



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

«86» /А.В. Замосковный/  
2025 года



Председатель  
Общественной организации  
«Всероссийский Электропрофсоюз»  
(ВЭП)

«08» /Ю.Б. Офицеров/  
2025 года



**ПУБЛИЧНЫЙ ОТЧЕТ**  
**о выполнении условий Отраслевого тарифного**  
**соглашения в электроэнергетике Российской**  
**Федерации и результатах сотрудничества на**  
**федеральном отраслевом уровне социального**  
**партнерства в 2022 – 2024 годах**

Москва, 2025 год

## Содержание

|                                                                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Краткая аннотация к Публичному отчету .....                                                                                                                                                                | 4   |
| РАЗДЕЛ I. Основные итоги реализации норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации .....                                                                                   | 6   |
| 1. Общая информация .....                                                                                                                                                                                  | 6   |
| 2. Сводная информация о наградах, полученных организациями в 2024 году и имеющих отношение к сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальной ответственности бизнеса ..... | 13  |
| 3. Обобщенные сведения об Участниках Отчета .....                                                                                                                                                          | 18  |
| 4. Специфика основных элементов системы социального партнерства в организациях – участницах Отчета .....                                                                                                   | 33  |
| 5. Информация об исполнении норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы .....                                                                       | 36  |
| 5.1. Рабочее время и время отдыха .....                                                                                                                                                                    | 36  |
| 5.2. Оплата труда .....                                                                                                                                                                                    | 45  |
| 5.3. Занятость .....                                                                                                                                                                                       | 74  |
| 5.4. Охрана труда .....                                                                                                                                                                                    | 101 |
| 5.5. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации .....                                                                                                                                                   | 132 |
| 5.6. Привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, внедрение Национальной системы квалификаций .....                                                                                         | 164 |
| 5.7. Взаимодействие с тарифорегуляторами .....                                                                                                                                                             | 180 |
| 5.8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства .....                                                                                                    | 208 |
| 6. Список Участников Отчета (в алфавитном порядке) .....                                                                                                                                                   | 235 |
| РАЗДЕЛ II. Итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2024 году (на отраслевом уровне) .....                                                           | 239 |
| 1. Стороны социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации .....                                                                                                                          | 239 |
| 2. Развитие социально-трудовых отношений на базе Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации (ОТС) .....                                                                     | 243 |
| 2.1. Участие сторон социального партнерства в подготовке проекта ОТС в электроэнергетике РФ на очередной период .....                                                                                      | 243 |
| 2.2. Осуществление Сторонами контроля за ходом реализации норм и положений ОТС в электроэнергетике РФ .....                                                                                                | 250 |

|                                                                                                                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3. Системное взаимодействие Сторон в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.....                                     | 253 |
| 4. Развитие социального партнерства в электроэнергетике на федеральном и региональном уровне .....                                                                       | 257 |
| 4.1. Участие представителей сторон социального партнерства в Российской энергетической неделе.....                                                                       | 257 |
| 4.2. Участие представителей сторон социального партнерства в Российском энергетическом форуме .....                                                                      | 259 |
| 5. Сотрудничество Сторон в рамках взаимодействия с органами государственной власти.....                                                                                  | 262 |
| 5.1. Взаимодействие с Минэнерго России .....                                                                                                                             | 262 |
| 5.2. Взаимодействие социальных партнеров на отраслевом уровне с ФАС России .....                                                                                         | 267 |
| 5.3. Участие представителей Сторон в работе Российской трехсторонней комиссии.....                                                                                       | 268 |
| 6. Популяризация профессии энергетика, содействие организации конкурсов профессионального мастерства .....                                                               | 269 |
| 7. Развитие системы профессиональных квалификаций в электроэнергетике. Сотрудничество Сторон в рамках Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике ..... | 271 |
| 8. Взаимодействие Сторон в сфере охраны труда .....                                                                                                                      | 274 |
| Заключение .....                                                                                                                                                         | 277 |
| Контактная информация:.....                                                                                                                                              | 280 |

## Краткая аннотация к Публичному отчету

---



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



*Председатель  
Всероссийского Электропрофсоюза  
Ю.Б. Офицеров*

Уважаемые коллеги!

Настоящий Публичный отчет о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации и о результатах сотрудничества сторон социального партнерства на федеральном отраслевом уровне за период 2022 – 2024 годов (далее – Отчет) подготовлен в целях информирования широкого круга заинтересованных сторон – компаний электроэнергетической отрасли, органов государственной власти, экспертного и научного сообщества – о результатах реализации социально ответственной политики энергетических компаний и о практике взаимодействия партнеров на федеральном и локальном уровнях.

Отчет охватывает все три года действия действующей редакции Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) и основан на информации, представленной организациями – участницами ОТС, обработанной и обобщенной экспертами Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП. Представленные данные и аналитические комментарии отражают 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 молодых специалистов, развитие Национальной системы квалификаций и другие положения Соглашения.

Период 2022 – 2024 гг. стал временем как серьезных внешних вызовов, так и успешного подтверждения эффективности ОТС в роли Единого отраслевого социального стандарта. Невзирая на экономические колебания 2022 года, отраслевой социальный диалог обеспечил устойчивость трудовых коллективов, конкурентоспособность компаний на рынке труда и последовательное выполнение взаимных обязательств сторон. Системная работа работодателей и профсоюзов позволила сохранить позитивные тенденции 2023 года и завершить в 2024 году трехлетний цикл с укрепившимися механизмами социального партнерства.

Мы приглашаем представителей профессионального сообщества изучить приведенные в Отчете результаты, тенденции и лучшие практики, которые могут служить ориентиром для дальнейшего развития социального партнерства в электроэнергетике. Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП готовы к диалогу и при необходимости предоставят дополнительные разъяснения по применению норм Соглашения, а также приветствуют присоединение новых организаций к Единой отраслевой системе социального партнерства уже на базе нового ОТС на 2025 – 2027 годы.

Желаем коллегам и партнерам здоровья, стабильного развития и надежной работы на благо развития электроэнергетической отрасли!

Аркадий Замосковный

Юрий Офицеров

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

---

## **1. Общая информация**

В соответствии с условиями ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 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») и Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП) обеспечивают контроль реализации норм Соглашения путем проведения совместного мониторинга и обобщения практики деятельности электроэнергетических компаний – участниц ОТС по реализации его положений.

Итогом данной работы является Отчет об исполнении ОТС, который утверждается руководителями Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП и доводится до сведения Министерства энергетики Российской Федерации, представителей профильных федеральных органов государственной власти, работодателей – участников ОТС и представительных органов работников.

Отраслевые тарифные соглашения в электроэнергетике Российской Федерации уже более 30 лет остаются единым отраслевым стандартом регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, признанным работодателями, Минэнерго России, ФАС России, Минтрудом России и другими органами исполнительной власти, участвующими в регулировании электроэнергетической отрасли.

В течение 2022 – 2024 годов электроэнергетика и особенно ее социально-экономическая сфера преодолели серьезную экономическую турбулентность, связанную, прежде всего, с высокой инфляцией, резким повышением конкуренции на рынке труда и другими макроэкономическими вызовами. В этих

условиях безусловное обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах, выполнение участниками социального партнерства на уровне энергокомпаний взятых на себя обязательств и контроль их выполнения приняли особую значимость, в первую очередь – для обеспечения надежного энергоснабжения потребителей.

Настоящий Отчет является девятнадцатым годовым Отчетом об исполнении норм ОТС и в предлагаемой форме публичного информирования о практике и результатах выполнения обязательств в социально-трудовой сфере готовится Сторонами отраслевого социального партнерства с 2006 года<sup>1</sup>.

Такая открытая форма информирования всех заинтересованных сторон об исполнении норм ОТС позволяет:

- донести до работников результаты усилий и расходов работодателей электроэнергетики, направляемых на поддержание социальной стабильности в коллективах и сохранение конкурентоспособности компаний на рынке труда;

- продемонстрировать широкому кругу работодателей лучшие практики и подходы отдельных энергокомпаний к реализации норм ОТС, а также основные тенденции в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в электроэнергетике;

- предоставить органам государственной власти, регулирующим деятельность отрасли, актуальную картину состояния социально-трудовых отношений и выделить направления, требующие дополнительного регуляторного внимания.

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 103 самостоятельных субъектов рынка труда, в т.ч. филиалов крупных

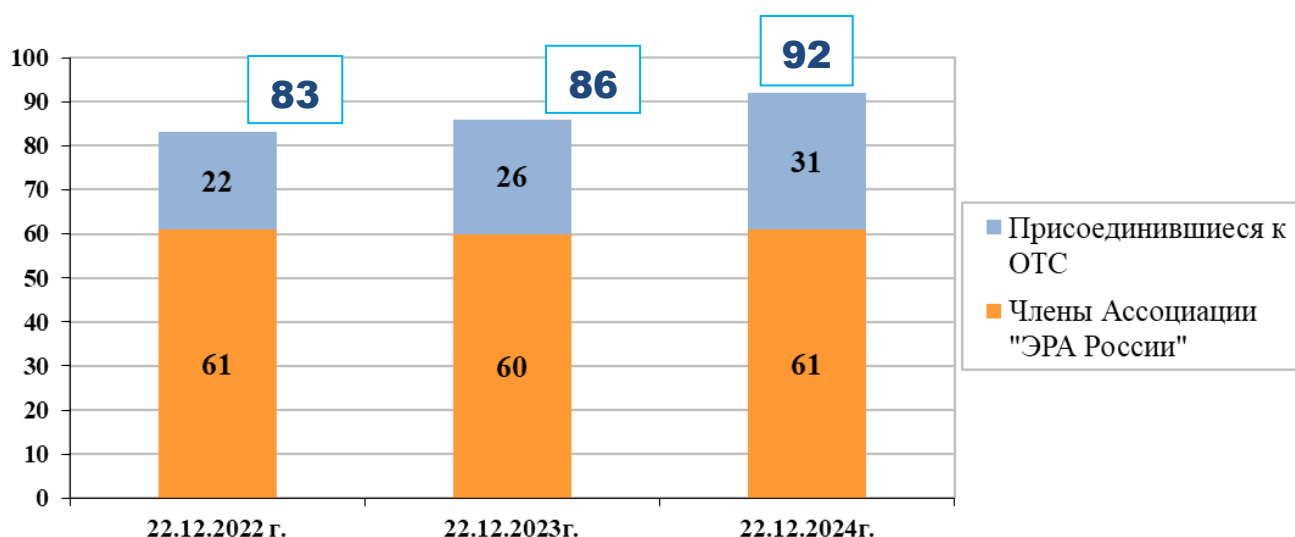
---

<sup>1</sup> 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 более чем шестнадцатью отраслевыми публичными отчетами.

межрегиональных компаний (далее – Участники Отчета). В совокупности в этих организациях работает порядка 95% от общего числа работников организаций, участвующих в реализации ОТС.

Учитывая то, что отчетный год стал первым годом действия нового ОТС, структура участников ОТС сложилась следующим образом:  $\frac{2}{3}$  участников (61 компания) – это члены Ассоциации «ЭРА России», и еще  $\frac{1}{3}$  участников (31 компания) – организации, добровольно присоединившиеся к ОТС в соответствии с возможностями, предусмотренными трудовым законодательством.

### Динамика количества участников ОТС

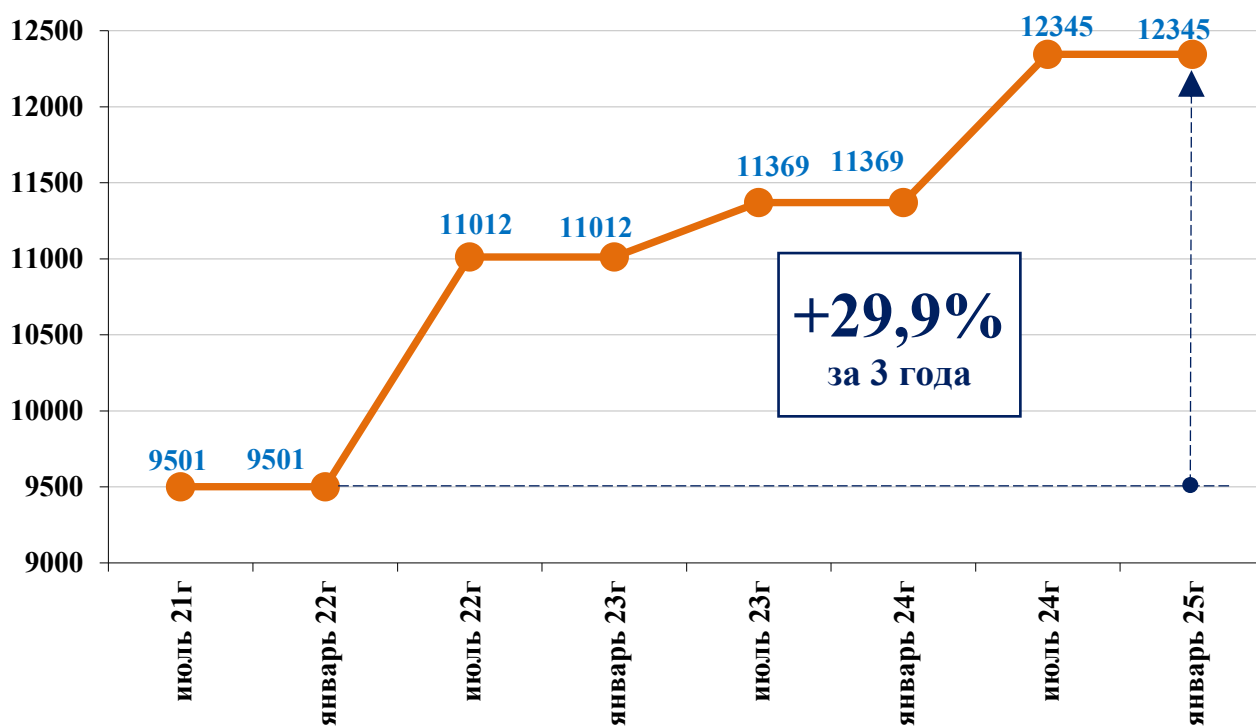


В настоящем Отчете приводится информация за период с 2022 по 2024 годы, что дает возможность сделать выводы об изменениях основных показателей и проследить их динамику в течении всего срока действия ОТС на 2022 – 2024 годы.

В фокусе при подведении итогов исполнения норм ОТС безусловно находились вопросы оплаты труда. В отчетном периоде в Российской Федерации годовая инфляция существенно изменялась год от года: наиболее существенный рост потребительских цен был зафиксирован в 2022 году – по состоянию на 1 июля 2022 года рост цен за предшествующий годичный период составил 15,9%, на 1 июля 2023 года инфляция была стабилизирована до уровня 3,2%, а на 1 июля 2024 года рост потребительских цен составил достаточно существенные 8,6%. В

соответствии с условиями ОТС базовый параметр, регулирующий уровень оплаты труда в электроэнергетике – Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда (ММТС), был проиндексирован на величину фактического ИПЦ. Таким образом, в отчетном периоде работодатели электроэнергетики повысили уровень реального содержания заработной платы работников с учетом роста ММТС: в 2022 году – с 9501 руб. до 11012 руб., в 2023 году – с 11012 до 11369 руб. и в 2024 году – с 11369 до 12345 руб. В целом за три года (с января 2022 года по январь 2025 года) ММТС выросла почти на 30%.

### Динамика изменения ММТС

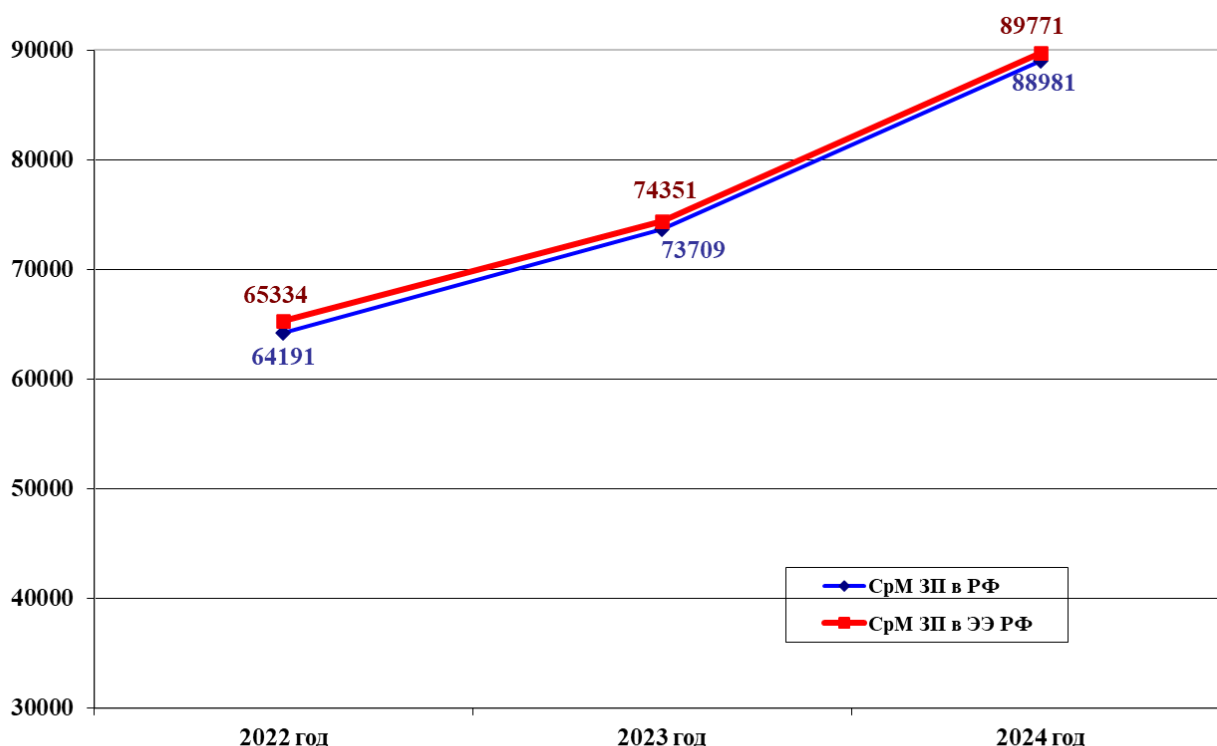


Детальная информация о выполнении организациями требований ОТС в части размеров тарифных ставок I разряда приведена в подразделах 3.4.4 и 5.2 настоящего Отчета.

Не смотря на то, что по данным Росстата уровень средней заработной платы в целом по Российской Федерации в течение 2022 – 2024 годов существенно вырос: прирост в 2024 году по сравнению с 2021 годом составил 55% (во многом за счет резкого роста заработных плат в обрабатывающей

промышленности и металлургии), своевременная индексация заработных плат и иные меры, предпринятые участниками ОТС, позволили им обеспечить сопоставимые темпы роста заработной платы.

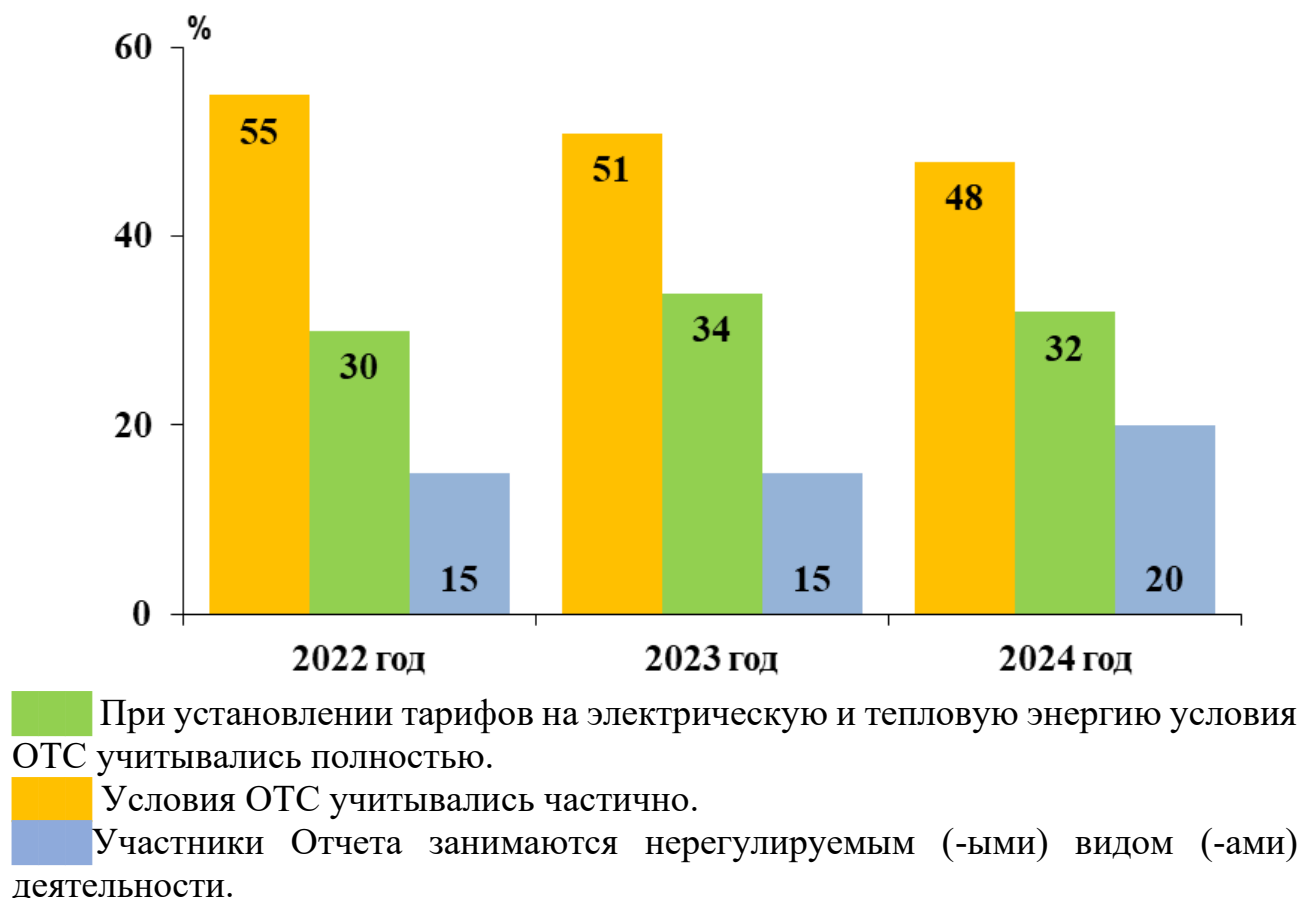
**Справочно: среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по виду деятельности «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха» и в целом по РФ**  
(по данным Росстата, в руб.)



Важным обстоятельством в течение 2022 – 2024 годов стало недопущение в отрасли случаев массового сокращения работников и лишь единичных случаев сокращения работников в связи с выводом мощностей из эксплуатации. При этом, в случае проведения оптимизации численности персонала, традиционно очень высокий процент компаний (порядка 80%) отчитались об использовании всей палитры мероприятий, минимизирующих сокращение работников – использование естественного оттока кадров, перемещение работников внутри компании, перевод к другому работодателю, подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям.

В течение отчетного периода, в условиях растущей конкуренции на рынке труда, с 52% до 57% выросла доля Участников Отчета, проводивших совместную работу с профсоюзами по привлечению и закреплению высококвалифицированных работников (еще 22-29% работодателей проводили такую работу самостоятельно). Наиболее значимыми и распространенными среди Участников Отчета стали такие меры по привлечению и закреплению работников, как проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (отметили 70-81% респондентов), а также, в части работы с молодыми специалистами, – широкое применение системы наставничества (отметили 80-83% респондентов).

**Информация об учете в отчетном году условий ОТС органами исполнительной власти в области государственного регулирования тарифов на электроэнергию при установлении тарифов**



Предпринимаемые на всех уровнях меры по повышению эффективности тарифного регулирования позволили в течение всего отчетного периода примерно на уровне 1/3 сохранить долю Участников Отчета, которые сообщили о полном учете в тарифах затрат на персонал в соответствии с условиями ОТС. Еще порядка 50% респондентов сообщали о частичном учете в тарифах затрат, предусмотренных ОТС, а остальные 20% Участников Отчета осуществляли нерегулируемую деятельность.

В течение отчетного периода благодаря усилиям Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП в проект Федерального закона о тарифном регулировании включена формулировка, предусматривающая в качестве одного из базовых принципов тарифного регулирования учет положений отраслевых тарифных соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства. Ассоциация «ЭРА России» и Всероссийский Электропрофсоюз рассчитывают на существенное повышение эффективности тарифного регулирования в части учета в тарифах затрат на персонал, осуществляемых социально-ответственными работодателями – участниками ОТС.

На протяжении 2022 – 2023 годов Ассоциация «ЭРА России» обеспечила реализацию начатой еще в 2013 году практики информирования всех региональных регуляторов об актуальном перечне участников ОТС, осуществляющих деятельность в соответствующих субъектах Российской Федерации.

Каждые полгода (как правило – в январе и июле) проводились масштабные информационные кампании – тарифорегуляторам субъектов Российской Федерации направлялись тематические письма с информацией о правах регулируемых организаций на предъявление для учета в тарифах экономически обоснованных расходов на персонал, рассчитанных в соответствии с ОТС, с приложением адресных информационных выписок из Реестра участников Соглашения, содержащих перечень работодателей, правомочных применять ОТС при расчете тарифов в каждом конкретном регионе. Кроме того,

осуществлялось оперативное уведомление регуляторов отдельными письмами о присоединении новых членов к ОТС сразу после завершения процедур присоединения.

Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП по-прежнему рассматривают среди ключевых приоритетов повышение эффективности отражения в тарифах экономически обоснованных расходов работодателей на персонал, включая затраты, вытекающие из обязательств по ОТС.

В дальнейших подразделах Раздела I Отчета приведена более подробная статистическая и аналитическая информация по рассмотренным выше и иным направлениям, структурированная следующим образом: в подразделе 2 отражена информация о наградах, полученных энергокомпаниями в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, в подразделе 3 приводятся обобщенные сведения об Участниках Отчета по основным направлениям социально-трудовых отношений, подраздел 4 посвящен специфике основных элементов системы социального партнерства в организациях – участниках Отчета, а наиболее масштабный подраздел 5 раскрывает информацию непосредственно об исполнении в 2022 – 2024 годах норм ОТС в отчетном периоде в сравнении с предыдущими годами.

## **2. Сводная информация о наградах, полученных организациями в 2024 году и имеющих отношение к сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социальной ответственности бизнеса**

### **АО «Сахалинская Коммунальная Компания»**

Сертификат о включении АО «СКК» в Федеральный Реестр «Всероссийская Книга Почета» 2024 года.

### **ПАО «ДЭК»**

1 место в XIV Всероссийском конкурсе «Лучшая энергосбытовая компания России» в номинации «Социально ответственная энергосбытовая компания».

### **АО «ДГК»**

1 место Всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодежи Министерства труда и социальной защиты РФ.

### **ООО «КЭнК»**

Диплом администрации Таштагольского района и Администрации г. Анжеро-Судженска за активное участие и световое оформление здания АБК, Благодарственное письмо Администрации Топкинского округа за участие в муниципальном этапе областного конкурса «Молодая семья Кузбасса-2024», Сертификат Агентства стратегических инициатив за участие в конкурсе лучших практик, реализуемых в рамках Десятилетия детства, Диплом Администрации г. Анжеро-Судженска за оперативную ликвидацию аварийной ситуации на очистных водозаборных станциях.

### **АО «ЕЭСК»**

Почетный диплом Губернатора Свердловской области.

### **ПАО «Россети Волга»**

2 место «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы»; 2 место «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы».

### **Филиал ПАО «Россети Волга» - «Оренбургэнерго»**

Диплом 1 степени в экологическом марафоне предприятий и организаций Оренбургской области в категории компаний А.

### **Филиал ПАО «Россети Волга» - «Мордовэнерго»**

Победитель в трудовом соперничестве коллективов организаций за достижение наивысших результатов в социально-экономическом развитии Республики Мордовия среди предприятий жилищно-коммунального хозяйства.

### **Филиал ПАО «Россети Волга» - «Самарские распределительные сети»**

«Лучший по профессии», «Лучший электромонтер по релейной защите и автоматике», «Лучший эксперт» в соревнованиях профессионального мастерства персонала служб релейной защиты и автоматики в ПАО «Россети Волга» в 2024 году.

### **Филиал ПАО «Россети Волга» - «Саратовские распределительные сети»**

Диплом Блоку Управления персоналом филиала ПАО «Россети Волга» – «Саратовские РС» за участие в первом конкурсе профмастерства в номинации «Лучшая система в сфере управления персоналом».

### **Филиал ПАО «Россети Волга» - «Ульяновские распределительные сети»**

Почетная грамота Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз», Почетной грамотой Областного союза федерации профсоюзов Ульяновской области.

### **ПАО «РусГидро»**

1 место в номинации «Среда обитания», проект «Энергия спорта РусГидро» награжден специальным призом в номинации «Высокий старт» на XIII Всероссийском конкурсе лучших практик работодателей в социогуманитарной сфере «Создавая будущее».

3 место за проект РусГидро «Корпоративный конкурс и модульная программа обучения «Энергия наставничества» в Конкурсе «Лучшие практики наставничества города Москвы-2024».

### **Филиал «Загорская ГАЭС» ПАО «РусГидро»**

1 место в конкурсах: «Лучшая первичная организация» и «Лучший коллективный договор».

### **Филиал «Камская ГЭС» ПАО «РусГидро»**

Юбилейный памятный знак «Трудовому коллективу за вклад в развитие Перми».

### **Филиал «Корпоративный университет гидроэнергетики» ПАО «РусГидро»**

3 место «Лучшие практики наставничества Москвы-2024»; 1 место XI Всероссийский конкурс лучших практик работодателей в социогуманитарной сфере «Создавая будущее».

### **Филиал «Новосибирская ГЭС» ПАО «РусГидро»**

Диплом Правительства Новосибирской области за 1, 2 и 3 места по 6 номинациям регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организации высокой социальной ответственности».

### **Филиал «Саратовская ГЭС» ПАО «РусГидро»**

1 место в конкурсе «Лучший коллективный договор в организациях производственной сферы (в категории от 100 до 500 работников)».

### **ПАО «Россети»**

Победитель Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» в номинации «За развитие кадрового потенциала»;

Медаль за участие в организации Всемирного дня молодежи 2024;

Призер (III место) Всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодежи Минтруда России в номинации «Партнерство в развитии профессиональных компетенций»;

Благодарность Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь) за значительный вклад в развитие молодежи.

### **ПАО «Россети Центр»**

Почетный знак Ассоциации «ЭРА России» «Организация высокой социальной эффективности».

### **ПАО «Россети Сибирь»**

Награды Ассоциации «ЭРА России»: Почетная грамота, Благодарность, Доска Почета.

### **Филиал ПАО «Россети Сибирь» – «Хакасэнерго»**

Благодарность Республики Хакасия за активное участие в социально-значимых республиканских мероприятиях в 2024 году.

### **АО «Россети Тюмень»**

1 место (Общество) в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;

1 место (филиал Общества) в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы».

### **АО «СО ЕЭС»**

Благодарственное письмо Министерства энергетики РФ за вклад в популяризацию топливно-энергетического комплекса и инженерно-технического образования; Диплом лауреата X Всероссийской премии за вклад в развитие донорства крови и костного мозга «СоУчастие» в номинации «Корпоративное партнерство в поддержку донорства».

### **ПАО «Томская распределительная компания»**

Благодарственное письмо о присвоении звания «Социально-ответственный работодатель Томской области - по оценке профсоюзов».

### **ПАО «Россети Северо-Запад» – Филиал «Архэнерго»**

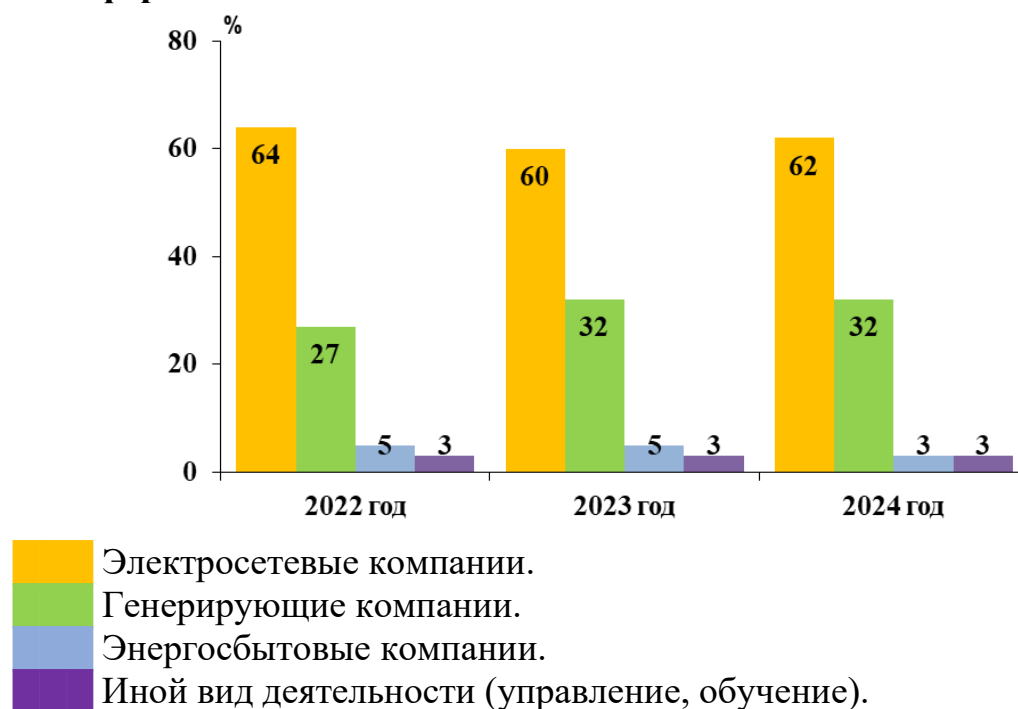
Награды органов власти и муниципальных образования Архангельской области: Областного Собрания депутатов АО, Министерства ТЭК и ЖКХ, Губернатора, Глав и Администраций МО.

### **ПАО «Россети Северный Кавказ» – Филиал «Северо-Осетинский»**

Почетная грамота ПАО «Россети», Благодарность ПАО «Россети», Почетная грамота Министерства энергетики Российской Федерации.

### 3. Обобщенные сведения об Участниках Отчета

#### 3.1. Информация об основных видах деятельности Участников Отчета



В течение 2022 – 2024 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% – 64%) и генерирующие компании (27 – 32%).

| 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                                       | 16                                                                               |
| Южный федеральный округ                                                 | 12                                                                               |
| Приволжский федеральный округ                                           | 23                                                                               |
| Уральский федеральный округ                                             | 9                                                                                |
| Сибирский федеральный округ                                             | 19                                                                               |
| Дальневосточный федеральный округ                                       | 26                                                                               |
| Северо-Кавказский федеральный округ                                     | 12                                                                               |

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

## 3.2. Численность и структура персонала по различным критериям

### 3.2.1. Информация о среднесписочной численности работников

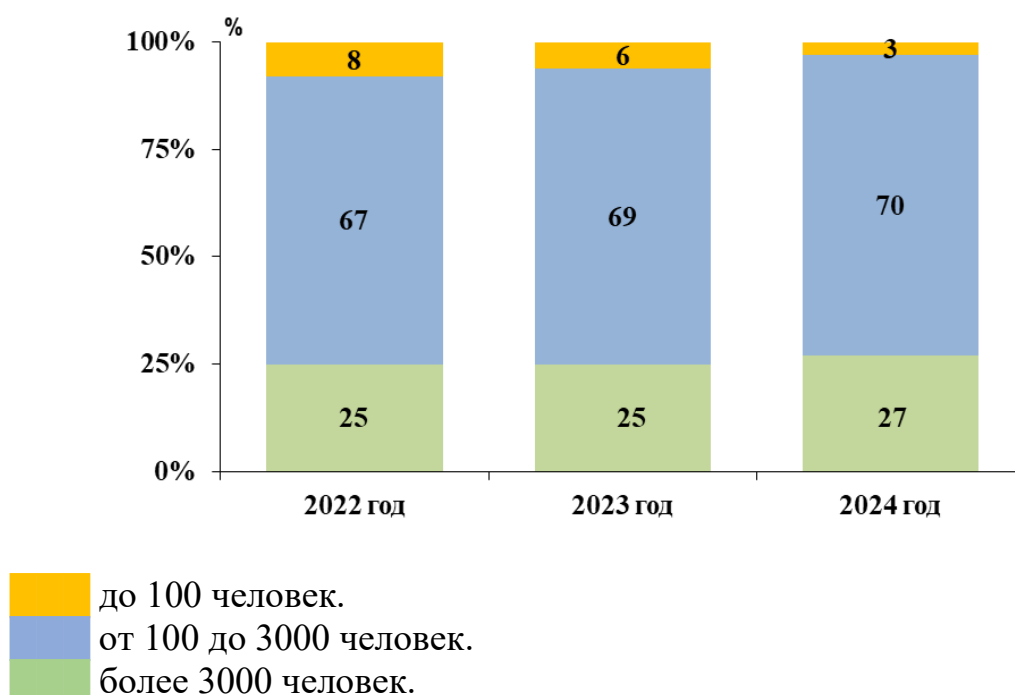
| Среднесписочная численность<br>(чел.): | Количество Участников Отчета <sup>2</sup> |            |            |
|----------------------------------------|-------------------------------------------|------------|------------|
|                                        | 2022 год                                  | 2023 год   | 2024 год   |
| до 100                                 | 9                                         | 6          | 3          |
| 101-500                                | 32                                        | 31         | 33         |
| 501-1000                               | 13                                        | 12         | 11         |
| 1001-2000                              | 14                                        | 15         | 14         |
| 2001-3000                              | 13                                        | 12         | 13         |
| 3001-4000                              | 6                                         | 6          | 6          |
| 4001-5000                              | 5                                         | 6          | 8          |
| 5001-10000                             | 7                                         | 8          | 8          |
| Более 10000                            | 5                                         | 5          | 6          |
| <b>ВСЕГО:</b>                          | <b>106</b>                                | <b>101</b> | <b>102</b> |

Совокупная (*среднесписочная*) численность персонала Участников Отчета составила порядка 300 тыс. чел., что по экспертным оценкам составляет свыше 80% от 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).

На протяжении трех лет выражена тенденция сокращения количества Участников с численностью до 100 человек (с 9 до 3 субъектов) и, напротив, увеличение количества Участников с численностью работников свыше 4000 чел. (с 23 до 28 субъектов).

<sup>2</sup> Здесь и далее по тексту отчета указывается количество Участников Отчета, представивших корректные данные

### 3.2.2. Распределение Участников Отчета по среднесписочной численности персонала (в %)



### 3.2.3. Информация о доле членов профсоюза в общей численности работников организаций (на 31 декабря) (численность членов профсоюза / среднесписочная численность \* 100):

| Доля членов профсоюза, % | Количество Участников Отчета: |            |            |
|--------------------------|-------------------------------|------------|------------|
|                          | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| Нет профсоюза            | 18                            | 20         | 22         |
| 1-20                     | 12                            | 12         | 8          |
| 21-40                    | 19                            | 13         | 16         |
| 41-60                    | 22                            | 27         | 30         |
| 61-80                    | 16                            | 14         | 11         |
| 81-100                   | 19                            | 16         | 15         |
| <b>ВСЕГО:</b>            | <b>106</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

В течение периода действия ОТС 2022 – 2024 года количество организаций с долей членов профсоюза свыше 60% снизилось (с 35 до 26 компаний), а также увеличилось количество компаний, в которых профсоюзная организация отсутствовала (с 18 до 22 компаний). При этом наибольший рост зафиксирован среди компаний, в которых доля членов профсоюза составила от 41% до 60% – с 22 до 30 Участников отчета.

По состоянию на конец 2024 года лишь у 45 из 102 (44%) респондентов доля членов профсоюза уверенно превышает порог в 50%, который, согласно законодательству, требуется профсоюзной структуре для полноценного представления позиции трудового коллектива в рамках переговоров с работодателем.

#### 3.2.4. Информация о доле работников, являющихся членами комитетов по охране здоровья и безопасности труда, в среднесписочной численности персонала (на 31 декабря)

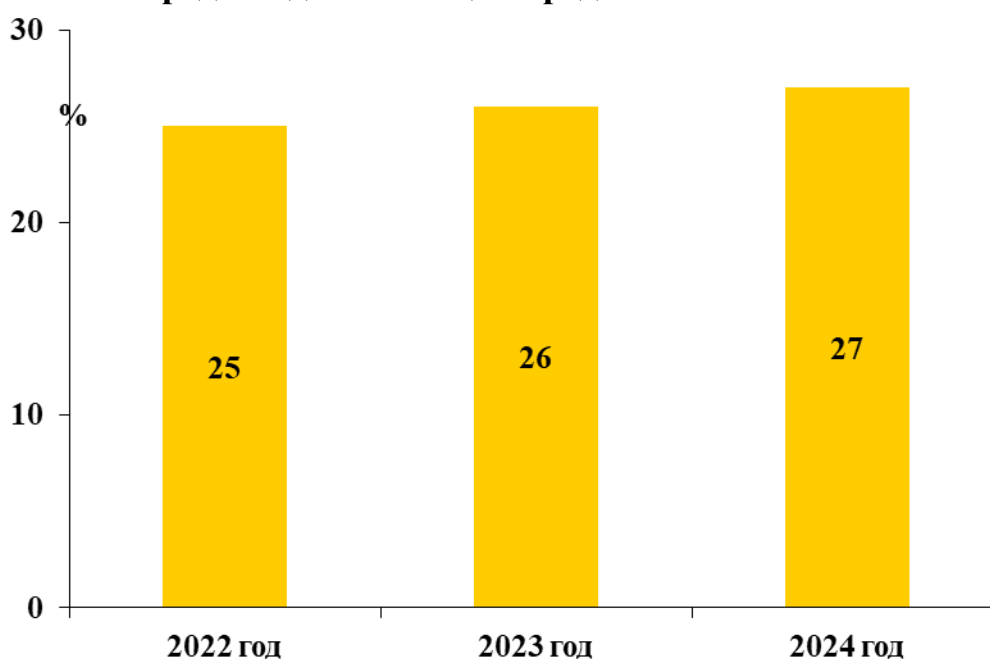
| Доля членов комитетов по охране здоровья и безопасности труда, % | Количество Участников Отчета: |            |            |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|------------|
|                                                                  | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| Нет комитетов                                                    | 38                            | 36         | 35         |
| 1                                                                | 30                            | 35         | 39         |
| 2-5                                                              | 28                            | 24         | 19         |
| Более 5                                                          | 9                             | 7          | 9          |
| <b>ВСЕГО:</b>                                                    | <b>105</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

В течение 2022 – 2024 годов наблюдается позитивная тенденция к снижению количества организаций, в которых не созданы комитеты по охране здоровья и безопасности труда. При этом преобладающим форматом неизменно является деятельность комитетов с численностью, составляющей 1% от среднесписочной численности респондента.

#### 3.2.5. Информация о доле женщин в общем количестве персонала:

| Доля женщин, % | Количество Участников Отчета: |            |            |
|----------------|-------------------------------|------------|------------|
|                | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| 7-20           | 21                            | 22         | 18         |
| 20,1-30        | 53                            | 50         | 55         |
| 30,1-40        | 20                            | 18         | 16         |
| 40,1-50        | 2                             | 4          | 5          |
| Более 50       | 10                            | 8          | 8          |
| <b>ВСЕГО:</b>  | <b>106</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

### 3.2.6. Средняя доля женщин среди Участников Отчета



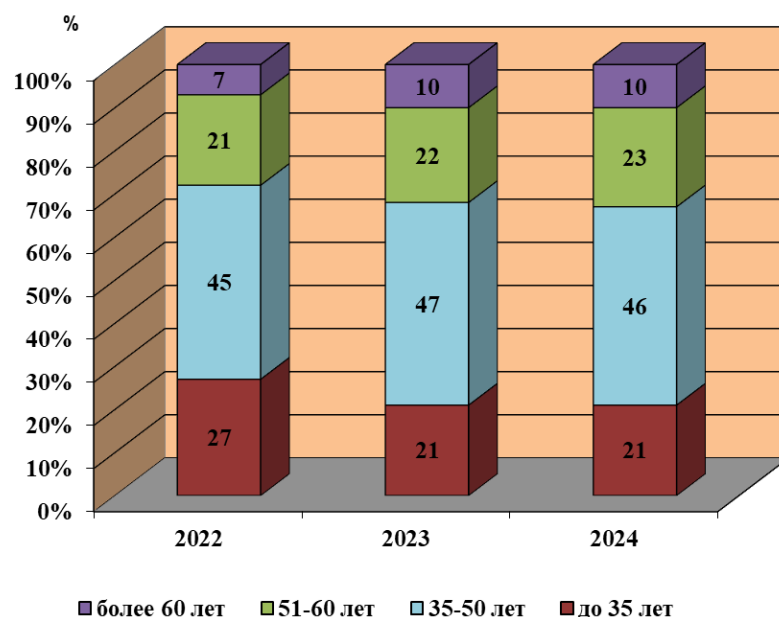
Структура участников отчета по доле женщин в коллективах оставалась в целом постоянной на протяжении отчетного периода. При этом средняя доля женщин в организациях в течение трех лет последовательно увеличивалась (на 1 п.п. в год) и составила в 2024 году 27%

### 3.2.7. Информация о возрастном составе работников в отчетном периоде (кол-во участников Отчета).

| Возраст      | до 30% в числ-ти Участника Отчета | 31-50% в числ-ти Участника Отчета | более 50% в числ-ти Участника Отчета |
|--------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| до 35 лет    | 90                                | 4                                 | 3                                    |
| 35-50 лет    | 4                                 | 60                                | 33                                   |
| 51-60 лет    | 82                                | 12                                | 4                                    |
| Более 60 лет | 95                                | 0                                 | 2                                    |

Распределение работников по возрастному составу претерпело ряд изменений относительно 2022 года. Наиболее заметным стало снижение доли молодых специалистов – с 27% до 21%, одновременно увеличились доли работников остальных возрастных категорий: 35-50 лет – на 1 п.п., 51-60 лет – на 2 п.п., 61 год и старше – 3 п.п. При этом относительно 2023 года структура персонала по возрасту в 2024 году практически не изменилась, что говорит об эффективности целого ряда мер, принимаемых энергокомпаниями для привлечения и закрепления в отрасли молодых специалистов.

### 3.2.8. Распределение персонала по возрасту



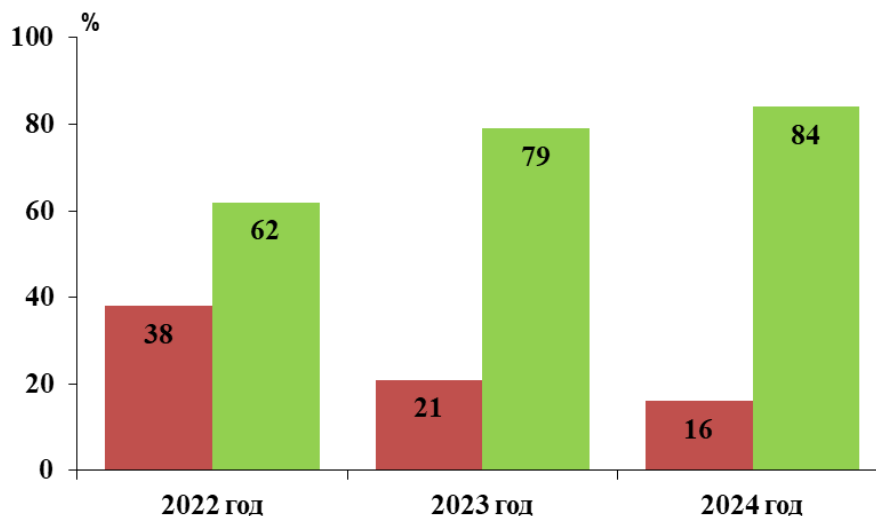
## 3.3. Занятость.

### 3.3.1. Информация о количестве созданных Участниками Отчета дополнительных рабочих мест

| Количество созданных рабочих мест: | Количество Участников Отчета: |            |            |
|------------------------------------|-------------------------------|------------|------------|
|                                    | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| 0                                  | 74                            | 73         | 68         |
| 1-3                                | 7                             | 4          | 9          |
| 4-10                               | 9                             | 6          | 7          |
| 11-50                              | 12                            | 11         | 11         |
| 51-300                             | 4                             | 5          | 5          |
| больше 300                         | -                             | 3          | 2          |
| <b>ВСЕГО:</b>                      | <b>106</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

В отчетном периоде, несмотря на определенную экономическую турбулентность, количество компаний, создававших рабочие места, существенно не изменилось. Особо необходимо отметить, что в 2024 году 7 респондентов сообщили о создании более 51 рабочего места, в том числе двое – о создании свыше 300 рабочих мест. Такая картина наблюдается на протяжении двух лет подряд.

### 3.3.2. Информация о наличии случаев высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией)

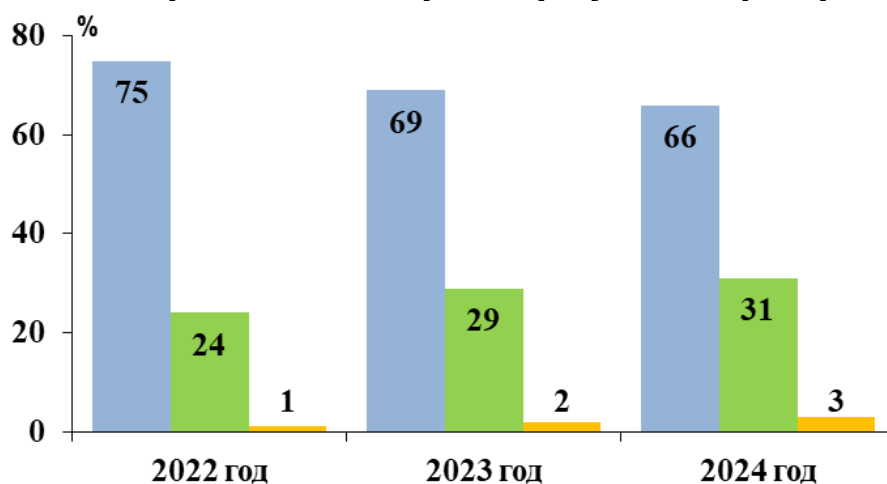


■ Имели место случаи высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников (ликвидацией).

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

Важно отметить, что в отчетном периоде количество компаний, которые провели сокращение численности или штата работников, существенно снизилось (с 38% в 2022 году до 16% в 2024 году).

### 3.3.3. Высвобождение работников в градообразующих предприятиях



■ В отчетном периоде производилось высвобождение работников в градообразующих предприятиях.

■ Случаев высвобождения работников в градообразующих предприятиях не было.

■ Участники Отчета не являются градообразующими предприятиями.

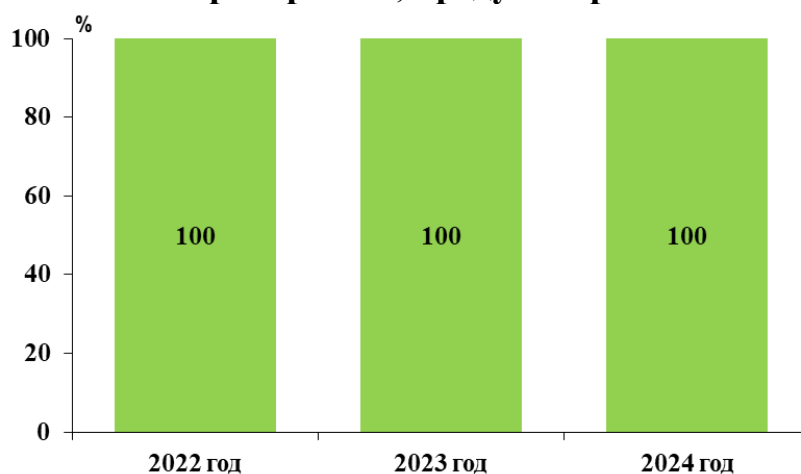
В 2024 году высвобождение работников в градообразующих предприятиях зафиксировано только в трех организациях из 34 Участников Отчета, являвшихся или имевших в составе такие предприятия. В предыдущие годы такого рода высвобождение работников также зафиксировано менее чем у 3% Участников Отчета.

### 3.3.4. Информация об абсолютном показателе текучести кадров (общая численность уволенных / среднесписочная численность \* 100):

| Уволенные, %  | Количество<br>Участников Отчета: |            |            |
|---------------|----------------------------------|------------|------------|
|               | 2022 год                         | 2023 год   | 2024 год   |
| 0-2           | 8                                | 5          | 3          |
| 2,1-10        | 32                               | 37         | 30         |
| 10,1-20       | 55                               | 50         | 55         |
| 20,1-30       | 9                                | 8          | 10         |
| Более 30      | 2                                | 2          | 4          |
| <b>ВСЕГО:</b> | <b>106</b>                       | <b>102</b> | <b>102</b> |

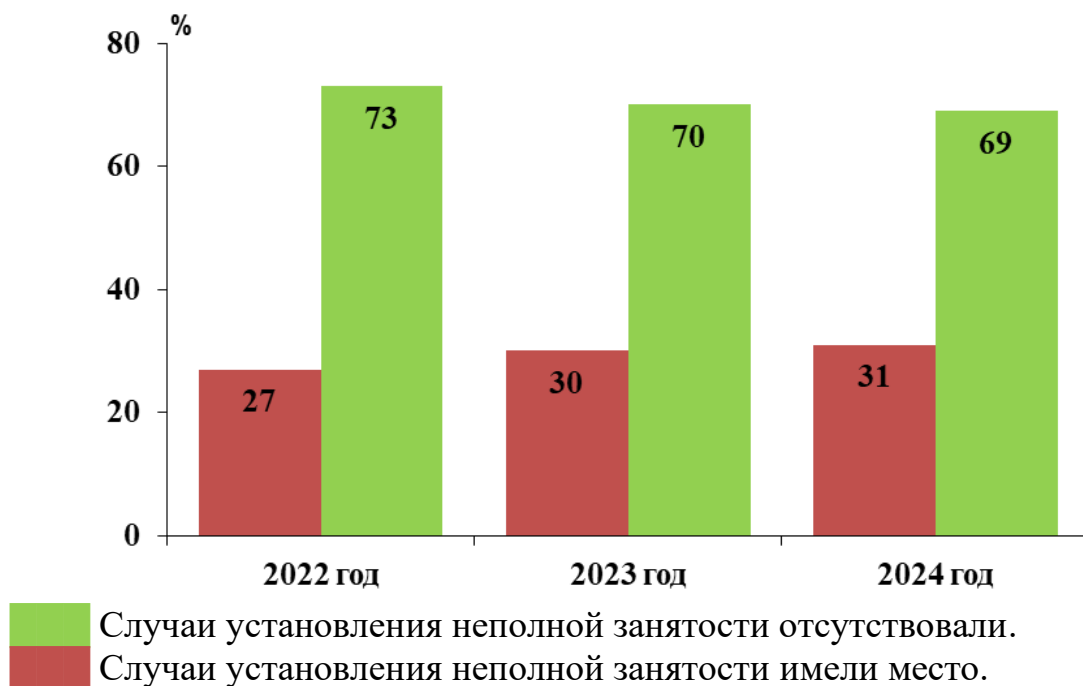
Как видно из таблицы, уровень текучести кадров за 3 года принципиально не изменился: порядка 90 Участников отчета ежегодно демонстрируют текучесть кадров на уровне менее 20%, из них примерно половина отчитались о текучести менее 10%.

### 3.3.5. Информация о наличии случаев массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС



На протяжении отчетного периода массовых сокращения не проводились ни в одной энергокомпании.

### 3.3.6. Информация о случаях установления неполной занятости работников



В отчетном периоде менее трети респондентов сообщали о применении мер по переводу работников на неполную занятость. В частности, подобные мероприятия проводились во избежание проведения процедур сокращения персонала.

### 3.4. Оплата труда работников.

#### 3.4.1. Информация о размерах фондов оплаты труда

| ФОТ<br>(тыс. руб. в год): | Количество Участников Отчета: |            |            |
|---------------------------|-------------------------------|------------|------------|
|                           | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| 10500-20000               | 2                             | -          | -          |
| 20001-50000               | 3                             | -          | 1          |
| 50001-100000              | 4                             | 4          | 1          |
| 100001-300000             | 18                            | 15         | 12         |
| 300001-500000             | 8                             | 12         | 15         |
| 500001-800000             | 12                            | 10         | 6          |
| 800001-2000000            | 25                            | 25         | 27         |
| Более 2000000             | 28                            | 36         | 40         |
| <b>ВСЕГО:</b>             | <b>100</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

### 3.4.2. Информация о среднемесячной заработной плате

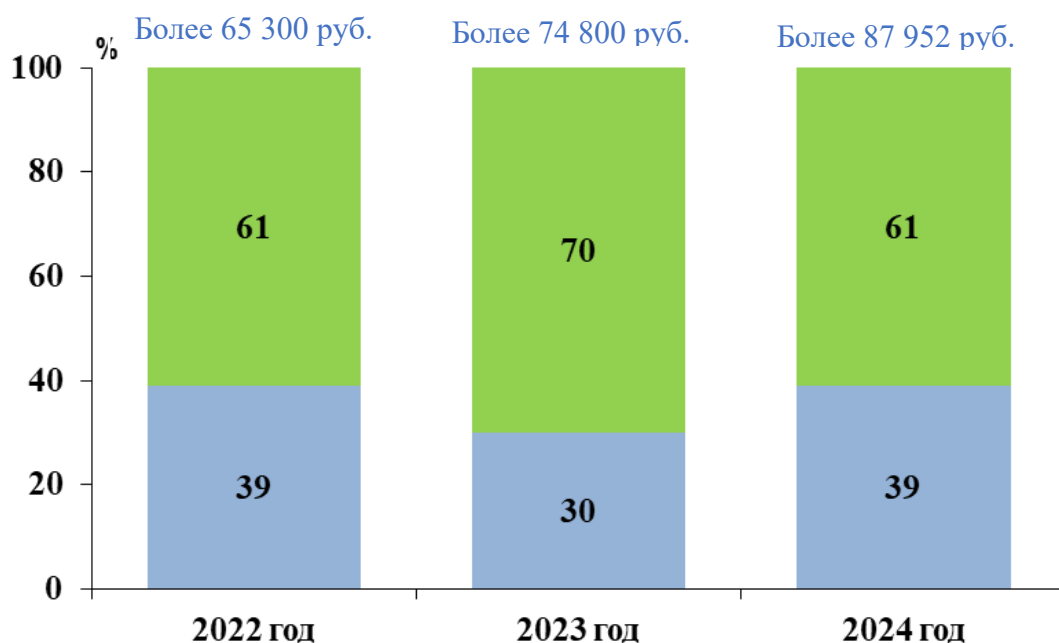
| Среднемесячная<br>заработная плата<br>(руб. в месяц): | Количество Участников Отчета: |            |            |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|------------|
|                                                       | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| 30001-40000                                           | 3                             | -          | -          |
| 40001-50000                                           | 15                            | 8          | 1          |
| 50001-60000                                           | 16                            | 14         | 5          |
| 60001-80000                                           | 17                            | 21         | 25         |
| 80001-100000                                          | 30                            | 30         | 20         |
| Более 100000                                          | 19                            | 29         | 50         |
| <b>ВСЕГО:</b>                                         | <b>100</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

В течении всего отчетного периода организации электроэнергетики обеспечивали повышение уровня заработной платы, прежде всего – путем индексации тарифных ставок (должностных окладов) в порядке, предусмотренном ОТС, ЛНА и коллективными договорами, а также за счет принятия других мер по повышению уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен и в целях обеспечения конкурентоспособности компаний на рынках труда соответствующих регионов.

Так, по сравнению с 2022 годом в 2024 году не осталось ни одного Участника Обзора со средней заработной платой менее 40 тыс. руб., с 31 до 6 сократилось количество компаний, в которых уровень СЗП менее 60 тыс. руб. При этом существенно, с 17 до 25, выросло количество респондентов, в которых уровень заработной платы составил от 60 до 80 тыс. руб., а наибольший прирост – с 19 до 50 компаний – продемонстрировала группа респондентов с СЗП свыше 100 тыс. руб.

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

[Справочно: среднемесячная заработная плата в РФ: в 2022 году – 65 338 руб., в 2023 году – 74 854 руб., в 2024 году – 87 952 руб.]



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

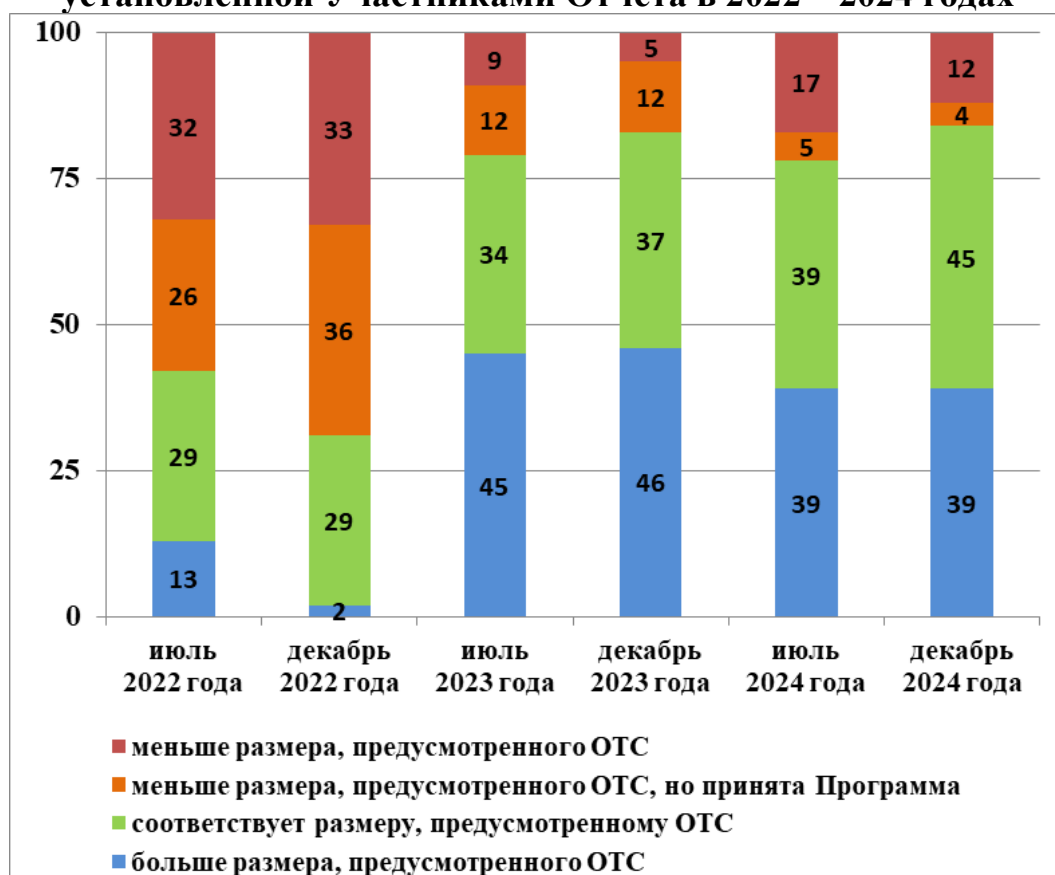
■ Среднемесячная начисленная заработная плата в компании ниже среднемесячной зарплаты по РФ.

Примерно у 2/3 респондентов (61% в 2022 и 2024 году и 70% – в 2023 году) размер среднемесячной заработной платы превышал средневзвешенные показатели в целом по Российской Федерации.

Следует отметить, что среди организаций, у которых в отчетном периоде среднемесячная заработная плата была ниже среднероссийской, более 85% удерживают ее на уровне, превышающем среднемесячную заработную плату в регионе присутствия.

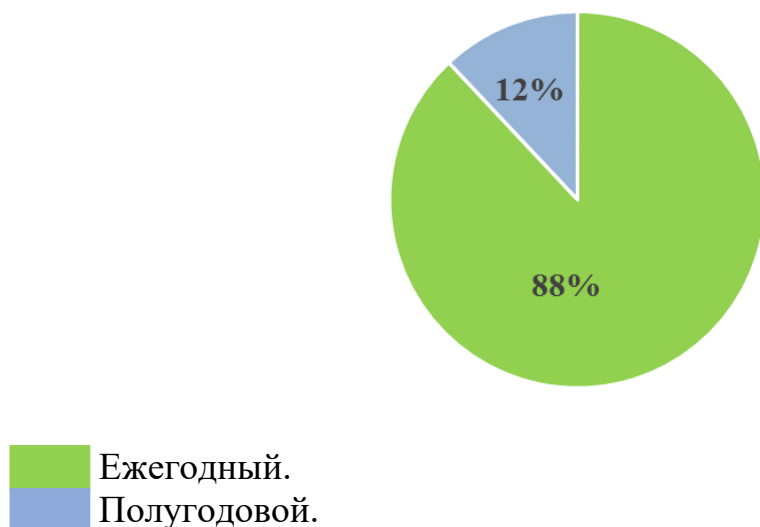
### 3.4.4. Тарифные ставки рабочих I разряда ППП

**Информация о размере тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП, установленной Участниками Отчета в 2022 – 2024 годах**



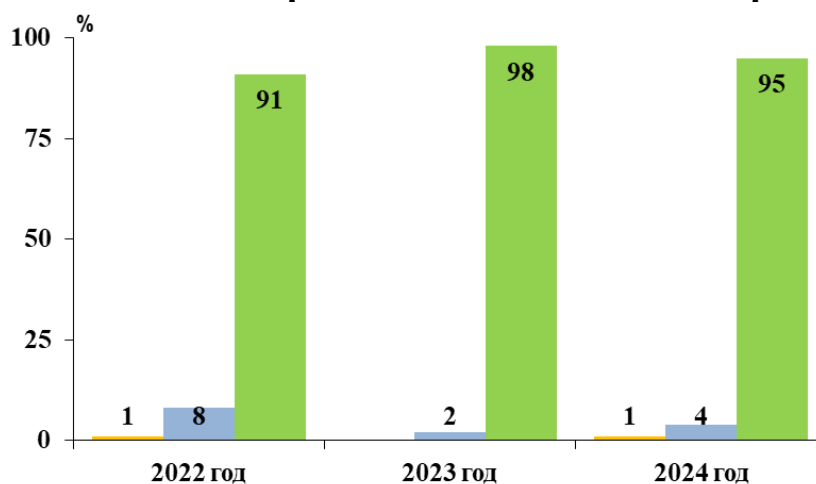
В соответствии с условиями ОТС и с учетом фактической инфляции за отчетный период (с 1 января 2022 года по 1 января 2025 года) индексация ММТС составила существенные 29,9% – с 11 369 до 12 345 рублей. При этом доля компаний, выполняющих условия ОТС в этой части, увеличилась с 68% до 88%. Также необходимо отметить, что применение программ по поэтапному доведению ставок до уровня ММТС оставалось востребованным компаниями на протяжении всего трехлетнего периода, но доля таких компаний сократилась с 26% до 4% от общего количества Участников Обзора.

### 3.4.5. Информация о порядке индексации в отчетном периоде размера тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП



Подавляющее большинство компаний – 88% использовало ежегодную индексацию тарифных ставок, в то же время 12% компаний, как правило обладающих большей финансовой устойчивостью, производили индексацию один раз в полгода – с 1 января и с 1 июля.

### 3.4.7. Информация о случаях пересмотра системы оплаты труда с целью снижения постоянной или переменной составляющей заработной платы



-  Имели место случаи снижения постоянной части заработной платы работников.
-  Имели место случаи снижения переменной части заработной платы работников.
-  Такие случаи отсутствовали.

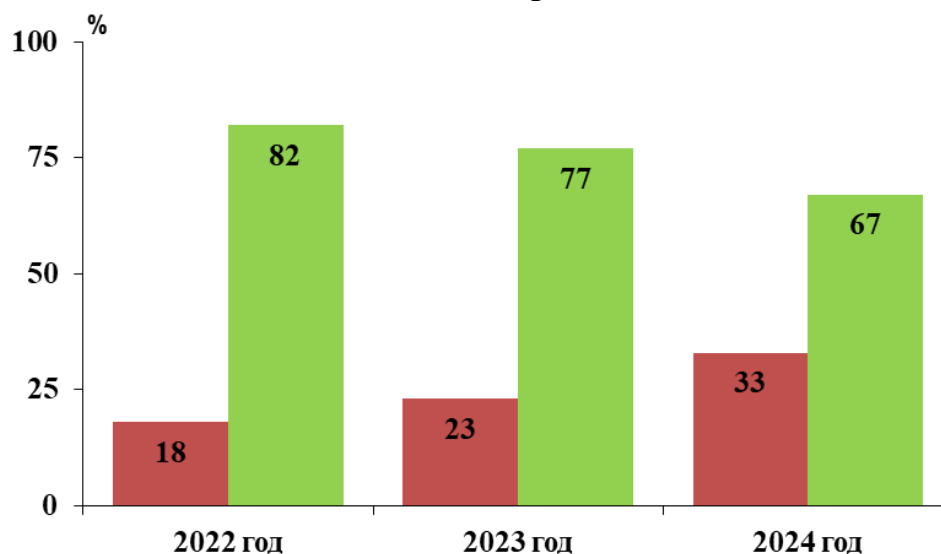
Подавляющее большинство работодателей (91-98%) во всем отчетном периоде, как и в предыдущие годы, не пересматривали соотношение постоянной и переменной составляющих заработной платы, а, следовательно, индексация ММТС в полном объеме повлияла на рост заработной платы работников.

### 3.5. Трудоспособность работников. Охрана здоровья.

#### 3.5.1. Информация о количестве случаев временной нетрудоспособности у Участников Отчета в расчете на одного работника (количество случаев / среднесписочная численность):

| Случаи временной нетрудоспособности у Участников Отчета в расчете на одного работника | Количество Участников Отчета: |            |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|------------|
|                                                                                       | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| Нет случаев                                                                           | 11                            | 13         | 6          |
| 0,01-0,3                                                                              | 3                             | 3          | 5          |
| 0,31-0,5                                                                              | 5                             | 10         | 8          |
| 0,51-0,7                                                                              | 15                            | 14         | 15         |
| 0,71-0,9                                                                              | 12                            | 13         | 18         |
| Более 0,9                                                                             | 48                            | 49         | 50         |
| <b>ВСЕГО:</b>                                                                         | <b>106</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

#### 3.5.2. Информация о проводимых Участниками Отчета мероприятиях по вакцинации персонала



Участниками Отчета проводились мероприятия по вакцинации персонала, а именно:

- COVID-19 (в 2023 году - 11 Участников Отчета; в 2024 году - 6 Участников Отчета);
- Грипп, ОРВИ (в 2023 году - 45 Участников Отчета; в 2024 году - 55 Участников Отчета);
- Клещевой вирусный энцефалит (в 2023 году - 29 Участников Отчета; в 2024 году - 44 Участников Отчета);
- АДСМ (против дифтерии, столбняка) (в 2023 году - 5 Участника Отчета; в 2024 году - 6 Участников Отчета);
- Гепатит А, В (в 2023 году - 3 Участника Отчета; в 2024 году - 3 Участника Отчета);
- Корь (в 2023 году - 6 Участников Отчета; в 2024 году - 6 Участников Отчета);
- Краснуха (в 2023 году - 2 Участника Отчета; в 2024 году - 1 Участник Отчета);
- Пневмококковая инфекция (в 2023 году - 1 Участник Отчета; в 2024 году - 5 Участников Отчета);
- Болезнь Лайма (в 2023 году - 1 Участник Отчета; в 2024 году - 1 Участник Отчета);
- Туляремия (в 2023 году - 1 Участник Отчета; в 2024 году - 1 Участник Отчета).

 Участниками Отчета данные мероприятия не проводились.

Распределение Участников Отчета по уровню временной нетрудоспособности работников в течение трех лет существенно не изменялось. При этом работодатели, снижая активность по вакцинации работников от COVID-19 (после завершения пандемии), начиная с 2022 года наращивали объемы вакцинации персонала от широкого круга других заболеваний.

### 3.5.3. Информация о количестве трудоустроенных лиц с ограниченными возможностями (инвалидов) в Вашей организации

| Кол-во трудоустроенных инвалидов: | Количество Участников Отчета: |            |            |
|-----------------------------------|-------------------------------|------------|------------|
|                                   | 2022 год                      | 2023 год   | 2024 год   |
| 0                                 | 26                            | 19         | 17         |
| 1-3                               | 17                            | 16         | 15         |
| 4-10                              | 19                            | 22         | 18         |
| 11-20                             | 15                            | 11         | 15         |
| 21-50                             | 15                            | 15         | 13         |
| 51-100                            | 9                             | 10         | 12         |
| Более 100                         | 5                             | 9          | 12         |
| <b>ВСЕГО:</b>                     | <b>106</b>                    | <b>102</b> | <b>102</b> |

В течение всего отчетного периода энергокомпании выполняли законодательство Российской Федерации в части трудоустройства инвалидов:  $\frac{4}{5}$  респондентов сообщили о трудоустройстве и работе в организациях лиц с ограниченными возможностями. Существенно (с 26 до 17) сократилось количество Участников Отчета, заявивших об отсутствии трудоустроенных инвалидов в отчетном периоде.

#### **4. Специфика основных элементов системы социального партнерства в организациях – участницах Отчета**

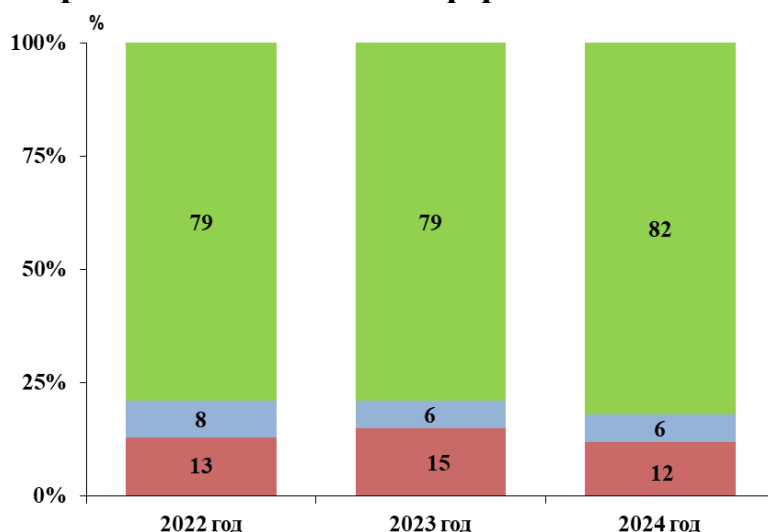
В 2022 – 2024 годах интересы работников в большинстве компаний-респондентов (около 80% от общего числа) представляли профсоюзные организации Всероссийского Электропрофсоюза.

