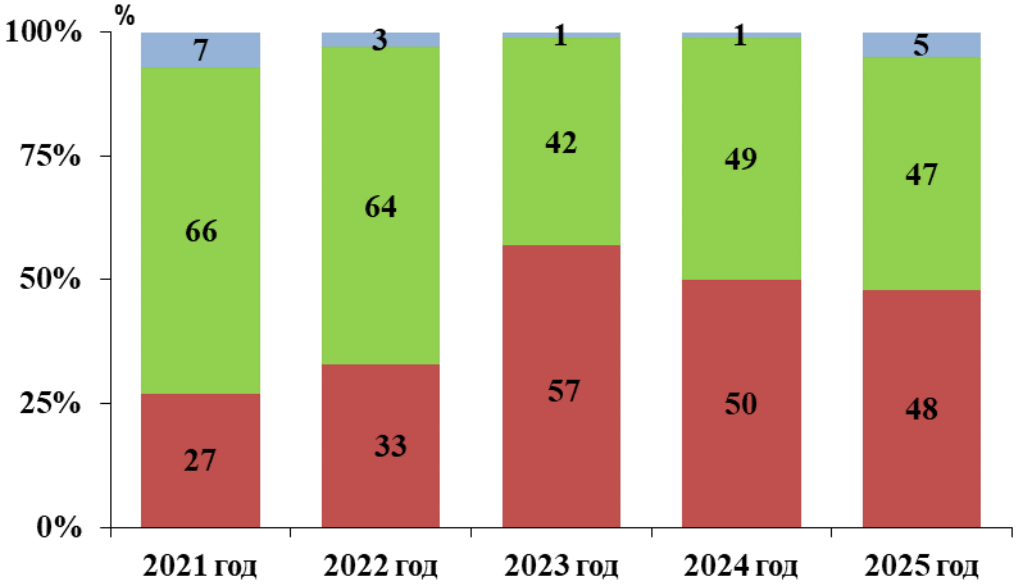



Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 3 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 10,1 – 20 | 2 | 1 | 4 | 2 | 6 |
| Более 20 | 12 | 9 | 19 | 16 | 17 |
| **ВСЕГО:** | **21** | **20** | **20** | **24** | **29** |

### 3.7.19. Практика учета расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при утверждении затрат на персонал в НВВ



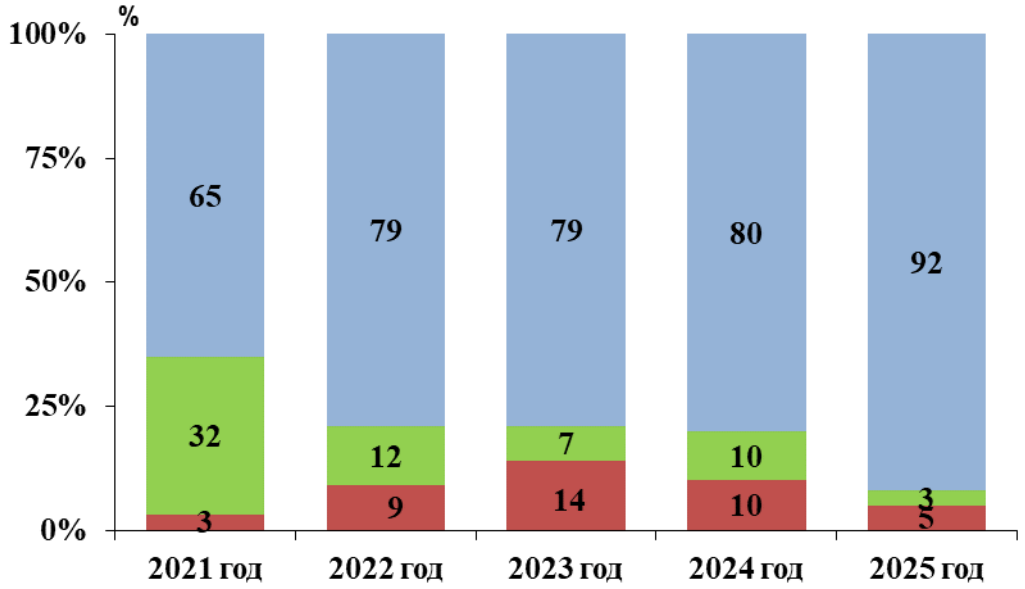

Компании не планировали расходы, направленные на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 2 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 2 | 2 | 7 | 10 | 10 |
| 10,1 – 20 | 3 | 3 | 7 | 2 | 6 |
| Более 20 | 11 | 4 | 14 | 14 | 15 |
| **ВСЕГО:** | **17** | **11** | **28** | **26** | **31** |

### 3.7.20. Практика учета расходов, направленных на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, при утверждении затрат на персонал в НВВ



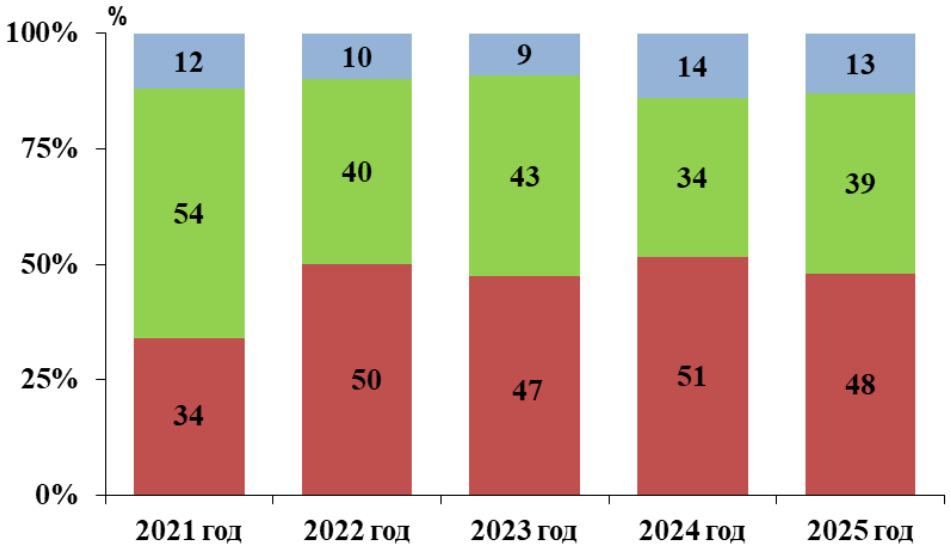

Компании не планировали расходы, направленные на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья.

Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов, направленных на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, направленных на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 1 | 4 | - | - | - |
| 1,1 – 10 | 1 | 2 | - | - | - |
| 10,1 – 20 | 1 | 2 | 6 | - | - |
| Более 20 | - | 1 | 4 | 3 | 2 |
| **ВСЕГО:** | **3** | **9** | **10** | **3** | **2** |

### 3.7.21. Практика учета расходов, направленных на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике, при утверждении затрат на персонал в НВВ



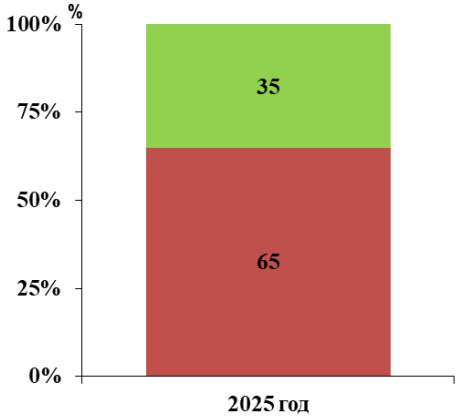

Компаниями не планировались расходы, направленные на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике.

Компании, которым РЭК не снижал расчетный размер расходов, направленных на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике, при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов, направленных на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике.

| **Размер снижения (%):** | **Количество Участников Отчета:** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 0,1 – 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 1,1 – 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 10,1 – 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 9 |
| Более 20 | 14 | 11 | 11 | 17 | 16 |
| **ВСЕГО:** | **22** | **22** | **20** | **27** | **28** |

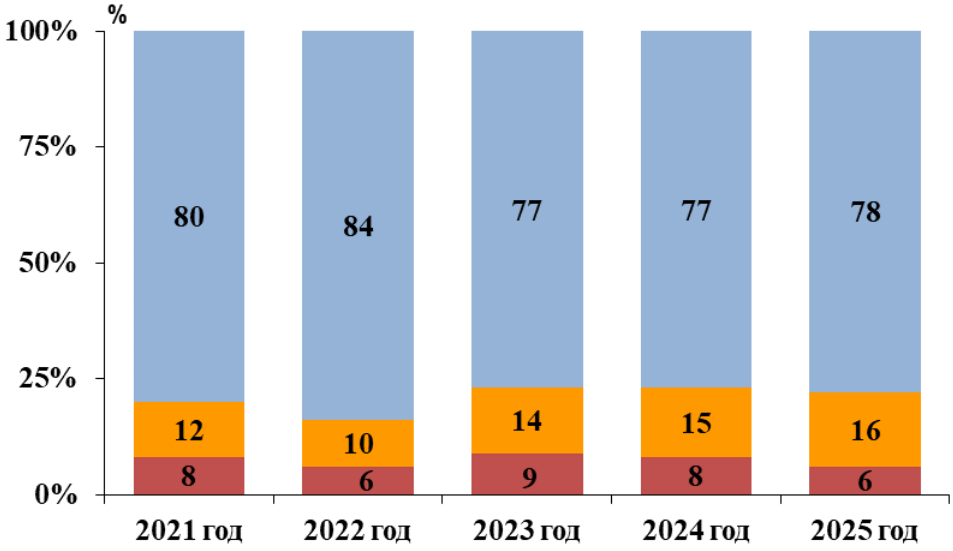
### 3.7.22. Практика учета расходов на оплату труда, произведенных в предыдущем периоде регулирования и не учтенных в рамках соответствующей тарифной кампании, с обоснованием необходимости их учета в качестве выпадающих доходов




Компании, в отношении которых РЭК учел в отчетном году расчетный размер расходов на оплату труда, произведенных в предыдущем периоде регулирования и не учтенных в рамках соответствующей тарифной кампании.

Компании, которым РЭК не учел в отчетном году расчетный размер расходов на оплату труда, произведенных в предыдущем периоде регулирования и не учтенных в рамках соответствующей тарифной кампании.

### 3.7.23. Информация реализации программ управления издержками




Компаниями не реализовывалась программа управления издержками.

Компании реализовывали программы управления издержками за счет снижения плановых затрат на персонал.

Компании реализовывали программы управления издержками за счет снижения численности работающих.

## 3.8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства (Раздел 9 Соглашения)

### 3.8.1. Информация о выполнении условий ОТС работодателями как стороной социального партнерства организации

Практически все Участники Отчета подтвердили соблюдение в отчетном периоде прав профсоюзных организаций в полном объеме, а также невмешательство в их деятельность при условии ее соответствия законодательству Российской Федерации.

Кроме того, 96% респондентов сообщили об отсутствии жалоб, обращений или предписаний, связанных с нарушением прав профсоюзов. Данный показатель характеризует состояние социального партнерства в отрасли как устойчивое и в целом бесконфликтное.

На 4 п.п., до 92%, увеличилась доля респондентов, осуществлявших бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации. В ряде компаний такое перечисление не производилось в связи с отсутствием ППО.

На высоком уровне сохранилась доля Участников Отчета, производивших отчисления в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, – 83%. Еще 5% респондентов осуществляли такие отчисления, но в меньшем размере.

В отчетном периоде финансирование культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий преимущественно осуществлялось путем перечисления денежных средств на счет первичной профсоюзной организации – такой вариант применяли почти 67% Участников. Еще 23% Участников оплачивали мероприятия самостоятельно. Оба варианта финансирования использовали 10% респондентов.

Во всех случаях, когда это было необходимо, работодатели предоставляли первичным профсоюзным организациям информацию,

необходимую для ведения коллективных переговоров. Также почти все респонденты – 98% – сообщили об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием действующего в организации коллективного договора. Совокупно эти данные указывают на высокий уровень информационной открытости работодателей в рамках социального диалога.

Значительной оставалась доля Участников, предоставлявших профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы или прохождения профсоюзной учебы, – 80%. Объем такого времени составлял от 4 до 104 часов в квартал.

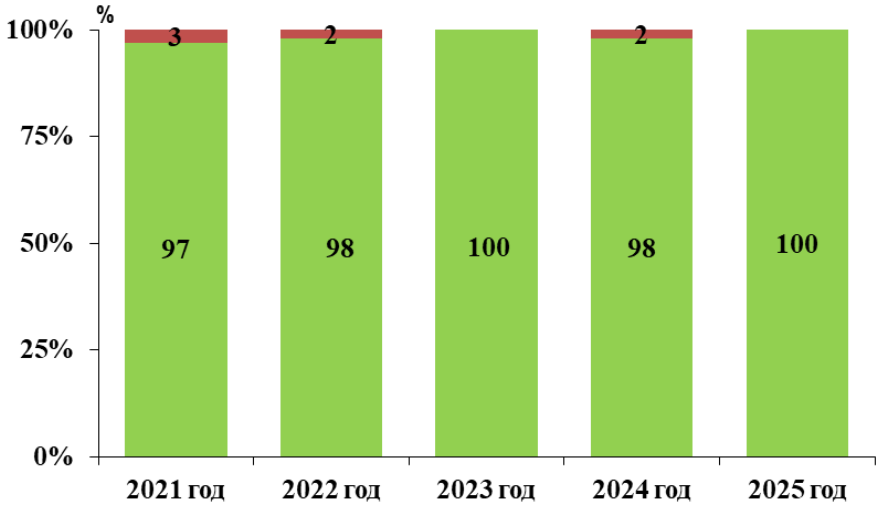
На уровне порядка 40% сохранялась доля респондентов, распространявших на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием, в том числе неоднократным, в выборный орган ППО, льготы, виды премирования и вознаграждения, включая выплаты при выходе на пенсию. Еще порядка трети Участников Отчета сообщили, что в отношении освобожденных работников действовало специализированное Положение о премировании освобожденных профсоюзных работников, которое в подавляющем большинстве случаев принималось по согласованию с ППО или с учетом ее мнения.

Также почти четверть респондентов устанавливали критерии премирования профсоюзных работников в порядке, предусмотренном ОТС. Применяемые критерии преимущественно были связаны с социально-трудовыми отношениями, социальным партнерством и производственной деятельностью, например: «отсутствие напряженной обстановки и коллективных действий в Обществе», «выполнение ежемесячного плана мероприятий по спортивно-оздоровительной работе, социальной и культурно-массовой работе, организации соревнований».

В 2025 году на 5 п.п., до 95%, выросла доля респондентов, обеспечивших представителям профсоюзной организации доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы.

Приведенные данные позволяют сделать вывод о сохранении работодателями ответственного подхода к выполнению обязательств, предусмотренных ОТС. В течение отчетного периода ключевые гарантии деятельности профсоюзных организаций в целом обеспечивались на высоком уровне, что подтверждает устойчивый характер реализации соответствующих положений Соглашения.

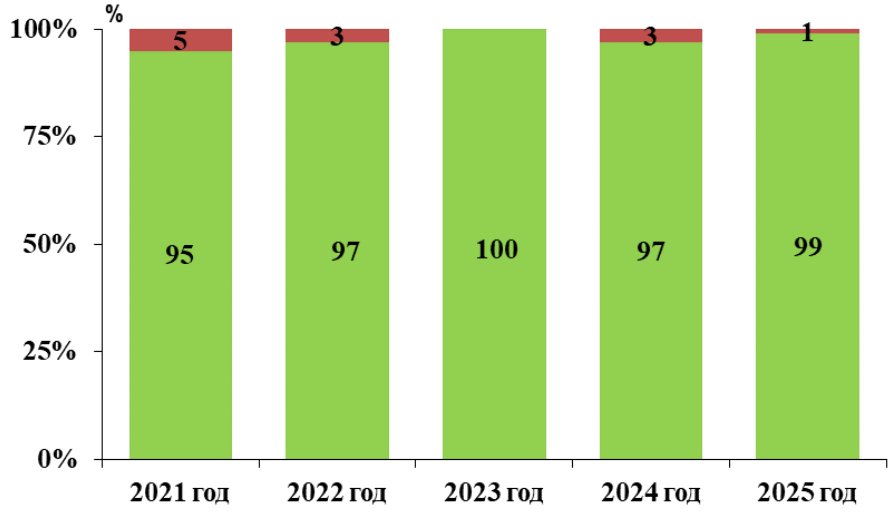
**3.8.1.1. Сведения о соблюдении работодателями в отчетном году установленных законодательством Российской Федерации и ОТС прав профсоюза**




Компании в отчетном году в полном объеме обеспечивали соблюдение прав профсоюза.

Компании не смогли подтвердить соблюдение прав профсоюза.

