

# УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

ОАО «МРСК Урала» — одна из крупнейших компаний Уральского региона, ключевыми потребителями которой являются предприятия, имеющие важное региональное значение. Компания вносит значительный вклад в жизнь и развитие территорий операционной деятельности, обеспечивая надежное и бесперебойное энергоснабжение потребителей, а также осуществляя технологическое присоединение промышленных предприятий и объектов социальной значимости.

В своей деятельности МРСК Урала стремится учитывать мнение всех заинтересованных сторон и придерживаться принципов устойчивого развития. Для объективного отражения результатов деятельности Компания ежегодно раскрывает широкий спектр нефинансовых показателей.

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

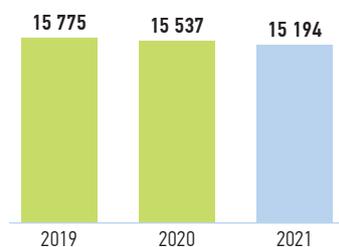
### Результаты реализации кадровой политики Общества

Ключевыми целями кадровой политики Общества, призванными обеспечить достижение стратегических целей Общества и электросетевого комплекса в целом являются:

- 1) Планирование потребности в персонале - обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед Обществом задач.
- 2) Своевременное обеспечение потребностей Общества в персонале требуемой квалификации.
- 3) Обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Обществе.

Среднесписочная численность персонала ОАО «МРСК Урала» в 2021 г. составила 15 194 чел., что на 2,2% меньше, чем в 2020 г. Снижение среднесписочной численности ОАО «МРСК Урала» обусловлено проведением мероприятий, направленных на повышение операционной эффективности, оптимизации расходов на персонал, в целях повышения финансовой устойчивости предприятия.

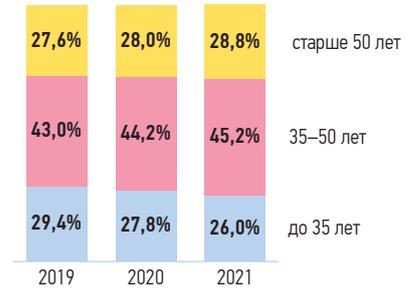
### Среднесписочная численность персонала в динамике за 2019–2021 гг.



Укомплектованность персоналом Общества составила в 2021 году 97%. Укомплектованность производственным персоналом Общества — 97%. Уровень активной текучести составил 6,3%. Средний возраст работников в 2021 г. снизился по отношению к 2020 г. и составил 43 года (2020 г. — 45 лет), что, в основном, обусловлено ростом за последние три года доли работников 35–50 лет (+2,2 п.п.).

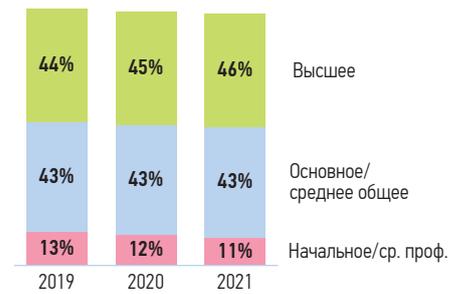
В структуре персонала в 2021 г. основную долю составляет персонал в возрасте до 50 лет — 71,2%.

### Структура персонала по возрасту в динамике за 2019–2021 гг.



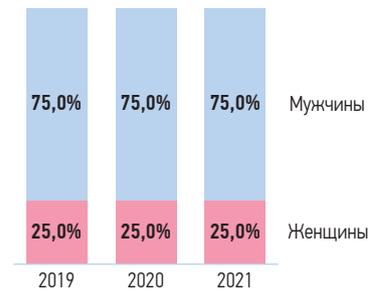
Персонал Общества характеризуется высоким уровнем квалификации работников – 89% работников имеют профессиональное образование. Данный показатель остается достаточно стабильным последние 3 года (+2 п.п. за последние три года). Анализ кадрового состава по уровню образования позволяет сделать вывод о планомерном снижении за последние три года доли персонала, не имеющего профессионального образования - с 13,0% в 2019 году до 11,0% в 2021 году (-2 п.п.).

