

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Ключевыми целями кадровой и социальной политики Общества, призванными обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации, 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 Обществом задач;
- своевременное обеспечение потребностей Общества в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Обществе.

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

- организационного проектирования;
- управления численностью;
- кадрового обеспечения и развития персонала;
- управления эффективностью деятельности персонала (мотивации персонала);
- социальных льгот и гарантий;
- обеспечения безопасности деятельности персонала и культуры труда.

В целях поддержания высокого уровня социальной защищенности персонала ПАО «Россети Кубань», предоставления работникам гарантий и компенсаций, минимизации заболеваемости персонала Общества в 2022 г. приняты и реализованы следующие меры:

- заключение коллективного договора между работодателем и работниками ПАО «Россети Кубань» на 2023–2025 гг.;
- активное обучение работников, направленное на снижение уровня производственного травматизма, повышение квалификации персонала;
- предоставление единовременной материальной помощи работникам и ветеранам Общества;
- дистанционное обучение работников Общества в части программ, по которым возможна реализация дистанционного формата.

ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Среднесписочная численность работников ПАО «Россети Кубань» за 2022 г. составила 8 767 человек, что на 1,2% ниже, чем в 2021 г. Незначительное снижение среднесписочной численности обусловлено естественным движением персонала.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПАО «РОССЕТИ КУБАНЬ» В ДИНАМИКЕ ЗА 2020–2022 ГОДЫ (ЧЕЛОВЕК)



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ПАО «РОССЕТИ КУБАНЬ» ПО ФИЛИАЛАМ В 2022 ГОДУ (%)



Уровень обеспеченности персоналом в Обществе в 2022 г. составил 93,9%, уровень обеспеченности производственным персоналом в Обществе в 2022 г. составил 93,2%, целевое значение — 97%.

Уровень активной текучести — 7,4%. За 2022 г. принято 1 210 работников, в том числе 1 014 человек (83,8%) — производственный персонал, 40 человек (3,3%) — вспомогательный персонал.

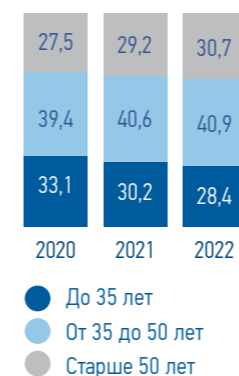
Структура работающих по категориям персонала является типичной для компаний электросетевого комплекса и достаточно стабильной на протяжении последних трех лет: основную долю составляют рабочие — 47,8%, руководители — 19,5%, специалисты — 32,7%.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ В 2020–2022 ГОДАХ (%)



Средний возраст работников Общества в 2022 г. составил 43,7 года (в 2021 г. — 43 года). За последние три года наблюдается рост доли работников от 35 до 50 лет (+0,3 п. п.) на фоне снижения доли работников в возрасте до 35 лет (-1,8 п. п.) и увеличения доли работников старше 50 лет (+1,5 п. п.).

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТУ В 2020–2022 ГОДАХ (%)



АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ АКТИВНОЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ ЗА 2020–2022 ГОДЫ (%)

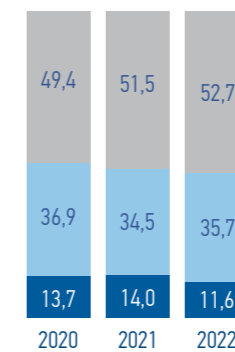
Уровень активной текучести	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021 (п. п.)
В целом по Обществу	6,6	10,5	7,4	-3,1
По возрастным группам:				
• → до 35 лет	9,7	14,6	11,7	-2,9
• → 35–50 лет	6,6	10,2	7,1	-3,1
• → от 50 лет	3,0	6,5	3,9	-2,6
По гендерному признаку:				
• → женщины	8,6	9,1	6,5	-2,6
• → мужчины	6,0	10,9	7,8	-3,1
По региону:				
• → Республика Адыгея	5,3	13,9	6,7	-7,2
• → Краснодарский край	6,7	10,2	7,5	-2,7

Персонал Общества характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации работников — 88,4% работников имеют профессиональное образование, в том числе 11 работников Общества имеют ученую степень кандидата наук. Анализ динамики образовательного уровня персонала Общества показывает ежегодное снижение доли работников, не имеющих профессионального образования, и рост числа работников, имеющих высшее профессиональное образование. Отмечается снижение за последние три года доли персонала, не имеющего профессионального образования, — с 13,7% в 2020 г. до 11,6% в 2022 г. (снижение на 2,1 п. п.), и рост доли работников с высшим образованием на 3,3 п. п.