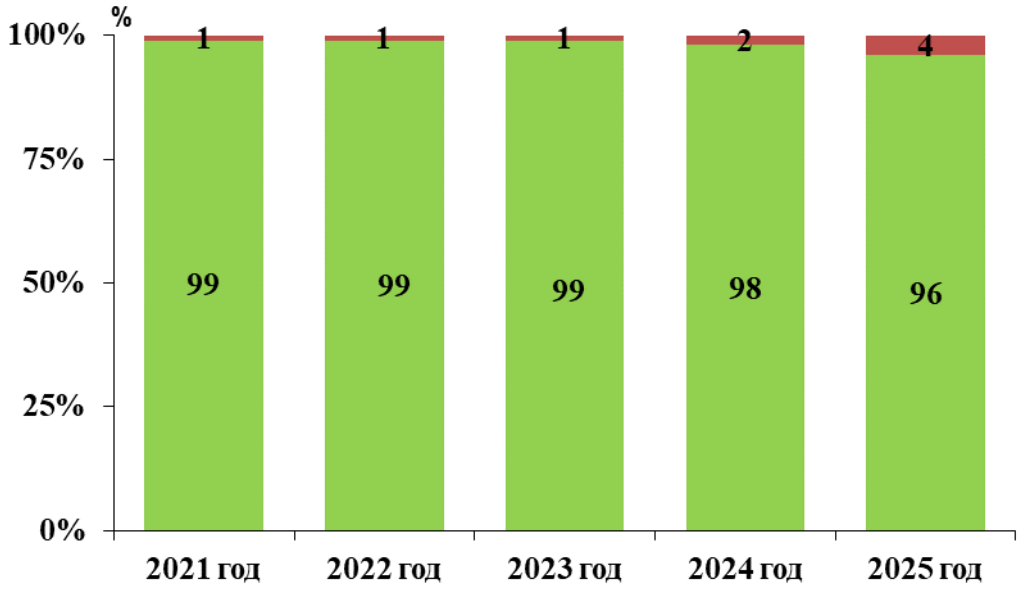
### 3.8.1.2. Сведения об обеспечении в отчетном периоде невмешательства работодателей в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречила положениям законодательства РФ




Компании в отчетном году обеспечивали невмешательство в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречила положениям законодательства РФ.

Компании не смогли подтвердить данную информацию.

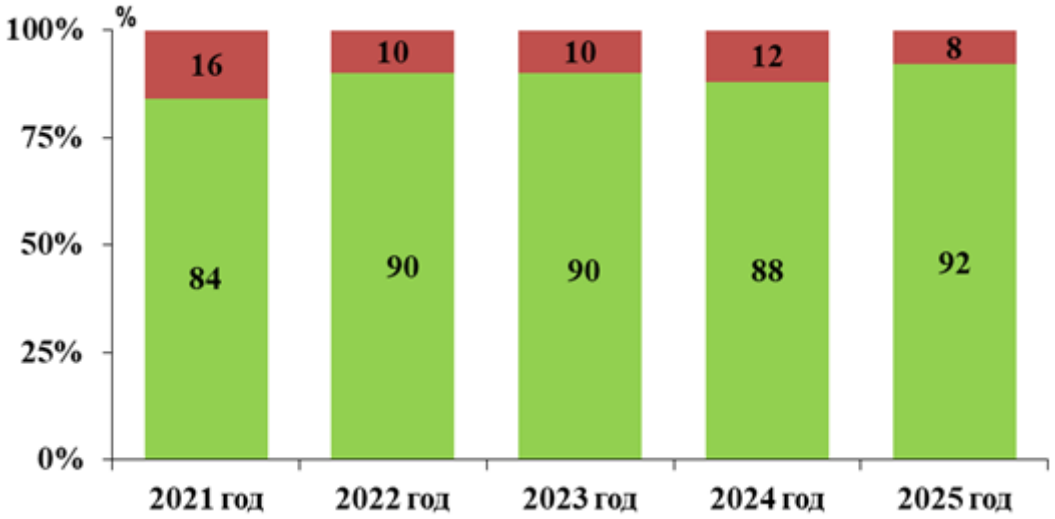
### 3.8.1.3. Сведения о жалобах (обращениях), предписаниях, связанных с нарушением прав профсоюза




В отчетном году отсутствовали жалобы (обращения), предписания, связанные с нарушением прав профсоюза.

В отчетном году имели место жалобы (обращения), предписания, связанные с нарушением прав профсоюза.

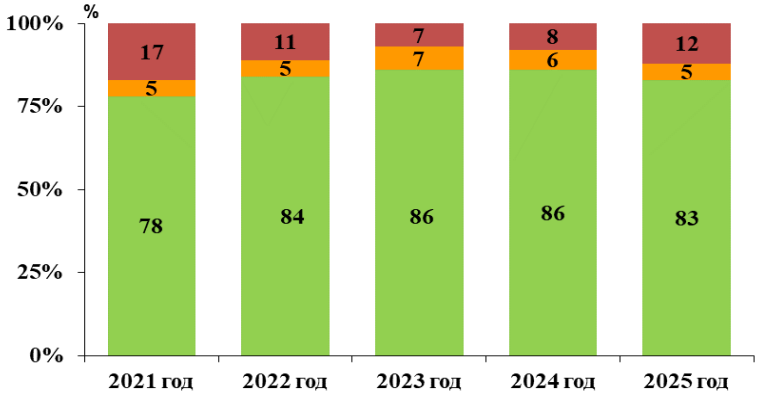
### 3.8.1.4. Сведения о бесплатном перечислении денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации




Компании производили бесплатное перечисление в отчетном году денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации.

Компании такие перечисления не производили (в т.ч. по причине отсутствия ППО).

### 3.8.1.5. Практика выделения денежных средств в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы

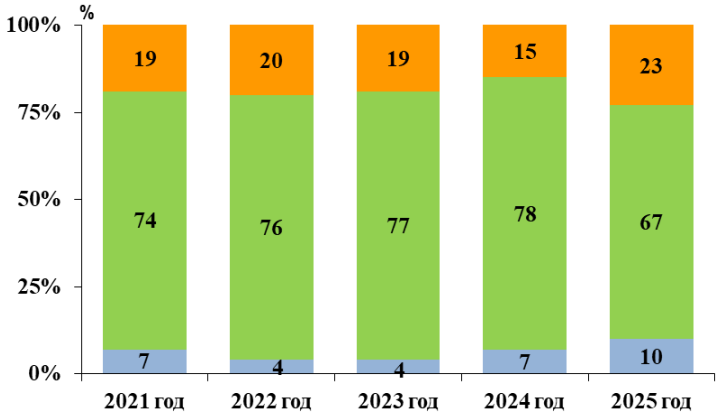



Компаниями в отчетном году производились отчисления не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы (0,3 – 0,82 % от ФОТ).

Компаниями производились отчисления, но в меньшем размере в отчетном году из-за недостаточного финансирования (0,15 – 0,2% от ФОТ).

Компаниями такие отчисления не производились, в т.ч. из-за отсутствия ППО.

### 3.8.1.6. Практика выделения средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы организации

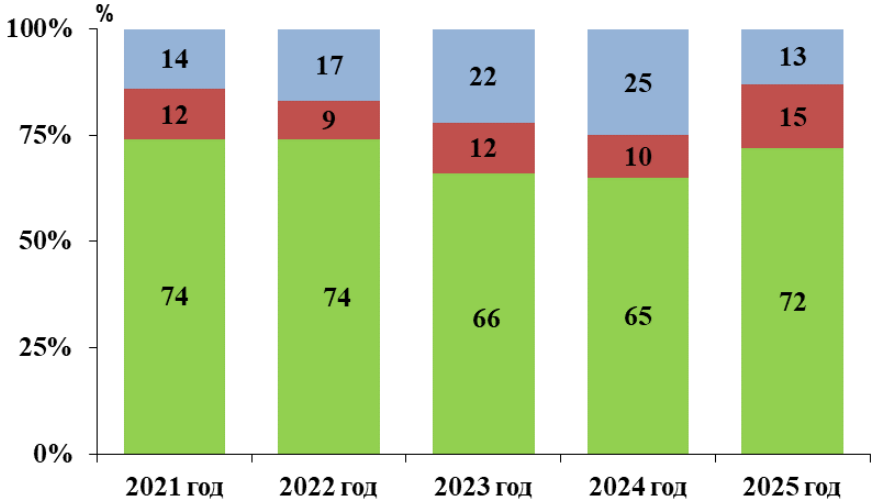



Компании перечисляли денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

Компании самостоятельно оплачивали данные мероприятия.

Компании применяют оба указанных порядка выделения средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

### 3.8.1.7. Сведения о предоставлении работодателем в первичную профсоюзную организацию информации, необходимой для ведения коллективных переговоров

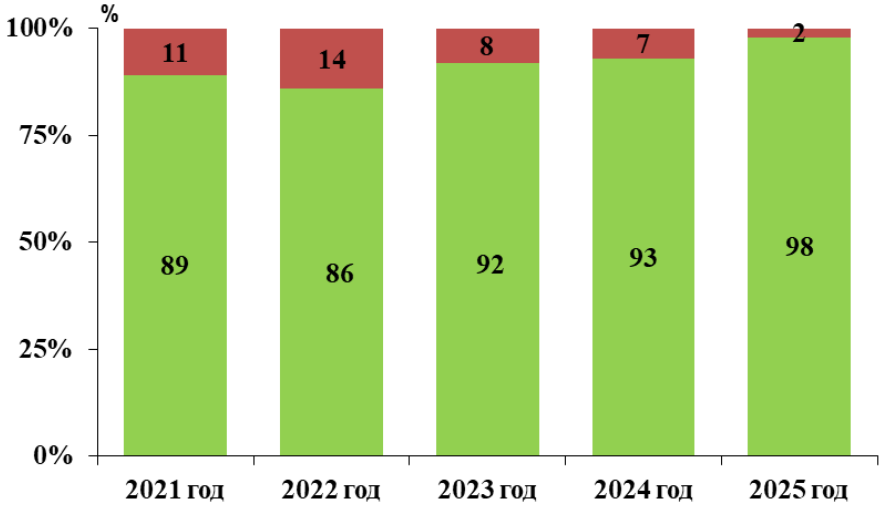



Компании предоставляли в отчетном году первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Компании не предоставляли такой информации, поскольку первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с соответствующим запросом.

Компании не предоставляли такой информации по иным причинам, включая отсутствие ППО.

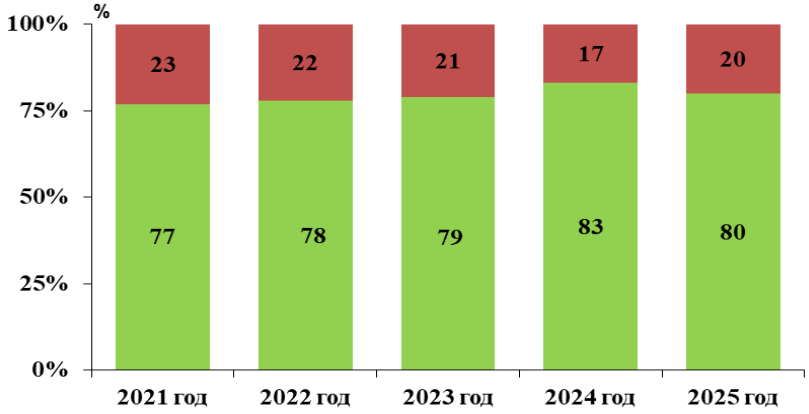
### 3.8.1.8. Сведения об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием действующего в организации коллективного договора




Компании оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора.

Компании такого содействия не оказывали.

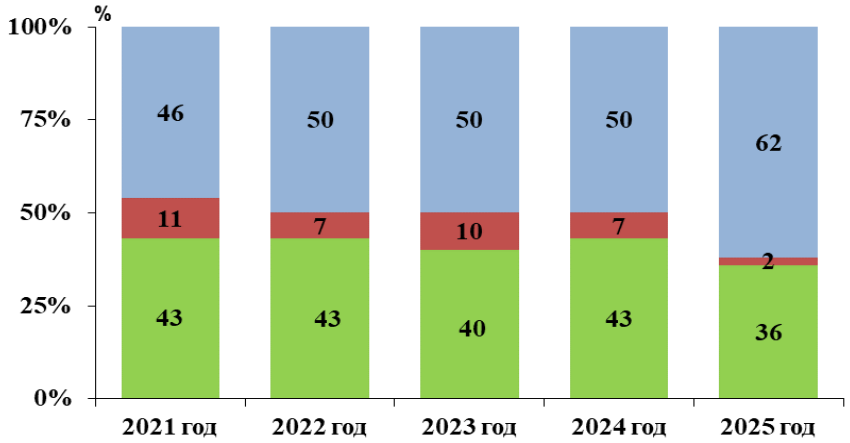
### 3.8.1.9. Сведения о предоставлении профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, в том числе уполномоченным лицам по охране труда, свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы




Компании предоставляли профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы (в количестве от 4 до 104 часов в квартал).

Компании не предоставляли такого времени ввиду отсутствия профсоюза либо незакрепления данного положения в коллективном договоре.

### 3.8.1.10. Сведения о распространении на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников

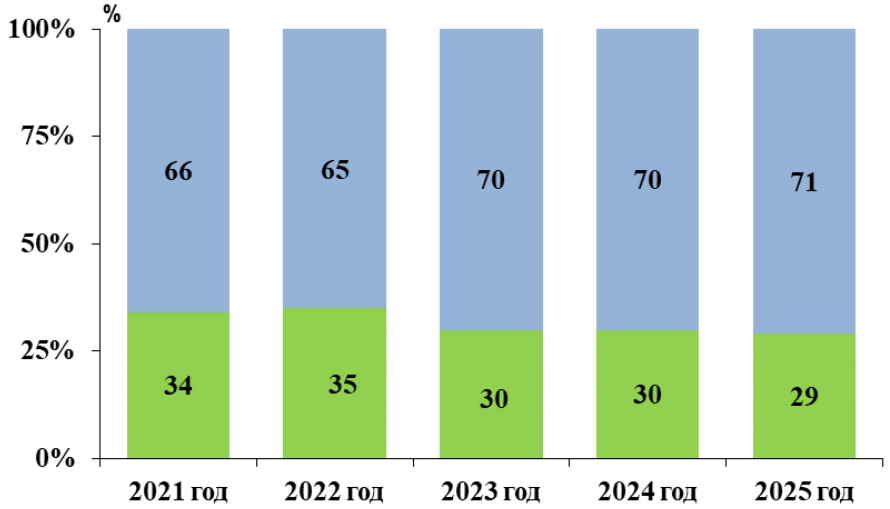



Компании распространяли на освобожденных профсоюзных работников льготы все виды премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организации.

В компаниях отсутствовали работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации.

Компании не выполняли данный пункт ОТС по иным причинам, включая отсутствие профсоюза.

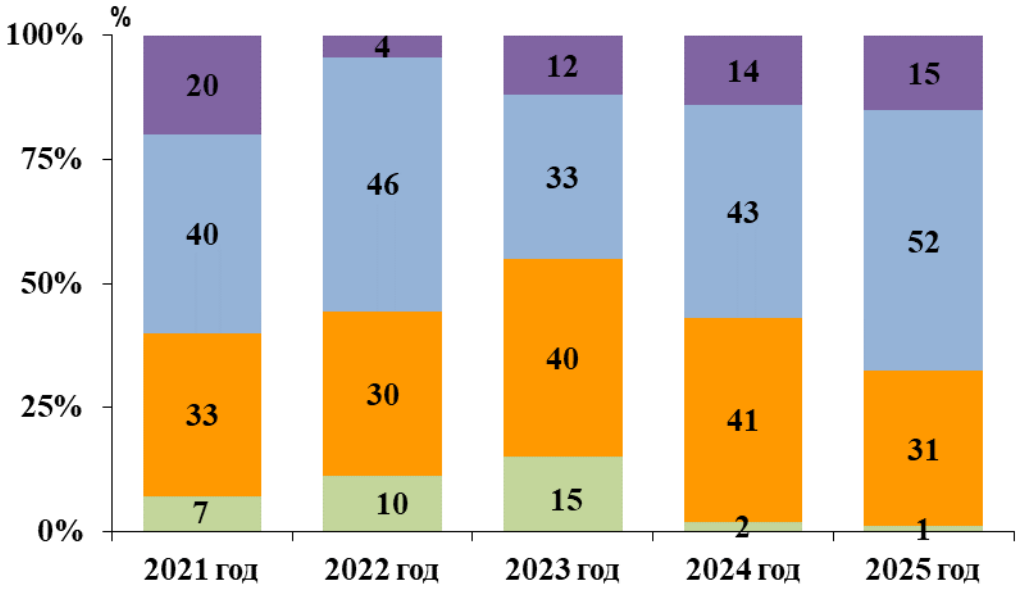
### 3.8.1.11. Сведения о наличии «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников»




В компаниях в отчетном году действовало «Положение о премировании освобожденных профсоюзных работников».

Такое положение в компаниях отсутствовало.

### 3.8.1.12. Практика принятия «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников» (из числа работодателей, имеющих такие положения)



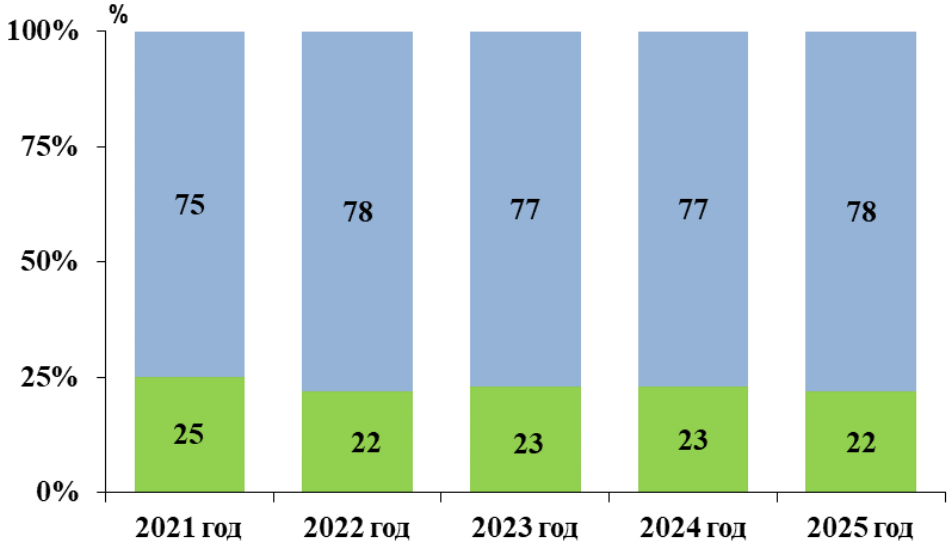

Положение утверждено работодателем самостоятельно.