### Структура персонала по уровню образования в динамике за 2019–2021 гг.

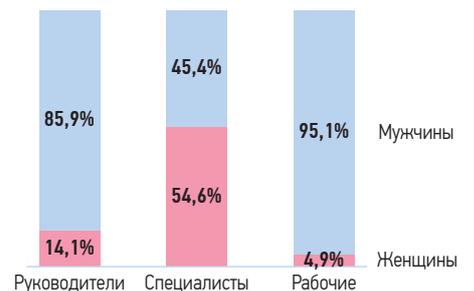


Гендерный состав работников Общества соответствует типичному для электросетевых компаний соотношению персонала. По состоянию на 31 декабря 2021 г., доля мужчин, работающих в Обществе, составляет 75%, женщин — 25%, соответственно, анализ по категориям представлен на диаграмме в динамике за 2019–2021 гг.:

### Структура гендерного состава персонала в динамике за 2019–2021 гг.



### Структура гендерного состава персонала по категориям в 2021 г.



## Обучение и развитие персонала

Обучение относится к числу приоритетных направлений Кадровой и социальной политики Общества и регламентируется Положением об организации обучения персонала ОАО «МРСК Урала», а также с требованиями Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации. Доля работников ОАО «МРСК Урала», принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала составляет 68,7% (10 438 человек), что превышает ключевой показатель Кадровой и социальной политики ОАО «МРСК Урала» (30%) и на 772 человека выше по сравнению с 2020 г. Наибольшую долю среди обученных занимает производственный персонал — 92,9% (9 697 человек) от общего числа обученных работников. На базе корпоративного учебного центра (НЧОУ ДПО Учебный центр «МРСК Урала») в 2021 г. прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 8 012 человек, что составляет 53% от среднесписочной численности персонала, из них производственный персонал — 7 805 человек (51% от ССЧ).

Фактические затраты ОАО «МРСК Урала» на подготовку персонала в 2021 г. составили 95 670,4 тыс. руб., из них — 84 823,4 тыс. руб. (88,7%) на подготовку производственного персонала, на базе корпоративного учебного центра составили 65 801,07 тыс. руб. (68,8%). В 2020 г. на подготовку персонала было направлено 69 197,9 тыс. руб., из них — на подготовку в корпоративном учебном центре — 51 748,6 тыс. руб. (74,8%). Затраты на подготовку персонала обеспечивают обязательное обучение, а также обучение в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Приоритетным направлением в 2021 г. стала реализация дистанционных форм обучения. В течение года в дистанционном формате прошли обучение 4 517 человек, что составило 43,3% от общего числа обученного персонала.

Одним из ключевых партнеров ОАО «МРСК Урала» в области образовательных услуг выступает НЧОУ Учебный центр «МРСК Урала», который предлагает свыше 300 лицензированных программ в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по различным профильным направлениям, максимально удовлетворяя потребности Общества в обучении работников рабочих специальностей, а также специалистов и руководителей профильных подразделений. В 2021 г. было реализовано 38 программ с применением дистанционных образовательных технологий. Помимо учебного центра «МРСК Урала» ключевыми партнерами Общества в области подготовки кадров являются УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Уральский центр технического обучения, ГАОУ СПО СО «Екатеринбургский энергетический техникум», ФБУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора, ФГАОУ ДПО «Петербургский энергетический институт повышения квалификации», УрМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, АНО ДПО «Центр технической аттестации и обучения», АНО ДПО «Учебный центр Перспектива».

Основными направлениями подготовки кадров в 2021 г. были, прежде всего, направления обязательного обучения производственного персонала, в том числе, в области электроэнергетики, промышленной безопасности и охраны труда, экологической и пожарной безопасности, общепрофессиональных профессий и др. В Обществе продолжена работа по внедрению профессиональных стандартов, реализованы программы подготовки работников, имеющих несоответствия требованиям профессиональных стандартов по образованию и обучению, а также программы по развитию управленческих компетенций руководителей разного иерархического уровня.