88,4%

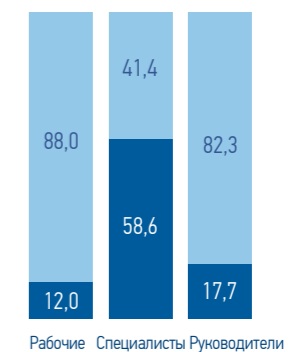
работников имеют профессиональное образование

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ В 2020–2022 ГОДАХ (%)



Основное/среднее общее
Начальное/среднее профессиональное
Высшее профессиональное

СТРУКТУРА ГЕНДЕРНОГО СОСТАВА ПЕРСОНАЛА ПО КАТЕГОРИЯМ В 2022 ГОДУ (%)



Женщины
Мужчины

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Обучение относится к числу приоритетных направлений кадровой и социальной политики Общества и регламентируется:

- 📄 Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденными приказом Минэнерго России от 22 сентября 2020 г. № 796;
- 📄 Порядком работы с персоналом ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом от 12 декабря 2022 г. № 774-од;
- 📄 Регламентом «Обучение персонала в ПАО «Россети Кубань», утвержденным приказом от 26 ноября 2020 г. № 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, в общем числе обученных работников Общества составила 91%.

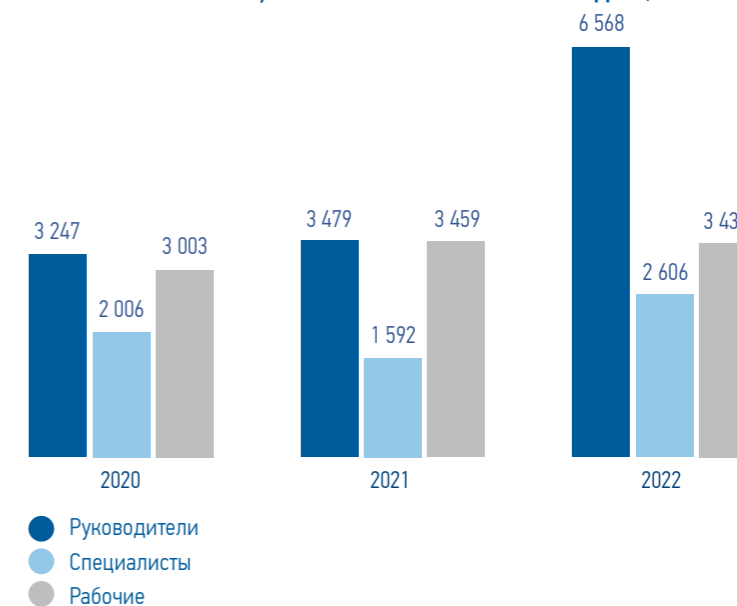
ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПАО «РОССЕТИ КУБАНЬ В 2020–2022 ГОДАХ

Показатель	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021 (%)
Количество обученных работников с отрывом от работы (человек)	8 258	8 530	12 609	+47,8
В том числе производственный персонал (человек)	7 373	7 195	10 149	+41,0
Распределение численности работников, принявших участие в образовательных программах с отрывом от работы, по категориям (%)	Руководители — 38,2 Специалисты — 23,7 Рабочие — 38,1	Руководители — 40,8 Специалисты — 18,7 Рабочие — 40,5	Руководители — 52,1 Специалисты — 20,7 Рабочие — 27,2	Руководители — +11,3 п. п. Специалисты — +2,0 п. п. Рабочие — -13,3 п. п.
Соотношение числа работников, принявших участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала (%)	92	96	144	+48,0 п. п.
Численность работников, принявших участие в образовательных программах, реализованных с применением дистанционных форм обучения (человек)	5 017	2 821	2 894	+2,6
Количество работников, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на базе собственных учебных центров (человек)	7 044	7 695	11 485	+49,2
В том числе производственный персонал (человек)	6 545	6 801	9 820	+44,4
Количество программ обучения, реализованных в Институте в дистанционном формате (шт.)	46	76	42	-44,7
Среднее количество академических часов обучения на одного работника (акад. ч)	64	66	65	-1,5
Среднее количество часов обучения на одного работника с распределением по полу (человеко-часов)	Женщины — 32 Мужчины — 73	Женщины — 36 Мужчины — 76	Женщины — 40 Мужчины — 75	Женщины — +11,1 Мужчины — -1,3

Количество обученных работников с отрывом от работы в 2022 г. в отчетном году увеличилось на

47,8%

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА, ПРИНЯВШЕГО УЧАСТИЕ В ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЯХ С ОТРЫВОМ ОТ РАБОТЫ, ПО КАТЕГОРИЯМ В 2020–2022 ГОДАХ (ЧЕЛОВЕК)



Соотношение числа работников, принявших участие в 2022 г. в обучающих мероприятиях с отрывом от работы, к среднесписочной численности персонала обеспечивает выполнение ключевого показателя кадровой и социальной политики Общества (30%).