Положение является локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Положение является локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Положение является Приложением к коллективному договору.

### 3.8.1.13. Сведения об установлении критериев премирования для профсоюзных работников

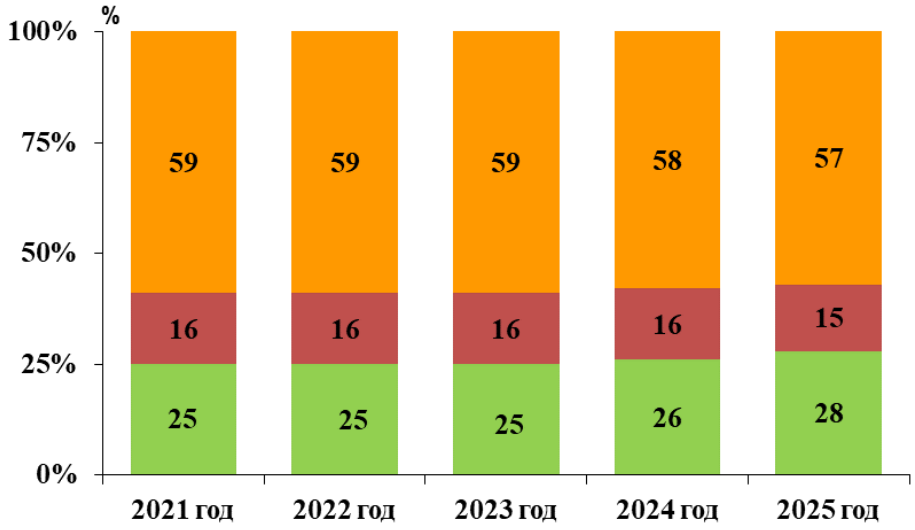



Компаниями не были установлены КПЭ для профсоюзных работников.

В компаниях были установлены КПЭ для профсоюзных работников, в том числе:

- *контроль за соблюдением условий Коллективного договора;*
- *участие в разработке и заключении Коллективного договора, принятие иных ЛНА;*
- *отсутствие инцидентов производственного травматизма и аварий;*
- *отсутствие напряженной обстановки и коллективных действий в Обществе;*
- *участие в проверках РЭС совместно с УПБиПК;*
- *участие в комиссии по проверке надлежащего санитарно-гигиенического состояния в зданиях и помещениях;*
- *выполнение ежемесячного плана мероприятий по спортивно-оздоровительной работе социальной и культурно-массовой работе, организации соревнований;*
- *выполнение планов поездок по ПО и РЭС;*
- *эффективность работы с персоналом;*
- *непревышение планового фонда по оплате труда по бизнес-плану;*
- *своевременное перечисление профвзносов;*
- *организация работы по выполнению решений конференций ППО, Президиума, Теркома и решений вышестоящих профсоюзных органов;*
- *своевременное представление текущих сведений, финансовой и статистической отчетности в установленные сроки;*
- *выполнение дополнительного задания по снижению потерь;*
- *выполнение установленных задач ППО по развитию и совершенствованию социального партнерства и конструктивного сотрудничества;*
- *организация и проведение мероприятий, способствующих работникам вести здоровый образ жизни;*
- *соблюдение лимита подконтрольных операционных расходов;*
- *участие в разработке и реализации мероприятий по росту производительности труда;*
- *эффективность работы на ОРЭМ;*
- *эффективность реализации инвестиционных проектов;*
- *численность персонала, занятого в основной деятельности на 1 МВт установленной мощности;*
- *рентабельность акционерного капитала (ROE);*
- *снижение операционных расходов (затрат);*
- *соблюдение установленной доли закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства.*

**3.8.1.14. Сведения о предоставлении прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) работникам, освобожденным от основной работы, вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий**

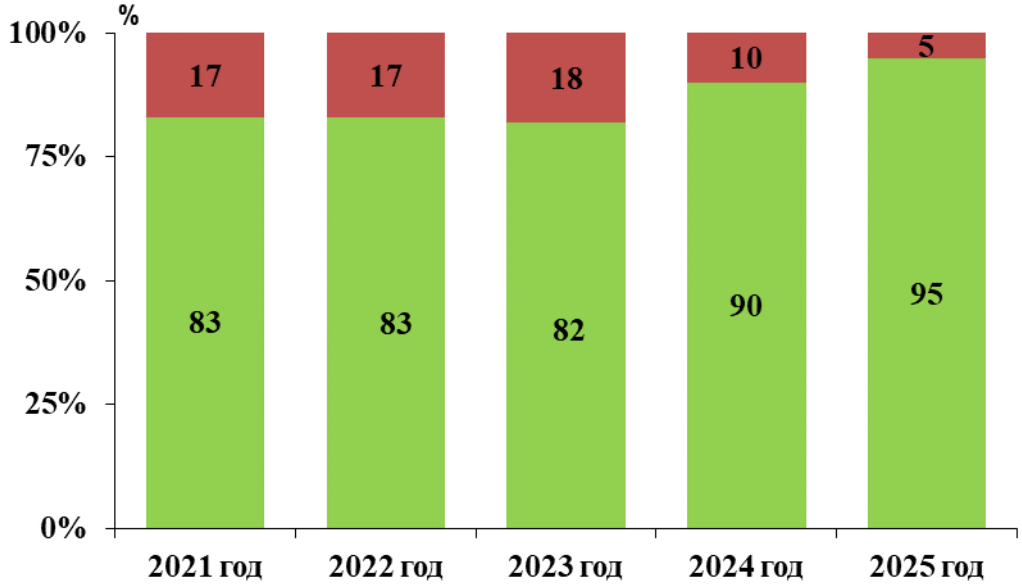



Компании предоставляли прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий.

Отсутствовали факты возвращения работников, освобожденных от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП.

Компании ответили отрицательно по иным причинам.

### 3.8.1.15. Сведения об обеспечении представителям профсоюзной организации доступа к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы




Компании обеспечивали представителям профсоюзной организации доступ к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы, действующими в Организации.
Компании такой доступ не обеспечивали.

### 3.8.2. Информация о выполнении условий ОТС профсоюзными организациями как стороной социального партнерства

В отчетном году профсоюзные организации оказывали содействие работодателям в реализации и развитии социально ориентированной политики, в том числе путем проведения информационной и разъяснительной работы среди работников.

До 95% увеличилась доля энергетических компаний, в которых профсоюзные организации предоставляли работодателям сведения о составе выборных органов первичной профсоюзной организации, численности и персональном составе членов профсоюза, а также о принятых решениях в сфере социального партнерства.

Все профсоюзные организации, получившие от работодателя в соответствии с пунктом 9.4.5 ОТС средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, предоставили работодателям отчеты о расходовании указанных средств.

По информации энергокомпаний, в отчетном периоде не зафиксировано случаев вмешательства представителей первичных профсоюзных организаций в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей. Также отсутствовали случаи разглашения представителями первичных профсоюзных организаций информации, отнесенной к коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайне, полученной ими от работодателя.

К числу основных направлений содействия профсоюзной стороны относились оздоровительные мероприятия, направленные на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, а также предотвращение распространения инфекционных и иных заболеваний, – 44% респондентов. Кроме того, 34% респондентов указали на участие профсоюзной стороны в реализации мероприятий по поддержке ветеранов и пенсионеров Организаций, 14% – в поддержке инициатив работодателей по формированию нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании. Отдельные респонденты также отметили участие профсоюзных организаций в реализации программ управления издержками – 1%, развитии молодежной работы, культуры охраны труда и иных направлениях.

Значимое большинство респондентов – 75% – сообщили о содействии профсоюзных организаций работодателям в реализации социальных программ. Содействие ветеранским организациям и советам молодых специалистов со стороны профсоюзных организаций оказывалось в 62% энергокомпаний. Также 59% респондентов сообщили об участии профсоюзов в организации похорон ветеранов и работников.

На невысоком уровне оставалось содействие профсоюзных организаций в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Участников Отчета, в том числе на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских осмотров и иные цели. Такое содействие отметили 16% Участников Отчета. Указанное направление сохраняет потенциал для дальнейшего развития в рамках социального партнерства.

Аналогичного уровня – 95% – достигла доля энергокомпаний, где профсоюзные организации нацеливали работников на достижение стратегических целей, выполнение объемных и качественных показателей работы, а также создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

Две трети Участников Отчета сообщили, что профсоюзные организации предпринимали усилия по развитию трудовой инициативы и соревнования среди работников.

На достаточно высоком уровне сохранилась доля респондентов, в которых профсоюзные организации предоставляли членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров, – 81%.

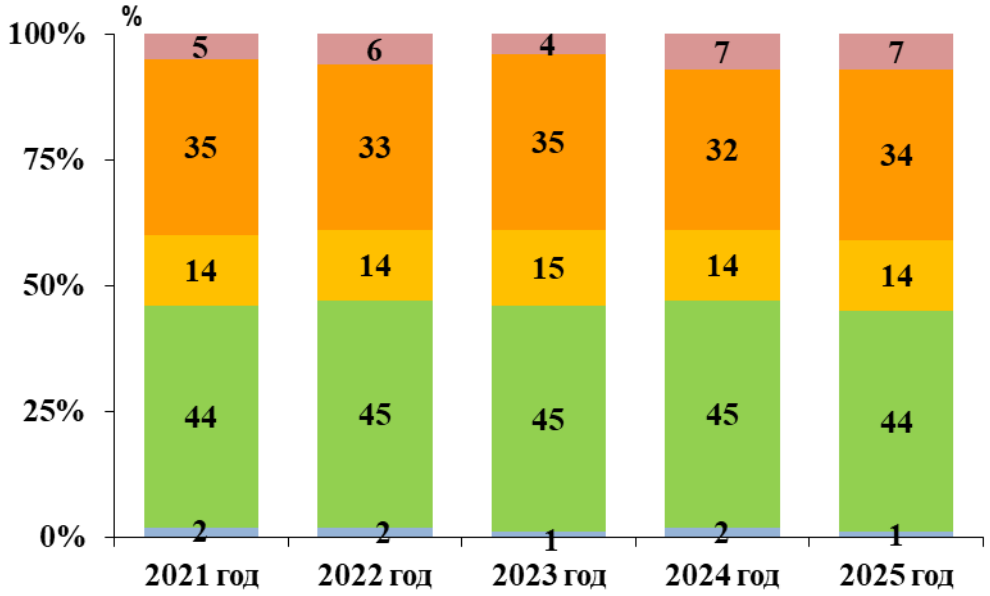
Вместе с тем в отчетном периоде продолжила снижаться доля энергокомпаний, где профсоюзные организации проводили мероприятия, направленные на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте: с 44% в 2024 году до 42% в 2025 году. Динамика данного показателя указывает на возможность усиления работы профсоюзных организаций по направлениям, связанным с повышением качества труда и производственной эффективности.

В отчетном периоде не зафиксировано случаев побуждения работников со стороны первичных профсоюзных организаций к участию в забастовках или массовых акциях протеста. При этом четверть организаций сообщили, что профсоюзные организации принимали меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров; в 74% случаев такие меры не требовались. На этом фоне в отчетном периоде коллективные трудовые споры и обращения работников в суд не зафиксированы.

В целом представленные данные характеризуют участие профсоюзной стороны в реализации положений ОТС как системное и преимущественно результативное. Профсоюзные организации сохраняли активную вовлеченность в социально ориентированные мероприятия, реализуемые энергокомпаниями в отношении работников, а также в значительной степени обеспечивали выполнение предусмотренных Соглашением обязательств.

Далее в формате диаграмм представлена изложенная выше аналитическая информация.

**3.8.2.1. Информация о направлениях деятельности, по которым территориальные и первичные профсоюзные организации оказывали содействие работодателю (в т.ч. посредством проведения информационной и разъяснительной работы среди работников), (респондентам предоставлялась возможность выбрать несколько вариантов ответа)**




Оздоровительные мероприятия, направленные на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

Программы управления издержками.

Мероприятия, направленных на поддержку ветеранов и пенсионеров Организаций.

Инициативы работодателей по формированию нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании.

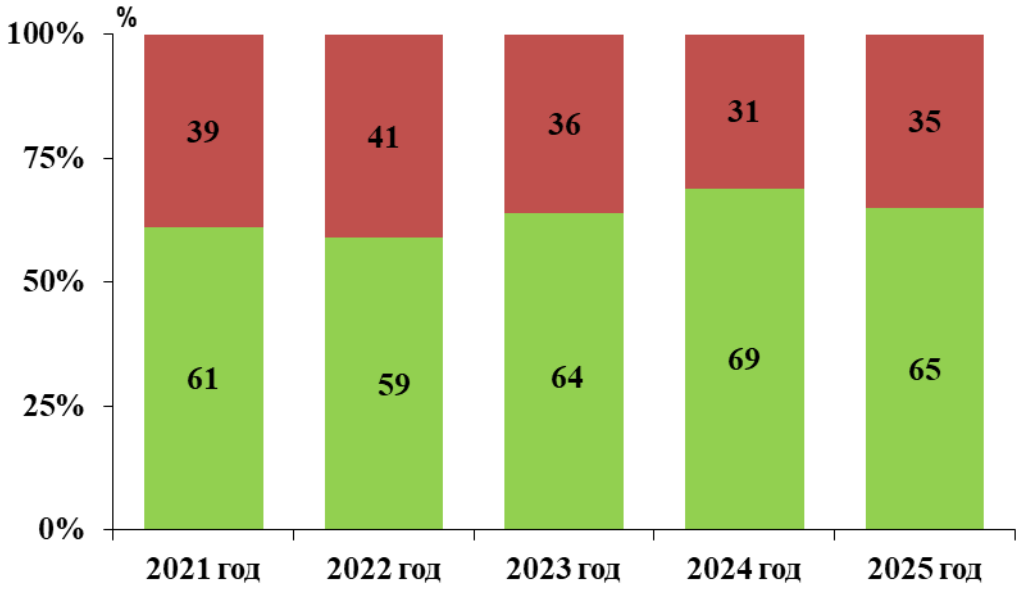
Другие направления деятельности, а именно:

- *участие в мероприятиях, пропагандирующих здоровый образ жизни и сплоченности в коллективе;*
- *постоянный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сосредоточив основное внимание на профилактике правонарушений;*
- *привлечение молодежи к общественной работе в составе Молодежного совета и комиссий профсоюза;*
- *поддержка социальной стабильности в трудовых коллективах, содействие укреплению трудовой и производственной дисциплины;*
- *проведение обучающих семинаров по вопросам охраны труда с профсоюзным активом, уполномоченными (доверенными) лицами по*

*охране труда, членами комиссий по охране труда, по аттестации рабочих мест по условиям труда;*

- *оказание содействия реализации социальных программ Организации;*
- *осуществление ознакомления работников с КД и принимаемыми ЛНА;*
- *принятие мер по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в Организации;*
- *проведение консультаций и правовая помощь работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, охраны труда, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.*

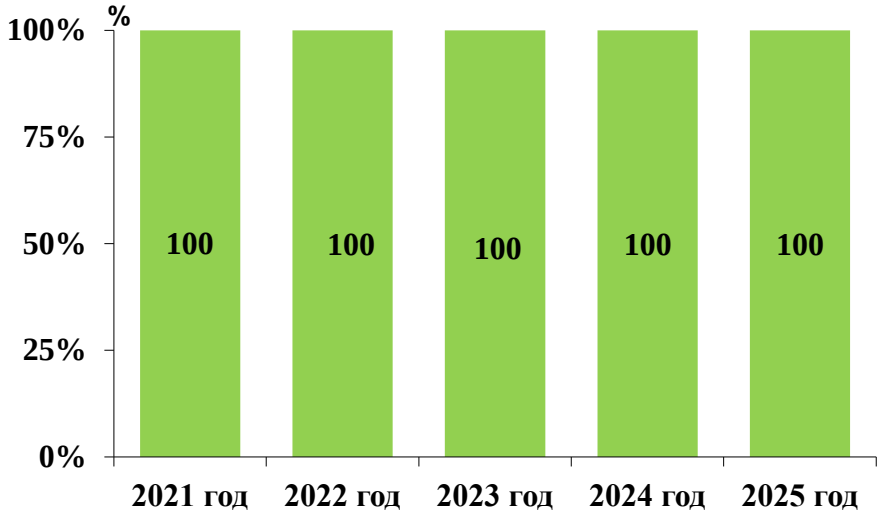
### 3.8.2.2. Информация об усилиях профсоюза, направленных на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников, по предложению работодателя




Профсоюз предпринимал усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников.