Компания на постоянной основе принимает участие в корпоративных чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills, тем самым поддерживая популяризацию и повышение престижа рабочих специальностей среди молодежи страны. На базе Учебного центра «Россети Урал» состоялись отборочные соревнования профмастерства «Молодые профессионалы» по методике Worldskills по компетенции «Эксплуатация кабельных линий электропередачи». В мероприятии приняли участие электромонтеры по ремонту кабельных линий филиалов «Россети Урал» — «Свердловэнерго», «Пермэнерго», «Челябэнерго». В целях использования международного опыта для повышения качества профессионального обучения и подготовки персонала по рабочим специальностям ОАО «МРСК Урала» на базе учебного центра компании «Россети Урал» состоялся открытый корпоративный чемпионат профессионального мастерства ПАО «Россети» «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills по трем компетенциям («Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики», «Эксплуатация кабельных линий электропередачи» и «Интеллектуальная система учета электроэнергии»). В рамках развития управленческих компетенций руководителей в 2021 г. была реализована программа «Лидерство





изнутри наружу», включающая освоение инструментов личной эффективности менеджера, инструментов управления внутренней средой предприятия, механизмов взаимодействия с внешней средой. Среди мероприятий программы была проведена научно-практическая конференция с привлечением представителей ЭнерджиНет, Россети.Цифра, научных сообществ УрФУ, МГУ.

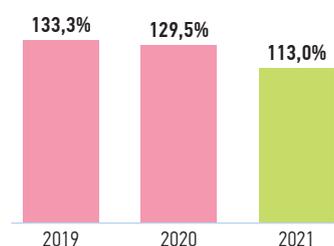
В целях своевременного замещения должностей квалифицированными кадрами, а также для предоставления работникам возможностей получения нового опыта, поддержания их заинтересованности и рабочей мотивации, в Обществе осуществляется планирование карьеры работников. Системная подготовка работников, развитие их профессиональных и управленческих компетенций, необходимых для успешного выполнения обязанностей целевой должности, осуществляется через работу с кадровыми резервами Общества. В соответствии с Положением о работе с кадровыми резервами на уровнях Общества и филиалов формируются управленческий и молодежный кадровый резервы. В 2021 г. проведена работа по доукомплектованию и актуализации состава управленческого и молодежного кадровых резервов Общества и филиалов. В 2021 г. в состав управленческих кадровых резервов вошли 730 наиболее перспективных работников Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 79,6%. Численность молодежного кадрового резерва Компании на конец отчетного периода составила 134 работника. В рамках работы по развитию управленческого резерва были реализованы мероприятия по привлечению резервистов к выполнению задач, способствующих развитию компетенций, необходимых для замещения целевой должности, направление резервистов на образовательные программы по развитию управленческих и профессиональных компетенций. Из 494 назначений на руководящие должности, проведенных в 2021 г. в филиалах и исполнительном аппарате Общества, 423 должности (86%) укомплектовано внутренними кандидатами, из них из состава управленческого и молодежного кадровых резервов — 65 работников (15,4%).

## Система вознаграждения персонала

В ОАО «МРСК Урала» реализуется принцип вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы. Порядок оплаты труда работников компании регулируется единым Положением об оплате труда, в полном соответствии с действующим законодательством РФ в сфере оплаты труда, и основывается на следующих принципах:

- равная оплата за равный труд;
- обоснованное соотношение уровня заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности и квалификации;
- создание равных возможностей для роста заработной платы у всех категорий работников.

## Соотношение средней заработной платы персонала со средней заработной платой в регионах присутствия, %



На протяжении последних трех лет наблюдается тенденция превышения уровня среднемесячной заработной платы ОАО «МРСК Урала» над уровнем среднемесячной заработной платы в регионе присутствия.

## Социальная политика

Социально-трудовые отношения в Обществе регулируются Коллективным договором ОАО «МРСК Урала». В основе социальной политики Общества лежит принцип социального партнерства. Стороны социального партнерства на паритетной основе реализуют совместные проекты в интересах Работодателя и Работников, осуществляют совместный контроль за исполнением Коллективного договора.

Основные цели социальной политики Общества — забота о работниках Общества, членах их семей, о ветеранах Общества; создание имиджа социально-ответственного предприятия для привлечения и сохранения квалифицированных кадров; создание благоприятной рабочей атмосферы; обеспечение достойного уровня жизни работников Общества в пенсионном возрасте.

В социальной программе Общества определены социально значимые проекты, мероприятия по их реализации и источники финансирования. Программа включает в себя следующие направления:

### Санаторно-курортное лечение работников и детей работников

В 2021 г. 876 работников воспользовались санаторно-курортным лечением, 560 детей работников отдохнули в детских загородных и санаторно-курортных лагерях круглогодичного действия.