Доля организаций, в которых социально-трудовые отношения на уровне организаций регулировались коллективными договорами в отчетном периоде оставалась на уровне 88%. При этом, к 2024 году наметилась тенденция к централизации коллективно-договорного регулирования – до 69% увеличилась доля энергокомпаний, в которых заключался (действовал) единый коллективный договор на всю компанию, включая обособленные подразделения, либо, в зависимости от особенностей обособленных подразделений, в 7-10% из них действовали специфические приложения к единому коллективному договору. Отдельные коллективные договоры, позволяющие точнее учитывать те или иные особенности регионального рынка труда и другую специфику социально-трудовых отношений в филиалах (обособленных подразделениях), заключались примерно в четверти респондентов.

Расширение круга распространения коллективных договоров (на те или иные категории работников) повышает ответственность и стимулы для его исполнения. Вместе с тем, трудовые договоры высших и ведущих менеджеров как правило определяют перечень льгот, гарантий и компенсаций вне норм коллективного договора. Такая практика используется в 30-32% Участников

Отчета и является вполне обоснованной, хотя и несет определенные риски, так как действующее законодательство не дает однозначного толкования наличия или отсутствия такой возможности. Этот риск также актуален и при исключении из колдоговорных отношений персонала исполнительных аппаратов энергокомпаний холдингового типа и других не состоящих в профсоюзе работников.

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



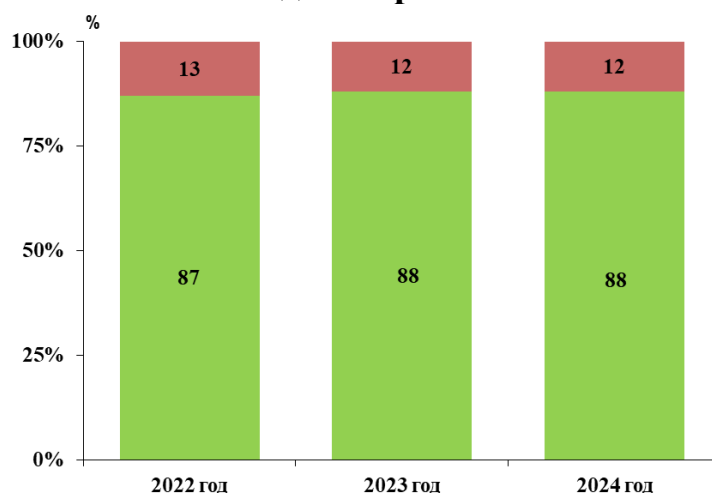
■ Интересы работников в рамках отношений в сфере социального партнерства представляли профсоюзные организации «Всероссийского Электропрофсоюза».

■ 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;
- Представители трудового коллектива.

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

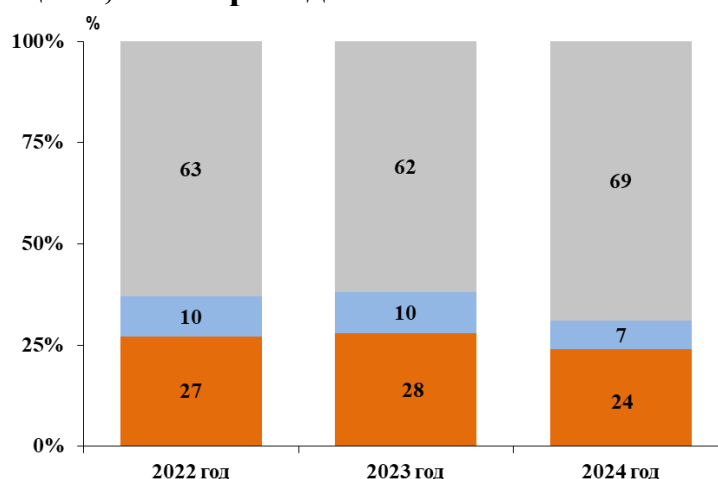
#### 4.2. Информация о наличии у Участников Отчета коллективных договоров



 В отчётном периоде в организации действовал коллективный договор.

 Коллективный договор в отчётном периоде отсутствовал.

#### 4.3. Информация о структуре коллективно-договорного регулирования в организациях, в которых действовал коллективный договор

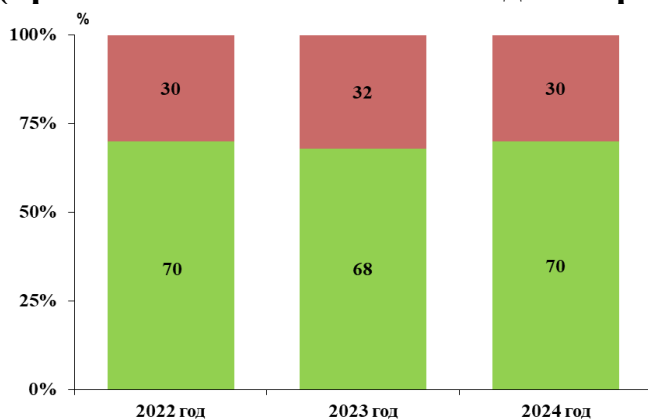


 Действие единого коллективный договора распространяется на все обособленные подразделения (филиалы).

 В организации действует единый коллективный договор, но есть приложения, которые регулируют отношения в каждом из обособленных подразделений (филиалов).

 В каждом обособленном подразделении (филиале, исполнительном аппарате) организации имеется собственный коллективный договор.

#### 4.4. 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.

#### 5. Информация об исполнении норм Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы

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

##### 5.1. Рабочее время и время отдыха

В течение 2022 – 2024 годов наиболее часто используемым энергокомпаниями режимом работы для персонала, обслуживающего оборудование, работающее в безостановочном режиме, оставался режим работы в две смены – 81-83% от общего количества респондентов. В 4-6% компаний использовались 2-х и 3-х сменные режимы работы, еще в 4% – иные варианты многосменного режима работы, а в 8% многосменный режим работы не

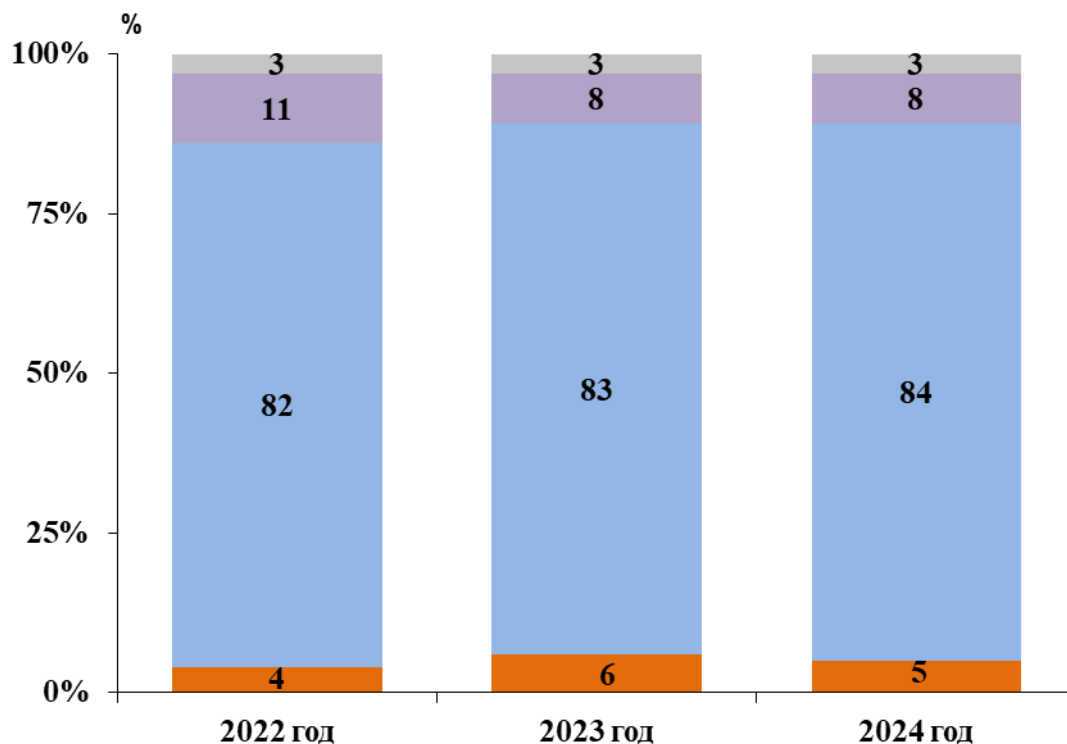
применялся. При многосменном режиме работы, как правило, применялся суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год, за исключением сменного персонала, работающего во вредных и (или) опасных условиях труда – с учетным периодом продолжительностью один квартал и водителей – с учетным периодом продолжительностью месяц.

Организации в отчетном периоде активно применяли практически все виды дополнительных оплачиваемых отпусков социальной направленности (связанные с семейными обстоятельствами): одному из родителей учащихся младших классов в День знаний, отцу при рождении ребенка, при вступлении работника или его детей в брак впервые, в случае смерти члена семьи. В отчетном периоде такие отпуска предоставили почти 87-95% Участников Отчета. Льгота по предоставлению отпуска в связи с призывом на срочную службу в Российскую армию детей работника, впервые установленная ОТС на 2019 – 2021 годы, к 2024 году предоставлялась более чем 67% Участников Отчета (в 2022 году – 53%).

Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, ненормированный рабочий день или работающим в условиях Крайнего севера или приравненных к нему местностях, предусмотренные трудовым законодательством и Отраслевым тарифным соглашением, предоставлялись работодателями в полном объеме при наличии такого персонала в организации.

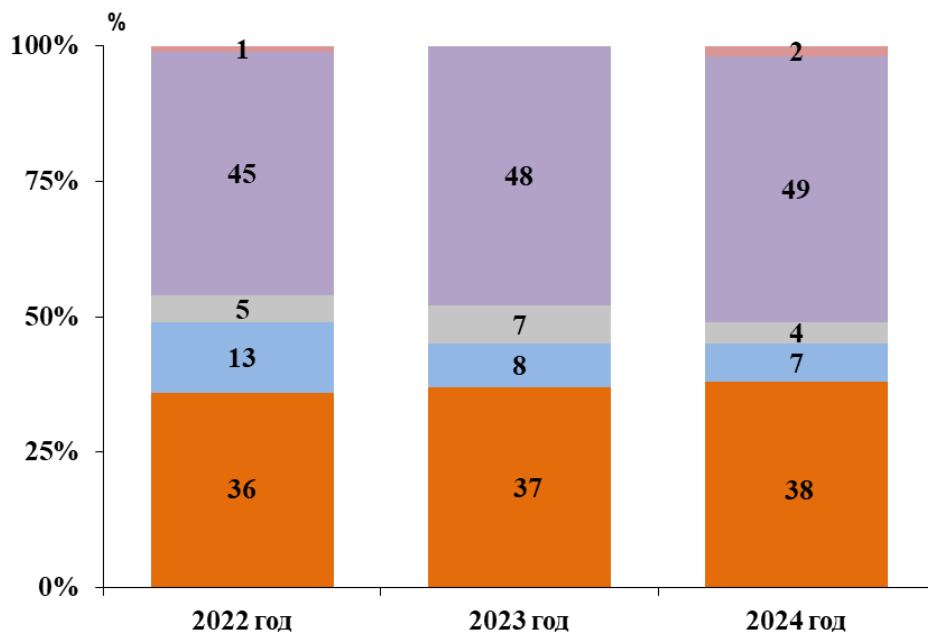
Кроме того, энергокомпании предоставляли дополнительные оплачиваемые отпуска и по другим основаниям, не предусмотренным Отраслевым тарифным соглашением, например, за сменный режим работы – от 1 до 5 рабочих дней (55% респондентов), за донорство – от 1 до 3 рабочих дней (24% респондентов), членам добровольной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

### 5.1.1. Информация о применяемых режимах 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 смена – вспомогательная).
- Отсутствует многосменный режим работы.  
 Применяется только 2-сменный режим работы.  
 Применяется 2- и 3-сменные режимы работы.

### 5.1.2. Информация о продолжительности учетного периода при суммированном учете рабочего времени

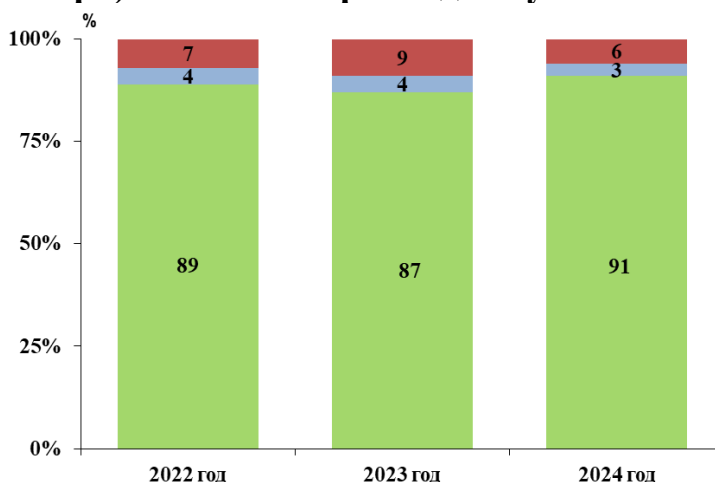


- Полугодие.
- Месяц.
- Квартал.
- Год.
- Другие варианты ответов:

- 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.

### 5.1.3. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях:

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



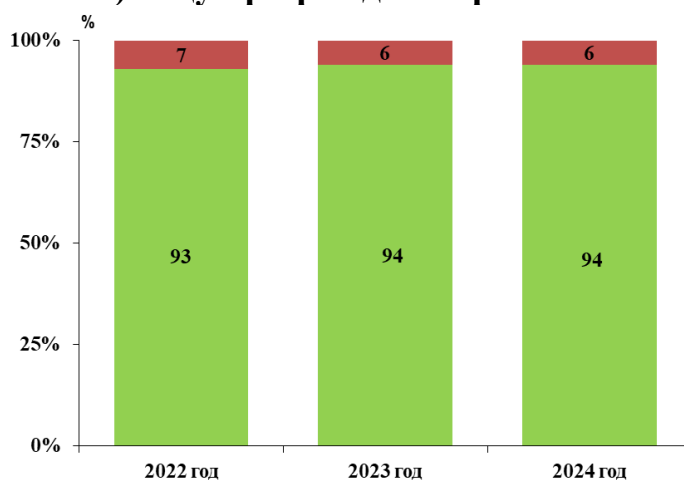
**■** Работодателями предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний.

**■** Такой отпуск не предоставляется по одной из следующих причин:

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

**■** Участники Отчета предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний, но только для работников, чьи дети пошли в первый класс.

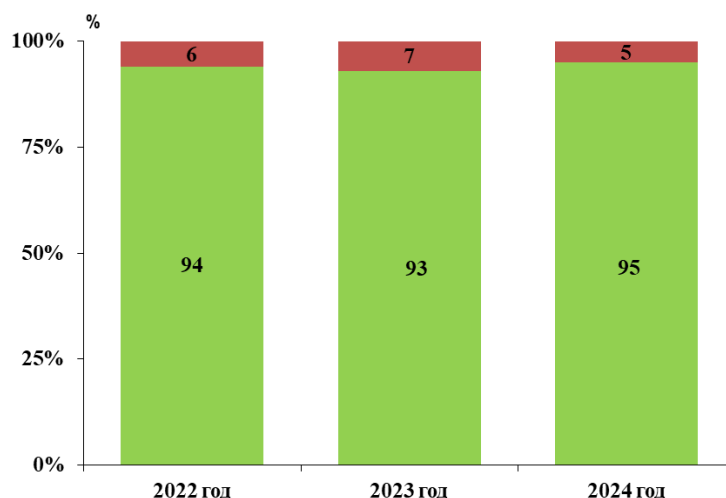
#### **б) отцу при рождении ребенка**



**■** Отцу при рождении ребенка предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск от 1 до 3 календарных дней.

**■** Данный отпуск не предоставлялся.

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

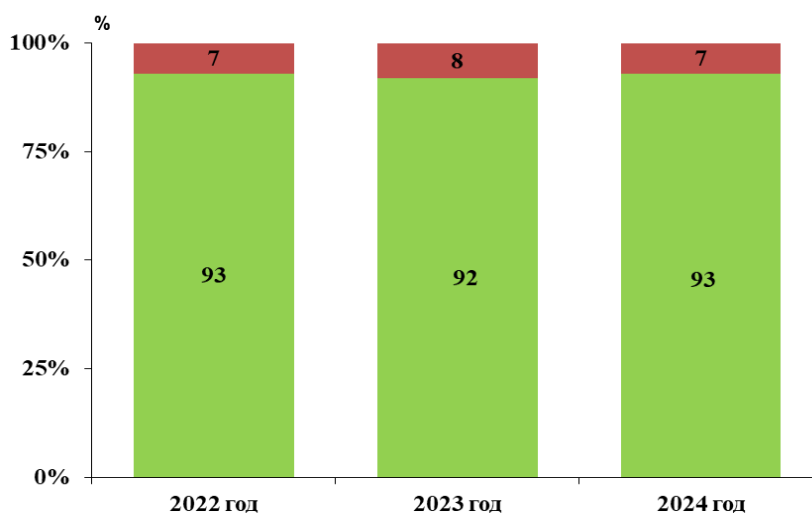


В случае вступления в брак работника или его детей работнику предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск (от 1 до 3 календарных дней).

Отпуск не предоставлялся по одной из следующих причин:

- *отсутствие финансовой возможности;*
- *не предусмотрено коллективным договором.*

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

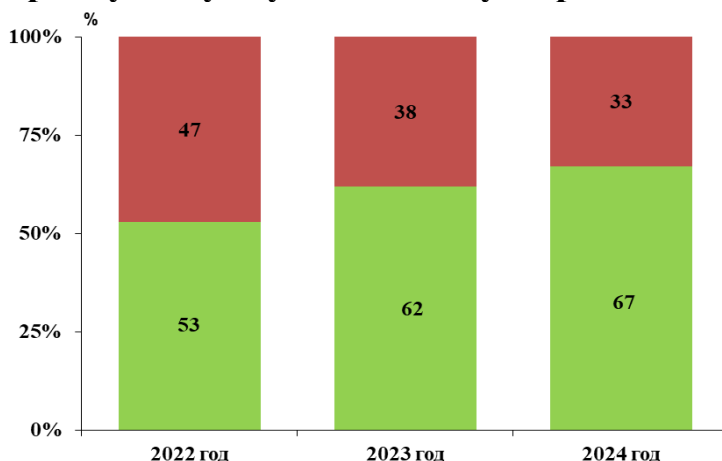


Работнику предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск в случае смерти членов семьи (от 1 до 5 календарных дней).

Отпуск по данному основанию не предоставлялся по одной из следующих причин:

- *отсутствие финансовой возможности;*
- *не предусмотрено коллективным договором.*

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



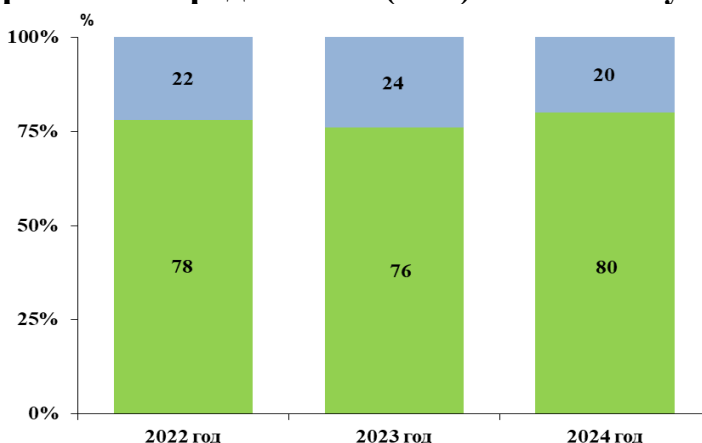
В случае призыва на срочную службу в Российскую армию детей работников предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск (от 1 до 3 календарных дней).

Отпуск по данному основанию не предоставлялся по одной из следующих причин:

- *Отсутствие финансовой возможности;*
- *Не предусмотрено коллективным договором;*
- *Не предусмотрено ЛНА;*
- *Предусмотрено право на получение отпуска без сохранения заработной платы.*

**5.1.4. Предоставление Участниками Отчета дополнительных оплачиваемых отпусков следующим категориям работников:**

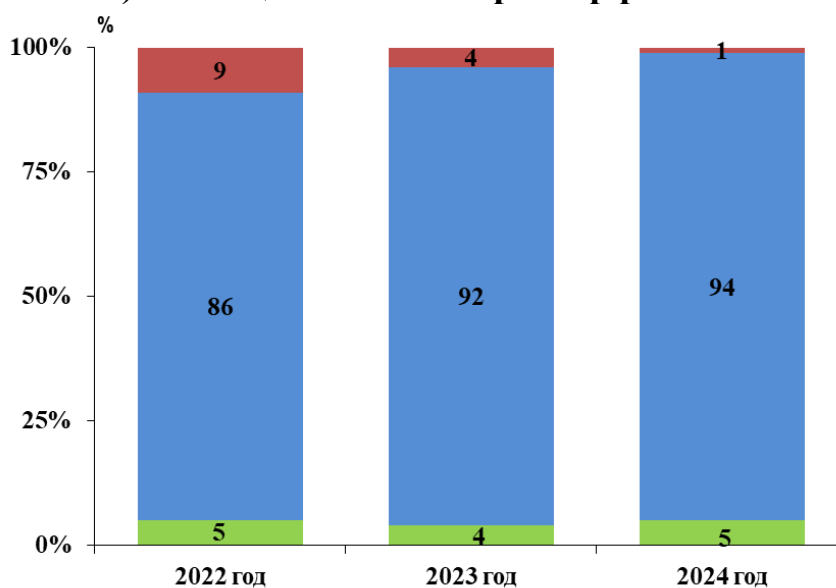
**а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:**



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:**

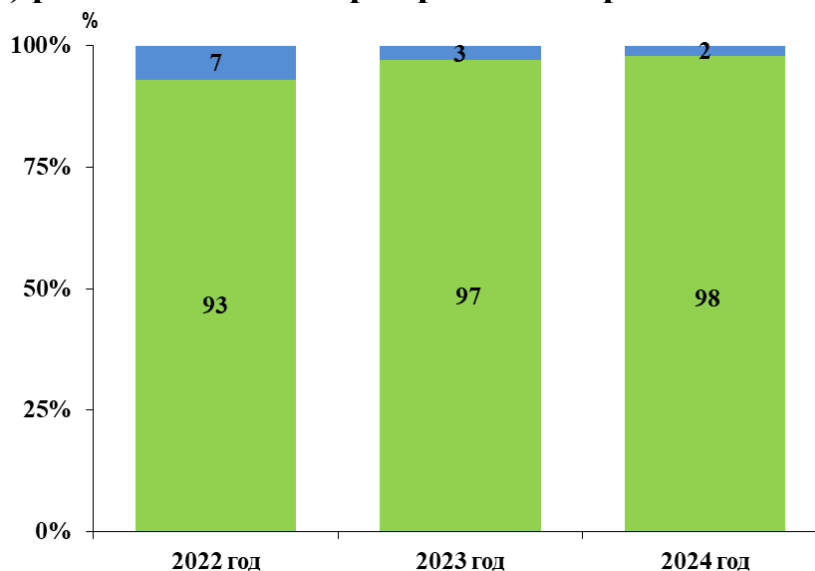


■ Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, имеющим особый характер работы (от 1 до 12 календарных дней).

■ 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:**

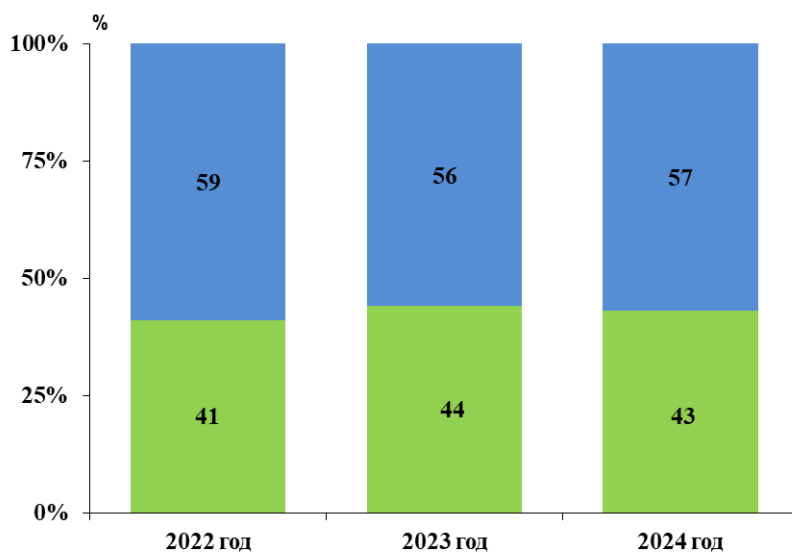


■ Предоставлялись дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (от 1 до 16 календарных дней).

■ 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.

**5.1.5. Практика предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных ОТС:**

*(перечислены дополнительные отпуска, имеющие социальную направленность)*

- 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) При сдаче нормативов ГТО (**6%** респондентов, 1 рабочий день);
- з) работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (**6%** респондентов, 2 рабочих дня)
- и) работникам, включенным в состав нештатного аварийно-спасательного формирования (**6%** респондентов, 3 рабочих дня);
- к) за работу без больничных листов в течение года (**4%** респондентов, 2 рабочих дня);

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

м) уполномоченным по охране труда (**3%** респондентов, от 1 до 3 рабочих дней);

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

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

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

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

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

## **5.2. Оплата труда**

Своевременная выплата заработной платы и стабильность социально-трудовых отношений остаются весомыми конкурентными преимуществами энергокомпаний на рынках труда в регионах присутствия.

В отчетном периоде установление систем оплаты труда бóльшей части Участников Отчета (82-86%) производилось с участием первичных профсоюзных организаций: у 9-15% участников отчета – в приложении к коллективному договору, у 18-22% – по согласованию с профсоюзной организацией и у 50-52% – с учетом мнения полномочных представителей трудовых коллективов. Только в 14-18% организаций система оплаты труда устанавливалась иным образом, без участия представителей работников.

В 2022 – 2024 годах доля респондентов, отметивших получение письменных обращений, жалоб от работников, профсоюзных организаций, иных общественных, государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой или размером оплаты труда находилась на минимальном уровне: обращения от работников – 4-12%, обращения от профсоюза и от иных общественных/государственных организаций – 0-4%.

Необходимо отметить, что в течении всего отчетного периода профсоюзные организации активно вносили предложения по совершенствованию структуры оплаты труда (на это указали 32-35% Участников Отчета), при этом почти все эти предложения были сочтены конструктивными и нашли свое отражение в решениях работодателей.

В отчетном периоде на высоком уровне сохранялась доля энергокомпаний, в той или иной мере применяющих Рекомендации о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики, утвержденные Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года (с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года) – от 88% до 92% респондентов. Оценку профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном Рекомендациями, в отчетном периоде осуществляли 41-48% Участников Отчета. При этом количество компаний, в которых были зафиксированы случаи отказа от повышения тарифных коэффициентов работников, на протяжении 2022 – 2024 годов было существенно (в 7 раз) ниже количества компаний, где оценка приводила к увеличению тарифных коэффициентов.

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 периоде осталась на минимальном уровне – 6-11%.

В отчетном периоде существенно, с 82% до 88%, увеличилась доля Участников Отчета, которые использовали ежегодную индексацию тарифной ставки рабочих I разряда. Практика индексации каждые полгода сохранилась только в 12% компаний. Таким образом, большая часть энергокомпаний синхронизировала индексацию заработной платы с изменением тарифов с 1 июля. При этом почти 90% энергокомпаний, у которых присутствует

непромышленный персонал, изменяли тарифные ставки (должностные оклады) таких работников пропорционально тарифным ставкам работников производственной деятельности.

Количество энергокомпаний, обеспечивших к окончанию периода действия ОТС 2022 – 2024 доведение размера тарифных ставок рабочих I разряда до уровня ММТС и выше на конец отчетного периода, выросло по сравнению с 2022 годом с 34% до 84%: 39% работодателей – участников ОТС установили свои тарифные ставки I разряда на уровне, превышающем ММТС, 45% – на уровне, соответствующем ММТС, еще в 4% компаний размер тарифной ставки I разряда были ниже, предусмотренного в ОТС, но в этих компаниях была принята программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС.

Таким образом, к декабрю 2024 года уровень фактического исполнения работодателями наиболее существенного требования ОТС – соответствия размера тарифных ставок I разряда организаций и ММТС в электроэнергетике – составил существенные 88%.

В отчетном периоде почти все респонденты (98% – 100%) 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: в 94% респондентов – в полуторном размере за первые 2 часа и двойном размере в последующие часы, а в 3% респондентов оплата в двойном размере применялась для всего времени сверхурочной работы.

Выработанные и зафиксированные в ОТС рекомендуемые критерии премирования применялись большинством Участников Отчета, при этом наиболее часто используемыми в системах мотивации работников стали следующие показатели:

- отсутствие аварий в отчетном году (79% респондентов);

- отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом (75% респондентов);
- своевременное получение паспорта готовности организации к осенне-зимнему периоду (76% респондентов);
- отсутствие нарушений производственной дисциплины (79% респондентов);
- отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности (84% респондентов);
- достижение в отчетном году намеченных финансовых результатов (91% респондентов);
- повышение производительности труда – доля респондентов, применяющих показатель, снизилась с 74% до 51%.

Широкое применение рекомендованных критериев премирования стало следствием целенаправленной работы по унификации в масштабах отрасли системы материального стимулирования работников.

Также в Отчете в целях обмена лучшими практиками отражена информация и о других, более специфичных критериях премирования, которые применяли в энергокомпаниях с учетом особенностей производственно-хозяйственной деятельности и других факторов.

На высоком уровне сохраняется практика установления Участниками Отчета повышенного размера заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (применяли 100% респондентов, в которых присутствовали такого рода работы), оплаты простоев не по вине работника (предусмотрели 98-99% респондентов), оплаты времени приемки смены работниками (применяли порядка 90% Участников Отчета).

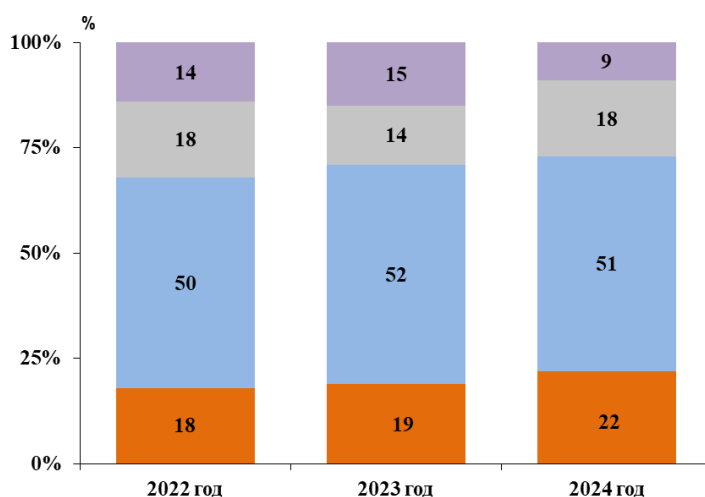
На протяжении 2022 – 2024 годов в компаниях расширялась практика применения в системах оплаты труда дополнительных преференций для работников ключевых профессий для их привлечения и удержания. Если в 2022

году такие инструменты применяли 50% респондентов, то в 2024 году – уже 88%. Наиболее часто компании применяли следующие виды предпочтений:

- повышенная ступень оплаты труда;
- надбавка за допуск к устройствам РЗА;
- предоставляется возможность обучения;
- участие в жилищной программе;
- компенсация расходов по найму жилья.

В отчетном периоде энергокомпании практически прекратили проведение мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест – доля компаний, проводивших такие мероприятия снизилась с 14% в 2022 году до 5% в 2024 году. При этом в тех компаниях, где такие мероприятия проводились, представители профсоюза принимали участие и вносили предложения по устранению неэффективных рабочих мест в 60-75% респондентов.

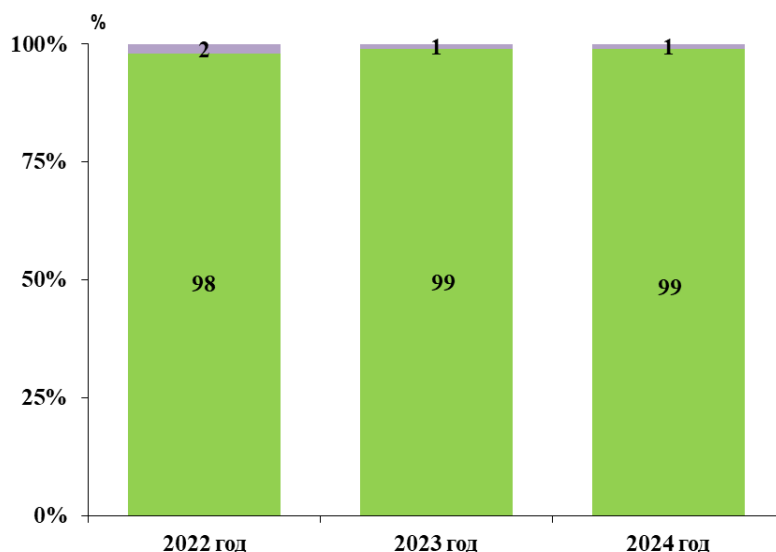
### 5.2.1. Информация о способах установления систем оплаты труда у Участников Отчета:



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

## 5.2.2. Информация о предоставлении повышенной оплаты труда за работу:

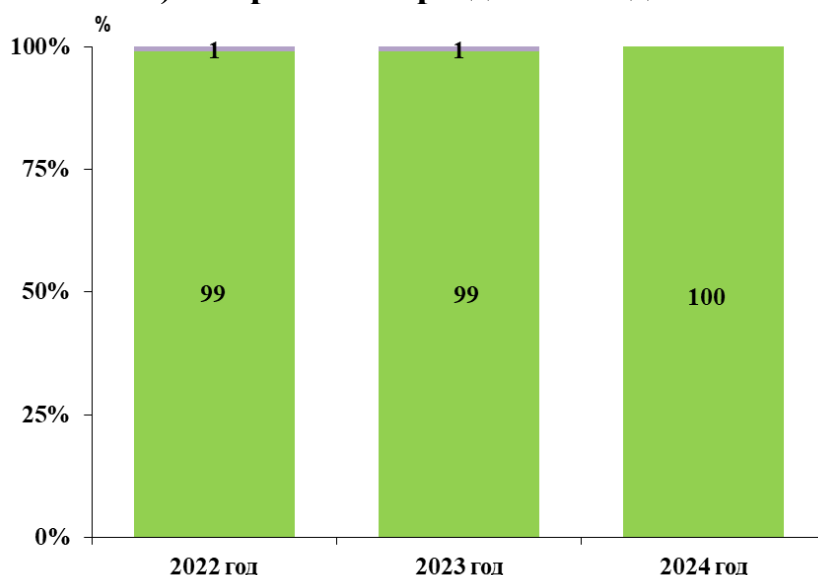
### а) в выходные дни:



■ 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.

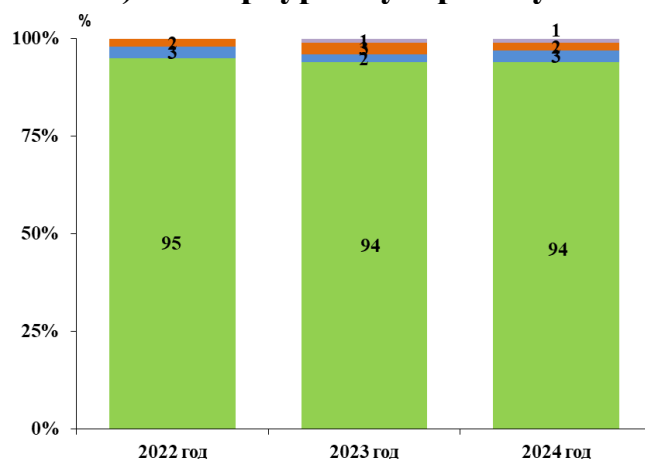
### б) в нерабочие праздничные дни:



■ 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:**



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

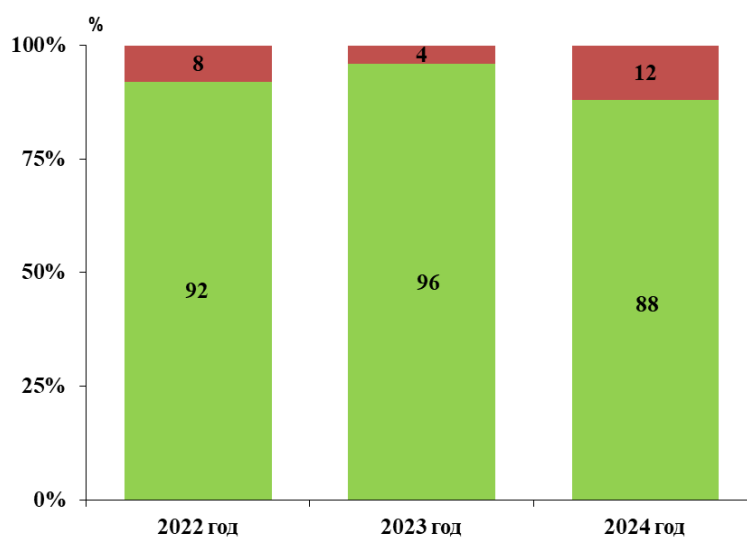
**Фиолетовый:** Повышенная оплата не предоставлялась, к сверхурочной работе привлекались только работники, изъявившие желание компенсировать сверхурочную работу предоставлением другого времени отдыха.

**Оранжевый:** В организациях не допускается сверхурочная работа.

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

**5.2.3. Информация о получении работодателем письменных обращений, жалоб от работников, профсоюзной организации, иных общественных, государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда:**

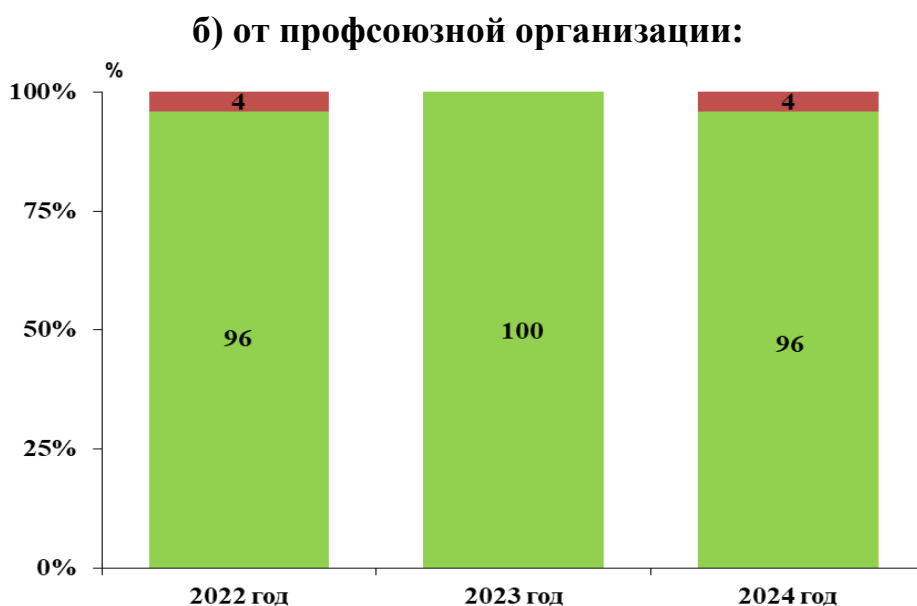
**а) от физических лиц / работников:**



**Зеленый:** Работодатели не получали письменных обращений, жалоб от физических лиц / работников по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда.

Работодатели получали письменные обращения, жалобы от физических лиц / работников по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда (от 1 до 8 жалоб).

Письменные обращения/жалобы от работников зафиксированы в: АО «Оборонэнерго», АО «Россети Тюмень», ГУП ДНР «Региональная энергопоставляющая компания», ОАО «Калининградская генерирующая компания», АО «Корякэнерго», ГУП РК «Крымэнерго», ПАО «Россети Центр и Приволжье», филиале ПАО «Россети Сибирь» – «Алтайэнерго», филиале ПАО «РусГидро» – «Волжская ГЭС», Филиале ПАО «Россети Северо-Запад» – «Колэнерго», филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Ставропольэнерго», АО «Чеченэнерго» (коллективная жалоба).

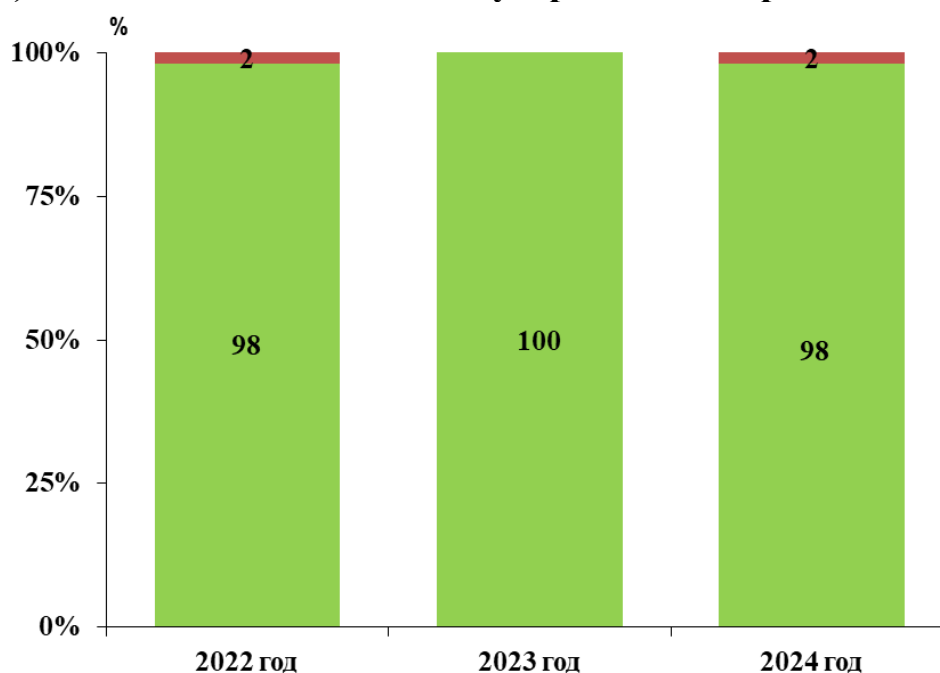


Компании не получали письменных обращений, жалоб от профсоюзной организации по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда.

Компании получали письменные обращения, жалобы от профсоюзной организации по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда (от 1 до 2 жалоб).

Письменные обращения/жалобы от профсоюзной организации зафиксированы в: ОАО «Калининградская генерирующая компания», Филиале ПАО «Россети Северо-Запад» – «Архэнерго», Филиале ПАО «РусГидро» – «Волжская ГЭС», Филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Ставропольэнерго».

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

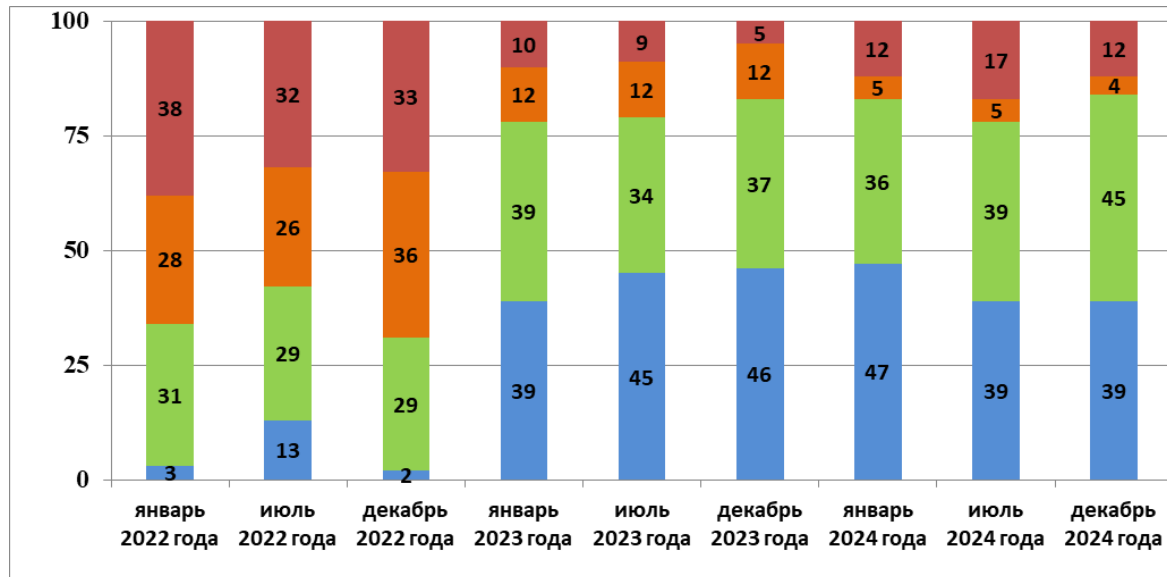


Компании не получали письменных обращений, жалоб от иных общественных/государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда.

Компании получали письменные обращения, жалобы от иных общественных/государственных организаций по вопросам неудовлетворенности системой / размером оплаты труда (1 жалоба).

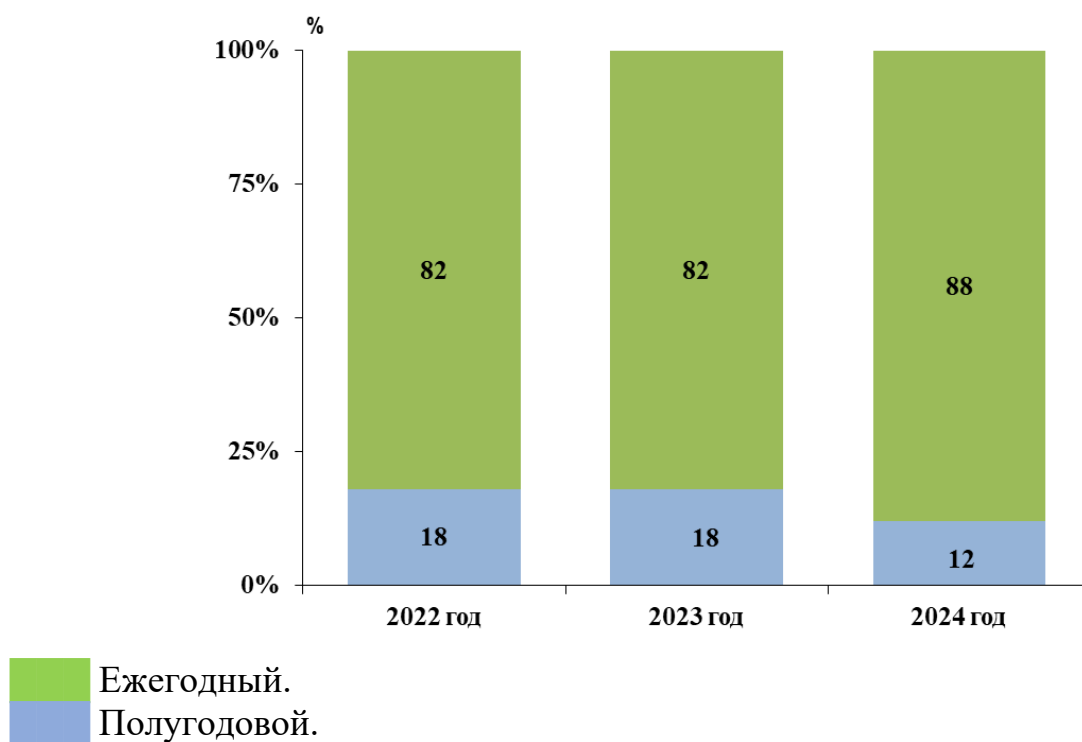
Письменные обращения/жалобы от иных общественных/государственных организаций зафиксированы в: Филиале ПАО «РусГидро» – «Волжская ГЭС», Филиале ПАО «Россети Северо-Запад» – «Карелэнерго».

**5.2.4. Информация об исполнении Участниками Отчета требований ОТС в части установления размеров тарифных ставок рабочих первого разряда Организаций в соответствии с уровнем ММТС в электроэнергетике:**

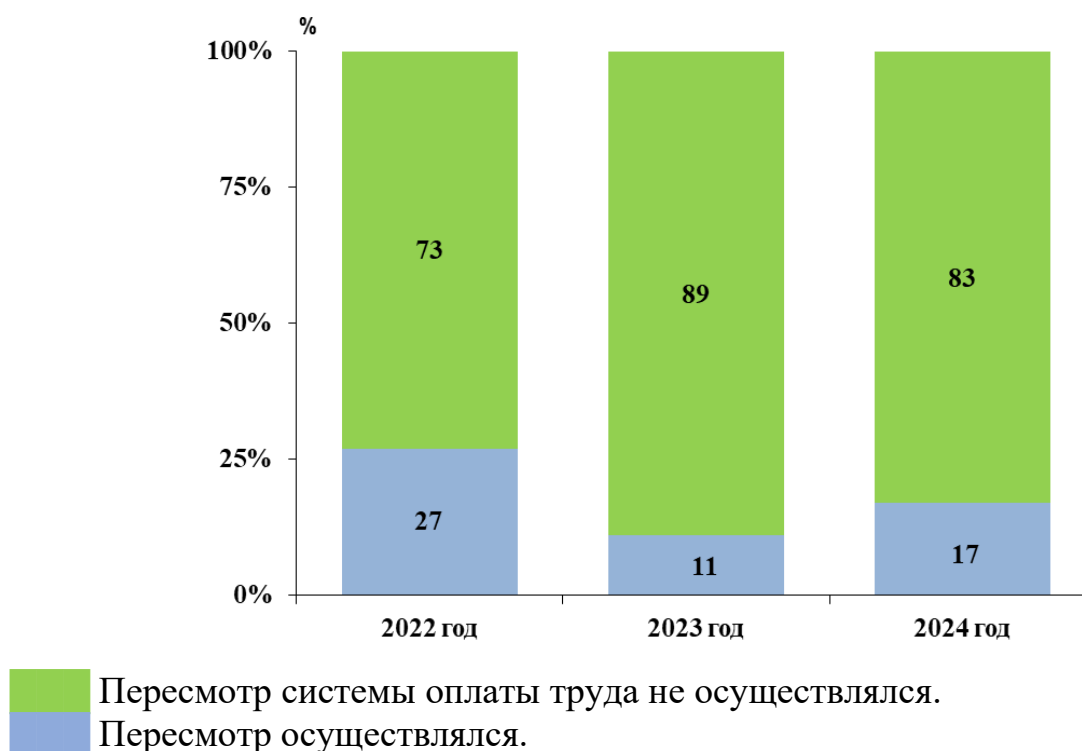


- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании выше уровня ММТС.
- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании соответствует уровню ММТС.
- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании ниже уровня ММТС, но принята программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС.
- Тарифная ставка рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала в компании ниже уровня ММТС, программа по поэтапному доведению тарифной ставки до уровня ММТС отсутствует.

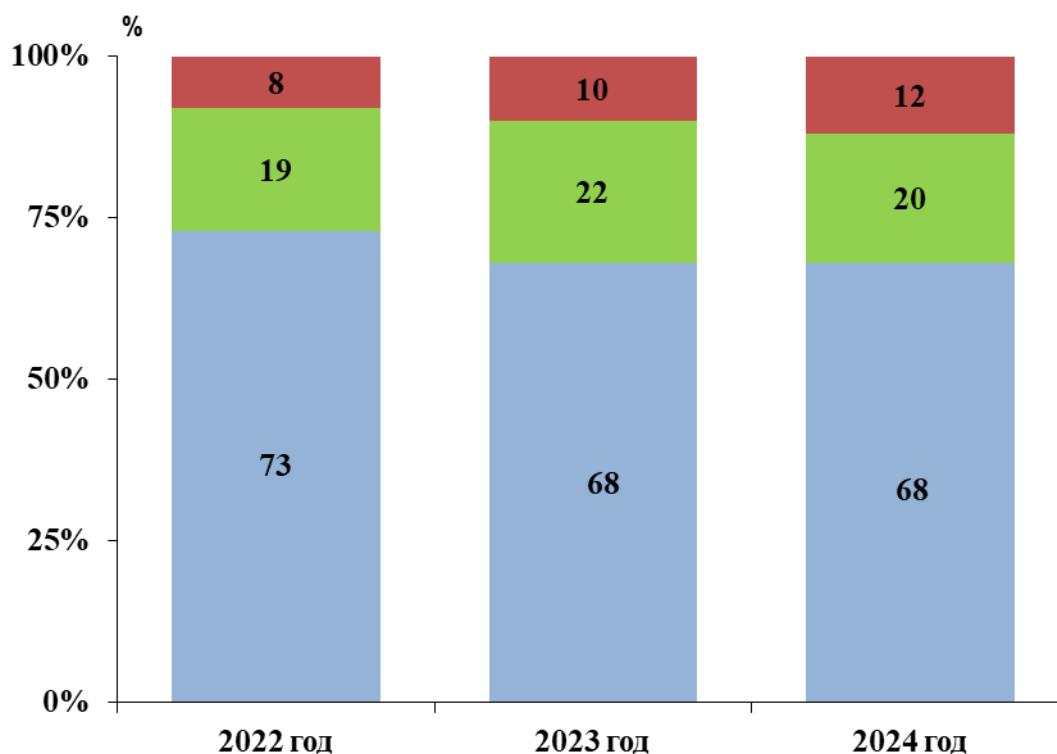
### 5.2.5. Порядок индексации тарифной ставки рабочего I разряда ППП, который использовался в организациях:



### 5.2.6. Информация о пересмотре системы оплаты труда:



### 5.2.7. Информация о применении Участниками Отчета «Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики»



■ В компании не применяют систему оплаты труда, предложенную в Рекомендациях.

■ Оплата труда в компании производится в полном соответствии с «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики».

■ В компании применяют отдельные положения Рекомендаций наряду с использованием собственных наработок, отражающих собственное видение проблем оплаты труда.

**5.2.8. Информация о проведении Участниками Отчета оценки профессиональных качеств работников в порядке, предусмотренном «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», утвержденными Объединением РаЭл и ВЭП 14 ноября 2005 года (с учетом изменений и дополнений от 10 апреля 2008 года)**

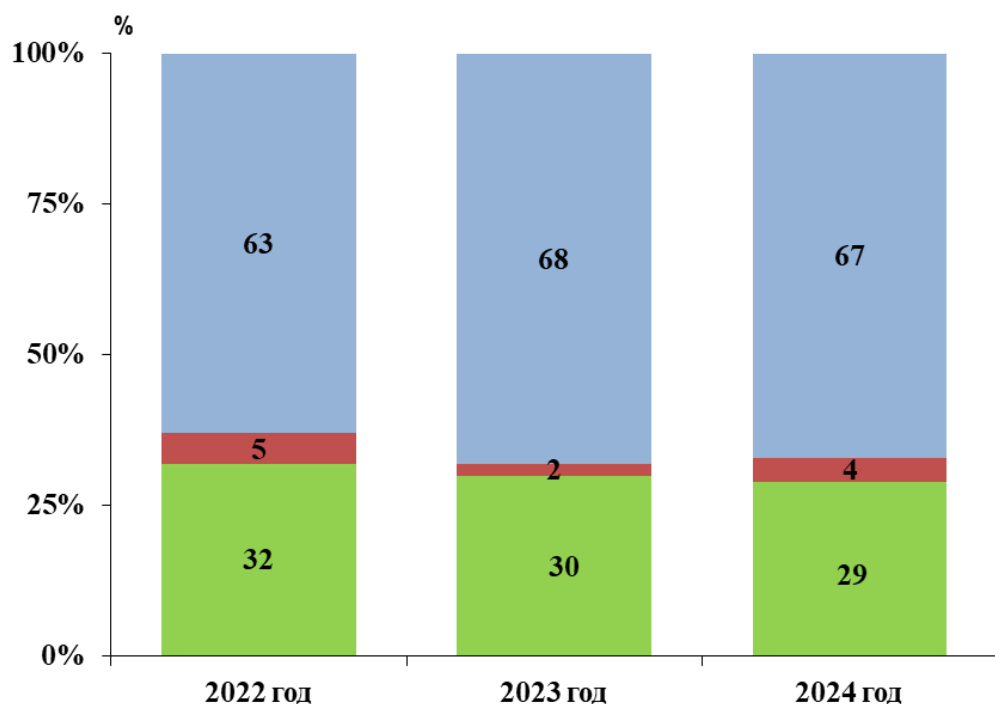


**5.2.9. Информация об учете результатов оценки профессиональных качеств работников (справочно)**

| Количество работников, которым по результатам оценки был повышен тарифный коэффициент, чел. | Участники Отчета |           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------|-----------|
|                                                                                             | 2022 год         | 2023 год  | 2024 год  |
| 1 – 30                                                                                      | 19               | 21        | 17        |
| 31 – 200                                                                                    | 13               | 14        | 17        |
| более 200                                                                                   | 6                | 10        | 9         |
| <b>ВСЕГО:</b>                                                                               | <b>38</b>        | <b>45</b> | <b>43</b> |

| Количество работников, которым по результатам оценки было отказано в повышении тарифного коэффициента, чел. | Участники Отчета |          |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|
|                                                                                                             | 2022 год         | 2023 год | 2024 год |
| 1 – 10                                                                                                      | 4                | 3        | 5        |
| 11 – 60                                                                                                     | 1                | 2        | 1        |
| более 60                                                                                                    | 2                | 2        | 1        |
| <b>ВСЕГО:</b>                                                                                               | <b>7</b>         | <b>7</b> | <b>7</b> |

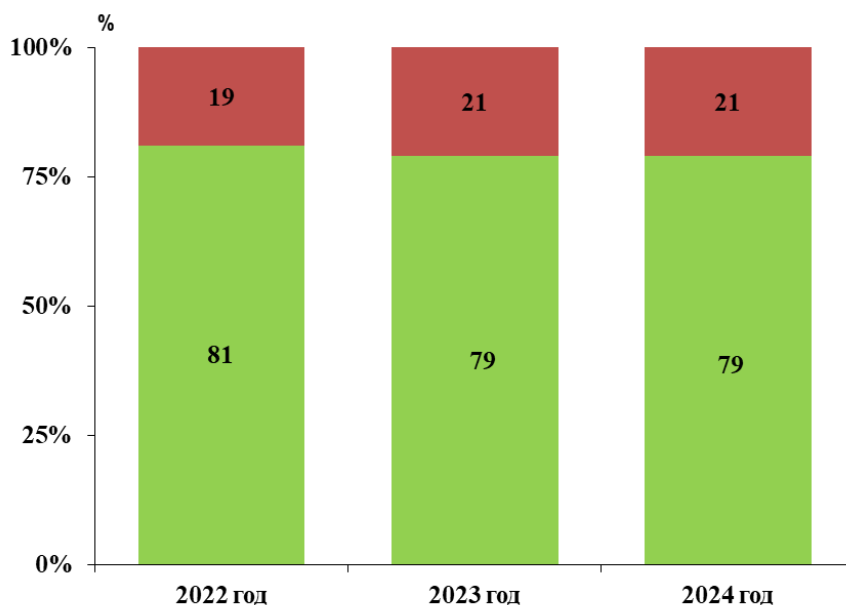
**5.2.10. Информация об изменении размера тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности**



- Отсутствует непромышленный персонал.
- В компании не изменяли размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности, и применяют собственный порядок изменений.
- В компании изменяли размер тарифных ставок и должностных окладов непромышленного персонала пропорционально изменению тарифных ставок и окладов работников, занятых в производственной деятельности.

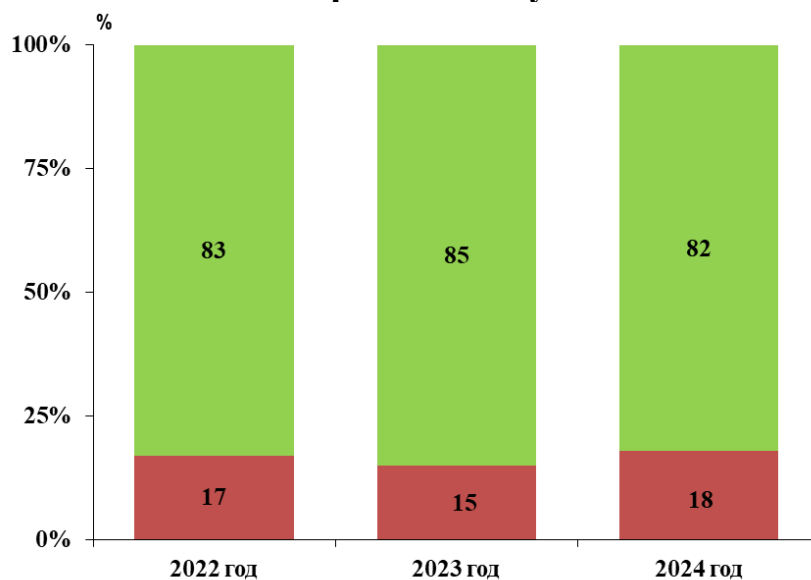
### 5.2.11. Информация о применении критериев премирования по следующим показателям:

#### а) отсутствие аварий в отчетном периоде:



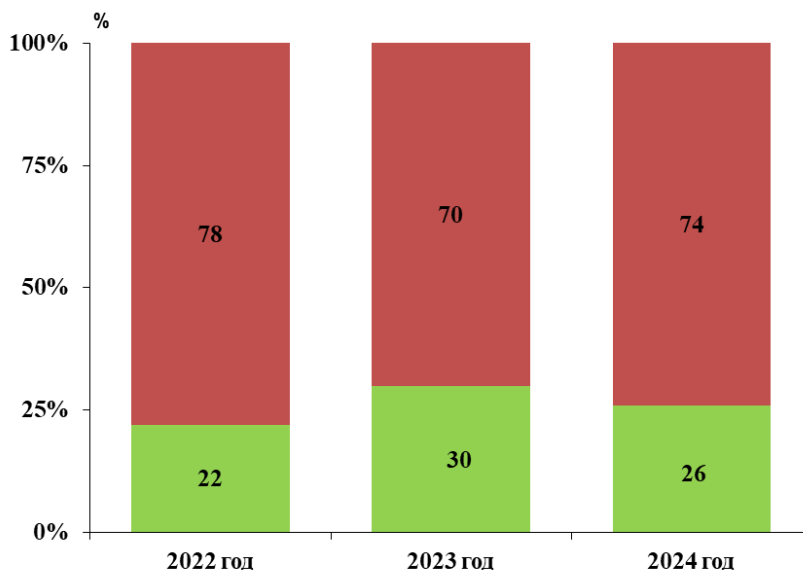
 Отсутствие аварий является критерием премирования.  
 Данный критерий премирования отсутствует.

#### Информация о наличии аварийных ситуаций в отчетном периоде:



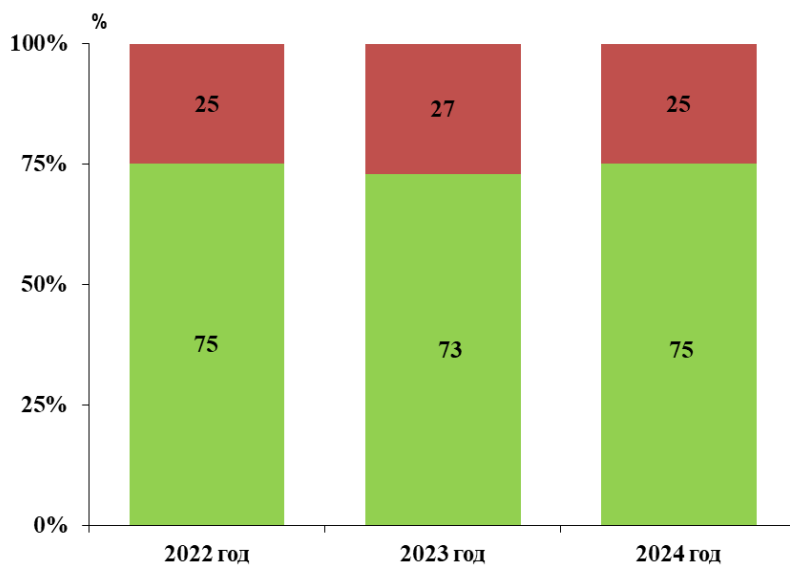
 Аварийных ситуаций в отчетном году не было.  
 В отчетном году имели место аварийные ситуации.

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



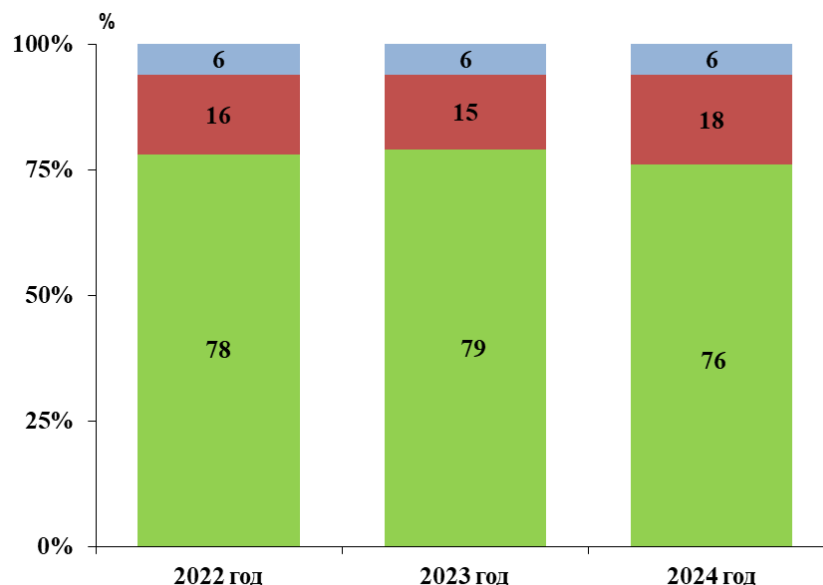
■ Данный критерий премирования отсутствует.  
 ■ Отсутствие роста травматизма за отчетный год по сравнению с прошлым календарным годом является критерием премирования.

**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.

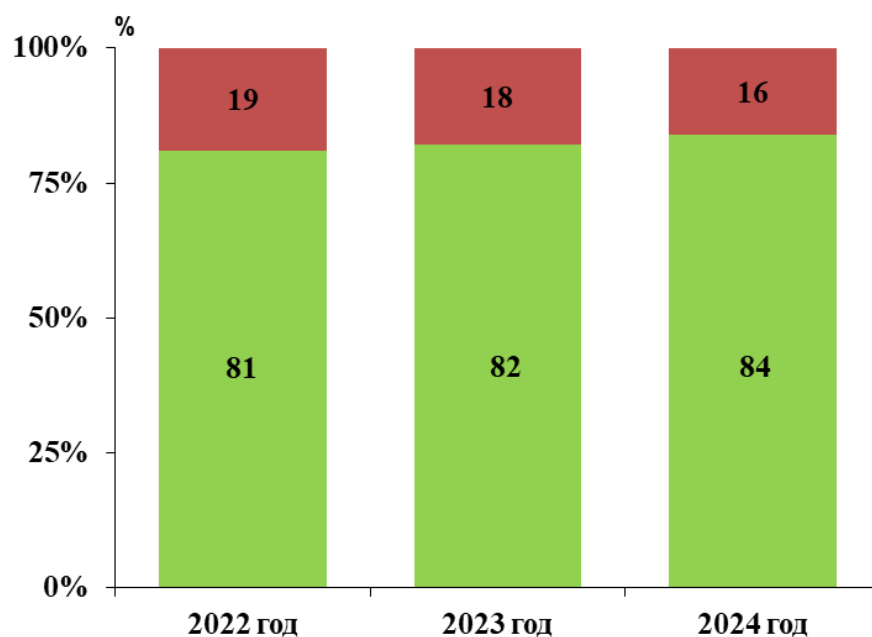
**д) отсутствие нарушений производственной дисциплины:**



Отсутствие нарушений производственной дисциплины является критерием премирования.

Данный критерий премирования отсутствует.

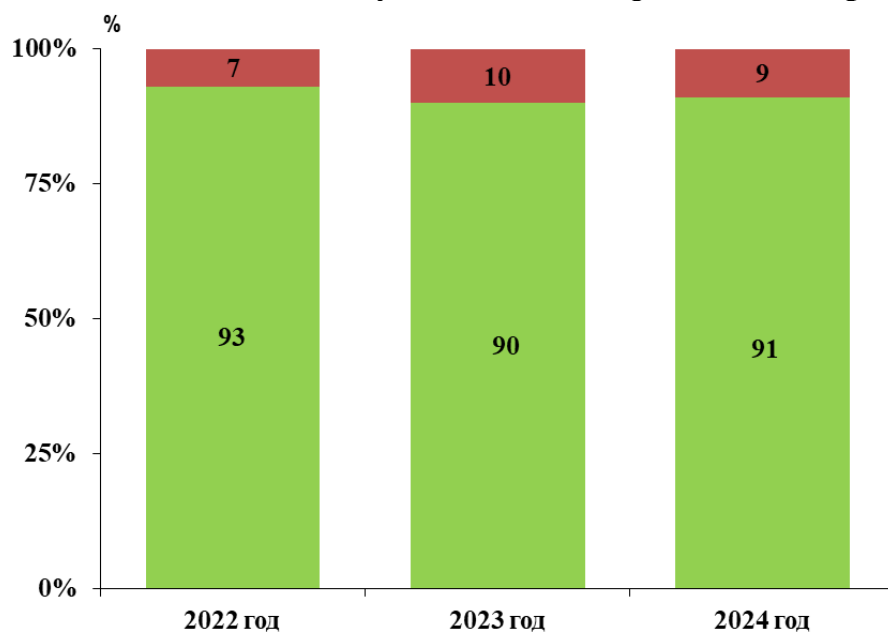
**е) отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности:**



■ 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.

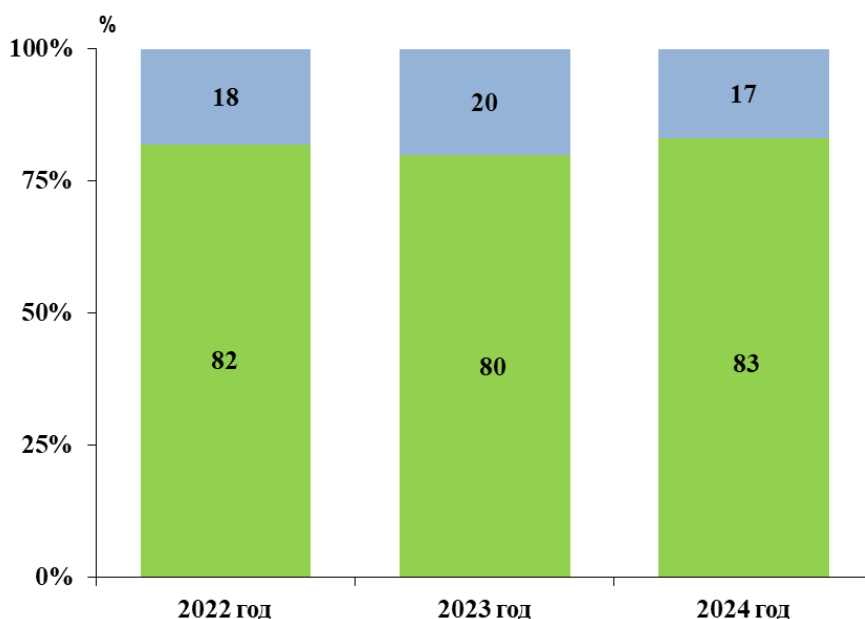
### Исходя из особенностей производства, сложившейся корпоративной культуры в организациях применялись и другие дополнительные критерии премирования:

*(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 особо важных производственных заданий;
- 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 производственных 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 ОПЭМ;*
- *Исполнительская дисциплина.*

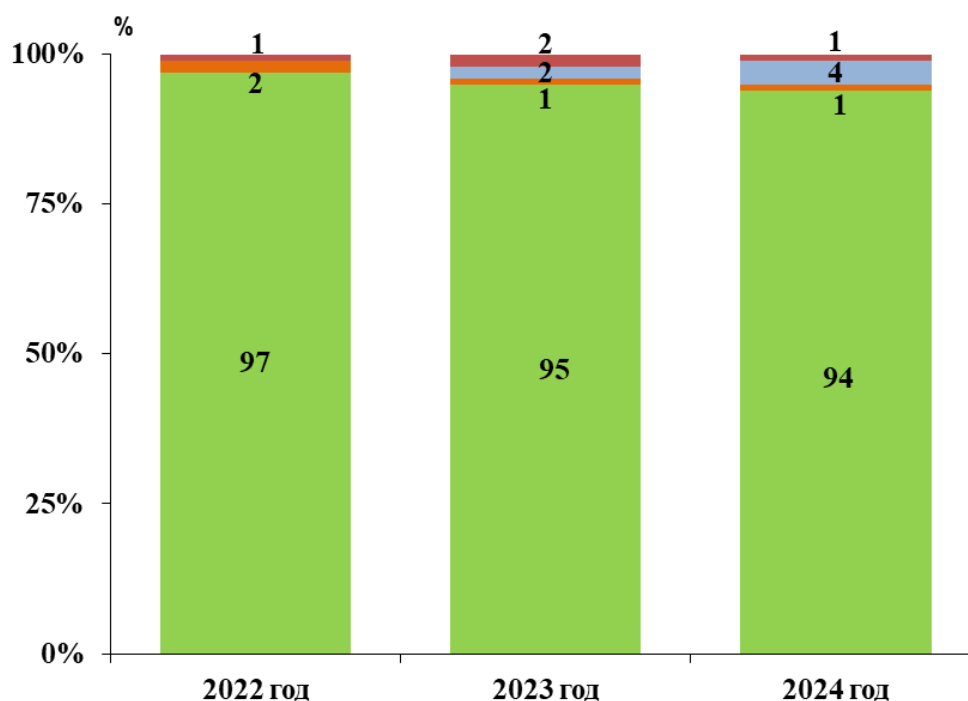
#### **5.2.12. Практика установления повышенного размера заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**



■ 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.

### 5.2.13. Информация о порядке оплаты простоев не по вине работника



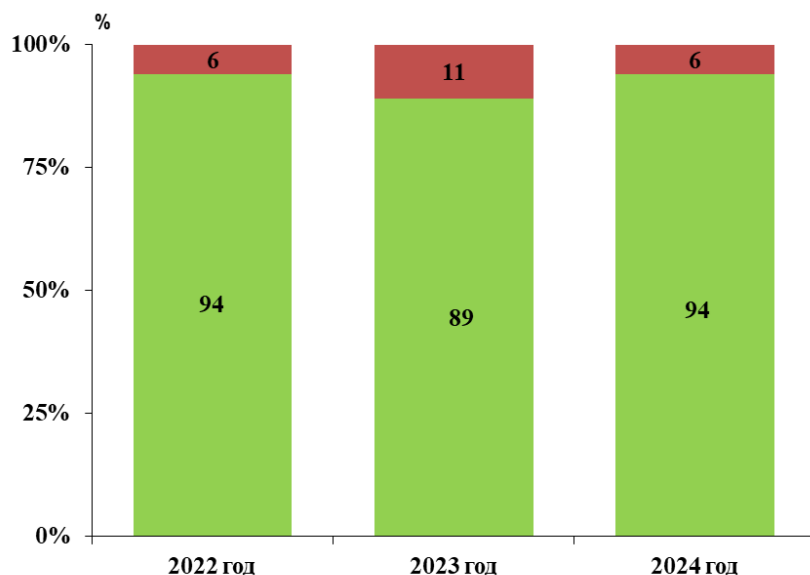
**1** В компании предусмотрен порядок оплаты простоев не по вине работника в соответствии с нормами законодательства (т.е. в размере не меньшем, чем 2/3 его тарифной ставки (оклада), рассчитанную пропорционально времени простоя).