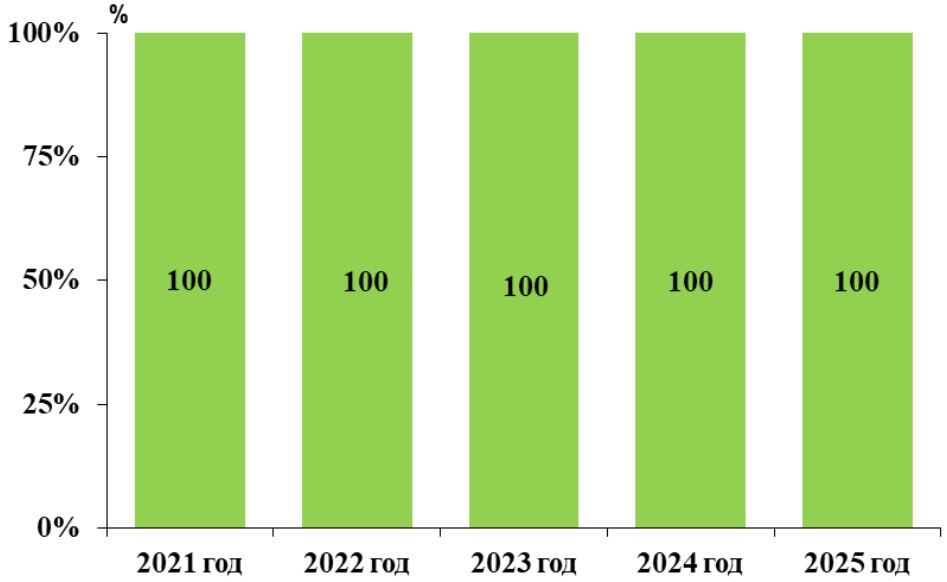
Профсоюз не предпринимал таких усилий.

**3.8.2.3. Сведения о случаях вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя, в том числе, если такая деятельность не несла угрозы для жизни и здоровья работников**




У **всех** Участников Отчета в 2021 – 2025 годах отсутствовали случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя.

**3.8.2.4. Информация о выявленных в отчетном периоде случаях разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя**



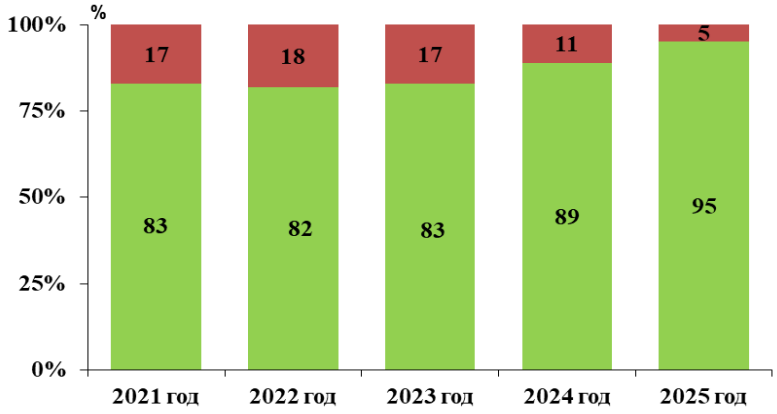

У **всех** Участников Отчета в 2021 – 2025 годах отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.

### 3.8.2.5. Информация о предоставлении первичной профсоюзной организацией сведений о составе ее выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза и о принятых решениях в сфере социального партнерства

В отчетном периоде первичная профсоюзная организация предоставляла работодателю информацию о составе ее выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза, работающих в Организации, и о принятых решениях в сфере социального партнерства (в основном от 1 до 12 раз в год).

Первичная профсоюзная организация такой информации не предоставляла.

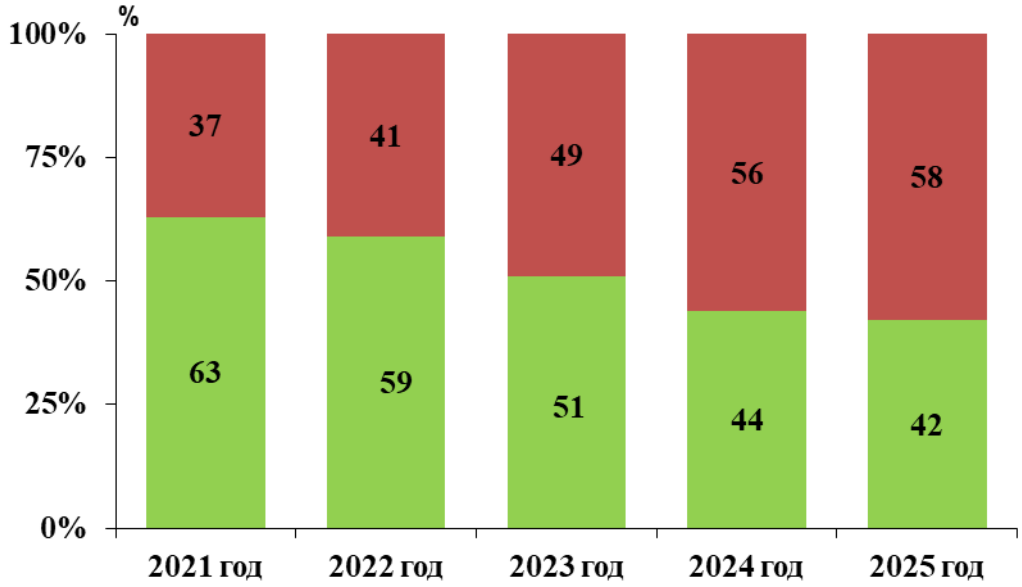
### 3.8.2.6. Информация о нацеливании профсоюзом работников на достижение стратегических целей, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах




В отчетном году первичная профсоюзная организация ориентировала работников на достижение стратегических целей Организации, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

Первичная профсоюзная организация не ориентировала работников на достижение указанных ориентиров.

**3.8.2.7. Информация о содействии профсоюза повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации путем выполнения мероприятий, направленных на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте**

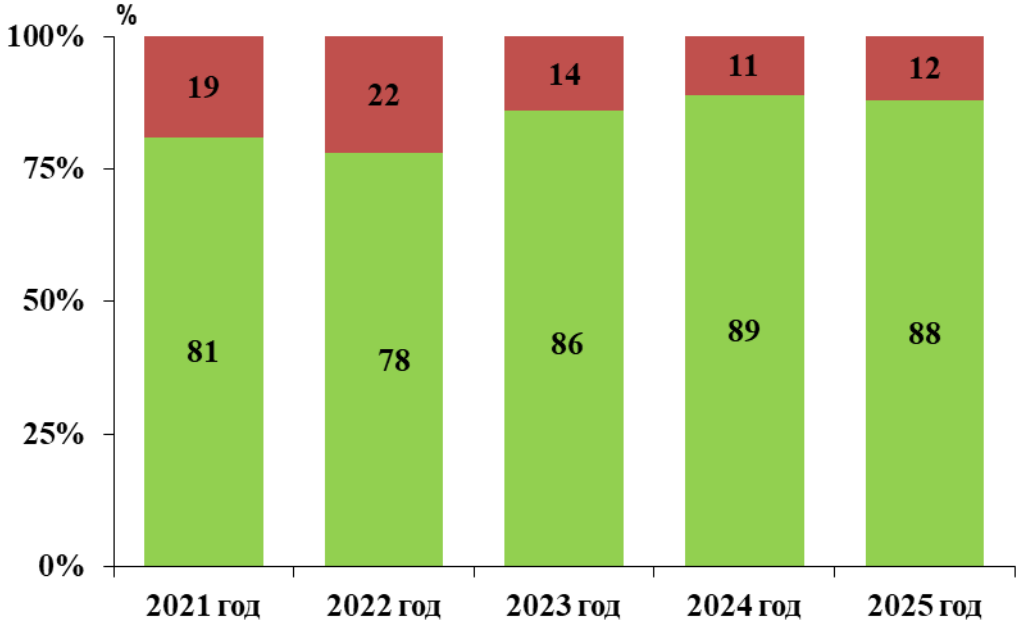



В отчетном году первичная профсоюзная организация содействовала повышению надежности энергоснабжения и росту конкурентоспособности Организации путем выполнения мероприятий, направленных на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте, а именно:

- *проводились беседы с работниками, выступления в трудовых коллективах;*
- *проводились мероприятия по сплоченности коллектива;*
- *проводились разъяснения по вопросам охраны труда;*
- *организовывались лекции в области энергосбережения на предприятии;*
- *совместно с Организацией организуется проведение собраний по вопросам повышения надежности энергоснабжения, качества труда и т.п. в рамках проведения дней охраны труда.*

Первичная профсоюзная организация подобного содействия не оказывала.

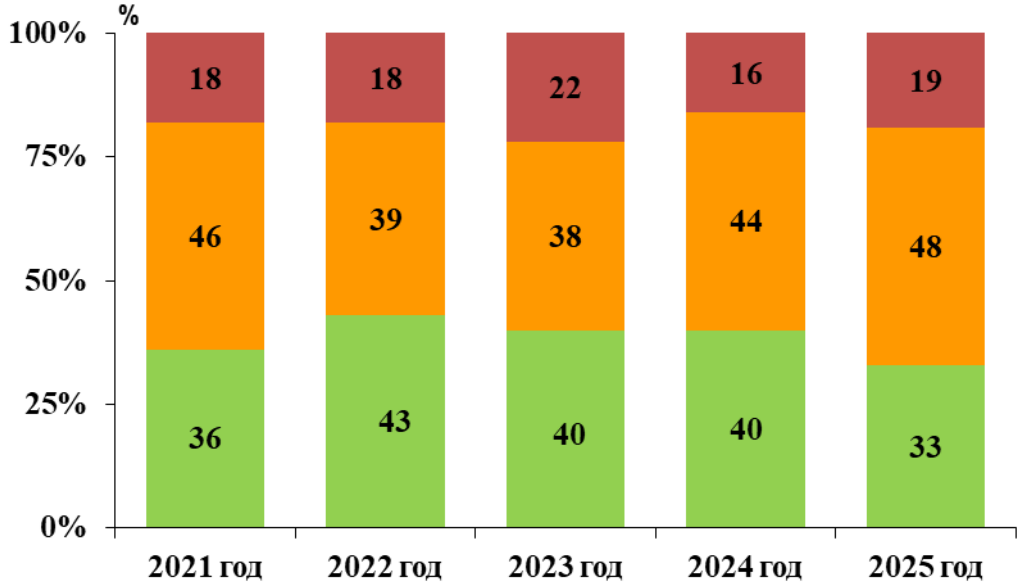
**3.8.2.8. Сведения о содействии со стороны ППО выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний**




В отчетном периоде первичная профсоюзная организация содействовала выполнению работниками оздоровительных мероприятий.

Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

**3.8.2.9. Сведения о предоставлении в отчетном периоде первичной профсоюзной организацией консультаций членам профсоюза или иной помощи по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров**

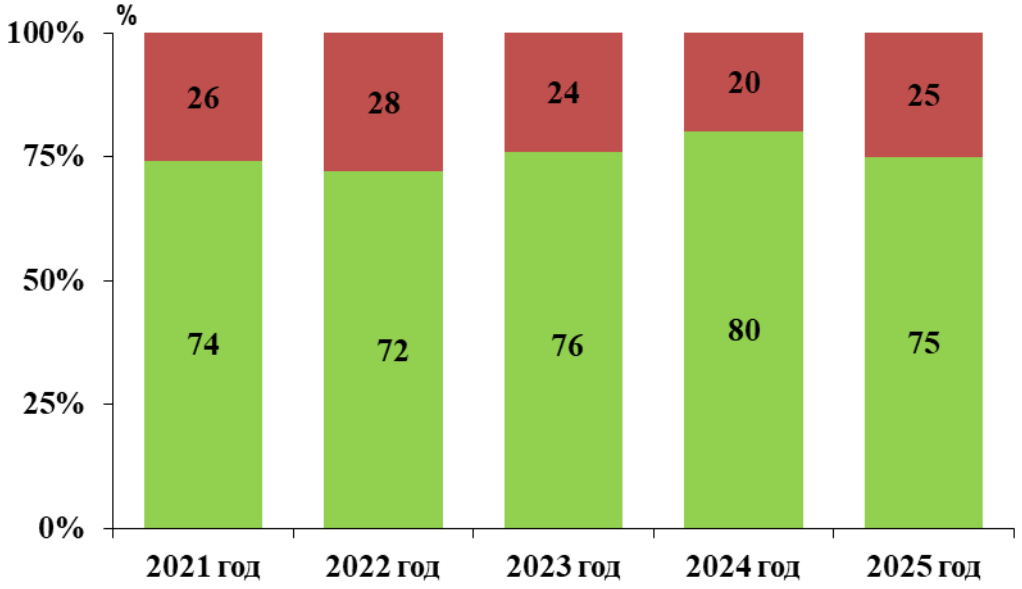



Первичная профсоюзная организация в отчетном году предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

Первичная профсоюзная организация предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров, но учет лиц, получивших консультации или иную помощь от первичной профсоюзной организации, не проводился.

Первичная профсоюзная организация не предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

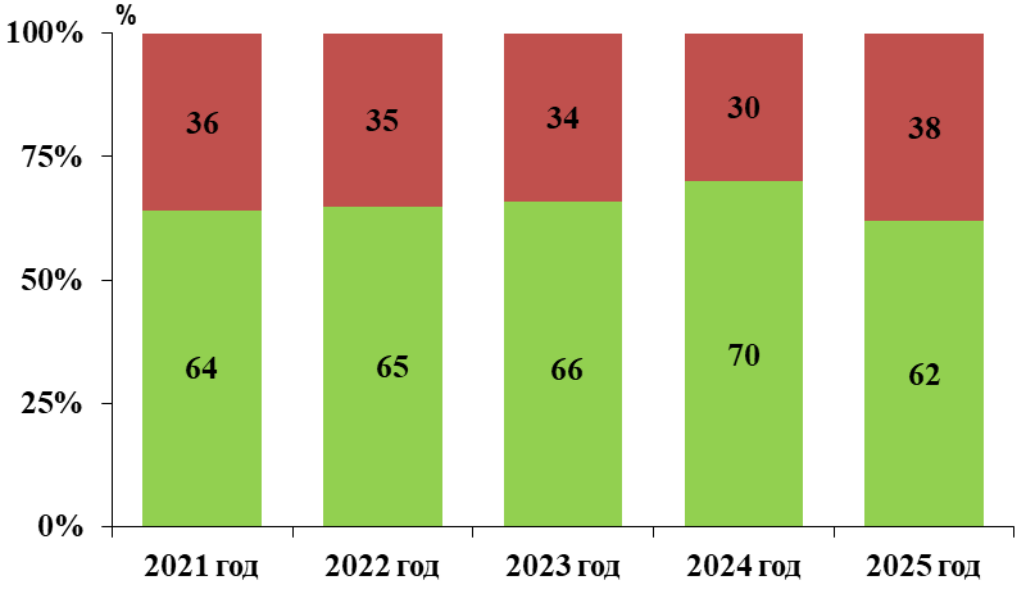
### 3.8.2.10. Информация о содействии со стороны профсоюзных организаций в реализации социальных программ




Первичная профсоюзная организация содействовала реализации социальных программ.

Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

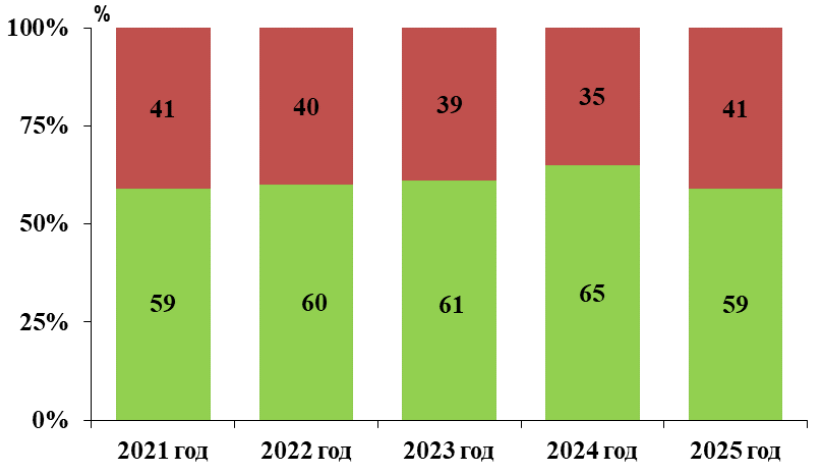
### 3.8.2.11. Информация о содействии со стороны профсоюзных организаций деятельности ветеранских организаций, советов молодых специалистов




Первичная профсоюзная организация содействовала деятельности ветеранских организаций, советов молодых специалистов.

Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

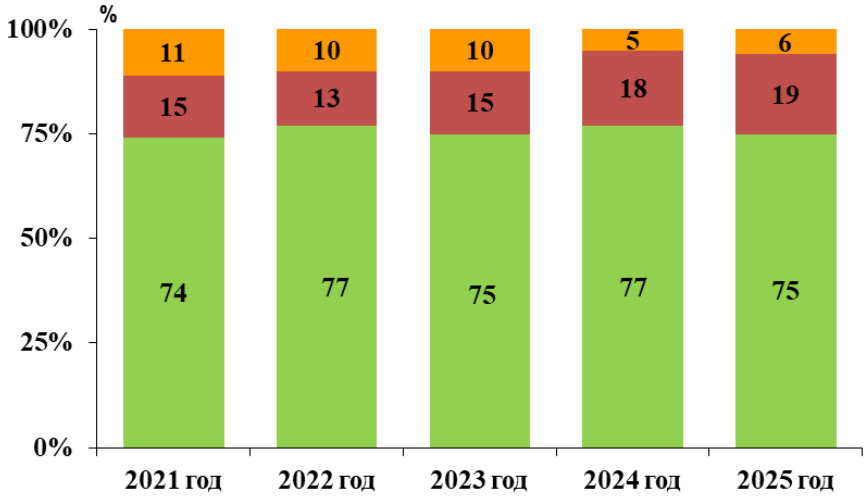
### 3.8.2.12. Информация об участии профсоюза в организации похорон работников и ветеранов




Первичная профсоюзная организация участвовала в организации похорон работников и ветеранов.

Первичная профсоюзная организация не участвовала в организации похорон работников и ветеранов.

### 3.8.2.13. Сведения о предоставлении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателю отчета о расходовании средств, полученных в соответствии с п. 9.4.5 ОТС

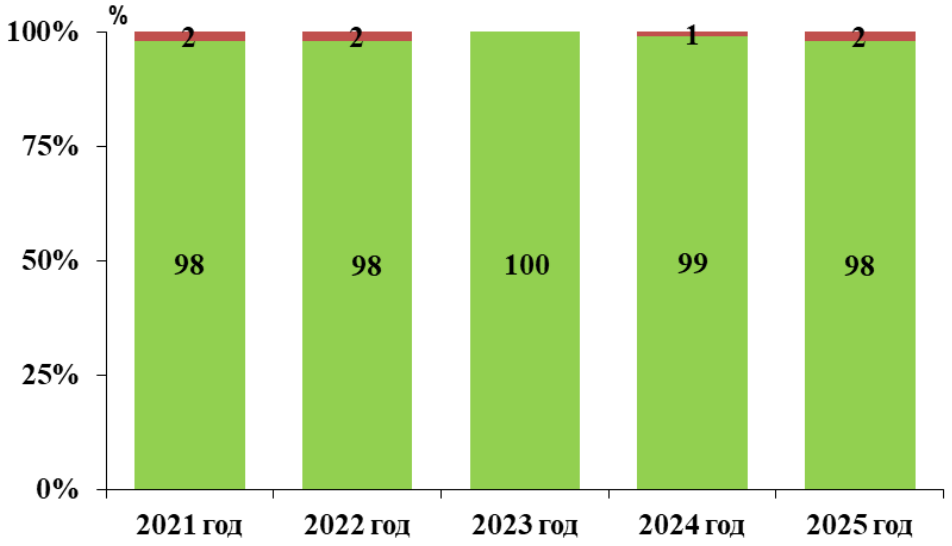



Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде предоставила работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с п.9.4.5 ОТС.

Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета, поскольку работодатель не перечислял на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для этих целей.

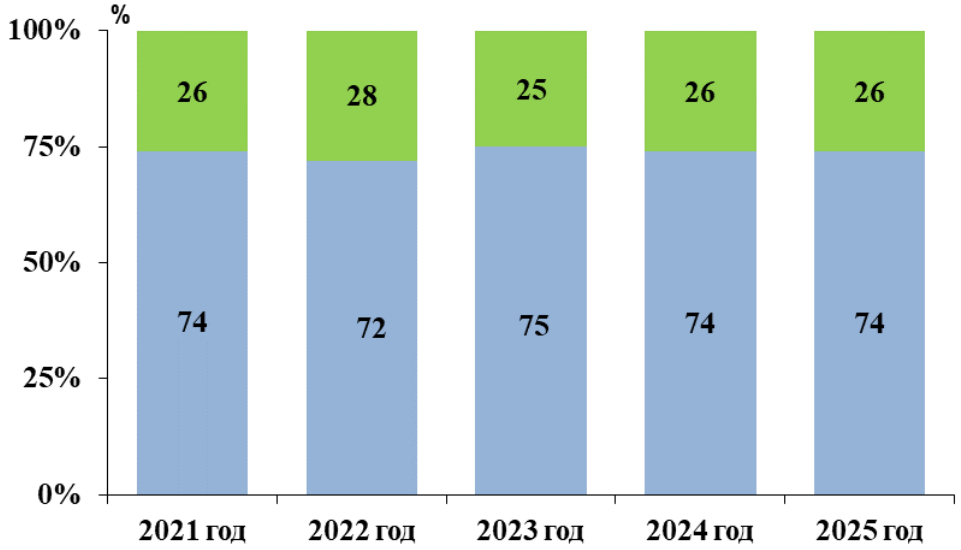
Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета ввиду отсутствия профсоюза.

### 3.8.2.14. Информация о наличии в отчетном периоде коллективных трудовых споров



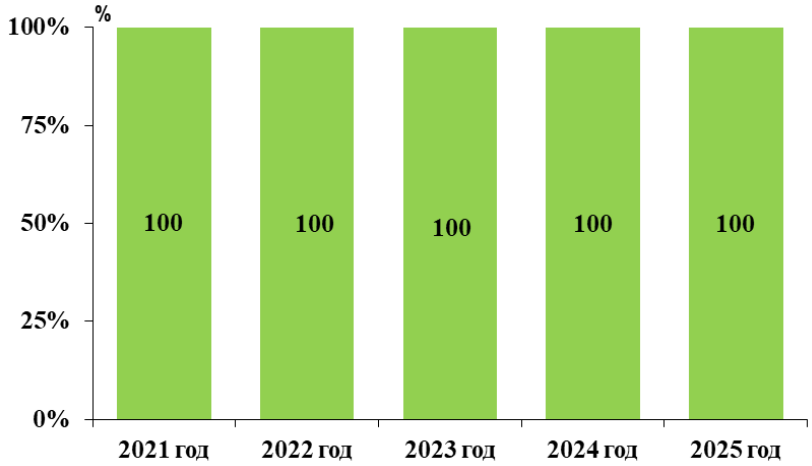

Коллективных трудовых споров не зафиксировано.
В отчетном периоде имели место коллективные трудовые споры.

### 3.8.2.15. Информация о принятии первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде мер по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров



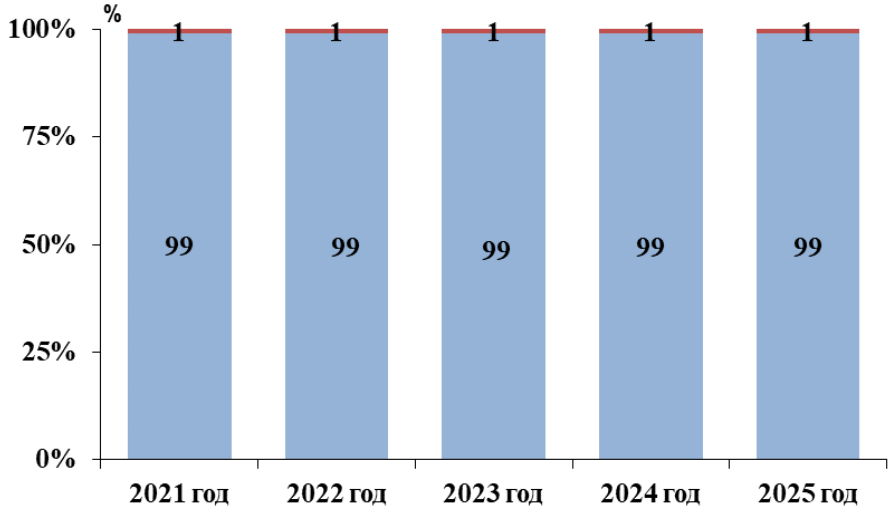

В отчетном периоде первичной профсоюзной организацией не было выявлено предпосылок к возникновению трудовых споров.
Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде принимала меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров.

### 3.8.2.16. Информация о случаях побуждения со стороны первичной профсоюзной организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста)




У **всех** Участников Отчета в 2021 – 2025 годах первичная профсоюзная организация не призывала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

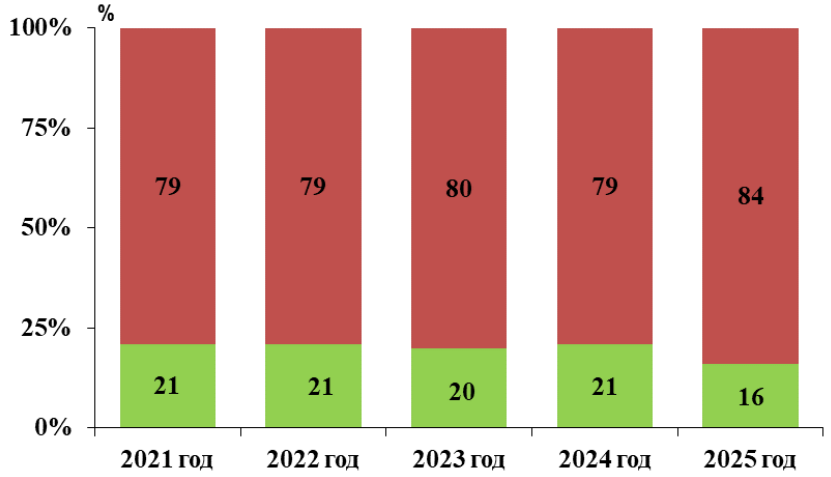
### 3.8.2.17. Информация о предупреждениях первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателя о своих намерениях провести забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку




Первичная профсоюзная организация не имела намерений участвовать в проведении забастовок (массовых акций протеста).

Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде информировала работодателя о своих намерениях провести забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

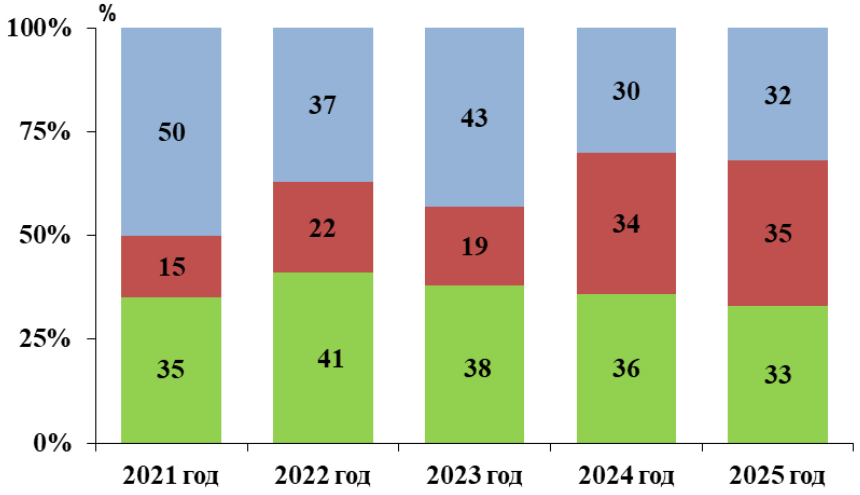
### 3.8.2.18. Информация об оказании содействия профсоюзом в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Участников Отчета (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных медицинских осмотров и т.п.)




Профсоюз оказывал работодателю содействие в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов.

Профсоюз в отчетном году подобного содействия не оказывал.

### 3.8.2.19. Информация о порядке реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, применяемом в период действия режима высоких рисков




В компаниях установлен порядок реализации ускоренной процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа, применяемый в период действия режима высоких рисков.

В отчетном году отсутствовали режимы высоких рисков.

Учета мнения выборного профсоюзного органа не применялась по иным причинам.

# РАЗДЕЛ II. Итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2025 году
(на отраслевом уровне)

## Введение. Стороны социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации

В соответствии с законодательством Российской Федерации полномочными представителями работодателей и работников электроэнергетики на федеральном отраслевом уровне социального партнерства выступают Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» (далее – Ассоциация «ЭРА России», Ассоциация) и Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – ВЭП, Профсоюз, Всероссийский Электропрофсоюз).

Ассоциация «ЭРА России» является крупнейшим отраслевым объединением работодателей топливно-энергетического комплекса Российской Федерации, осуществляющим комплексную работу по защите интересов энергокомпаний в социально-трудовой, экономической, тарифно-регуляторной и кадровой сферах. Ассоциация входит в состав Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), является базовой организацией Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК), входит в состав Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации, а также активно взаимодействует с Минэнерго России, Минтрудом

России, Роструд и Федеральной антимонопольной службой (ФАС России). К исключительным правам Ассоциации относится заключение отраслевых тарифных соглашений, ведение реестра их участников, контроль за исполнением норм Отраслевого тарифного соглашения, формирование отраслевых стандартов оплаты труда и реализация совместных с ВЭП социально значимых проектов.

Всероссийский Электропрофсоюз представляет собой общероссийскую отраслевую профессиональную организацию, объединяющую на добровольной основе работников предприятий, занимающихся производством, передачей, распределением электрической и тепловой энергии, энергетическим строительством, производством электрооборудования, а также преподавателей и студентов профильных учебных заведений. ВЭП входит в число наиболее массовых отраслевых профцентров в составе Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), представляет интересы работников в органах государственной власти на отраслевом и региональных уровнях, участвует в формировании социальной политики как в сфере электроэнергетического комплекса, так и смежных базовых отраслях экономики. Всероссийский Электропрофсоюз посредством достижения согласованных договоренностей с представителями работодателей, а также использования положений трудового законодательства и механизма социального партнерства защищает трудовые права работников в организациях присутствия. Представители отраслевого Профсоюза входят в состав Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК), Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации (РТК), Общественного совета Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору

(Ростехнадзор). Профсоюз на постоянной основе взаимодействует с Минэнерго России, Минтрудом России, Рострудом и Федеральной антимонопольной службой (ФАС России).

В отчетном 2025 году социальное партнерство между Ассоциацией «ЭРА России» и ВЭП характеризовалось высокой степенью консолидированности, преемственностью стратегических задач, системным взаимодействием с федеральными органами исполнительной власти и активным участием в формировании отраслевой повестки развития топливно-энергетического комплекса. Основу совместной работы составили практическая имплементация норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2025-2027 годы, развитие механизмов тарифного регулирования, укрепление кадровой безопасности отрасли, масштабирование Национальной системы квалификаций, а также реализация значимых отраслевых проектов, направленных на популяризацию профессии энергетика, повышение социального благополучия работников и обеспечение стабильности в трудовых коллективах.

Стороны подтвердили приверженность принципам конструктивного диалога, балансу интересов и социальной ответственности, что позволило успешно реализовать утвержденные Основные направления сотрудничества на отраслевом уровне и сформировать прочный фундамент для дальнейшего развития социального партнерства в новых макроэкономических и технологических реалиях.

## 1. Отраслевое тарифное соглашение 2025–2027 годов: от подписания к практической реализации

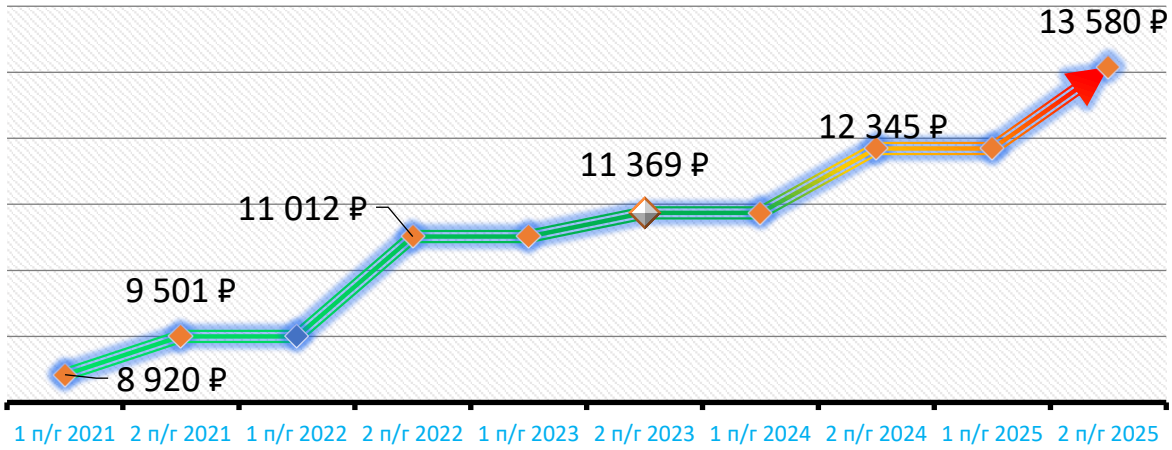
Основным правовым документом, регламентирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в отрасли в отчетном периоде, являлось Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 – 2027 годы, подписанное руководителями сторон социального партнерства 25 декабря 2024 года на площадке Ассоциации и вступившее в действие с 1 января 2025 года. Соглашение зафиксировало единый отраслевой стандарт регулирования, сочетающий обязательные гарантии с гибкими механизмами адаптации к региональным и корпоративным особенностям, и стало результатом напряженного переговорного процесса, длившегося с июня по декабрь 2024 года. В ходе коллективных переговоров стороны провели 22 интенсивных раунда консультаций, общая продолжительность которых составила порядка 70 часов. Переговоры завершились подписанием документа без протокола разногласий, без привлечения посредников и применения примирительных процедур, что впервые за более чем десятилетний период подтвердило зрелость отраслевого социального диалога.

В январе 2025 года руководители Ассоциации и ВЭП приняли участие в рабочей встрече с Министром энергетики Российской Федерации С.Е. Цивилевым, в ходе которой Глава ведомства высоко оценил значение подписанного ОТС, отметил его роль как базового уровня гарантий для работников и ориентира для тарифорегуляторов, а также подтвердил поддержку отрасли в вопросах учета затрат на персонал в тарифных решениях. В ходе встречи Стороны презентовали ключевые параметры Соглашения, согласовали перечень первоочередных мер по его имплементации и наметили формат дальнейшего взаимодействия с Минэнерго России по вопросам социально-трудовой политики.