В 2022 г. уменьшилось количество программ обучения, реализуемых в Институте в дистанционном формате. Данное уменьшение вызвано изменениями в законодательной базе, которые повлекли за собой обучение персонала исключительно в формате очного (теоретического и практического) обучения, а также отменой противозидемических мер.

Значительная доля категорий «Руководители» и «Рабочие» в общем количестве обученного персонала обусловлена обязательными видами обучения и периодичностью обучения для данных категорий персонала в соответствии с требованиями нормативных документов.

ЗАТРАТЫ НА ПОДГОТОВКУ ПЕРСОНАЛА В 2020–2022 ГОДАХ (ТЫС. РУБ.)

Показатель	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021 (%)
Затраты на подготовку персонала, всего	73 836,1	76 259,0	87 563,0	+14,8
В том числе:				
• на базе Института	53 563,2	65 130,5	76 681,0	+17,7
• на базе сторонних учебных заведений	20 272,9	11 128,5	10 881,0	-2,2

Ежегодно на базе Института осуществляется обучение порядка 10 тыс. слушателей по более чем 350 образовательным программам, разработанным в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и соответствующих нормативных документов.

Институт оказывает услуги по следующим направлениям:

- обучение по программам профессионального обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих), программам дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации инженерно-технических работников);
- проведение тематических семинаров и тренингов, направленных на развитие корпоративных и управленческих компетенций персонала;
- проведение чемпионатов по методике Агентства развития навыков и професий и соревнований профессионального мастерства различного уровня;
- проведение конференций, научно-технических круглых столов с участием

фирм — производителей и разработчиков новейшего оборудования;

- подготовка команды к соревнованиям профессионального мастерства.

Институт аккредитован и имеет уведомление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о включении в реестр организаций, оказывающих образовательные услуги в области охраны труда. Реализация программ осуществляется на основе современных инновационных технологий с использованием новейших средств и методов обучения. Слушатели в период обучения обеспечиваются необходимой учебной литературой, наглядными пособиями, раздаточным материалом по соответствующим направлениям подготовки.

В 2022 г. продолжена реализация инновационного проекта ПАО «Россети» по внедрению производства работ под напряжением, стартовавшего для работников Общества в 2020 г. В 2022 г. по программе «Работы под напряжением на воздушных, кабельных линиях электропередач и распределительных устройствах до 1 000 В» обучено 53 человека.

В рамках участия в федеральном проекте «Содействие занятости» национального проекта «Демография» Институт аккредитован в качестве центра обучения технических экспертов для проведения чемпионатов по методике Агентства развития навыков и профессий.

Учебный полигон, расположенный на территории Института, ориентирован на практическую подготовку слушателей в процессе обучения. Практические занятия на полигоне позволяют выполнять не только отдельные операции, но и регламентные работы на конкретном оборудовании с отработкой временных нормативов. Также полигон является площадкой для проведения чемпионатов по методике «Ворлдскиллс» среди персонала компаний топливно-энергетического комплекса по компетенциям «Эксплуатация кабельных линий электропередачи» и «Интеллектуальная система учета электроэнергии».

В 2022 г. в рамках деловой программы чемпионата по методике «Ворлдскиллс» проведена деловая программа с участием представителей ПАО «Россети Кубань», фирм-производителей и студентов образовательных учреждений по следующим направлениям:

- «Новые направления деятельности для электросетевых компаний (технологии «Умный потребитель», «Электрозарядная станция под ключ», «Умное предприятие»);
- «Интеллектуальные системы учета. Интерфейс взаимодействия с потребителем»;
- «Поиск майнеров (технология)»;
- «Система учета электроэнергии для кабельных линий»;
- «Технологии виртуальной и дополненной реальности для применения в электросетевом комплексе».

В процессе проведения указанных мероприятий рассмотрены инновационные технологии и направления деятельности в электросетевых компаниях.