**2** Порядок оплаты простоев не определен.

**4** Установлен иной порядок оплаты простоев.

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

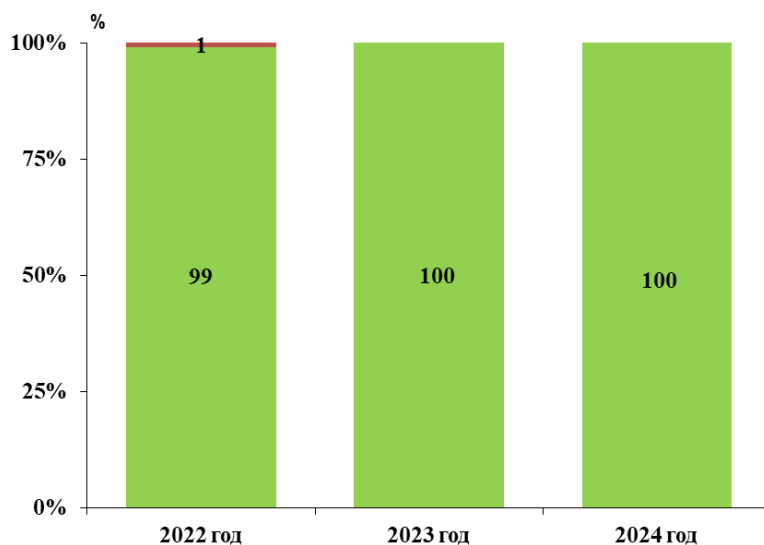
#### 5.2.14. Порядок тарификации работ и присвоения квалификации рабочим, специалистам и служащим



■ 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.

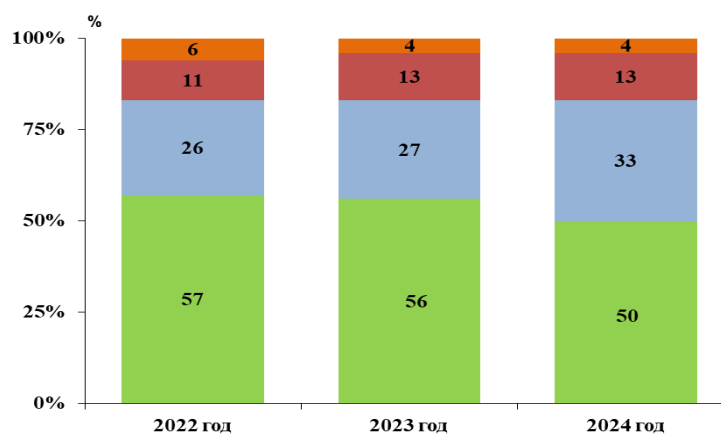
#### 5.2.15. Сведения о своевременности выплаты заработной платы



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

■ В течение отчетного периода имелись случаи задержек выплаты заработной платы.

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

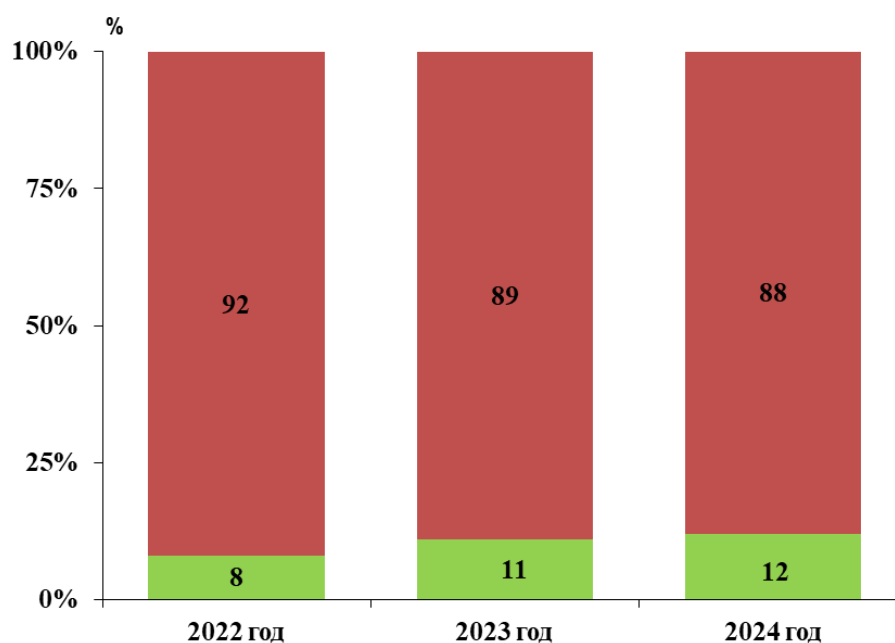


- Сменный режим работы в компании отсутствует.
- В компании не оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме, по причинам:
  - *Отсутствуют финансовые возможности;*
  - *Данная выплата не включена в Коллективный договор и в Положение об оплате труда организации;*
  - *Время приемки смены работниками входит в основное рабочее время.*
- Участники Отчета оплачивали время приемки смены работниками, однако предусмотрели иной, по сравнению с установленным в ОТС, порядок оплаты времени приемки смены, а именно:
  - *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.*
- В компании оплачивали время приемки смены работниками, обслуживающими оборудование, эксплуатируемое в безостановочном режиме (от 5 до 30 минут в смену).

### 5.2.17. Информация о минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время:

| Размер повышения,<br>% | Участники Отчета <sup>3</sup> , % |          |          |
|------------------------|-----------------------------------|----------|----------|
|                        | 2022 год                          | 2023 год | 2024 год |
| 5-20                   | 4                                 | 3        | 2        |
| 35                     | 1                                 | 2        | 4        |
| 40                     | 93                                | 83       | 87       |
| 50-60                  | 2                                 | 2        | 2        |
| 100                    |                                   |          | 1        |

### Информация о наличии у Участников Отчета доплаты за вечернюю смену:

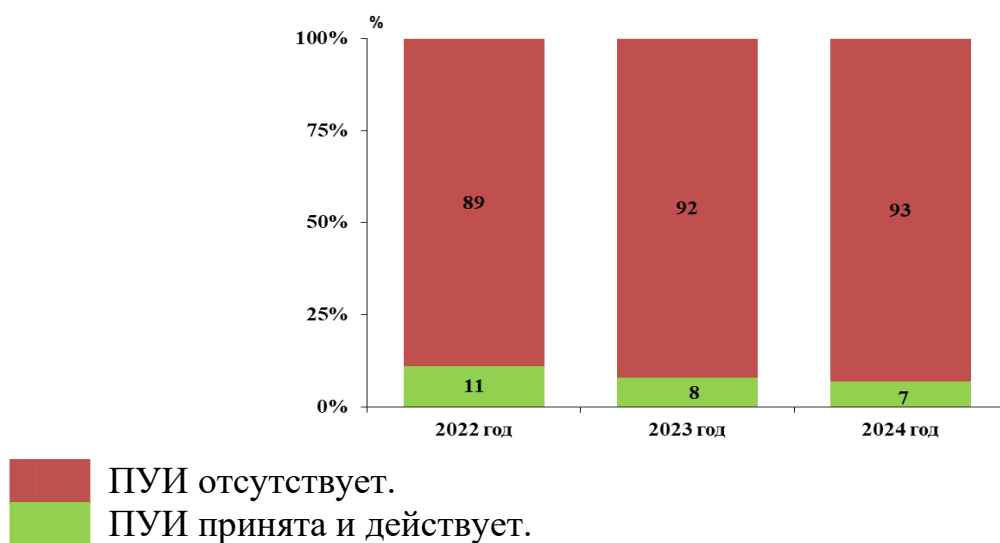


■ Доплата за вечернюю смену не установлена (в том числе, по причине отсутствия вечерней смены).

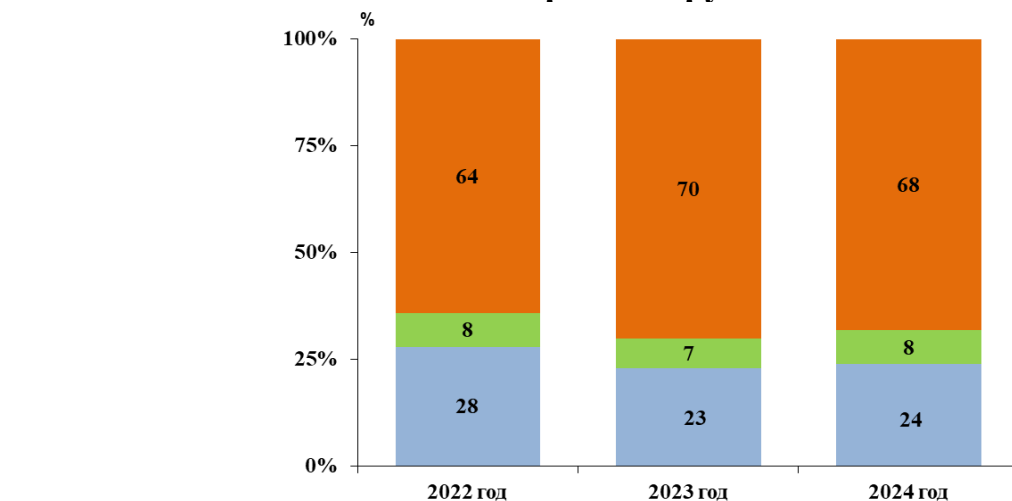
■ В организациях установлена доплата за вечернюю смену (у 6% Участников Отчета – 20%, у 1% Участников Отчета – 35%, у 3% Участников Отчета – 40%, у 1% Участников Отчета – 100%).

<sup>3</sup> Количество Участников Отчета, представивших корректные данные.

### 5.2.18. Информация о наличии у Участников Отчета утвержденной программы управления издержками (ПУИ) в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений

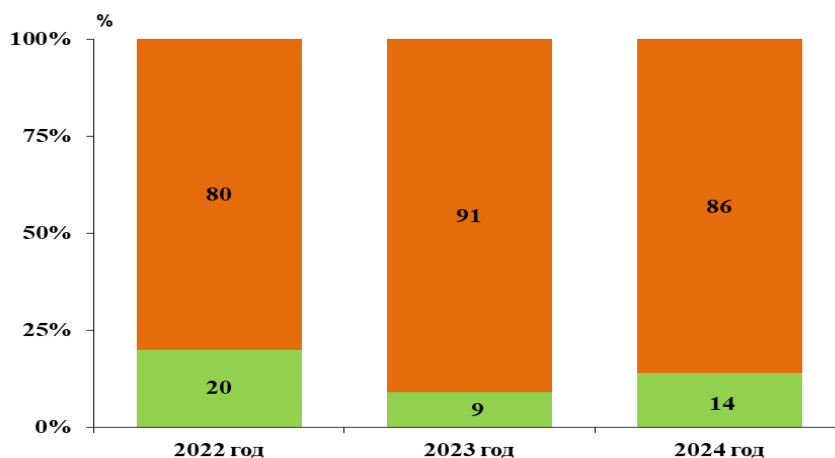


### 5.2.19. Информация о наличии в системах оплаты труда Участников Отчета дифференцированных коэффициентов к действующему фонду оплаты труда в зависимости от территориального расположения их обособленных структурных подразделений и региональных особенностей рынка труда



- 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.

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

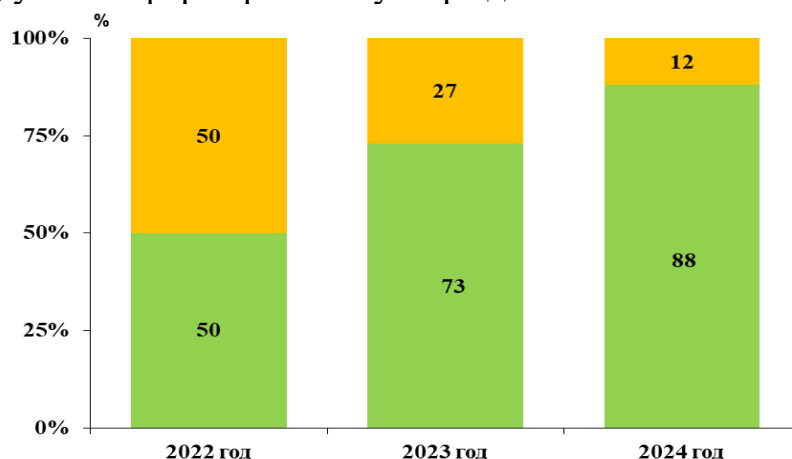


Перечень ключевых профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, не сформирован.

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

### 5.2.21. 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)

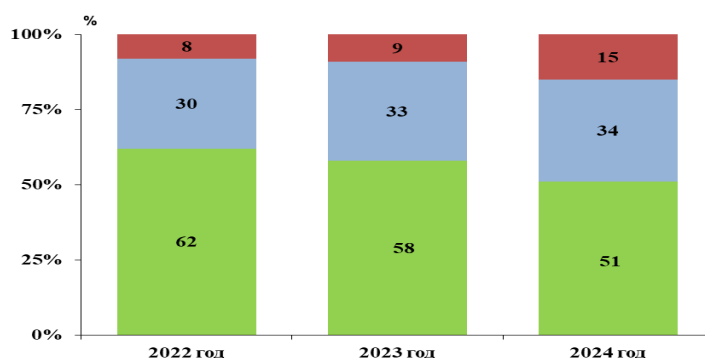


Дополнительные преференции для работников ключевых профессий в системе оплаты труда отсутствуют.

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

- Повышенная ступень оплаты труда;
- Надбавка за допуск к устройствам РЗА;
- Предоставляется возможность обучения;
- Участие в жилищной программе;
- Компенсация расходов по найму жилья.

### 5.2.22. Информация об учете мнения представительного органа работников при принятии/изменении локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда

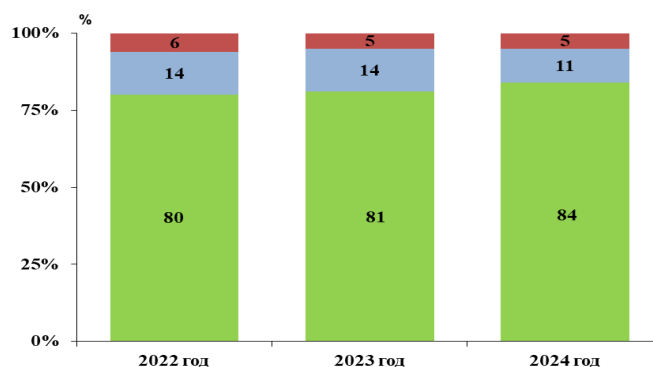


**Зеленый цвет:** Работодателем учитывается мнение представительного органа работников при принятии/изменении локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.

**Красный цвет:** Запрос мнения представительного органа работников при принятии/изменении локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда, не производился либо профсоюзная организация отсутствовала.

**Синий цвет:** Не было случаев принятия/изменения соответствующих локальных нормативных актов.

### 5.2.24. Информация об установлении зависимости оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность Организации, их превышения



**Зеленый цвет:** Зависимость оплаты труда работников от достижения показателей, характеризующих деятельность компании, предусмотрена для всех работников.

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

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

**Красный цвет:** Такая зависимость не установлена.

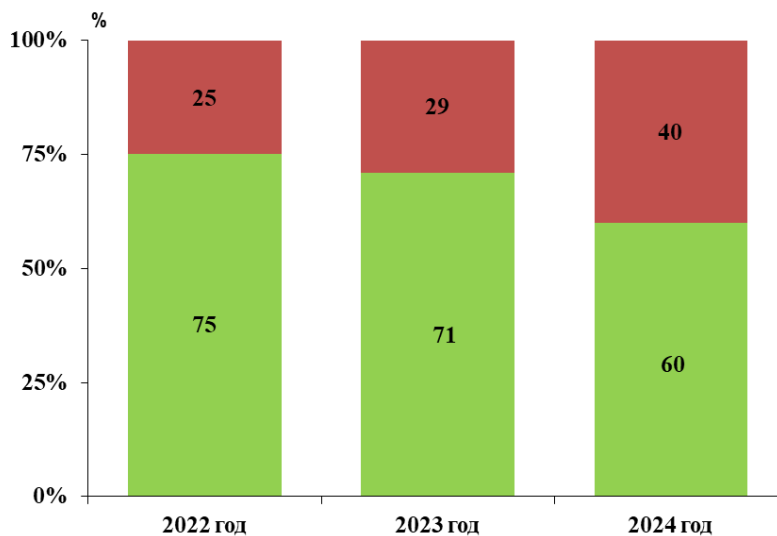
### 5.2.25. Информация о проведении Участниками Отчета мероприятий, направленных на выявление неэффективных рабочих мест



■ Работодатели сообщили, что данные мероприятия не проводились.  
■ Мероприятия, направленные на выявление неэффективных рабочих мест в отчетном периоде, проводились.

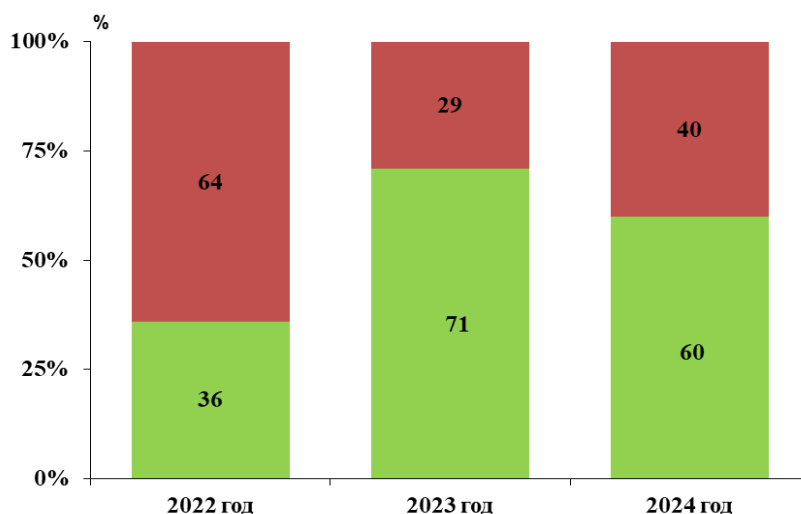
### 5.2.26. Информация об участии профсоюза в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест

(из числа тех организаций, где такие мероприятия проводились)



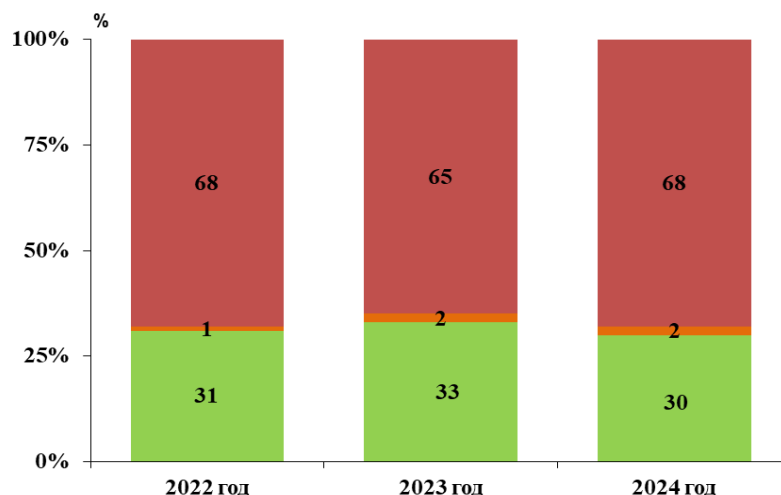
■ В мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест, профсоюз участие не принимал.  
■ Профсоюз принимал участие в мероприятиях, направленных на выявление неэффективных рабочих мест.

### 5.2.27. 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.

### 5.2.28. 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.

### 5.3. Занятость

В 2024 году существенно (на 11 п.п. относительно 2023 года и на 19 п.п. относительно 2022 года – до 57%) возросла доля работодателей, которые сообщили о наличии дефицита работников с необходимым уровнем образования (квалификации). При этом количество респондентов, испытывающих дефицит в кадрах с высшим образованием, было примерно в полтора раза меньше, чем испытывающих нехватку в персонале со средним профессиональным образованием (34% к 47%). Аналогичное соотношение сложилось в части нехватки персонала по профессиональным группам: количество компаний, отметивших недостаток кадров по рабочим специальностям, почти в два раза превышает количество респондентов, нуждающихся в руководителях и специалистах (63% к 36%).

Доля респондентов, заявивших о получении письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда), в отчетном периоде варьировалась от 8% до 18% – со стороны работников, от 2% до 3% – со стороны профсоюзных организаций и от 3% до 7% – со стороны иных общественных/государственных организаций.

В отчетном периоде оставалась стабильно высокой 52-57% доля Участников Отчета, проводивших совместную работу с профсоюзами по привлечению и закреплению высококвалифицированных работников, еще 22-29% работодателей проводили такую работу самостоятельно, а в 1/5 респондентов такая работа не проводилась.

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

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (70-81%);
- популяризация здорового образа жизни среди работников (72-81%);

- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций (66-71%);

- формирование специализированных разделов на сайтах организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике (53-55%).

Все большее количество компаний уделяет внимание поддержке молодых работников с целью их закрепления в организации. Если в 2022 году о применении таких мер сообщали 84% энергокомпаний, то в 2024 году – уже 92%. Самыми распространенными мерами поддержки респонденты назвали:

- организацию системы наставничества (80-83%);
- создание условий для самообразования работников (56-70%);
- содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах (58-66%);
- поддержка деятельности советов молодых специалистов, молодежных советов (51-70%).

Все Участники Отчета сообщили о наличии в компаниях системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Также, все энергокомпании заявили 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 (77-83%);
- предоставление образовательным учреждениям возможности проведения производственной практики в Организации с использованием производственных мощностей, оборудования на безвозмездной основе (75-76%);

– направление специалистов энергокомпаний для участия в образовательном процессе (67-72%).

В отчетном периоде на неизменно высоком уровне – 66-73% оставалась доля Участников Отчета, поддерживающих инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства. При этом компании использовали как материальные меры поддержки (персональные надбавки, премии за рационализаторские предложения, карьерный рост), так и нематериальные – проводили конкурсы и чемпионаты по инновациям, лучшим рационализаторам вручали награды различного уровня. В ряде компаний действовали специализированные положения и регламенты о рационализаторской и изобретательской деятельности, определяющие весь рационализаторский процесс – от подачи и внедрения идей до создания банка данных и поощрения инициаторов.

К 2024 году более широкое распространение получила практика предоставления работы по специальности выпускникам образовательных организаций в соответствии с трехсторонними договорами на целевое обучение. Если в 2022 году такие договоры применяли 61% респондентов, то в 2024 году уже 72%.

С учетом повышения конкуренции между работодателями на рынке труда в компаниях растет роль кадрового резерва, который компании используют для замещения ключевых позиций. В 2024 году этим механизмом воспользовались 88% респондентов (в 2022 году – 83%).

По-прежнему очень высокий процент Участников Отчета реализует мероприятия, направленные на смягчение и минимизацию сокращения численности или штата работников, включая использование естественного оттока кадров (75-87%), повышение квалификации и обучение работников вторым профессиям (79-84%), установление неполного рабочего дня или

рабочей недели (49-54%), перемещение работников внутри компании или перевод к другому работодателю (79-84%).

Все респонденты, реализовавшие оптимизационные мероприятия, отчитались о соблюдении законодательства в части предоставления работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в данной местности.

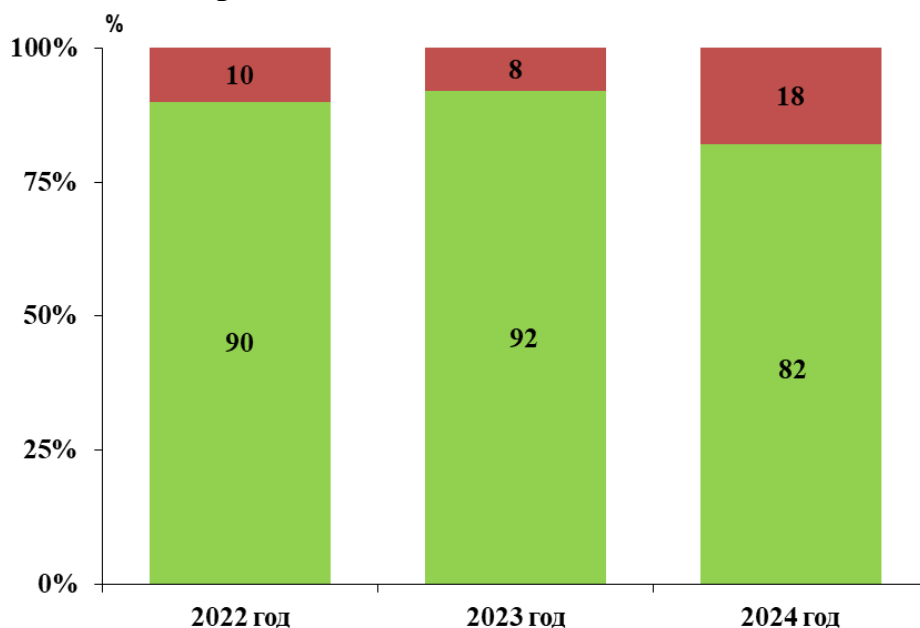
На высоком уровне (79-81%) оставалась доля работодателей, предоставляющих работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, полностью или частично оплачиваемого времени для поиска работы. Также свыше 60% респондентов сообщили, что при сокращении персонала единовременная материальная помощь выплачивалась в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 4.3.12), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста.

В отчетном периоде имели место единичные случаи расторжения трудовых отношений в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей, и отсутствовали случаи массового увольнения работников.

При этом в течение 2022 – 2024 годов выросла с 25% до 30% доля респондентов, в которых проводились взаимные консультации между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости

### 5.3.1. Информация о получении работодателем письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда):

а) от физических лиц / работников:

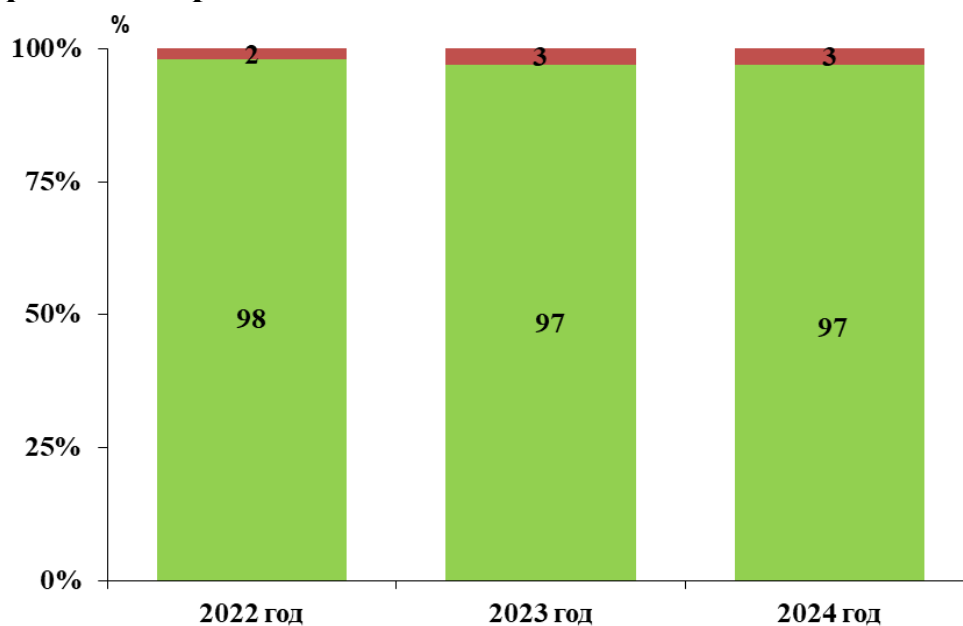


■ Работодатели не получали от физических лиц / работников письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда).

■ Факты получения жалоб имели место в количестве от 1 до 23 обращений, жалоб.

Жалобы/обращения зафиксированы в: АО «Оборонэнерго»; АО «Россети Сибирь Тываэнерго»; АО «Россети Тюмень»; АО «Чукотэнерго»; АО «Виллойская ГЭС-3»; ГУП ДНР «Региональная энергопоставляющая компания»; АО «ДРСК»; ПАО «ДЭК»; ПАО «Камчатскэнерго»; ПАО «Магаданэнерго»; АО «Мособлэнерго»; ОАО «Ногликская газовая электрическая станция»; ПАО «Россети Урал»; ПАО «Россети Центр и Приволжье»; ПАО «Россети»; ПАО «Россети Кубань»; филиале ПАО «Россети Сибирь» – «Кузбассэнерго - РЭС»; филиале ПАО «Россети Волга» – «Саратовские распределительные сети».

**б) от профсоюзной организации:**

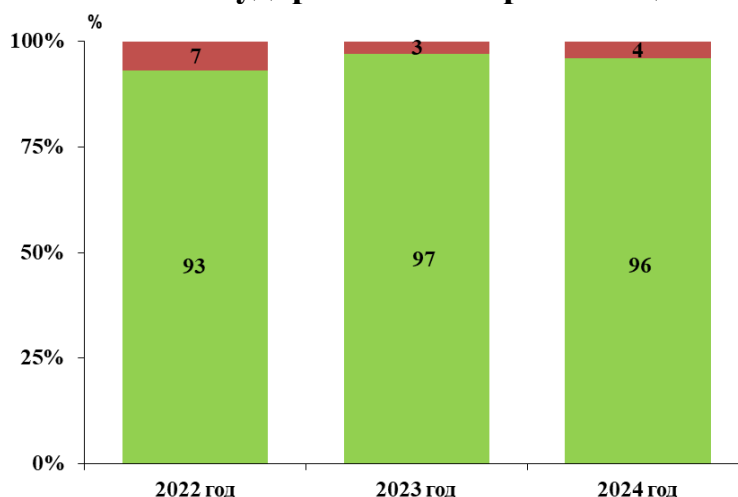


■ Работодатели не получали от профсоюзной организации письменных обращений, жалоб по вопросам нарушения трудовых прав (кроме оплаты труда).

■ Факты получения жалобы имели место (не более одной жалобы, обращения).

Жалобы/обращения зафиксированы у: АО «Россети Сибирь Тываэнерго»; АО «Вилуйская ГЭС-3»; АО «ДРСК».

**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 2 до 5 случаев.

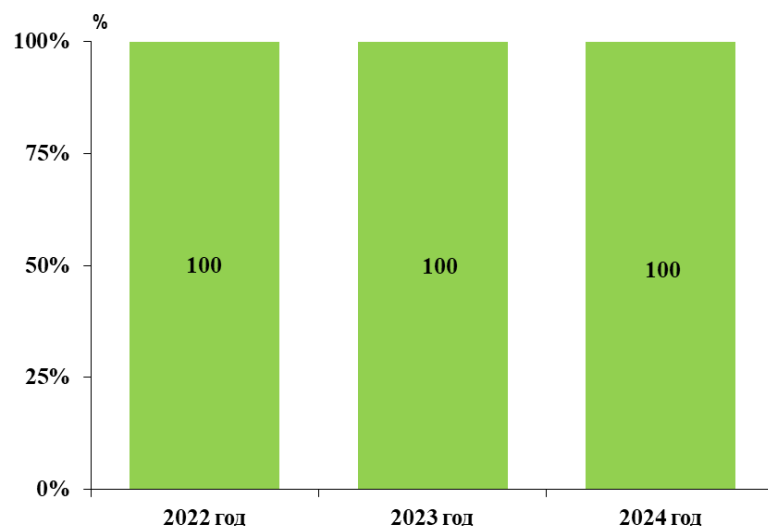
Наличие жалоб/обращений отражено следующими Участниками Отчета: АО «Оборонэнерго»; АО «ДРСК»; ПАО «Россети Урал»; ПАО «Россети Центр и Приволжье».

**5.3.2. Информация 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**



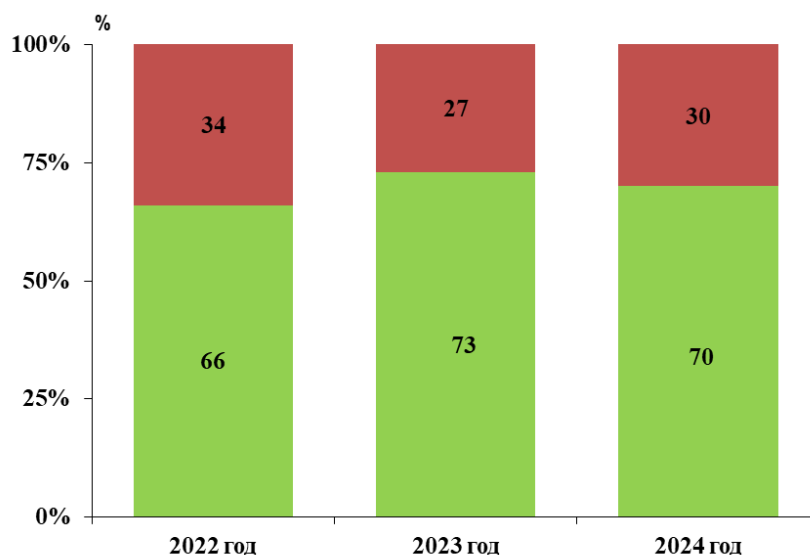
■ В компании предусматривают сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

### 5.3.3. Информация 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.

### 5.3.4. Информация 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:

- Выплачивается вознаграждение;
- 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;
- 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).

 Подобная поддержка не оказывалась.

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



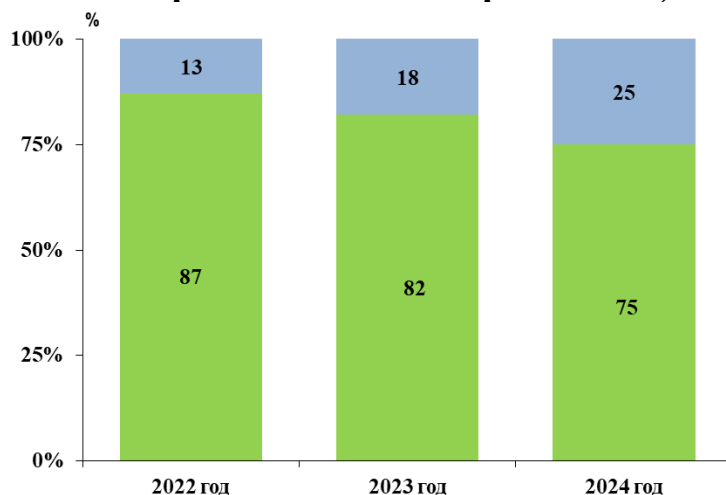
Компании предоставляли работу по специальности выпускникам учебных заведений, направленным в соответствии с заключенными договорами на обучение.

Данная норма ОТС не предусмотрена в КД; основные причины:

- Отсутствовали трехсторонние договоры о предоставлении работы по специальности выпускникам образовательных учреждений (25%);
- Договоры не заключаются в связи с отсутствием вакантных должностей (профессий) (2%);
- Целевой договор имеет двухсторонний характер (1%).

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

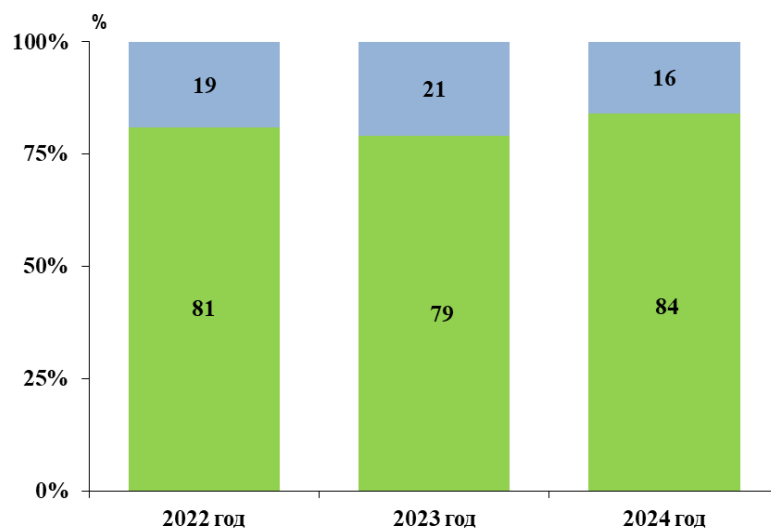
#### а) использование естественного оттока кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника):



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).

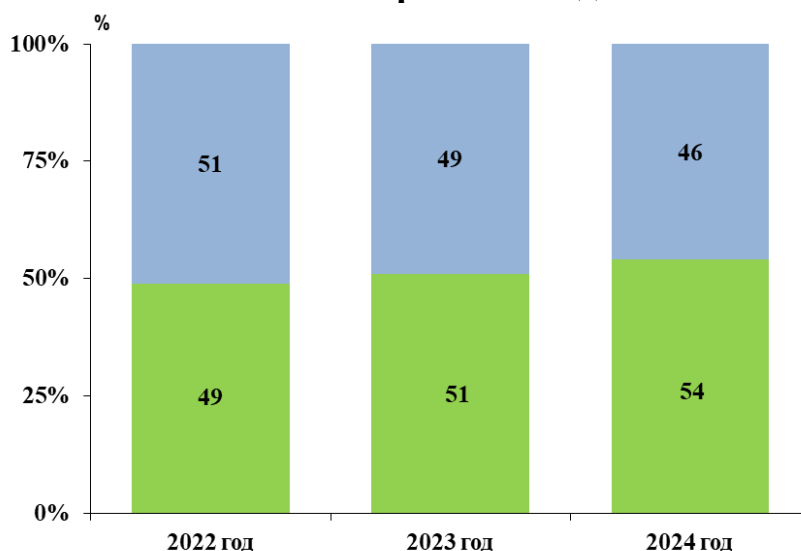
**б) подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям:**



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

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

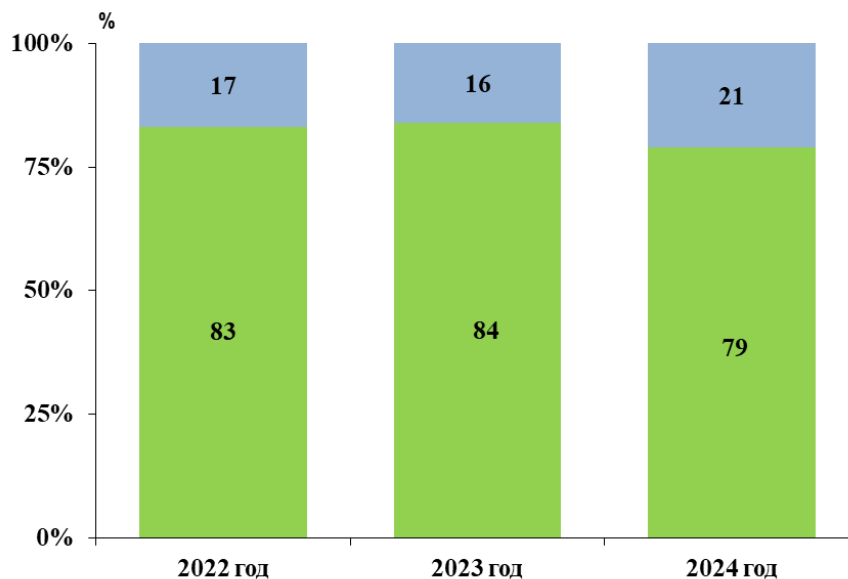
**в) установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели:**



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

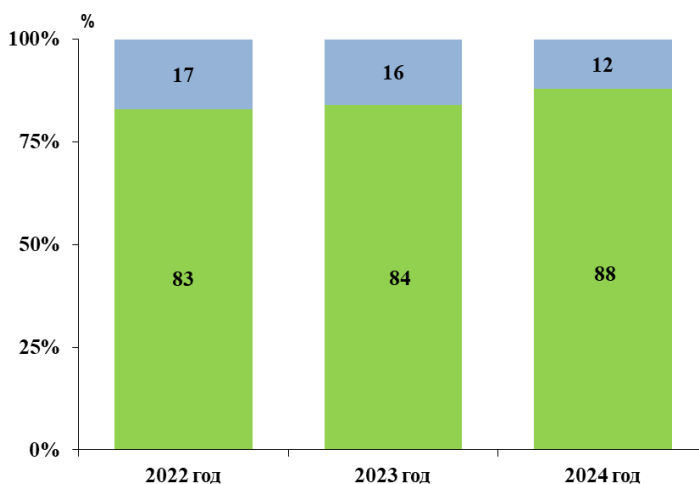
Компании предусматривали установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

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



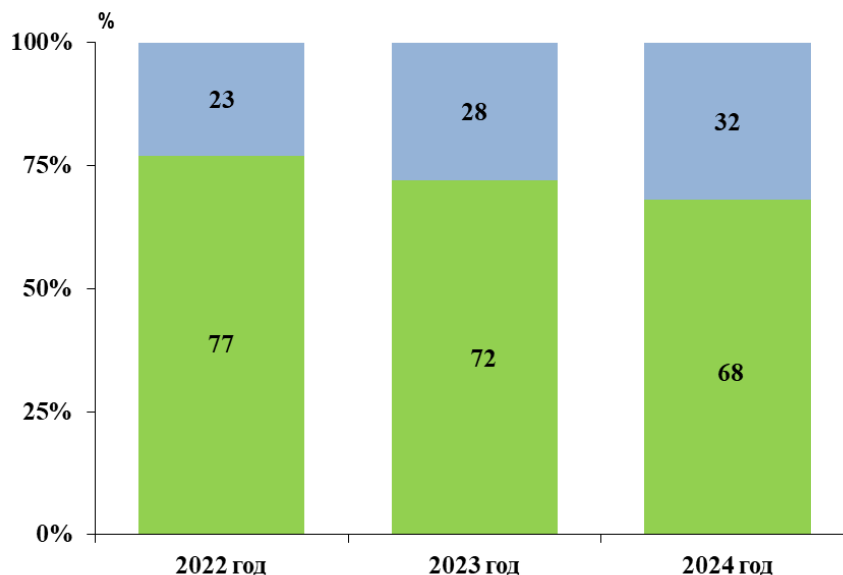
- Компании производили перевод работников на постоянную работу к другому работодателю, перемещение работников внутри Организации.
- Компании не испытывали потребности в перемещении кадров.

**5.3.7. Информация о наличии у Участников Отчета кадрового резерва:**



- Кадровый резерв в организациях создан.
- Кадровый резерв в компаниях отсутствует.

**5.3.8. Информация 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:**

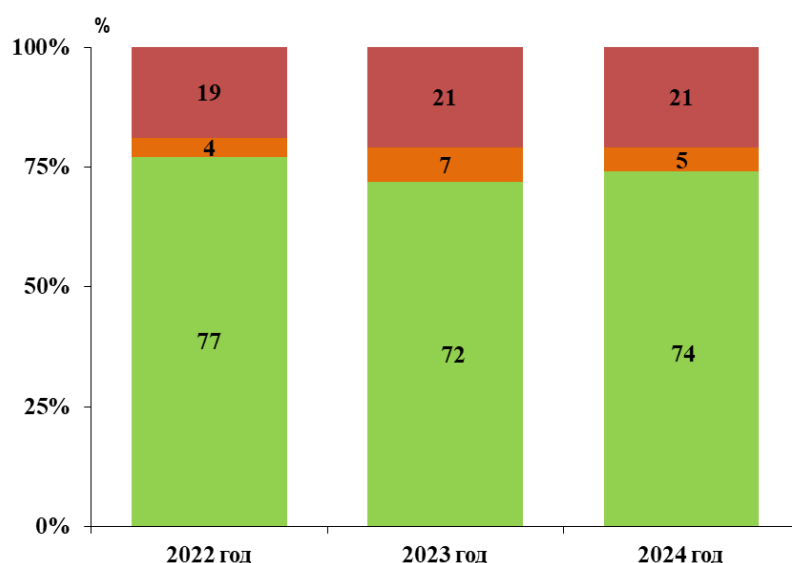


Компании в обязательном порядке представляли работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений в связи с сокращением штата или численности, информации о вакансиях в данной местности.

Такая информация не предоставлялась по следующим причинам:

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

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

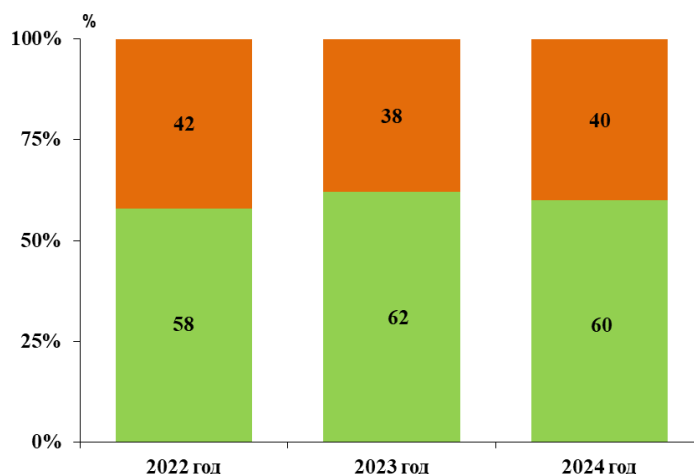


Компании предоставляли работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы (предоставляется от 2 до 8 часов в неделю в течение 1-12 недель).

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, а также в связи с отсутствием данного пункта в коллективном договоре, локальных нормативных актах).

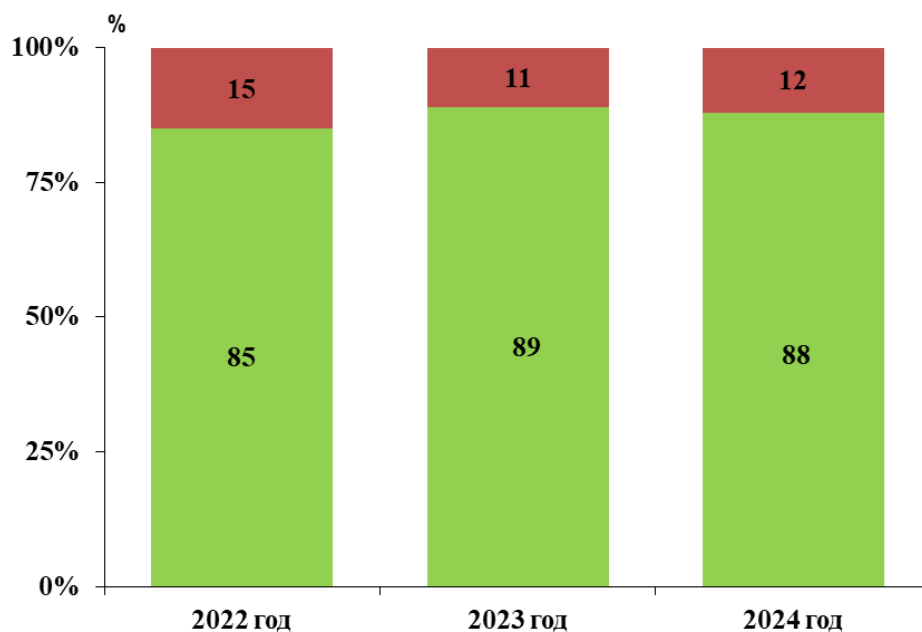
**5.3.10. Информация о выполнении пункта 4.3.12 ОТС, который обязывает выплачивать материальную помощь в связи с выходом на пенсию не только работникам, достигшим пенсионного возраста (п. 6.1.7 ОТС), но и лицам, увольняемым по сокращению за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста**



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.

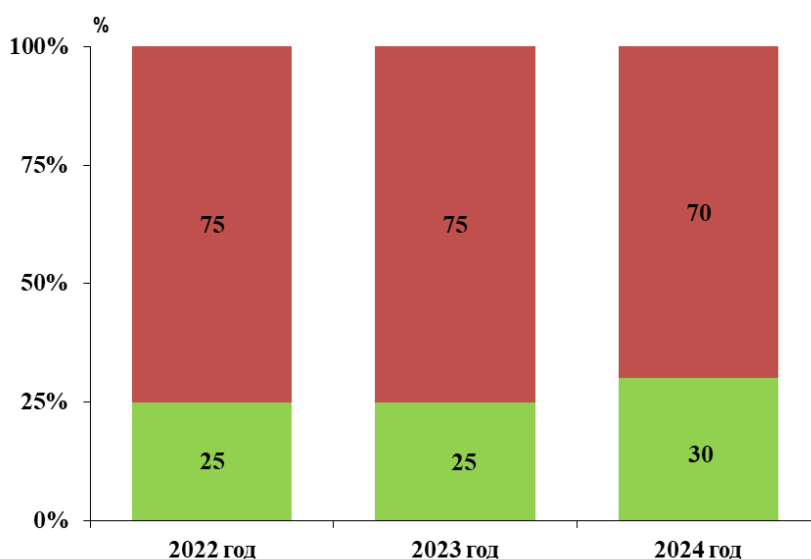
**5.3.11. Информация о предоставлении возможности переподготовки, трудоустройства и установления льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями:**



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.

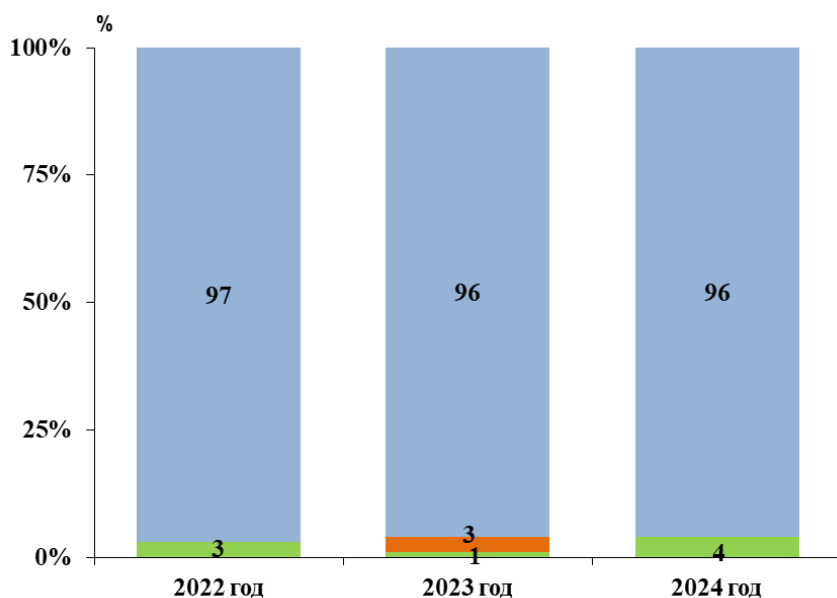
### 5.3.12. Информация о проведении взаимных консультаций между работодателем и первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости



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.

### 5.3.13. Информация о проведении реорганизации

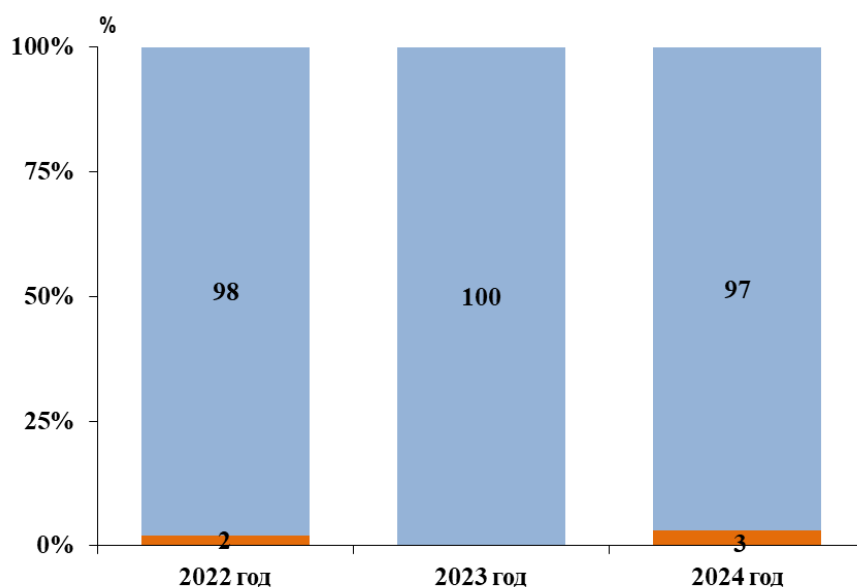


Реорганизация в отчетном году не проводилась.

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

Была проведена реорганизация, но применен иной порядок.

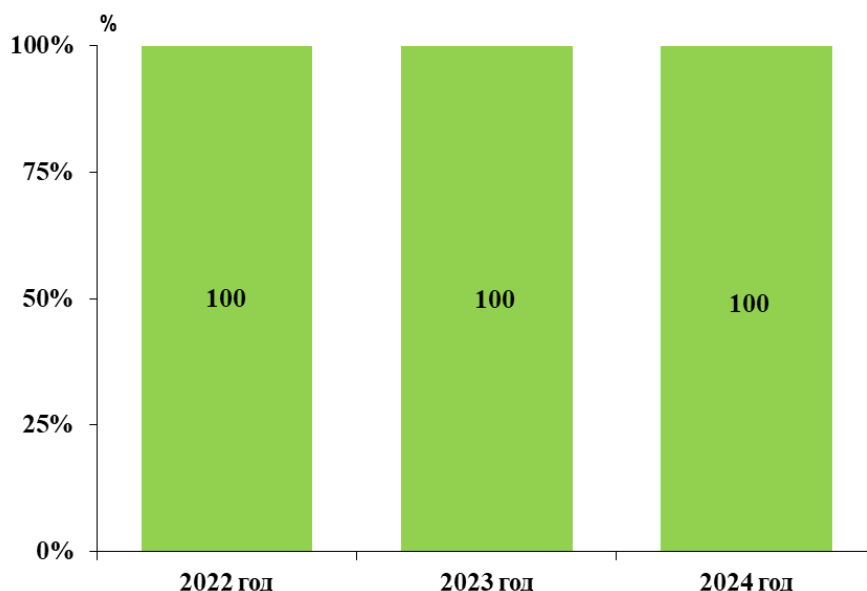
### 5.3.14. Информация о практике расторжения трудовых отношений с работниками в связи с выводом из эксплуатации производственных мощностей



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

■ Такие случаи имели место.

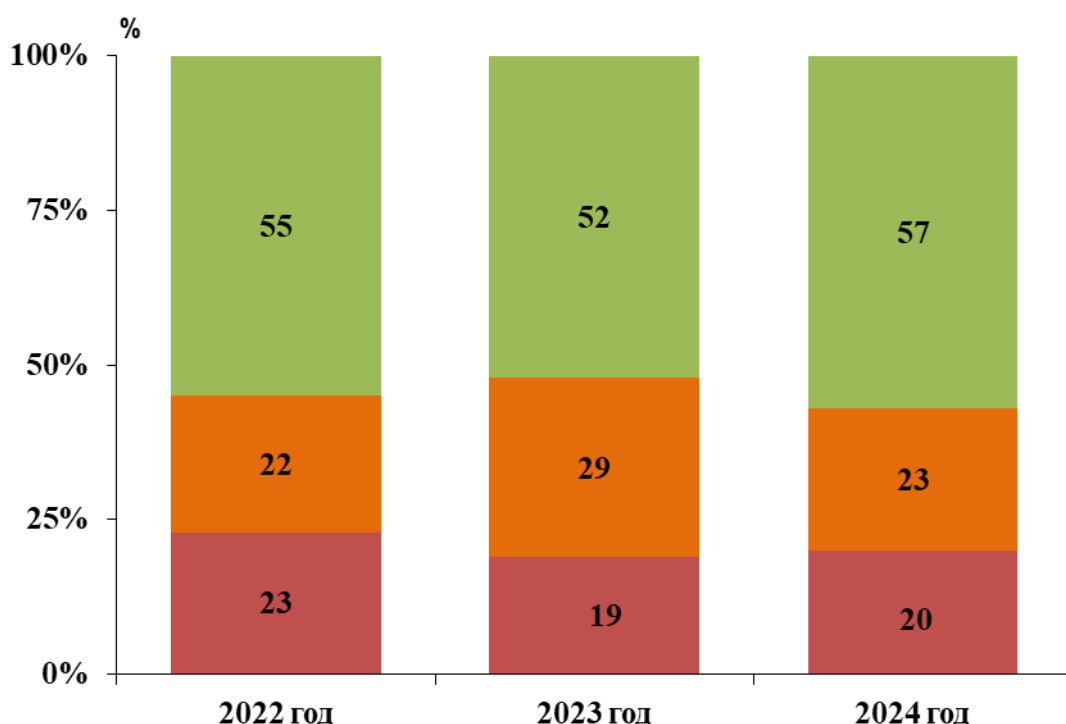
### 5.3.15. Информация о зафиксированных случаях массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС



■ Случаи массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС, отсутствовали.

■ Случаи массового увольнения работников в соответствии с критериями, предусмотренными ОТС, имели место.

### 5.3.16.а. Информация о проведении 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 работу по привлечению и закреплению в компаниях высококвалифицированных работников без участия ППО.
- В компаниях такая работа не проводилась.

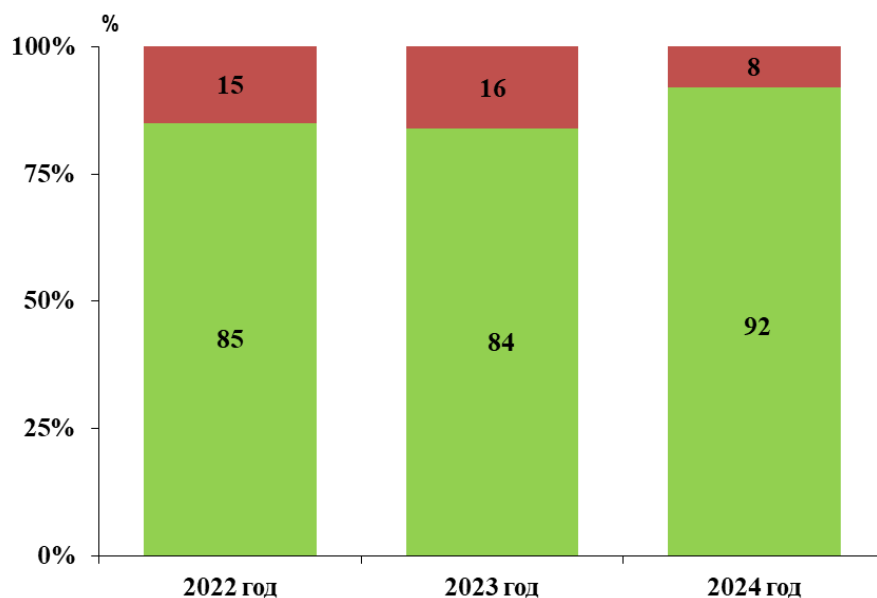
### 5.3.16.б. Информация об основных направлениях работы по привлечению и закреплению в Организации высококвалифицированных работников

(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 |
| Популяризация здорового образа жизни среди работников                                                                            | 72                                             | 71       | 81       |
| Проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования | 70                                             | 76       | 81       |

|                                                                                                                                                                                     |    |    |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|
| Проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций                                                                                               | 66 | 66 | 71 |
| Формирование специализированных разделов на сайтах организаций, пропагандирующих престижность труда в электроэнергетике                                                             | 53 | 53 | 55 |
| Проведение дней открытых дверей                                                                                                                                                     | 50 | 50 | 52 |
| Распространение форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников                                                                                    | 25 | 38 | 46 |
| Реализация других мероприятий, популяризирующих престижность труда в электроэнергетике и способствующих привлечению и закреплению в организациях высококвалифицированных работников | 21 | 20 | 21 |

#### 5.3.17.а. Информация 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.

### 5.3.17.6. 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 |
| Организация системы наставничества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 80                                             | 77       | 83       |
| Создание условий для самообразования работников                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 56                                             | 63       | 70       |
| Деятельность советов молодых специалистов, молодежных советов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 51                                             | 58       | 70       |
| Содействие участию молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 58                                             | 58       | 66       |
| Содействие в установленном порядке улучшению жилищных условий работников, включая участие работников в региональных жилищных программах                                                                                                                                                                                                                                                                     | 30                                             | 34       | 36       |
| 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       |
| Другие мероприятия:<br>- организация адаптации молодых работников и специалистов;<br>- включение молодых перспективных работников в кадровый резерв;<br>- частичная оплата съемного жилья;<br>- полная компенсация стоимости аренды жилья при трудоустройстве в отдаленные районы;<br>- работникам в возрасте до 35-ти лет, рабочее место которых расположено в районах КС и приравненных к ним местностях, | 9                                              | 6        | 9        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| <p>процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня работы в Организации;</p> <p>- установление стипендий с целью повышения роли образования, привлечения в энергетику наиболее талантливой и целеустремленной молодежи, оказания социальной поддержки одаренным студентам учебных заведений;</p> <p>- 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;</p> <p>- организация плановой и системной производственной/преддипломной практики на основании соглашения;</p> <p>- организация работы студенческих трудовых отрядов;</p> <p>- установление повышающего коэффициента к заработной плате по проблемным районам.</p> |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

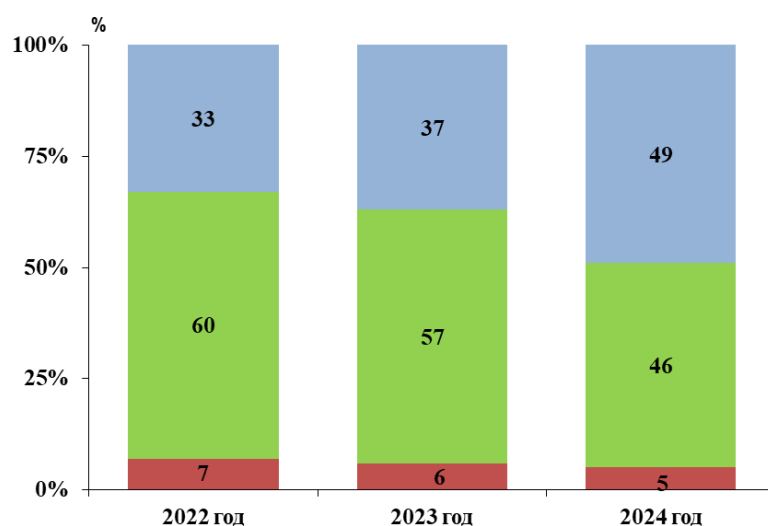
### 5.3.18. Информация о мероприятиях, проводимых Участниками Отчета в целях повышения качества профессионального обучения работников

(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 |
| Организация производственной практики учащихся и студентов профессиональных образовательных | 82                                             | 77       | 83       |

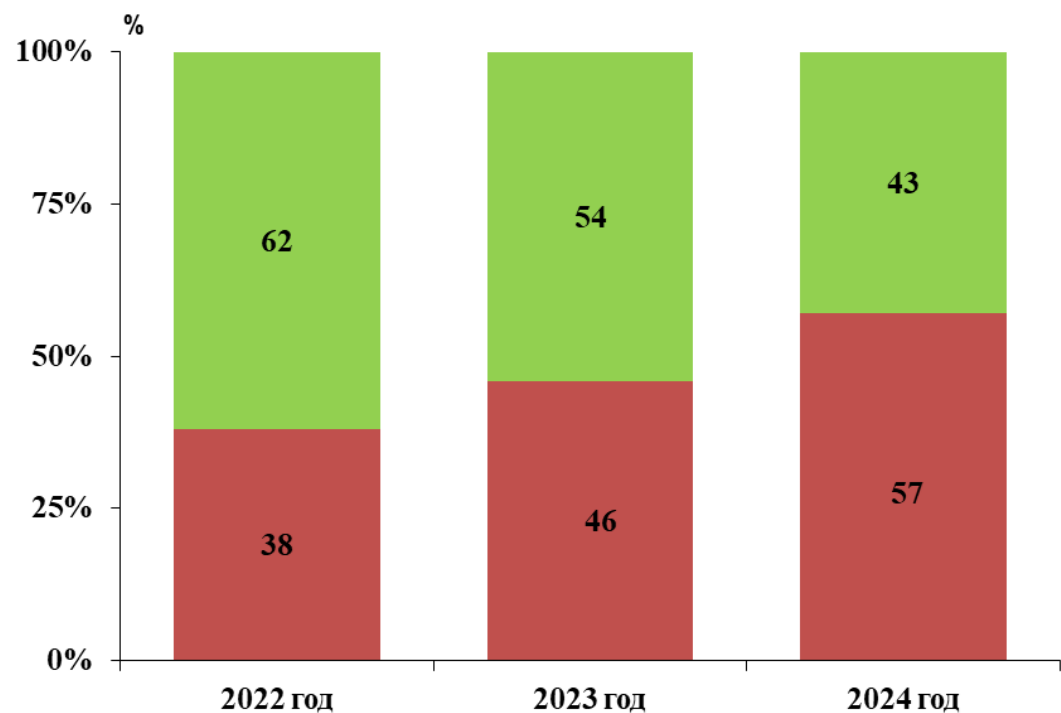
|                                                                                                                                                                                                                                                         |    |    |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|
| учреждений, при необходимости заключение с ними трудовых договоров                                                                                                                                                                                      |    |    |    |
| 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 |
| Развитие сотрудничества с профессиональными образовательными учреждениями путем направления специалистов Организаций для участия в образовательном процессе (по заявкам)                                                                                | 72 | 68 | 67 |
| Предоставление возможности прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений                                                                                                                | 24 | 23 | 31 |

**5.3.19. 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.

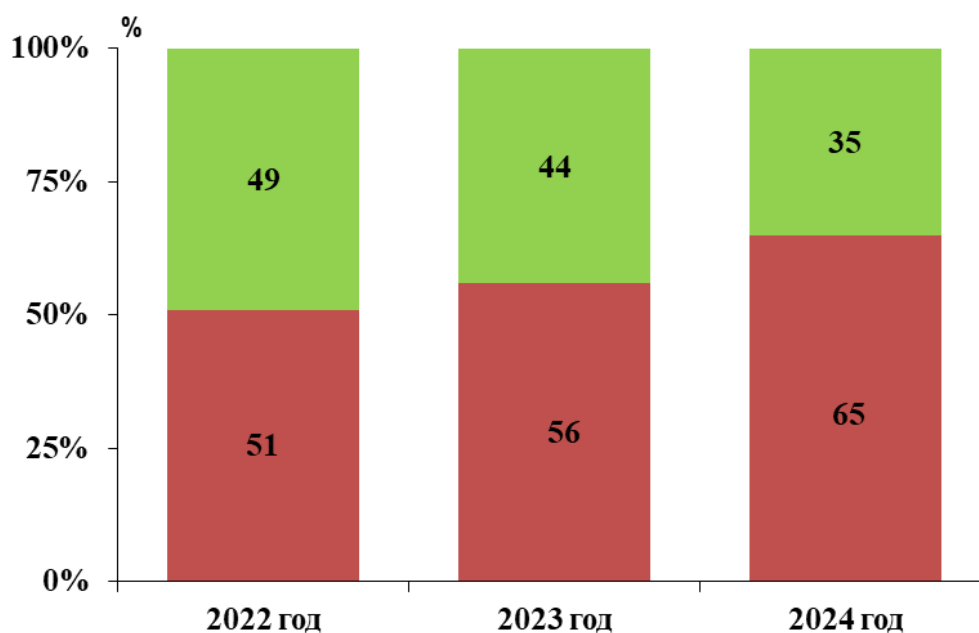
**5.3.20. Информация о наличии у Участников Отчета дефицита работников с необходимым уровнем образования**



- 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, % |          |          |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
|                                      | 2022 год                                                                          | 2023 год | 2024 год |
| Высшее профессиональное образование  | 20                                                                                | 26       | 34       |
| Среднее профессиональное образование | 35                                                                                | 39       | 47       |
| Кандидаты наук                       | -                                                                                 | -        | 2        |

### 5.3.21. Информация о наличии у Участников Отчета дефицита работников по профессиональным группам

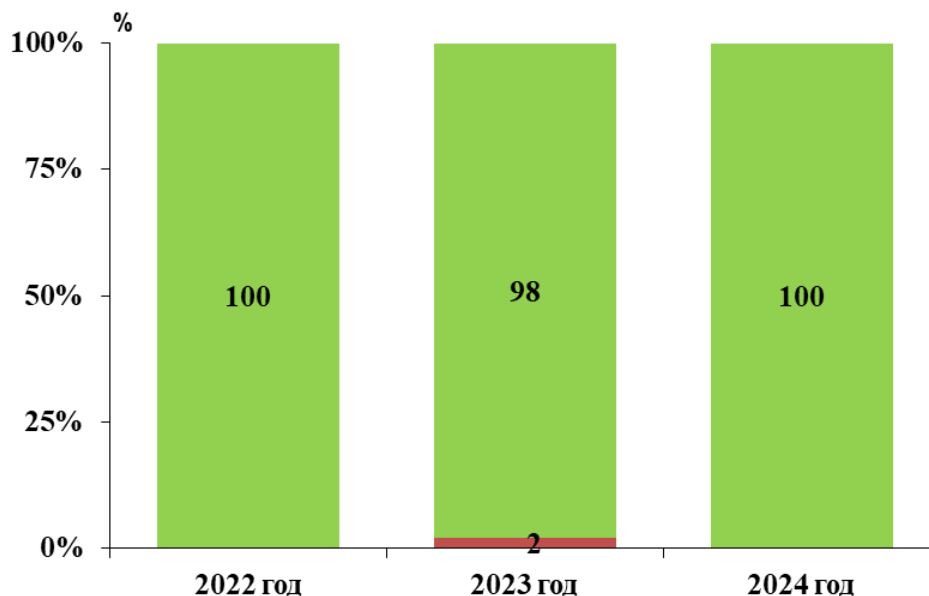


В компаниях отсутствовал дефицит работников по профессиональным группам.

В компаниях имел место такой дефицита работников.

| Требующиеся профессиональные группы | Доля от общего количества Участников Отчета, % |          |          |
|-------------------------------------|------------------------------------------------|----------|----------|
|                                     | 2022 год                                       | 2023 год | 2024 год |
| Руководители                        | 6                                              | 6        | 8        |
| Специалисты                         | 21                                             | 22       | 28       |
| Служащие                            | -                                              | -        | -        |
| Рабочие                             | 47                                             | 49       | 63       |

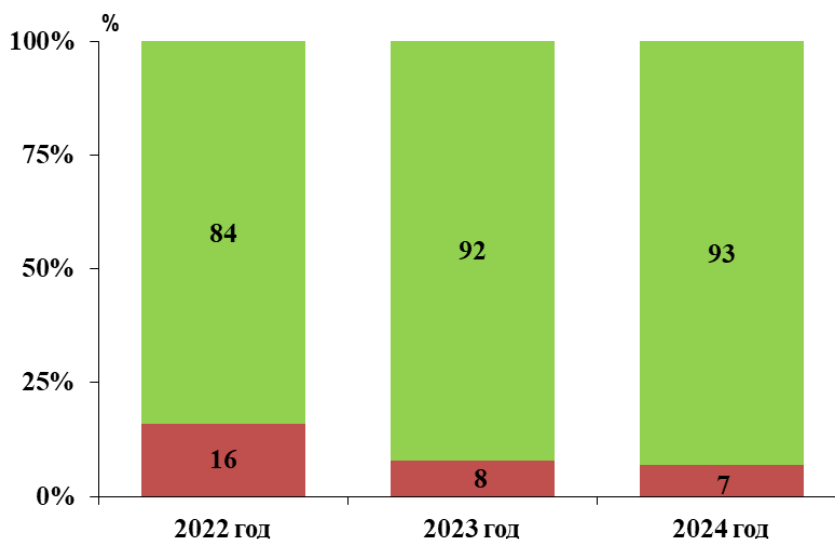
### 5.3.22. Информация о реализации Участниками Отчета системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников



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

В компаниях такая система отсутствует.

### 5.3.23. Информация по использованию возможностей Общероссийской базы вакансий «Работа в России»



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

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

## 5.4. Охрана труда

По сложившейся практике, в течение 2022 – 2024 года компании – участницы Отчета уделяли существенное внимание вопросам охраны труда, в т.ч. снижению производственного травматизма. В целом ряде случаев такая работа производилась работодателями электроэнергетики во взаимодействии с профсоюзными организациями. Как следствие, на высоком уровне (82-88%) сохранялась доля работодателей, не привлекавшихся к ответственности за нарушения требований законодательства в сфере охраны труда. Об отсутствии предписаний государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда также отчитались свыше 80% респондентов.

Все Участники Отчета обеспечили приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты, в том числе спецодежды, в соответствии с нормативными требованиями, а также обеспечили последующий контроль за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

Высокий уровень контроля правильности применения средств защиты позволил обеспечить существенную долю респондентов, сообщивших об отсутствии несчастных случаев на производстве, связанных с неприменением или неправильным применением средств защиты (86-93%). Доля компаний, допустивших случаи травматизма, снизилась с 20% в 2022 году до 17% в 2024 году. Кроме того, несчастные случаи со смертельным исходом в 2024 году были допущены в наименьшем проценте компаний – 8% (в 2022 году – 9%, в 2023 году – 16%).

По итогам отчетного периода все работодатели отчитались о реализации мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, и 97-99% энергокомпаний сообщали о наличии функционирующей системы управления охраной труда (СУОТ), при этом 60-65% респондентов указали, что профсоюз оказывал содействие в формировании у работников ответственности за соблюдение требований охраны

труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда. 69-73% энергокомпаний отметили, что совместно с профсоюзом проводили совместную работу по пропаганде здорового образа жизни. Также более чем в 50% компаний были организованы обследования в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения.

В 100% энергокомпаний, 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.

80-85% 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 до 54% выросла доля компаний, использовавших при проведении СОУТ результаты производственного контроля. На очень высоком уровне (97-99%) оставалась доля компаний, удовлетворенных качеством проведенной СОУТ, и в 98% компаний не было случаев несогласия работников с результатами СОУТ.

100% организаций обеспечили проведение в отчетном периоде за счет средств компаний 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.

В отчетном периоде 64-71% компаний обеспечивали обучение уполномоченных лиц по охране труда, также 31-35% респондентов сообщали, что проводили мероприятия по выявлению лучших уполномоченных по охране труда.