*Рабочая встреча с Министром энергетики РФ С.Е. Цивилевым (Минэнерго России, 30 января 2025 года)*

Ключевым индикативным параметром ОТС остается Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала (далее – ММТС). В соответствии с пунктом 3.3 Соглашения с 1 июля 2025 года ММТС была проиндексирована на 10% и установлена в размере 13 580 рублей, что превысило фактический уровень индекса потребительских цен за период с момента предыдущей индексации.

**Динамика изменения размера ММТС за 2021-2025 годы**



Стороны совместно подготовили и направили участникам ОТС информационные письма с развернутыми рекомендациями по применению нового размера ММТС, обеспечили оперативное информирование территориальных организаций ВЭП и полномочных представителей работодателей. На площадках региональных совещаний и отраслевых семинаров подробно разъяснялось, в каких случаях возможны механизмы поэтапного доведения тарифных ставок до уровня ММТС, при этом подчеркивалось, что данная практика может являться вынужденной мерой для организаций с ограниченными тарифными возможностями и должна применяться исключительно во взаимодействии с профсоюзными структурами.

Параллельно с индексацией базовой ставки стороны социального партнерства продолжили работу по практическому применению новых Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электросетевого комплекса Российской Федерации, утвержденных в ноябре 2024 года. В отчетном году Стороны в рамках заседаний Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике (далее – Комиссия, КРСТО) отработали и утвердили детальный алгоритм проверки, подтверждения и заверения расчетов региональных повышающих коэффициентов к ММТС, предусмотренный соответствующим разделом ОТС. На примере обращения ПАО «Россети Волга» был согласован порядок взаимодействия с тарифорегулирующими органами, утверждены расчеты коэффициентов для Санкт-Петербурга и Ленинградской области (по запросу ПАО «Россети Ленэнерго»), а также по Новосибирской области. Данные расчеты направлены в соответствующие региональные регуляторы для формирования корректных научно обоснованных объемов фондов оплаты труда организаций – участниц ОТС в электроэнергетике с учетом напряженности локальных рынков труда, покупательной способности зарплат и иной региональной специфики.

Важным направлением контроля оставалось обеспечение выполнения обязательств участниками ОТС, включая вопросы поэтапного доведения тарифных ставок до уровня ММТС. В частности, Комиссия рассмотрела совместное обращение сторон социального партнерства ПАО «Россети Сибирь» и ПАО «Россети Сибирь Тываэнерго» по вопросу продления срока действия Комплекса мероприятий, учитывающего сложную финансово-экономическую ситуацию и необходимость балансировки обязательств с реальными тарифными возможностями. Отдельное внимание уделялось мониторингу исполнения ОТС организациями Дальневосточного федерального округа, где Стороны констатировали наличие сложностей с индексацией тарифных ставок, обусловленных финансово-экономическим состоянием энергокомпаний и спецификой регионального регулирования. По итогам анализа был согласован перечень мероприятий, направленных на поиск компромиссных решений, нормализацию социально-трудового климата и обеспечение выхода на предусмотренные ОТС параметры реализации Соглашения.

В отчетном периоде продолжилась работа по расширению круга участников ОТС. Благодаря системному взаимодействию с Минэнерго России и профильными ведомствами в сферу действия Соглашения были вовлечены энергокомпании новых субъектов Российской Федерации (ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей), для которых Ассоциацией и ВЭП были предусмотрены льготные условия участия, учитывающие переходный период и особенности восстановления инфраструктуры. По состоянию на конец 2025 года в каждом из 89 субъектов Российской Федерации функционировали организации – участницы ОТС, что подтверждает формирование единого отраслевого пространства социального диалога и повышает эффективность тарифно-балансовых решений на региональном уровне.

## 2. Деятельность Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике

Постоянно действующая Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, в состав которой на паритетной основе входят представители Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП, оставалась основной площадкой для оперативного согласования позиций, мониторинга исполнения ОТС и выработки совместных инициатив. В 2025 году Стороны подтвердили целесообразность проведения заседаний с периодичностью один раз в квартал, что обеспечило непрерывность диалога, своевременное реагирование на вызовы отрасли и закрепление практики принятия протокольных решений с четкими поручениями и сроками исполнения.

### Заседание Комиссии от 6 февраля 2025 года

Первое в текущем году заседание Комиссии прошло на площадке ВЭП под председательством Председателя Профсоюза Ю.Б. Офицерова. Сторону Работодателей возглавлял Президент Ассоциации А.В. Замосковный. Участники констатировали успешное завершение коллективных переговоров и подписание ОТС без протокола разногласий, отметили уведомительную регистрацию Соглашения в Роструде в кратчайшие сроки и без замечаний. В фокусе обсуждения находились итоги встречи с Министром энергетики РФ, подготовка совещания в ФАС России (10.02.2025), согласование алгоритма проверки региональных коэффициентов, рассмотрение обращения ПАО «Россети Сибирь», а также ход реализации Основных направлений сотрудничества на 2024-2025 годы. Стороны определили сроки подготовки Публичного отчета за 2024 год, обсудили план совместного участия в отраслевых мероприятиях и наметили ключевые темы предстоящего года. Отдельно был рассмотрен вопрос о порядке взаимодействия при проверке корректности расчетов региональных повышающих коэффициентов, произведенных субъектами

тарифорегулирования, и было предложено отработать данный алгоритм на примере ПАО «Россети Волга». Члены Комиссии также утвердили план совместных информационных рассылок работодателям – участникам ОТС, обеспечивающих единое понимание новаций Соглашения.

*Заседание Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике*
*(Москва, Дворец труда профсоюзов, 6 февраля 2025 года)*

**Заседание Комиссии от 21 мая 2025 года**

Второе заседание состоялось на площадке Ассоциации под председательством Президента А.В. Замосковного. Центральным вопросом повестки стало подведение итогов конкурсного отбора проектов дизайна памятной 10-рублевой монеты «Энергетик» в серии «Человек труда». Экспертная группа, состоявшая из представителей обеих Сторон, оценила более 80 работ по пяти критериям (соответствие требованиям ЦБ РФ, идентифицируемость профессии, оригинальность, эмоциональный заряд, общее впечатление), после чего Комиссия определила трех лучших авторов. Также были рассмотрены и утверждены расчеты региональных коэффициентов для Санкт-Петербурга и Ленинградской области, согласованы дальнейшие шаги по доработанному проекту Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников в сфере электроэнергетики, обсужден ход подготовки к

федеральному этапу Всероссийского конкурса «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер» (Волгоград). Комиссия согласовала формат совместной стратегической сессии в рамках V Всероссийского семинара ППО ВЭП в Екатеринбурге (июль), утвердила планы по выездному заседанию ЭСПК на Саяно-Шушенской ГЭС (сентябрь) и круглому столу на Российской энергетической неделе (октябрь). Отдельно было согласовано выступление руководителя Ассоциации на заседании Комиссии Госсовета РФ по направлению «Энергетика» с озвучиванием совместных предложений по кадровому обеспечению и развитию социального партнерства. По итогам заседания участники подтвердили необходимость оперативного направления совместного обращения в Правительство РФ о совершенствовании приема граждан на целевое обучение в профильные вузы и ссузы.

*Заседание Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике (Москва, Ассоциации «ЭРА России», 21 мая 2025 года)*

**Заседание Комиссии от 28 октября 2025 года**

Третье заседание прошло на площадке ВЭП под председательством Ю.Б. Офицерова. Стороны подвели итоги участия в ключевых октябрьских мероприятиях: РЭН-2025, ВТК-2025 и конкурсе в Волгограде, высоко оценив их содержательный уровень и практическую значимость. Комиссия утвердила

расчет регионального коэффициента по Новосибирской области, подробно проанализировала проблематику реализации ОТС в ДФО и договорилась о совместной подготовке предложений для плана работы Комиссии Государственного Совета РФ на 2026 год. Участники согласовали организационные шаги по проведению традиционных декабрьских встреч с Министром энергетики и Руководителем ФАС России, обсудили параметры отраслевого конкурса по охране труда на 2026 год, утвердив предварительные даты и площадку проведения, а также подтвердили участие представителей Ассоциации в работе X Съезда ВЭП. По итогам заседания был сформирован проект протокола для согласования и подписания, зафиксировавший все принятые решения и поручения по дальнейшей реализации норм ОТС на локальном и региональном уровнях.

*Очередное заседание Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике*
*(Москва, Дворец труда профсоюзов, 28 октября 2025 года)*

Деятельность КРСТО в 2025 году продемонстрировала высокую эффективность механизмов отраслевого саморегулирования, позволила своевременно корректировать подходы к тарифной политике, обеспечить баланс

интересов сторон и сохранить социальный мир в трудовых коллективах энергокомпаний.

## 3. Системное взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти

В отчетном году Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП продолжили выстраивать конструктивный, предметный диалог с федеральными органами исполнительной власти, направленный на интеграцию норм ОТС в тарифно-балансовые решения, совершенствование нормативно-правовой базы и защиту интересов социально ответственных работодателей. Взаимодействие строилось на основе действующих соглашений, протокольных договоренностей и регулярных рабочих встреч с курирующими заместителями Министров, руководителями ведомств и профильными экспертами.

### Взаимодействие с Минэнерго России

Базовым форматом сотрудничества Сторон с Минэнерго России оставалось Соглашение о взаимодействии в социально-трудовой сфере, заключенное в 2023 году. 30 января 2025 года руководители сторон социального партнерства в электроэнергетике провели рабочую встречу с Министром энергетики РФ Цивилевым С.Е., в ходе которой Министр высоко оценил важность подписанного ОТС, подтвердил заинтересованность ведомства в развитии системы социального диалога и выразил поддержку инициативам Сторон по учету в полном объеме затрат работодателей на персонал в тарифах. Глава Министерства также отметил, что отраслевое соглашение в электроэнергетике, несмотря на двусторонний формат заключения, фактически реализуется при непосредственном взаимодействии с профильным ведомством и поручил соответствующим департаментам обеспечить методическую поддержку работодателям – участникам ОТС.

В связи с напряженным графиком Главы профильного министерства итоговое декабрьское совещание было перенесено на более поздний срок. Тем не менее, в канун профессионального праздника представители Ассоциации и ВЭП провели краткое рабочее совещание со Статс-секретарем – заместителем Министра энергетики РФ Д.В. Исламовым, согласовав перечень принципиальных вопросов, проблемных зон и перспективных инициатив, которые будут совместно представлены на расширенном совещании у Министра. Стороны отметили необходимость донастройки кадрового раздела Энергостратегии-2050, повышения гибкости механизмов индексации ММТС в условиях макроэкономического давления, расширения практики применения региональных повышающих коэффициентов и ускорения утверждения Особенностей режима рабочего времени.

*Участники рабочего совещания со Статс-секретарем – заместителем Министра энергетики РФ Д.В. Исламовым*

**Взаимодействие с ФАС России**

Диалог с федеральным антимонопольным регулятором в отчетном периоде носил системный и многоуровневый характер. 10 февраля 2025 года на площадке ФАС России под председательством Руководителя ведомства М.А. Шаскольского прошло специализированное совещание с участием Президента Ассоциации Замосковного А.В. и Председателя ВЭП Офицерова Ю.Б., которые

представили ключевые новации ОТС и новых Рекомендаций по оплате труда, подчеркнув при этом необходимость оперативного информирования региональных тарифорегуляторов (РЭК) о факте заключения Соглашения и обязательности учета его положений при обосновании затрат на персонал. Руководитель ФАС поддержал данную практику, дал поручение проанализировать целесообразность направления аналогичной информации в отношении утвержденных Рекомендаций, а также высоко оценил вклад социальных партнеров в снижение количества разногласий в сфере тарифного регулирования. Стороны обсудили проект трехстороннего Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии в сфере государственного регулирования цен (тарифов), который в целом согласован и планируется к подписанию в ходе отраслевых мероприятий.

*Специализированное совещание под председательством Руководителя ФАС России М.А. Шаскольского*

20 июня 2025 года состоялось рабочее совещание у заместителя Руководителя ФАС России Магазинова Г.Г. с участием представителей ПАО «Россети» и ПАО «РусГидро». Ключевой темой стало обсуждение проекта Методики установления и применения эталонов затрат для сетевых организаций

(ТСО). Социальные партнеры представили предложения по учету в эталонах затрат социально ответственных работодателей, исполняющих нормы ОТС. Была достигнута договоренность о детальной проработке имплементации данных изменений в проект Постановления Правительства РФ, что обеспечит корректное отражение расходов на оплату труда, социальный пакет и участие в Национальной системе квалификаций при переходе на эталонный метод регулирования. Участники совещания подчеркнули, что учет факта присоединения организации к ОТС будет закреплен в композитном индексе корректировки операционных расходов.

*Рабочее совещание у заместителя Руководителя ФАС России Г.Г. Магазинова*

**Участие в рабочих органах Российской трехсторонней комиссии**

Представители Ассоциации и ВЭП на регулярной основе участвовали в деятельности рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

20 июня 2025 года под председательством заместителя председателя ФНПР Н.Н. Кузьминой в режиме видеоконференцсвязи прошло заседание рабочих групп РТК по развитию социального партнерства и развитию рынка труда, на котором был рассмотрен проект приказа Минэнерго России «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

работников в сфере электроэнергетики». В ходе обсуждения проекта приказа Председатель ВЭП Офицеров Ю.Б. подтвердил востребованность документа для регулирования труда работников отрасли во время дежурств на дому и объектах. В свою очередь Президент Ассоциации Замосковный А.В. отметил, что проектируемый НПА прошел согласование среди ведущих специалистов отрасли, не ухудшает положение работников и соответствует действующему законодательству. Участники заседания поддержали предложение о скорейшем утверждении проекта приказа. Отдельно было отмечено, что документ пока не распространяется на Системного оператора, что создает пробел в регулировании социально-трудовых отношений в госкомпании, являющейся участником ОТС. Стороны договорились о направлении совместного письма в Минэнерго России с предложением расширить сферу действия приказа на все категории работников, осуществляющих оперативно-диспетчерское управление.

*Совместное заседание рабочих групп по развитию рынка труда, содействию занятости населения и развитию социального партнерства, координации действий сторон Соглашения Российской трехсторонней комиссии*
*(ВКС, 20 июня 2025 года)*

## 4. Отраслевые и федеральные площадки социального диалога

В 2025 году социальные партнеры активно использовали федеральные дискуссионные площадки для продвижения отраслевой повестки, обмена лучшими практиками и выработки консолидированных позиций по стратегическим вопросам развития ТЭК. Участие в мероприятиях обеспечивалось предварительной проработкой программ, согласованием позиций спикеров и последующим распространением материалов среди работодателей и профсоюзных структур.

**Российская энергетическая неделя (РЭН-2025)**

С 15 по 17 октября в Москве прошел VIII международный форум «Российская энергетическая неделя». Ассоциация «ЭРА России» организовала и провела специализированную панельную сессию «Развитие человеческого капитала и кадровое обеспечение отраслей ТЭК как фактор достижения целей Энергостратегии – 2050». Модератором сессии выступил Президент Ассоциации А.В. Замосковный.

*Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики РФ Исламов Д.В. обозначил задачи по подготовке квалифицированных специалистов*

В установочном докладе Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики РФ Исламов Д.В. обозначил задачу по подготовке к 2030 году более

300 тысяч квалифицированных специалистов, а также информировал о планах Минэнерго России по утверждению концепции подготовки кадров для ТЭК в 2026 году. С докладами выступили Харитонов В.В. (ПАО «Россети»), Рогалев Н.Д. (НИУ «МЭИ»), Щурова Е.В. (ПАО «Транснефть»), Корчагин А.В. (Нефтегазстройпрофсоюз), Петров В.Л. (НИТУ «МИСиС»).

Председатель ВЭП Офицеров Ю.Б. акцентировал внимание на демографической яме, дефиците кадров в размере 10–15%, острой конкуренции на рынке труда и необходимости формирования эффективных кадровых стратегий с учетом региональной специфики. Сессия подтвердила высокую актуальность темы и принципиальную готовность Минэнерго России сделать подобные дискуссии регулярными. По итогам мероприятия Стороны договорились о тиражировании подобного формата в рамках последующих энергетических форумов.

*Специализированная панельная сессия Российской энергетической недели – 2025 «Развитие человеческого капитала и кадровое обеспечение отраслей ТЭК как фактор достижения целей Энергостратегии – 2050»*

**X Всероссийская тарифная конференция ФАС России (ВТК-2025)**

Конференция прошла с 7 по 9 октября в Сочи, собрав 714 участников из 82 регионов России. Руководитель ФАС России Шаскольский М.А. отчитался о результатах работы Службы за 10 лет, внедрении эталонов, регуляторных соглашениях, снижении перекрестного субсидирования и запуске ФГИС «Тариф». Заместитель Руководителя Магазинов Г.Г. сообщил о поэтапном внедрении эталонов в электросетях: 30% в 2026 году, 100% – в 2028 году.

*Всероссийская тарифная конференция ФАС России (ВТК-2025)*

В рамках пленарного заседания Президент Ассоциации Замосковный А.В. выступил с докладом о ситуации в сфере кадрового обеспечения электроэнергетики в контексте взаимодействия работодателей и органов тарифного регулирования, в котором обозначил ключевые проблемные точки в сфере тарифорегулирования и предложил мероприятия по их преодолению. Были озвучены предложения по скорейшему принятию Единого тарифного закона, корректному учету затрат на социальный пакет и проведению специализированного заседания Экспертного совета ФАС России.

*Президент Ассоциации Замосковный А.В. представляет аналитику по кадровому обеспечению*

9 октября по инициативе Ассоциации состоялся круглый стол «Проблемные вопросы учета расходов на фонд оплаты труда в составе тарифов регулируемых организаций». Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров отметил, что расходы госрегулируемых организаций по текущему премированию учитываются в среднем лишь на 45%, ММТС – на 40%, что приводит к дефициту кадров и вынужденной интенсификации труда. Была подчеркнута необходимость сделать социально ориентированные статьи затрат защищенными. В своем заключительном слове Руководитель Ассоциации высоко оценил подходы ФАС России и предложил системно включать доклад по кадровой проблематике в пленарную часть ВТК, а отдельную панельную сессию по ФОТ – в программу ежегодных конференций. По итогам круглого стола было принято решение о ежегодном включении соответствующих секций в программу ВТК.

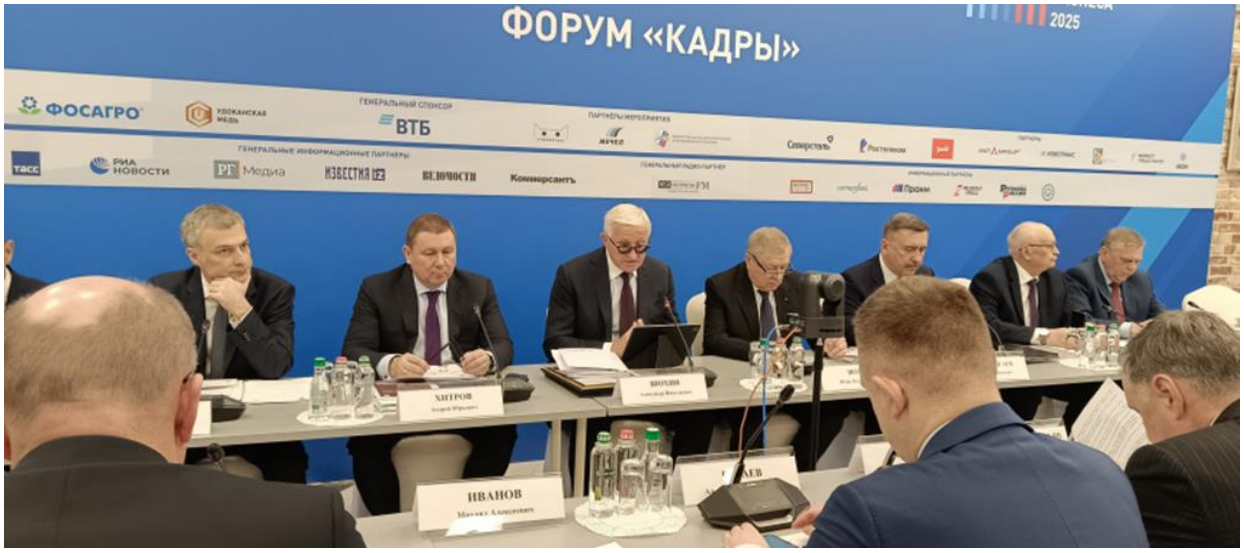
*Выступление Председателя ВЭП Ю.Б. Офицерова*

**Участие в федеральных форумах РСПП и семинарах сторон социального партнерства**

В феврале 2025 года в рамках Недели российского бизнеса РСПП прошли два специализированных форума, в работе которых приняли участие руководители сторон социального партнерства в электроэнергетике.

13 февраля состоялся форум «Кадры», собравший более 360 представителей органов власти, системы образования, экспертного сообщества и работодателей. В мероприятии принял участие Председатель ВЭП Офицеров Ю.Б., который в рамках дискуссии представил позицию Профсоюза по вопросам реализации Национального проекта «Кадры», дефицита квалифицированных кадров и необходимости совершенствования системы профессионального образования. Участники обсудили вопросы создания технологичных рабочих мест, повышения производительности труда, развития социального партнерства и привлечения дополнительных трудовых ресурсов. Особое внимание было уделено прогнозу дефицита кадров в экономике страны, который к 2030 году

может превысить 3 млн человек. По итогам форума принята развернутая Резолюция, положения которой стали основой для подготовки ежегодного Съезда РСПП.




*Форум «Кадры» в рамках Недели российского бизнеса РСПП*

Накануне, 12 февраля, Президент Ассоциации «ЭРА России» Замосковный А.В. принял участие в Социальном форуме «Социальные приоритеты в развитии ответственного бизнеса – вклад в достижение национальных целей развития». В своем выступлении руководитель Ассоциации представил позицию работодателей электроэнергетики по вопросам социальной ответственности бизнеса, учета затрат на персонал в тарифных решениях и поддержки социально-ориентированных компаний. Участники форума обсудили стратегию предпринимательства, партнерство бизнеса и власти, инструменты оценки вклада компаний в решение задач нацпроектов.

*Форум «Социальные приоритеты в развитии ответственного бизнеса – вклад в достижение национальных целей развития» в рамках Недели российского бизнеса РСПП*

12 – 13 марта в Москве состоялся общероссийский семинар-совещание полномочных представителей работодателей в электроэнергетике, организованный Ассоциацией «ЭРА России». В мероприятии принял участие Председатель ВЭП Офицеров Ю.Б., который выступил с развернутым докладом по ключевым новациям ОТС 2025–2027, разъяснил точку зрения Профсоюза на практические аспекты применения новых Рекомендаций по оплате труда в электросетевом комплексе, а также озвучил позицию Профсоюза по вопросам поэтапного доведения тарифных ставок до уровня ММТС, кадрового обеспечения отрасли и регулирования режимов рабочего времени. Участники семинара получили методические материалы и ответы на вопросы, что обеспечило единое понимание новаций Соглашения среди работодателей – участников ОТС.

*Выступление Председателя ВЭП Юрия Офицерова по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений перед полномочными представителями работодателей в электроэнергетике*

8 – 11 июля в Екатеринбурге состоялся V Всероссийский семинар-совещание председателей первичных профсоюзных организаций Всероссийского Электропрофсоюза. В рамках стратегической сессии Президент Ассоциации Замосковный А.В. представил детальный анализ ОТС 2025-2027, новых Рекомендаций по оплате труда, итогов процесса согласования Особенностей режима труда. Особое внимание было уделено индексации ММТС на 10% с 1 июля 2025 года. По завершении сессии вопросов и ответов с участием Председателя ФНПР Черногаева С.И. и Секретаря ФНПР Брыкова П.Ф. состоялось подписание Публичного отчета о состоянии социального партнерства в электроэнергетике за 2024 год. Отчет насчитывает более 300 страниц и содержит исчерпывающую аналитику по выполнению обязательств Сторон.

*Подписан Публичный отчет о состоянии социального партнерства в электроэнергетике за 2024 год*

## 5. Развитие системы профессиональных квалификаций и кадрового потенциала

Совершенствование Национальной системы квалификаций (НСК) остается стратегическим приоритетом совместной работы Ассоциации и ВЭП, реализуемым через деятельность Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК) и отраслевые образовательные инициативы. В отчетном году работа Совета велась в соответствии с утвержденным планом заседаний, целевыми установками Национального совета при Президенте РФ и потребностями рынка труда.

**Итоги работы ЭСПК в 2025 году**

Под руководством Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики РФ Исламова Д.В. и Председателя ЭСПК Замосковного А.В. Совет подвел итоги

работы за 2025 год. Участникам заседания представлен мониторинг рынка труда, отчет о разработке и актуализации 7 профессиональных стандартов (еще 8 находятся на рассмотрении Минтруда), утверждении 50 профессиональных квалификаций, свыше 130 оценочных средств. В системе Независимой оценки квалификаций (НОК) функционируют 9 центров и 119 экзаменационных площадок, проведено более 28 тысяч профессиональных экзаменов (около 5 тысяч – в 2025 году). Совет завершил работу по обновлению классификаторов сферы труда и образования, подчеркнул важность выделения укрупненной группы «Энергетика» в новых перечнях направлений подготовки. В рамках заседания подписано Соглашение о взаимодействии между ФГБОУ ДПО «ИРПО», ПАО «Россети Московский регион» и ЭСПК, направленное на сопряжение демонстрационного экзамена по программам СПО с независимой оценкой квалификации. Утверждены Основные направления работы Совета на 2026 год. Участники констатировали, что НОК стала неотъемлемым элементом кадровой политики энергокомпаний, а совмещение ГИА и НОК позволило повысить востребованность выпускников на региональных рынках труда.

*Итоговое заседание ЭСПК (Минэнерго России, 10 декабря 2025 года)*

**Совместное заседание ЭСПК и СПК АЭ**

В отчетном году на крупнейшей электростанции России прошли научно-практические мероприятия, посвященные 10-летию Совета по профессиональным квалификациям в атомной сфере (СПК АЭ), ключевым из которых стало заседание совместное заседание ЭСПК и СПК АЭ. В заседании приняли участие представители Минтруда, Минобрнауки, ВНИИ труда, ПАО «РусГидро», СоюзАтома, НИУ «МЭИ», Росатома и АНО «НАРК».

*Совместное заседание ЭСПК и СПК АЭ*
*(Саяно-Шушенская ГЭС, 9 – 11 сентября 2025 года)*

На заседании были обсуждены перспективы Стратегии развития НСК до 2030 – 2050 годов, сопряжение классификаторов труда и образования, формирование классификатора видов профессиональной деятельности (ВПД). По поручению Комиссии Госсовета РФ по направлению «Энергетика» рассмотрен вопрос о перечне профессий с повышенными рисками для обязательного прохождения НОК. Проанализирована прямая связь между прохождением НОК и снижением производственного травматизма. Поддержана инициатива АО «Россети НТЦ» по обязательной оценке для ключевых профессий, связанных с промышленной безопасностью. Советы договорились

координировать формирование перечней для сквозных профессий. Отдельно рассмотрена роль профессионально-общественной аккредитации (ПОА) образовательных программ. Участники поддержали предложение о наделении отраслевых СПК функцией аккредитации экспертных организаций, проводящих ПОА. Завершил повестку доклад Президента Ассоциации «ЭРА России» Замосковного А.В. о внедрении Института профессиональных степеней: разработана Концепция, получено принципиальное решение НСПК о пилотном проекте (2026 год), подведение промежуточных итогов запланировано на I полугодие 2027 года, более 30% СПК выразили свою готовность к участию.

В рамках круглого стола обсуждены инструменты развития квалификаций в ТЭК: системы молодежных сообществ, дуальное обучение, наставничество, совмещение ГИА и НОК, программы переподготовки ПЭИПК Минэнерго. Участники посетили производственные объекты Саяно-Шушенской и Майнской ГЭС. По итогам мероприятия сформирован протокол совместных решений, направленный на синхронизацию подходов атомной и электроэнергетической отраслей в сфере квалификаций.

## 6. Совместные проекты, популяризация профессии и укрепление социального партнерства

В отчетном году Стороны реализовали ряд значимых проектов, направленных на укрепление корпоративной культуры, повышение престижа профессии энергетика и развитие локального социального диалога. Проекты сопровождались системным информированием через отраслевые СМИ, социальные сети и корпоративные информационные ресурсы, что обеспечивало широкий резонанс и вовлеченность трудовых коллективов.

**Конкурс дизайна памятной монеты «Энергетик»**

В марте 2025 года Ассоциация и ВЭП объявили конкурсный отбор предложений по дизайну 10-рублевой памятной монеты в серии «Человек труда»

Банка России. За два месяца поступило свыше 80 работ от более чем 70 авторов из 15 субъектов РФ. 21 мая экспертная группа провела их оценку по пяти критериям, после чего Комиссия утвердила трех призеров: Шайбель Н.В. (АО «Мособлэнерго»), Рыжкова В.А. (АО «СО ЕЭС» – «Владимирское РДУ»), Швакин М.П. (ПАО «Россети Московский регион»). Авторы получили дипломы, ценные подарки и главную награду – серебряную юбилейную монету ЦБ РФ к 100-летию Плана ГОЭЛРО. Работы призеров направлены в ЦБ РФ сопроводительным письмом Минэнерго России. Планируется выпуск монеты тиражом до 1 млн штук в конце 2026 года, приуроченный к 105-летию Плана ГОЭЛРО. По решению Банка России будет утвержден финальный дизайн, при этом Стороны выразили уверенность, что монета станет значимым символом признания труда энергетиков на государственном уровне.

*Эскизы победителей конкурсного отбора*

*Дипломы для победителя и призеров конкурсного отбора*

**Всероссийский конкурс «Лучший по профессии» (номинация «Лучший электромонтер»)**

Федеральный этап Всероссийского конкурса «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер» прошел 22 – 24 октября в Волгограде при поддержке Администрации региона и Министерства труда и социальной защиты РФ. В соревнованиях участвовали 33 финалиста из 26 регионов РФ. Программа включала 5 модулей: первая помощь на роботе-тренажере, осмотр ЗРУ, выбор СИЗ, устранение неисправностей в схемах управления, проверка наряда-допуска. Лучшие по модулям получили дипломы и подарки от Ассоциации и ВЭП.

Чествование победителей Конкурса состоялось 2 декабря в Государственном Кремлевском дворце. По итогам соревнований проведена пресс-конференция, на которой отмечена высокая степень организации мероприятий, действенная поддержка Ассоциации и профильных министерств,

а также выражена готовность Волгоградской области принять аналогичные соревнования в 2026 году. Ассоциация обеспечивает включение электроэнергетической номинации в шорт-лист Конкурса с 2012 года.

*Всероссийский конкурс «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер»*

**X Съезд Всероссийского Электропрофсоюза**

2 декабря 2025 года в Москве состоялся юбилейный X Съезд ВЭП, собравший около 180 делегатов из 74 регионов РФ. В работе Съезда приняли участие представители Минэнерго, Минтруда, Роструда, ФНПР, отраслевых профсоюзов и работодателей. Президент Ассоциации А.В. Замосковный и Директор по управлению персоналом ПАО «Россети» Д.В. Борисова выступили с приветствиями, отметив большую роль социального диалога в условиях кадрового дефицита и необходимости трансформации систем вознаграждения, цифровизации и укрепления бренда работодателя.

*Доклад Председателя ВЭП Ю.Б. Офицерова*

Председатель ВЭП Офицеров Ю.Б. представил отчет за пятилетие: численность членов Профсоюза превысила 350 тыс. человек, действует 686 первичных организаций, средняя зарплата в электроэнергетике выросла на 150,7%. ОТС 2025-2027 подписано без протокола разногласий, к нормам отраслевого Соглашения присоединились 87 организаций. Успешно реализован проект «Цифровой Профсоюз» (70+ тыс. членов), проведены слеты молодежи, усилено международное сотрудничество. Делегаты единогласно переизбрали Офицерова Ю.Б. Председателем Профсоюза до 2030 года, избрали Центральный комитет (75 чел.), Президиум (16 чел.), Ревизионную комиссию (9 чел.). Съезд утвердил Основные направления деятельности на предстоящий период, включая усиление работы по защите прав работников, развитие социального партнерства и реализацию программ цифровизации.

В рамках прений, после отчетного доклада Председателя ВЭП, Замосковный А.В. выступил с развернутым докладом, определившим ключевые ориентиры развития социального партнерства в отрасли. Руководитель Ассоциации подчеркнул, что «Энергостратегия – 2050» предписывает повышение гибкости отраслевых тарифных соглашений, в связи с чем озвучил запрос на внедрение более гибких механизмов индексации ММТС в условиях

экономического давления на энергокомпании и прогнозируемого расхождения индекса потребительских цен с параметрами индексации к 1 июля 2026 года. Были предложены варианты дальнейших действий, направленные на оптимальную реализацию ОТС в 2026 – 2027 годах и повышение его привлекательности для новых работодателей.

*Выступление Президента Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковного*

Президент Ассоциации подтвердил присутствие компаний – участниц ОТС во всех 89 субъектах Российской Федерации, включая успешную интеграцию энергокомпаний новых территорий на льготных условиях. Отдельно была подчеркнута системная работа работодателей по адаптации ветеранов СВО с применением специальных преференций ОТС, выражена заинтересованность в активном подключении профсоюзных структур к этому процессу.

В части тарифного регулирования А.В. Замосковный констатировал достижение ключевой цели – включения в Постановление Правительства о внедрении эталонов затрат для сетевых компаний норм, позволяющих учитывать положения действующего ОТС. Обозначены задачи на перспективу: расширение практики региональных повышающих коэффициентов, повышение эффективности учета льгот и компенсаций, модернизация эталонов для энергосбытовых компаний. Особое внимание уделено необходимости возобновления работы над «Правилами работы с персоналом», запуска

пилотного проекта по актуализации Нормативов численности, ускорения согласования Особенностей режима рабочего времени.

В заключение своего выступления Президент Ассоциации поздравил делегатов Съезда с 35-летием ВЭП и выразил уверенность в возможности достижения новых стратегических высот в отношениях социального партнерства в ближайшей и среднесрочной перспективе.

