

Все дочерние электросетевые компании ОАО «Россети» являются членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики, на которых распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике на 2013–2015 годы (ОТС), заключенного на федеральном уровне социального партнерства. Коллективные договоры энергокомпаний заключены на локальном уровне социального партнерства с учетом норм ОТС. Более 80% работников Группы компаний Россети являются членами профсоюзных организаций.

В декабре 2014 года между Объединением работодателей электроэнергетики и «Всероссийским электропрофсоюзом» заключено соглашение о порядке, условиях и продлении срока действия ОТС на период 2016–2018 годов. Данное соглашение предусматривает сохранение установленного действующим ОТС уровня льгот, гарантий и компенсаций работникам электроэнергетики на этот период.

Система оплаты труда персонала дочерних обществ базируется на положениях действующих коллективных договоров и закрепляется в положениях об оплате труда и иных локальных актах, регламентирующих порядок предоставления работникам социальных льгот и гарантий.

В рамках реализации положений ОТС в электроэнергетике на 2013–2015 годы в большинстве ДЗО в 2014 году темпы роста минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (ММТС) превысили темпы роста потребительских цен в Российской Федерации. Данный фактор повысил конкурентоспособность заработной платы персонала рабочих профессий.

Системой оплаты труда работников ДЗО предусмотрено наличие постоянной и переменной частей заработной платы, которые состоят из следующих видов выплат:

- оплата по тарифным ставкам (должностным окладам), которые индексируются в порядке, предусмотренном коллективными договорами ДЗО, локальными нормативными актами;
- стимулирующие доплаты и надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за особые условия труда (разъездной характер работы, многосменный режим работы, работа в ночное время и др.);
- регулярное премирование работников за выполнение ключевых показателей эффективности, за достижение индивидуальных результатов труда;
- вознаграждение за выслугу лет (вознаграждение за продолжительность непрерывной работы на предприятиях электроэнергетики);
- премирование по результатам выполнения отдельных видов работ за счет достигнутой величины эффекта от их выполнения (за снижение уровня потерь электроэнергии в сетях, за оптимизацию операционных издержек и пр.);
- единовременное премирование за выполнение особо важных заданий, в связи с награждением государственными, отраслевыми и корпоративными наградами.

Согласно условиям коллективных договоров ДЗО в 2014 году работникам помимо основной заработной платы осуществлялись дополнительные выплаты, среди которых:

- материальная помощь при предоставлении очередного отпуска;
- единовременные вознаграждения в связи с юбилейными и праздничными датами;
- единовременная материальная помощь работникам при регистрации брака, рождении (усыновлении) ребенка, в связи со смертью близкого родственника;
- частичная компенсация расходов на путевки в оздоровительные лагеря детям работников, расходов на санаторно – курортное лечение работников;
- компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;
- выплаты в соответствии с программами оказания поддержки в улучшении жилищных условий.

Система мотивации предусматривает зависимость величины вознаграждения руководителей всех уровней от выполнения ключевых показателей эффективности, которые установлены с учетом достижения целевых ориентиров, указанных в Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации и долгосрочной программе развития Общества.

В 2014 году в системе премирования применялся перечень показателей, направленных на достижение финансовых результатов деятельности компаний, реализацию инвестиционных программ, обеспечение надежного и качественного электроснабжения потребителей, повышение производительности труда.

В период проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года для персонала, занятого эксплуатацией электросетевого оборудования Сочи́нского энергорайона, были предусмотрены дополнительные стимулирующие выплаты с учетом повышенного уровня ответственности за проведение работ.

По итогам успешного выполнения всех запланированных мероприятий по обеспечению надежного электроснабжения Олимпийских энергообъектов, работникам дочерних Обществ, принимавшим участие в реализации мероприятий, выплачены единовременные премии.

Средняя заработная плата работников компаний электросетевого комплекса за 2014 год превысила средний размер заработной платы в Российской Федерации в 1,3 раза.

Среднемесячная заработная плата в электросетевом комплексе и в Российской Федерации в целом, тыс. руб.



В каждом из ДЗО ОАО «Россети» среднемесячная заработная плата персонала рабочих профессий существенно превышает минимальную заработную плату в соответствующих регионах присутствия ДЗО.

Существующая в Группе компаний Россети система материального стимулирования:

- обеспечивает конкурентоспособный уровень заработной платы;

- способствует повышению производительности труда компаний электросетевого комплекса;
- обеспечивает высокий уровень социальной защищенности работников.

В компаниях реализуются программы социальной защиты и корпоративной поддержки работников, которые имеют целью, при возникновении определенных обстоятельств, предоставить работникам гарантии защищенности и минимизировать потенциальные риски работодателя.

Система социальной защиты строится на принципах экономической целесообразности, дифференциации для различных групп работников, паритетности и прозрачности.

Принцип социального партнерства в компаниях электросетевого комплекса наряду с взаимодействием с профсоюзными организациями, предусматривает прямой диалог руководства компаний с трудовыми коллективами (регулярные встречи), проведение мониторинга удовлетворенности персонала компаний условиями и содержанием труда, уровнем доходов, льгот и компенсаций.

Программы страхования жизни и здоровья

Работа на любых промышленных предприятиях объективно несет для сотрудника риск возникновения профессиональных заболеваний и потенциальной потери работоспособности. ОАО «Россети» заботится о здоровье своих работников и стремится обеспечить им уверенность в завтрашнем дне. Для этого, помимо комплексной деятельности по охране труда и промышленной безопасности, Группа компаний Россети обеспечивает страхование здоровья и жизни работников.

В соответствии с принятой социальной политикой в Группе компаний Россети действует корпоративная система добровольного медицинского страхования работников, гарантирующая своевременное и качественное оказание дополнительных медицинских и иных услуг в объеме и на условиях сверх установленных в программе обязательного медицинского страхования.

Страхованию подлежат 100% работников Группы компаний Россети. Программы добровольного медицинского страхования разработаны с учетом региональной специфики предприятий и содержат расширенный перечень медицинских услуг, включая высокотехнологические медицинские услуги, широкий перечень врачей-специалистов, предоставляется обслуживание в лучших государственных, ведомственных и коммерческих лечебно-профилактических учреждениях Российской Федерации. Работникам Группы компаний Россети также предоставляется возможность застраховать членов своих семей по корпоративным программам добровольного медицинского страхования на льготных условиях.

Корпоративная система добровольного страхования персонала от несчастных случаев и болезней гарантирует выплату страховых возмещений сотрудникам (родственникам) в случае смерти, заболеваний, получения травм, наступления инвалидности, или экстренной госпитализации. Группа компаний Россети предоставляет страхование от несчастных случаев и болезней 100% персонала ОАО «Россети» и ДЗО. В 2014 году было расширено страховое покрытие по всем рискам для всех категорий работников, в том числе подверженных повышенному риску. Страховая защита для всех застрахованных работников действует круглосуточно и по всему миру.

Организация санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления

Важным направлением в повышении работоспособности персонала является оздоровление и отдых работников электросетевого комплекса и их детей.

В 2014 году работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, предоставлялись путевки в санатории с частичной или полной оплатой за счет средств Общества. Также осуществлялась частичная компенсация отдыха работникам.

Дети работников Общества обеспечивались путевками в детские оздоровительные и спортивные лагеря. Компенсация стоимости путевок осуществлялась как за счет средств Обществ, так и за счет средств органов местного самоуправления.

Кроме того, в курортном сезоне 2014 года в Республике Крым отдохнули и улучшили свое здоровье 1 473 работника Группы компаний Россети и членов их семей.