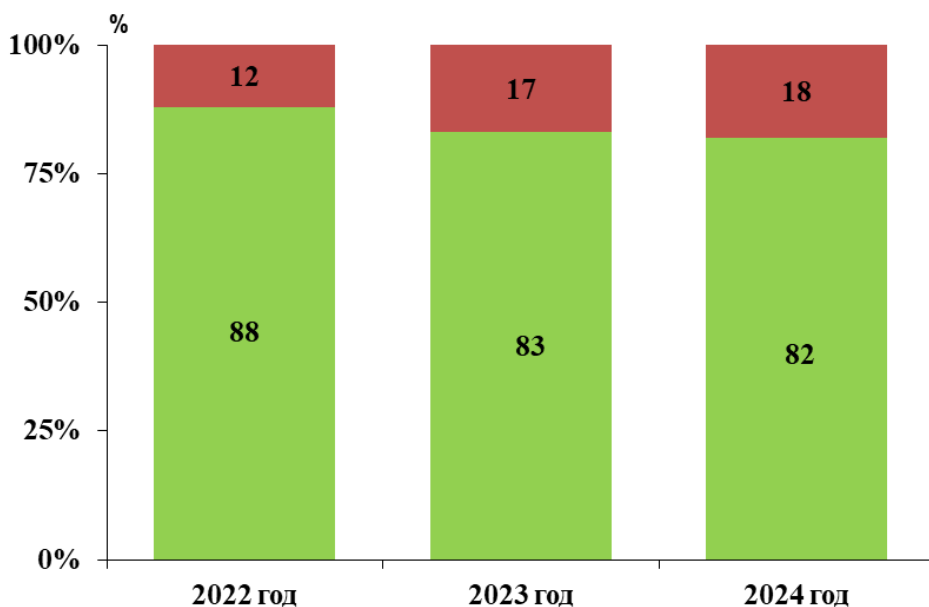
Значимыми мероприятиями по популяризации рабочих профессий и продвижению ответственного отношения к безопасности и охране труда в

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, на протяжении всего отчетного периода превышала 60%, из них почти треть учреждали специальные номинации для молодых работников. При этом столько же (24-38%) компаний, обеспечивших организацию и проведению конкурсов, отметили активное участие в этом процессе профсоюзных организаций.

В отчетном периоде 44-47% респондентов применяли меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда. Наиболее распространенной мерой поощрения остались различного вида материальное стимулирование (премирование) работников за работу без нарушений требований охраны труда, при этом применялись и иные виды поощрения, например, награждение корпоративными наградами.

#### **5.4.1. Информация о привлечении в отчетном году работодателя, должностных лиц:**

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

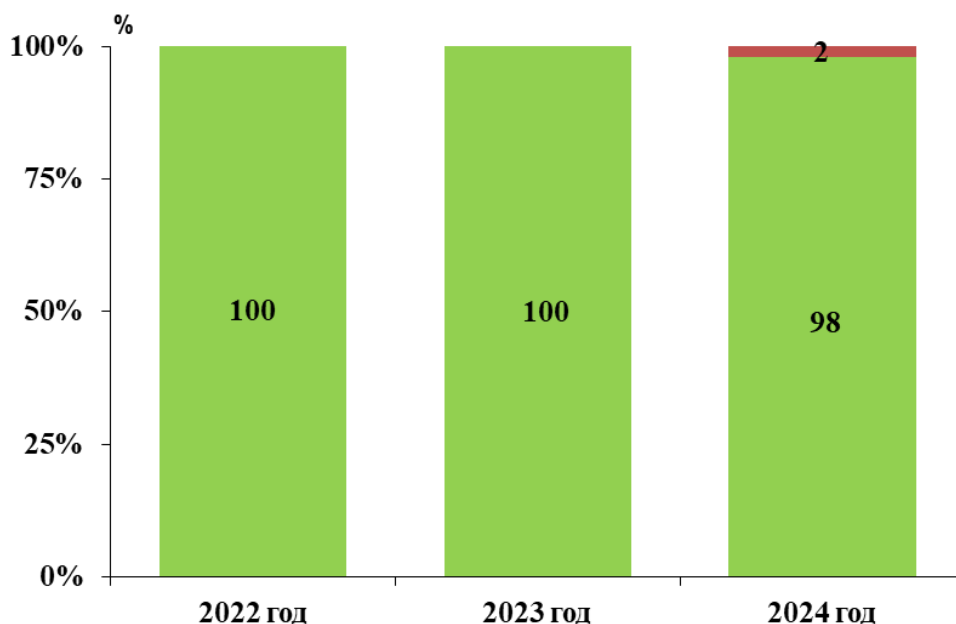


Должностные лица работодателя в отчетном году не привлекались к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

■ Должностные лица работодателя привлекались к административной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда, в количестве от 1 до 13 случаев.

Соответствующие случаи отмечены в: АО «Оборонэнерго», АО «Россети Тюмень», АО «Южные электрические сети Камчатки», ПАО «Россети Волга», АО «Горэлектросеть», АО «ДРСК», ПАО «ДЭК», Филиале ПАО «РусГидро» – «Кабардино-Балкарский филиал», ГУП РК «Крымэнерго», АО «Мособлэнерго», ПАО «Россети Урал», ПАО «Россети», ПАО «Россети Кубань», ПАО «Россети Московский регион», филиале ПАО «Россети Волга» – «Саратовские распределительные сети», филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Ставропольэнерго», филиале ПАО «Россети Волга» – «Ульяновские распределительные сети», филиале ПАО «Россети Сибирь» – «Хакасэнерго».

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

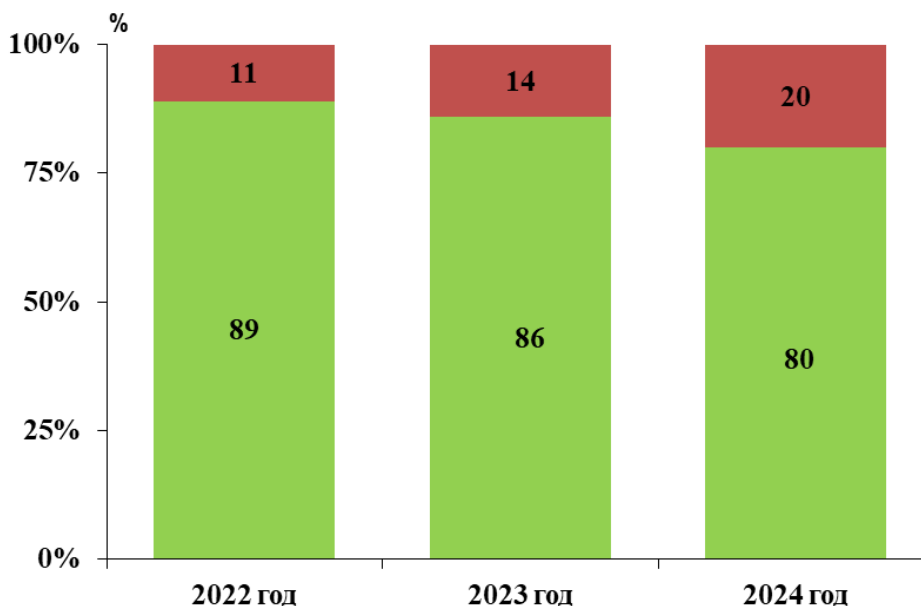


■ Должностные лица работодателей в отчетном году не привлекались к уголовной ответственности за нарушения требований трудового законодательства в сфере охраны труда.

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

Соответствующие случаи отмечены в: ГУП ДНР «Региональная энергопоставляющая компания», филиале ПАО «РусГидро» – «Северо-Осетинский».

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

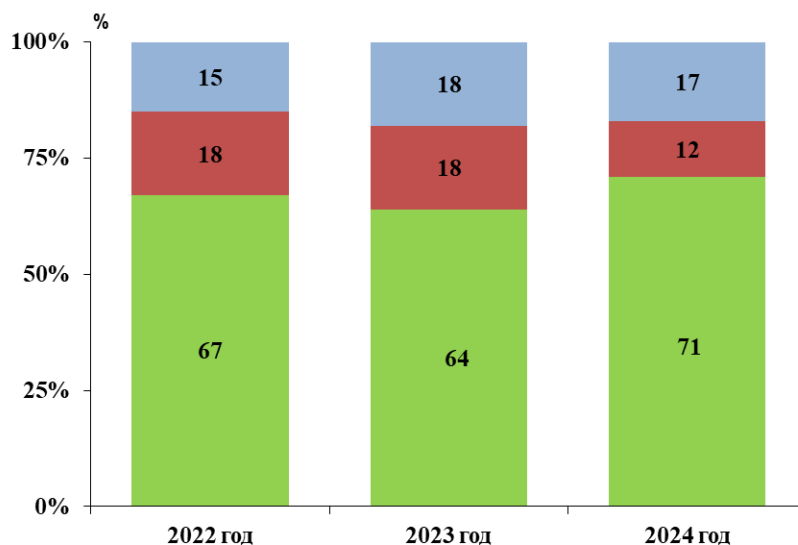


В компаниях отсутствовали предписания государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда.

Компаниями были получены предписания государственной инспекции труда о нарушении трудового законодательства в сфере охраны труда (от 1 до 4 случаев).

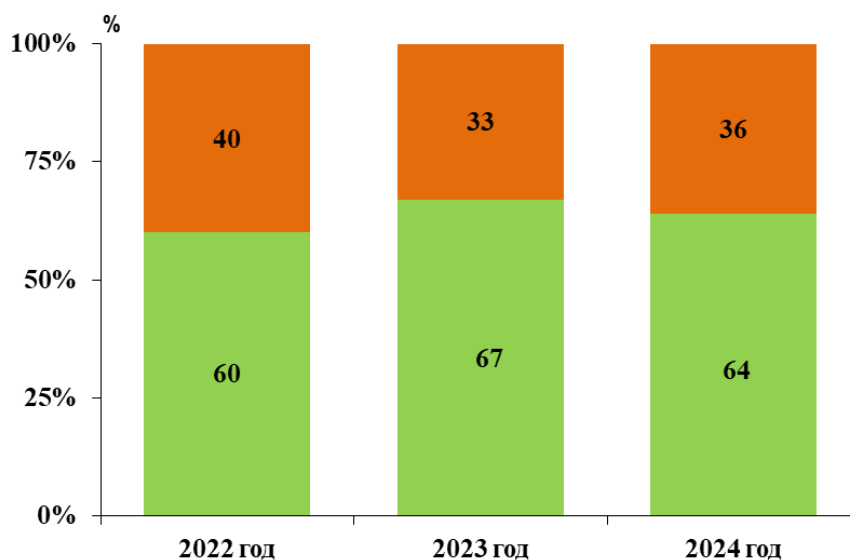
Соответствующие случаи зафиксированы в: АО «Оборонэнерго», АО «Россети Тюмень», АО «Южные электрические сети Камчатки», АО «Горэлектросеть», АО «ДРСК», ПАО «ДЭК», ГУП РК «Крымэнерго», АО «Мособлэнерго», ПАО «Россети Урал», ПАО «Россети», ПАО «Россети Кубань», ПАО «Россети Ленэнерго», ПАО «Россети Московский регион», филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Дагэнерго», филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Кабардино-Балкарский», филиале ПАО «Россети Северный Кавказ» – «Карачаево-Черкесский», филиале ПАО «Россети Северо-Запад» – «Новгородэнерго», филиале ПАО «Россети Волга» – «Саратовские распределительные сети», филиале ПАО «Россети Волга» – «Ульяновские распределительные сети», филиале ПАО «Россети Сибирь» – «Хакасэнерго»..

### 5.4.3. 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 лиц 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.

### 5.4.4. Информация о проведении в отчетном году конкурсов профессионального мастерства

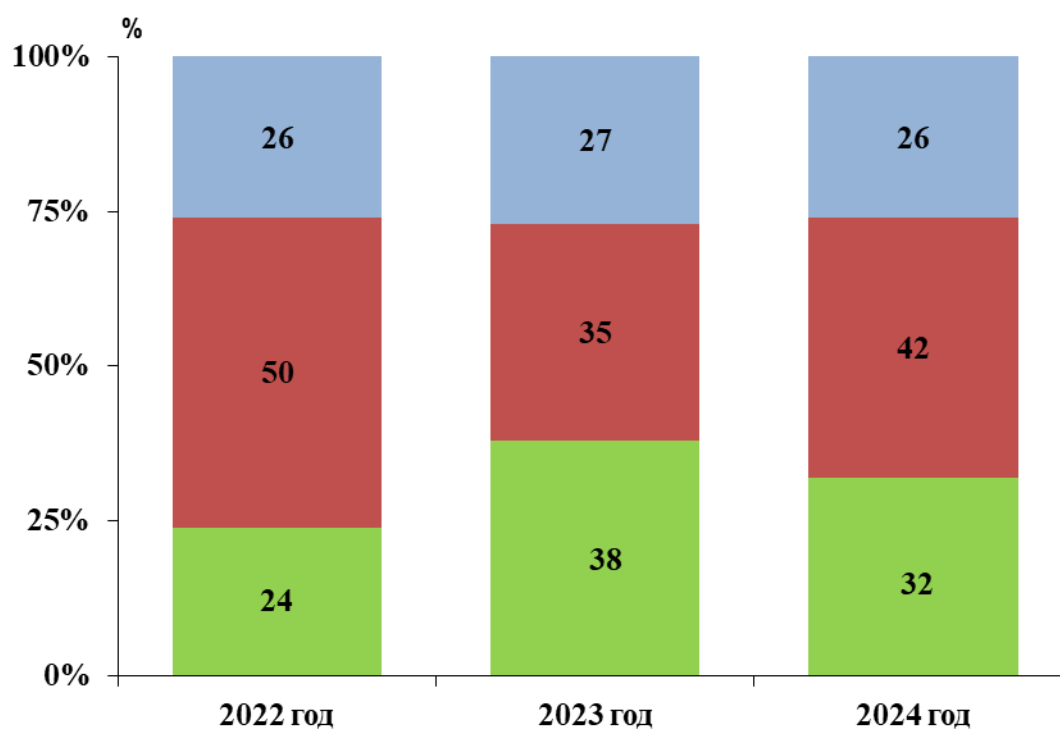


- Компании не проводили подобных конкурсов в связи с ограничительными мерами в период распространения коронавирусной инфекции, проведением СВО, сложным финансовым положением организации, небольшой численностью персонала.

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

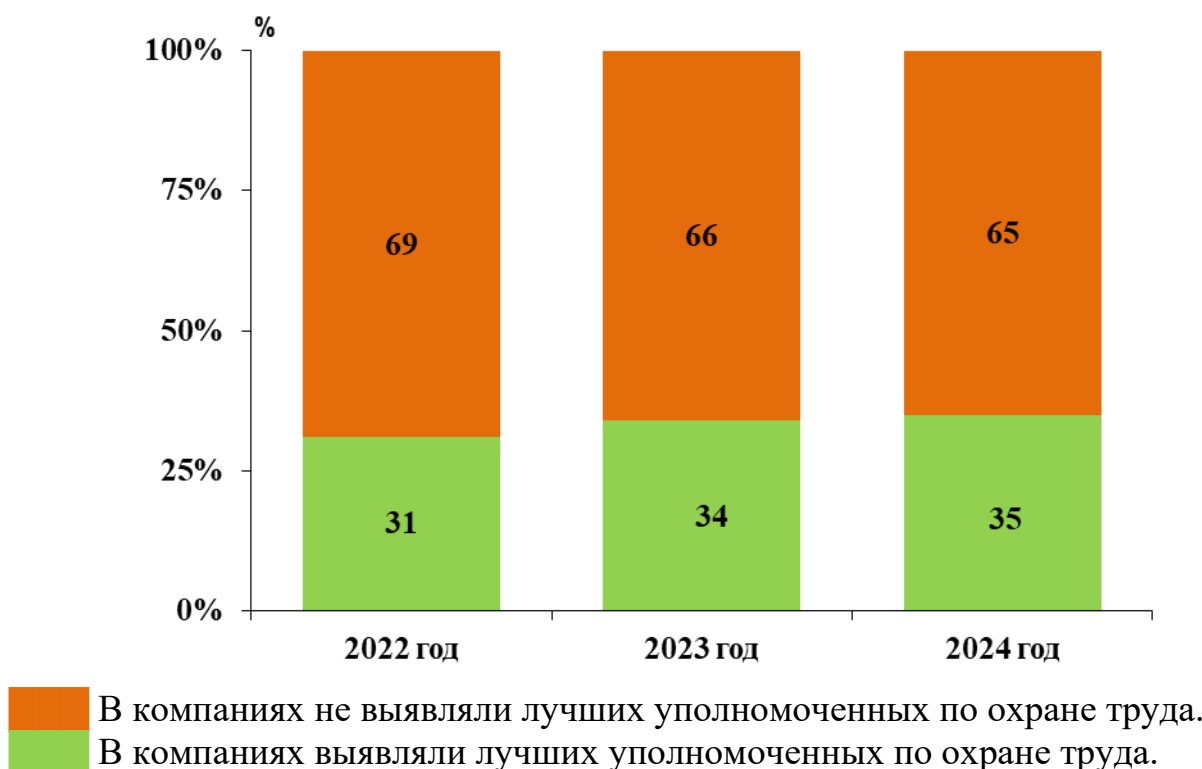
- Соревнования профессионального мастерства оперативного персонала РЭС производственных отделений;
- Соревнования профессионального мастерства водителей производственных отделений Карельского филиала ПАО «Россети Северо-Запад»;
- Конкурс «Лучший бригадный автомобиль»;
- Конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;
- Смотр-конкурс на лучший РЭС по итогам функционирования системы внутреннего технического контроля;
- Участие в Чемпионате профессионального мастерства по стандартам АРПН по компетенциям;
- Смотр-конкурс на лучшее противопожарное состояние;
- Станционные соревнования персонала оперативной службы;
- Корпоративный чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills по компетенции «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики»;
- Соревнования профессионального мастерства персонала по ремонту подстанций, персонала блока реализации услуг;
- Соревнования профессионального мастерства персонала бригад служб изоляции и защиты от перенапряжения;
- Соревнования профессионального мастерства оперативного персонала ГЭС;
- Соревнования по профессиональному мастерству персонала, обслуживающего распределительные сети 0,4-10 кВ;
- Областной конкурс профессионального мастерства ««Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер распределительных сетей»;
- Смотр-конкурс на лучшего ответственного за безопасное ведение работ;
- Конкурс «Лучшая бригада электромонтеров-кабельщиков».

#### 5.4.5. Информация об участии профсоюзных структур ВЭП в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства

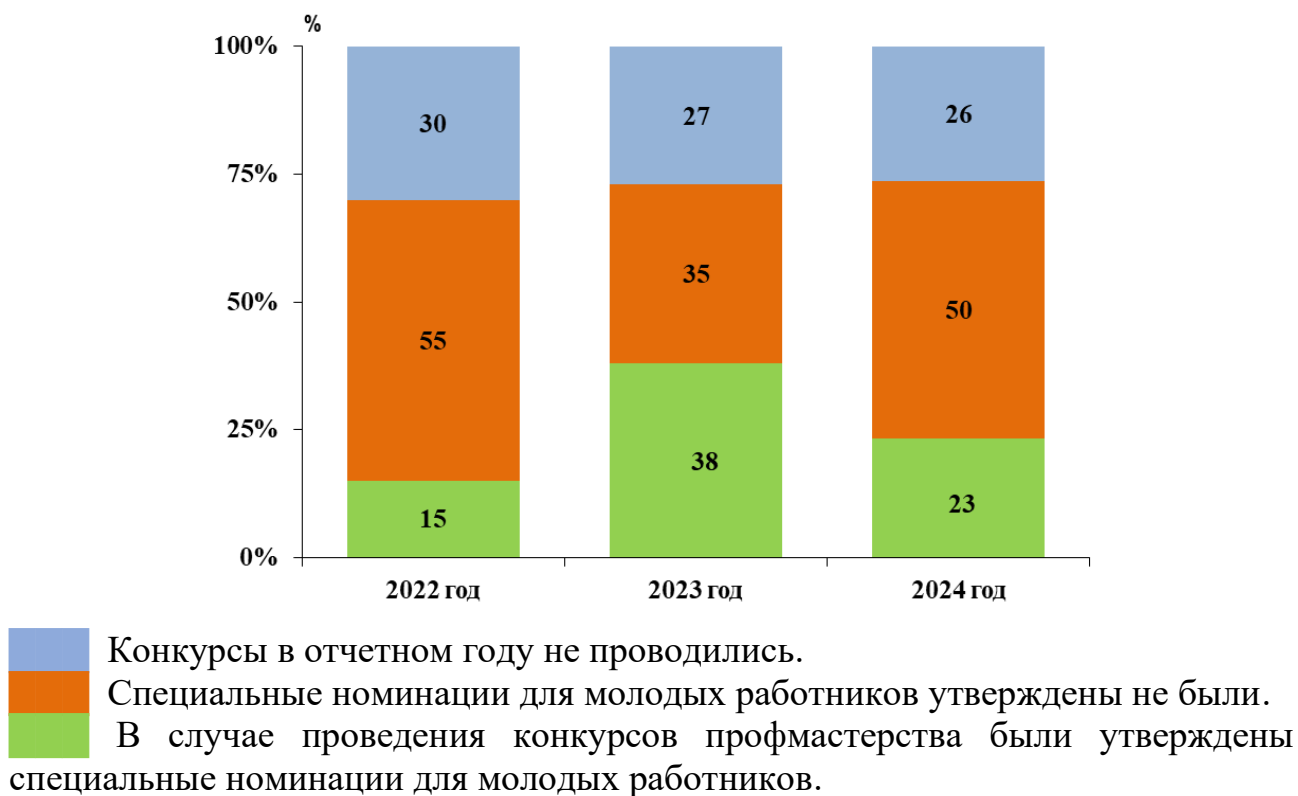


- Конкурсы в отчетном году не проводились.
- Профсоюз не участвовал в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.
- Профсоюз участвовал в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

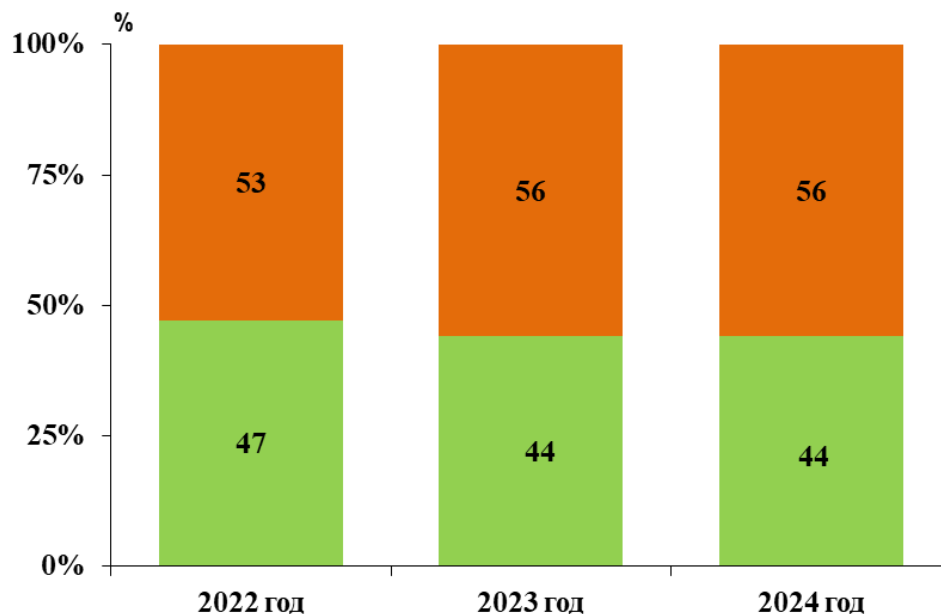
#### 5.4.6. Информация о выявлении в отчетном году лучших уполномоченных по охране труда



#### 5.4.7. Информация о наличии специальных номинаций для молодых работников в случае проведения конкурсов профмастерства



#### 5.4.8. Информация о применении Участниками Отчета мер поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда

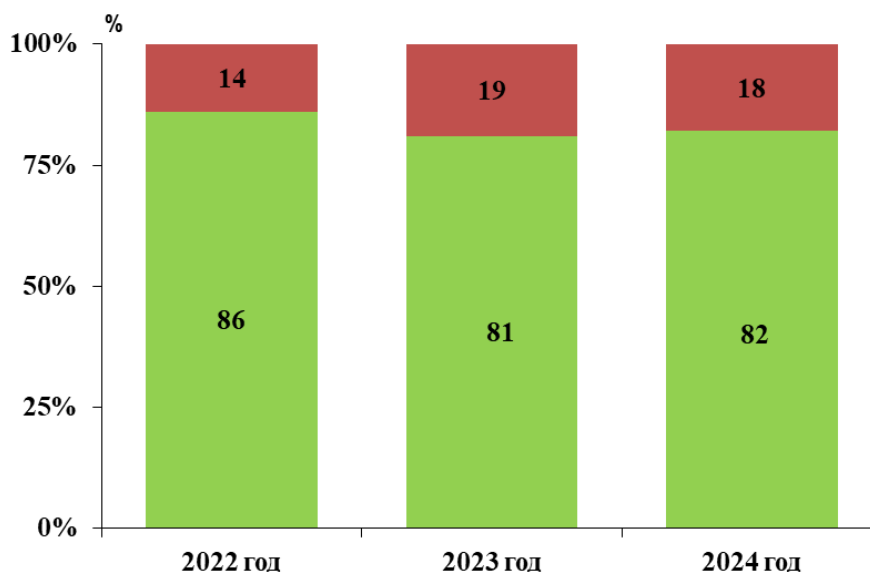


Участники Отчета не применяли меры поощрения работников, работающих без нарушений требований охраны труда.

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.

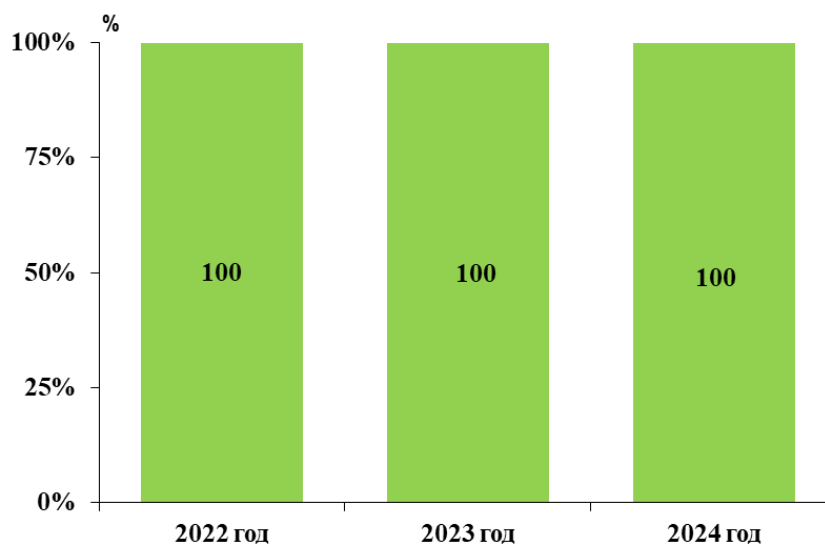
#### 5.4.9. Информация о наличии у Участников Отчета комитета (комиссии) по охране труда



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

Подобный комитет (комиссия) не создавался.

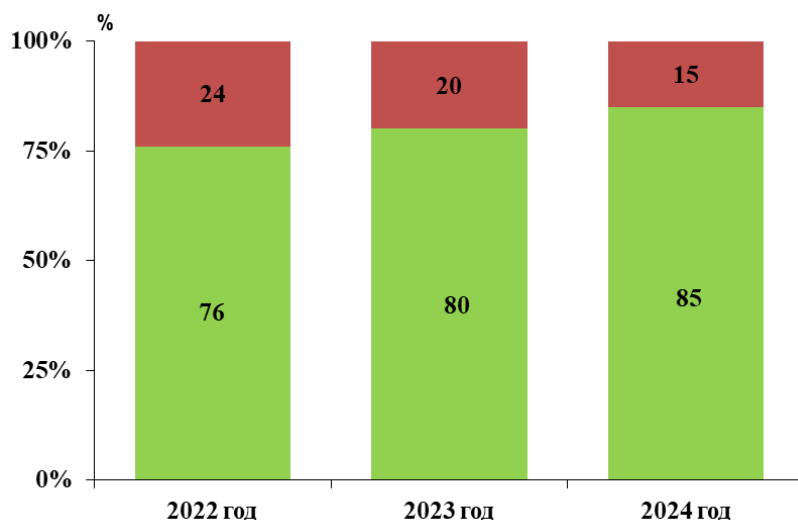
#### 5.4.10. Информация о наличии у Участников Отчета всех необходимых правил и инструкций по охране труда для работников, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа



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.

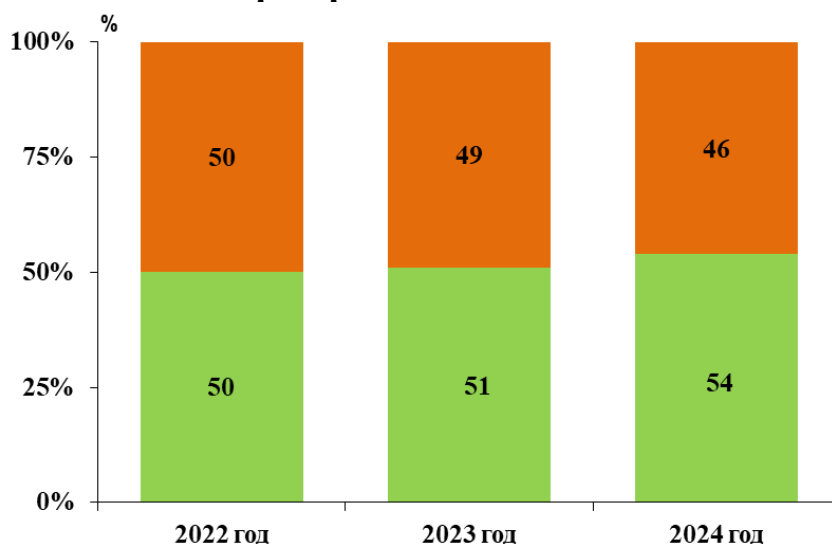
#### 5.4.11. Информация о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ), разработке и реализации по ее результатам мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков



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.

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



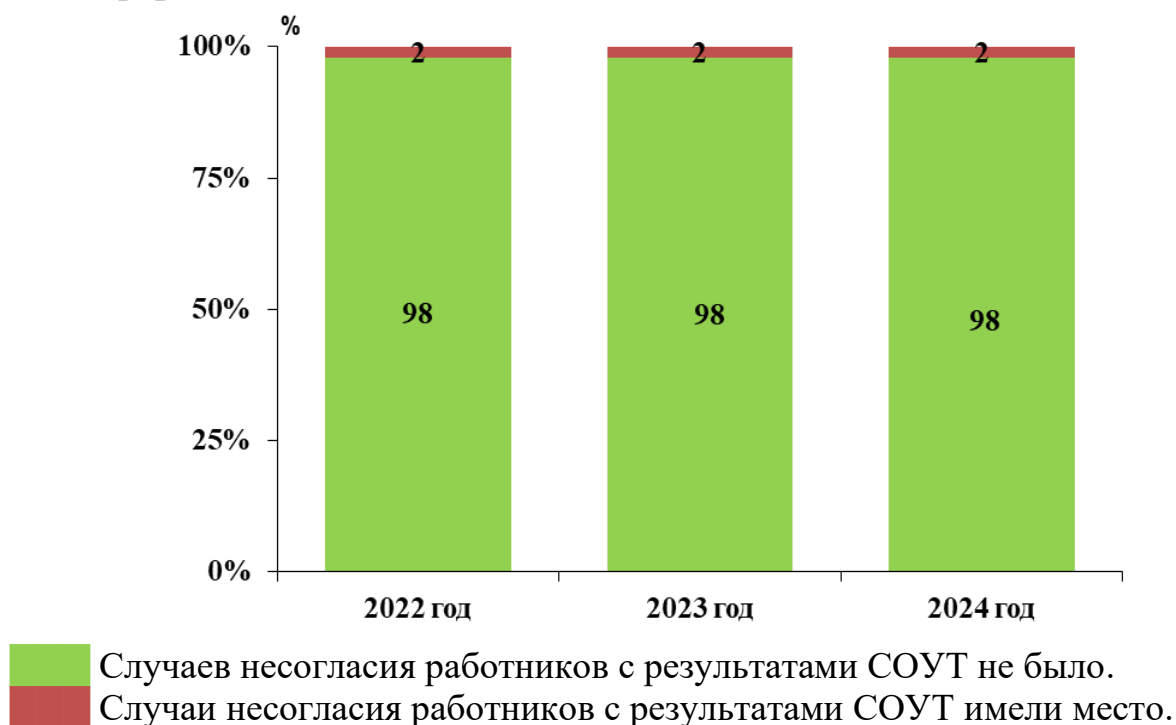
Компании использовали результаты производственного контроля при проведении СОУТ.

Компании не использовали результаты производственного контроля при проведении СОУТ.

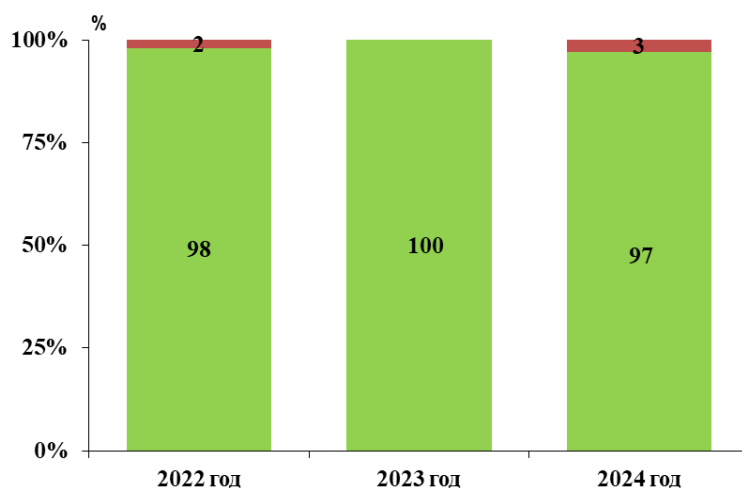
### Информация о степени удовлетворенности представителей организации качеством проведенной СОУТ



### Информация о случаях несогласия работников с результатами СОУТ



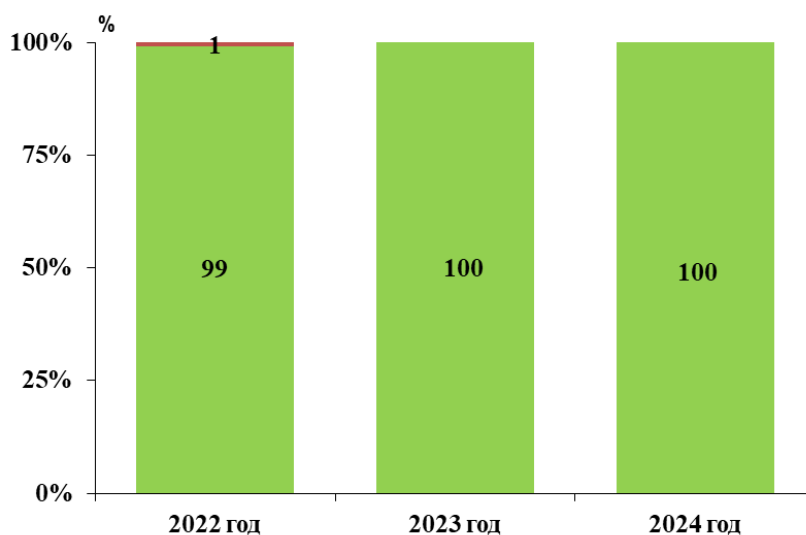
**5.4.12. Информация об обеспечении проведения в отчетном году за счет средств Организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству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



■ Компании обеспечивали проведение данных медицинских осмотров (обследований).

■ Компании не обеспечивали проведение таких обследований.

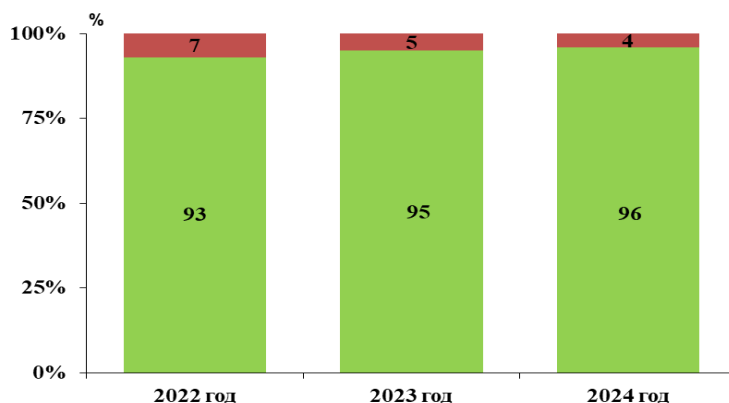
**5.4.13. Информация об обеспечении Участниками Отчета проведения для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажей по охране труда, организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим**



■ Компании обеспечивали проведение инструктажей.

■ Проведение инструктажей не было обеспечено.

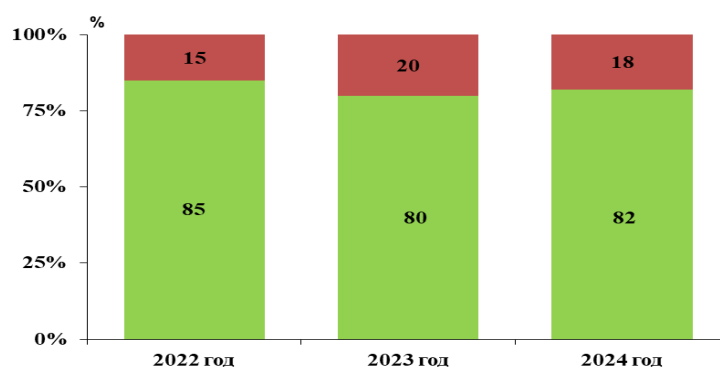
**5.4.14. Информация об обучении лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведения их периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в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

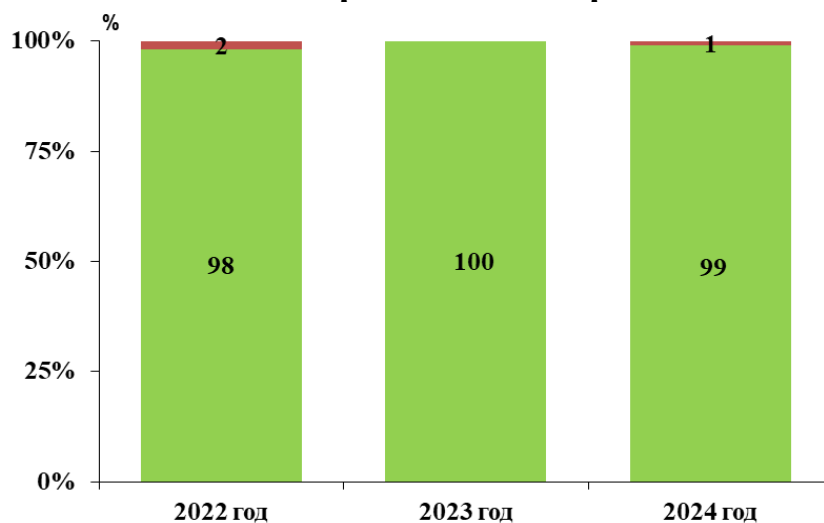
**5.4.15. Информация о выполнении в отчетном году плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая комплекс мероприятий по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков, разработанный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда/специальной оценки условий труда:**



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).

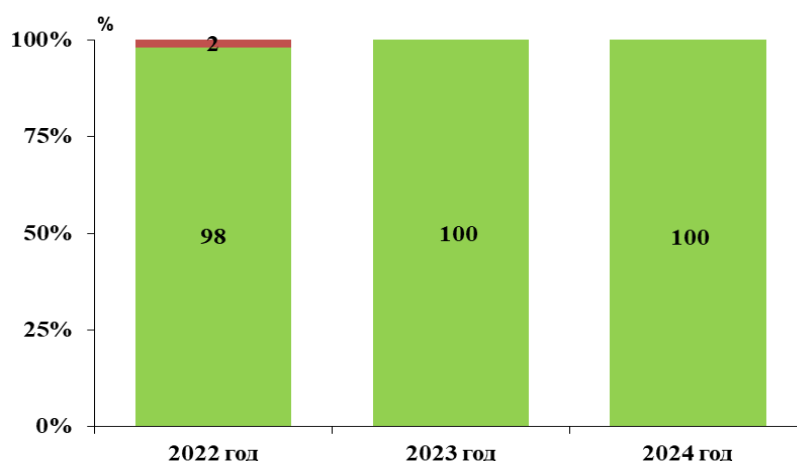
#### 5.4.16. Информация об обеспечении работодателем приобретения и выдачи работникам средств индивидуальной защиты, в том числе спецодежды, в соответствии с нормативными требованиями



■ 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.

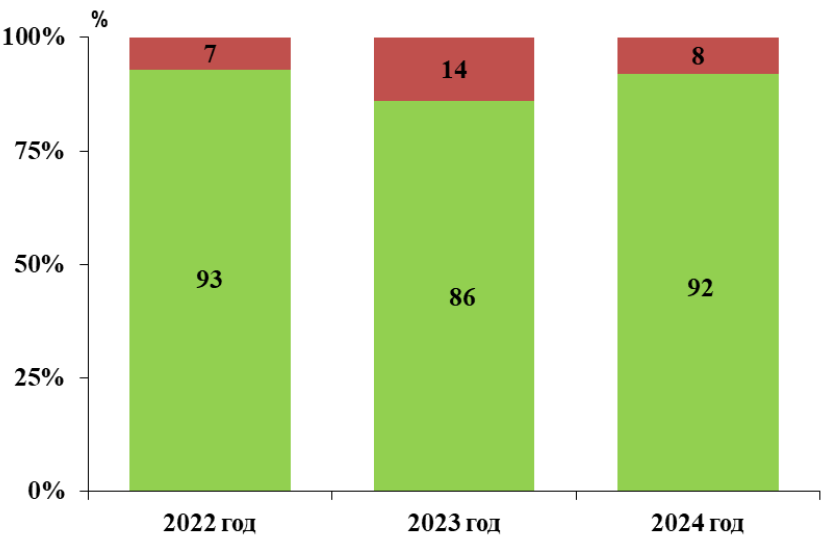
#### 5.4.17. Информация об осуществлении Участниками Отчета контроля правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты



■ 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).

**5.4.17.а. Информация о несчастных случаях на производстве, связанных с неприменением или неправильным применением средств индивидуальной защиты**



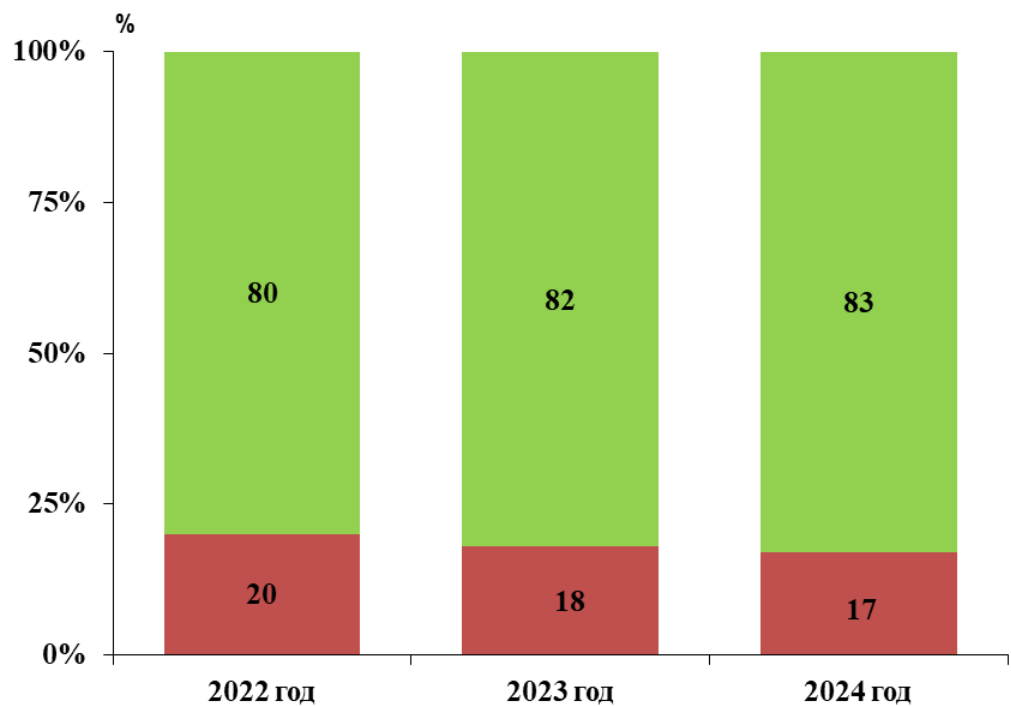
■ Несчастные случаи на производстве, связанные с неприменением или неправильным применением средств индивидуальной защиты не зафиксированы.

■ Подобные несчастные случаи зафиксированы, а именно:

- *неприменение СИЗ при работе с бензопилой;*
- *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);*
- *неприменение СИЗ для защиты от термических рисков электродуги;*
- *неприменение указателей напряжения и диэлектрических перчаток.*

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

5.4.17.6. Информация о случаях травматизма

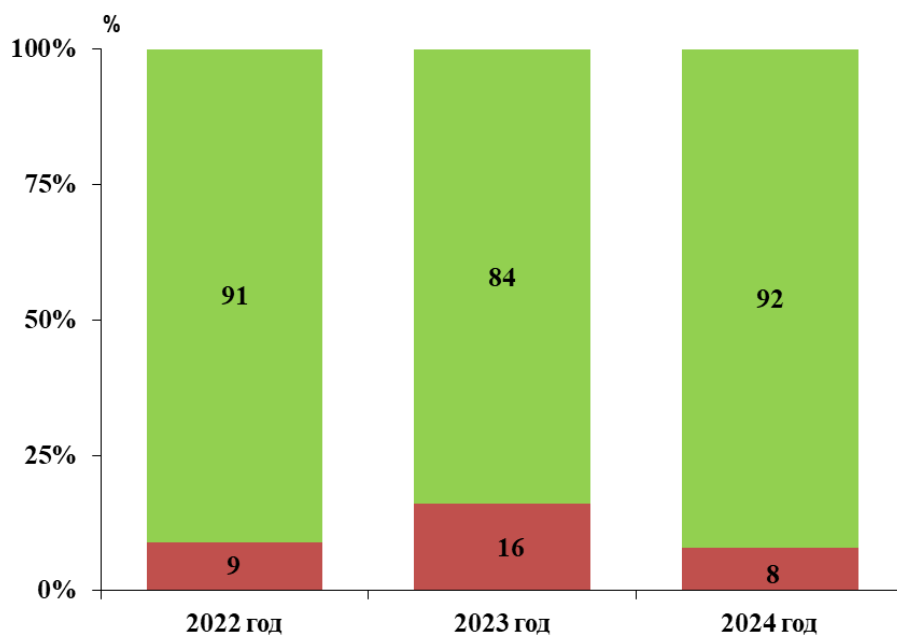


В компаниях отсутствовали случаи травматизма.

В компаниях имели место случаи травматизма в отчетном году:

| Количество случаев травматизма | Участники Отчета |           |           |
|--------------------------------|------------------|-----------|-----------|
|                                | 2022 год         | 2023 год  | 2024 год  |
| 1                              | 9                | 5         | 6         |
| 2                              | 4                | 5         | 2         |
| 3                              | 3                | 3         | 7         |
| 4                              | 3                | 1         | -         |
| 5-17                           | 1                | 4         | 2         |
| <b>ВСЕГО:</b>                  | <b>20</b>        | <b>18</b> | <b>17</b> |

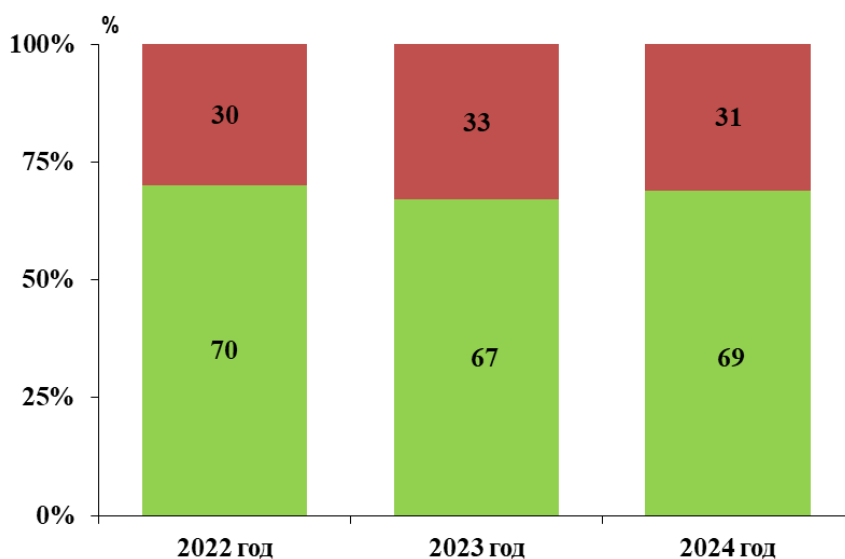
#### 5.4.17.в. Информация о несчастных случаях на производстве со смертельным исходом



■ Несчастные случаи на производстве со смертельным исходом отсутствовали.

■ Несчастные случаи на производстве со смертельным исходом имели место (в 2024 году – по 1 случаю).

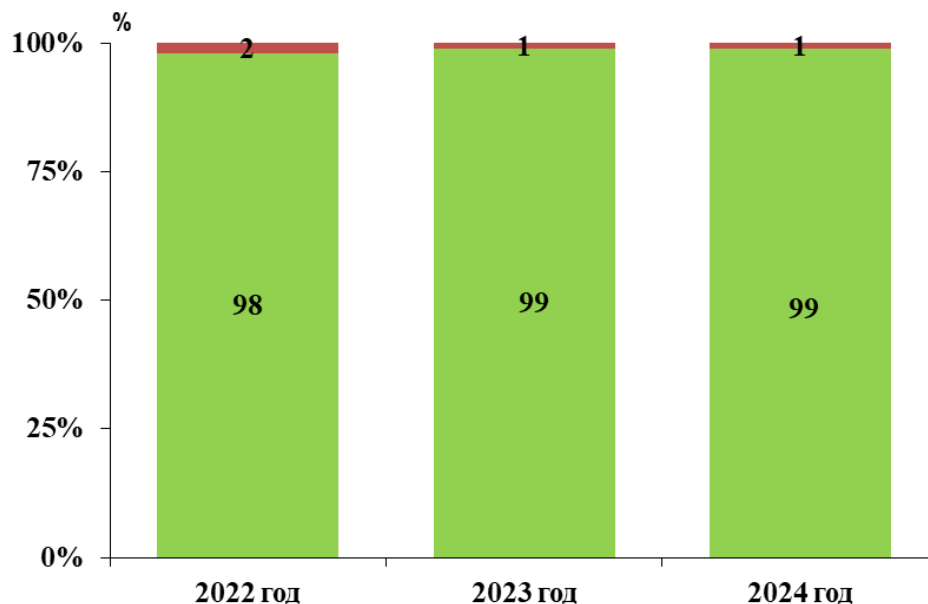
#### 5.4.18. Информация о проведении работодателем учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности



■ Компании проводили учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

■ Компании такой анализ не проводили.

### Информация о выявлении (впервые) в отчетном году случаев профессиональных заболеваний



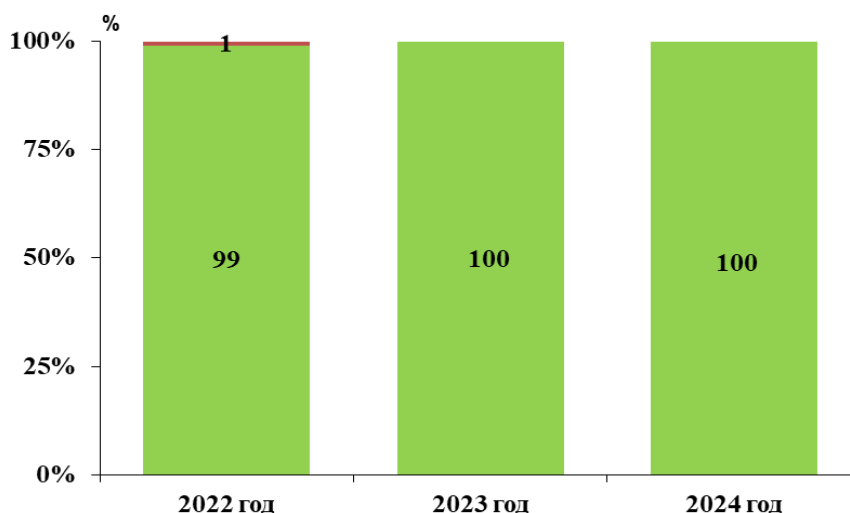
- Случаев профзаболеваний не выявлено.
- Компании выявили (впервые) профессиональные заболевания (в отчетном периоде).

### 5.4. Информация о разработке 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.

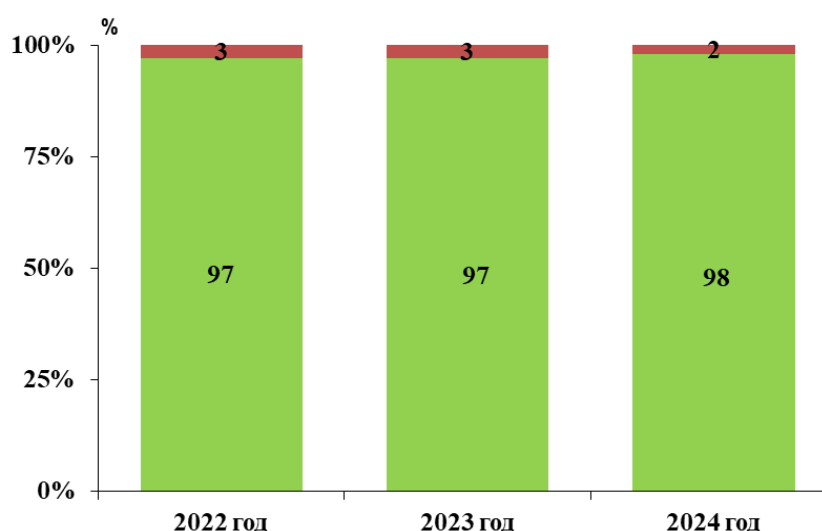
**5.4.20. Информация об обеспечении работодателем в отчетном году реализации мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников**



■ Работодатели обеспечивали реализацию мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников.

■ Данные мероприятия в отчетном году не реализовывались.

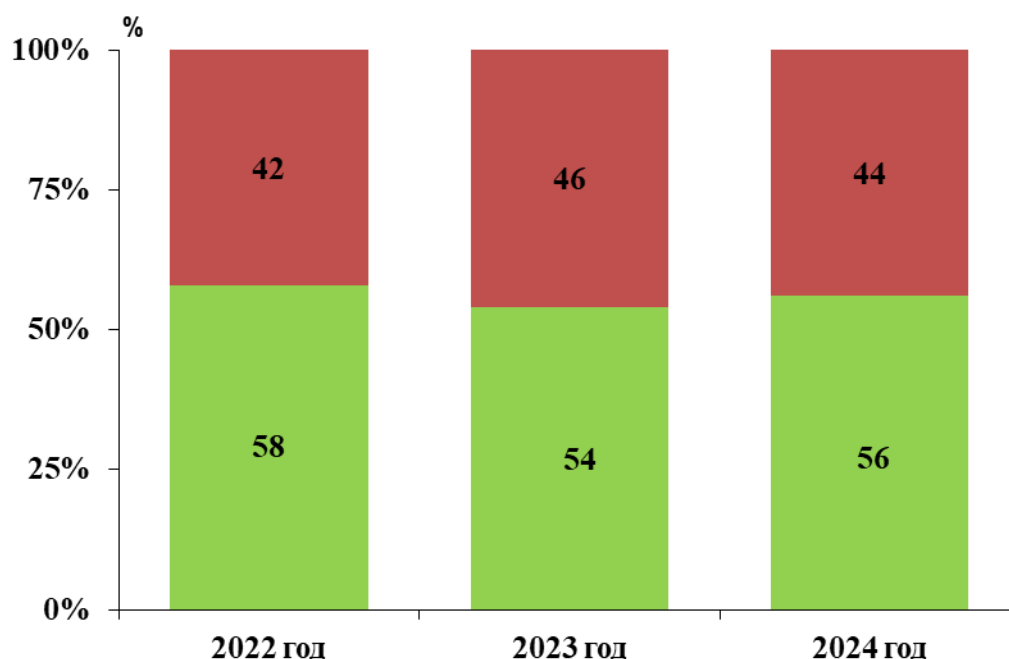
**5.4.21. Информация о разработке в организациях Перечня ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н**



■ 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).

#### 5.4.22. Информация об организации в отчетном году обследований в целях недопущения к работе работников, находящихся в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения

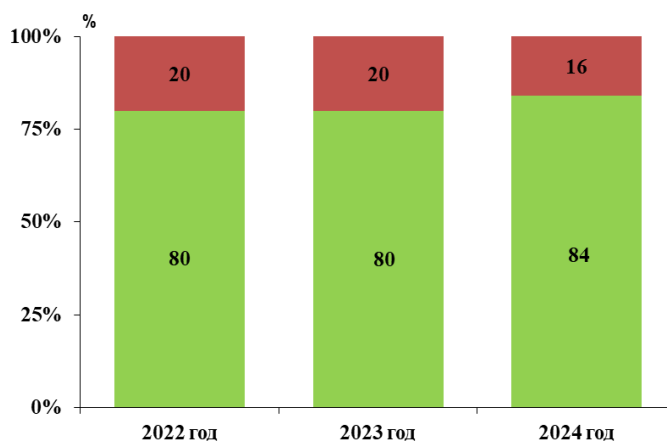


Подобные обследования не проводились по следующим причинам:

- 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.

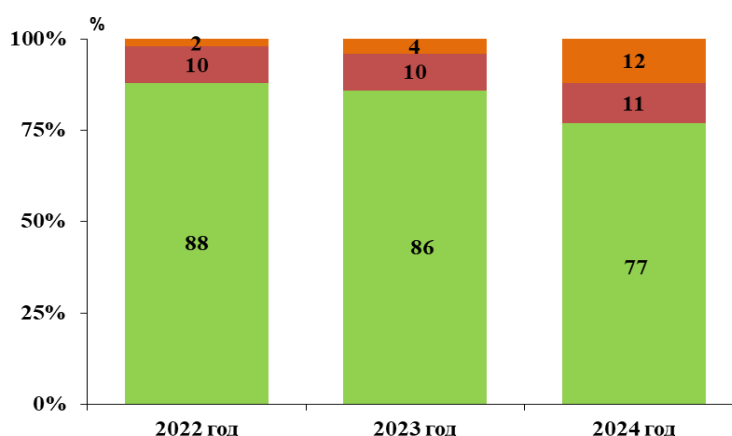
**5.4.23. Информация об использовании работодателями возможности возврата средств СФР на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний**



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

Данная возможность не использовалась.

**5.4.24. Информация о соответствии в отчетном году штатной численности специалистов по охране труда соответствующих подразделений требованиям Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 223) и приказа Минтруда России от 31.01.2022 № 37**

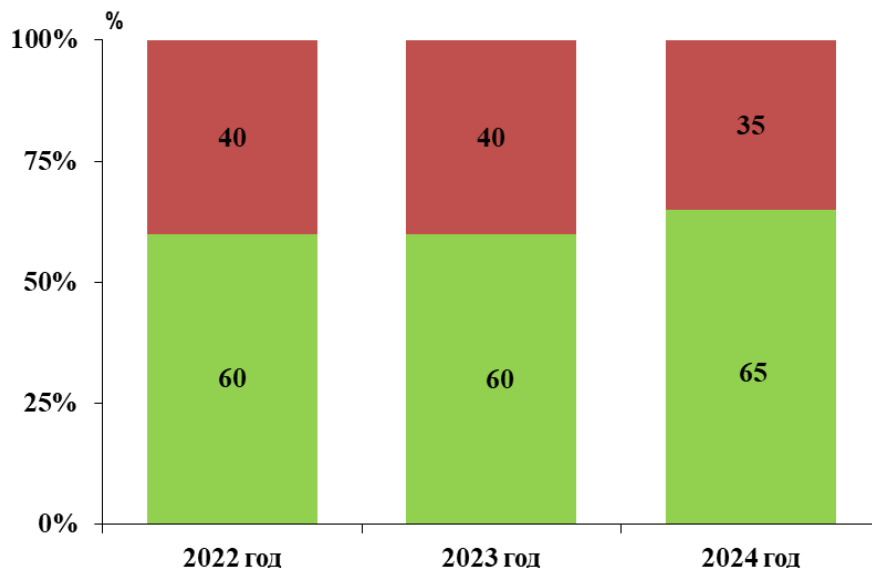


Штатная численность специалистов по охране труда соответствующих подразделений соответствовала установленным требованиям.

Частичное соответствие требованиям (отклонение от нормативов в количестве от 1 до 5 человек).

Не соответствует требованиям.

#### 5.4.25. Информация 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

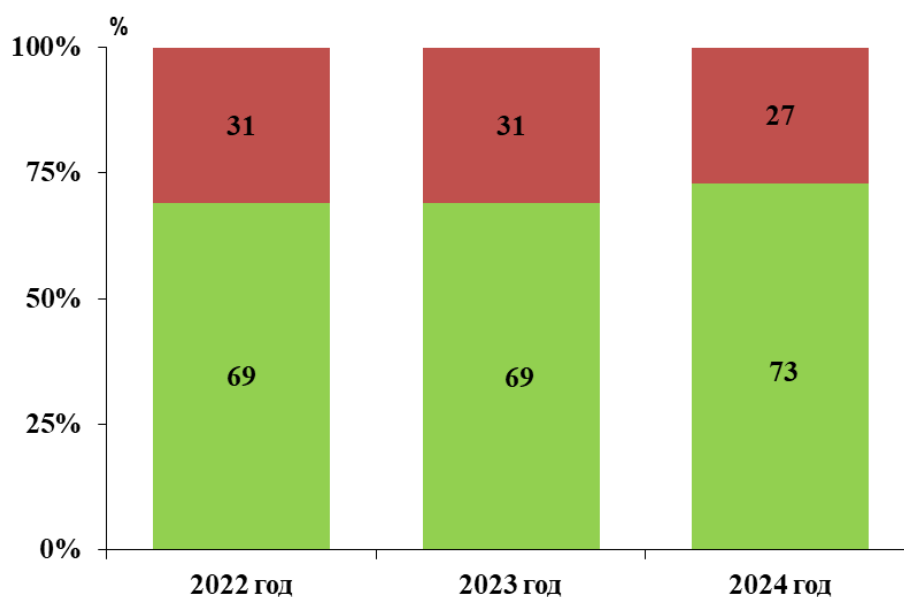


■ Профсоюз в данной деятельности не участвовал.  
■ Профсоюз содействовал формированию у работников ответственности за соблюдение требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, нетерпимого отношения к нарушениям другими работниками требований охраны труда, а именно:

- 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.*

#### **5.4.26. Информация о проведении работодателем и профсоюзом совместной работы по пропаганде здорового образа жизни**

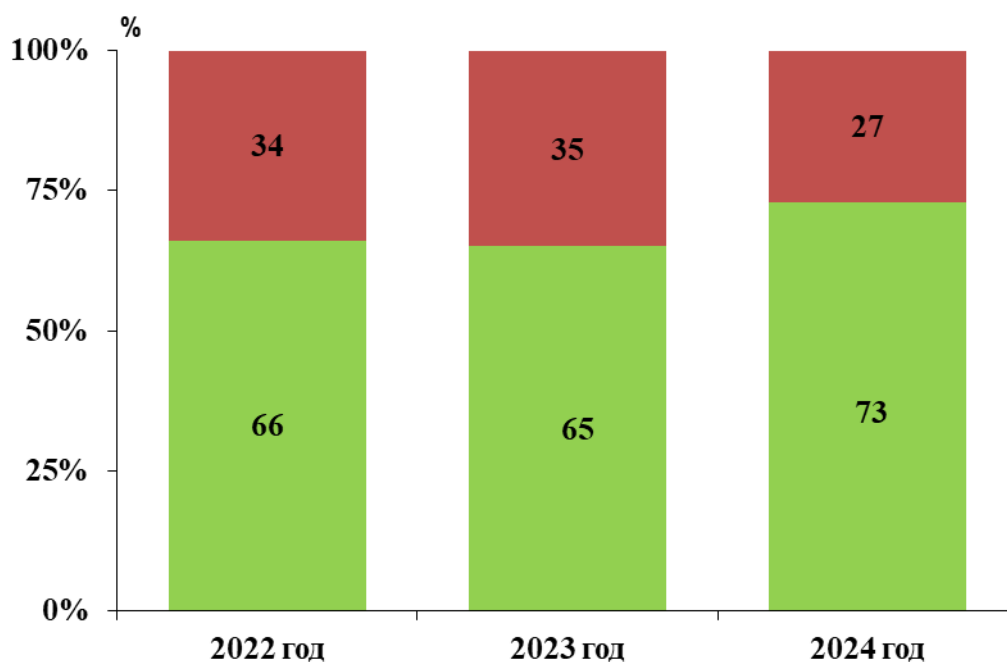


Совместно с профсоюзом подобная работа не проводилась.  
 Работодателями и профсоюзом проводилась совместная работа по пропаганде здорового образа жизни, а именно:

- *разработка плана мероприятий по поддержанию здорового образа жизни и сокращению производственного травматизма;*
- *изготовление агитационных плакатов;*
- *проведение собраний и встреч с трудовыми коллективами;*
- *участие в совещаниях по результатам Дней охраны труда;*
- *беседы и лекции с молодежью по пропаганде здорового образа жизни;*
- *занятия и встречи с медицинскими работниками;*
- *организация сдачи норм ГТО работниками;*
- *организация участия в соревнованиях городского, муниципального и федерального уровней;*

- *проведение спартакиад;*
- *проведение спортивных мероприятий по волейболу, баскетболу, футболу, настольному теннису, лыжные гонки, шахматы;*
- *участие в чемпионате России по фоновой ходьбе «Человек идущий»;*
- *участие в городской спартакиаде среди руководителей;*
- *организация посещения ледового катка;*
- *организация посещения бассейна;*
- *организация посещения спортивных залов;*
- *организация хоккейной команды;*
- *организация поездки на горнолыжные базы;*
- *систематические спортивно-оздоровительные мероприятия на базе ФОК организации;*
- *организация занятий для работников по скандинавской ходьбе с инструктором;*
- *приобретение спортивного инвентаря;*
- *компенсация затрат на спортивные секции работникам;*
- *компенсация расходов на приобретение абонементов в бассейн, тренажерный зал и пр. работникам и детям работников от 6 до 14 лет в размере не более 10 тыс. в год;*
- *аренда спортивных объектов для семейного занятия спортом;*
- *аренда спортивного зала для работников;*
- *пропаганда защитных мер против коронавирусной инфекции, вакцинации персонала;*
- *производственная гимнастика;*
- *организация ежедневного проведения физкультминуток;*
- *проведение конкурсов рисунка;*
- *организация туристических слетов;*
- *организация туров выходного дня;*
- *организация и проведение акции «День без табака».*

#### 5.4.27. Информация о проведении в отчетном году 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 (6%);
- удовлетворительно (10%);
- низкая эффективность (1%).

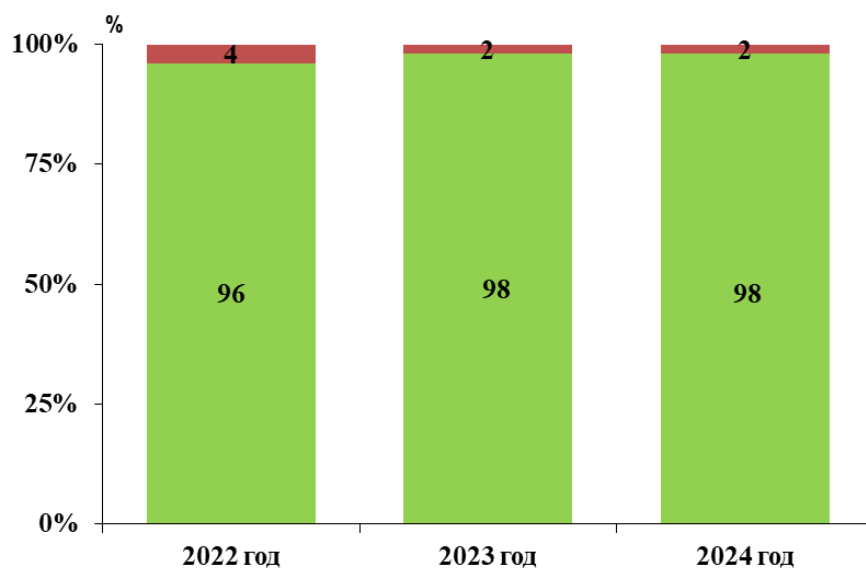
Результаты деятельности:

- уровень охраны труда по сравнению с 2019 годом изменился в лучшую сторону уменьшилось количество выявленных несоответствий;
- проводится постоянная пропаганда безопасного выполнения работ;
- установлен приоритет соблюдения требований правил охраны труда над скоростью выполнения работ;
- повысилось качество производимых проверок в рамках Дня ОТ и ПБ, производственного контроля и внезапных проверок;
- по результатам проверок разработаны мероприятия, направленные на устранение нарушений и их причин.

#### Предложения:

- необходимо активизировать деятельность уполномоченных по охране труда в дополнение к их участию в днях охраны труда;
- необходимо исключить формальный подход со стороны уполномоченных лиц по охране труда;
- необходимо усилить контроль за состоянием средств защиты и предсменных медосмотров, санитарного состояния зданий и территорий;
- необходимы меры мотивации и регламентация работы уполномоченных по охране труда;
- проверяющий должен быть сторонним, не из своего структурного подразделения;
- необходима постоянная пропаганда безопасного выполнения работ;
- необходимо установить приоритет соблюдения требований правил охраны труда над скоростью выполнения работ.

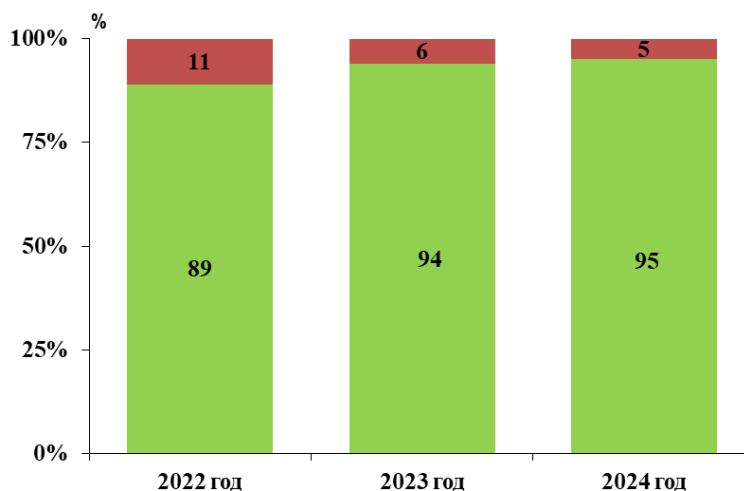
#### 5.4.28. Информация об обеспечении работодателем приобретения спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями нормативных правовых актов



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

■ Компании не обеспечивали приобретение спецпитания, смывающих и обезвреживающих средств.

**5.4.29. Информация об обеспечении 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.

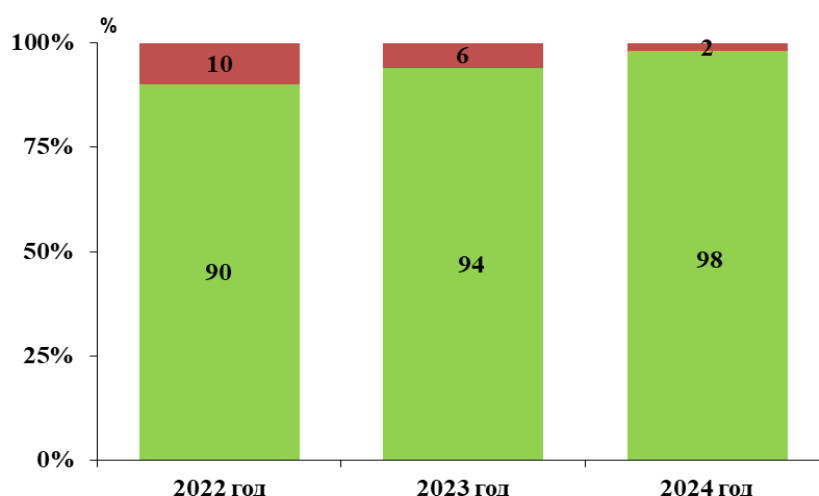
**5.4.30. Информация о наличии в коллективных договорах специальных норм, касающихся работников, условия труда которых отнесены к классам условий труда 3.3, 3.4 и 4 (в соответствии с ФЗ «О СОУТ»)**



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.

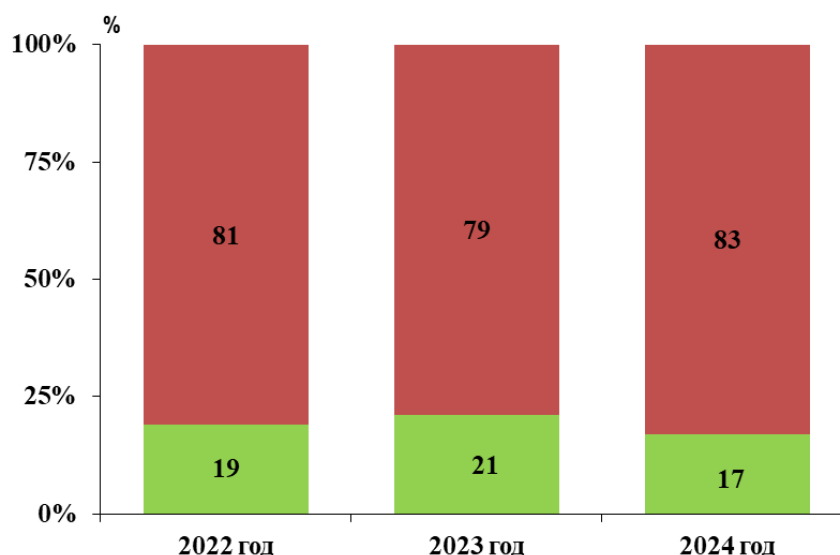
#### 5.4.31. Информация о проведении Участниками Отчета обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с Приказом Минздрава от 20.05.2022 года № 342н



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

■ Обязательные психиатрические освидетельствования работников отсутствовали.