Для повышения профессионального мастерства молодых специалистов и престижа рабочих профессий по направлению учета электроэнергии Институт прошел процедуру аккредитации в Агентстве развития профессий и навыков и получил статус центра проведения демонстрационного экзамена по его стандартам по компетенции «Интеллектуальные системы учета электроэнергии». Ключевыми поставщиками образовательных услуг, помимо Института, являются также:

- ФБУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора;

- ГКОУ ДПО «УМЦ ГО ЧС КК»;
- Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации;
- ЧОУ ДО «Стиплер график центр»;
- ФБУ «ИТЦ ФАС России»;
- НОУ «НОЦ «ЭКРА» и др.

Ключевыми направлениями в области обучения остаются охрана труда и пожарная безопасность.

Кроме того, в 2022 г. продолжена реализация программы обучения «Профессиональный тренер безопасного поведения на предприятиях электроэнергетики (тренер Vision Zero)».

В целях передачи опыта посредством обучения работников была реализована программа «Тренер безопасного вождения автотранспортного средства».

В целях развития профессиональных и управленческих компетенций победителей первого всероссийского конкурса «Лидеры энергетике» реализована программа профессиональной переподготовки по направлению «Технологический менеджмент» на базе автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования «Сколковский институт науки и технологий». С учетом задачи создать пул профессионалов, готовых к внедрению новых технологических решений и способных стать лидерами изменений, слушатели программы изучали современные методы и технологии управления энергетическими системами, цифровые технологии и методы оптимизации в энергетике, экономику энергетических систем и другие актуальные темы, а также

работали над проектами по востребованной для отрасли и электросетевого комплекса тематике.

В отчетном году стартовал пилотный проект «Специалист-игропрактик в энергетике (специалист, использующий в своей работе психологические и технические игры)». Программа предназначена для специалистов, использующих игровые модели в образовательных целях.

В целях формирования профессиональных компетенций, необходимых для диагностики и осмотра оборудования в электросетевом комплексе, реализовано обучение «Оператор беспилотных авиационных систем (с максимальной взлетной массой 30 кг и менее)».

В целях развития системы наставничества, формирования эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего работника энергосистемы в 2022 г. на базе Института продолжено обучение работников по программе «Профессиональный наставник в организациях электроэнергетики», позволяющее обеспечить преемственность поколений, передачу молодым работникам личного профессионального опыта, адаптацию и повышение мотивации новых работников к установлению длительных трудовых отношений с предприятием.

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЦЕДУР ПАО «РОССЕТИ КУБАНЬ» В 2020–2022 ГОДАХ (ЧЕЛОВЕК)

Показатель	2020	2021	2022	Изменение 2022/2021 (%)
Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры, соотношение к среднесписочной численности, в том числе в рамках:	546	1 840	1 612	–12
• оценки компетенций (корпоративных и управленческих), в том числе при приеме на работу, переводе на новую должность, отборе в кадровый резерв и пр.	215	1 391	1 200	–14
• независимой оценки квалификации (на базе центров обслуживания клиентов)	331	449	412	–8

В отчетном году 412 работников Общества (4,7% от среднесписочной численности персонала) были направлены на независимую оценку квалификации в Центре квалификации «Энергия» — филиале АО «Г/о «Энергетик»,

из них 350 работников успешно сдали профессиональный экзамен и подтвердили профессиональную квалификацию. В оценочных мероприятиях по потребностям Общества по комплексной оценке руководителей

методом ассесмент-центра, оценке профессиональных компетенций специалистов и руководителей, психодиагностической оценке в 2022 г. приняли участие 1,2 тыс. человек.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В целях своевременного обеспечения потребностей Общества квалифицированными и результативными руководителями, создания условий для наиболее полного раскрытия трудового потенциала в ПАО «Россети Кубань» на постоянной основе ведется работа по формированию и развитию управленческого кадрового резерва и кадрового резерва молодых специалистов.

Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом, в 2022 г. составила

62,2%

КАДРОВЫЕ РЕЗЕРВЫ КОМПАНИИ

Показатель	2020	2021	2022
Численность кадровых резервов (человек)	251	242	239
Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом (%)	69,93	64,32	62,16
Доля резервистов, назначенных в отчетном году на целевые должности (%)	3,30	4,60	3,30
Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, в том числе из числа членов кадровых резервов (%)	56,80	63,90	53,80
Молодежный кадровый резерв (человек)	140	100	86

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Основные принципы социальной политики ПАО «Россети Кубань» — обеспечение комфортных условий для труда и отдыха работников, повышение их социальной защищенности, улучшение трудовых и социальных отношений в коллективе. Социальная работа ПАО «Россети Кубань» направлена на развитие социального партнерства, повышение социальной защищенности работников и создает перспективы для развития Общества в целом.