### Добровольное страхование работников

В соответствии с требованиями утвержденного Советом директоров ОАО «МРСК Урала» Положения об обеспечении

страховой защиты каждый работник Общества застрахован по договору добровольного медицинского страхования и от несчастных случаев за счет средств работодателя. Основой добровольного медицинского страхования персонала является комплексная программа, гарантирующая своевременное и качественное оказание медицинских услуг. Корпоративные программы добровольного медицинского страхования содержат широкий перечень медицинских услуг, предоставление которых организовано в лучших государственных, ведомственных и коммерческих лечебно-профилактических учреждениях на всей территории Российской Федерации. Страховая защита по договору добровольного страхования от несчастных случаев действует круглосуточно, по всему миру и гарантирует страховую выплату работникам (выгодоприобретателям) в связи с потерей работоспособности, расстройством здоровья или смертью вследствие несчастного случая.

### **Негосударственное пенсионное обеспечение работников**

Негосударственное пенсионное обеспечение работников Общества осуществляется на основании договора с АО «НПФ «Открытие» и Программы НПО, которая утверждается ежегодно Советом директоров Общества. Программа НПО призвана обеспечить достойный уровень жизни работников при достижении пенсионных оснований, создать условия для эффективного решения кадровых вопросов, связанных с привлечением, удержанием и мотивацией персонала. Более 3000 неработающих пенсионеров Общества получают дополнительно к государственной пенсии негосударственную пенсию, назначенную Обществом.

### **Награждение работников государственными, ведомственными, корпоративными наградами**

За достижение высоких результатов в труде, большой вклад в совершенствование и развитие электросетевого комплекса Урала 1401 работник Общества был поощрен в 2021 г. ведомственными, отраслевыми и корпоративными наградами, в том числе поощрениями Президента РФ и Правительства РФ (6 работников), ведомственными наградами (60 работников), наградами Ассоциации «ЭРА России» (85 работников), корпоративными наградами (1250 работников).

### **Корпоративная поддержка работников в улучшении жилищных условий**

В 2021 г. в соответствии с Положением о корпоративной поддержке работников Общества в улучшении жилищных условий 358 работников получили корпоративную поддержку в улучшении жилищных условий в виде компенсации процентов по ипотечным кредитам.

### **Работа с ветеранами энергетики**

Особое внимание в 2021 г. было уделено работе с ветеранами Общества. В Обществе работает Координационный Совет ветеранов, который контролирует и организует работу Советов ветеранов филиалов. Координационный Совет ветеранов объединяет 5 810 неработающих пенсионеров Общества. Второй год Советы ветеранов филиалов работают в условиях пандемии, несмотря на это они сумели перестроить

свою работу с учетом требований по борьбе с эпидемией и выполнить практически все основные плановые мероприятия. Большинство мероприятий в 2021 г. было также организовано и проведено в дистанционном формате, что позволило минимизировать риски заражения коронавирусной инфекцией и не оставить ветеранов без внимания, без поддержки.

### **Льготы, гарантии и компенсации работникам, предусмотренные Коллективным договором**

Выплата единовременного пособия в случаях гибели работника на производстве, получения работником инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания; доплаты к пособиям неработающим инвалидам, получившим инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника; и пр.



### **Культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей**

В 2021 г. в связи с продолжающимися ограничительными мероприятиями из-за пандемии по COVID-19 большинство внутрикорпоративных коммуникаций были переведены в онлайн-режим. С целью привлечения персонала к активным и систематическим занятиям физкультурой и спортом, а также пропаганды здорового образа жизни порядка 100 энергетиков компании «Россети Урал» приняли участие в Онлайн-соревнованиях по бегу, ходьбе, велоспорту и лыжным гонкам Vmagine, организованных при поддержке Минэнерго РФ. На уровнях филиалов команды состязались в региональных соревнованиях по различным видам спорта с соблюдением санитарных норм, призванных ограничить распространение коронавирусной инфекции. Благодаря развитым спортивным традициям, сотрудники Общества не раз одерживали победы в соревнованиях областного уровня во всех трех регионах присутствия. Также в 2021 г. сборная команда «Россети Урал» по шахматам приняла участие в XI открытом шахматном турнире энергетиков памяти М.М. Ботвинника, который прошел в онлайн формате.