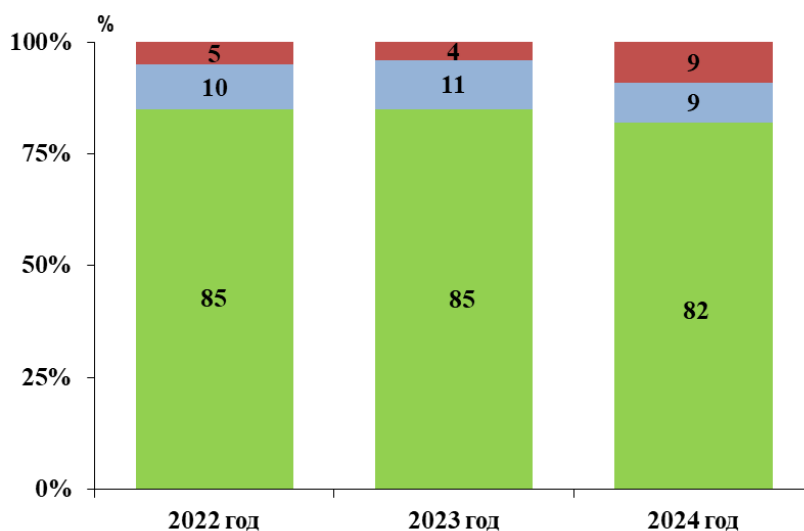
#### 5.4.32. Информация о создании Участниками Отчета лаборатории психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала



■ В компаниях создана лаборатория психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала.

■ Лаборатория психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала отсутствовала.

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

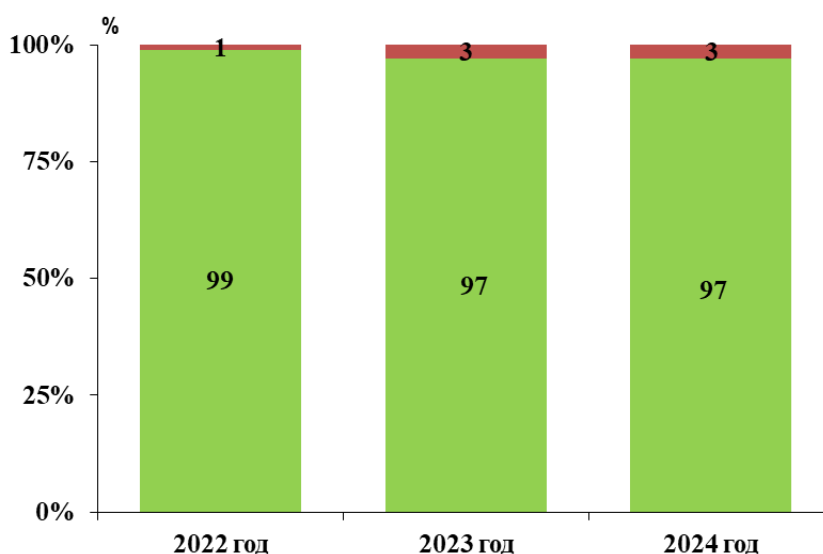


В компаниях действуют Политики и Цели в области охраны труда, разработанные с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

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.

**5.4.35. Информация о наличии у Участников Отчета функционирующей системы управления охраной труда (СУОТ)**



В компаниях функционирует система управления охраной труда.

СУОТ отсутствует.

## **5.5. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации**

В данном разделе представлена информация о выполнении энергокомпаниями условий раздела 6 ОТС «Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам электроэнергетики», включая приведенные в подразделе 6.1 ОТС обязательные льготы, гарантии и компенсации, невключение которых в коллективные договоры или локальные нормативные акты не освобождает работодателей от необходимости их предоставления, а также содержащиеся в подразделе 6.2 ОТС льготы, гарантии и компенсации, не являющиеся обязательными и которые могут представляться в зависимости от финансовых возможностей организации.

Приведенные в отчете диаграммы по разделу 6 ОТС демонстрируют практику предоставления льгот, гарантий и компенсаций, установленных ОТС, в том числе информацию о наличии в коллективных договорах (локальных нормативных актах) Участников Отчета норм, соответствующих условиям ОТС, а также статистику применения респондентами льгот, гарантий и компенсаций.

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

Выплата единовременного пособия (единовременной материальной помощи) в случае гибели работника на производстве, а также в связи с установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания предусмотрено у порядка 90% респондентов.

Также 70-80% респондентов предусмотрели применение зафиксированной в ОТС гарантии – доплаты к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, либо – детям погибшего на производстве работника по случаю потери кормильца.

Применение данных гарантий осуществлялось в зависимости от фактов несчастных случаев на производстве.

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:

- выплата при регистрации брака (предусмотрена у 98-99% респондентов, применялась в 94-97% компаний);
- выплата при рождении ребенка (предусмотрена у 94-97% респондентов, применялась – в 83-89%);
- выплата семье работника в связи с его смертью (предусмотрена у 98-100% респондентов, применялась – у 80%);
- выплата работнику в связи со смертью близких родственников (предусмотрена в 100% респондентов, применялась – в 94-98%).

Одна из ключевых льгот раздела 6.1 – выплата при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск – была предусмотрена и применялась у 96-97% респондентов.

Еще одной базовой льготой, широко применяемой респондентами (87-90%) в отчетном периоде, стало добровольное медицинское страхование работников.

Менее распространенными среди Участников Отчета льготами и гарантиями стали:

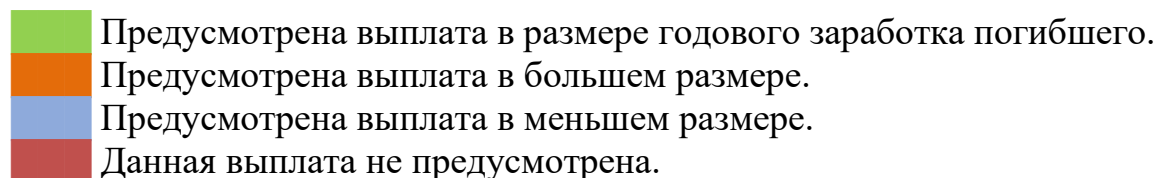
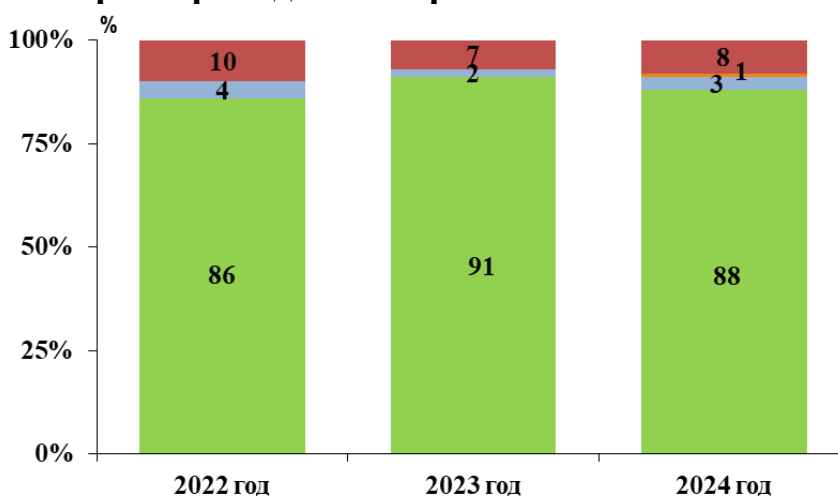
- реализация программ негосударственного пенсионного обеспечения (предусмотрена у 75-77% Участников), при этом за 2022 – 2024 годы с 11 до 17% выросла доля компаний, в которых программами НПО охвачено более 60% работников;
- выплата единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления

трудовой пенсии по старости (на конец отчетного периода предусмотрена у 81% респондентов).

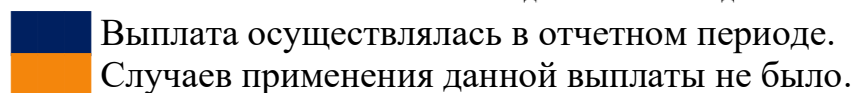
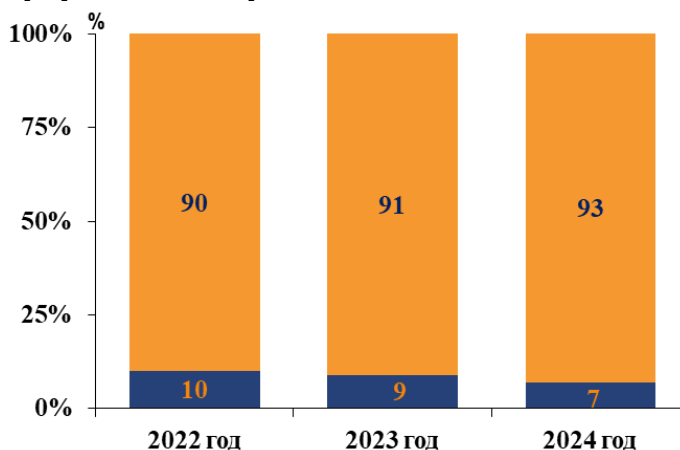
Таким образом, подавляющее большинство компаний, принявших участие в Отчете, применяют полный спектр льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных разделом 6.1 ОТС.

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

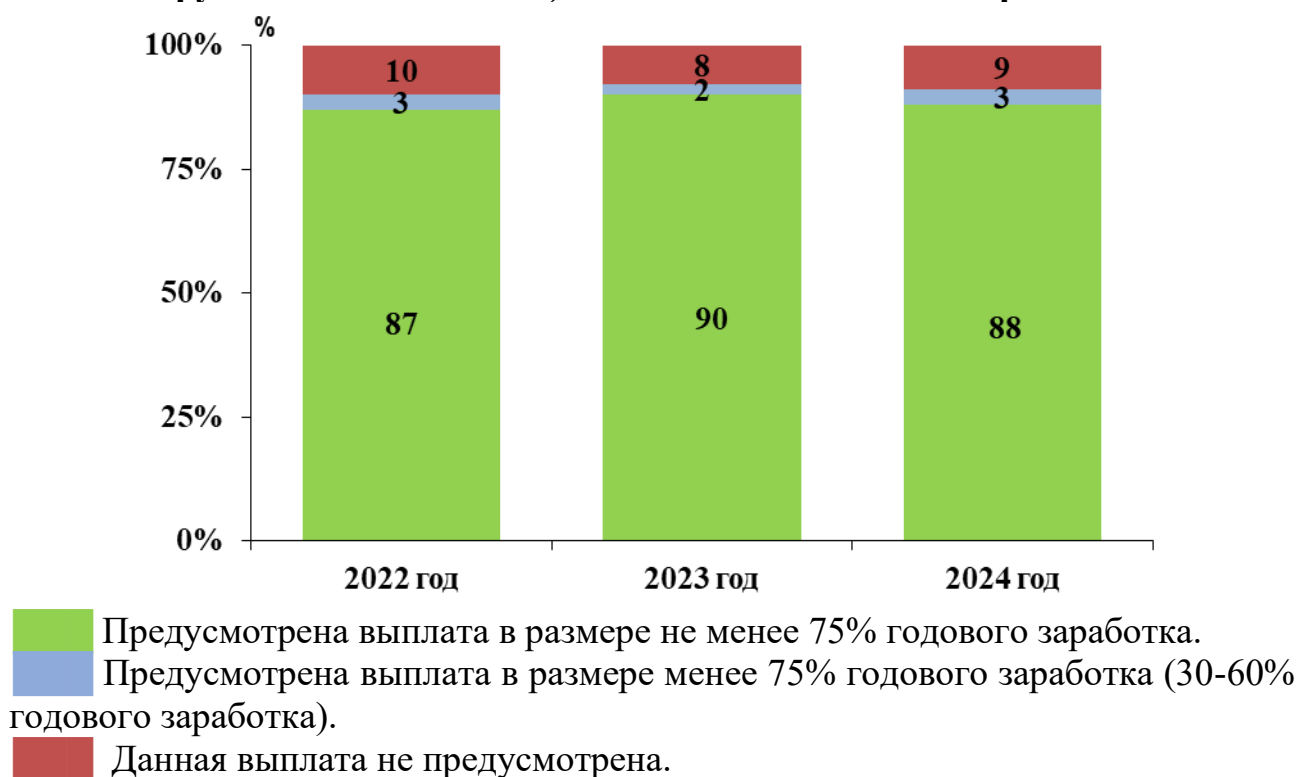
а) в случае гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего:



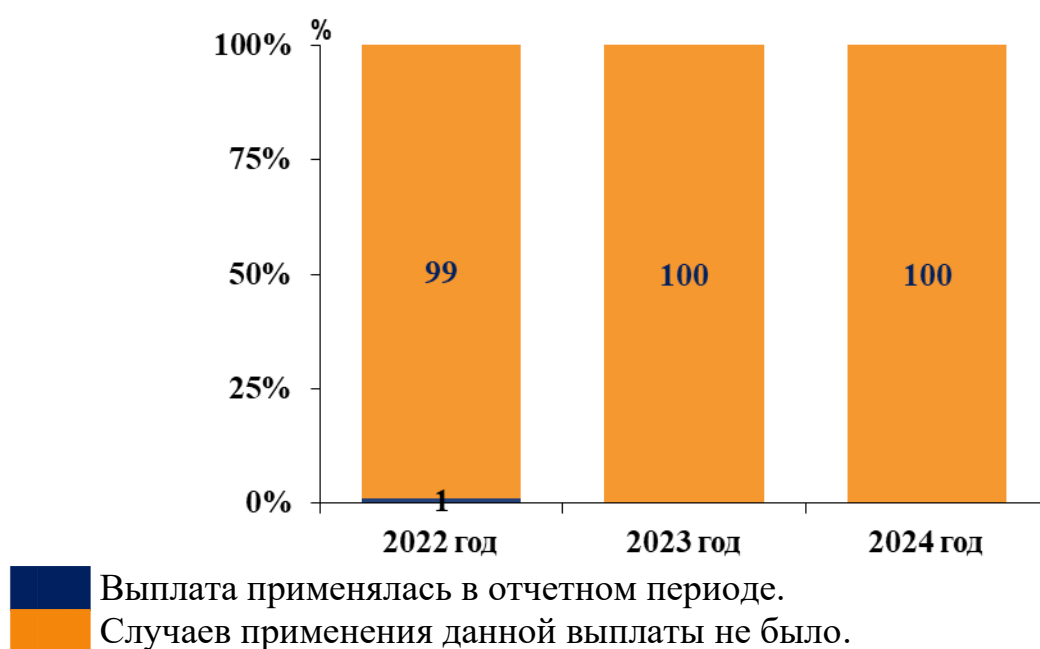
#### Информация о применении данной выплаты:



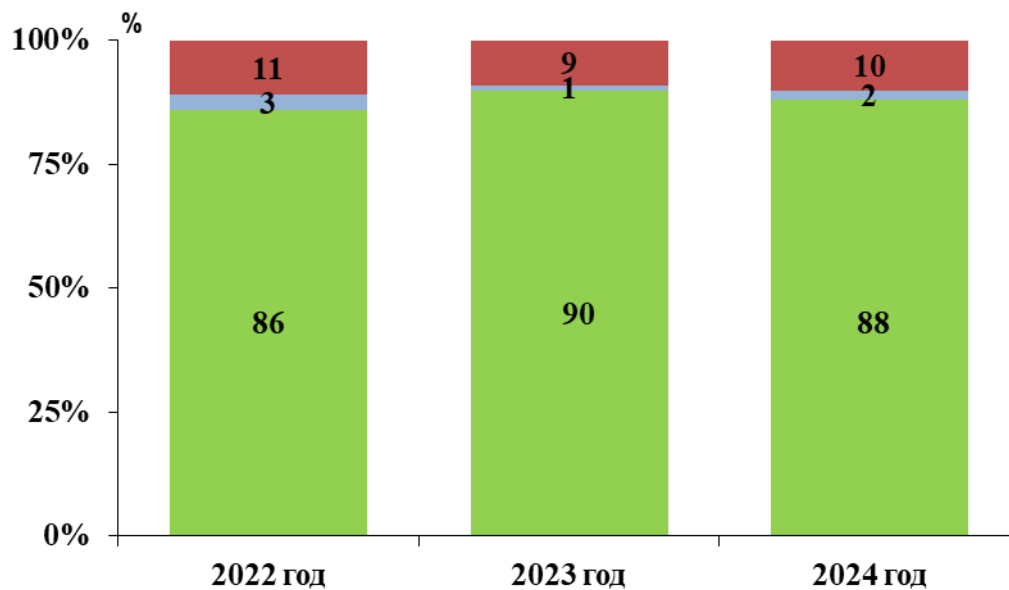
- б) в связи с установлением инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:**
- инвалидам, имеющим 1-ю группу инвалидности (3 степень способности к трудовой деятельности) не менее 75% годового заработка:



#### Информация о применении данной выплаты:

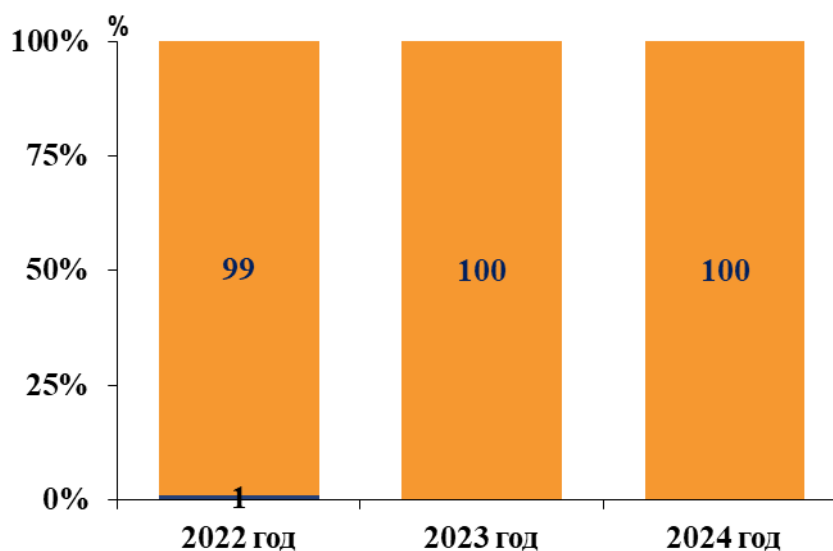


**- инвалидам, имеющим 2-ю группу инвалидности (2 степень способности к трудовой деятельности) не менее 50% годового заработка:**



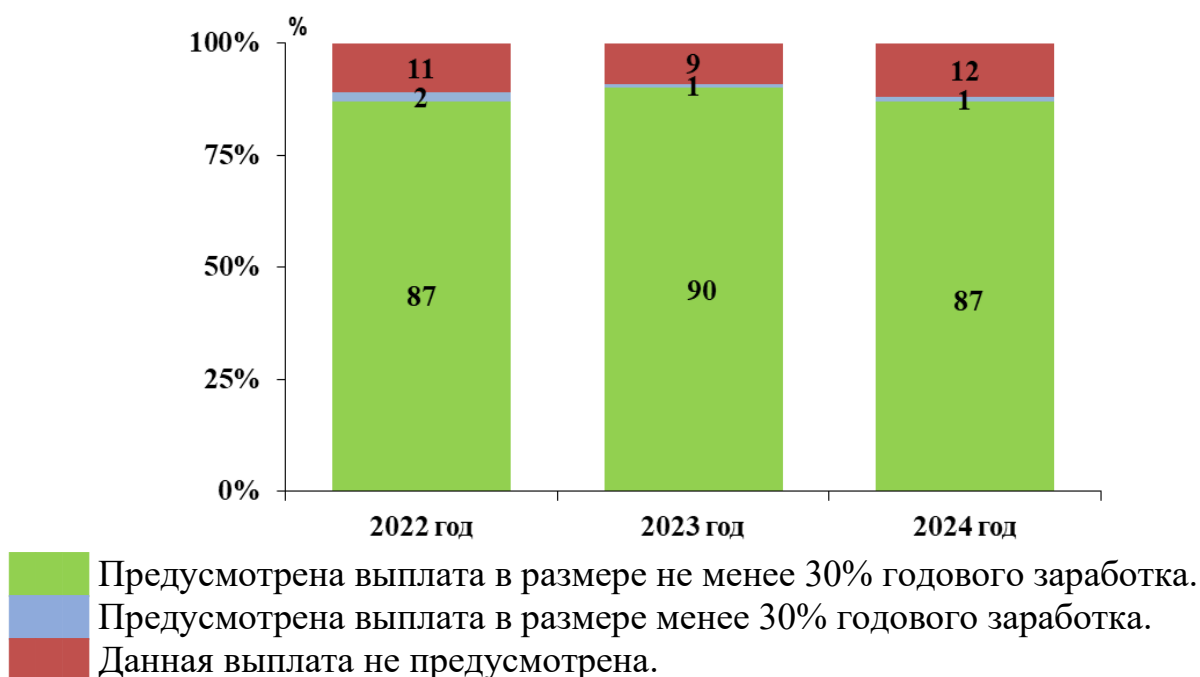
- Предусмотрена выплата в размере не менее 50% годового заработка.
- Предусмотрена выплата в размере менее 50% годового заработка.
- Данная выплата не предусмотрена.

#### **Информация о применении данной выплаты:**

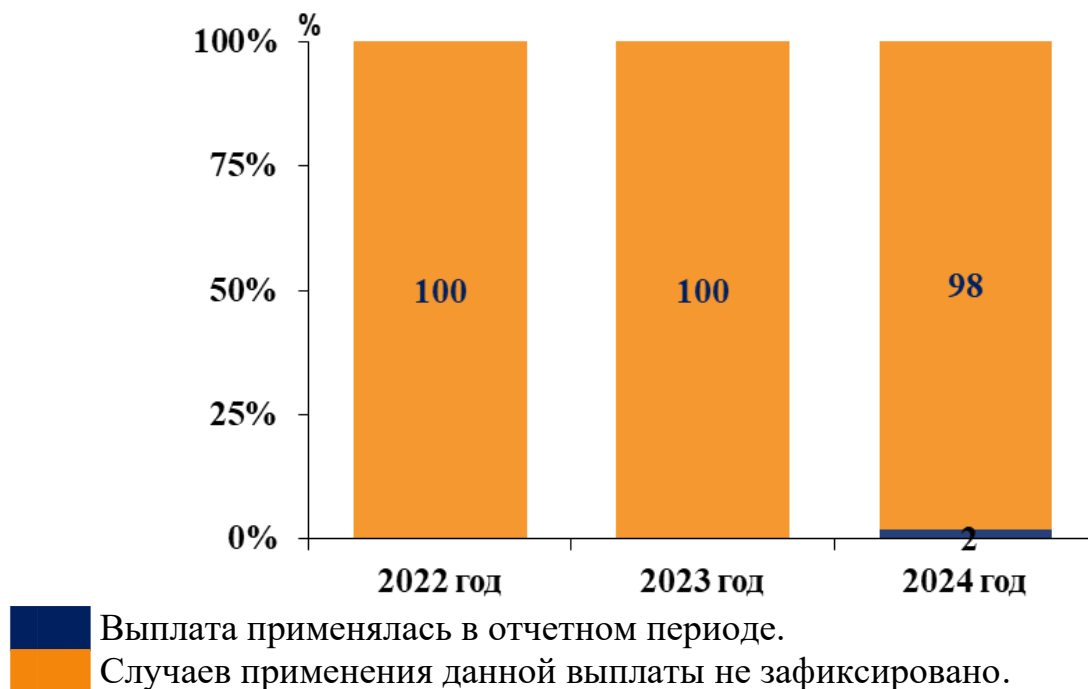


- Выплата применялась в отчетном периоде.
- Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

**- инвалидам, имеющим 3-ю группу инвалидности (1 степень способности к трудовой деятельности) не менее 30% годового заработка:**



#### **Информация о применении данной выплаты:**



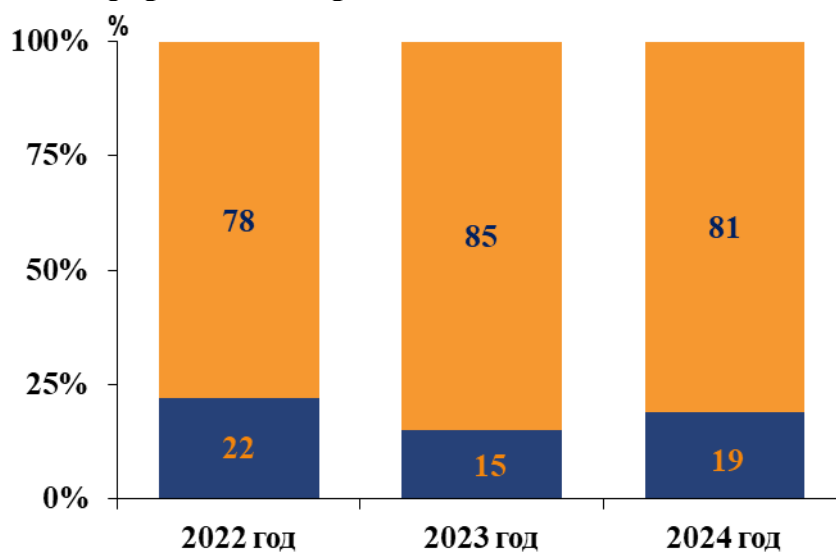
### 5.5.1.2. Информация о доплатах:

а) к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя:



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

### Информация о применении данной доплаты:



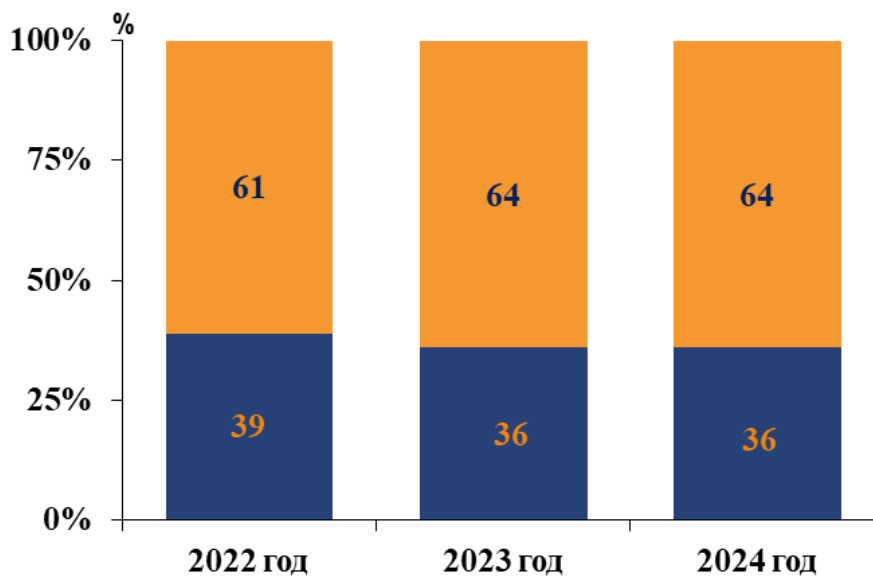
 В отчетном периоде имелись случаи применения данной доплаты.  
 Случаев применения данной доплаты не зафиксировано.

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



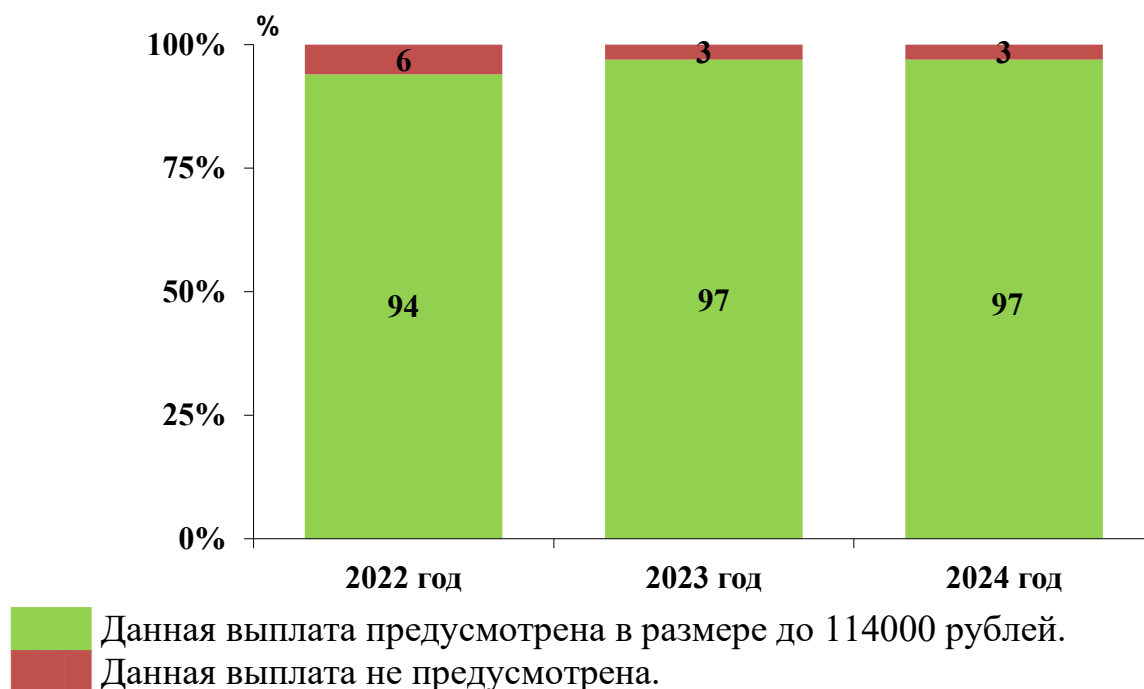
■ Данная доплата предусмотрена в размере до 24690 рублей в месяц (у 20% Участников Отчета предусмотрен 1 ДО в месяц, у 12% – 1 ММТС).  
 ■ Данная доплата не предусмотрена.

**Информация о применении данной доплаты:**



■ Доплата применялась в отчетном периоде.  
 ■ Случаев применения данной доплаты не зафиксировано.

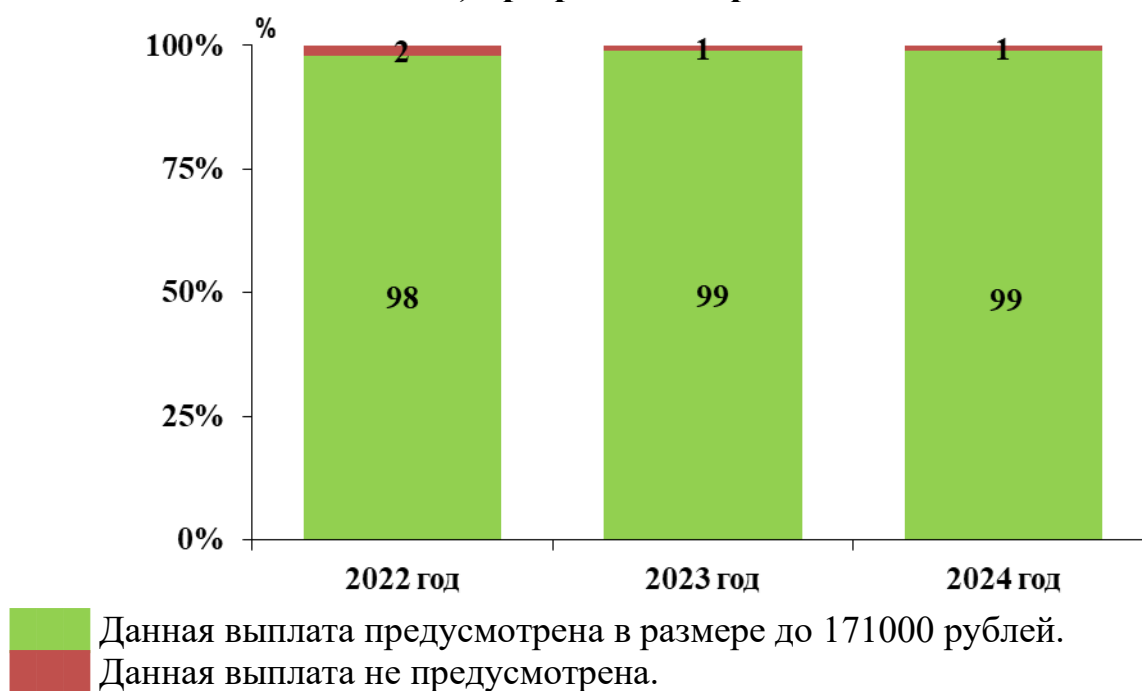
**5.5.1.3. Информация о выплатах единовременной материальной помощи:  
а) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые)**



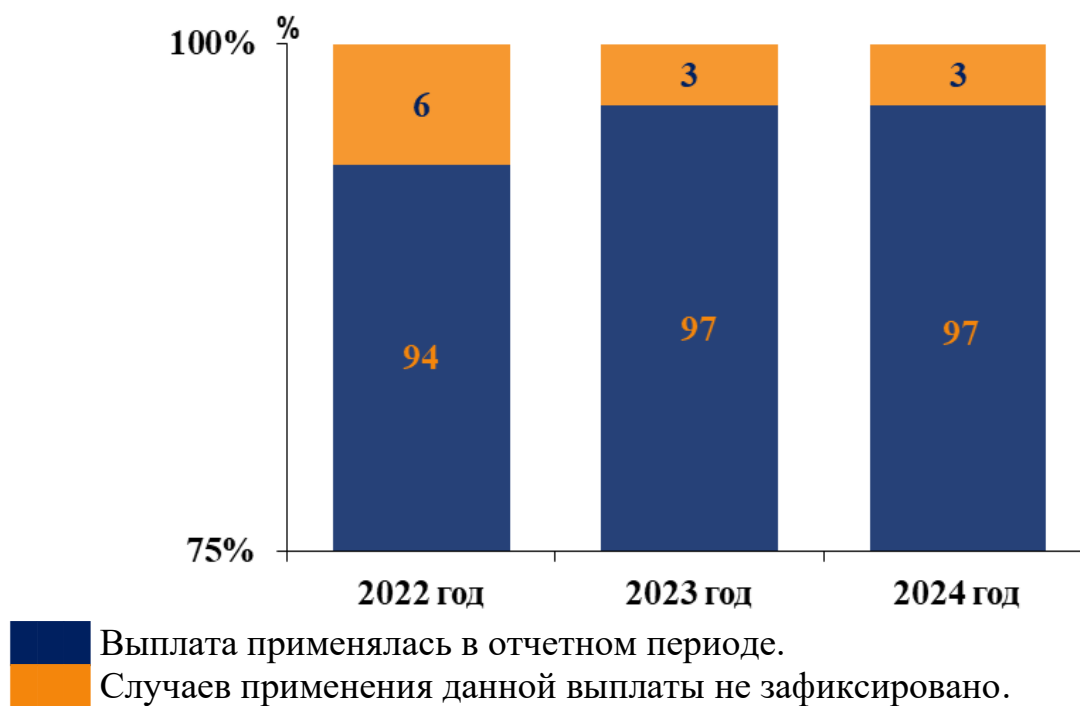
**Информация о применении данной выплаты:**



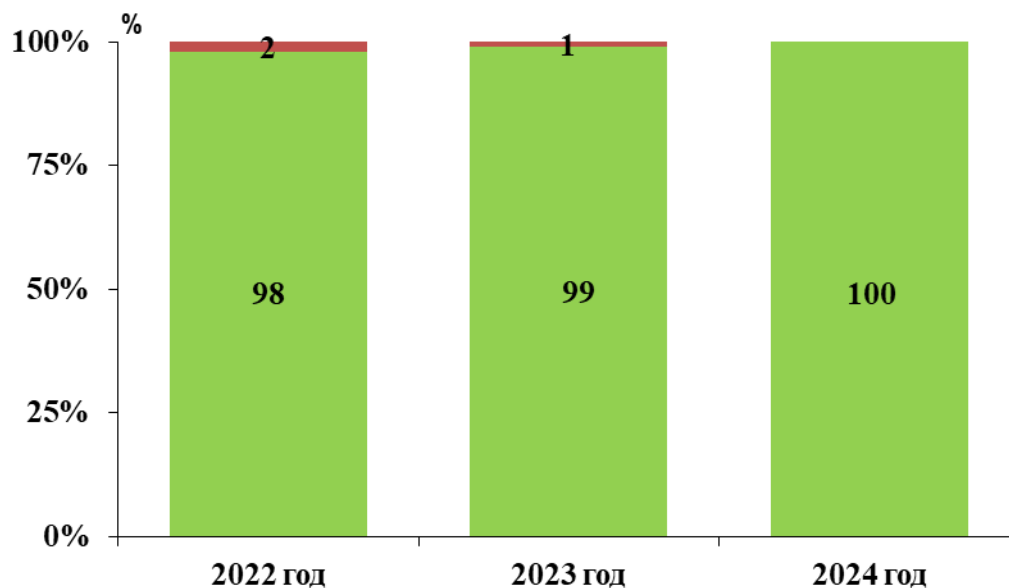
**б) при рождении ребенка**



**Информация о применении данной выплаты:**

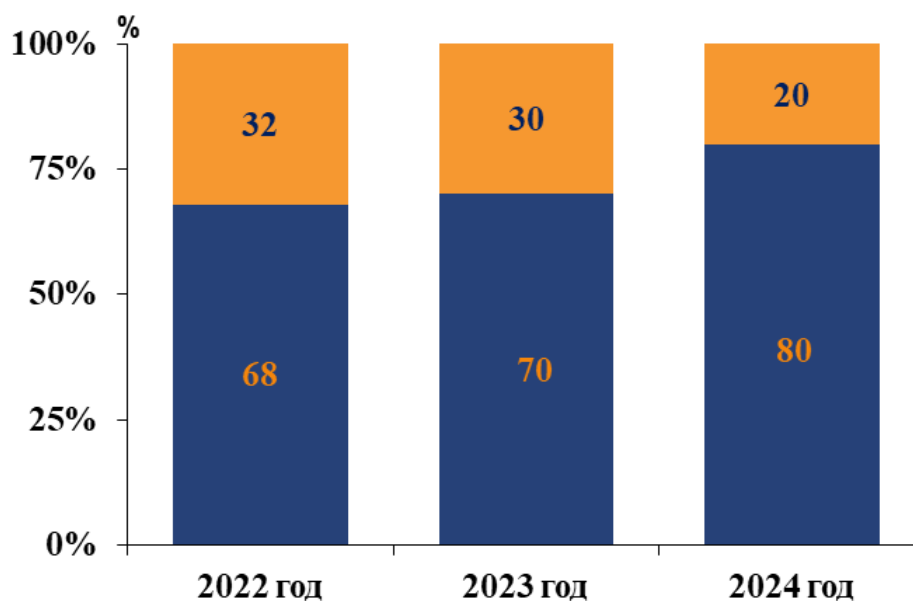


**в) семье работника в связи со смертью работника**



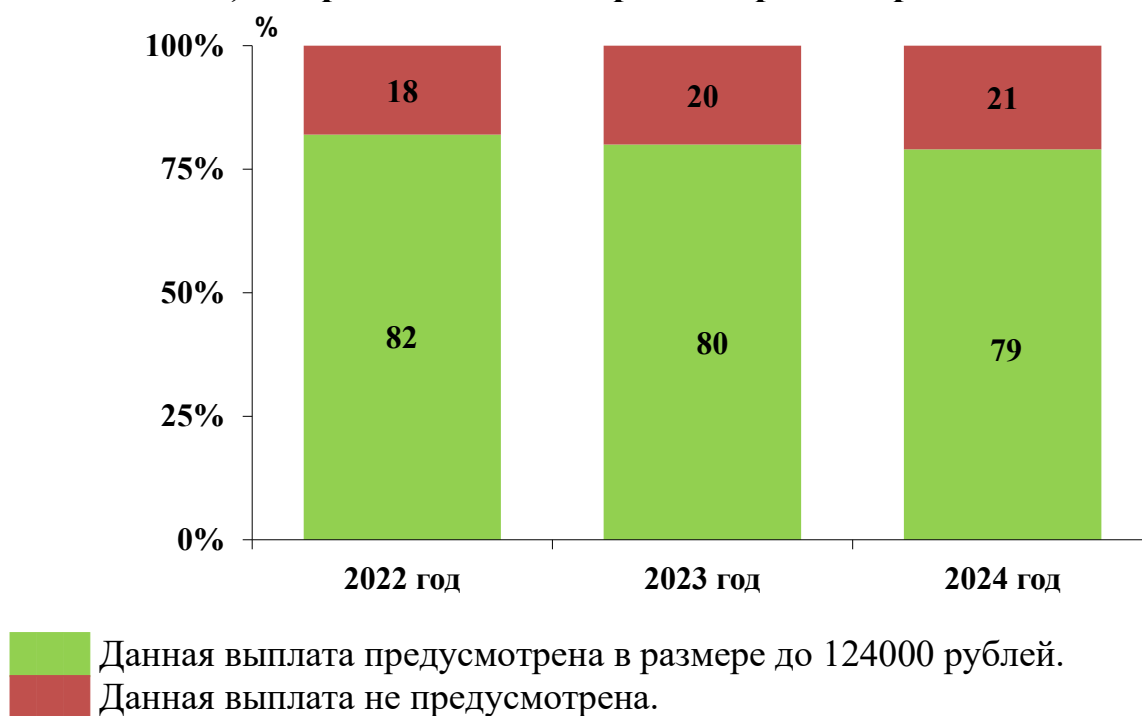
■ Данная выплата предусмотрена в размере до 270000 рублей.  
 ■ Данная выплата не предусмотрена.

**Информация о применении данной выплаты:**



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

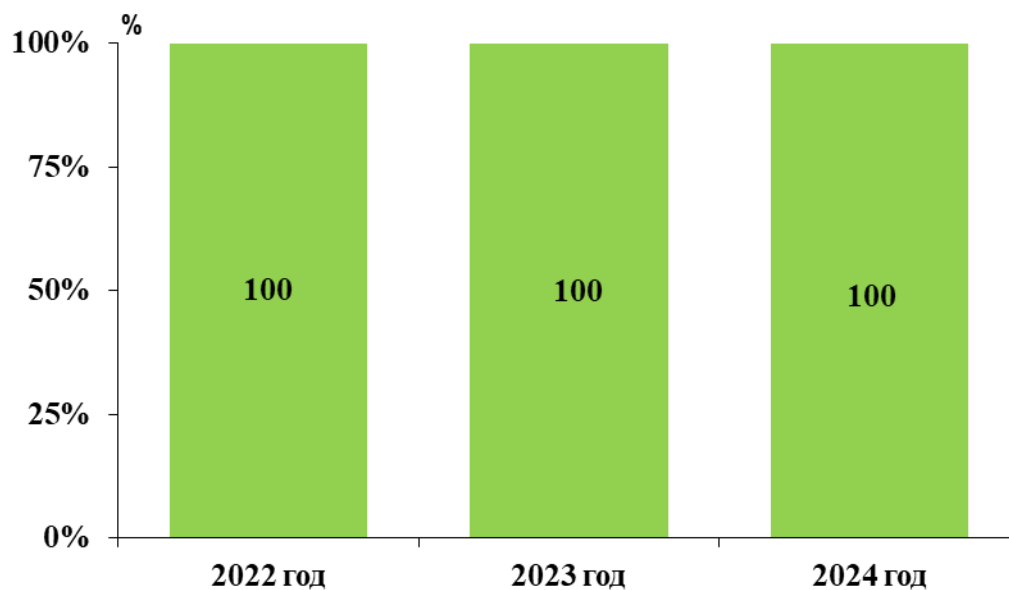
**г) на организацию похорон ветеранов Организации**



**Информация о применении данной выплаты:**

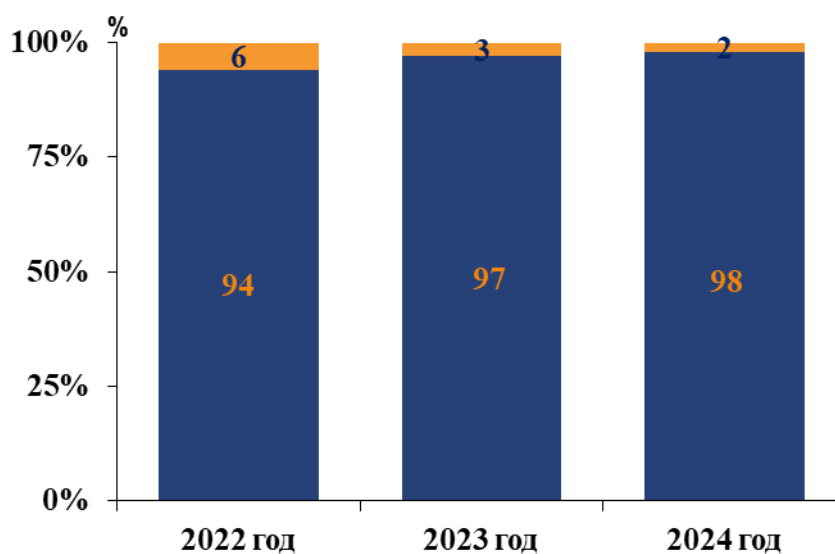


**д) работнику в связи со смертью близких родственников (супруга -(и), детей, родителей)**



■ Данная выплата предусмотрена в размере до 75000 рублей.

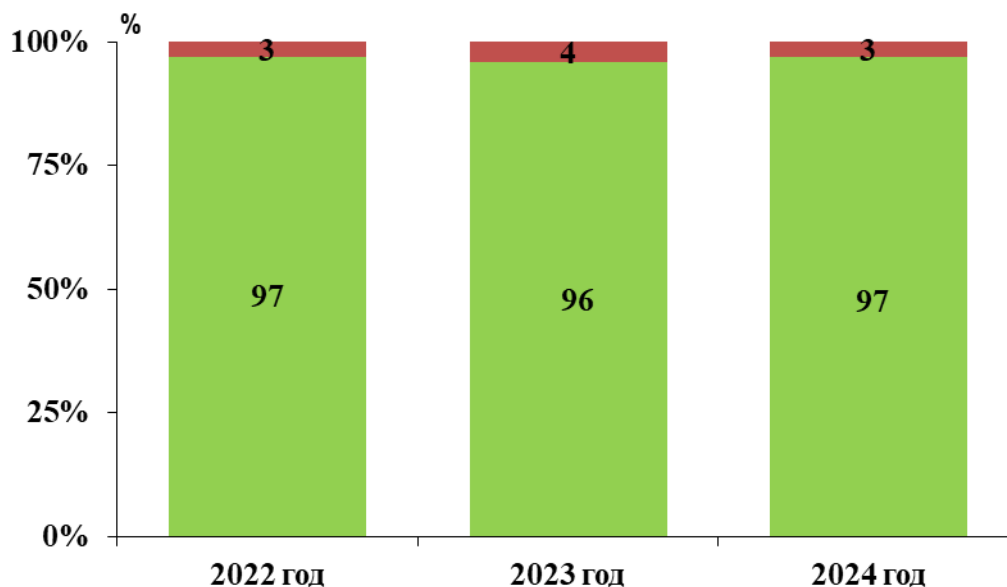
**Информация о применении данной выплаты:**



■ Выплата применялась в отчетном периоде.

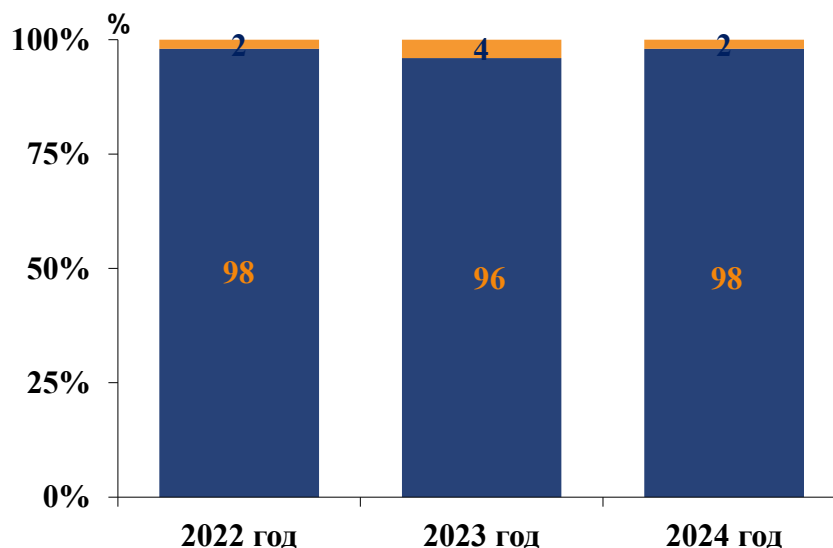
■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

#### 5.5.1.4. Информация о единовременной выплате при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск



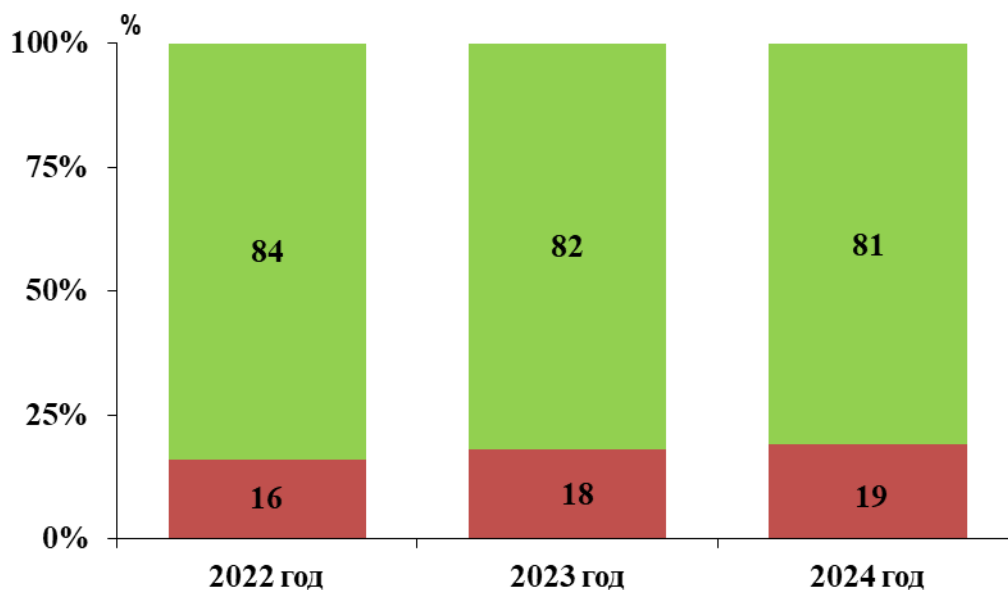
- Данная выплата предусмотрена в размере до 72000 рублей.
- Данная выплата не предоставляется.

#### Информация о применении данной выплаты:



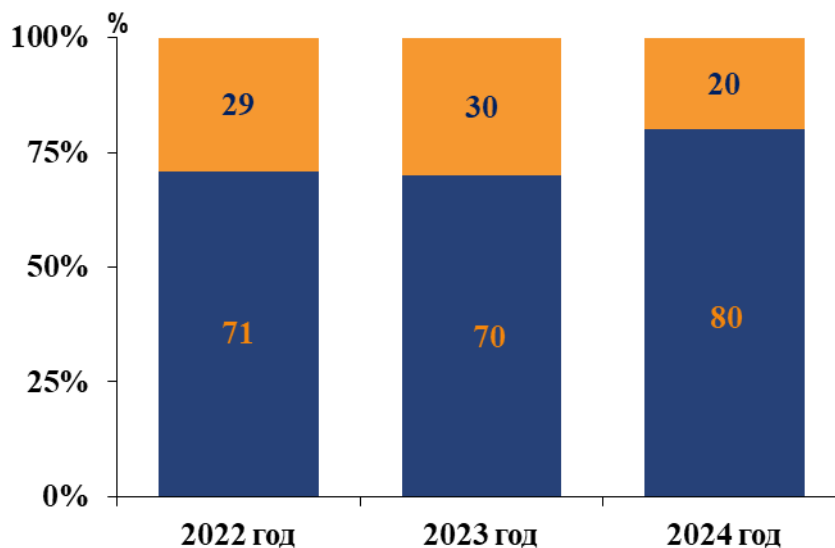
- Выплата применялась в отчетном периоде.
- Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

**5.5.1.5. Информация о выплатах единовременной материальной помощи при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости**



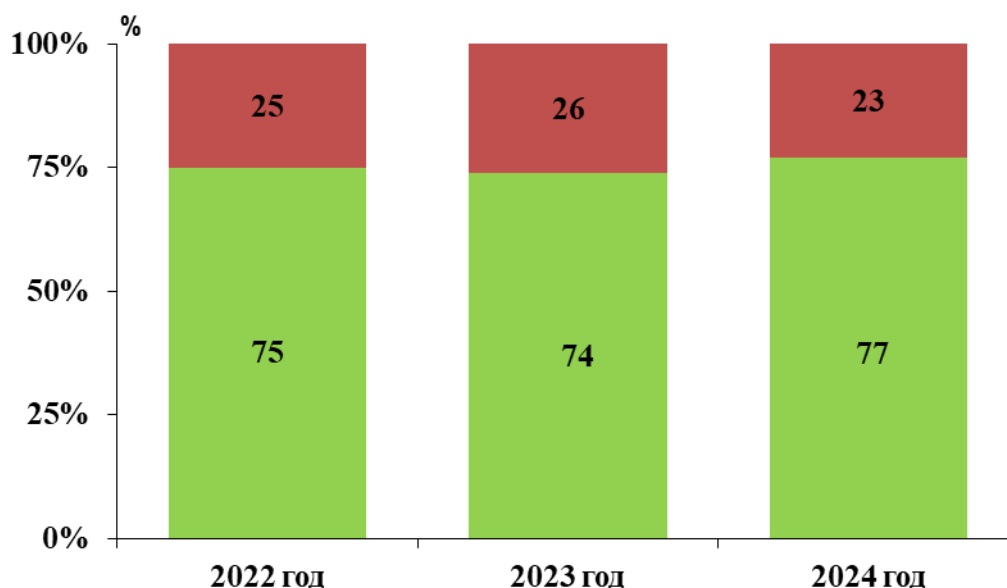
■ Данная выплата предусмотрена.  
 ■ Данная выплата не предусмотрена.

**Информация о применении данной выплаты:**



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

#### 5.5.1.6. Информация о реализации программы негосударственного пенсионного обеспечения



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

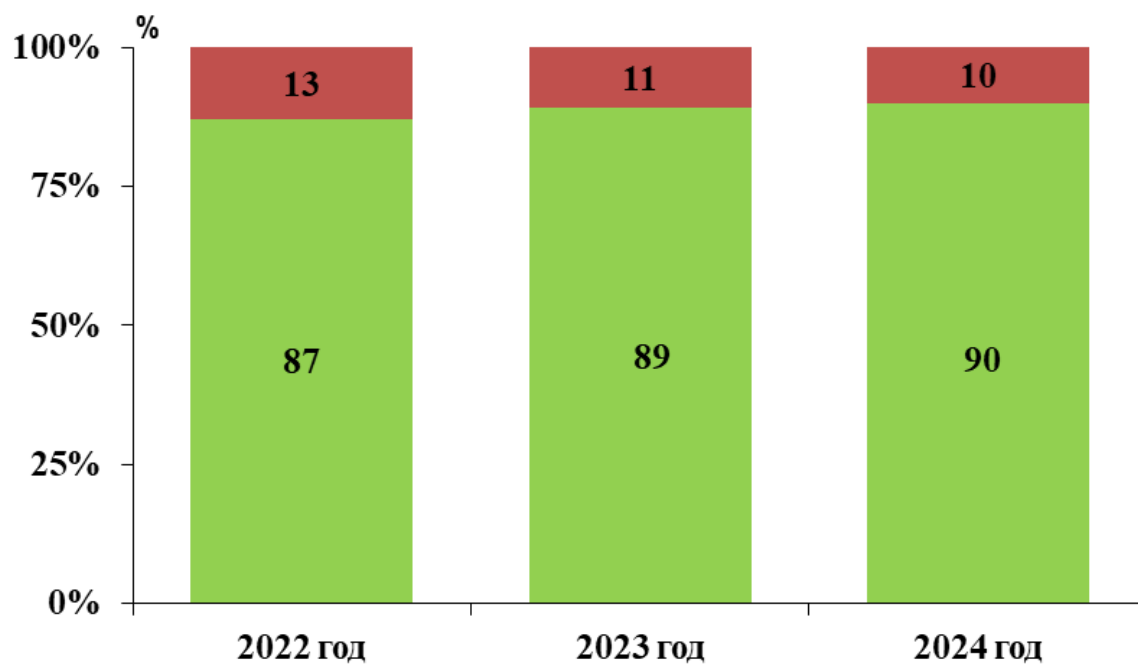
- АО «НПФ «Газфонд» (3%);
- АО «НПФ «Профессиональный» (8%).

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  |
| 1-20               | 29                            | 30        | 29        |
| 20,1-40            | 21                            | 19        | 18        |
| 40,1-60            | 14                            | 14        | 13        |
| Более 60           | 11                            | 11        | 17        |
| <b>ВСЕГО:</b>      | <b>75</b>                     | <b>74</b> | <b>77</b> |

#### 5.5.1.7. Информация об осуществлении в отчетном году добровольного медицинского страхования работников



Компании осуществляли в отчетном году добровольное медицинское страхование работников.

Добровольное медицинское страхование работников не осуществлялось.

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

Наиболее распространенными в энергокомпаниях в отчетном периоде стали следующие льготы, гарантии и компенсации, предоставление которых зависит от финансовых возможностей работодателя (раздел 6.2 ОТС):

- единовременное вознаграждение работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий (предусмотрели 91-94% респондентов);
- страхование жизни работников на производстве (предусмотрели 76-78% респондентов);
- единовременная материальная помощь неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и являющимся участниками Великой Отечественной войны, тружениками тыла, – в связи с празднованием Дня Победы (предусмотрели 70-74% респондентов).

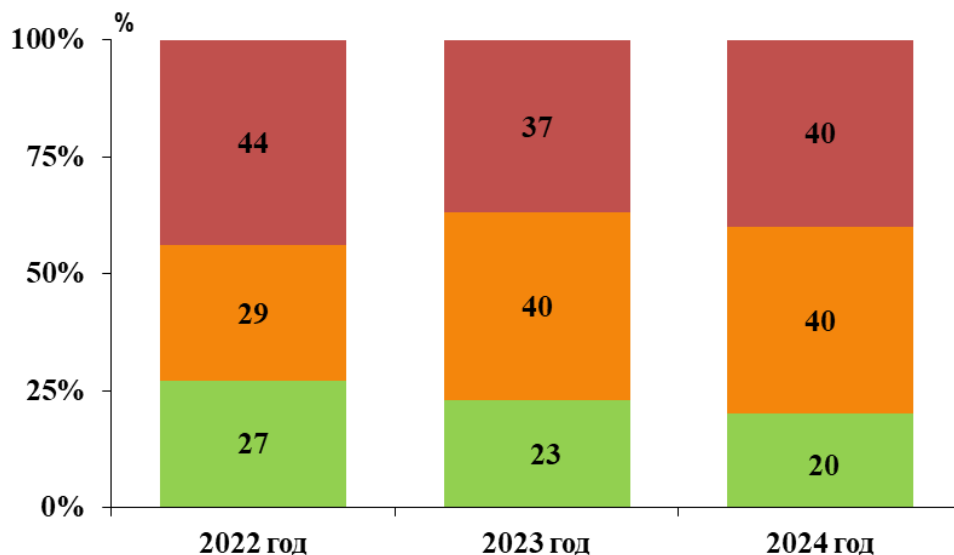
Существенно, на 10 п.п. (с 44% до 54%) за отчетный период выросла доля работодателей, участвовавших в улучшении жилищных условий работников. Тенденция к более частому использованию работодателями данной льготы как одного из ключевых факторов конкурентоспособности на рынке труда наблюдается с 2020 года.

Еще одной льготой, применение которой демонстрирует устойчивый рост, стала реализация работодателями прав работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения (рост составил 6 п.п. с 49% Участников Отчета в 2022 году до 56% в 2024 году).

Обратную тенденцию демонстрирует льгота по представлению работникам права на 50-процентную скидку установленной платы за электрическую и тепловую энергию: доля компаний, напрямую предоставляющих данную льготу, сократилась за 3 года с 25% до 20%, и до 28% увеличилась доля компаний, заменивших данную льготу на другую равноценную (в основном на увеличение матпомощи к отпуску, размер увеличения – на 1 ММТС).

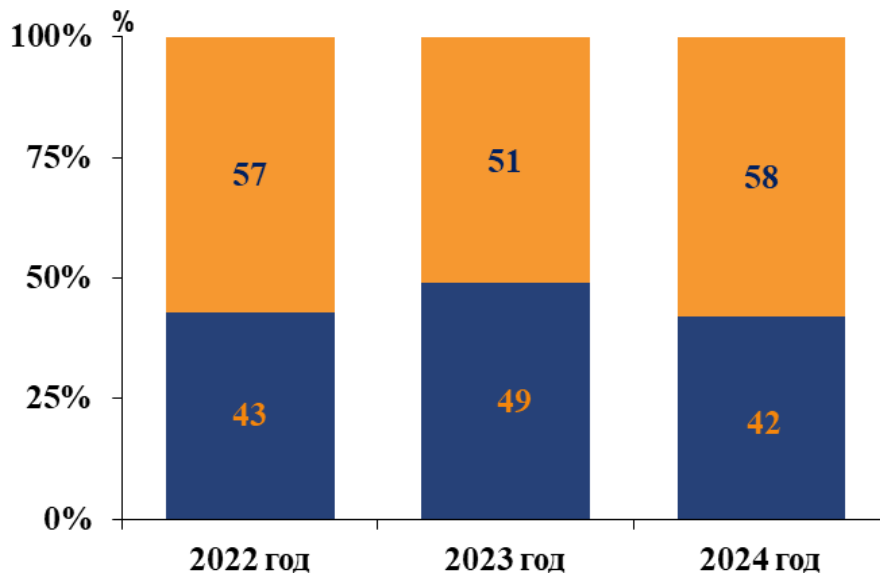
### 5.5.2.1. Информация о частичной или полной компенсации расходов работникам:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 7020 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.

### Информация о применении данной компенсации:



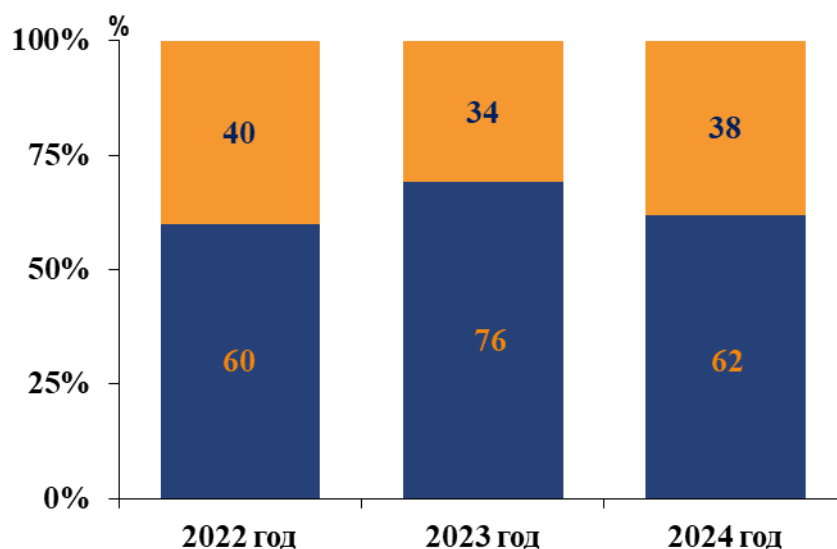
- Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.
- Компенсация применялась в отчетном периоде.

**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 6300 рублей в месяц.
- Компенсация не предусмотрена.

**Информация о применении 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 7020 рублей в месяц**

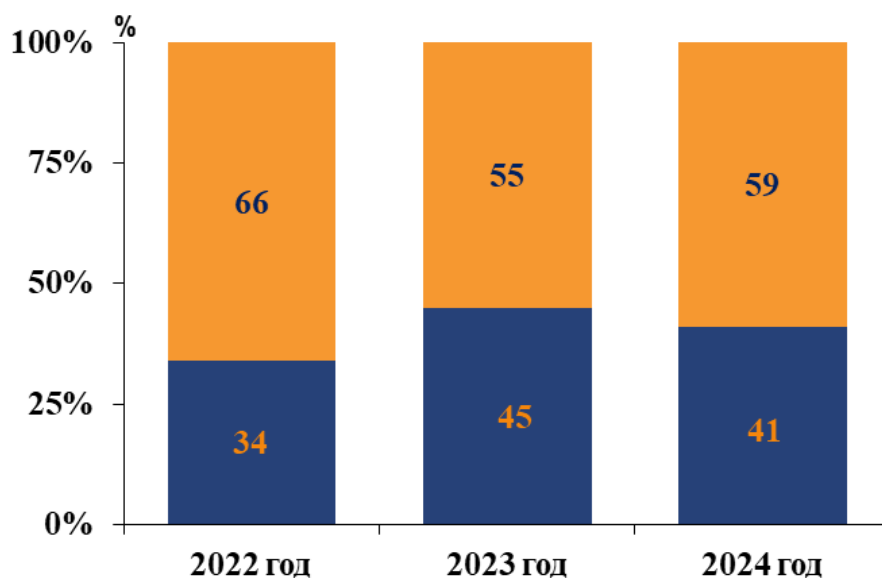


■ Предусмотрена полная компенсация расходов на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает 7020 рублей в месяц.

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

■ Данная компенсация не предусмотрена.

#### **Информация о применении данной компенсации:**



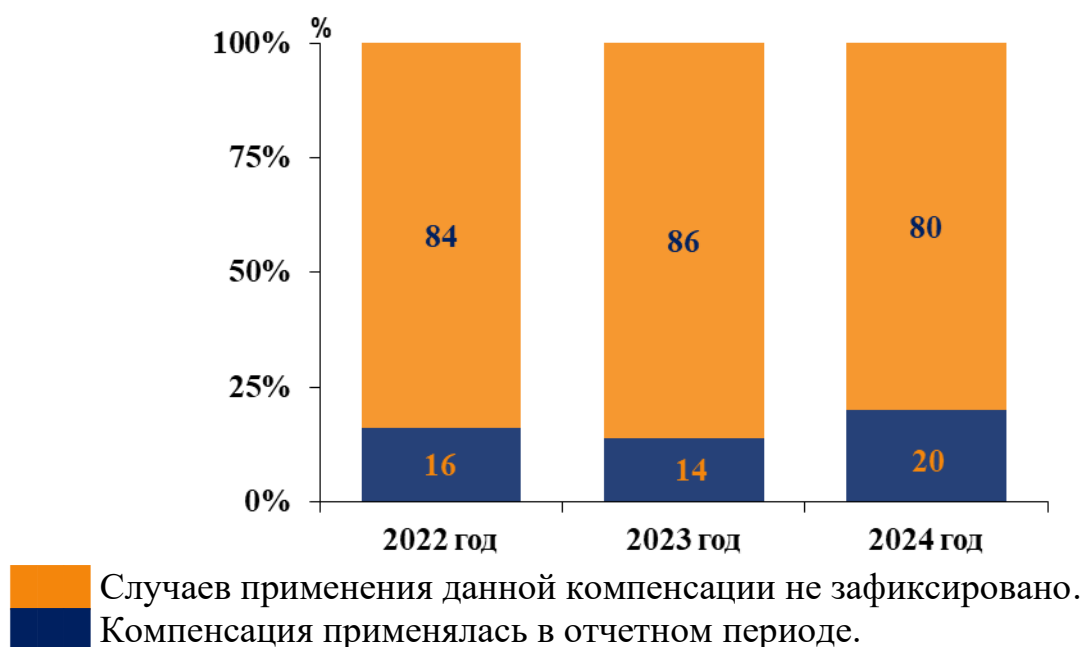
■ Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.

■ Компенсация применялась в отчетном периоде.

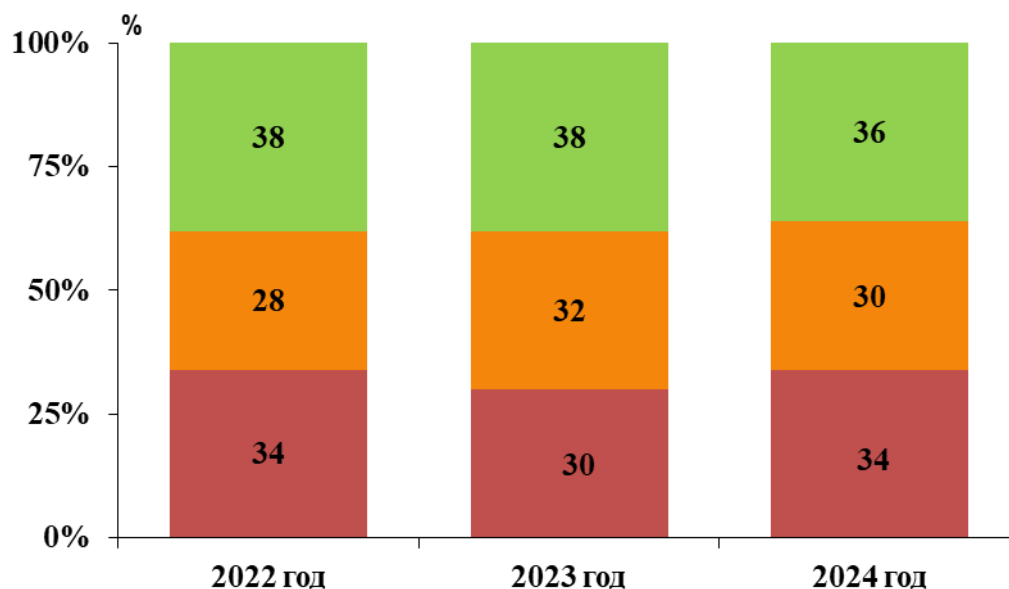
**г) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях**



**Информация о применении данной компенсации:**

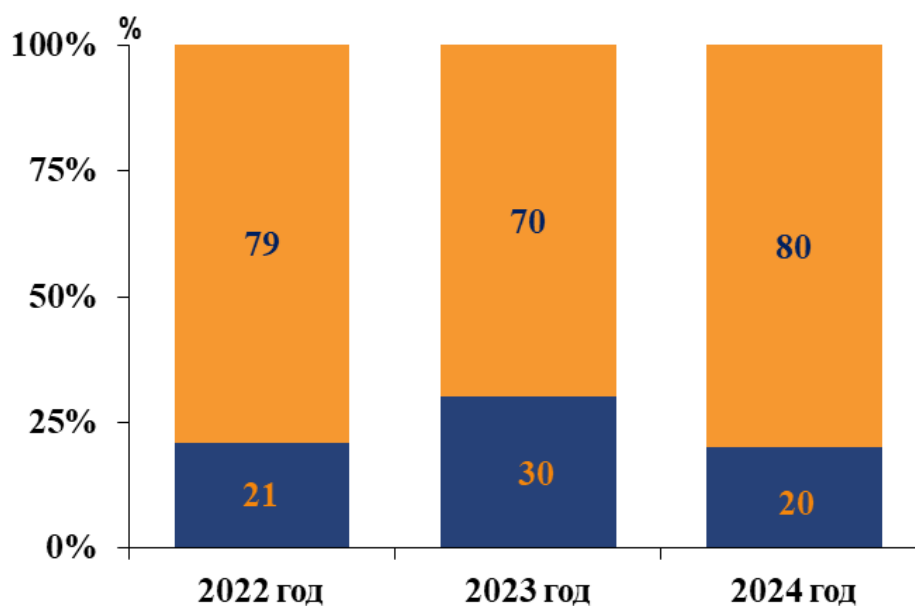


**д) на приобретение путевок для детей-инвалидов в оздоровительные лагеря**



- Данная компенсация предусмотрена в полном объеме.
- Предусмотрена частичная компенсация данных расходов.
- Данная компенсация не предусмотрена.

**Информация о применении данной компенсации:**



- Случаев применения данной компенсации не зафиксировано.
- Компенсация применялась в отчетном периоде.

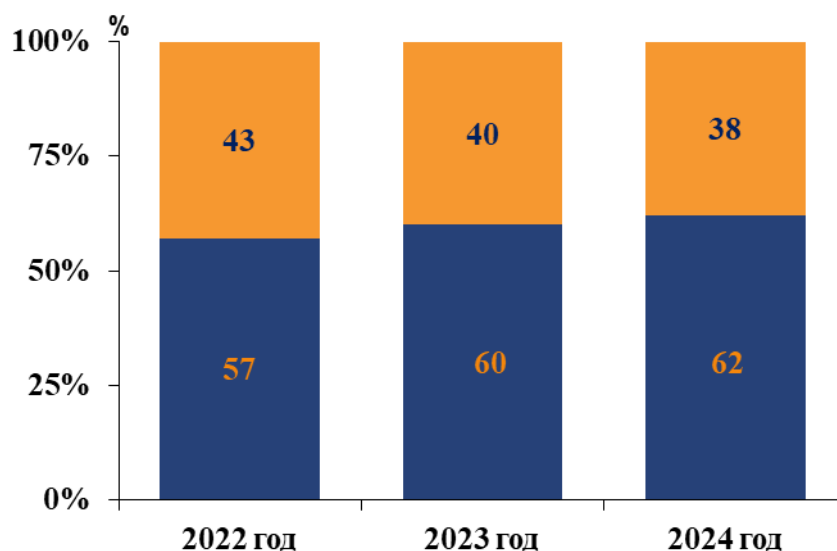
**5.5.2.2. Информация о выплатах единовременной материальной помощи  
а) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Организации и  
являющимися участниками Великой Отечественной войны, тружениками  
тыла, – в связи с празднованием Дня Победы**



■ Данный вид материальной помощи предусмотрен в размере до 30000 рублей.

■ Данный вид материальной помощи не предусмотрен.

**Информация об осуществлении данной выплаты:**



■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

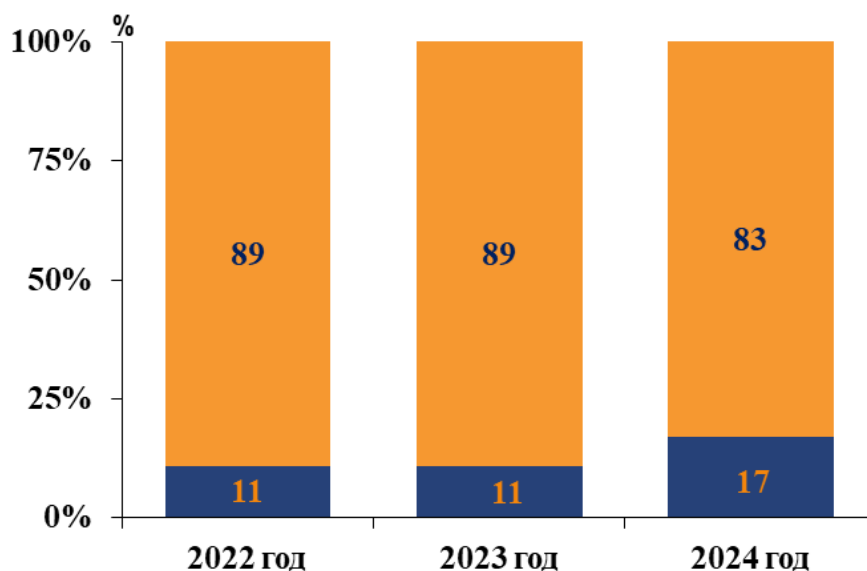
■ Выплата единовременной материальной помощи осуществлялась в отчетном периоде.

**б) 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**



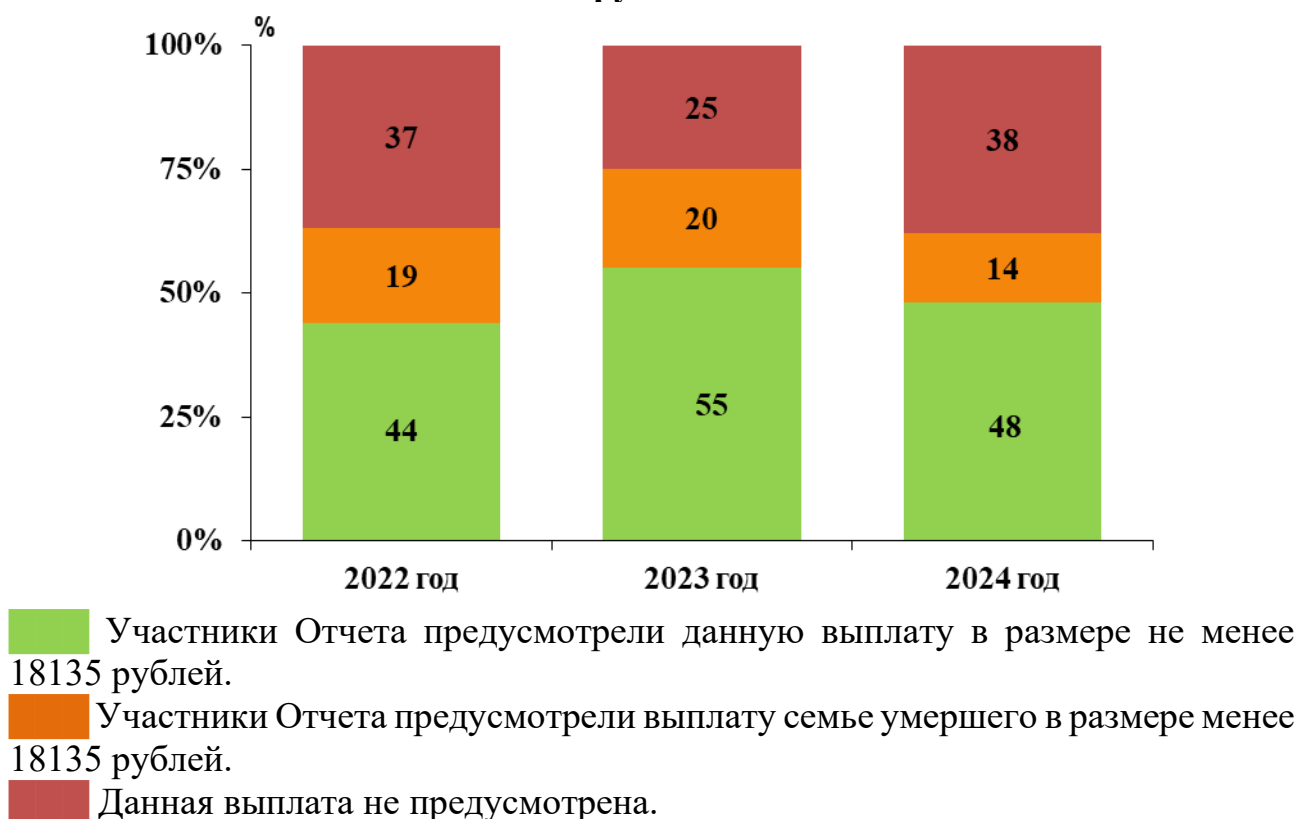
■ Данный вид материальной помощи не предусмотрен.  
■ Предусмотрен данный вид материальной помощи в размере до 2-х должностных окладов.

**Информация об осуществлении данной выплаты:**

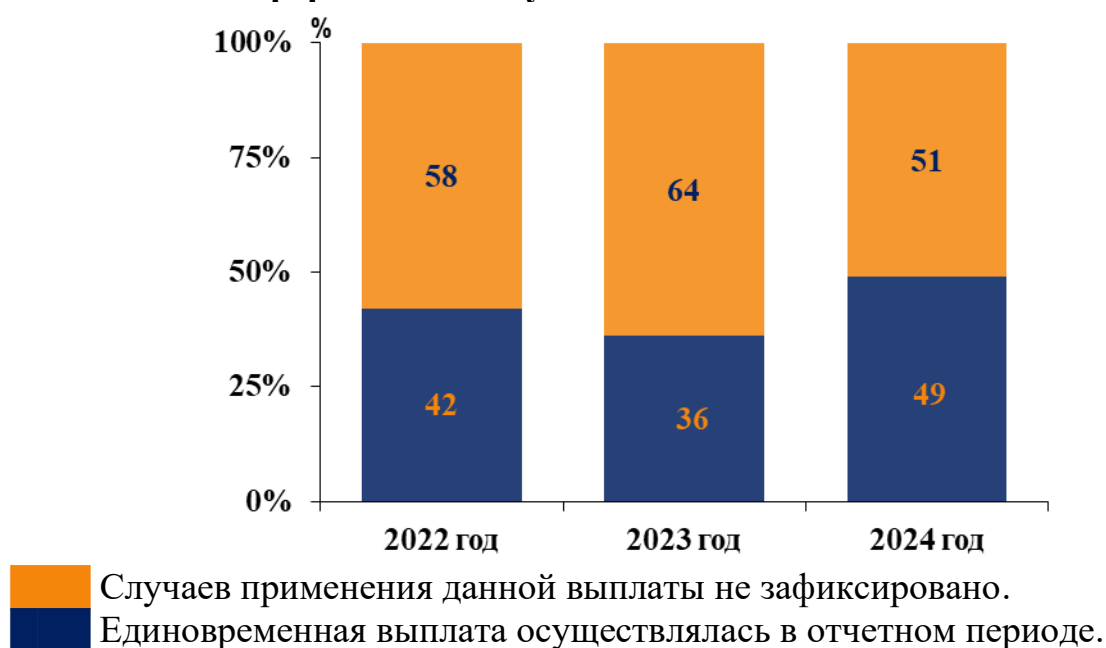


■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.  
■ Выплата единовременной материальной помощи осуществлялась в отчетном периоде.

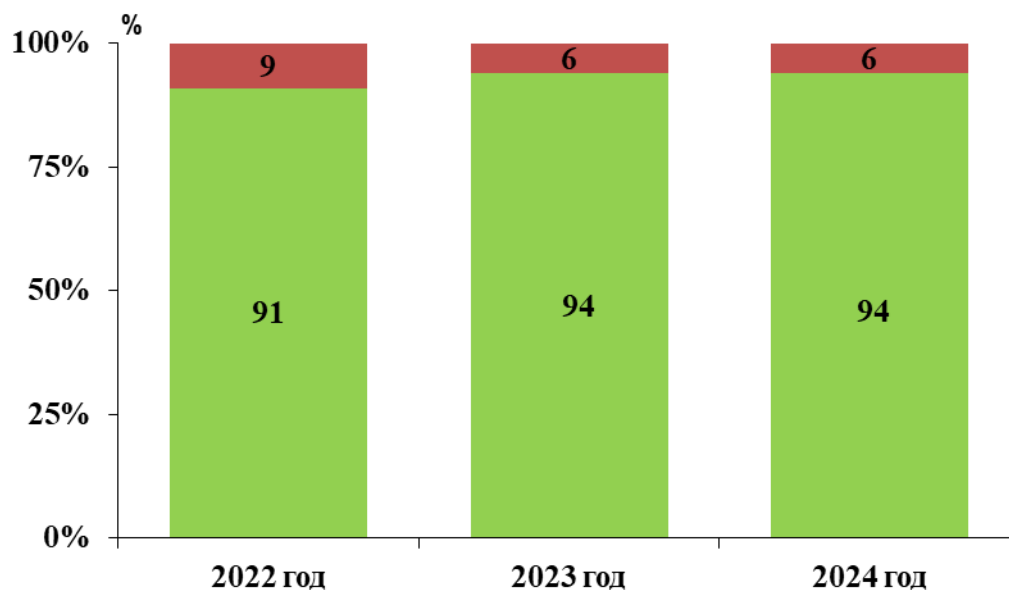
**5.5.2.3. Информация о единовременной выплате семье умершего в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту сверх норм, установленных законодательством, в размере не менее 18 135 рублей**



**Информация об осуществлении данной выплаты:**



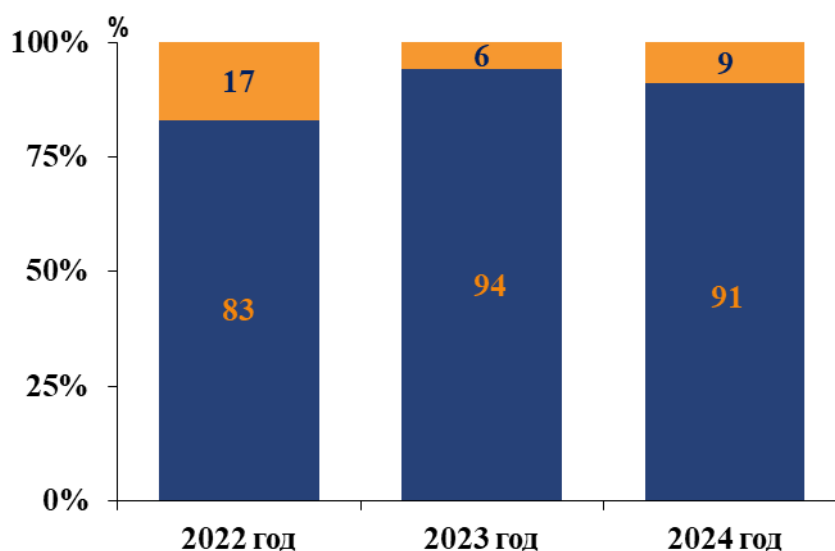
#### 5.5.2.4. Информация о выплате единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий



■ 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.

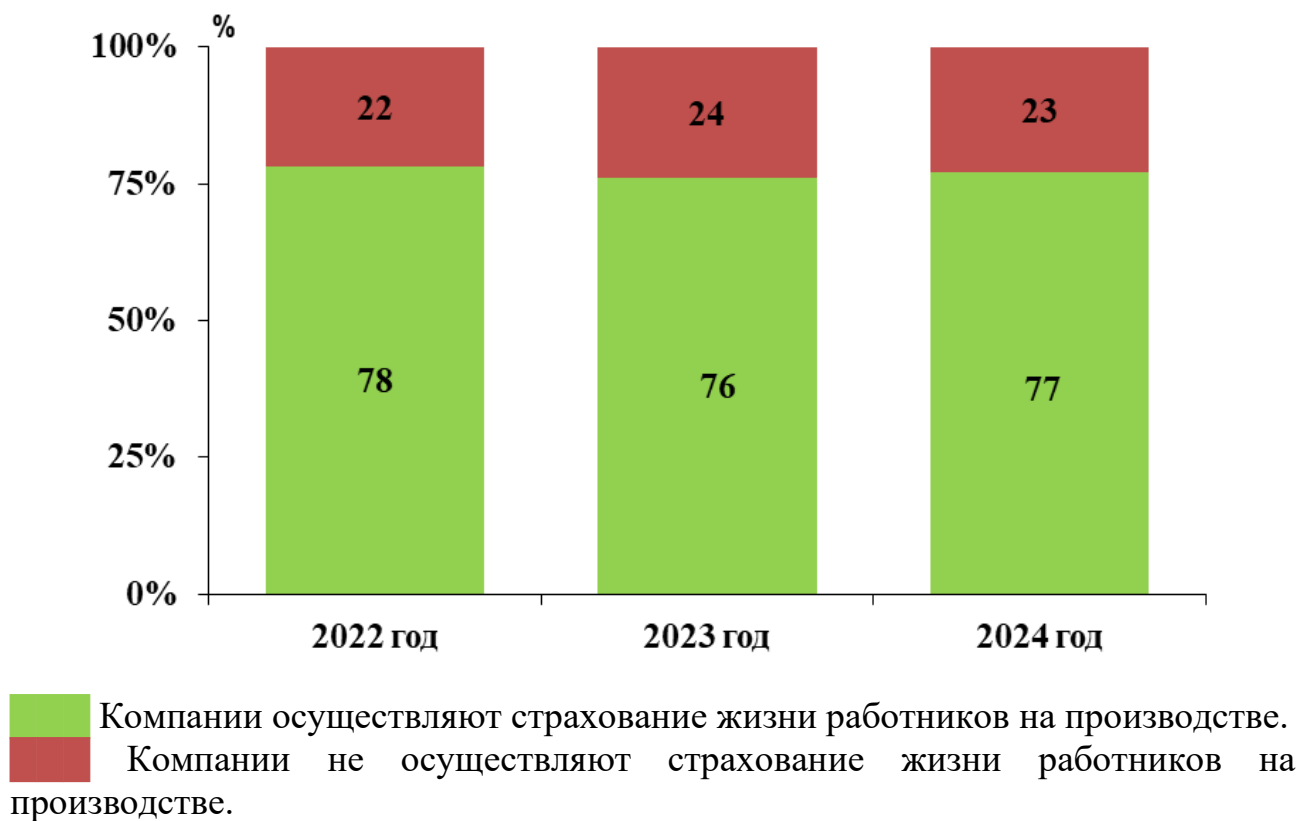
#### Информация об осуществлении данной выплаты:



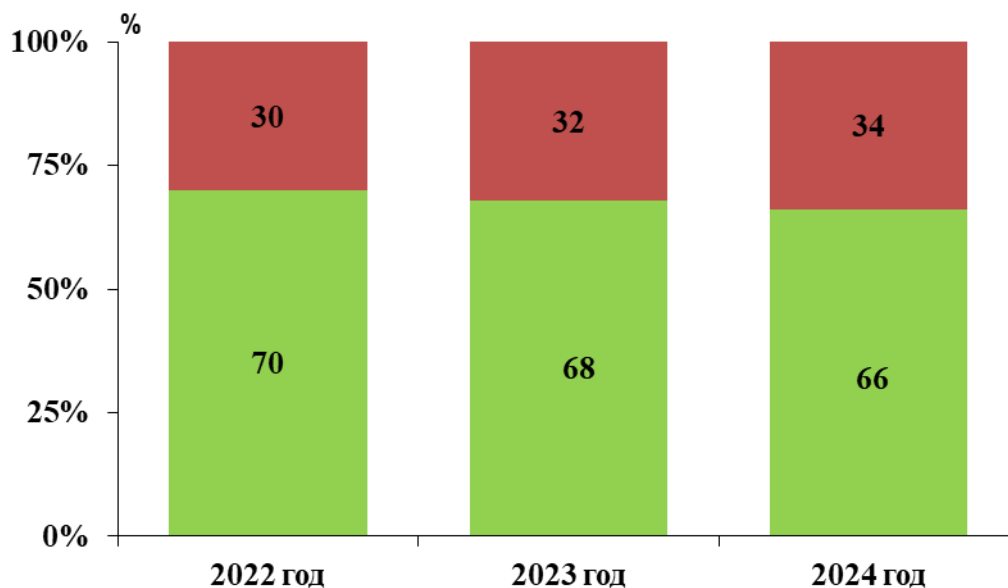
■ Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.

■ Выплата единовременного вознаграждения осуществлялась Участниками Отчета в отчетном периоде.

#### 5.5.2.5. Информация о страховании жизни работников на производстве

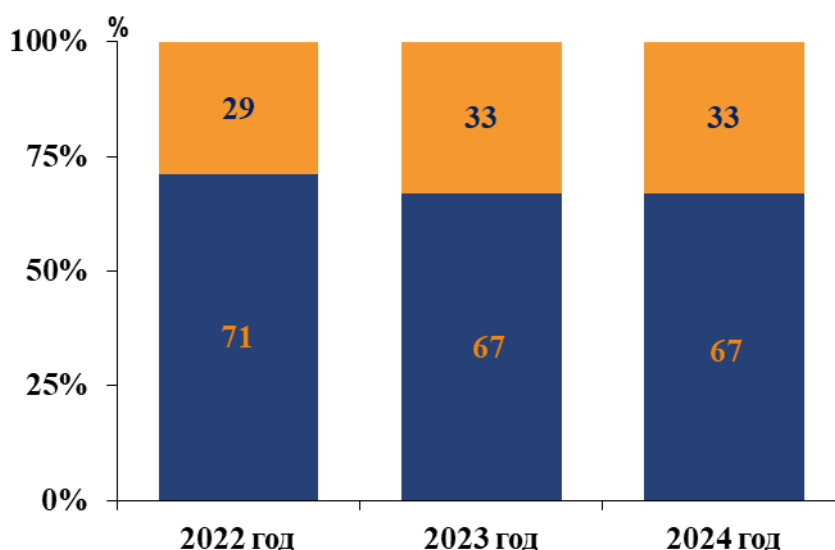


#### 5.5.2.6. Информация о ежемесячных компенсационных выплатах работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком



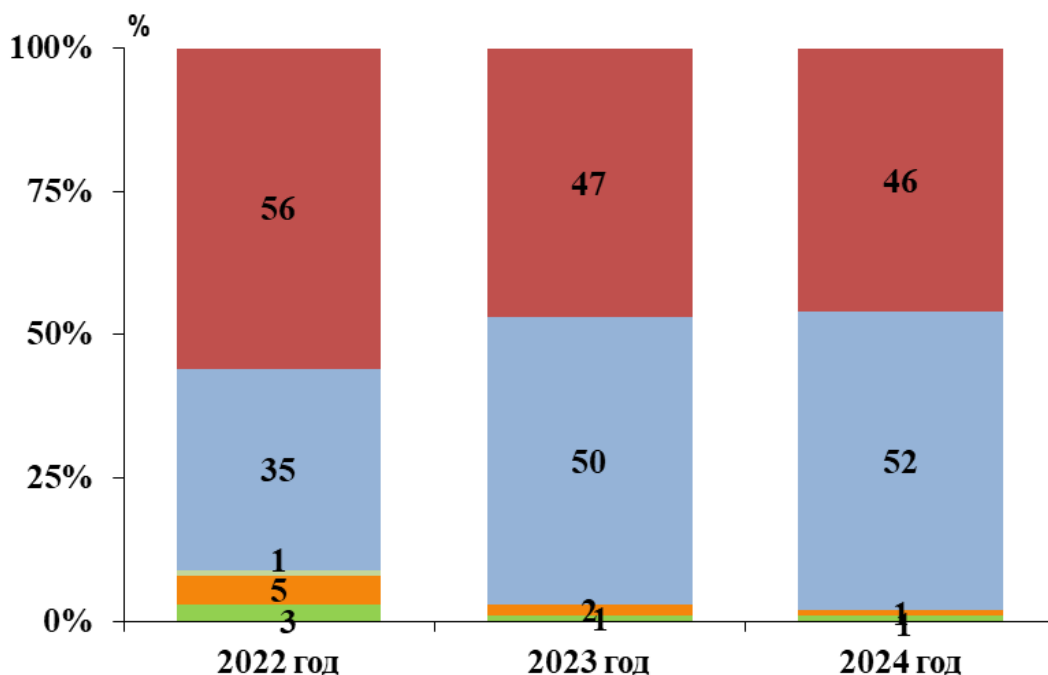
- Данный вид ежемесячных компенсационных выплат предусмотрен в размере от 1000 до 34000 рублей в месяц.
- Данный вид ежемесячных компенсационных выплат не предусмотрен.

#### Информация об осуществлении данной выплаты:



- Случаев применения данной выплаты не зафиксировано.
- Данный вид выплат осуществлялся Участниками Отчета в отчетном периоде.

#### 5.5.2.7. 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:

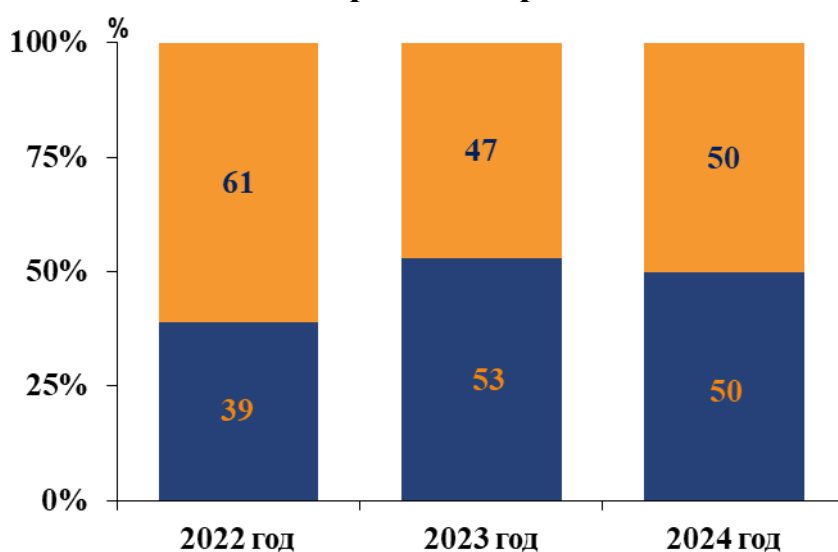
- улучшение жилищных условий работников производится при участии профсоюзной организации из имеющегося служебного жилья;
- предоставляется жилое помещение для проживания в течение периода трудоустройства;
- компенсируется стоимость аренды жилья при трудоустройстве на «дефицитные» вакансии в удаленные районы на основании Положения о компенсации затрат на аренду жилья;
- погашаются проценты по ипотечному кредиту;
- отдельным работникам компенсируется аренда жилья;
- компенсируется наем жилья работникам, приглашенным на работу из других местностей.

Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников посредством приобретения жилья для своих работников.

Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников посредством предоставления беспроцентных ссуд.

Компании участвовали в улучшении жилищных условий работников путем содействия получению ипотечных кредитов.

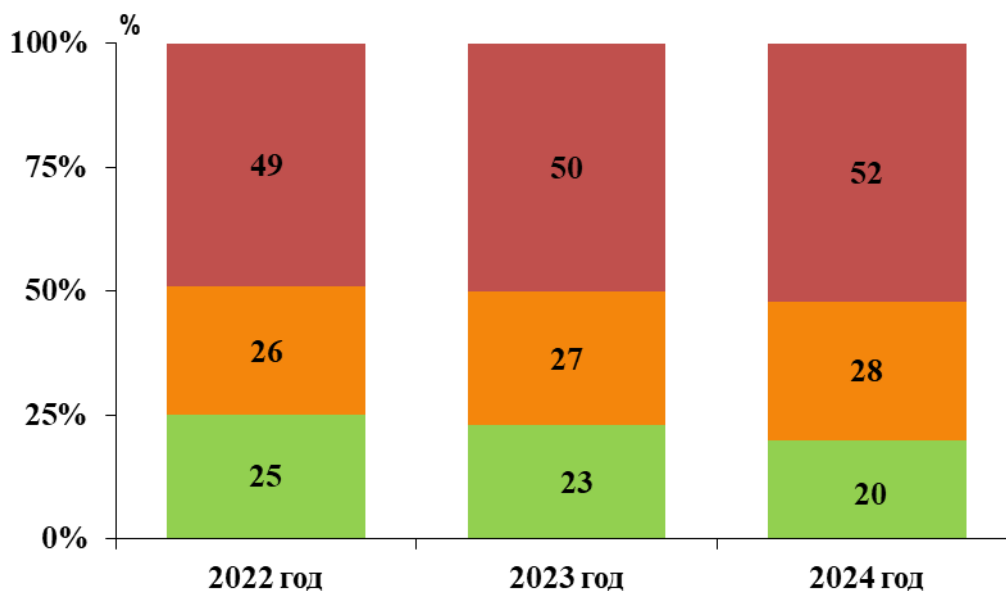
### Информация о выделении средств на реализацию данной льготы



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

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

### 5.5.3. Информация о вариантах реализации представленного работникам права на получение 50-процентной скидки установленной платы за электрическую и тепловую энергию:

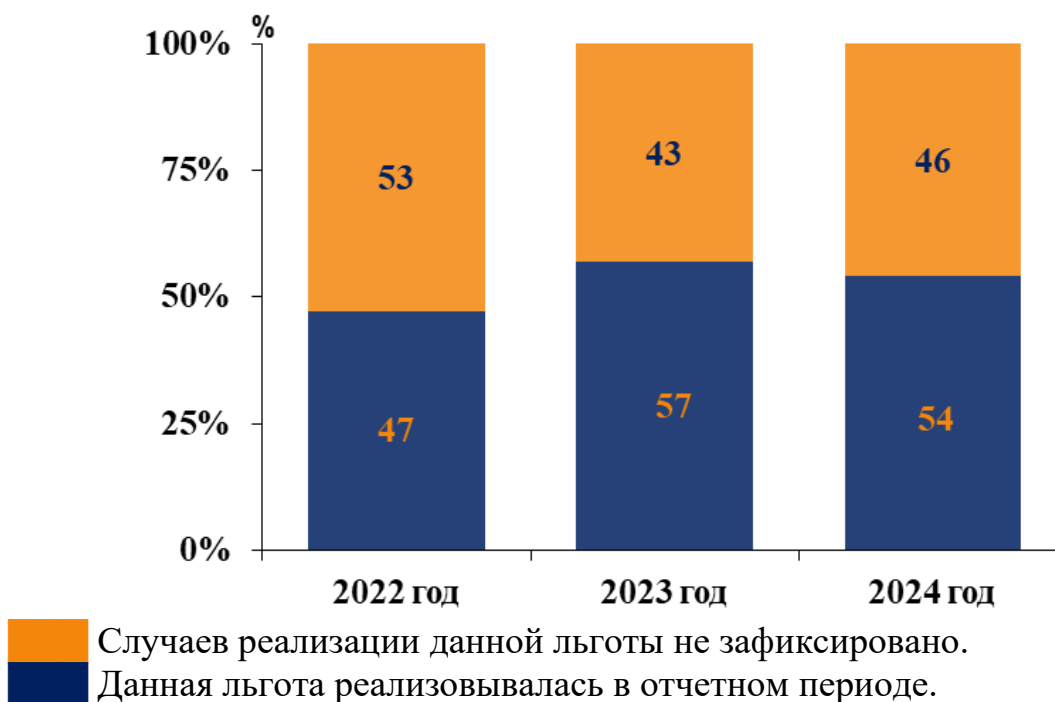


Компании не предоставляли работникам скидки за электрическую и тепловую энергию.

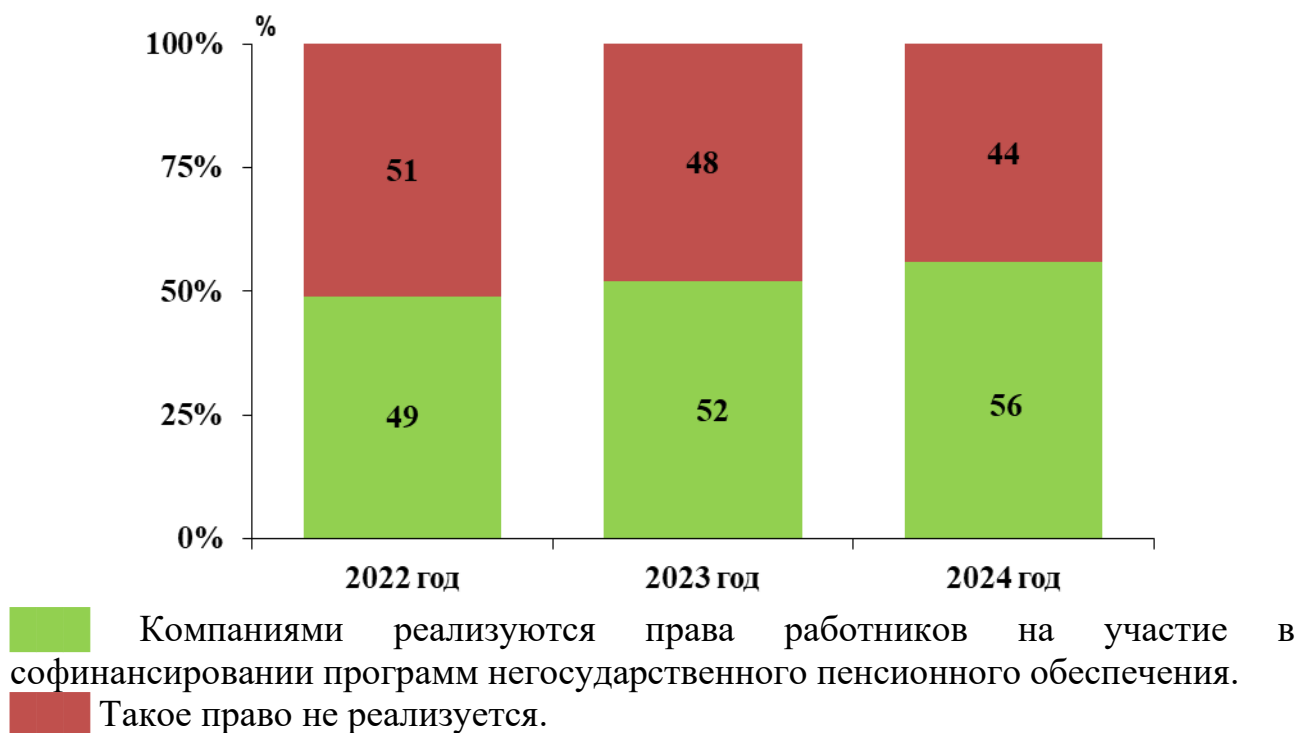
Компании заменили данную льготу на другую равноценную (в основном на увеличение матпомощи к отпуску, размер увеличения – на 1 ММТС).

Компании реализовывали данную льготу путем частичной оплаты стоимости определенного количества киловатт-часов (в размере от 50 до 600 кВт\*ч) либо в денежном выражении (от 150 до 2000 рублей в месяц).

#### Информация о реализации данной льготы:



#### 5.5.4. Информация о реализации работодателями прав работников на участие в софинансировании программ негосударственного пенсионного обеспечения



## **5.6. Привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров, внедрение Национальной системы квалификаций**

В условиях повышения кросс-отраслевой конкуренции за квалифицированный персонал работа по привлечению и закреплению в энергокомпаниях молодых специалистов приобретает все бóльшую значимость.

На конец 2024 года молодых работников как категорию выделяли 62% респондентов, при этом у 67% респондентов были созданы Молодежные советы.

В течение 2022 – 2024 годов с 34% до 52% увеличилась доля компаний, применяющих отдельные программы, направленные на привлечение и удержание квалифицированных молодых специалистов. С 85% до 90% выросла доля Участников Отчета, которые проводили в отчетном году профориентационную работу во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования, а доля компаний, проводящих работу по мотивации молодых работников, выросла с 84% до 88%.

Очень существенную роль в эффективной адаптации молодых специалистов в энергокомпаниях играют программы наставничества. При этом доля компаний, сообщающих о применении таких программ в течении предыдущих лет существенно возросла и составила в 2024 году 85%. Вторым по значимости инструментом мотивации молодых работников (применяли 74% компаний) является их участие в конкурсах профессионального мастерства (включая региональные и отраслевые соревнования профессионального мастерства).

Наиболее важными мероприятиями из реализуемых работодателями совместно с профсоюзными организациями, продолжают оставаться:

- проведение разъяснительной работы по вовлечению молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах энергокомпаний, культурно-досуговые и спортивные мероприятия (69-75% работодателей);

- разъяснение преимуществ ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики (43-45% работодателей).

Еще одним инструментом удержания и поощрения квалифицированных молодых специалистов продолжает оставаться их привлечение к деятельности научно-технических советов в энергокомпаниях. Такой инструмент использовали 76-78% компаний, в которых создан научно-технический совет.

На протяжении 2022 – 2024 годов в тройку наиболее популярных инструментов, которые компании использовали для получения информации на рынке труда, вошли: портал Работа в России (рост с 91% до 94% респондентов), специализированные сервисы подбора персонала (снижение с 75% до 73% респондентов), обзоры заработных плат и отчеты Ассоциации ЭРА России (рост с 30% до 43% респондентов).

В отчетном году подавляющее количество энергокомпаний сообщили об участии в различных формах внедрения отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций: 79-85% респондентов сообщили о применении в организации профессиональных стандартов, 35-39% Участников направляли работников на независимую оценку квалификации, а 16-20% Участников принимали непосредственное участие в разработке отраслевых профессиональных стандартов.

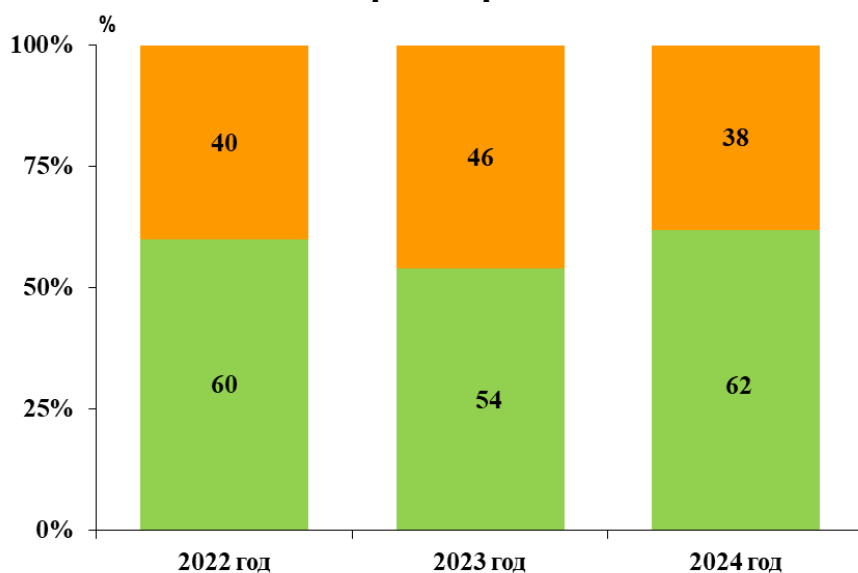
Безусловно наиболее востребованным направлением применения профессиональных стандартов в отчетном периоде стала разработка положений о структурных подразделениях и должностных инструкций работников и формирование требований к работникам (использовали почти 90% респондентов из применяющих профстандарты). При этом порядка 40% респондентов сообщили о наличии предложений по актуализации профстандартов по 5 отраслевым профессиям.

В отчетном периоде примерно половина работодателей (49-55%), учитывала наличие у работников свидетельств о профессиональной квалификации, выданных центрами оценки квалификации, при установлении разрядов, а также тарифных ставок (должностных окладов). Также у более 40% компаний разработаны планы по периодической оценке профессиональной квалификации работников в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ, из них в 10% принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации.

Более 60% Участников Отчета сообщали о направлении в отчетном периоде работников на подтверждение своей профессиональной квалификации.

30-35% респондентов в отчетном периоде подтвердили наличие в регионах присутствия организаций центров оценки электроэнергетических квалификаций или их экзаменационных комиссий, и еще 4-5% сообщили о планах по открытию таких центров на базе Участников Отчета.

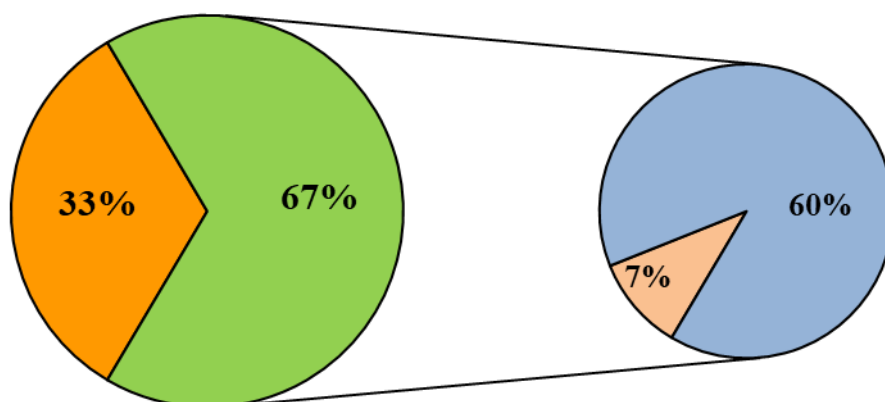
#### 5.6.1. Информация о выделении молодых работников в качестве отдельной категории персонала



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

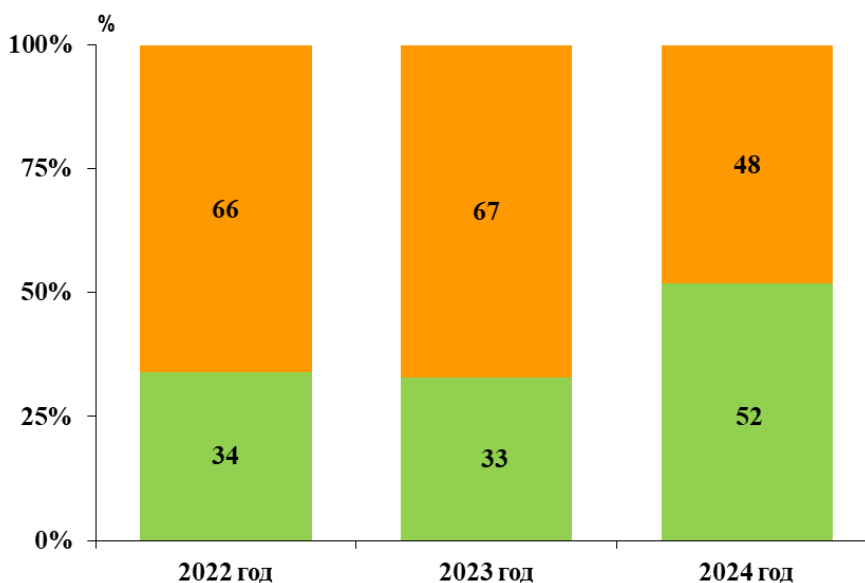
■ Молодые работники не выделены в качестве отдельной категории персонала.

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



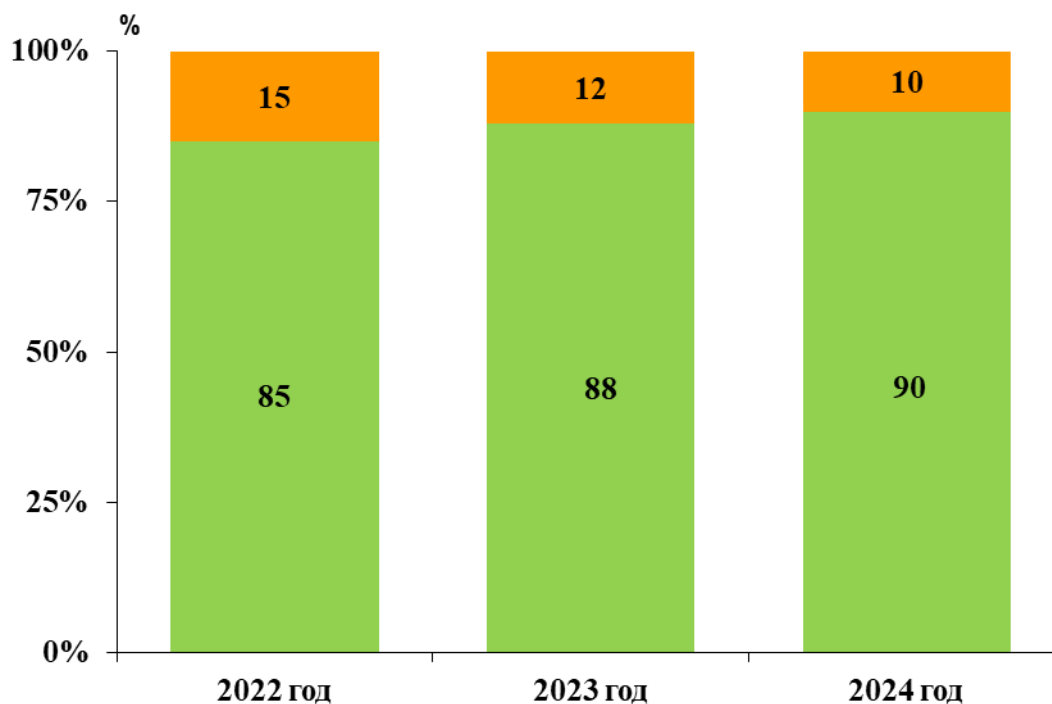
- Молодежный совет в компаниях не создан.
- Молодежный совет создан, при этом:
- руководителю Молодежного совета предоставляется оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей.
- руководителю Молодежного совета не предоставляется оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей.

### 5.6.3. 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.

**5.6.4. Информация о проведении 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 среднего, среднего профессионального и высшего образования.

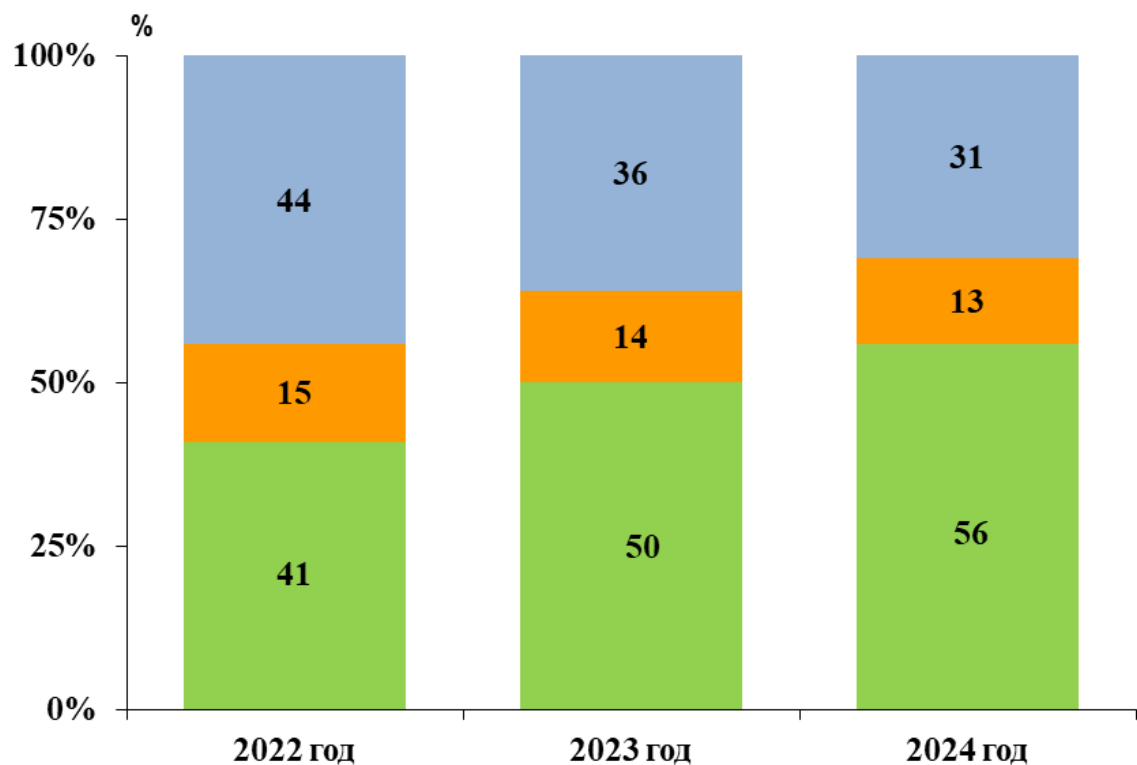
■ Профориентационная работа во взаимодействии с учебными заведениями системы среднего, среднего профессионального и высшего образования не проводится.

### 5.6.5. Информация о проведении в организациях работы по мотивации молодых работников



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

**5.6.6. Информация о привлечении 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.

**5.6.7. 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 |
| Проведение разъяснительной работы по вовлечению молодых работников (специалистов) в активную общественную деятельность в интересах Организации, культурно-досуговые и спортивные мероприятия | 75                            | 69       | 73       |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |    |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|
| Разъяснение преимуществ ответственного отношения к соблюдению норм и правил охраны труда, в том числе с использованием примеров из практики                                                                                                                                                               | 45 | 43 | 45 |
| 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 |
| 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 производительный труд | 24 | 32 | 22 |
| 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 |
| 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 |

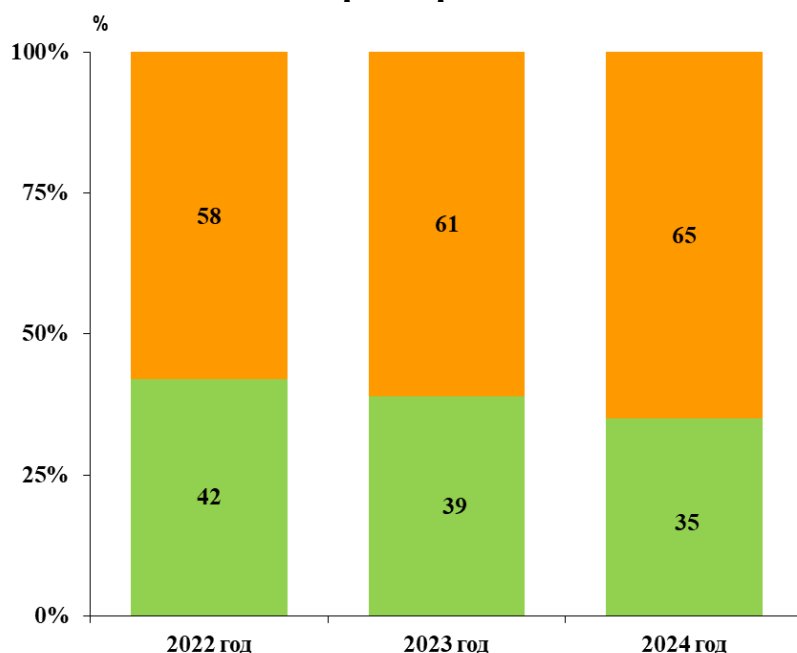
**5.6.8. Информация о формах внедрения отраслевого сегмента  
Национальной системы квалификаций**

| <b>Формы внедрения отраслевого сегмента Национальной системы квалификаций, применяемые у Участников Отчета:</b>                                                                        | <b>Доля Участников Отчета, %</b> |                 |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------|-----------------|
|                                                                                                                                                                                        | <b>2022 год</b>                  | <b>2023 год</b> | <b>2024 год</b> |
| Применение профессиональных стандартов                                                                                                                                                 | 79                               | 85              | 84              |
| 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              |
| Участие в разработке профессиональных стандартов                                                                                                                                       | 19                               | 16              | 20              |

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

| <b>Направления работы с персоналом, регулирования трудовых отношений, в которых Участниками Отчета учитываются положения профессиональных стандартов:</b> | <b>Доля Участников Отчета, %</b> |                 |                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------|-----------------|
|                                                                                                                                                           | <b>2022 год</b>                  | <b>2023 год</b> | <b>2024 год</b> |
| Разработка положений о структурных подразделениях и должностных инструкций                                                                                | 89                               | 86              | 86              |
| Формирование требований к рабочим местам и работникам                                                                                                     | 78                               | 69              | 70              |
| Тарификация работ                                                                                                                                         | 31                               | 25              | 28              |

#### 5.6.10. 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.

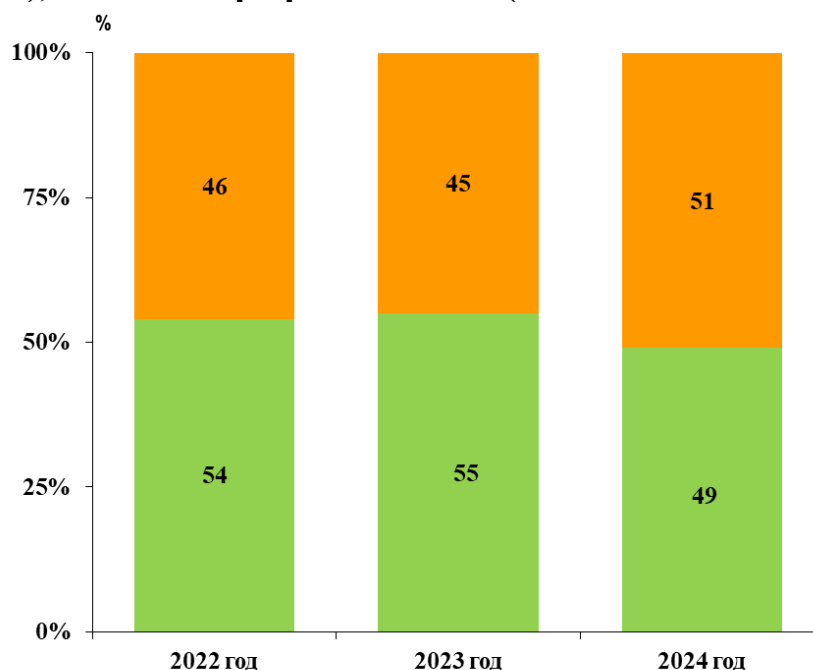
Компании, выразившие заинтересованность в утверждении новых профессиональных стандартов в электроэнергетике, а именно:

Перечень приоритетных профессиональных стандартов в электроэнергетике, планируемых к актуализации на период 2025 – 2027 годов:

- *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 парогатотурбинного 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).*

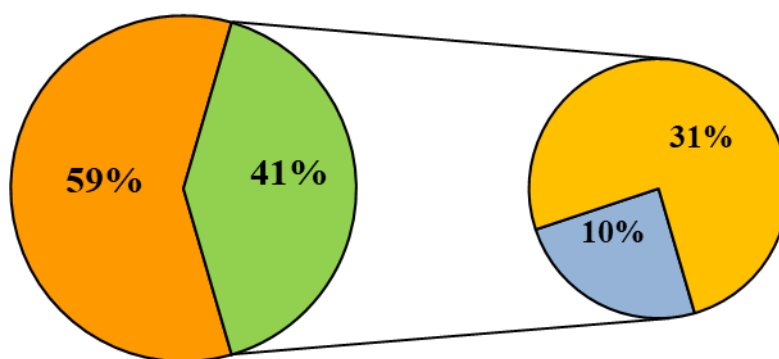
**5.6.11. Информация об учете Участниками Отчета наличия у работника свидетельства о профессиональной квалификации, выданного центрами оценки квалификации, при установлении разрядов (степеней оплаты труда), а также тарифных ставок (должностных окладов)**



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

Компании не учитывали наличие у работника такого свидетельства при установлении разрядов (степеней оплаты труда), а также тарифных ставок (должностных окладов).

**5.6.12. Информация 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;

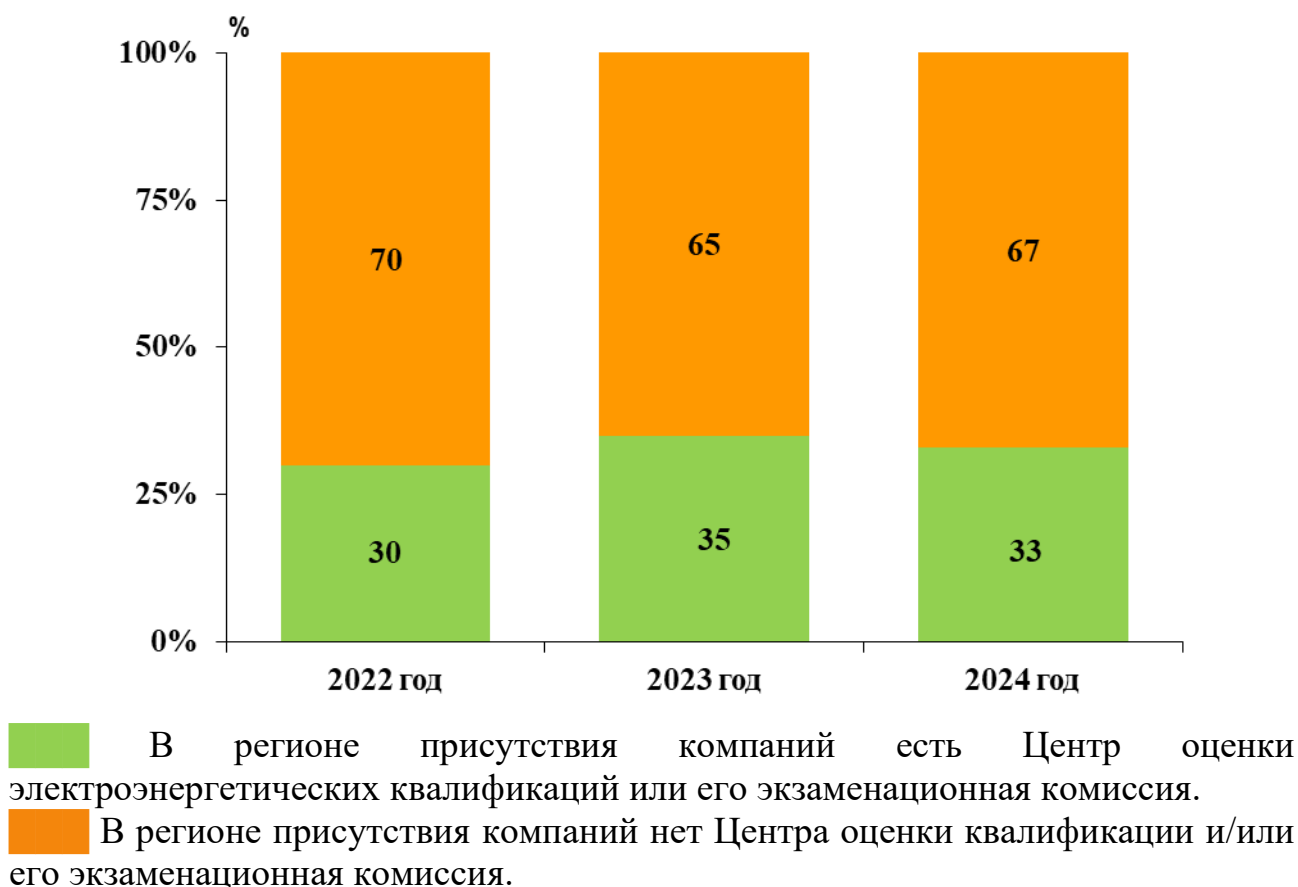
■ в организациях уже принят локальный нормативный акт, регламентирующий направление работников на независимую оценку квалификации.

■ 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.

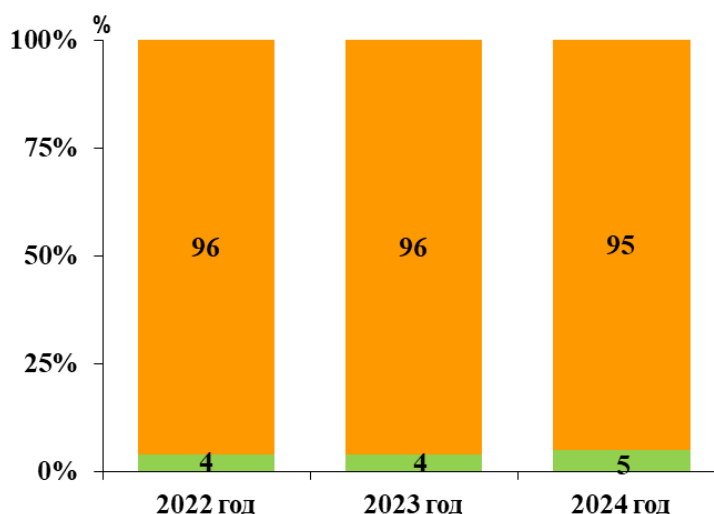
**Информация о количестве работников, подтвердивших свою профессиональную квалификацию в отчетном периоде**

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

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

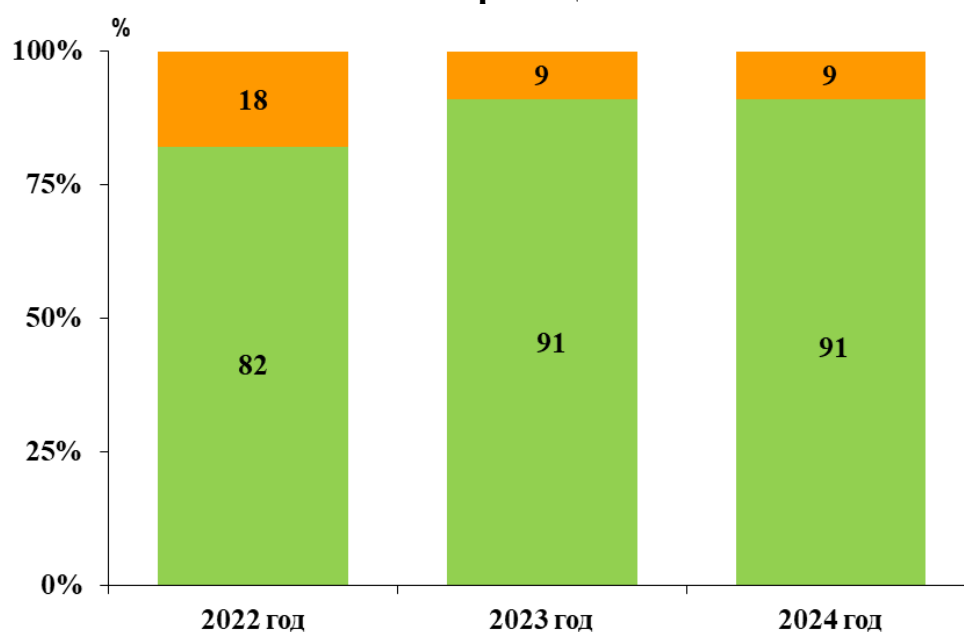


### Информация о планировании открытия Центров оценки электроэнергетических квалификаций на базе Участников Отчета



- Компании планируют открытие Центра оценки электроэнергетических квалификаций.
- Компании не планируют открытие Центра оценки электроэнергетических квалификаций.

### 5.6.14. 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.

### 5.6.15. 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 |
| Портал Работа в России ( <a href="https://trudvsem.ru">https://trudvsem.ru</a> , оператор – Роструд).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 91                           | 89       | 94       |
| Иные сервисы подбора персонала.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 75                           | 76       | 73       |
| Обзоры заработных плат и отчеты Ассоциации ЭРА России.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 30                           | 41       | 43       |
| Специальные исследования консалтинговых компаний.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 5                            | 8        | 7        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Другие инструменты, а именно:</li> <li>➤ Работа со службами занятости населения регионов (через единый интернет-портал либо очно);</li> <li>➤ Работа через сайты по подбору персонала, в том числе на договорной основе;</li> <li>➤ Размещение информации на корпоративном сайте, официальной странице социальных сетей, информационных табло организации;</li> <li>➤ Взаимодействие с учебными заведениями;</li> <li>➤ Поиск персонала через профессиональные сообщества в мессенджерах и социальных сетях;</li> <li>➤ Поиск персонала на профессиональных конференциях;</li> <li>➤ Аудиореклама в торговых центрах города.</li> </ul> | 14                           | 11       | 12       |

## 5.7. Взаимодействие с тарифорегуляторами

В отчетном периоде 24-34% компаний сообщали о полном учете тарифорегуляторами условий ОТС при установлении тарифов, 51-57% сообщили о частичном учете.

С 67% в 2022 году до 55% в 2024 году снизилась доля респондентов, которым РЭКи в полном объеме учли в тарифах расчетную численность работников. При этом в отчетном периоде примерно половина компаний (49-55%) сообщили о том, что РЭКи не снижали расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (далее – НВВ).

В 2024 году, последнем регулируемом году в соответствии с ОТС на 2022 – 2024 годы, регуляторы повысили или сохранили примерно на уровне 2023 года степень учета в НВВ ряда расходов, обусловленных наличием социально-трудовых отношений. Такими направления расхода стали:

- вознаграждения за выслугу лет – учтены без снижения примерно в 60% компаний, еще 10% компаний не применяет такой вид выплат;
- иные виды вознаграждений (премирования) – учтены в полном объеме примерно у трети респондентов, но большая часть компаний (45%) не осуществляет такие виды премирования;
- выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания (или в местностях с особыми климатическими условиями) – учтены полностью у 31% респондентов (в 2023 году – 30%), еще 57% отчитались о неприменимости к ним такого вида выплат;
- платежи по договорам ОМС на протяжении всех трех лет – учитывались полностью примерно у 60% Участников Отчета;
- расходы, связанные с приобретением спецпитания, молока и т.п., в 2024 году – учитывались полностью в наибольшей за 3 отчетных года доле компаний – 55% (в 2023 году – 53%), еще 18% компаний не применяли такой вид выплат;

– расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда – учтены полностью в 56% компаний (в 2023 году – в 48%), также в 19% компаний такие расходы не планировались;

– расходы, направленные на улучшение рабочих мест, санитарно-бытовое и профилактическое обеспечение, на протяжении трехлетнего периода учитывались без снижения примерно для половины респондентов;

– расходы на обязательные медицинские осмотры стали наименее проблемным видом расходов среди всех расходов на персонал и были полностью учтены у 65% респондентов (в 2023 году – у 61%);

– командировочные расходы учтены без снижения для 53% респондентов (в предшествующем году – для 46%);

– расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников были полностью учтены в НВВ в 49% компаний (в 2023 году – в 42%);

– расходы, направленные на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, применяли 20% респондентов, из них для 10% такие расходы были учтены без снижения (в 2023 году – для 7%).

В то же время в 2024 году по ряду направлений расходов выросла доля компаний, заявивших о недоучете затрат в НВВ. Такими видами расходов стали:

– доплаты стимулирующего и компенсирующего характера, связанные с условиями/режимом работы – учтены в НВВ у существенной части компаний (60%), но меньшей на 16 п.п., чем в 2023 году;

– доплаты стимулирующего характера, установленные непосредственно в организации, – учтены без снижения для 35% респондентов (более половины компаний, применяющих такой вид выплат), что меньше 2023 года **на 28 п.п.;**

- премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности – учтены полностью для 52% Участников Отчета (в 2023 году – для 65%);

- вознаграждения по итогам года – учтены без снижения для 33% респондентов (в 2023 год – для 41%);

- платежи в негосударственные пенсионные фонды – учтены полностью примерно в равном количестве компаний в течение трех отчетных лет, но доля таких компаний по-прежнему составляет незначительную величину (8-10%), кроме того, достаточно высоким остается количество компаний (19), которым расходы на НПО не учитываются полностью;

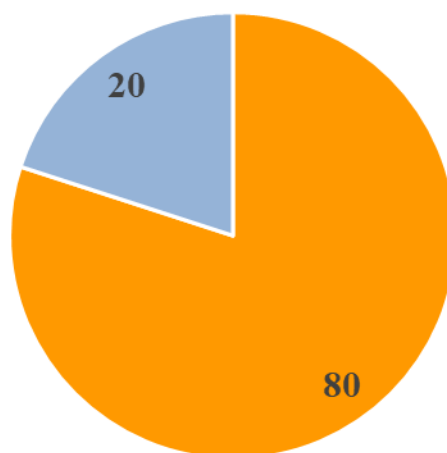
- платежи в фонды ДМС – также полностью учтены в незначительном количестве компаний (11%), но в 2024 году снизилось количество компаний, которым данные затраты были не учтены в НВВ на 100% (с 30 до 25 компаний);

- обязательные платежи в ПФ, ФСС, ФОМС – учитывались без снижения для достаточно большого количества компаний (59%), но на 8 п.п. меньше, чем в 2023 году;

- расходы, направленные на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС – учтены полностью для 34% компаний, что ниже 2023 года на 9 п.п.

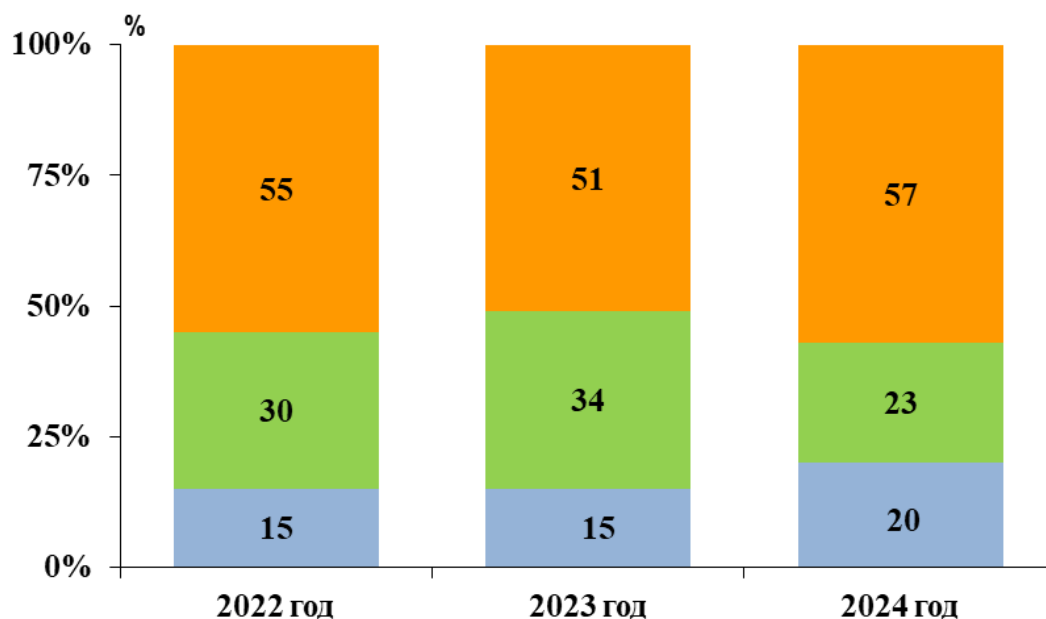
Таким образом, по бóльшей части видов расходов к завершению периода действия ОТС в электроэнергетике на 2022 – 2024 годы наблюдается позитивная тенденция с точки зрения учета этих расходов в НВВ, однако сохраняются и такие расходы, по которым предстоит работа на локальном и отраслевом уровне по повышению эффективности их регулирования и учета в тарифах (прежде всего – в отношении всех видов доплат, премирования, НПО и ДМС).

### 5.7.1. Информация о количестве тарифорегулируемых компаний среди всех Участников Отчета (%)



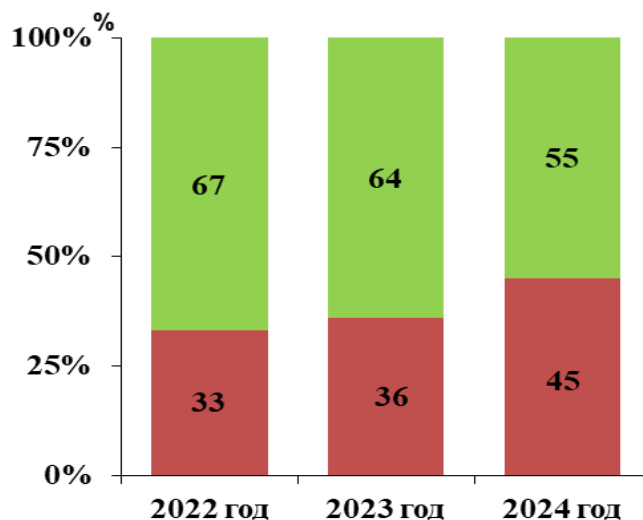
- Участник отчета является тарифорегулируемой компанией.
- Участник отчета таковой компанией не является.

### 5.7.2. Информация об учете в отчетном году 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.

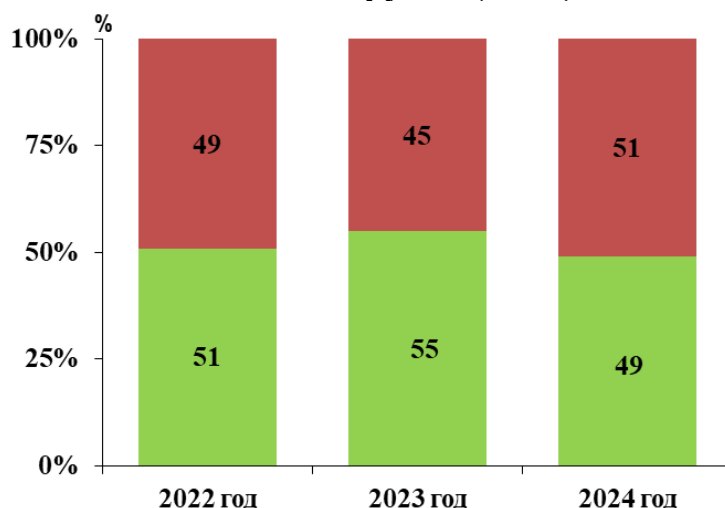
### 5.7.3. Информация учета в отчетном году РЭК расчетного размера численности персонала, относительно заявленной при утверждении затрат на персонал в НВВ



Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер численности персонала, относительно заявленной при утверждении затрат на персонал в НВВ.

Компании, которым РЭК снизил расчетный размер численности персонала, относительно заявленной при утверждении затрат на персонал в НВВ.

### 5.7.4. Информация о снижении в отчетном году органами по регулированию тарифов (РЭК) расчетного размера 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.

