

Филиал ПАО «РусГидро» – «Волжская ГЭС»



**ЛЫТИКОВ
ОЛЕГ
ЛЕОНИДОВИЧ**
Директор



Волжская ГЭС – гидроэлектростанция на реке Волге в Волгоградской области, расположенная между городами Волгоградом и Волжским. Входит в Волжско-Камский каскад ГЭС, являясь его нижней ступенью. Крупнейшая гидроэлектростанция в Европе.

Играет важную роль в обеспечении надёжности работы Единой энергосистемы России, оказывает поддержку крупномасштабному судоходству и водоснабжению, а также помогает с орошением особо засушливых земель в регионе.

Собственником Волжской ГЭС (за исключением судоходного шлюза, а также автодорожного и железнодорожного переходов) является ПАО «РусГидро».

Установленная мощность – 2734 МВт. Среднегодовая проектная выработка электроэнергии – 11,1 млрд Квт·ч.

За время эксплуатации с 1958 г. Волжская ГЭС выработала около 740 млрд кВт·ч электроэнергии.

Численность персонала – 260 чел.

Волжская ГЭС является не только энергетическим лидером, но и примером социально ответственного предприятия, где работники – его главная ценность. Волжская ГЭС защищает социально-экономические права своих работников, обеспечивает их материальную стабильность и социальные гарантии.

Особое внимание уделяет поддержке сотрудников с семейными обязанностями, создавая условия для гармоничного сочетания профессиональной деятельности и семейной жизни. Меры по их поддержке являются частью корпоративной политики в регионах присутствия и закреплены в ряде документов, таких как: Коллективный договор, Положение о компенсации расходов на санаторно-курортное лечение и оздоровительно-туристский отдых работникам филиалов; Методические указания по подбору молодых специалистов в Группу РусГидро, Положение об улучшении жилищных условий работников филиалов.

В коллективном договоре предусмотрены льготы и компенсации всем категориям работников – от молодых специалистов до заслуженных пенсионеров. Среди дополнительных привилегий – дотация на отдых для работников и их детей, единовременные выплаты в связи с заключением брака и пополнением в семье, поддержка семей, усыновивших ребёнка.

Гидроэлектростанция принимает участие в главных социально значимых проектах региона. На протяжении многих лет реализуется благотворительная программа по созданию комфортной социальной среды для спортивного развития, культурного просвещения и образования жителей округа. Большая часть инвестиций направляется на помощь образовательным и детским учреждениям города Волжского.

ЗА ОБЩЕЕ ДЕЛО

Компания уделяет большое внимание поддержке детей работников, обучающихся по профильным специальностям.

В компании разработана система стипендий и компенсаций. Студенты, которые показывают высокие академические результаты, получают:

- ежемесячные корпоративные стипендии:
 - в размере двух минимальных месячных тарифных ставок (ММТС) – по результатам сдачи экзаменационных сессий на «отлично»;
 - в размере 1-й ММТС – по результатам сдачи на «отлично» и «хорошо» или «хорошо».
- два раза в год компенсацию расходов на проезд к месту учёбы и обратно (выплата по фактически понесённым расходам, но не более двух ММТС за проезд в одну сторону).

Кроме того, студентам предоставляется возможность прохождения производственной практики на предприятии, а по завершении обучения получить приглашение на работу в компанию при условии:

- высокого среднего балла по окончании обучения – не ниже 4,0;
- наличия отчётов о прохождении практики в подразделениях филиала и/или документов, подтверждающих участие в корпоративных практикоориентированных/профориентационных мероприятиях (форумах, конкурсах, конференциях и т.д.), проводимых в Группе РусГидро и за её пределами;
- наличии вакантных позиций в компании.

Волжской ГЭС заключены соглашения о стратегическом партнёрстве с ведущими энергетическими вузами, в рамках которого проводится работа по привлечению в образовательные организации-партнёры абитуриентов, в первую очередь из числа детей работников филиала.