В прошедшем году коллектив Общества продолжил активно участвовать в онлайн инициативах и флешмобах, приуроченных к государственным праздникам. Так, на период празднования Дня Победы около офисного здания был установлен арт-объект «МЫ ПОМНИМ!» для напоминания жителям и гостям города о великом подвиге советских солдат и тружеников тыла, а также для формирования патриотических чувств у молодого поколения. В социальных сетях энергетики в формате видеороликов поделились запоминающимися историями родственников о Великой Отечественной войне. Сотрудники приняли активное участие и в других онлайн проектах, приуроченных ко Дню Победы, Дню России, Дню российского флага, Дню народного единства.



Музей энергетики Урала, куратором которого выступает компания «Россети Урал», в седьмой раз стал участником международной акции «Ночь музеев». В музее традиционно прошли экскурсии по исторической экспозиции и выставке, посвященной 100-летию Плана ГОЭРЛО. Для детской аудитории был создан научный технопарк с активностями и экспериментами на тему энергетики. Также на музейной площадке был развернут мобильный уличный кинотеатр, где демонстрировались видеоролики медиа-проекта об электрификации Урала и Прикамья.

В 2021 году компания «Россети Урал» продолжила реализацию мероприятий по противодействию распространению коронавирусной инфекции COVID-19 в коллективах. Более 30% сотрудников аппаратов управлений были переведены на дистанционный режим работы. В полном объеме выполнялись все требования региональных органов власти и органов Роспотребнадзора в части необходимых мер защиты и профилактики распространения COVID-19. Во всех подразделениях компании продолжали работать организованные пункты контроля температуры тела сотрудников, а также проводилась обязательная дезинфекция помещений. Компания «Россети Урал» продолжила тестирование сотрудников на наличие коронавируса COVID-19. Такая практика позволила не допускать распространения коронавирусной инфекции в коллективах и своевременно изолировать персонал. Персонал компании в полной мере

был обеспечен всеми необходимыми средствами защиты. Закупленные компанией средства индивидуальной защиты (маски, антисептики) выдавались работникам на местах. Регулярно проводились масштабные информационные кампании о профилактике коронавирусной инфекции COVID-19, необходимости вакцинации от сезонного вируса гриппа и о доступности вакцин от коронавирусной инфекции COVID-19. В каждом филиале и производственном отделении компанией совместно с медицинскими учреждениями была организована вакцинация работников и членов их семей от коронавирусной инфекции COVID-19. В целях стимулирования работников, прошедших вакцинацию от коронавирусной инфекции COVID-19, в компании было принято решение предоставлять оплачиваемый выходной день после вакцинации. В настоящее время в компании достигнут необходимый уровень вакцинированных сотрудников для формирования коллективного иммунитета.

### Благотворительные мероприятия

Компания «Россети Урал» имеет устойчивые традиции в области благотворительной деятельности, являясь компанией высокой социальной ответственности. В 2021 году Общество оказало благотворительную помощь на общую сумму 20,85 млн рублей. Особое место в данном направлении в «Россети Урал» традиционно занимает развитие среди сотрудников корпоративного волонтерства. В 2021 г. сотрудники Общества реализовали масштабные социально-ориентированные проекты — «Россети Урал — территория добра» (акции по сбору вещей, предметов гигиены, игрушек) и «Даруешь кровь — спасаешь жизнь» (донорские акции по сбору крови). Благотворительные мероприятия прошли на всей территории присутствия Общества – Свердловской, Челябинской областях, Пермском крае. «Россети Урал» повышает эффективность механизмов реализации социальных программ для сохранения достигнутого уровня социальной защиты.

### Молодежная политика

ОАО «МРСК Урала» проводит последовательную работу с молодежью в трех направлениях.

- **Работа со школьниками:** проведение экскурсий на предприятия и энергообъекты Общества, уроков по электробезопасности, теоретическим основам электротехники, проведение профориентационных занятий; организация и проведение Всероссийской олимпиады школьников группы компаний «Россети» в Уральском регионе; организация участия в Муниципальном конкурсе Реалити-шоу «Билет в профессию» школьников 9-10 классов Свердловской области, курирование трех проектов по электротехнической тематике в рамках программы «Сириус. Лето. Начни свой проект» (совместно с Уральским энергетическим институтом УРФУ им. Б.Н. Ельцина).
- **Работа со студентами:** в целях обеспечения практикоориентированной подготовки молодых специалистов ОАО «МРСК Урала» взаимодействует с девятью образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования.