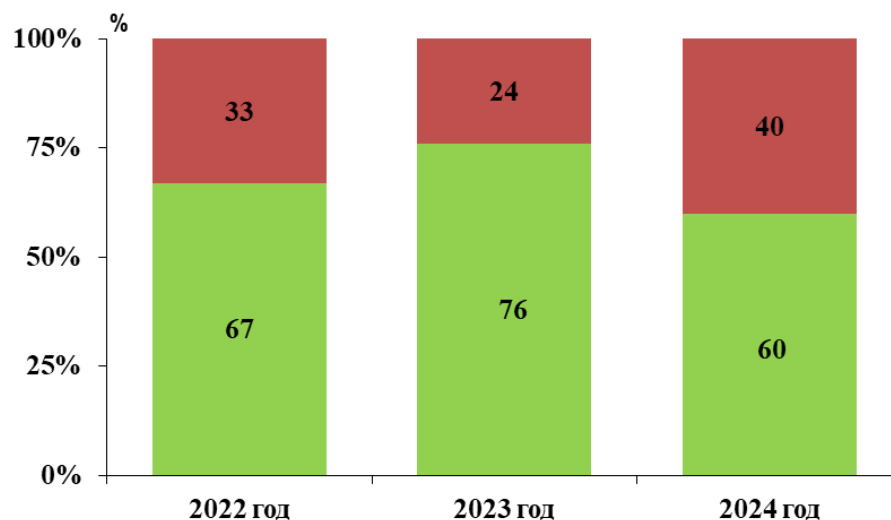
Компании, которым РЭК снизил расчетный размер тарифной составляющей при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| Размер снижения (%) | Количество Участников Отчета: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | 1         | -         |
| 1,1 – 10            | 15                            | 11        | 12        |
| 10,1 – 20           | 4                             | 7         | 8         |
| Более 20            | 2                             | 2         | 6         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>23</b>                     | <b>21</b> | <b>26</b> |

**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)**

| Процент снижения | РЭК (местонахождение)                                                                                                                                      | Участник Отчета                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20 – 30%         | Комитет тарифного регулирования Волгоградской области;<br>Агентство по тарифам и ценам Архангельской области;<br>РЭК Кузбасса;<br>РЭК Свердловской области | Филиал «Вологдаэнерго»<br>ПАО «Россети Северо-Запад»;<br>Филиал «Архэнерго»<br>ПАО «Россети Северо-Запад»;<br>ООО «КЭНК»;<br>АО «ЕЭСК» |
| Более 50%        | МТРИЭ Пермского края, МТРИЭ Челябинской области, РЭК Свердловской области;<br>Органы регулирования в зоне присутствия ПАО «Россети Сибирь»                 | ПАО "Россети Урал"<br>ПАО "Россети Сибирь"                                                                                             |

**5.7.5. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы, при утверждении затрат на персонал в НВВ**

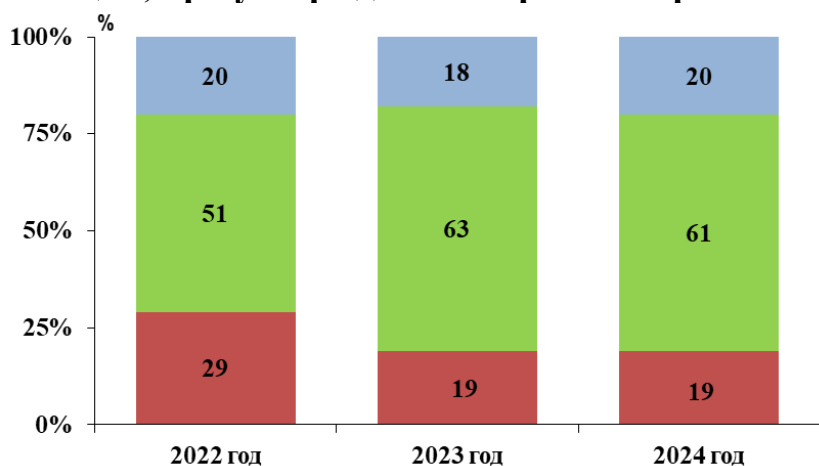


■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер доплат стимулирующего и компенсирующего характера, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

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

**5.7.6. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, при утверждении затрат на персонал в НВВ**



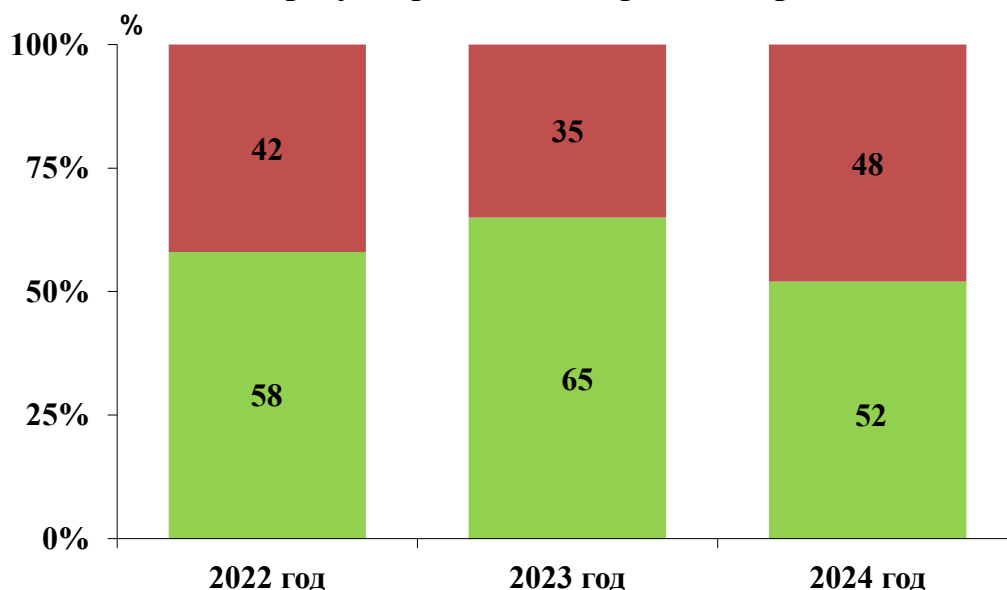
■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

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

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер доплат стимулирующего характера, установленных непосредственно в организации, связанных с условиями/режимом работы при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| Размер снижения (%): | Количество Участников Отчета: |          |           |
|----------------------|-------------------------------|----------|-----------|
|                      | 2022 год                      | 2023 год | 2024 год  |
| 0,1 – 1              | 2                             | -        | -         |
| 1,1 – 10             | 4                             | 3        | 2         |
| 10,1 – 20            | 4                             | 3        | 4         |
| Более 20             | 2                             | 3        | 5         |
| <b>ВСЕГО:</b>        | <b>12</b>                     | <b>9</b> | <b>11</b> |

**5.7.7. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ**

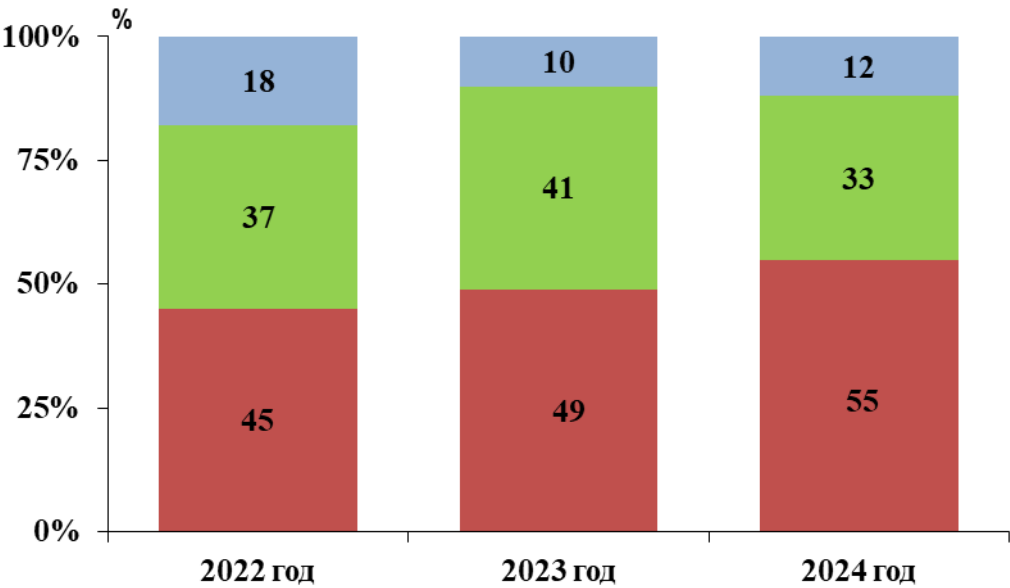


■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер премий за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ 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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 3                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 5                             | 7         | 8         |
| 10,1 – 20           | 4                             | 3         | 6         |
| Более 20            | 9                             | 8         | 13        |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>21</b>                     | <b>18</b> | <b>27</b> |

**5.7.8. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера 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.

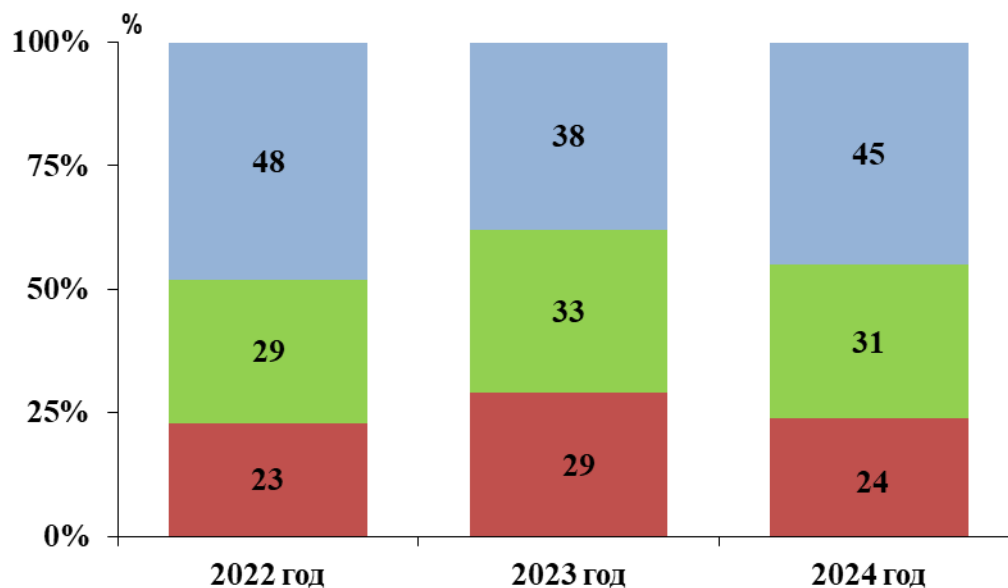
| Размер<br>снижения<br>(%): | Количество Участников Отчета: |           |           |
|----------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                            | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1                    | 3                             | -         | -         |
| 1,1 – 10                   | 5                             | 5         | 6         |
| 10,1 – 20                  | 7                             | 2         | 1         |
| Более 20                   | 10                            | 18        | 25        |
| <b>ВСЕГО:</b>              | <b>25</b>                     | <b>25</b> | <b>32</b> |

### 5.7.9. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера вознаграждений за выслугу лет при утверждении затрат на персонал в НВВ



| Размер снижения (%) | Количество Участников Отчета: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | 1         | 1         |
| 1,1 – 10            | 5                             | 6         | 7         |
| 10,1 – 20           | 4                             | 3         | 6         |
| Более 20            | 4                             | 4         | 3         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>15</b>                     | <b>14</b> | <b>17</b> |

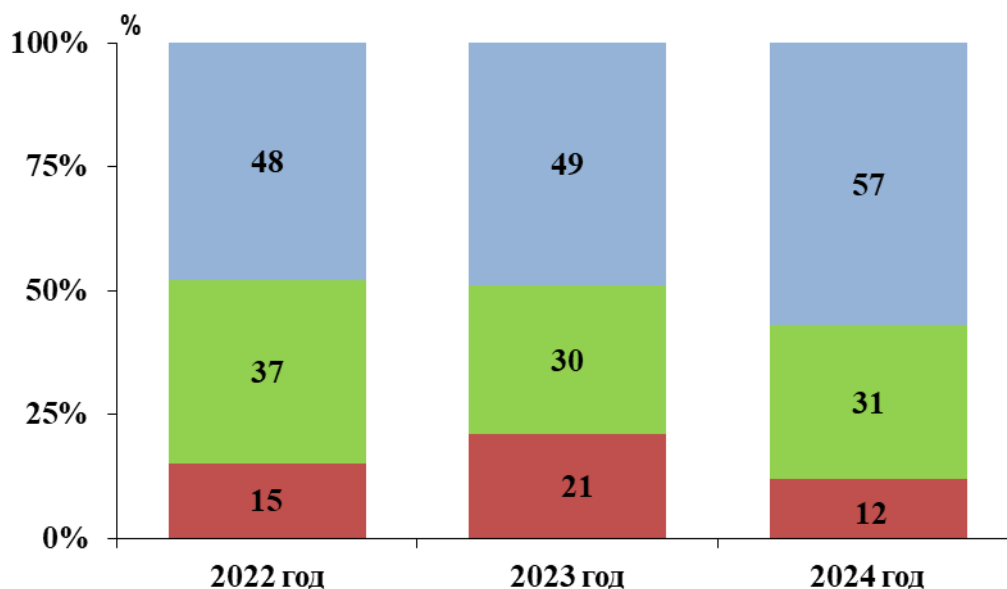
**5.7.10. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера иных видов премирования при утверждении затрат на персонал в НВВ**



- 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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 3                             | 2         | 2         |
| 10,1 – 20           | 1                             | 1         | 1         |
| Более 20            | 1                             | 7         | 7         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>8</b>                      | <b>10</b> | <b>10</b> |

**5.7.11. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями при утверждении затрат на персонал в НВВ**



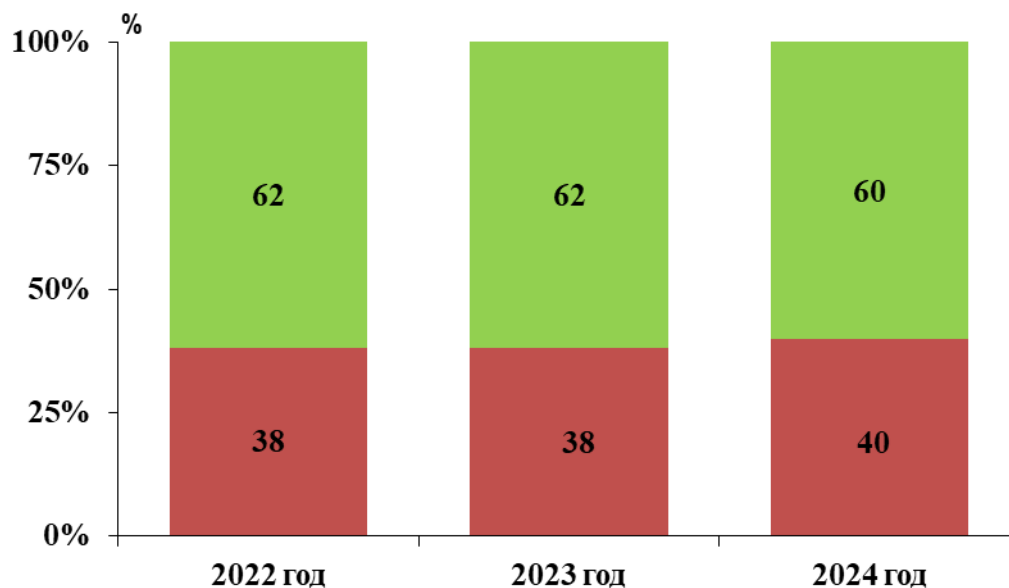
Компании не планировали выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями.

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: |          |          |
|---------------------|-------------------------------|----------|----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год | 2024 год |
| 0,1 – 1             | 2                             | 1        | 1        |
| 1,1 – 10            | 2                             | 2        | 1        |
| 10,1 – 20           | 1                             | 2        | -        |
| Более 20            | -                             | 4        | 3        |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>5</b>                      | <b>9</b> | <b>5</b> |

**5.7.12. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера платежей по договорам ОМС при утверждении затрат на персонал в НВВ**

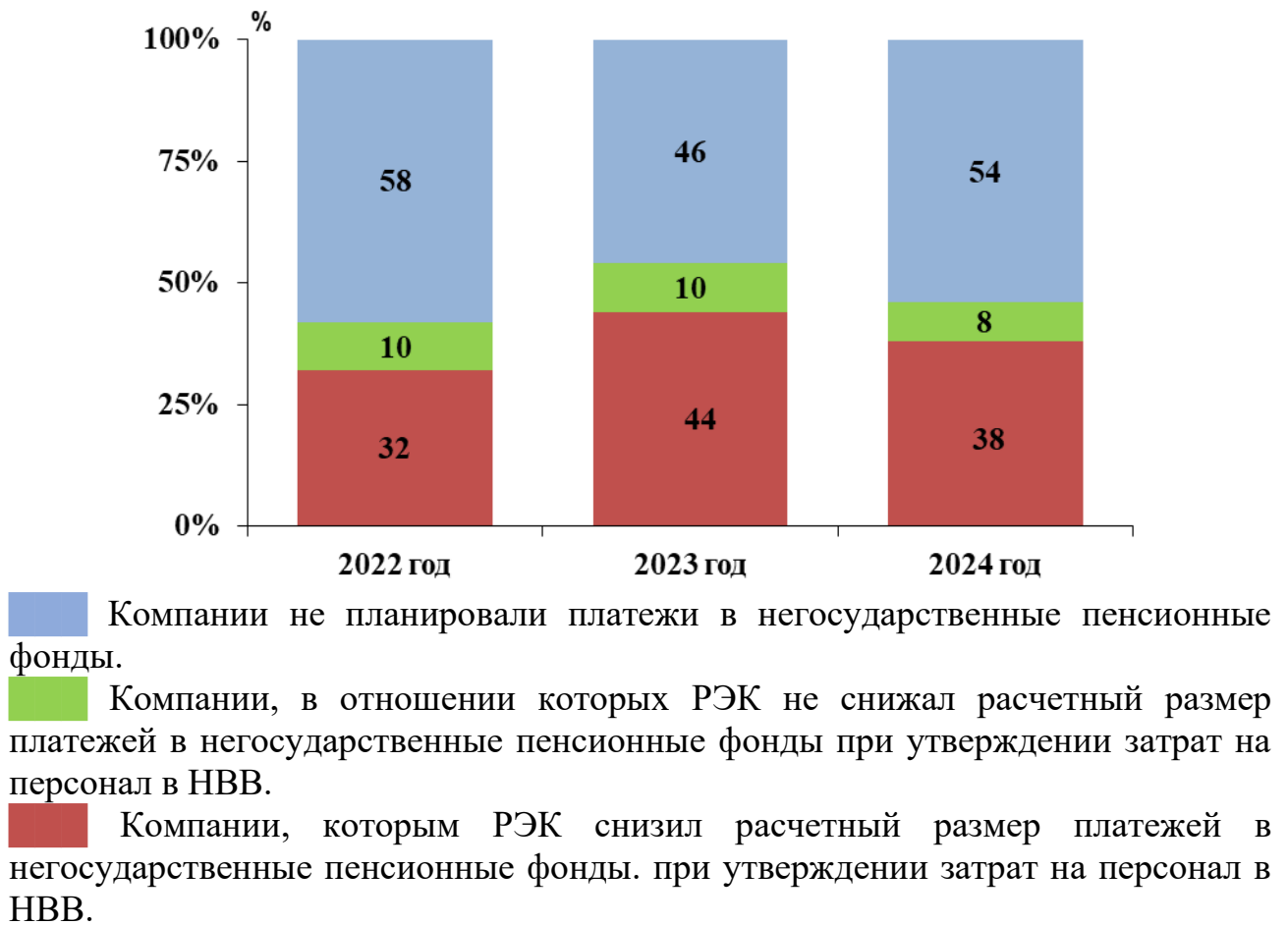


■ Компании, которым РЭК в отчетном году не снижал расчетный размер платежей по договорам ОМС при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер платежей по договорам ОМС. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| Размер снижения (%) | Количество Участников Отчета: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 6                             | 2         | 5         |
| 10,1 – 20           | 6                             | 1         | 2         |
| Более 20            | 3                             | 8         | 4         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>17</b>                     | <b>11</b> | <b>11</b> |

**5.7.13. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера платежей в негосударственные пенсионные фонды при утверждении затрат на персонал в НВВ**



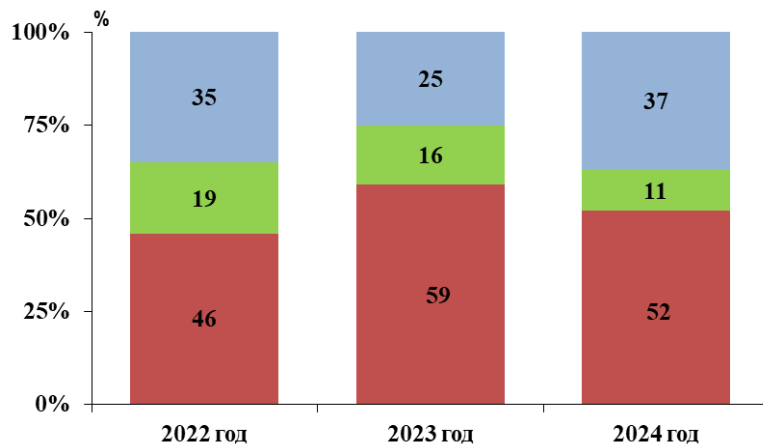
| Размер снижения (%) | Количество Участников Отчета: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 10 – 20             | 2                             | 1         | -         |
| 20,1 – 90           | -                             | 3         | 1         |
| <b>100</b>          | 12                            | 19        | 19        |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>14</b>                     | <b>23</b> | <b>20</b> |

**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 2024 года)**

| <b>РЭК (местонахождение)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Наименование Участника Отчета</b>          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Региональная служба по тарифам и ценам Камчатского края                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ПАО «Камчатскэнерго»                          |
| 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, Комитет по тарифному регулированию Мурманской области, Комитет Республики Коми по тарифам, Комитет по тарифной политике                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Филиал «Архэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад» |

|                                                                                                |                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Новгородского области, Комитет по тарифам и энергетике Псковской области                       |                                                                 |
| 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                                              | Филиал «Новгородэнерго» 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                                              | Филиал «Псковэнерго» 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» |
| Государственная служба Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам                 | Филиал «Чувашэнерго» ПАО «Россети Волга»                        |

### 5.7.12. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера 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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 10            | 1                             | -         | -         |
| 11 – 80             | 2                             | 4         | 2         |
| <b>100</b>          | 17                            | 30        | 25        |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>20</b>                     | <b>34</b> | <b>27</b> |

### 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 2024 года)

| РЭК (местонахождение)                                                               | Наименование Участника Отчета |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| ФАС России, при установлении долгосрочных параметров регулирования на 2022-2026 гг. | АО «Вилуйская ГЭС-3»          |
| Комитет тарифного регулирования Волгоградской области                               | АО «ВМЭС»                     |
| Региональная служба по тарифам и ценам Камчатского края                             | ПАО «Камчатскэнерго»          |
| Региональная энергетическая комиссия Кузбасса                                       | ООО «КЭнК»                    |
| 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»            |
| 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Филиал «Архэнерго» 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Филиал «Новгородэнерго» 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                              | Филиал «Псковэнерго» 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»                       |
| Государственная служба Чувашской Республики по конкурентной политике и тарифам | Филиал «Чувашиэнерго» ПАО «Россети Волга»                       |

**5.7.14. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера обязательных платежей в ПФ, ФСС, 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.

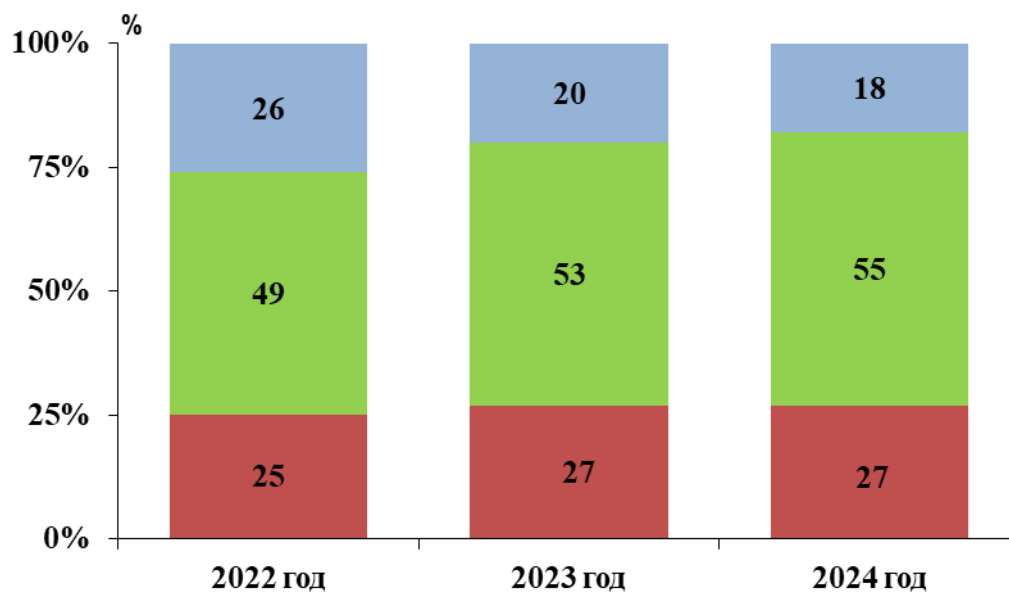
■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер обязательных платежей в ПФ, ФСС, ФОМС и т.п. при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| Размер снижения (%) | Количество Участников Отчета: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,4 – 1             | 2                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 6                             | 5         | 7         |
| 10,1 – 20           | 6                             | 5         | 6         |
| Более 20            | 3                             | 5         | 8         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>17</b>                     | <b>15</b> | <b>21</b> |

**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 Новгородской области, Комитет по тарифам и энергетике Псковской области                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ПАО «Россети Северо-Запад»                      |
| 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»                             |
| Министерство тарифной политики Красноярского края                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Филиал «Красноярскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»  |
| Региональная энергетическая комиссия Омской области                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»        |
| Комитет по тарифам и энергетике Псковской области                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Филиал «Псковэнерго» ПАО «Россети Северо-Запад» |

**5.7.15. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, связанных с приобретением спецпитания, молока и т.п., при утверждении затрат на персонал в НВВ**



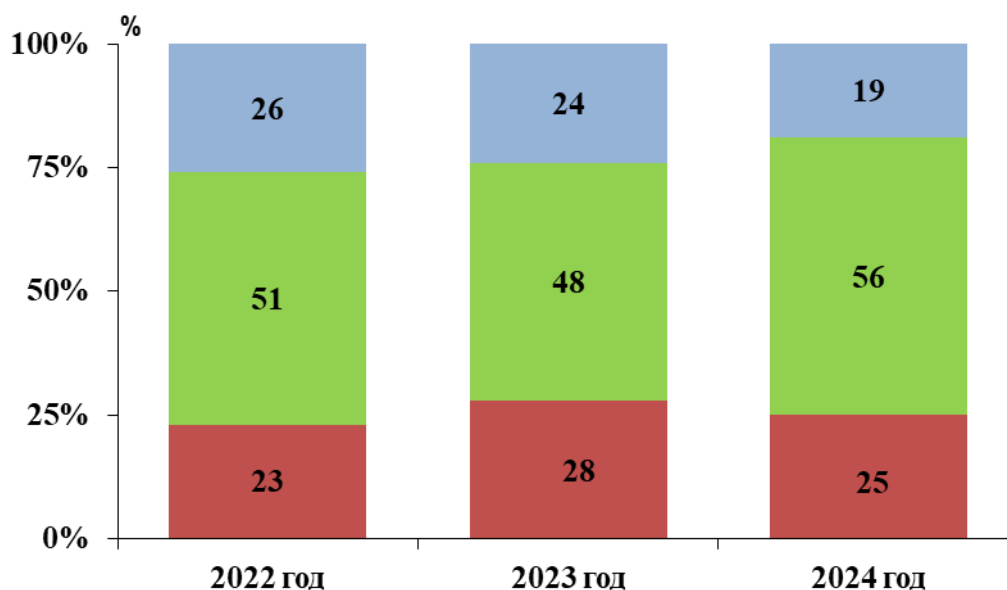
Компании не планировали расходы, связанные с приобретением спецпитания, молока и т.п.

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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 10            | 6                             | 3         | 3         |
| 10,1 – 20           | 1                             | 3         | 3         |
| Более 20            | 1                             | 4         | 6         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>8</b>                      | <b>10</b> | <b>12</b> |

**5.7.16. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, при утверждении затрат на персонал в НВВ**



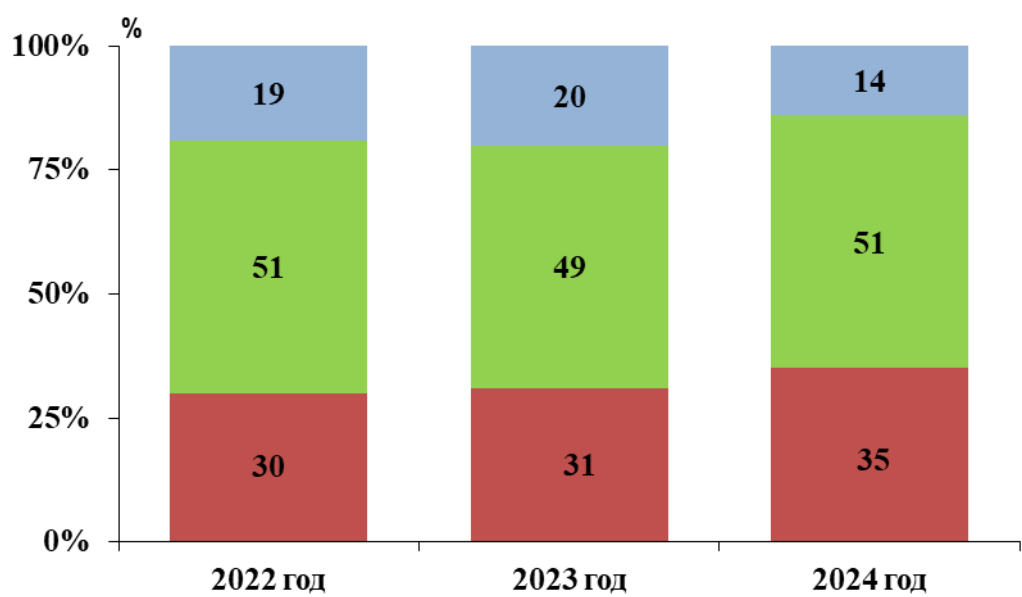
■ Компании не планировали расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда.

■ 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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 4                             | -         | 5         |
| 10,1 – 40           | 1                             | 7         | 5         |
| 40,1 – 70           | -                             | 3         | 1         |
| Более 70            | 3                             | 2         | 2         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>10</b>                     | <b>12</b> | <b>13</b> |

**5.7.17. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера 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: |           |           |
|----------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                      | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1              | 2                             | -         | -         |
| 1,1 – 20             | 6                             | 7         | 8         |
| Более 20             | 4                             | 7         | 7         |
| <b>ВСЕГО:</b>        | <b>12</b>                     | <b>14</b> | <b>15</b> |

**5.7.18. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера 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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 5                             | 2         | 2         |
| 10,1 – 20           | -                             | 7         | 3         |
| 20,1 – 70           | 5                             | 5         | 9         |
| 70,1 – 100          | 2                             | 4         | 4         |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>14</b>                     | <b>18</b> | <b>18</b> |

**Список РЭК, снизивших более, чем на 70% расчетный размер платежей на обязательные медицинские осмотры при утверждении затрат на персонал в необходимой валовой выручке (по информации Участников Отчета по итогам 2024 года)**

| РЭК (местонахождение)                                                                  | Наименование Участника Отчета |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| ФАС России, при установлении долгосрочных параметров регулирования на 2022 – 2026 годы | АО «Вилюйская ГЭС-3»          |
| Комитет тарифного регулирования Волгоградской области                                  | АО «ВМЭС»                     |
| Агентство по тарифам и ценам Архангельской области, Комитет по тарифному регулированию | ПАО «Россети Северо-Запад»    |

|                                                                                                                                                               |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Мурманской области, Комитет Республики Коми по тарифам, Комитет по тарифной политике Новгородского области, Комитет по тарифам и энергетике Псковской области |                    |
| МТРИЭ Пермского края, МТРИЭ Челябинской области, РЭК Свердловской области                                                                                     | ПАО «Россети Урал» |

**5.7.19. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ**

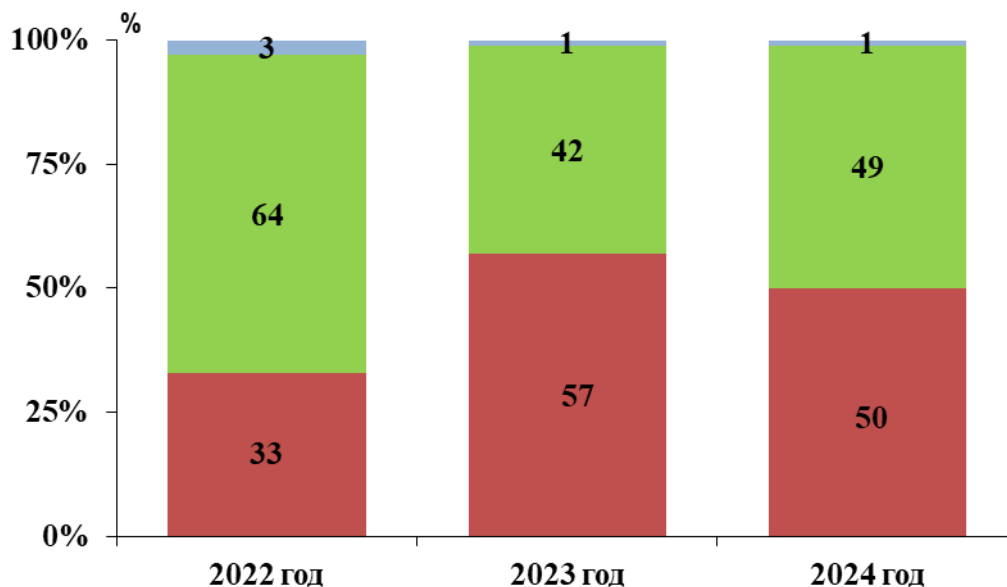


■ Компании, в отношении которых РЭК не снижал расчетный размер расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ.

■ Компании, которым РЭК снизил расчетный размер расходов на служебные командировки при утверждении затрат на персонал в НВВ.

| Размер снижения (%) | Количество Участников Отчета: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 3                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 7                             | 7         | 6         |
| 10,1 – 20           | 1                             | 4         | 2         |
| Более 20            | 9                             | 19        | 16        |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>20</b>                     | <b>20</b> | <b>24</b> |

**5.7.20. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при утверждении затрат на персонал в НВВ**



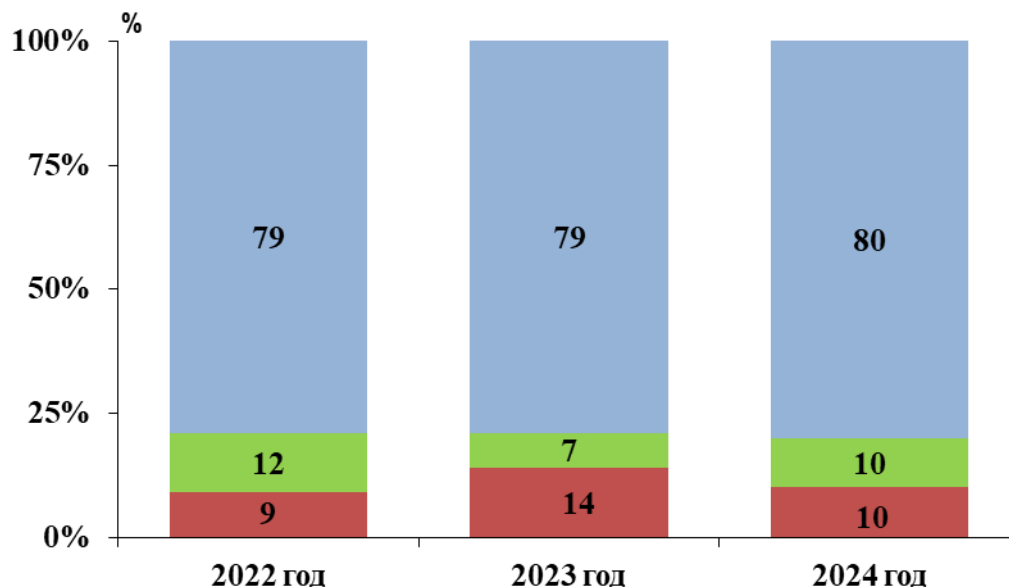
■ Компании не планировали расходы, направленные на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

■ 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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | -         | -         |
| 1,1 – 10            | 2                             | 7         | 10        |
| 10,1 – 20           | 3                             | 7         | 2         |
| Более 20            | 4                             | 14        | 14        |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>11</b>                     | <b>28</b> | <b>26</b> |

**5.7.21. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера расходов, направленных на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья, при утверждении затрат на персонал в НВВ**



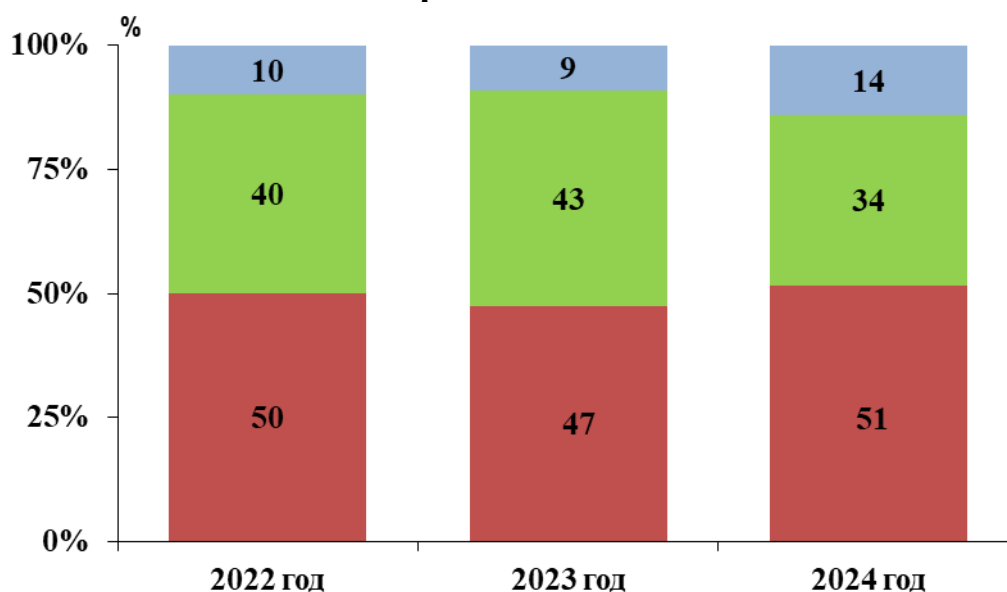
**■** Компании не планировали расходы, направленные на возмещение затрат работникам по уплате процентов по займам/кредитам на приобретение жилья.

**■** 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: |           |          |
|----------------------|-------------------------------|-----------|----------|
|                      | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год |
| 0,1 – 1              | 4                             | -         | -        |
| 1,1 – 10             | 2                             | -         | -        |
| 10,1 – 20            | 2                             | 6         | -        |
| Более 20             | 1                             | 4         | 3        |
| <b>ВСЕГО:</b>        | <b>9</b>                      | <b>10</b> | <b>3</b> |

**5.7.22. Информация о снижении в отчетном году РЭК расчетного размера 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**



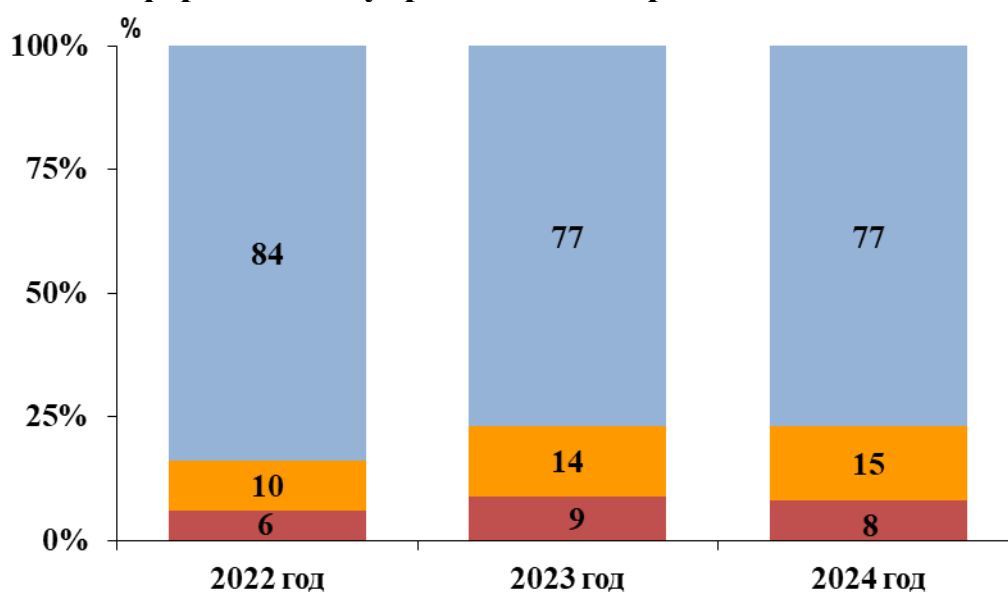
■ Компаниями не планировались расходы, направленные на выплаты компенсаций и льгот по пп. 6.1.1 – 6.1.4, 6.1.7, 6.3 ОТС в электроэнергетике.

■ 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: |           |           |
|---------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
|                     | 2022 год                      | 2023 год  | 2024 год  |
| 0,1 – 1             | 2                             | 1         | 2         |
| 1,1 – 10            | 4                             | 3         | 3         |
| 10,1 – 20           | 5                             | 5         | 5         |
| Более 20            | 11                            | 11        | 17        |
| <b>ВСЕГО:</b>       | <b>22</b>                     | <b>20</b> | <b>27</b> |

### 5.7.23. Информация об управлении издержками в отчетном году



- 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.

## 5.8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

### 5.8.1. Информация о выполнении условий ОТС работодателями как стороной социального партнерства организации

Почти 100% Участников Отчета подтвердили соблюдение в отчетном периоде в полном объеме прав профсоюзных организаций и невмешательство в их деятельность в случае, если она не противоречила законодательству РФ.

Также 98-99% респондентов сообщили об отсутствии жалоб (обращений) или предписаний, связанных с нарушением прав профсоюза, что свидетельствует о высоком уровне развития социального партнерства в отрасли.

На уровне порядка 90% сохранялась доля респондентов, производивших 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).

По сравнению с 2022 годом на 2 п.п. увеличилась и составила 86% доля Участников Отчета, производивших отчисления не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы. Еще 6-7% производили отчисления, но в меньшем размере.

При этом в отчетном периоде выделение средств на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий преимущественно производилось путем перечисления денежных средств на счет первичной профсоюзной организации (почти 76-78% Участников), другие 15-20% Участников оплачивали мероприятия самостоятельно, еще 4-7% использовали смешанные варианты оплаты.

Две трети респондентов сообщили о предоставлении в первичную профсоюзную организацию информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, также 86-93% (прирост за три года составил 7 п.п.) Участников сообщили об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием действующего в организации коллективного договора, что свидетельствует о высоком уровне информационной открытости работодателей в рамках социального диалога и его поступательном развитии.

На 5 п.п. (с 78% до 83%) в течение отчетного периода также вырос процент Участников, предоставлявших профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы или профсоюзной учебы (до 104 часов в квартал).

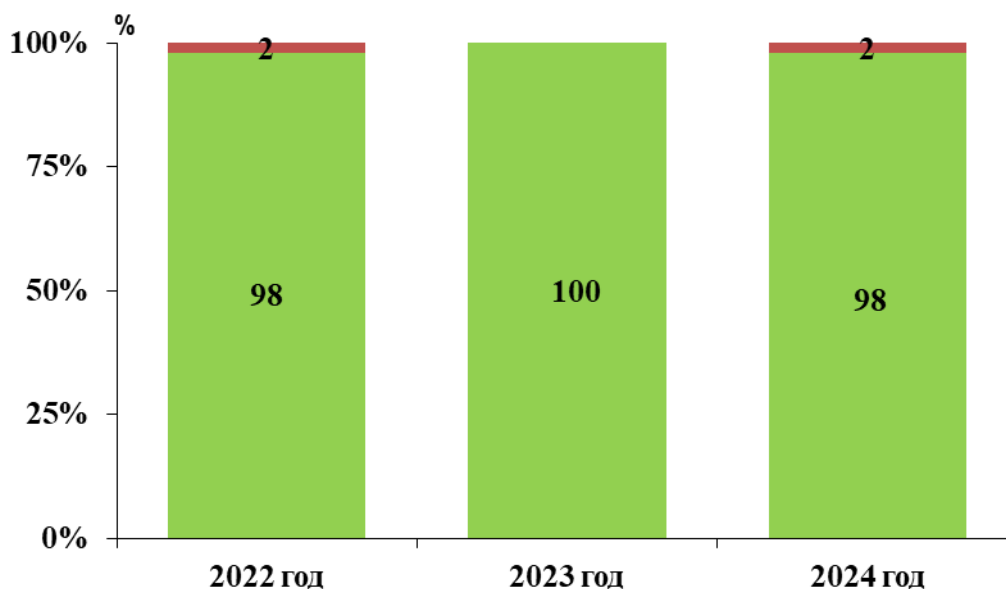
На уровне порядка 40% сохранялась доля респондентов, распространявших на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган ППО, льгот, видов премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию). Еще порядка трети Участников Отчета сообщили, что в отношении освобожденных работников действовало специализированное «Положение о премировании освобожденных профсоюзных работников», которое в

подавляющем большинстве случаев принималось по согласованию или с учетом мнения ППО. Также почти четверть респондентов устанавливали критерии премирования профсоюзных работников так, как это предусмотрено ОТС. Устанавливаемые 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 течение отчетного периода также выросла с 83% до 90% доля респондентов, обеспечивших представителям профсоюзной организации доступа к рабочим местам, на которых работают члены данного профсоюза, в соответствии с правилами пропускной системы.

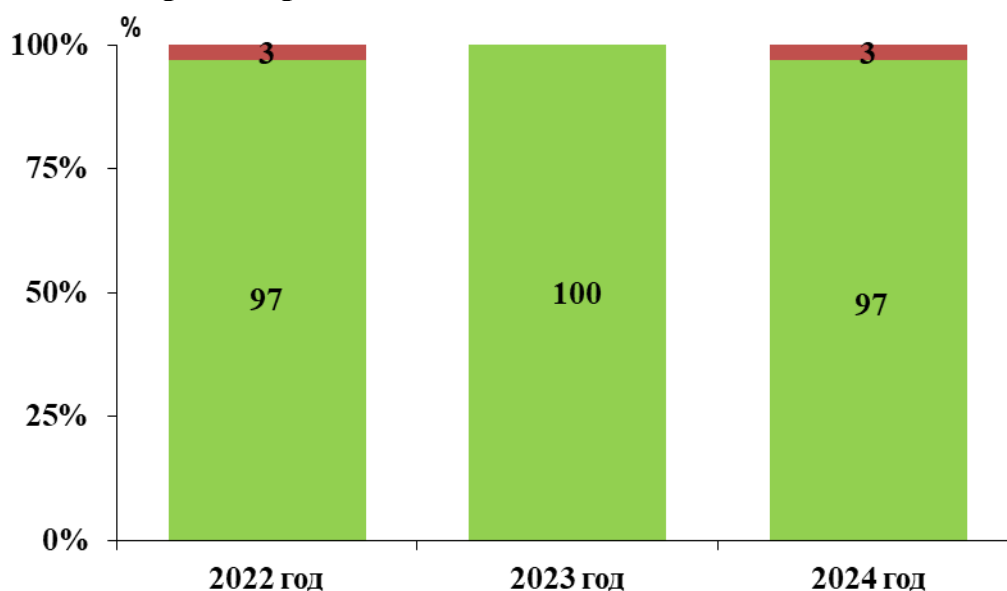
Таким образом возможно констатировать неизменно ответственное отношение работодателей к выполнению своих обязательств, зафиксированных ОТС, на протяжении всего срока действия Соглашения и высокую степень выполнения указанных обязательств.

#### 5.8.1.1. Информация о соблюдении работодателями в отчетном году установленных законодательством Российской Федерации и ОТС прав профсоюза



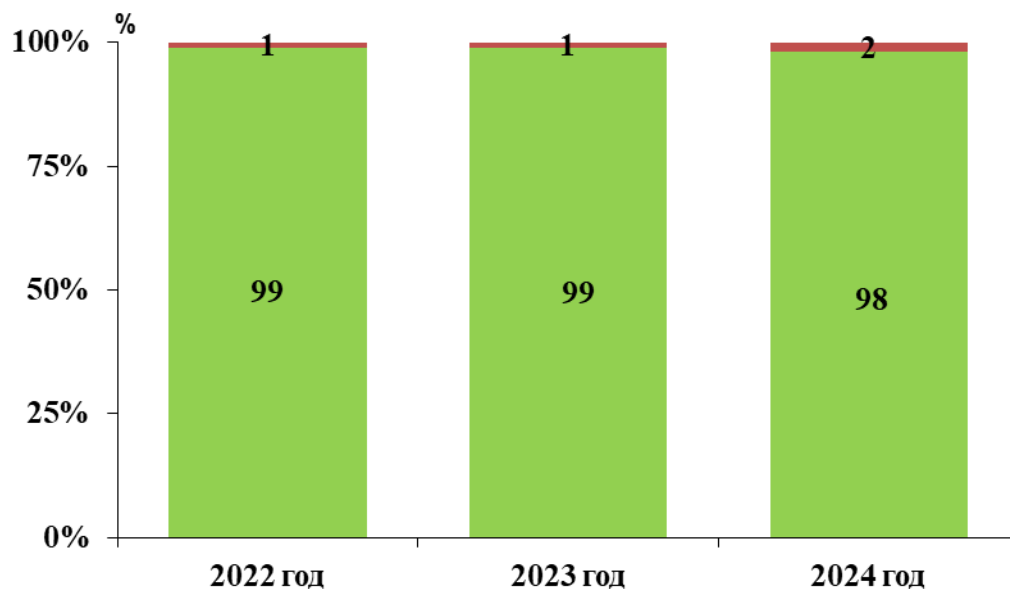
- Компании в отчетном году в полном объеме обеспечивали соблюдение прав профсоюза.
- Компании не смогли подтвердить соблюдение прав профсоюза.

#### 5.8.1.2. Информация 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.

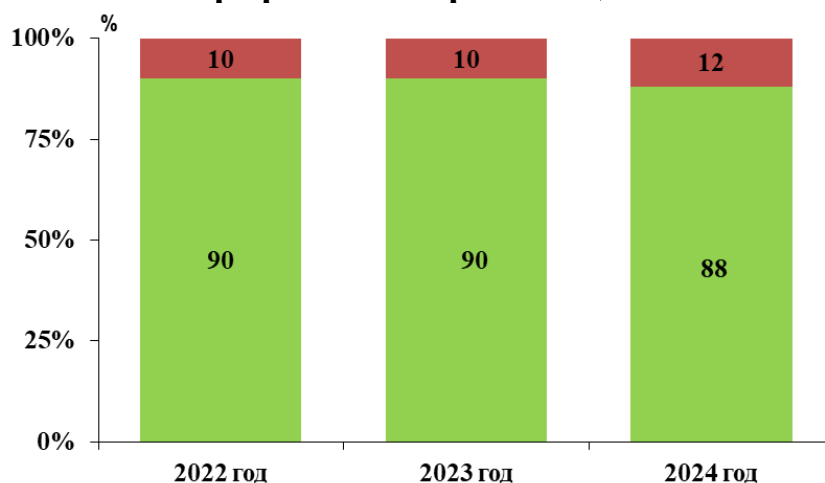
### 5.8.1.3. Информация о жалобах (обращениях), предписаниях, связанных с нарушением прав профсоюза



■ 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.

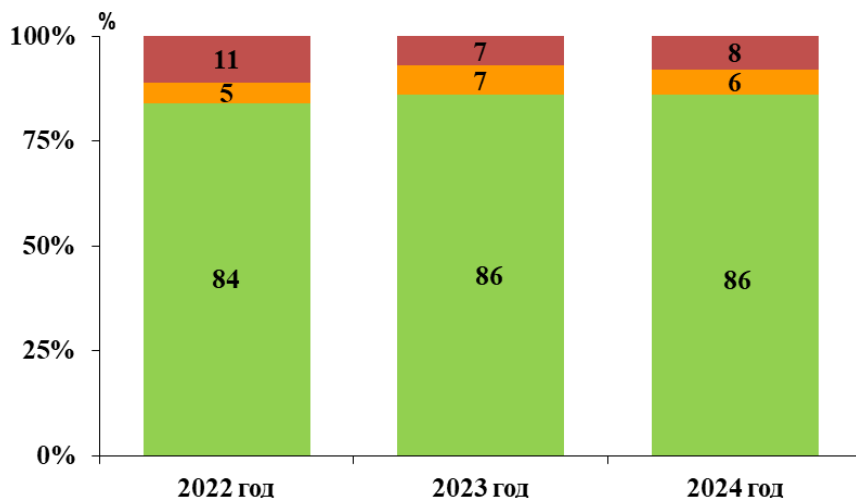
### 5.8.1.4. Сведения о бесплатном перечислении в отчетном году денежных средств из заработной платы членов профсоюза на счет первичной профсоюзной организации:



■ 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).

**5.8.1.5. Информация о выделении в отчетном периоде денежных средств в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы:**

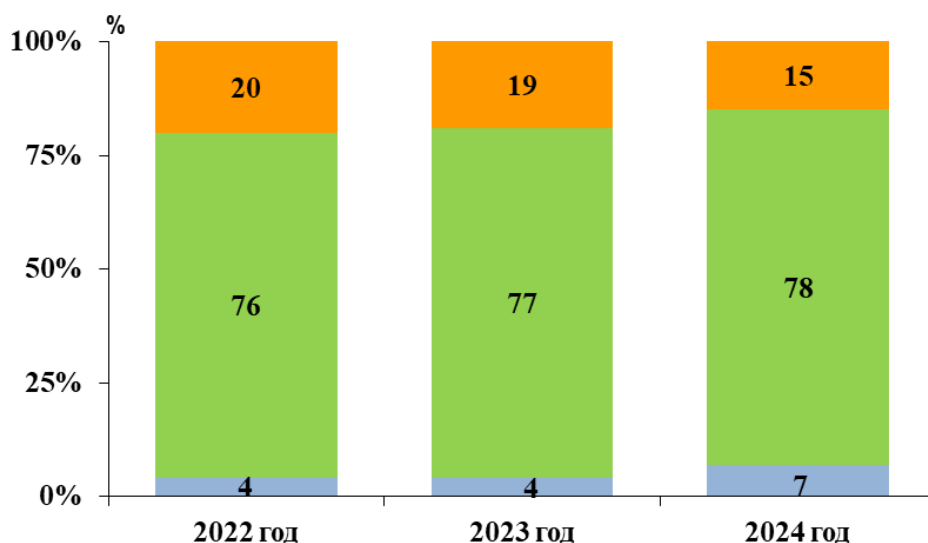


Компаниями в отчетном году производились отчисления не менее 0,3% фонда оплаты труда для организации культурно-массовой работы (0,3 – 0,8 % от ФОТ).

Компаниями производились отчисления, но в меньшем размере в отчетном году из-за недостаточного финансирования (0,07 – 0,15% от ФОТ).

Компаниями такие отчисления не производились, в т.ч. из-за неутверждения данной статьи в тарифах, а также отсутствия финансовой возможности.

**Информация о порядке выделения средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы организации**



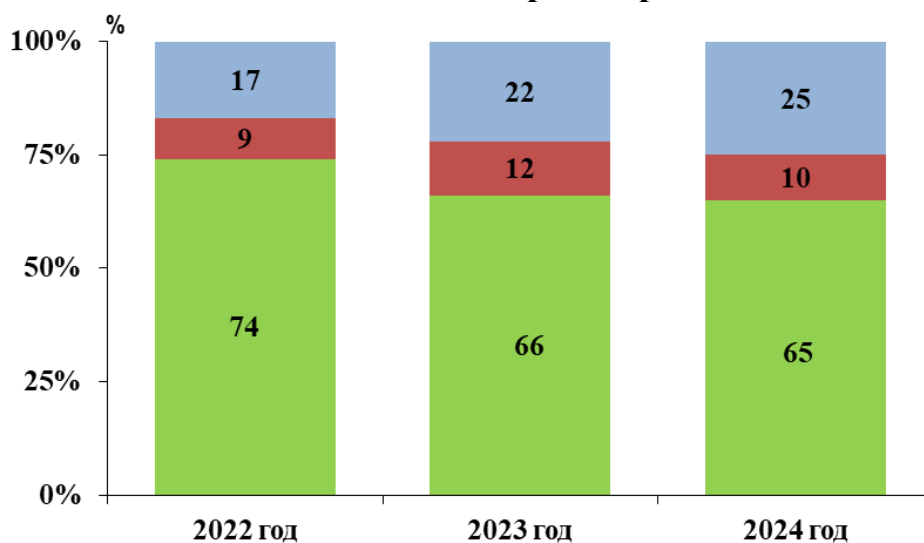
Компании перечисляли денежные средства на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

Компании самостоятельно оплачивали данные мероприятия.

Компании применяли иной порядок:

- *работодатель частично оплачивает мероприятия самостоятельно, частично перечисляет денежные средства на расчетный счет профсоюзного комитета;*
- *применяются оба указанных порядка выделения средств для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.*

**5.8.1.6. Сведения о предоставлении работодателем в первичную профсоюзную организацию информации, необходимой для ведения коллективных переговоров:**

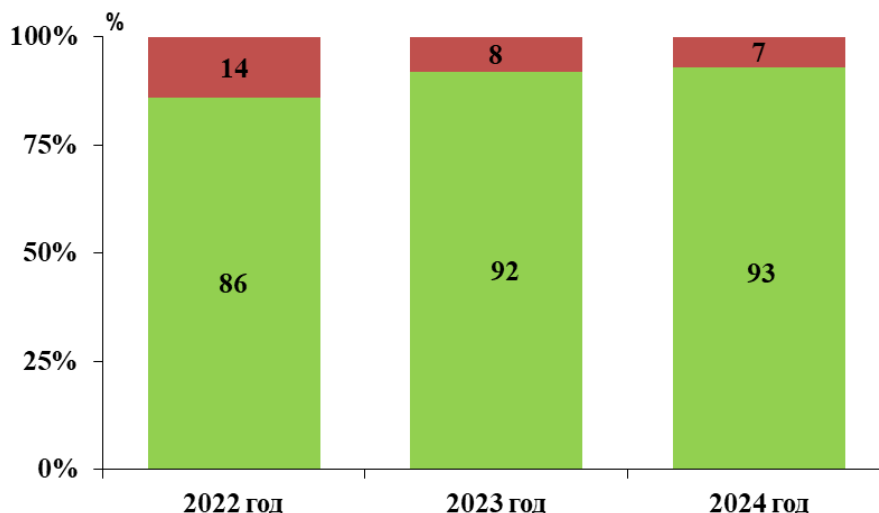


Компании предоставляли в отчетном году первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Компании не предоставляли такой информации, поскольку первичная профсоюзная организация не обращалась к работодателю с соответствующим запросом.

Компании не предоставляли такой информации по иным причинам.

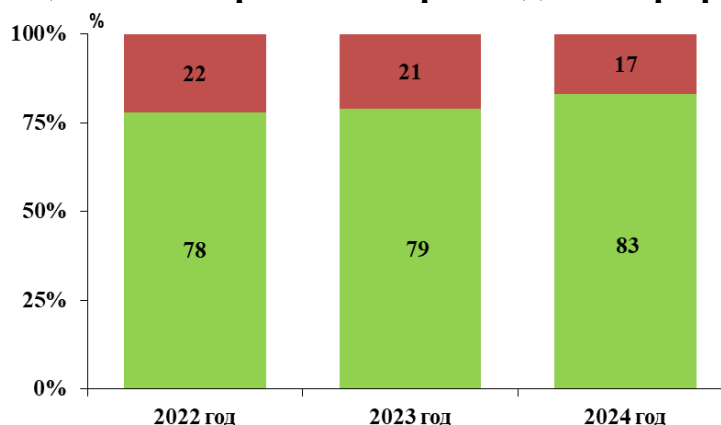
**5.8.1.7. Сведения об оказании работодателем содействия работникам в ознакомлении с содержанием действующего в организации коллективного договора:**



Компании оказывали содействие работникам в ознакомлении с содержанием коллективного договора.

Компании такого содействия не оказывали.

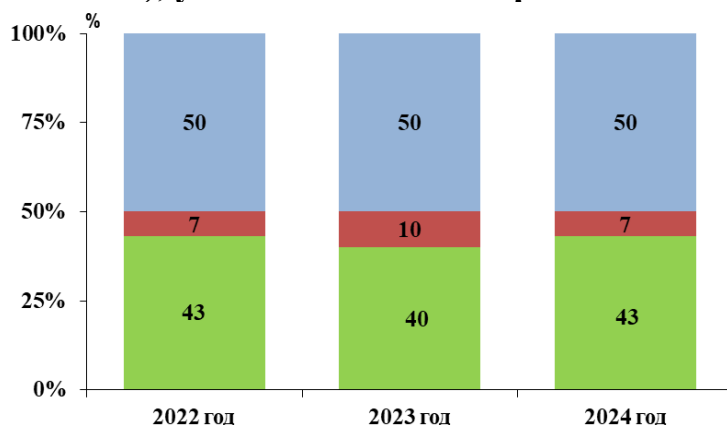
**5.8.1.8. Сведения о предоставлении профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, в том числе уполномоченным лицам по охране труда, свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы и прохождения профсоюзной учебы:**



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.

**5.8.1.9. Информация 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:**

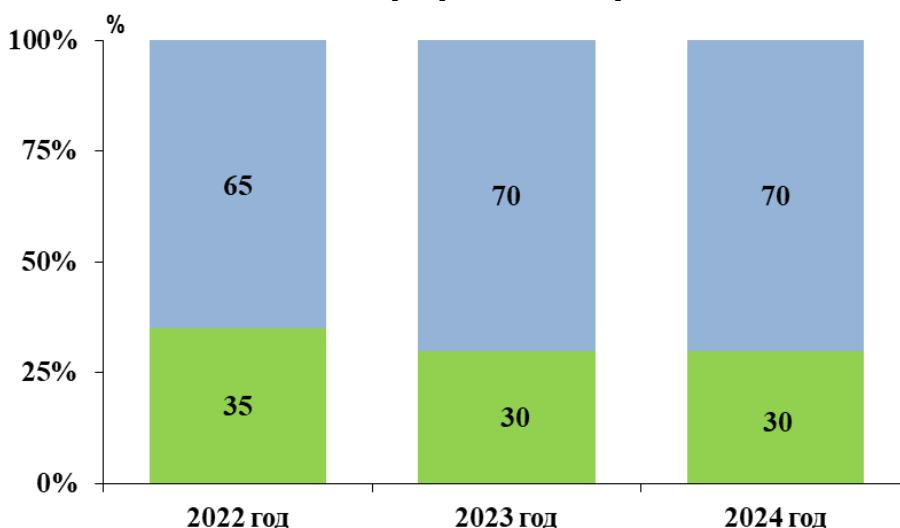


**Компании распространяли на освобожденных профсоюзных работников льготы все виды премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организации.**

**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.**

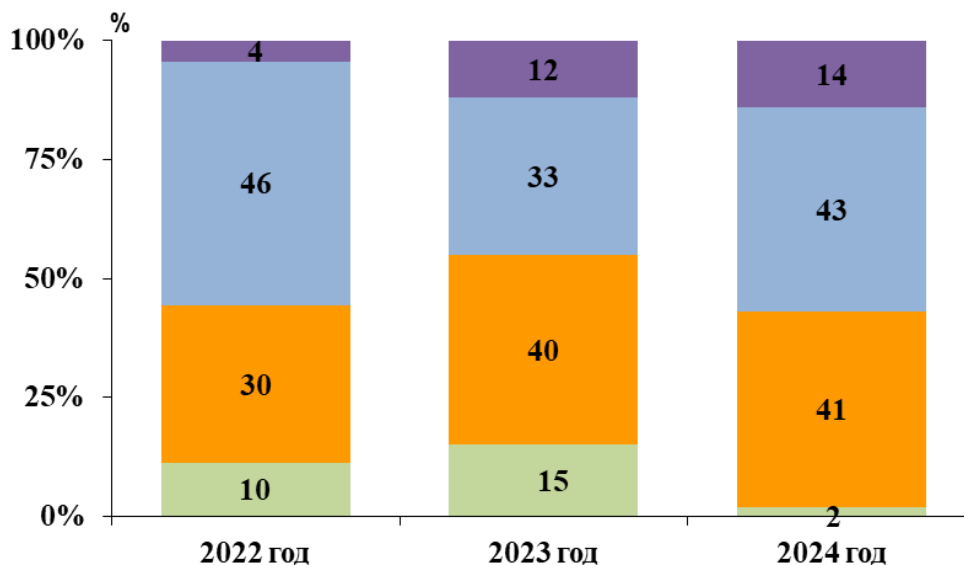
**5.8.1.9.а. Информация о наличии «Положения о премировании освобожденных профсоюзных работников»**



**В компаниях в отчетном году действовало «Положение о премировании освобожденных профсоюзных работников».**

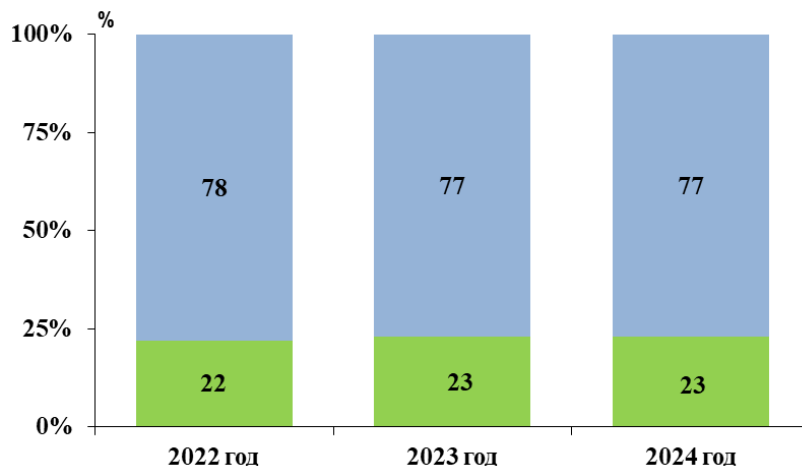
**Такое положение в компаниях отсутствовало.**

**5.8.1.9.б. Информация о порядке 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.

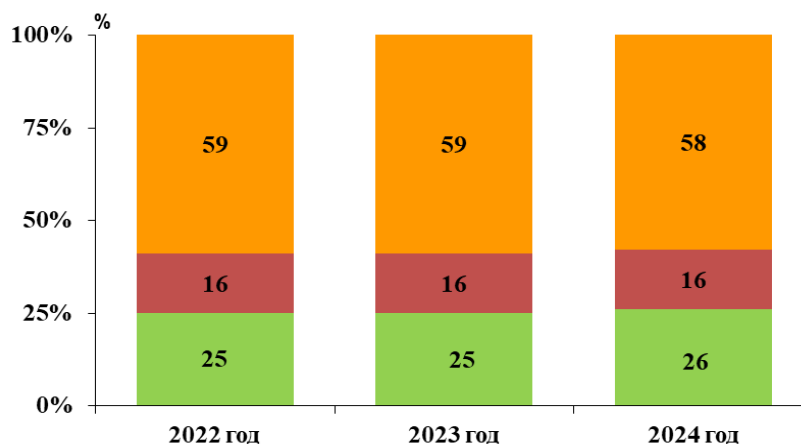
**5.8.1.9.в. Информация об установлении в отчетном году критериев премирования для профсоюзных работников**



- Компаниями не были установлены КПЭ для профсоюзных работников.
- В компаниях были установлены КПЭ для профсоюзных работников, в том числе по следующим направлениям:
  - *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 УПБыПК;
- 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;
- неперевышение 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.

**5.8.1.10. 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:**

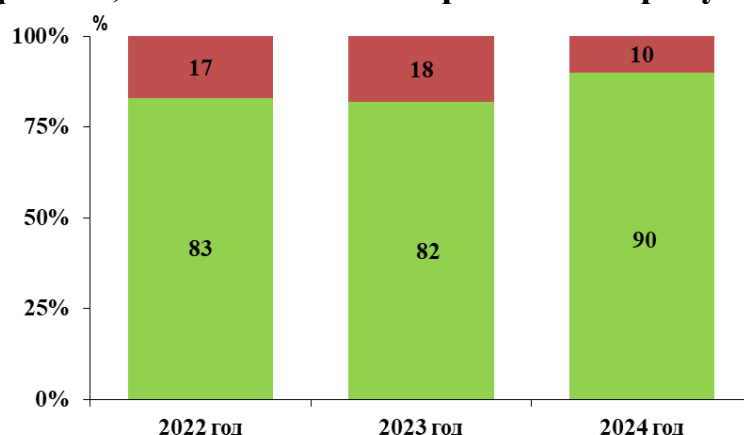


Компании предоставляли прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы ВЭП, после окончания выборных полномочий.

Отсутствовали факты возвращения работников, освобожденных от основной работы, вследствие избрания их на выборные должности в исполнительные органы ВЭП.

Компании ответили отрицательно по иным причинам.

**5.8.1.11. 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.

### **5.8.2. Информация о выполнении условий ОТС профсоюзными организациями как стороной социального партнерства**

В течение 2022 – 2024 годов профсоюзные организации оказывали содействие работодателям в реализации и развитии социально-ориентированной политики, включая проведение информационной и разъяснительной работы среди работников. Основными направлениями содействия стали: организация и проведение оздоровительных, профилактических мероприятий, предупреждение несчастных случаев и предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний (45%), поддержка ветеранов и пенсионеров организаций (32-35%), формирование нетерпимого отношения работников к пьянству и наркомании (14-15%), управление издержками (1-2%) и ряд других направлений (4-7%).

Также две трети Участников Отчета заявили о том, что профсоюзные организации предпринимали усилия по развитию трудовой инициативы и соревнования среди работников.

При этом все профсоюзные организации, получившие от работодателя в соответствии с п. 9.4.5 ОТС средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, предоставили работодателям отчеты о расходовании указанных средств.

Так же в отчетном периоде, по информации энергокомпаний, отсутствовали случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность энергокомпаний, а также случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена ими от работодателя.

За отчетный период повысилась с 82% до 88% доля энергетических компаний, в которых профсоюзные организации предоставляли работодателям сведения о составе выборных органов первичной профсоюзной организации, численности и персональном составе членов профсоюза и о принятых решениях в сфере социального партнерства.

Очень существенной (82-89%) оставалась доля энергокомпаний, где профсоюзная организация нацеливала работников на достижение стратегических целей, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах, а также предоставляла членам профсоюза консультации или иную помощь по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

В то же время, в отчетном периоде снизилась доля энергокомпаний, где профсоюзная организация проводила мероприятия, направленные на повышение качества труда работников, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте (с 59% в 2022 году до 44% в 2024 году).

Также на невысоком уровне (в 20-21% Участников Отчета) оставалось содействие профсоюзов 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.). Указанное направление имеет явный потенциал для развития сторонами социального партнерства в дальнейшем.

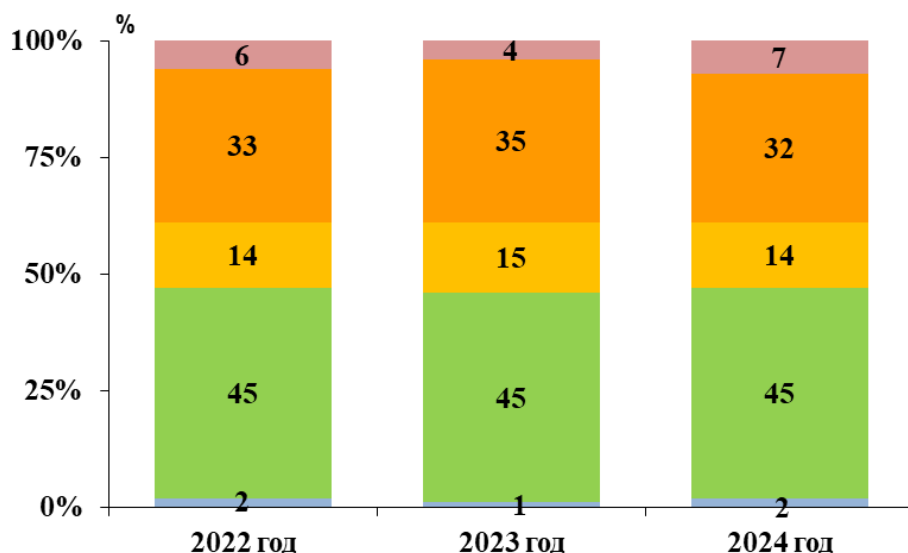
Одновременно увеличивалась доля (с 72 до 80%) Участников Отчета, где профсоюзная организация содействовала работодателю в реализации социальных программ. Содействие ветеранским организациям и советам молодых специалистов со стороны профсоюзных организаций оказывалось в 65-70% энергокомпаний, аналогично, сведения об участии профсоюза в организации похорон и ветеранов работников представили 60-65% респондентов.

В отчетном периоде не было случаев побуждения работников со стороны первичной профсоюзной организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста), а четверть организаций сообщили о том, что профсоюзная

организация принимала меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров (в 72-75% случаев такие меры не требовались), во многом благодаря чему в отчетном периоде коллективные трудовые споры и обращения работников в суд не зафиксированы.

В целом возможно констатировать высокий уровень выполнения профсоюзной стороной своих обязательств, предусмотренных ОТС, и ее активную вовлеченность в реализацию мероприятий, которые реализовывались в энергетических компаниях в отношении работников.

**5.8.2.1. Информация о направлениях деятельности в отчетном году, 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:

- мероприятия, направленные на развитие спорта и здорового образа жизни;
- привлечение молодежи к общественной работе в составе Молодежного совета и комиссий профсоюза;
- участие представителя ППО в заседаниях Правления РСТ;
- осуществление уполномоченными по ОТ проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие представителей первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда;
- проведение конкурсов по ОТ;
- консультирование по вопросам трудового, пенсионного законодательства;
- информационная деятельность;
- социальная политика.

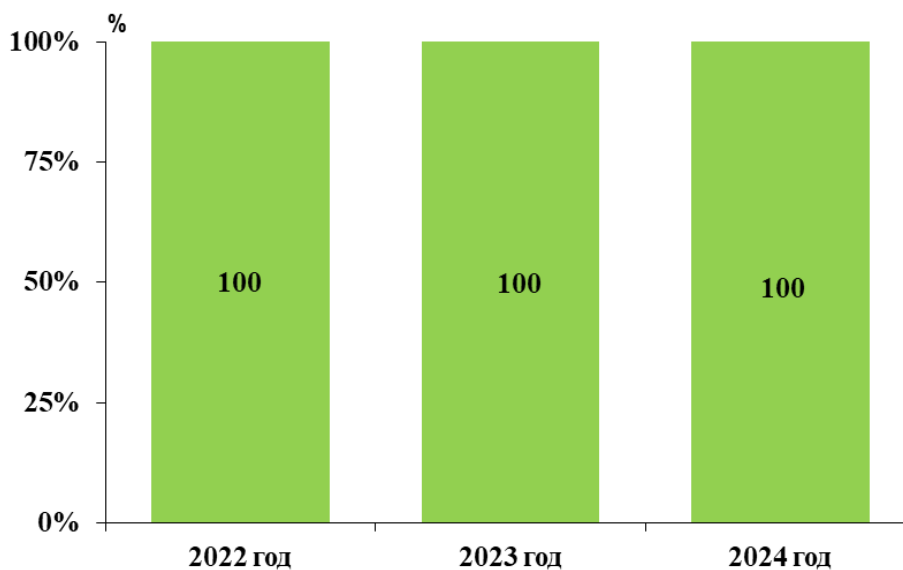
**5.8.2.2. Информация об усилиях профсоюза в отчетном году, направленных на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников, по предложению работодателя**



Профсоюз предпринимал усилия, направленные на развитие трудовой инициативы и соревнования среди работников.

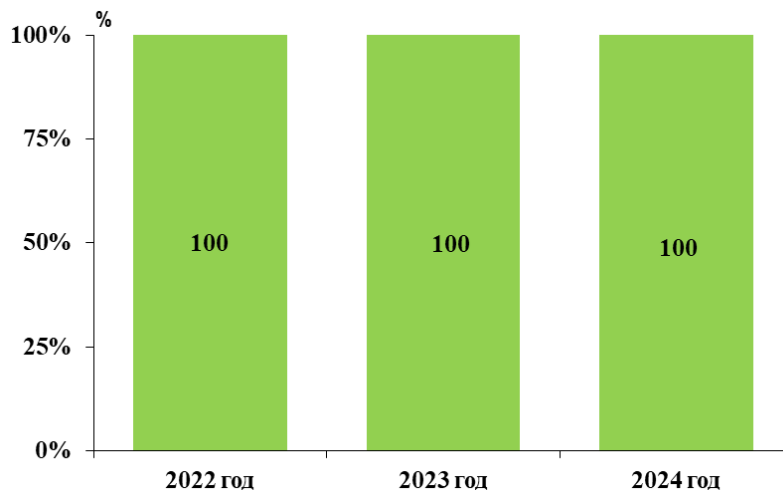
Профсоюз не предпринимал таких усилий.

**5.8.2.3. 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:**



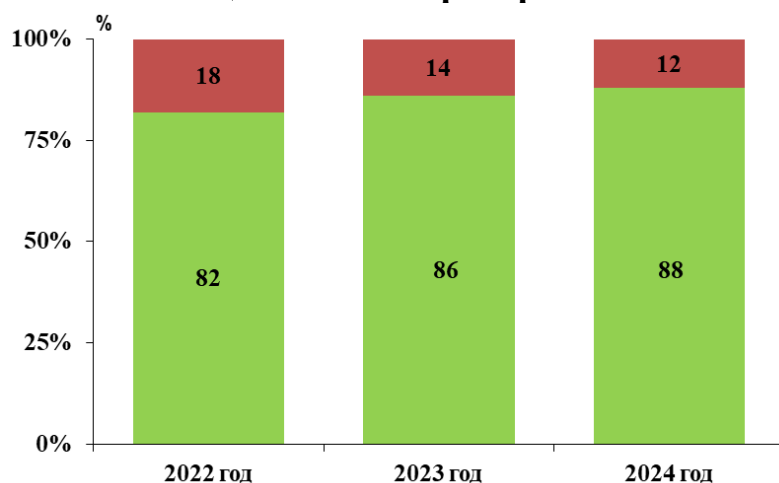
У всех Участников Отчета в 2022 – 2024 годах отсутствовали случаи вмешательства представителей первичной профсоюзной организации в оперативно-хозяйственную деятельность работодателя.

**5.8.2.4. 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 2022 – 2024 годах отсутствовали случаи разглашения представителями первичной профсоюзной организации информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателя.

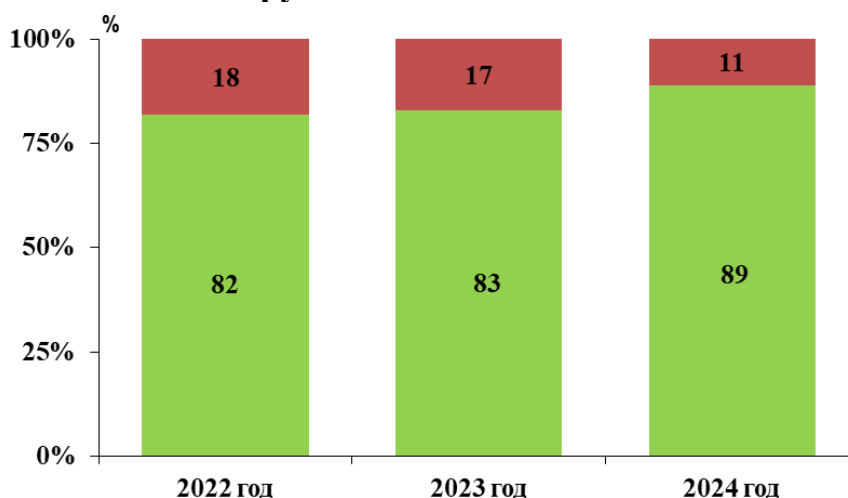
**5.8.2.5. Информация о предоставлении первичной профсоюзной организацией сведений о составе ее выборных органов, численности и персональном составе членов профсоюза и о принятых решениях в сфере социального партнерства:**



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 4 раз в год).

Первичная профсоюзная организация такой информации не предоставляла.

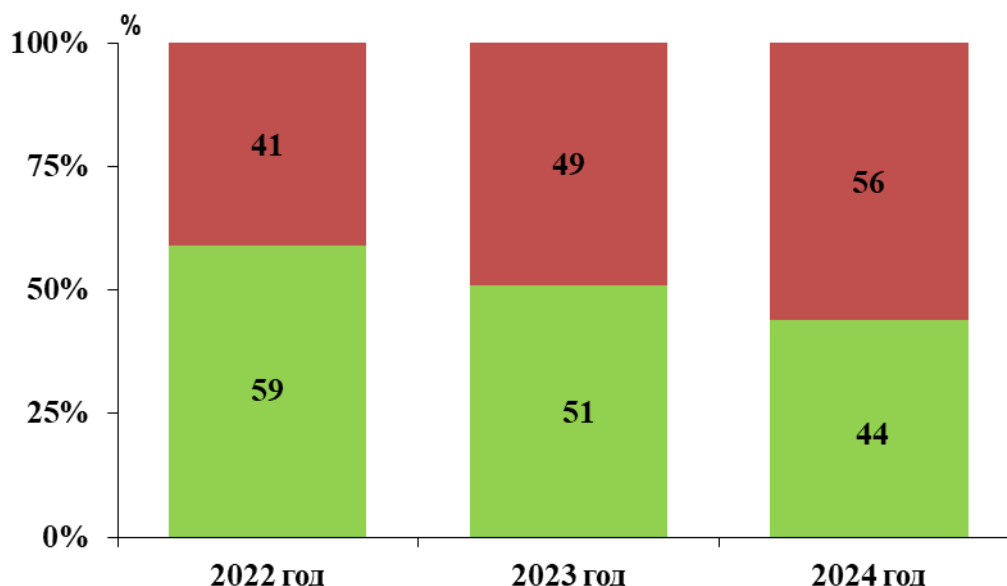
**5.8.2.6. Информация о нацеливании профсоюзом работников на достижение стратегических целей, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах**



■ 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.

**5.8.2.7. 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.

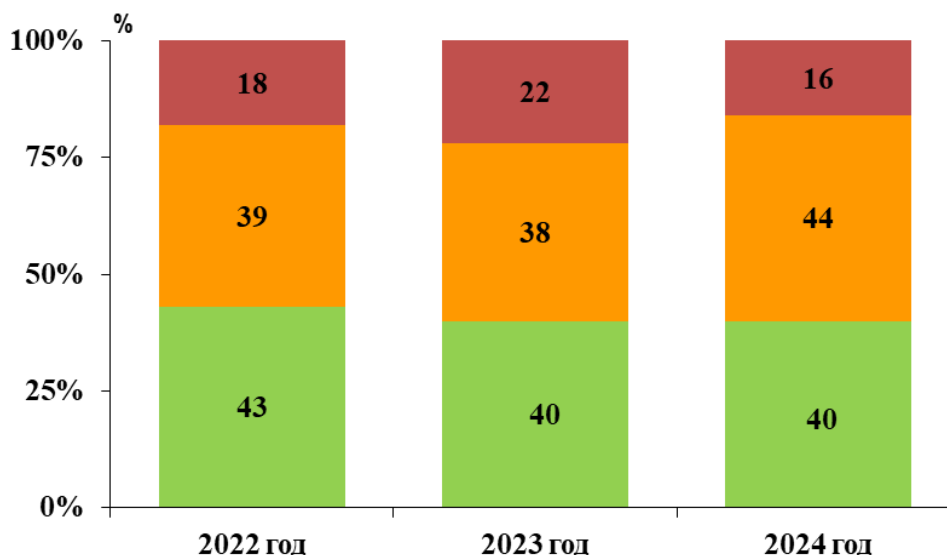
**5.8.2.8. Сведения о содействии со стороны ППО выполнению работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний:**



■ В отчетном периоде первичная профсоюзная организация содействовала выполнению работниками оздоровительных мероприятий.

■ Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

**5.8.2.9. 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.

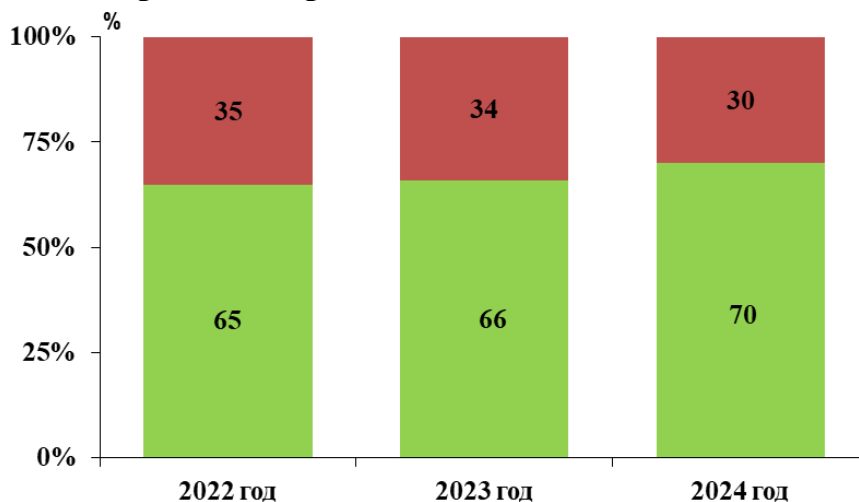
#### 5.8.2.10. Информация о содействии со стороны профсоюзных организаций в реализации социальных программ



■ Первичная профсоюзная организация содействовала реализации социальных программ.

■ Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

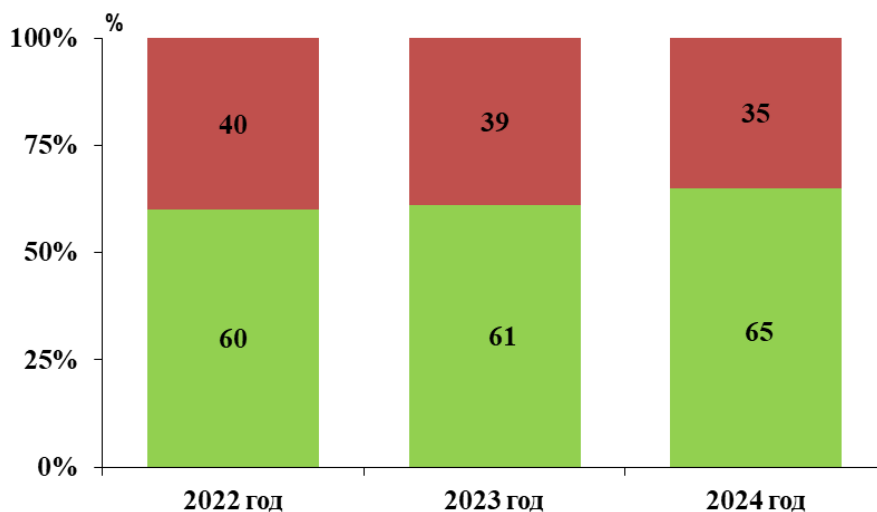
#### 5.8.2.11. Информация о содействии со стороны профсоюзных организаций деятельности ветеранских организаций, советов молодых специалистов



■ Первичная профсоюзная организация содействовала деятельности ветеранских организаций, советов молодых специалистов.

■ Первичная профсоюзная организация такого содействия не оказывала.

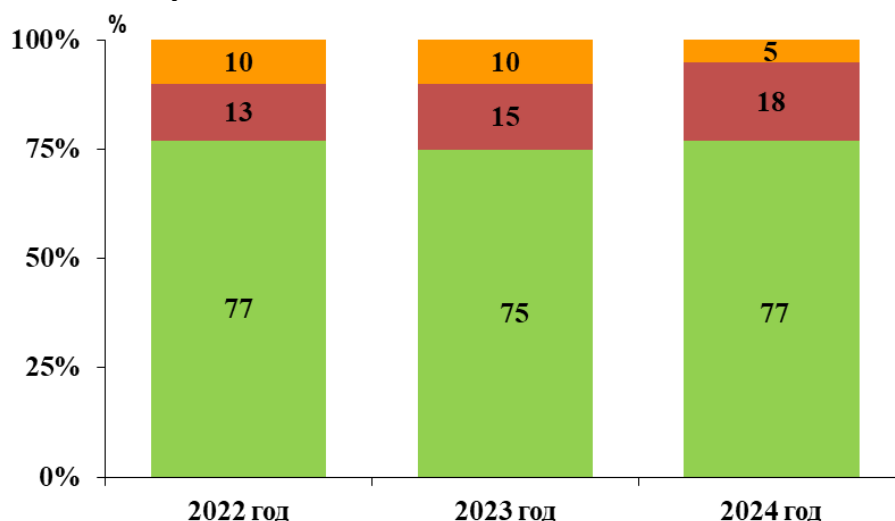
#### 5.8.2.12. Информация об участии профсоюза в организации похорон работников и ветеранов



Первичная профсоюзная организация участвовала в организации похорон работников и ветеранов.

Первичная профсоюзная организация не участвовала в организации похорон работников и ветеранов.

#### 5.8.2.13. Сведения о предоставлении первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателю отчета о расходовании средств, полученных в соответствии с п.9.4.5 ОТС

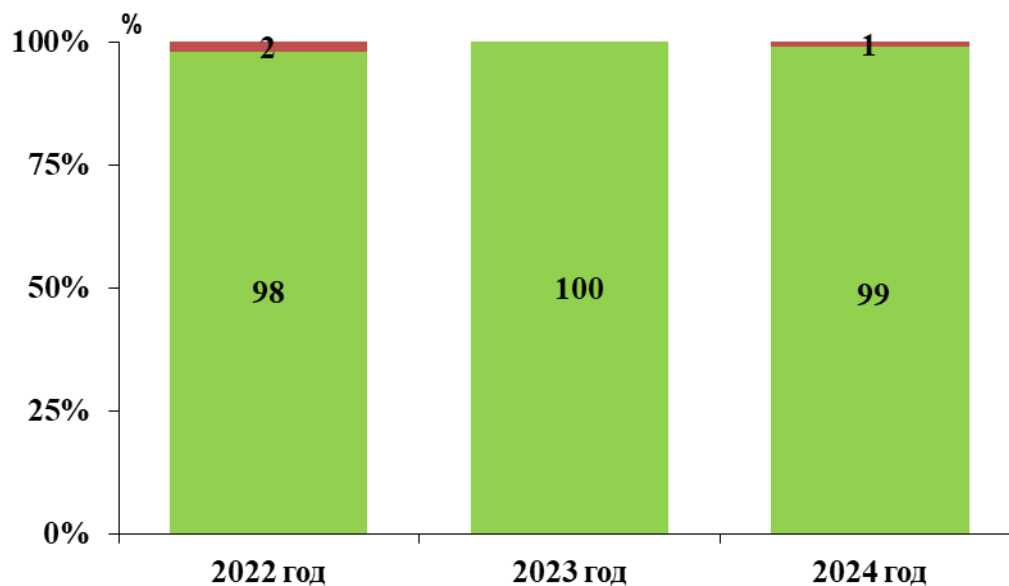


Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде предоставила работодателю отчет о расходовании средств, полученных в соответствии с п.9.4.5 ОТС.

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.

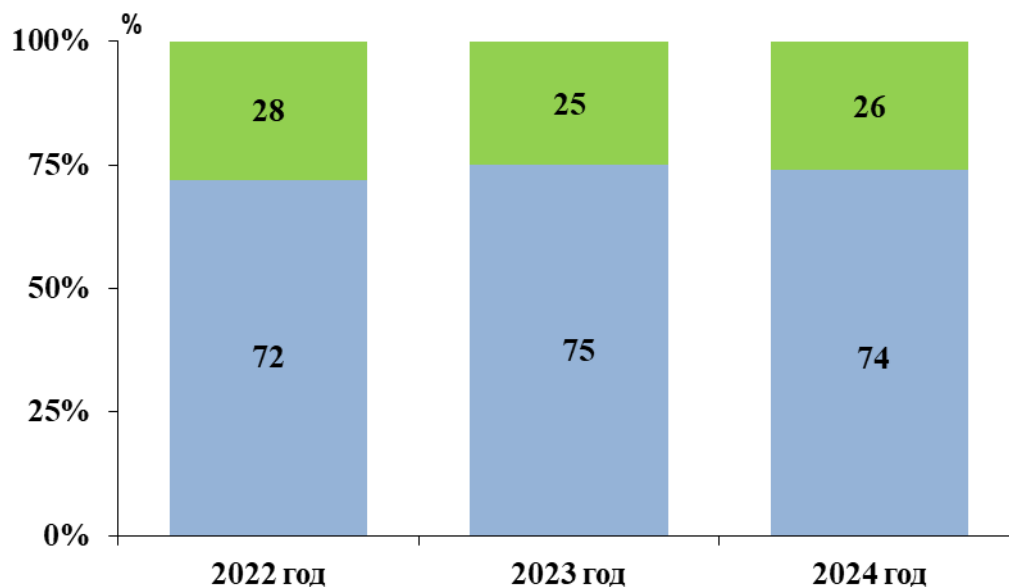
Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде не предоставляла работодателю такого отчета ввиду отсутствия профсоюза.

#### 5.8.2.14. Информация о наличии в отчетном периоде коллективных трудовых споров



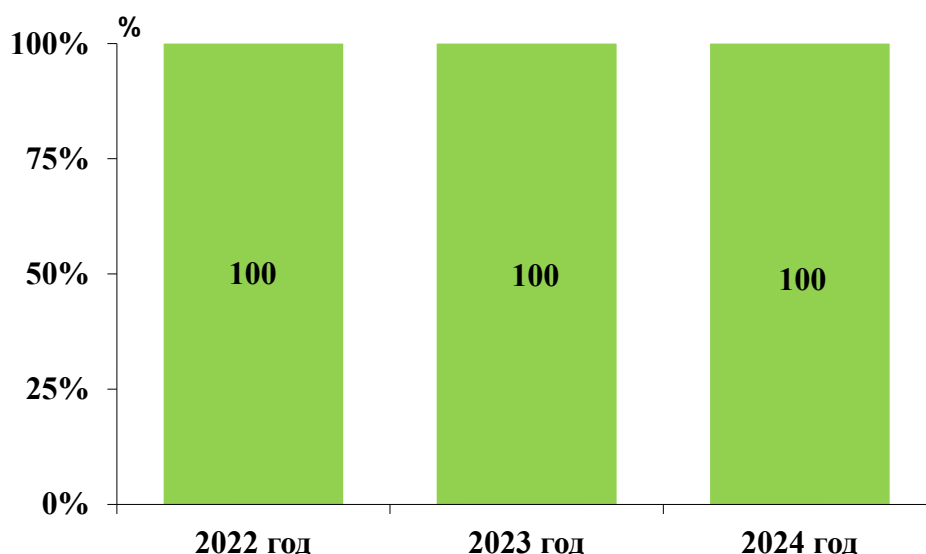
- Коллективных трудовых споров не зафиксировано.
- В отчетном периоде имели место коллективные трудовые споры.

#### 5.8.2.15. Информация о принятии первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде мер по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров:



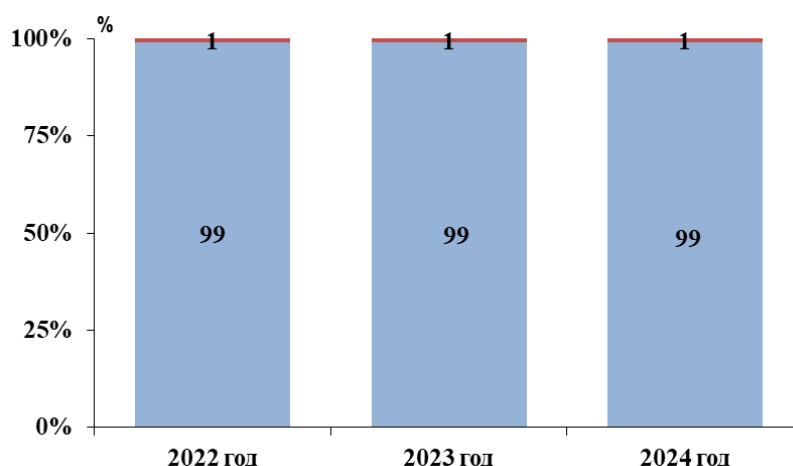
- В отчетном периоде первичной профсоюзной организацией не было выявлено предпосылок к возникновению трудовых споров.
- Первичная профсоюзная организация в отчетном периоде принимала меры по конструктивному урегулированию предпосылок к возникновению трудовых споров.

**5.8.2.16. Информация о случаях побуждения со стороны первичной профсоюзной организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста):**



У **всех** Участников Отчета в 2022 – 2024 годах первичная профсоюзная организация не призвала работников организации к участию в забастовках (массовых акциях протеста).

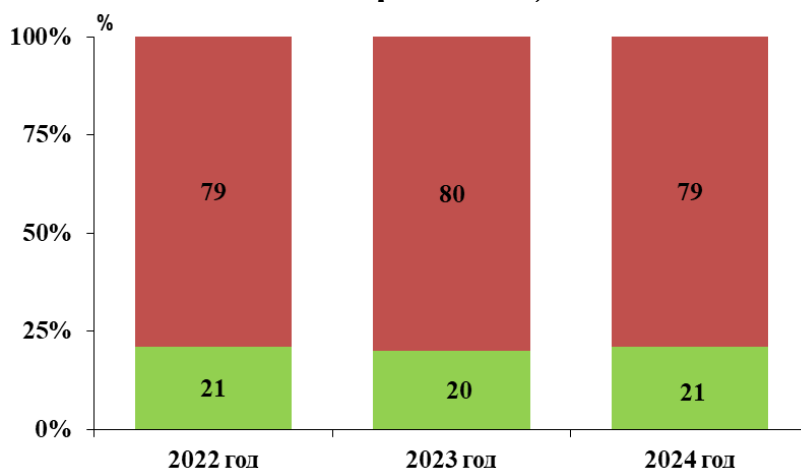
**5.8.2.17. Информация о предупреждениях первичной профсоюзной организацией в отчетном периоде работодателя о своих намерениях провести забастовку (массовую акцию протеста) до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.**



■ 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.

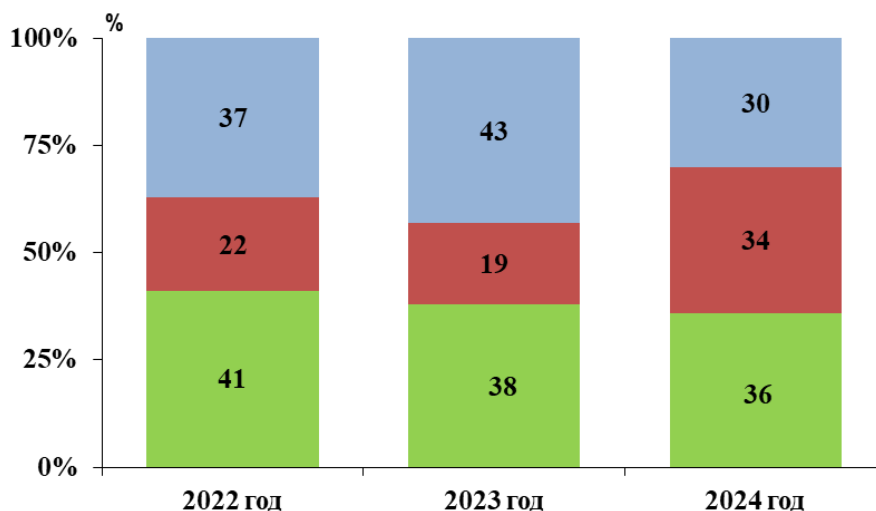
**5.8.2.18. Информация об оказании содействия профсоюзом в возмещении из соответствующих государственных внебюджетных фондов в установленном законом порядке дополнительных расходов Участников Отчета (в т.ч. на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работников, проведение углубленных 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.

**5.8.2.19. 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.

## **6. Список Участников Отчета (в алфавитном порядке)**

- 1) АО ТФ «Ватт»
- 2) ООО «Ватт-Электросбыт»
- 3) МУП «ВГЭС»
- 4) АО «Вилюйская ГЭС-3»
- 5) АО «ВМЭС»
- 6) ООО «Волгаэнергосеть-СНТ»
- 7) ООО «Городская электросетевая компания»
- 8) АО «Горэлектросеть»
- 9) ГУП ДНР «Региональная энергопоставляющая компания»
- 10) АО «Дальневосточная генерирующая компания»
- 11) АО «Донэнерго»
- 12) АО «ДРСК»
- 13) ПАО «ДЭК»
- 14) АО «ЕЭСК»
- 15) АО «Калининградская генерирующая компания»
- 16) ПАО «Камчатскэнерго»
- 17) ПАО «Колымаэнерго»
- 18) АО «Корякэнерго»
- 19) ГУП РК «Крымэнерго»
- 20) ООО «КЭнК»
- 21) ПКГУП «КЭС»
- 22) ПАО «Магаданэнерго»
- 23) АО «Мособлэнерго»
- 24) АО «МСК Энерго»
- 25) ОАО «Ногликская газовая электрическая станция»
- 26) АО «Оборонэнерго»
- 27) АО «ОРЭС-Тольятти»
- 28) ПАО «Россети»
- 29) ПАО «Россети Волга»
  - 30) Филиал «Мордовэнерго» ПАО «Россети Волга»
  - 31) Филиал «Оренбургэнерго» ПАО «Россети Волга»
  - 32) Филиал «Самарские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»
  - 33) Филиал «Саратовские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»

- 34) Филиал «Пензаэнерго» ПАО «Россети Волга»
- 35) Филиал «Ульяновские распределительные сети» ПАО «Россети Волга»
- 36) Филиал «Чуваэнерго» ПАО «Россети Волга»
- 37) АО «Россети Кубань»
- 38) ПАО «Россети Ленэнерго»
- 39) ПАО «Россети Московский регион»
- 40) ПАО «Россети Северный Кавказ»
  - 41) Филиал «Дагэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ»
  - 42) Филиал «Кабардино-Балкарский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
  - 43) Филиал «Карачаево-Черкесский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
  - 44) Филиал «Ингушский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
  - 45) Филиал «Северо-Осетинский» ПАО «Россети Северный Кавказ»
  - 46) Филиал «Ставропольэнерго» ПАО «Россети Северный Кавказ»
- 47) ПАО «Россети Северо-Запад»
  - 48) Архангельский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
  - 49) Вологодский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
  - 50) Карельский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
  - 51) Новгородский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
  - 52) Филиал ПАО «Россети Северо-Запад» в Республике Коми
  - 53) Мурманский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
  - 54) Псковский филиал ПАО «Россети Северо-Запад»
- 55) ПАО «Россети Сибирь»
  - 56) Филиал «Алтайэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
  - 57) Филиал «Бурятэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
  - 58) Филиал «Горно-Алтайские электрические сети» ПАО «Россети Сибирь»
  - 59) Филиал «Красноярскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
  - 60) Филиал «Кузбассэнерго - РЭС» ПАО «Россети Сибирь»
  - 61) Филиал «Омскэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
  - 62) Филиал «Хакасэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
  - 63) Филиал «Читаэнерго» ПАО «Россети Сибирь»
- 64) АО «Россети Сибирь Тываэнерго»
- 65) АО «Россети Тюмень»
- 66) ПАО «Россети Урал»
- 67) ПАО «Россети Центр»

- 68) ПАО «Россети Центр и Приволжье»
- 69) ПАО «Россети Юг»
- 70) ПАО «РусГидро»
  - 71) Филиал «Бурейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 72) Филиал «Жигулевская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 73) Филиал «Волжская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 74) Филиал «Воткинская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 75) Дагестанский филиал ПАО «РусГидро»
  - 76) Филиал «Загорская ГАЭС» ПАО «РусГидро»
  - 77) Филиал «Зейская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 78) «Кабардино-Балкарский филиал» филиал ПАО «РусГидро»
  - 79) Филиал «Камская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 80) Филиал «Каскад Верхневолжских ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 81) Филиал «Каскад Кубанских ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 82) Филиал «Карачаево-Черкесский филиал» ПАО «РусГидро»
  - 83) Филиал «Корпоративный университет гидроэнергетики» ПАО «РусГидро»
  - 84) Филиал «Нижегородская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 85) Филиал «Новосибирская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 86) Филиал «Саратовская ГЭС» ПАО «РусГидро»
  - 87) Филиал «Саяно-Шушенская ГЭС им. П.С. Непорожного» ПАО «РусГидро»
  - 88) Филиал «Северо-Осетинский» ПАО «РусГидро»
  - 89) Филиал «Чебоксарская ГЭС» ПАО «РусГидро»
- 90) АО «РЭС»
- 91) АО «Сахалинская Коммунальная Компания»
- 92) ПАО «Сахалинэнерго»
- 93) АО «Сахаэнерго»
- 94) АО «СО ЕЭС»
- 95) МУП «СРЭС»
- 96) ПАО «Томская распределительная компания»
- 97) АО «Усть-Среднеканская ГЭС»
- 98) АО «Чукотэнерго»
- 99) АО «Электромагистраль»

100) АО «Южные электрические сети Камчатки»

101) АО «ЮРЭСК»

102) ООО «Якутская генерирующая компания»

103) ПАО «Якутскэнерго»

---

## **РАЗДЕЛ II. Итоги сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации в 2024 году (на отраслевом уровне)**

---

### **1. 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 являются: Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России», Ассоциация) и Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП, Профсоюз).



**Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциация России» (Ассоциация «ЭРА России»)** – некоммерческая организация, учрежденная 3 октября 2003 года. Миссия Ассоциации – содействие развитию электроэнергетики, топливно-энергетического комплекса Российской Федерации путем отстаивания интересов работодателей в социально-трудовой, экономической и других сферах, проведение согласованной социально ответственной политики организаций – членов Ассоциации.

Ассоциация «ЭРА России» – крупнейшая отраслевая работодательская организация в ТЭК России, значимый участник системы социального партнерства в Российской Федерации. Ассоциация входит в состав Российского

союза промышленников и предпринимателей (РСПП), тесно сотрудничает с профильными органами государственной власти, в том числе с Минэнерго России, Минтрудом России, Рострудом, Федеральной антимонопольной службой, Ростехнадзором. Руководитель Ассоциации входит в состав Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, является членом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации и представляет интересы работодателей электроэнергетики в рамках общественного обсуждения проектов законов и иных нормативных правовых актов, непосредственно влияющих на деятельность энергокомпаний. Ассоциация взаимодействует на основании соглашений о сотрудничестве с крупнейшими отраслевыми партнерскими объединениями работодателей России, а также с рядом зарубежных отраслевых союзов работодателей.

К исключительным правам Ассоциации относится заключение соглашений в сфере социального партнерства федерального и отраслевого уровня в электроэнергетике и ведение реестра участников этих соглашений, участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, контроль за исполнением условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации.

По состоянию на конец 2024 года Ассоциация представляла интересы 61 членской организации различных форм собственности, деятельность которых осуществляется в 83 субъектах Российской Федерации. Еще 31 энергокомпания заключила с Ассоциацией договоры в рамках участия в Единой системе социального партнерства в электроэнергетике на базе ОТС (карта присутствия энергокомпаний-партнеров: <http://www.ERA-Rossii.ru/regions>).

Ассоциация «ЭРА России» во взаимодействии с Всероссийским Электропрофсоюзом:

- проводит переговоры по заключению отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике и осуществляет контроль за их исполнением;
- определяет стандарты оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства;
- утверждает совместные рекомендации и разъяснения для работодателей и полномочных представителей работников;
- реализует совместные проекты, в т.ч. проводит отраслевые конкурсы профессионального мастерства;
- готовит ежегодные публичные отраслевые отчеты в сфере социального партнерства;
- проводит совместные исследования практики регулирования социально-трудовых отношений и социального партнерства на локальном уровне.

Свыше 10 лет Ассоциация «ЭРА России» является базовой организацией Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК), в рамках которого ведется разработка и согласование профессиональных стандартов в электроэнергетике, в соответствии с положениями профстандартов обновляются федеральные государственные образовательные программы и примерные образовательные программы, организуется работа по профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, устанавливаются требования к профессиональным квалификациям в электроэнергетике, наделяются полномочиями региональные энергетические центры оценки квалификации. Страница ЭСПК в сети Интернет: <http://www.espkrf.ru>.

Ассоциация реализует комплексную наградную политику, являющуюся универсальным инструментом оценки и поощрения наградами, имеющими отраслевой статус, заслуг физических и юридических лиц со стороны отраслевого сообщества работодателей электроэнергетики.

Официальный сайт Ассоциации – <http://www.ЭРА-России.пф>.



**Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП, Профсоюз)** – общероссийский отраслевой профессиональный союз, некоммерческая корпоративная организация, действующая на территории 81 субъекта Российской Федерации, что подтверждает его общероссийский статус. Профсоюз создан в 1990 году для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов своих членов перед работодателями и их объединениями, а также в органах местного самоуправления и государственной власти.

Профсоюз объединяет на добровольных началах граждан – членов Профсоюза, работающих в организациях, занимающихся производством, передачей и распределением электрической и тепловой энергии, энергетическим строительством, производством электрических машин и электрооборудования, в иных организациях, связанных с перечисленными выше производственными и профессиональными интересами, любых организационно-правовых форм и форм собственности, неработающих пенсионеров этих организаций, а также преподавателей, студентов и учащихся профессиональных учебных заведений, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами.

Всероссийский Электропрофсоюз входит в десятку наиболее массовых профсоюзных объединений Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), является членом Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, а также Ассоциации машиностроительных профсоюзов России.

Кроме того, ВЭП участвует в международном профсоюзном движении по линии членства в глобальных международных профцентрах, таких как Интернационал Общественного Обслуживания (ИОО), Европейская Федерация профсоюзов общественного обслуживания (ЕФПОО), а также в Международном объединении профессиональных союзов «Электропрофсоюз».

Целями и задачами Профсоюза являются выявление, представительство и защита социально-трудовых прав и интересов своих членов, участие в формировании и реализации социальных программ, обеспечивающих достойный уровень жизни и благоприятные условия труда и быта членов Профсоюза и их семей.

В организациях электроэнергетики Российской Федерации в 2024 году действовало 672 первичных профсоюзных организаций ВЭП со среднесписочной численностью работающих 463 тысячи человек, из них членов Профсоюза – более 310 тысяч.

Официальный сайт ВЭП – <http://www.elprof.ru>.

## **2. Развитие социально-трудовых отношений на базе Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации (ОТС)**

### **2.1. Участие сторон социального партнерства в подготовке проекта ОТС в электроэнергетике РФ на очередной период**

Основным правовым актом в сфере социального партнерства в электроэнергетике, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, является Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации (ОТС, Соглашение), которое занимает особое место в отраслевой системе социального взаимодействия, поскольку для организаций электроэнергетики Соглашение является отраслевым стандартом, определяющим взаимные обязательства работодателей и работников, их представителей в сфере социально-трудовых отношений, мобилизует работодателей и работников на создание условий социальной стабильности, роста производительности труда и, в конечном итоге, реализации задач по бесперебойному снабжению потребителей тепловой и электрической энергией.

В связи с истечением в 2024 году срока действия Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022-2024 годы социальные партнеры на отраслевом уровне – Всероссийский Электропрофсоюз и Ассоциация «ЭРА России», предварительно обменявшись письмами о готовности вступить в переговорный процесс, 5 июня 2024 года официально вступили в коллективные переговоры по подготовке проекта Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на очередной период.

Для ведения переговоров руководителями ВЭП и Ассоциации «ЭРА России» было принято Решение от 07.06.2024 об образовании Комиссии по ведению коллективных переговоров (далее – Комиссия), в состав которой вошли по 8 представителей от каждой из Сторон.



*Первое заседание Комиссии по ведению коллективных переговоров  
(Ассоциация «ЭРА России», 13 июня 2024 года)*

Коллективные переговоры между Всероссийским Электропрофсоюзом и Ассоциацией «ЭРА России» по подготовке проекта нового ОТС с учетом двух официально оформленных перерывов (одного трехмесячного и второго девятидневного) проходили в период с 5 июня по 13 декабря 2024 года включительно. В течение 3-х месяцев, отведенных Трудовым кодексом РФ на ведение переговоров, состоялись 2 раунда предварительных консультаций, а

также 20 встреч, результаты которых нашли свое отражение в 14 протоколах заседаний Комиссии. Кроме того, в рамках переговорного процесса представители Сторон принимали совместное участие в уставных мероприятиях и консультациях с представителями отраслевого министерства и со своими доверителями.



*Очередное заседание Комиссии по ведению коллективных переговоров  
(Москва, Дворец труда профсоюзов, 11 июля 2024 года)*

В ходе напряженных переговоров было согласовано более 30 принципиальных новаций, направленных на развитие социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работодателями и работниками электроэнергетики. Так, в частности, существенной модернизации подвергся раздел 8 ОТС, регламентирующий порядок расчета средств на оплату труда и иных затрат, обусловленных наличием социально-трудовых отношений в тарифах, что будет способствовать более полному и эффективному учету затрат на персонал при установлении цен (тарифов).

Кроме того, в новом отраслевом социальном стандарте изменены нормы, регулирующие динамику повышения размера минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (далее – ММТС), как ключевого параметра оплаты труда работников электроэнергетики:

- с 1 июля 2025 года ММТС увеличивается на 10% до уровня 13 580 рублей (но не ниже, чем на фактический индекс потребительских цен за период с момента предыдущей индексации);

- с 1 июля 2026 года ММТС увеличивается на 15,5% до уровня 15 685 рублей (но не ниже, чем на фактический индекс потребительских цен за период с момента предыдущей индексации);

- с 1 июля 2027 года ММТС устанавливается на следующий годичный период путем ее индексации на величину фактического индекса потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за период с момента предыдущей индексации.

В случае наличия финансовых возможностей и в целях усиления позиций организаций на соответствующих региональных рынках труда работодателям было рекомендовано произвести в I квартале 2025 года внеплановую упреждающую индексацию тарифных ставок рабочих первого разряда соответствующих организаций в размере 5 процентов.

Помимо этого, в новом ОТС на 25 процентов увеличены компенсационные выплаты, льготы и гарантии работникам, предусмотренные 6-м разделом отраслевого Соглашения.

В связи с отсутствием объективной возможности проведения в декабре торжественной церемонии подписания ОТС с участием Министра энергетики, 25 декабря 2024 года в Ассоциации «ЭРА России» была проведена процедура заключения ОТС на 2025 – 2027 годы (с последующим инициированием специализированного совещания по данному вопросу у Министра энергетики Российской Федерации С.Е. Цивилева).

Документ, определяющий масштабный перечень норм и положений в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на ближайшие три года, подписали руководители сторон социального партнерства на отраслевом уровне – Председатель Всероссийского Электропрофсоюза Ю.Б. Офицеров и Президент Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковный.



*Церемония подписания ОТС в электроэнергетике РФ на 2025-2027 годы  
(Ассоциация «ЭРА России», 25 декабря 2024 года)*

Специализированное совещание у Министра энергетики Российской Федерации С.Е. Цивилева было проведено 30 января 2025 года. В ходе совещания руководители сторон отраслевого социального партнерства презентовали Министру новое Отраслевое тарифное соглашение, рассказали об основных новациях и особенностях его применения и в результате обеспечили высокую оценку со стороны руководителя Ведомства факта заключения ОТС на очередной период, его значимости для отрасли и отраженных в нем нововведений. Также Министру был передан один из подписанных Сторонами оригиналов нового Соглашения.



*На встрече с Министром энергетики РФ С.Е. Цивилевым  
(Минэнерго России, 30 января 2025 года)*

В процессе работы над проектом ОТС Стороны смогли найти необходимые компромиссные решения, позволяющие обеспечить реальность взятых на себя обязательств, в частности работодателям – включать в необходимую валовую выручку соответствующих периодов регулирования экономически обоснованные затраты на персонал, гарантировать сохранение социального мира в организациях.

Необходимо отметить, что впервые с 2008 года Стороны уложились в отведенные действующим законодательством сроки на ведение коллективных переговоров (до окончания срока действия предыдущего ОТС), подписали Соглашение без протокола разногласий, без привлечения посредников и без проведения каких-либо примирительных процедур.

Яркий и показательный пример эффективной совместной работы в период переговорного процесса стали разработка и утверждение Сторонами новых Рекомендаций об оплате труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников в электросетевом комплексе. Рекомендации, хотя и не являются непосредственно составной частью нового Соглашения, существенно дополняют принятые в ОТС договоренности и способствуют повышению конкурентоспособности организаций – участниц ОТС на рынке труда.



*Обсуждение проекта Рекомендаций по оплате труда в электросетевом комплексе  
(Ассоциация «ЭРА России», 6 ноября 2024 года)*

Подписанию данного документа предшествовала кропотливая работа двух Сторон, дополнительные исследования и взаимные консультации.

Новые Рекомендации предусматривают:

- 12 ступеней оплаты труда рабочих (с 1-й по 12-ю) и 17 ступеней оплаты труда руководителей, специалистов и иных служащих (со 2-й по 18-ю);

- 7 тарифных коэффициентов в пределах одной ступени оплаты труда единой тарифной сетки (ЕТС) с равномерным 8,5-процентным приростом размера каждого следующего тарифного коэффициента к предыдущему;

- равномерное 18-процентное нарастание первых тарифных коэффициентов каждой последующей ступени оплаты труда к первому тарифному коэффициенту предыдущей ступени.

По сравнению с действующей редакцией Рекомендаций от 2008 года в новой редакции документа для электросетевых компаний существенно увеличены тарифные коэффициенты по всем без исключения ступеням оплаты труда.

12 ноября 2024 года на площадке Ассоциации представители сторон социального партнерства в электроэнергетике провели заключительные консультации по рассмотрению и согласованию проекта Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электросетевого комплекса, подготовили окончательную версию документа, после чего на площадке ВЭП руководители Сторон в торжественной обстановке утвердили новую редакцию Рекомендаций.



*Подписание Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электросетевого комплекса (офис Всероссийского Электропрофсоюза, 12 ноября 2024 года)*

## 2.2. Осуществление Сторонами контроля за ходом реализации норм и положений ОТС в электроэнергетике РФ

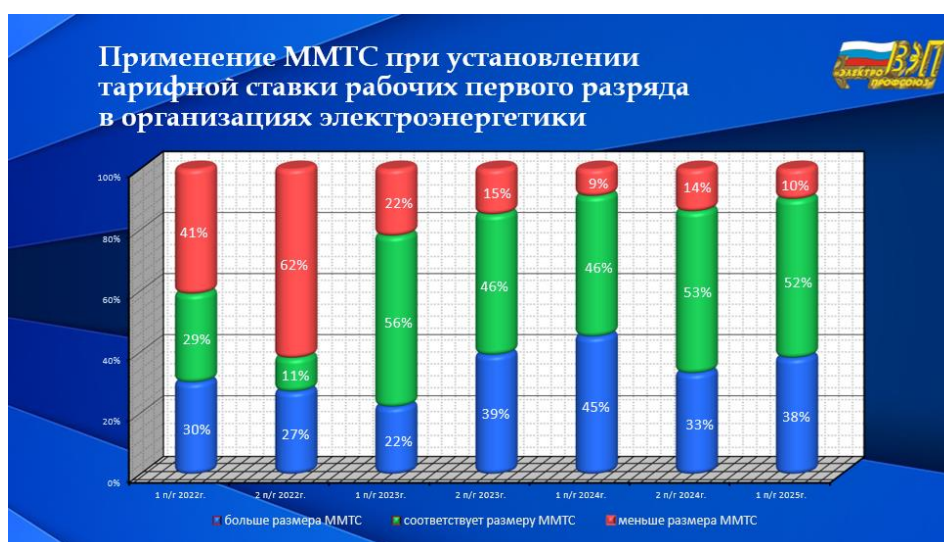
Ассоциация «ЭРА России» и Всероссийский Электропрофсоюз осуществляют контроль за ходом реализации норм и положений ОТС, ежегодно проводят работу по подготовке отраслевых отчетов об исполнении ОТС, а также состоянии и развитии социального партнерства в электроэнергетике. Публикация подобных документов позволяет широкому кругу заинтересованных лиц знакомиться с практикой реализации Соглашения, оценивать состояние социально-трудовых отношений в одной из ключевых отраслей экономики Российской Федерации.

Базовым параметром Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2022 – 2024 годы по-прежнему оставалась величина Минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала (далее – ММТС). На основании положений пункта 3.3 ОТС с 1 июля 2022 года по 30 июня 2023 года величина ММТС составляла **11012** рублей, с 1 июля 2023 года по 30 июня 2024 года величина ММТС была зафиксирована на уровне **11369** рублей, а с 1 июля 2024 года размер ММТС был проиндексирован на величину ИПЦ за период с момента предыдущей индексации (8,6%) и установлен на уровне **12345** рублей.



В соответствии с пунктом 3.4 ОТС Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП ежегодно направляли в адрес Организаций – участниц ОТС совместные информационные письма о размере ММТС, установленном с 1 июля на последующий годичный период.

На основании отчетных данных, представленных в Аппарат ВЭП территориальными организациями Профсоюза, можно отметить наметившуюся за последние два года тенденцию к снижению количества Организаций – участниц ОТС, в которых величина ставки рабочих первого разряда была меньше общеотраслевого размера ММТС. Если в I полугодии 2023 года количество таких организаций составляло 22%, во II полугодии 2023 года – 15%, то в I полугодии 2024 года – только 9% от общего количества организаций. Во II полугодии 2024 года, в связи с очередной индексацией размера ММТС, количество организаций, не достигших уровня ММТС, увеличилось до 14%, но уже в I полугодии 2025 года снова произошло снижение до 10%.



В значительной степени отставание от уровня ММТС относится к филиалам ПАО «Россети Сибирь», где программа по поэтапному достижению величины ММТС была рассчитана до конца 2024 года.

Полностью исполнили обязательства по установлению тарифных ставок рабочих первого разряда в соответствии с величиной ММТС все организации группы РусГидро.

В отдельных дочерних компаниях группы «Россети» (ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье») имеет место применение грейдовой системы оплаты труда, которая отличается от привычных подходов формирования заработной платы работников, определенных Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике.



*Торжественная церемония утверждения Публичного Отчета о выполнении условий ОТС и результатах сотрудничества на федеральном отраслевом уровне социального партнерства в 2022 – 2024 годах (за 2023 год) в ходе Годового Общего собрания Ассоциации «ЭРА России» (Москва, 20 июня 2024 года)*

В течение всего отчетного периода Сторонами осуществлялся постоянный контроль за ходом реализации норм и положений Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2022 – 2024 годы. Промежуточные итоги выполнения действующего ОТС в электроэнергетике регулярно рассматривались на заседаниях Президиума и Центрального комитета ВЭП, совместно – на заседаниях Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике, а также в отраслевом министерстве в ходе рабочих встреч со Статс-секретарем – заместителем Министра энергетики РФ А.Б. Бондаренко.

В 2024 году по совместному решению Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП к ОТС в электроэнергетике были присоединены 6 организаций. По состоянию на 31.12.2024 количество участников ОТС составляло 92 организации.

### **3. Системное взаимодействие Сторон в рамках Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике**

Одной из основных площадок взаимодействия сторон социального партнерства отраслевого уровня является постоянно действующая Комиссия по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике (далее – Комиссия), в которую на паритетной основе входят представители Ассоциации «ЭРА России» и Всероссийского Электропрофсоюза. Деятельность Комиссии направлена на развитие социального партнерства в организациях электроэнергетической отрасли, содействие поступательному развитию энергетических компаний, поддержание социальной стабильности, социального мира в трудовых коллективах организаций отрасли, продвижение совместных инициатив сторон социального партнерства в электроэнергетике, отражающих интересы работодателей и работников отрасли.



*Заседание Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике  
(Москва, Дворец труда профсоюзов, 8 февраля 2024 года)*

В связи с проведением коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению ОТС в электроэнергетике очередного периода в 2024 году было проведено только два заседания Комиссии (в годы проведения коллективных переговоров по заключению ОТС количество заседаний КРСТО традиционно уменьшается, поскольку Стороны имеют возможность проводить консультации по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений в отрасли и вырабатывать необходимые решения на полях переговоров). В

предшествующие два года в среднем Стороны проводили 3 – 4 заседания Комиссии в год.

В 2024 году наиболее актуальными вопросами социально-трудовой направленности, рассмотренными в рамках заседаний Комиссии, стали следующие:

- об основных направлениях сотрудничества Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП в 2024 – 2026 годах;

- об итогах совещания у Министра энергетики Российской Федерации Н.Г. Шульгинова 21 декабря 2023 года, перечне мероприятий по выполнению в 2024 году обязательств Сторон, зафиксированных по итогам совещания;

- об итогах рабочей встречи сторон социального партнерства у Руководителя ФАС России М.А. Шаскольского, взаимодействии с тарифорегулирующими органами и дальнейших перспективах совместной работы сторон социального партнерства в этом направлении, в том числе, по дальнейшему продвижению проекта Единого тарифного закона;

- об организации и проведении в 2024 году Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер РЗА»;

- о сотрудничестве сторон социального партнерства в электроэнергетике по организации и проведению мероприятий по охране труда:

- а) конкурса «Лучший специалист в сфере охраны труда в электроэнергетике»;

- б) Всероссийского Турнира по охране труда и промышленной безопасности в формате интеллектуальной игры «БРЕЙН-РИНГ» среди крупнейших организаций электроэнергетики;

- в) трехсторонней встречи с заместителем Генерального директора – Главным инженером ПАО «Россети» Е.В. Ляпуновым по вопросам охраны труда;

- о подготовке Публичного отчета о состоянии и развитии социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации по итогам 2023 года, а также согласовании концепции и структуры Отчета об итогах сотрудничества сторон социального партнерства в электроэнергетике на федеральном уровне в 2023 году;

- о подготовке сторон социального партнерства к участию в переговорном процессе по заключению ОТС в электроэнергетике РФ на очередной период;

- о рассмотрении проекта Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики;

- о ходе консультаций по содержанию позиции каждой из Сторон коллективных переговоров по разработке и заключению ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2025 и последующие годы и перспективах выработки компромиссных решений по содержанию будущего ОТС;

- о подготовке итогового годового совещания по вопросам развития социального партнерства у Министра энергетики Российской Федерации С.Е. Цивилева;

- о совместном участии во Всероссийской тарифной конференции (15 – 17 октября 2024 года, г. Сочи,) и дальнейших шагах социальных партнеров по повышению эффективности тарифного регулирования;

- о проекте трехстороннего соглашения с ФАС России о взаимодействии и сотрудничестве;

- о подготовке рабочей встречи сторон социального партнерства у Руководителя ФАС России М.А. Шаскольского по вопросам повышения эффективности учета затрат на персонал в тарифах;

- о проведении секции «Лучшие практики и перспективы социального партнерства в отрасли: локальный, региональный и федеральный уровень» в рамках Российского энергетического форума.

В отчетном периоде в порядке выполнения решений Комиссии Стороны реализовали следующие мероприятия:

- в соответствии с протоколом совещания у Министра энергетики РФ Н.Г. Шульгинова от 21.12.2023 19 марта 2024 года на площадке Минэнерго России представители Сторон приняли участие в обсуждении доработанной версии проекта Приказа Минэнерго России «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников электроэнергетики». По итогам обсуждения в профильное Министерство направлены комментарии и предложения Сторон по содержанию документа;

- в рамках организации и проведения Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в электроэнергетической номинации «Лучший электромонтер РЗА» представители Ассоциации при участии ВЭП разработали и согласовали с Минтрудом России Положение о порядке проведения Конкурса, утвердили конкурсную документацию, обеспечили формирование Оргкомитета Конкурса. По итогам проведения Конкурса Президент Ассоциации А.В. Замосковный и Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров вручили награды победителям Конкурса;

- проведен Всероссийский Турнир по охране труда и промышленной безопасности в формате интеллектуальной игры «БРЕЙН-РИНГ» среди крупнейших организаций электроэнергетики;

- проведен конкурс «Лучший специалист в сфере охраны труда в электроэнергетике»;

- в результате совместной работы Ассоциации и ВЭП во II квартале 2024 года была завершена подготовка Публичного отчета о состоянии социального партнерства в электроэнергетике за 2023 год, содержащего сводную статистическую информацию о выполнении участниками ОТС конкретных норм и положений ОТС. Президент Ассоциации А.В. Замосковный и Председатель

ВЭП Ю.Б. Офицеров подписали Публичный отчет за 2023 год в ходе годового Общего собрания членов Ассоциации «ЭРА России»;

- руководители Ассоциации и ВЭП приняли участие во Всероссийской тарифной конференции, в том числе в специализированной панельной сессии «Проблемы учета расходов на фонд оплаты труда в тарифах регулируемых организаций».

#### **4. Развитие социального партнерства в электроэнергетике на федеральном и региональном уровне**

##### **4.1. Участие представителей сторон социального партнерства в Российской энергетической неделе**

Стороны социального партнерства ежегодно участвовали в крупнейшем энергетическом форуме в стране – «Российская энергетическая неделя» (РЭН). В 2024 году в рамках форума прошла сессия под общим названием «Совершенствование подходов к оплате труда и мотивации персонала в электроэнергетике», посвященная обсуждению вопросов, связанных с социальной и социально-трудовой тематикой. Появление на форуме такой дискуссионной площадки в значительной степени было связано с инициативой ВЭП, подготовленной на основании обращений представителей первичных и территориальных организаций отраслевого Профсоюза в отношении высокой текучести кадров в организациях электроэнергетики.

Предварительно обращение ВЭП было рассмотрено 25 июля в ходе рабочего совещания под председательством Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики РФ А.Б. Бондаренко, в котором приняли участие руководители сторон отраслевого социального партнерства и ответственные должностные лица ведущих российских энергокомпаний. Центральным вопросом встречи стала необходимость повышения конкурентоспособности заработной платы в отрасли и возможные источники средств на эти цели.

Выступая на сессии РЭН с докладами, руководители ВЭП и Ассоциации поделились уже предпринятыми в процессе ведения коллективных переговоров по разработке нового ОТС мерами по повышению эффективности учета в тарифах затрат на персонал и сообщили о предстоящей проработке возможности применения к ММТС региональных повышающих коэффициентов, отражающих объективную ситуацию на рынке труда в конкретном регионе (в рамках работы над новыми Рекомендациями о едином порядке оплаты труда).



*Модератор сессии Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики РФ Анастасия Бондаренко отметила необходимость повышения конкурентоспособности заработной платы в электроэнергетике*

Участвовавшие в дискуссии ответственные руководители по направлениям ведущих организаций электроэнергетики в своих выступлениях также подтвердили наличие проблем с дефицитом кадров и назревшую необходимость в принятии мер, в том числе в рамках работы над новым ОТС и путем модернизации действующих с 2008 года отраслевых Рекомендаций о едином порядке оплаты труда.

Также в рамках РЭН-2024 состоялась организованная Ассоциацией «ЭРА России» специализированная панельная сессия «10 лет Национальной системе квалификаций: итоги и перспективы для ТЭК», посвященная 10-летию Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской

Федерации, а также 10-летию Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, в ходе которой были озвучены итоги деятельности и перспективы применения профессиональных стандартов и требований к квалификациям для ТЭК.



*Задавая тон дискуссии, модератор А.В. Замосковный предложил участникам сессии обсудить преимущества, недостатки, перспективы, а также ход реализации задач НСК в электроэнергетике*

#### **4.2. Участие представителей сторон социального партнерства в Российском энергетическом форуме**

Важным мероприятием для развития социального партнерства регионального отраслевого уровня стало проведение Ассоциацией «ЭРА России» совместно с Всероссийским Электропрофсоюзом в рамках Российского энергетического уровня в Уфе специализированной секции «Лучшие практики и перспективы социального партнерства в отрасли: локальный, региональный и федеральный уровень».

Секция была ориентирована на специалистов и руководителей предприятий электроэнергетики Приволжского и Уральского федеральных округов.

В ходе работы секции Президент Ассоциации представил проект Рекомендаций о едином порядке оплаты труда, а также с докладами выступили

представители Минтруда России, Всероссийского Электропрофсоюза, Электропрофсоюза Республики Башкортостан, ПАО «Россети Волга», Фонда развития промышленности Республики Башкортостан.

В ходе секции были рассмотрены следующие темы:

- роль федеральных и региональных органов власти в развитии социального партнерства;
- Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике как Единый отраслевой стандарт регулирования социально-трудовых отношений. Особенности учета в тарифах затрат на персонал в соответствии с ОТС;
- социальное партнерство как базовый институт, обеспечивающий стабильность и социальный мир в трудовых коллективах;
- развитие социального партнерства на локальном уровне как инструмента повышения эффективности социально-трудовых отношений в компаниях;
- федеральный и региональный уровни социального партнерства – возможен ли синергетический эффект?



*Модератором секции выступил Президент Ассоциации А.В. Замосковский  
(Республика Башкортостан, г. Уфа, 31 октября 2024 года)*



*Участники секции предложили создать постоянно действующую площадку для обмена опытом в сфере социально-трудовых отношений между компаниями электроэнергетической отрасли*

Представители Ассоциации и Всероссийского Электропрофсоюза в рамках РЭФ – 2024 также приняли участие в работе секции «Кадровое обеспечение энергетических предприятий», организованной ООО «Башкирская генерирующая компания», в ходе которой участники обсудили проблематику и инструменты привлечения и удержания в энергетических компаниях высококвалифицированных работников, взаимодействия со средними специальными и высшими учебными заведениями, повышения престижа профессии энергетика в молодежной среде.



*В ходе секции, посвященной кадровому обеспечению энергокомпаний, участники поделились практиками подготовки, привлечения и удержания персонала*

## **5. Сотрудничество Сторон в рамках взаимодействия с органами государственной власти**

В течение всего периода действия ОТС на 2022 – 2024 годы социальные партнеры в электроэнергетике на отраслевом уровне уделяли самое пристальное внимание вопросам взаимодействия с органами государственной власти, прежде всего – с Минэнерго России, Минтрудом России, ФАС России, а также участию в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **5.1. Взаимодействие с Минэнерго России**

Основным партнером Ассоциации «ЭРА России» и ВЭП среди всех ФОИВов является Министерство энергетики Российской Федерации. Взаимодействие с Ведомством строится на основе Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии в социально-трудовой сфере между Минэнерго России, Ассоциацией «ЭРА России» и ВЭП, подписанного в декабре 2022 года. На площадке Минэнерго России регулярно проводятся рабочие встречи, совещания различного уровня по вопросам, связанным с развитием социально-трудовых отношений в отрасли.

В апреле 2024 года по приглашению Статс-секретаря – заместителя Министра энергетики РФ А.Б. Бондаренко Президент Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковный и Председатель Профсоюза Ю.Б. Офицеров провели рабочую встречу, посвященную предстоящим переговорам по разработке и заключению ОТС в электроэнергетике очередного периода.

В ходе встречи участники обсудили итоги предыдущих переговоров по разработке и заключению ОТС, а также перспективы проведения очередных коллективных переговоров по разработке проекта и заключению ОТС в электроэнергетике.



*Рабочая встреча руководителей сторон социального партнерства  
со Статс-секретарем – заместителем Министра энергетики РФ А.Б. Бондаренко  
(Москва, Минэнерго России, 25 апреля 2024 года)*

Председатель Всероссийского Электропрофсоюза, комментируя текущее положение дел в системе социального партнерства, с удовлетворением отметил, что в последние годы существенно снизилось число жалоб территориальных и первичных профсоюзных организаций на нарушение работодателями норм Отраслевого тарифного соглашения и большинство компаний – участниц ОТС предпринимают усилия по соблюдению размера Минимальной месячной тарифной ставки – ключевого параметра, влияющего на систему оплаты труда в организациях отрасли.

В ходе делового общения Президент Ассоциации заверил, что сторона работодателей электроэнергетики готова провести взвешенные, спокойные и сосредоточенные переговоры, а также определенным образом модернизировать действующее соглашение, в том числе в части предоставления компаниям возможности более гибкого применения норм ОТС и большего делегирования принятия решений с отраслевого на локальный уровень социального партнерства.

По предложению Всероссийского Электропрофсоюза и Ассоциации «ЭРА России» в марте 2024 года директор Административного департамента Минэнерго России И.С. Арефьева провела совещание, участники которого

обсудили проект приказа Минэнерго России «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников в сфере электроэнергетики и о внесении изменений в Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей Российской Федерации, утвержденные приказом Минэнерго России от 4 октября 2022 г. № 1070».



*Совещание у директора Административного департамента И.С. Арёфьевой  
(Москва, Минэнерго России, 19 марта 2024 года)*

В ходе совещания представители Минэнерго России, Всероссийского Электропрофсоюза, Ассоциации «ЭРА России», ПАО «РусГидро», ПАО «Россети» и АО «СО ЕЭС» рассмотрели предложения и замечания к проекту приказа, направленные представителями работодателей и Всероссийского Электропрофсоюза в Минэнерго России в ходе публичного обсуждения, в которых особое внимание уделялось вопросам регулирования сферы действия проектируемого документа, особенностям установления учетных периодов при введении суммированного учета рабочего времени, определения случаев, не требующих согласия работников на сверхурочную работу, учета времени дежурства на объекте и порядка привлечения работников к дежурству на дому.

Кроме того, участники рабочей встречи обсудили необходимость сохранения в проекте приказа нормы о дежурстве на объекте, а также вопросы учета времени следования от дома (места дежурства) до объекта и обратно,

установления времени междусменного отдыха и ряд других вопросов. Предложения, высказанные представителями Ассоциации и Всероссийского Электропрофсоюза по содержанию проекта приказа были приняты представителями Министерства в работу.

В ноябре 2024 года в Минэнерго России состоялось совещание под председательством заместителя Министра энергетики РФ Е.П. Грабчака с участием Президента Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковского, Председателя Всероссийского Электропрофсоюза Ю.Б. Офицера, директора Департамента реализации специальных проектов Минэнерго России В.А. Павлова, руководителей профильных Федеральных органов исполнительной власти, региональных тарифорегулирующих органов и энергетических компаний ряда новых субъектов Российской Федерации.



*Участники совещания у заместителя Министра энергетики РФ Е.П. Грабчака  
(Москва, Минэнерго России, 7 ноября 2024 года)*

На совещании обсудили вопросы, касающиеся возможности расширения круга участников Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ (ОТС) путем присоединения к нормам ОТС очередного периода целого ряда энергетических компаний, осуществляющих свою деятельность на территориях новых субъектов Российской Федерации.



*Ю.Б. Офицеров принимает участие в совещании у Е.П. Грабчака по ВКС  
(Офис Всероссийского Электропрофсоюза, 7 ноября 2024 года)*

По результатам совещания принято принципиальное решение о возможности расширения круга участников Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ очередного периода и присоединения ряда территориальных сетевых организаций, осуществляющих свою деятельность на территориях новых субъектов Российской Федерации, к нормам ОТС в электроэнергетике уже в 2024 году.

Проведенная в течение 2024 года работа позволила подготовить все необходимые основания для поддержки инициативы энергетиков новых территорий по присоединению к ОТС.

С учетом наиболее инициативной и активной позиции, занятой представителями электросетевого комплекса ДНР, было принято решение отработать пилотный проект по присоединению к ОТС энергокомпаний новых регионов на примере ГУП ДНР «РЭК». При этом была протокольно зафиксирована своеобразная «дорожная карта», согласно которой на первоначальном этапе будет обеспечено присоединение названной компании к нормам действующего ОТС на 2022 – 2024 годы (выполнено в декабре 2024 года), затем на компанию будут распространены нормы нового ОТС (на 2025 – 2027 годы).

## 5.2. Взаимодействие социальных партнеров на отраслевом уровне с ФАС России

В 2022 – 2024 годах Ассоциация «ЭРА России» и Всероссийский Электропрофсоюз осуществляли активное взаимодействие с ФАС России и региональными регуляторами, главной целью которого было обеспечение наиболее полного учета затрат на персонал в тарифах регулируемых электроэнергетических компаний.

В 2024 году представители сторон отраслевого социального партнерства приняли участие во Всероссийской тарифной конференции, организованной ФАС России, которая проходила в октябре в городе Сочи.

В рамках конференции была проведена специализированная панельная сессия «Проблемы учета расходов на фонд оплаты труда в тарифах регулируемых организаций», на которой обсуждались вопросы оплаты труда работников электроэнергетики.



*Выступление Президента Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковского в рамках Всероссийской тарифной конференции*

Президент Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковский в своем выступлении на сессии отметил, что в последние годы темпы роста заработной платы в отрасли отставали от средних показателей по экономике Российской Федерации, акцентировал внимание на необходимости скорейшего подписания ОТС в электроэнергетике и его последующей реализации во взаимодействии с

тарифорегуляторами, а также необходимости утверждения новой редакции Рекомендаций о едином порядке оплаты труда работников электроэнергетики.

Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров предложил ФАС России рассмотреть вопрос о целесообразности внесения изменений в нормативно-правовые акты, направленных на учет расходов регулируемых организаций, ставших участниками ОТС в электроэнергетике, при формировании ими долгосрочных параметров на последующий период регулирования.



*Выступление Председателя ВЭП Ю.Б. Офицера  
в рамках Всероссийской тарифной конференции*

### **5.3. Участие представителей Сторон в работе Российской трехсторонней комиссии**

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) действует на основании Федерального закона от 01.05.1999 № 92-ФЗ и является координационным органом, созданным для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации. Членом Профсоюзной стороны РТК является Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров, сторону Работодателей представляет Президент Ассоциации «ЭРА России» А.В. Замосковный.

Деятельность РТК определяется Единым планом первоочередных мероприятий, который формируется на базе предложений сторон социального

партнерства, в том числе Ассоциации «ЭРА России» и Всероссийского Электропрофсоюза.

В рамках Российской трехсторонней комиссии постоянно действуют 7 рабочих групп, которые осуществляют комплексную проработку социально значимых вопросов для их последующего рассмотрения на площадке РТК.

В деятельности рабочих групп на паритетной основе принимают участие эксперты, являющиеся представителями сторон социального партнерства в электроэнергетике. Специалисты Ассоциации и ВЭП на регулярной основе задействованы в функционировании каждой из рабочих групп.

Среди рассмотренных на заседаниях рабочих групп РТК в 2024 году и имеющих особую значимость для социальных партнеров электроэнергетической отрасли можно отметить следующие вопросы:

- о ходе реализации проекта «Производительность труда»;
- о проекте концепции развития наставничества в России на период до 2030 года;
- о внесении изменений в законодательные акты, регламентирующие проведение специальной оценки условий труда;
- о проектах приказов об утверждении макета профстандарта и методических рекомендаций по его разработке.

## **6. Популяризация профессии энергетика, содействие организации конкурсов профессионального мастерства**

Социальные партнеры отраслевого уровня в электроэнергетике в своей деятельности уделяют большое внимание повышению престижа профессии энергетика за счет проведения конкурсов профессионального мастерства и реализации комплекса других мероприятий.

Всероссийский Электропрофсоюз и Ассоциация «ЭРА России» ежегодно участвуют в организации и проведении Всероссийского конкурса

профессионального мастерства «Лучший по профессии», а также способствуют включению электроэнергетической номинации в программу конкурса.

Главной задачей организации указанного Конкурса является повышение престижа высококвалифицированного труда энергетиков, пропаганда их достижений и распространение передового опыта, а также содействие в привлечении молодежи для обучения и трудоустройства по электроэнергетическим профессиям.

В 2024 году в номинации Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», который проводится с 2012 года под эгидой Правительства РФ, по представлению Ассоциации «ЭРА России» и Всероссийского Электропрофсоюза была включена номинация «Лучший электромонтер РЗА».

Конкурс, организованный Ассоциацией и ВЭП, в 2024 году был проведен при поддержке Минэнерго России, Минтруда России, Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике РФ и Правительства Чувашской Республики. Представители Ассоциации при участии ВЭП разработали и согласовали с Минтрудом России Положение о порядке проведения Конкурса, утвердили конкурсную документацию, обеспечили формирование Оргкомитета Конкурса.

Федеральный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший электромонтер по релейной защите и автоматике» прошел в сентябре 2024 года в Чебоксарах, в инновационном электротехническом кластере Чувашской Республики. В федеральном этапе приняли участие 42 зарегистрированных специалиста из 20 регионов России.

В заключительный день Конкурса на площадке Чувашской государственной филармонии состоялось итоговое заседание Оргкомитета, на котором были подведены итоги соревнований, при этом члены Оргкомитета отметили высокий уровень профессиональной подготовки участников Конкурса.



*Торжественная церемония награждения участников федерального этапа Конкурса*

В ходе торжественного мероприятия члены Оргкомитета поощрили всех участников федерального этапа и вручили призы победителям и призерам Конкурса.



*Победители Конкурса в номинации «Лучший электромонтер РЗА»*

## **7. Развитие системы профессиональных квалификаций в электроэнергетике. Сотрудничество Сторон в рамках Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике**

Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике (ЭСПК) создан по решению Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 22 октября 2014 года. Председателем ЭСПК с момента его образования является А.В. Замосковный – Президент Ассоциации «ЭРА России». Всероссийский Электропрофсоюз в составе ЭСПК представляет Председатель Профсоюза Ю.Б. Офицеров, который также является членом Апелляционной комиссии ЭСПК по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессиональных экзаменов и выдачей свидетельств о квалификации.

Деятельность Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике в 2024 году осуществлялась в соответствии с Положением об ЭСПК и Планом работы ЭСПК на 2024 год, с учетом целевых установок Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. В течение календарного года состоялись 4 заседания ЭСПК.



*Заседание Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике  
(Москва, Минэнерго России, 14 декабря 2024 года)*

В 2024 году Совету по профессиональным квалификациям в электроэнергетике исполнилось 10 лет. В период с 21 по 23 октября на Кольской АЭС (Мурманская область, г. Полярные зори) была проведена серия научно-практических мероприятий с участием представителей Совета по профессиональным квалификациям в сфере атомной энергии (СПК АЭ) и Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК), приуроченных к 10-летию Национальной системы квалификаций и 10-летию с момента создания ЭСПК.

К компетенции ЭСПК относится разработка и утверждение профессиональных стандартов по следующим видам деятельности в электроэнергетике: оперативно-диспетчерское управление; производство электрической энергии ТЭС и гидроэлектростанциями, солнечными и

ветроэлектростанциями; эксплуатация тепловых сетей; передача и распределение электрической энергии потребителям, сервис, инжиниринг, энергоаудит.

Разработка профессиональных стандартов, приходящих на смену ЕТКС и ЕКСД, проводится в соответствии с Указами Президента России, постановлениями Правительства Российской Федерации и методическими документами Минтруда России. Порядок разработки и профессионально-общественного обсуждения профессиональных стандартов регламентируется Постановлением Правительством РФ от 10.04.2023 года № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов».

В соответствии с утвержденным решением ЭСПК перечнем приоритетных профессиональных стандартов в электроэнергетике, планируемых к разработке и актуализации в период 2023 – 2024 годов, базовой организацией ЭСПК совместно с ответственными разработчиками в 2024 году была осуществлена разработка 4-х и актуализация 5-ти профессиональных стандартов в сфере электроэнергетики. В профессионально-общественном обсуждении проектов профстандартов принимали участие специалисты Департамента регулирования социально-трудовых отношений Аппарата ВЭП.

По состоянию на 1 января 2025 года ЭСПК разработал 57 профессиональных стандартов в сфере электроэнергетики, из них:

- утверждены приказами Минтруда России – 51;
- отнесены к ведению Совета – 51;
- актуализированы – 31, из них повторно актуализированы – 4;
- отменены – 2;
- находятся на стадии рассмотрения / утверждения в Минтруде России – 11.

По состоянию на 2024 год на основании 50 профессиональных стандартов разработано и утверждено 294 профессиональных квалификаций в электроэнергетике, а также разработано 225 оценочных средств.

ЭСПК по целому ряду показателей является лидером среди всех 46 отраслевых советов по профквалификациям в стране.

## **8. Взаимодействие Сторон в сфере охраны труда**

Реализация мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда на рабочих местах в организациях электроэнергетики, является приоритетной задачей для представителей сторон социального партнерства всех уровней.

Практика взаимодействия между ВЭП и Ассоциацией «ЭРА России» в области охраны труда направлена на привлечение внимания к важности безусловного соблюдения производственной безопасности и минимизации травматизма среди работников электроэнергетических компаний.

В 2024 году, объявленном в структурах отраслевого Профсоюза Годом охраны труда, прошел ряд тематических мероприятий. Одним из самых ярких событий стал I-й Всероссийский Турнир по охране труда и промышленной безопасности в формате интеллектуальной игры «БРЕЙН-РИНГ» среди команд компаний электроэнергетики Российской Федерации. Турнир проводился ВЭП при поддержке Ассоциации «ЭРА России» в Москве в апреле 2024 года. Тематика Турнира была неразрывно связана с продолжающейся трансформацией и изменениями нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы охраны труда и промышленной безопасности в Российской Федерации, в том числе с новациями в области обеспечения работников средствами индивидуальной защиты с учетом оценки профессиональных рисков. Организаторы турнира получили бесценный дополнительный опыт в сфере популяризации вопросов охраны труда через интеллектуальные игры.



*Участники I отраслевого Всероссийского турнира по охране труда и промышленной безопасности в формате интеллектуальной игры «Брейн-ринг»*



*Приветствуя участников турнира, Президент Ассоциации А.В. Замосковный сообщил об учреждении специального приза самому активному и азартному игроку*

В целях привлечения внимания к важности и необходимости соблюдения требований безопасности на рабочих местах с 10 июня по 2 июля 2024 года Ассоциация «ЭРА России» и Всероссийский Электропрофсоюз при поддержке Минэнерго России, Ростехнадзора и Национальной ассоциации охраны труда провели Всероссийский отраслевой конкурс «Лучший руководитель/специалист в сфере охраны труда в электроэнергетике».



Заявки на Конкурс направили свыше 50 участников, представляющих более 25 регионов страны. Два дистанционных этапа мероприятия прошли в июне 2024 года, а три очных этапа состоялись в начале июля на площадке инновационно-образовательного комплекса «Техноград» на ВДНХ. Торжественная церемония подведения итогов Конкурса прошла 2 июля в павильоне «Энергия жизни» на территории выставочного комплекса.



*Подведение итогов Всероссийского отраслевого конкурса «Лучший специалист/руководитель в сфере охраны труда в электроэнергетике»*

В рамках торжественной церемонии награждения победителей Конкурса, которую провели Президент Ассоциации А.В. Замосковный и Председатель ВЭП Ю.Б. Офицеров, были награждены победители в номинациях «Лучший руководитель подразделения по охране труда в организациях электроэнергетики» и «Лучший специалист по охране труда в организациях электроэнергетики». Кроме того, каждый из участников получил сертификат установленного образца, а также медаль и кубок в память об участии в Конкурсе.



*Участники Всероссийского отраслевого конкурса «Лучший специалист/руководитель в сфере охраны труда в электроэнергетике»*

На протяжении всего отчетного периода продолжилась совместная работа представителей Ассоциации и ВЭП в составе рабочей группы РТК по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности. Так, в ходе участия в заседаниях профильной рабочей группы РТК было рассмотрено более 50-ти проектов нормативно-правовых актов Российской Федерации, регулирующих вопросы обеспечения безопасных условий и охраны труда.

### **Заключение**

Оценивая итоги сотрудничества Сторон в течение 2022 – 2024 годов, можно сделать вывод о том, что Ассоциация «ЭРА России» и ВЭП в целом выполнили главную задачу, заключающуюся в развитии отраслевого социального партнерства и регулировании социально-трудовых отношений в электроэнергетической отрасли, реализовали взаимные обязательства в соответствии с Основными направлениями сотрудничества сторон социального партнерства на отраслевом уровне.

Несомненно, главными событиями 2022 – 2024 годов стали нахождение Сторонами компромисса и подписание Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2022 – 2024 годы, а также итог конструктивных, проведенных на высоком уровне коллективных переговоров 2024 года – заключение ОТС в электроэнергетике РФ на 2025 – 2027 годы, которое в ближайшие 3 года будет регулировать систему социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организациях электроэнергетики. Важно отметить высокую оценку, которую получило новое ОТС от руководителей ведомств, регулирующих деятельность электроэнергетической отрасли, – Министра энергетики Российской Федерации С.Е. Цивилева и Руководителя ФАС России М.А. Шаскольского.

Еще одним ключевым результатом совместной работы Ассоциации «ЭРА России» и Всероссийского Электропрофсоюза в отчетном периоде стали разработка и утверждение новых Рекомендации об оплате труда в электросетевом комплексе, которые стали важнейшим дополнением к новому отраслевому социальному стандарту.

Также важным результатом совместной деятельности Ассоциации и ВЭП стало успешное отстаивание на различных площадках обязательного внесения в проект Единого тарифного закона принципа, предусматривающего учет отраслевых тарифных соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства.

В 2022 – 2024 годах продолжилась совместная работа по проведению и поддержке мероприятий, связанных с выявлением лучших специалистов в отрасли, молодой талантливой молодежи и популяризации электроэнергетических специальностей. Стало традиционным участие Сторон в организации и проведении отраслевых соревнований профессионального мастерства федерального и регионального уровней. По совместному представлению Ассоциации «ЭРА России» и Всероссийского Электропрофсоюза в перечень номинаций Всероссийского конкурса «Лучший по профессии – 2024» была включена очередная электроэнергетическая номинация – «Лучший электромонтер по релейной защите и автоматике».

Важным направлением сотрудничества стала работа по охране труда и содействие обеспечению безопасности работников электроэнергетики. Представители Ассоциации и ВЭП приняли активное участие в ряде мероприятий в сфере охраны труда, совершенствовании законодательной базы в вопросах безопасности выполнения работ на высоте, осуществлении анализа рисков проведения работ под напряжением, составлении рекомендаций по выбору надежных средств индивидуальной защиты. Ключевым событием 2024 года стало возобновление проведения Всероссийского конкурса профмастерства «Лучший специалист/руководитель по охране труда».

Большой объем работы был реализован в рамках регулярных рабочих консультаций руководителей Ассоциации и ВЭП, а также Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике. В отчетном периоде члены Комиссии вырабатывали взаимоприемлемые решения по самым разнообразным вопросам социально-трудовых отношений в электроэнергетике и развитию кадрового потенциала отрасли, координировали позицию Сторон по вопросам тарифного регулирования и иным актуальным вопросам.

Подводя итоги сотрудничества Сторон социального партнерства в электроэнергетике в 2024 году и в целом за 2022 – 2024 годы, можно с уверенностью сказать, что оно было насыщенным и плодотворным, а проводимый диалог и постоянное взаимодействие Сторон по различным аспектам деятельности неизменно способствовали совершенствованию отношений социального партнерства, обеспечению социальной стабильности в трудовых коллективах и, в конечном счете, повышению эффективности работы организаций электроэнергетики и росту благосостояния их работников.

## Контактная информация:

---



Общероссийское отраслевое объединение  
работодателей электроэнергетики  
«Энергетическая работодательская  
ассоциация России»  
(Ассоциация «ЭРА России»)



Общественная организация  
«Всероссийский  
Электропрофсоюз»  
(ВЭП)

---

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](mailto:info@ERA-Rossii.ru)  
<http://ЭРА-России.рф>

Адрес: 119119, г. Москва,  
Ленинский проспект, д. 42

Тел. +7 (495) 938-83-78

Email: [elprof@elprof.ru](mailto:elprof@elprof.ru)  
[www.elprof.ru](http://www.elprof.ru)

Копирайт © 2025 Ассоциация «ЭРА России».  
© ВЭП. Все права защищены, 2025