Студентам – детям работников во время обучения предоставляются все условия для организации прохождения производственной и преддипломной практики, а также приказом филиала назначается руководитель практики – наставник из числа высококвалифицированных работников станции.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ		
<ul style="list-style-type: none"> – «За общее дело» – профобучение с предоставлением рабочих мест детям работников – «Вместе ярче!» – культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для детей работников – Система мер поддержки работников с семейными обязанностями и членов семьи, беременных женщин 	Демография Образование Культура Семья Здравоохранение	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ		
<ul style="list-style-type: none"> – «Путь к чуду» – проекты по поддержке женщин во время беременности, перинатальных центров – «Память на высоте» – забота о памятных объектах Великой Отечественной войны с участием работников компании и детей-волонтеров – Программы повышения доступности и качества услуг образования и здравоохранения 		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ		
<ul style="list-style-type: none"> – Материальная помощь: при рождении/усыновлении ребёнка; в связи с регистрацией брака; работникам, дети которых идут в 1-й класс / оканчивают 11-й класс; в случае смерти близких родственников работника – Ежемесячное пособие при нахождении в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет – Компенсация/оплата расходов: на содержание в дошкольных учреждениях несовершеннолетних детей работников; по приобретению путёвок работникам и их несовершеннолетним детям (до 14 лет) на санаторно-курортное лечение или оздоровительно-туристский отдых; по приобретению абонеента в спортклуб, спортивные секции, бассейн и др. – Выплаты и компенсации работникам – усыновителям/опекунам ребёнка: ежемесячное пособие в случае усыновления ребёнка; компенсация фактических расходов для посещения несовершеннолетними детьми (от 6 до 14 лет) спортивных и иных развивающих центров, кружков, занятий; компенсация фактических расходов на лечение, оплату медицинских услуг для несовершеннолетних детей (до 14 лет); компенсация фактических расходов на приобретение для себя и несовершеннолетних детей (до 14 лет) при совместном посещении) билетов в цирк, театр, музей, на выставки – Предоставление дней с сохранением среднего заработка одному из родителей (усыновителю/опекуну): 1 кал. дн. – воспитывающему детей – учащихся 1–4-х классов в День знаний, отцу в случае рождения ребёнка (усыновителю/опекуну/попечителю) и для определения ребёнка в семью, регистрации брака детей работника (если брак – впервые у каждого ребёнка), в случае призыва на военную службу в Вооружённые Силы РФ детей работника; 3 кал. дн. – регистрации брака работника (закljučается впервые), в случае смерти близких родственников; 5 кал. дн. – одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим трёх и более детей до 18 лет, проживающих совместно с ними 		

Ежегодно на Волжской ГЭС проходят производственную/преддипломную практику более 20 студентов, обучающихся по профильным для компании направлениям/специальностям, а после окончания учёбы трудоустраиваются на Волжскую ГЭС в среднем 3 выпускника вуза.

«ВМЕСТЕ ЯРЧЕ!»

Волжская ГЭС активно способствует укреплению семейных связей через организацию праздников для семей сотрудников, реализуя программу «Вместе ярче!». Совместно с профсоюзной организацией проводятся семейные мероприятия: экскурсии, посещение цирка, театров, отмечается День семьи. Коллективный договор предусматривает выделение средств в размере не менее 0,3% фонда заработной платы для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

В рамках поддержки семейных традиций и династий на производстве ежегодно проводится Детский день, который даёт возможность познакомиться детей с работой родителей и деятельностью предприятий Группы РусГидро. Это мероприятие является важным и для самих работников: подчёркивает значимость их труда, способствует преемственности профессии. По результатам анкетирования 99% работников, чьи дети приняли участие в мероприятии, отметили, что им было интересно познакомиться ребёнка со своей деятельностью, и

поддержали практику проведения Детских дней в компании. Так, например, в 2024 г. в мероприятии вместе с родственниками участниками стали более 50 человек. Юные гости, кроме впечатлений, получили полезные подарки к школе. Всем первоклассникам вручили сумки для сменной обуви и светоотражатели с логотипом Волжской ГЭС.

С 2010 г. на Волжской ГЭС действует Концепция опережающего развития кадрового потенциала «От школы к рабочему месту». Участие школьников в мероприятиях Кадрового потенциала даёт им возможности по развитию инженерных навыков, осознанного выбора профессии и получения дополнительных баллов при поступлении в вузы. Одним из таких мероприятий является Лагерь РусГидро, организованный Волжской ГЭС на базе средней общеобразовательной школы в период каникул для учащихся 10–11-х классов, где школьники получают не только дополнительные знания по математике и физике, но и в игровой интерактивной форме решают реальные инженерные кейсы в области эксплуатации гидроэлектростанции. Занятия проводят как преподаватели школы, так и высококвалифицированные сотрудники станции.

Коллективный договор Волжской ГЭС в 2024 г. отмечен дипломом Волгоградской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в номинации «Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала».