

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

## РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая и социальная политика Компании призвана обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации. Ключевыми целями кадровой и социальной политики являются:

- планирование потребности в персонале — обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимых и достаточных для выполнения поставленных перед Компанией задач;
- своевременное обеспечение потребностей Компании в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Компании;
- повышение лояльности персонала, обеспечение заинтересованности в долгосрочных трудовых отношениях с Компанией.

Указанные цели достигаются путем реализации комплекса мер по различным направлениям деятельности и достижения установленных целевых ориентиров в следующих областях:

- организационное проектирование;
- управление численностью;
- кадровое обеспечение и развитие персонала;
- управление эффективностью деятельности персонала (мотивации персонала);
- социальные льготы и гарантии;
- обеспечение безопасности деятельности персонала и культуры труда.

В целях поддержания высокого уровня социальной защищенности персонала Компании, предоставления работникам гарантий и компенсаций, обеспечения укомплектованности «Россети Кубань» персоналом в 2024 г. приняты и реализованы следующие меры:

- внесены важные изменения и дополнения в коллективный договор между работодателем и работниками ПАО «Россети Кубань» на 2023–2025 гг., касающиеся

оплаты труда, внутреннего трудового распорядка, расширения льгот, гарантий и компенсаций работникам Компании;

- внедрена Реферальная программа в целях повышения уровня укомплектованности персоналом и поощрения вовлеченности работников Компании в процесс подбора персонала с помощью дополнительной мотивации;
- внедрена программа «Признание», реализуемая с целью развития нематериальной мотивации, повышения уровня вовлеченности работников, популяризации профессии, а также признания вклада работников в достижение общих целей и развития Группы компаний ПАО «Россети» путем отображения информации о выдающихся работниках на цифровых стендах (мониторах), установленных в офисных зданиях «Россети Кубань»;
- внедрен проект «Молодой рабочий», суть которого — особая форма трудоустройства студентов, совмещающих работу с обучением.

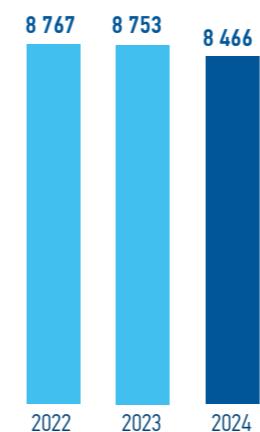
Трудоустроенные студенты, имеющие отличные успехи в учебе, получают различные стипендии;

- во всех филиалах Компании проводятся регулярные медицинские осмотры персонала, занятого на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работники «Россети Кубань» проходят обучение, направленное на снижение уровня производственного травматизма и повышение квалификации персонала;
- работникам и ветеранам Компании предоставляется единовременная материальная помощь в случае рождения детей, болезни или утраты близких;
- работники и их дети имеют возможность получать путевки в лечебно-профилактические и рекреационные организации с целью оздоровления и отдыха;
- проводится физкультурно-оздоровительная работа и развитие массовых видов спорта в корпоративной среде.

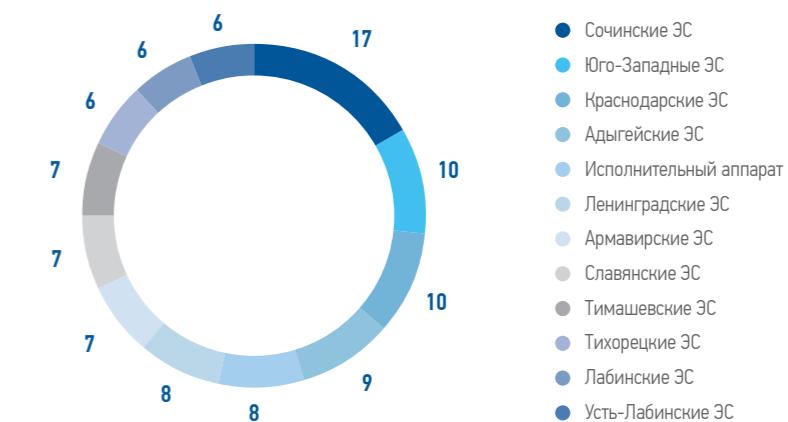
## ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность работников Компании за 2024 г. составила 8 466 человек (на 3,3% ниже, чем в 2023 г.). Снижение среднесписочной численности обусловлено естественным движением персонала.

Среднесписочная численность персонала «Россети Кубань» в динамике за 2022–2024 годы (чел.)



Распределение среднесписочной численности персонала Компании по филиалам в 2024 году, (%)

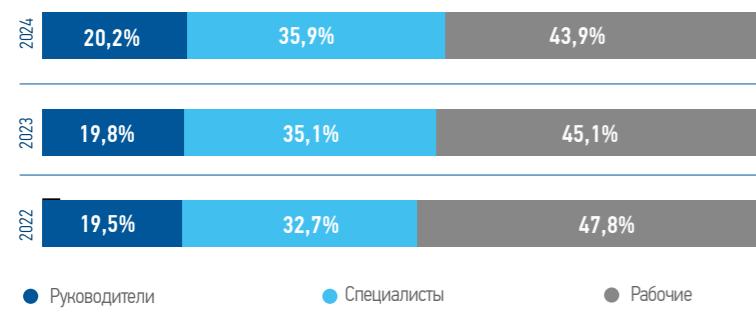


Уровень обеспеченности персоналом в Компании в 2024 г. составил 89,4% (в том числе производственным — 88,7%).

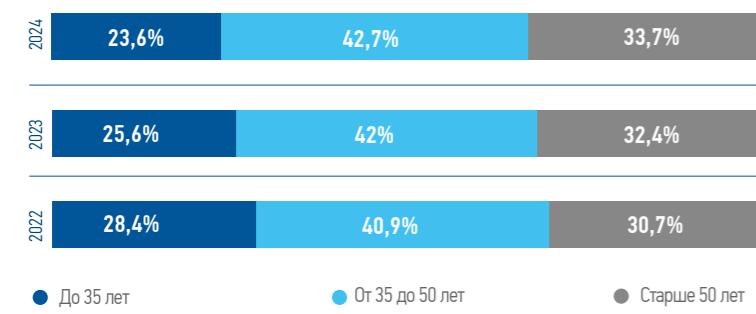
Уровень активной текучести за отчетный год составил 6,1%. За 2024 г. принял 1 071 работник, в том числе 912 человек (85,2%) — в ряды производственного персонала, 45 человек (4,2%) — в состав вспомогательного персонала.

### Анализ структуры активной текучести персонала в Компании за 2022–2024 годы (%)

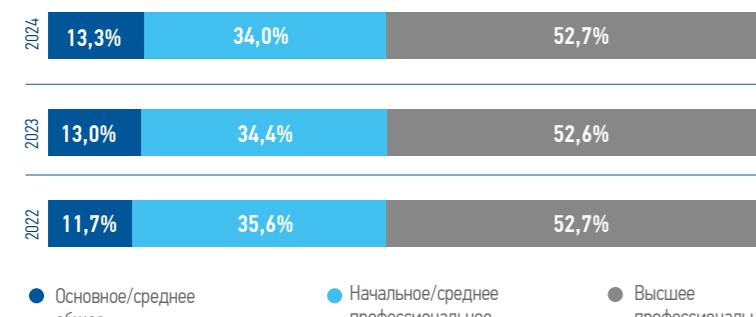
Уровень активной текучести	2022	2023	2024	Изменение 2023/2024, п.п.
В целом по Компании	7,4	5,6	6,1	+0,5
<b>По возрастным группам:</b>				
• до 35 лет	11,7	9,1	11,2	+2,1
• 35–50 лет	7,1	5,2	5,8	+0,6
• от 50 лет	3,9	3,2	2,9	-0,3
<b>По гендерному признаку:</b>				
• женщины	6,5	5,1	5,7	+0,6
• мужчины	7,8	5,7	6,3	+0,6
<b>По регионам:</b>				
• Республика Адыгея	6,7	6,8	7,7	+0,9
• Краснодарский край	7,5	5,4	6,0	+0,6

**Структура персонала по категориям в 2022–2024 годах, (%)**


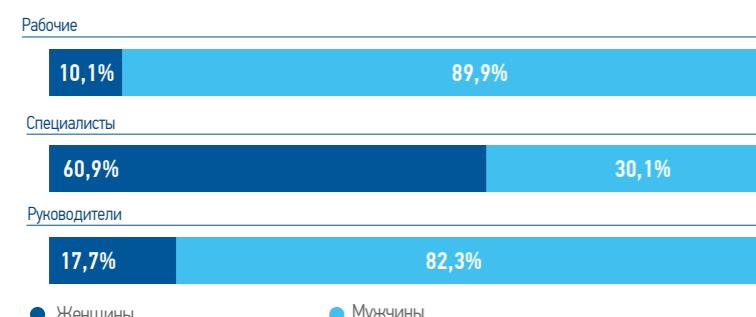
Структура работающих по категориям персонала является типичной для компаний электросетевого комплекса и достаточно стабильной на протяжении последних трех лет. Основную долю составляют рабочие — 43,9%, руководители — 20,2%, специалисты — 35,9%.

**Структура персонала по возрасту в 2022–2024 годах, (%)**


Средний возраст работников Компании в 2024 г. составил 44,1 года (в 2023 г. — 43,7 года). За последние два года наблюдается рост доли работников от 35 до 50 лет (+1,8 п. п.) на фоне снижения доли работников в возрасте до 35 лет (-4,8 п. п.) и увеличения доли работников старше 50 лет (+3,0 п. п.).

**Структура персонала по образованию в 2022–2024 годах, (%)**


Персонал Компании характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации работников. 86,7% работников имеют профессиональное образование, в том числе 12 работников Компании имеют учченую степень кандидата наук.

**Структура гендерного состава персонала по категориям в 2024 году, (%)**


Гендерный состав работников Компании соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала. По состоянию на 31 декабря 2024 г. доля мужчин, работающих в Компании, составляет 70,1%, в то время как доля женщин — 29,9%.

## ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики Компании. Данное направление регламентируется следующими документами:

- Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденными приказом Минэнерго России от 22.09.2020 № 796;
- Порядком работы с персоналом ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом Компании от 25.06.2024 № 466-од;
- Регламентом «Обучение персонала в ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом Компании от 26.11.2020 № 681-од;
- иными нормативными документами, а также предписаниями и рекомендациями надзорных органов.

Основной поставщик образовательных услуг Компании — собственный учебный центр УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» (далее — Институт). В отчетном году доля работников, обученных в Институте, составила 97% от общего числа обученных работников Компании.

**Обучение персонала ПАО «Россети Кубань» в 2022–2024 годах**

Показатель	2022	2023	2024	Изменение 2024/2023 (%)
Численность работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы (человеко-курсов) <sup>1</sup> / соотношение к среднесписочной численности персонала (%)	12 609/144	10 319/118	11 902/141	+15,3/+23 п. п.
• в том числе по направлениям охраны труда и промышленной безопасности / соотношение к среднесписочной численности персонала	6 657/76	5 526/62,3	8 417/99,4	+52,3/+37,1 п. п.
• в том числе работников, прошедших обучение на базе собственных учебных центров / соотношение к общему числу прошедших обучение с отрывом от работы	11 485/91	9 720/94	11 486/97	+18,2/+3 п. п.
Численность производственного персонала, прошедшего обучение с отрывом от работы (человеко-курсов)	10 433	9 510	10 588	+11,3
• в том числе на базе Института	10 039	9 116	10 312	+13,1
Распределение численности работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы, по категориям (руководители, специалисты, рабочие) (%)	Руководители — 52,1% Специалисты — 20,7% Рабочие — 27,2%	Руководители — 43,0% Специалисты — 16,2% Рабочие — 40,8%	Руководители — 39,14% Специалисты — 20,94% Рабочие — 39,92%	Руководители — (-3,8) п. п. Специалисты — +4,7 п. п. Рабочие — (-0,8) п. п.
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, реализованных с применением дистанционных форм обучения (человеко-курсов)	2 894	1 872	1 325	-29,2
Среднее количество часов обучения на одного работника с распределением по полу (человеко-часов)	Женщины — 40 Мужчины — 75	Женщины — 36 Мужчины — 84	Женщины — 32 Мужчины — 69	Женщины — (-11,1) Мужчины — (-17,9)

<sup>1</sup> Количество курсов обучения, пройденных работником за год.