· **Профессиональная и социальная адаптация молодых специалистов** – важное направление молодежной политики, реализуемое на принципах партнерства. В Обществе функционирует Совет молодых специалистов, который оказывает содействие нравственному, профессиональному, интеллектуальному, физическому и творческому развитию молодых специалистов; помогает в адаптации принятых на работу в Общество молодых специалистов; участвует в реализации социальных проектов и мероприятиях по укреплению корпоративной культуры и традиций Общества.

Работа с молодыми специалистами в 2021 г. реализовывалась через участие работников Общества в следующих мероприятиях:

- Международный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж»;
- Международный молодежный энергетический форум;
- участие в проведении проектной работы по формированию молодежного прогноза технологического развития ТЭК и энергоэффективности экономики России.

В 2021 г. команда молодых специалистов ОАО «МРСК Урала» стала победителем первой национальной премии «Молодой специалист года» за проект «Подкаст «О чем гудят провода», направленный на популяризацию профессии энергетика.

### Охрана труда и промышленная безопасность

#### Расходы на охрану труда, млн руб.

2019	2020	2021	2021/2020, %
369,351	463,196	<b>427,489</b>	-7,7%

В 2021 г. в Обществе произошло 4 несчастных случая, из них 2 случая по вине работников Общества (2 пострадавших со смертельным исходом); 2 групповых случая по вине сторонних лиц вследствие нарушений ПДД (3 пострадавших с легким исходом, 1 — с тяжелым).

## ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

### Экологическая политика

ОАО «МРСК Урала», являясь одной из крупнейших распределительных сетевых компаний России, заинтересована в обеспечении экологической безопасности и соблюдении требований природоохранного законодательства в процессе производственной деятельности. Объекты ОАО «МРСК Урала» (воздушные линии электропередачи ВЛ, подстанции ПС, производственные площадки) являются незначительными источниками вредного воздействия на окружающую природную среду. Производственная деятельность

Компани включает такие виды воздействия на окружающую среду, как образование отходов производства, физическое воздействие, выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух, которые являются минимальными, сбросы в поверхностные водные объекты не производятся.

ОАО «МРСК Урала» присоединилось к реализации Экологической политики электросетевого комплекса и обязуется следовать положениям Экологической политики электросетевого комплекса при осуществлении производственной деятельности. Цель реализации экологической политики электросетевого комплекса — сохранение благоприятной окружающей среды для нынешних и будущих поколений.

Основными направлениями реализации экологической политики являются:

- соблюдение требований и норм, установленных природоохранным законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;
- приоритет принятия мер по предупреждению вредного воздействия на окружающую природную среду над реализацией мероприятий по ликвидации экологических негативных последствий такого воздействия;
- проведение мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;
- использование в электросетевом комплексе наилучших доступных технологий и инноваций, обеспечивающих минимизацию негативного воздействия на окружающую среду и соблюдение природоохранных требований;
- обеспечение сохранения биологического разнообразия и восстановление нарушенных земель;
- поэтапный вывод из эксплуатации оборудования, содержащего полихлорированные бифенилы, а также маслonaполненного оборудования с заменой на экологически безопасное;
- развитие и совершенствование системы экологического менеджмента Компании;
- совершенствование системы производственного экологического контроля;
- повышение квалификации персонала, обслуживающего объекты электросетевого комплекса, в области охраны окружающей среды и экологической безопасности;

В ОАО «МРСК Урала» зарегистрирован 191 объект, оказывающий негативное воздействие на окружающую среду, из них 116 объектов III категории, 75 объектов IV категории. ОАО «МРСК Урала» имеет лицензию на осуществление деятельности по сбору, транспортированию, обработке, утилизации, обезвреживанию, размещению отходов I–IV опасности класса (в части транспортирования отходов)<sup>33</sup>. В ОАО «МРСК Урала» имеется вся необходимая природоохранная документация.

В 2021 г. разработаны проекты санитарно-защитных зон (СЗЗ) для 20 промплощадок, получены санитарно-эпидемиологические заключения о соответствии проектов санитарным правилам и нормам. Границы санитарно-защитной зоны приняты по границам промплощадок.