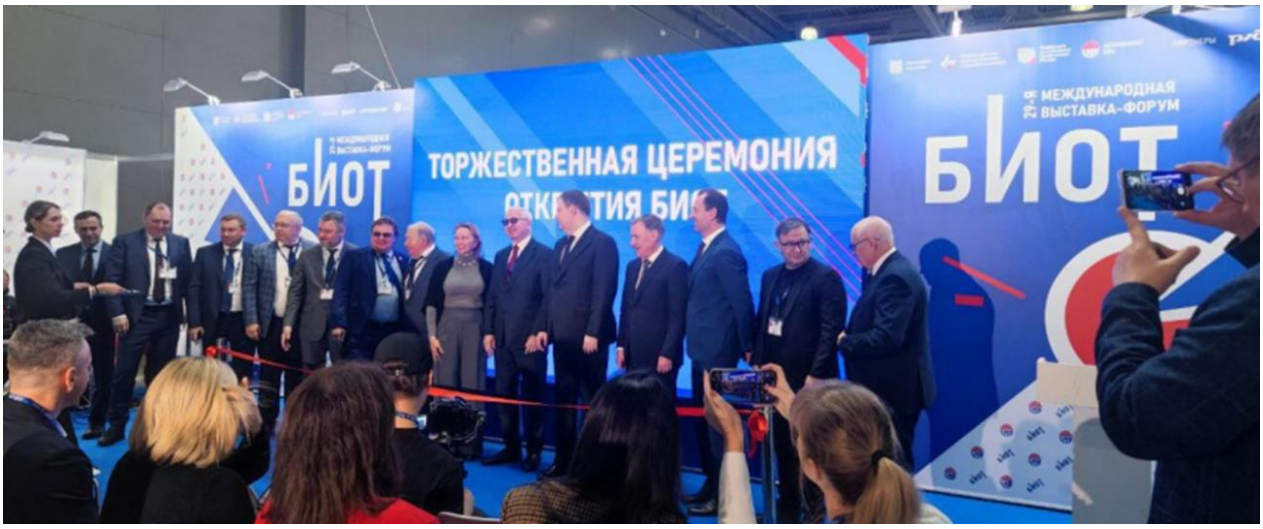
*Президент Ассоциации А.В. Замосковный с представителями территориальных и первичных организаций ВЭП*

**Локальные практики и отраслевые инициативы**

23 июля в ПАО «ЭЛ5-Энерго» прошла рабочая встреча социальных партнеров, посвященная интеграции активов, созданию ремонтного филиала и преодолению кадрового дефицита. Участники высоко оценили уровень социального диалога, 100-процентное покрытие коллективным договором, его соответствие нормам ОТС. На встрече лучшим наставникам были вручены корпоративные награды. По итогам встречи решено тиражировать практику наставничества как одну из лучших в отрасли.

*Рабочая встреча социальных партнеров в ПАО «ЭЛ5-Энерго»*

11 – 14 ноября представители Ассоциации и ВЭП приняли участие в 29-й международной выставке-форуме БИОТ 2025, где обменялись лучшими практиками по достижению нулевого травматизма, обсудили современные СИЗ и цифровые решения в сфере охраны труда. Выставочная программа позволила Сторонам изучить передовые технологические решения и наметить пути их внедрения в отраслевые программы производственной безопасности.




*Церемония открытия 29-й международной выставки-форума БИОТ 2025*

## Заключение. Итоги 2025 года и стратегические ориентиры на 2026 год

Подводя итоги сотрудничества в 2025 году, можно констатировать, что Ассоциация «ЭРА России» и Всероссийский Электропрофсоюз в полном объеме реализовали взаимные обязательства, зафиксированные в Основных направлениях сотрудничества на отраслевом уровне. Главным достижением отчетного периода стала успешная реализация Отраслевого тарифного соглашения на 2025–2027 годы, опережающая индексация ММТС, утверждение региональных повышающих коэффициентов и системное продвижение учета социально-трудовых затрат в тарифных решениях.

Деятельность Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике обеспечила непрерывность диалога, оперативное согласование позиций и мониторинг исполнения норм ОТС на федеральном и локальном уровнях.

Взаимодействие с Минэнерго России и ФАС России носило предметный, результативный характер, позволило добиться учета положений ОТС в проекте Постановления Правительства РФ о внедрении эталонов затрат, проработать проект трехстороннего Соглашения с ФАС России о сотрудничестве и согласовать алгоритмы работы с региональными тарифорегуляторами. Участие в РЭН-2025, ВТК-2025, форуме РСПП «Кадры» подтвердило роль отраслевых социальных партнеров как ключевых субъектов формирования кадровой и тарифной политики ТЭК.

Развитие Национальной системы квалификаций, совместные заседания ЭСПК и СПК АЭ, масштабирование НОК, внедрение Института профессиональных степеней и проведение отраслевых конкурсов профессионального мастерства создали прочную основу для повышения престижа профессии энергетика, привлечения молодежи и удержания квалифицированных кадров.

Запуск проекта памятной монеты «Энергетик», успешное проведение X Съезда ВЭП продемонстрировали зрелость отраслевого сообщества, способность к консолидации и стратегическому планированию. Реализация лучших практик локального социального диалога, включая интеграцию энергокомпаний новых субъектов РФ в систему ОТС, тиражирование опыта социально ответственных работодателей и укрепление молодежных и наставнических программ, подтвердила эффективность выбранной модели отраслевого партнерства.

Вместе с тем Стороны осознают сохраняющиеся системные вызовы: демографические ограничения, дефицит квалифицированных кадров, необходимость более гибкой адаптации ОТС к экономическим реалиям, сложности тарифного регулирования в отдельных федеральных округах и регионах, пробелы в нормативном регулировании режимов труда для отдельных категорий работников, необходимость сбалансированного роста производительности труда и нагрузки на персонал на фоне реализации государственной политики повышения производительности труда.

Стратегические ориентиры на 2026 год включают:

- обеспечение полного и своевременного исполнения норм ОТС всеми участниками, включая мониторинг тарифной базы и индексацию ММТС, с учетом тарифной базы, финансово-экономического положения организаций и предусмотренных Соглашением механизмов адаптации;
- содействие завершению согласования Минэнерго России и вступление в силу Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников в сфере электроэнергетики;
- масштабирование практики учета затрат на персонал в эталонах и тарифных решениях, подписание трехстороннего Соглашения с ФАС России;
- расширение сети центров и площадок НОК, внедрение пилотного проекта Института профессиональных степеней, развитие ПОА образовательных программ;

- подготовка и проведение отраслевых конкурсов профессионального мастерства и соревнований по охране труда;
- углубление взаимодействия с Минэнерго России по кадровому разделу Энергостратегии-2050 и реализации Национального проекта «Кадры»;
- тиражирование лучших практик локального социального партнерства, усиление молодежной и наставнической работы, адаптация ветеранов СВО к производственной деятельности.

Опираясь на многолетние традиции социального диалога, взаимное уважение и ответственность, Ассоциация «ЭРА России» и Всероссийский Электропрофсоюз подтверждают готовность к дальнейшему конструктивному взаимодействию, направленному на обеспечение устойчивого развития электроэнергетической отрасли, укрепление кадрового потенциала, сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах.

## Приложение 1

**Сводная информация о наградах, полученных организациями в 2025 году и имеющих отношение к сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальной ответственности бизнеса**

**ООО «Ватт-Электросбыт»**

Почетный знак «Организация высокой социальной эффективности» – награда Ассоциации «ЭРА России», 2 место в Региональном этапе «Российская организация высокой социальной эффективности».

**АО «Волгоградоблэлектро»**

Победитель регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности – 2025» в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы», «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий».

**ООО «КЭнК»**

Благодарственное письмо от руководителя БФ «Солнечный город», Благодарственное письмо Топкинскому участку филиала «Энергосеть г. Юрга» от руководства СНТ «Универсал-1», Грамота Администрации Тисульского района команде филиала «Энергосеть Тисульского района», Диплом 1 степени Министерства цифрового развития и связи Кузбасса за победу в соревнованиях на киберполигоне Ampire.

**Филиал ПАО «Россети Волга» – «Оренбургэнерго»**

Победитель в номинации «Лучшая корпоративная практика по работе с кадрами» в региональной премии «Лучшая практика ответственного бизнеса», Победитель в номинации «Организация высокой социальной эффективности», Победитель в номинации «Лучшая корпоративная практика стимулирования здорового образа жизни», Победитель в номинации «Лучшая корпоративная практика по работе с кадрами».

**Филиал ПАО «Россети Волга» – «Саратовские распределительные сети»**

Диплом XXIII смотра-конкурса по охране труда Саратовской области.

**Филиал ПАО «Россети Волга» – «Ульяновские распределительные сети»**

Почетная грамота Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз», Почетная грамота Областного союза федерации профсоюзов Ульяновской области.

**АО «Россети Кубань»**

Грант Губернатора Кубани «Партнер №1 в трудоустройстве студенческих отрядов».

**ПАО «Россети Московский регион»**

Благодарность Мэра Москвы коллективу ПАО «Россети Московский регион» за вклад в развитие топливно-энергетического хозяйства города Москвы.

**Архангельский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»**

Награды органов власти и муниципальных образования Архангельской области: Областного Собрания депутатов Архангельской области, Министерства ТЭК и ЖКХ Архангельской области, Губернатора Архангельской области, Глав и Администраций Архангельской области.

**Вологодский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»**

Победитель в номинации «Внебюджетная организация в сфере обеспечения электрической энергией» в областном конкурсе корпоративных программ «Укрепление здоровья на рабочем месте», 2 место в конкурсе корпоративных программ укрепления здоровья работников Северо-Западного Федерального округа.

**Филиал ПАО «Россети Сибирь» – «Алтайэнерго»**

Победитель конкурса «Лучший социально ответственный работодатель» в номинации «За трудоустройство молодежи в организациях производственной

сферы», Победитель краевого конкурса «Лучший шеф-наставник» в номинации «Лучший молодой шеф-наставник».

**Филиал ПАО «Россети Сибирь» – «Бурятэнерго»**

Победитель городского конкурса «Лучшее предприятие высокой социальной эффективности г. Улан-Удэ по итогам 2024 года».

**ПАО «Россети»**

Благодарность Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь), Диплом за 2 место во Всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодежи (Минтруд России), 3 место в премии InterComm в номинации «Люди и технологии», 3 место в премии InterComm в номинации «Маршрут в будущее», Победа в Национальной премии «Молодой специалист года» в номинации «Лучший работодатель».

**ПАО «РусГидро»**

Благодарность Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Благодарственное письмо Правительства Камчатского края, победитель номинации «Лучший работодатель» Национальной премии Общественной палаты России, бронзовый призер в компетенции «Электромонтаж» Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

**Филиал ПАО «РусГидро» – «Жигулевская ГЭС»**

Благодарственное письмо от Тольяттинского государственного университета, Лучший работодатель Самарской области 2 место в номинации «Эффективная политика по поддержке работников с детьми».

**Филиал ПАО «РусГидро» – «Загорская ГАЭС»**

Победитель в конкурсах: «Лучшая первичная организация» и «Лучший коллективный договор» Всероссийского Электропрофсоюза.

**Филиал ПАО «РусГидро» – «Корпоративный университет гидроэнергетики»**

Благодарность Министерства науки и ВО РФ за эффективное партнерство в проведении Всероссийского инженерного конкурса 2024/2025, Благодарственное письмо Правительства Камчатского края, победитель номинации «Лучший работодатель» Национальной премии Общественной палаты России «Молодой специалист года», организованной в рамках форума «Сообщество», 3 место в компетенции «Электромонтаж» Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».

**Филиал ПАО «РусГидро» – «Новосибирская ГЭС»**

Диплом Правительства Новосибирской области за за 1 и 3 места по 4 номинациям регионального этапа Всероссийского конкурса «Российской организации высокой социальной эффективности», 2 место федерального этапа Всероссийского конкурса «Российской организации высокой социальной эффективности».

**Филиал ПАО «РусГидро» – «Саратовская ГЭС»**

Гран-при на региональном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», ГЭС победила в двух номинациях: «За вклад социальных инвестиций и благотворительности» и «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в производственной сфере», победитель Всероссийского конкурса «Флагманы бизнеса». Предприятие признано лучшим в номинации «За достижения в области охраны труда и здоровья работников».

**АО «СО ЕЭС»**

Диплом лауреата Премии лучшего работодателя в ТЭК в номинации «Инвестиции в будущее: лучшая программа обучения и развития сотрудников».

## Приложение 2

### Список Участников Отчета (в алфавитном порядке)

1) ООО «Ватт-Электросбыт»
2) АО ТФ «Ватт»
3) АО «Вилюйская ГЭС-3»
4) АО «ВМЭС»
5) ООО «Волгаэнергосеть-СНТ»
6) АО «Волгоградоблэлектро»
7) АО «Горэлектросеть»
8) ООО «Городская электросетевая компания»
9) АО «Дальневосточная генерирующая компания»
10) АО «Донэнерго»
11) АО «ДРСК»
12) ПАО «ДЭК»
13) АО «Калининградская генерирующая компания»
14) ПАО «Колымаэнерго»
15) АО «Корякэнерго»
16) ГУП РК «Крымэнерго»
17) ООО «КЭнК»
18) ПАО «Магаданэнерго»
19) АО «Мособлэнерго»
20) ГУП НАО «Нарьян-Марская электростанция»
21) ОАО «Ногликская газовая электрическая станция»
22) АО «Оборонэнерго»
23) АО «Омскэлектро»
24) АО «ОРЭС-Тольятти»
25) ПАО «Россети»
26) ПАО «Россети Волга»
    27) Филиал «Мордовэнерго» ПАО «Россети Волга»
    28) Филиал «Оренбургэнерго» ПАО «Россети Волга»
    29) Филиал «Пензаэнерго» ПАО «Россети Волга»
    30) Филиал «Самарские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»
    31) Филиал «Саратовские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»
    32) Филиал «Ульяновские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»
    33) Филиал «Чувашэнерго» ПАО «Россети Волга»
34) АО «Россети Кубань»
35) ПАО «Россети Ленэнерго»
36) ПАО «Россети Московский регион»
    37) Филиал «Дагэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ»
    38) Филиал «Ингушский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
    39) Филиал «Кабардино-Балкарский» ПАО «Россети Северный Кавказ»

40) Филиал «Карачаево-Черкесский «ПАО «Россети Северный Кавказ»
41) Филиал «Северо-Осетинский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
42) Филиал «Ставропольэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ»
43) ПАО «Россети Северо-Запад»
44) Архангельский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
45) Вологодский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
46) Карельский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
47) Филиал ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми
48) Мурманский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
49) Новгородский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
50) Псковский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
51) ПАО «Россети Сибирь»
52) Филиал «Алтайэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
53) Филиал «Бурятэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
54) Филиал «Горно-Алтайские электрические сети» ПАО «Россети Сибирь»
55) Филиал «Красноярскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
56) Филиал «Кузбассэнерго - РЭС» ПАО «Россети Сибирь»
57) Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
58) Филиал «Хакасэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
59) Филиал «Читаэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
60) АО «Россети Сибирь Тываэнерго»
61) ПАО «Россети Томск»
62) АО «Россети Тюмень»
63) ПАО «Россети Урал»
64) ПАО «Россети Центр»
65) ПАО «Россети Центр и Приволжье»
66) ПАО «Россети Юг»
67) АО «Россети Янтарь»
68) ПАО «РусГидро»
69) Филиал «Бурейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
70) Филиал «Волжская ГЭС» ПАО «РусГидро»
71) Филиал «Воткинская ГЭС» ПАО «РусГидро»
72) Дагестанский филиал ПАО «РусГидро»
73) Филиал «Жигулевская ГЭС» ПАО «РусГидро»
74) Филиал «Загорская ГАЭС» ПАО «РусГидро»
75) Филиал «Зейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
76) Филиал «Камская ГЭС» ПАО «РусГидро»
77) Филиал «Каскад Верхневолжских ГЭС» ПАО «РусГидро»
78) Филиал «Каскад Кубанских ГЭС» ПАО «РусГидро»
79) «Кабардино-Балкарский филиал» филиал ПАО «РусГидро»
80) Филиал «Корпоративный университет гидроэнергетики» ПАО «РусГидро»
81) Филиал «Карачаево-Черкесский филиал» ПАО «РусГидро»
82) Филиал «Нижегородская ГЭС» ПАО «РусГидро»

83) Филиал «Новосибирская ГЭС» ПАО «РусГидро»
84) Филиал «Саратовская ГЭС» ПАО «РусГидро»
85) Филиал «Северо-Осетинский» ПАО «РусГидро»
86) Филиал «Саяно-Шушенская ГЭС им. П.С. Непорожнего» ПАО «РусГидро»
87) Филиал «Чебоксарская ГЭС» ПАО «РусГидро»
88) АО «РЭС»
89) АО «Сахалинская Коммунальная Компания»
90) ПАО «Сахалинэнерго»
91) АО «Сахаэнерго»
92) ООО «Севастопольэнерго»
93) АО «СО ЕЭС»
94) МУП «СРЭС»
95) ООО «ТранснефтьЭлектросетьСервис»
96) АО «Чеченэнерго»
97) АО «Чукотэнерго»
98) АО «Электромагистраль»
99) ООО «Энергии Технологии»
100) АО «Юграэнерго»
101) АО «ЮРЭСК»
102) АО «Южные электрические сети Камчатки»
103) ООО «Якутская генерирующая компания»
104) ПАО «Якутскэнерго»

## Контактная информация:

Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России»)

Адрес: 115114, г. Москва, 2-й Павелецкий проезд, д. 5/1, офис 6-5

Тел. +7 (495) 234-76-16

Email: info@ERA-Rossii.ru
http://ЭРА-России.рф

Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП)

Адрес: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, д. 42

Тел. +7 (495) 938-83-78

Email: elprof@elprof.ru
www.elprof.ru

Копирайт © 2026 Ассоциация «ЭРА России».
© ВЭП. Все права защищены, 2026