С целью мотивации работников и повышения их самоотдачи в производственной деятельности ПАО «Россети Кубань» особое место уделяет социальной поддержке. Существующие в Обществе социальные льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи работникам позволяют привлекать и удерживать наиболее ценные кадры, укреплять лояльное отношение

работников к Обществу, способствовать достижению его целей.

Требую наибольшей отдачи и повышения эффективности труда персонала, Общество признает необходимость предоставления работникам дополнительных, сверх установленных законодательством, социальных льгот и гарантий, финансируемых из прибыли Общества.

Управленческий кадровый резерв

Сформирован в целях оперативного и качественного обеспечения потребностей Общества в работниках, подготовленных к трудовой деятельности на руководящих позициях:

- высших менеджеров;
- руководителей среднего звена;
- руководителей и главных инженеров РЭС.

Основными критериями для включения работников в управленческий кадровый резерв являются:

- высокая профессиональная квалификация;
- высокие результаты производственной деятельности;
- наличие опыта руководящей работы;
- наличие личного и управленческого потенциала, необходимого для профессионального развития и карьерного роста в Обществе.

Молодежный кадровый резерв

Формируется из числа молодых специалистов не старше 35 лет, имеющих высокий потенциал к развитию и мотивацию на карьерный рост в Обществе.

Составы молодежных кадровых резервов Общества ежегодно обновляются, планы развития для молодых специалистов включают участие персонала в обучающих программах, тематических тренингах, направленных на личностный рост и развитие компетенций, отраслевых всероссийских и региональных конференциях, молодежных форумах с целью своевременного ознакомления с передовым опытом работы компаний электросетевого комплекса.

Основной социальной политики ПАО «Россети Кубань» являются отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации, коллективный договор, внутренние положения, правила и иные локальные нормативные акты.

В соответствии с коллективным договором в рамках социального пакета работникам Общества оказывается материальная помощь в связи с рождением ребенка,

регистрацией брака, погребением близких родственников, при уходе на пенсию, в связи с тяжелым материальным положением (экстренный случай), многодетным семьям,

а также семьям в случае гибели работника. Также выплачиваются компенсации на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и др.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ РАБОТНИКАМ КОМПАНИИ, ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ И ПЕНСИОНЕРАМ (МЛН РУБ.)

Социальные мероприятия	2020	2021	2022
Материальная помощь работникам и пенсионерам	37,28	45,23	40,70
Компенсационные выплаты	0,72	0,97	1,13

Коллективным договором Общества для работников предусмотрены содействие и поддержка в улучшении жилищных условий путем оказания финансовой помощи при оформлении ипотечного кредита и погашения части процентов за пользование кредитом. За отчетный период финансовая помощь оказана 336 работникам на общую сумму 13,95 млн руб.

Являясь социально ответственной компанией, ПАО «Россети Кубань» заботится о ветеранах и пенсионерах Общества. Чествование ветеранов и оказание им материальной поддержки являются неотъемлемой частью социальной деятельности Общества. Неработающим пенсионерам ПАО «Россети Кубань» оказывает ежемесячную материальную помощь. За отчетный период более 2,6 тыс. ветеранов и пенсионеров получили различные пособия (материальную помощь ко Дню Победы и Дню энергетика, ежемесячную материальную помощь, материальную помощь по заявлениям и пр.) на общую сумму 10,11 млн руб.

Важным фактором в повышении работоспособности персонала являются оздоровление и отдых работников и их детей. В отчетном году на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей приобретено более 890 путевок, более чем 340 работникам были частично компенсированы затраты на приобретение путевок в детский оздоровительный лагерь.

ПАО «Россети Кубань» обеспечивает всех своих работников качественным и своевременным медицинским обслуживанием путем заключения в отношении них договоров добровольного медицинского страхования и страхования от несчастных случаев.

В целях улучшения социальной защищенности работников и развития нематериального стимулирования Общество развивает программы негосударственного пенсионного обеспечения, призванные обеспечить

достойный уровень благосостояния работникам в пенсионном возрасте, создать условия для эффективного решения кадровых вопросов, связанных с привлечением, удержанием и мотивацией персонала.

Для развития и поддержания здорового образа жизни ПАО «Россети Кубань» проводит физкультурно-оздоровительную работу и развивает массовые виды спорта в корпоративной среде, обеспечивая доступ работников к спортивной инфраструктуре. Так, в отчетном году:

- сборные команды ПАО «Россети Кубань» приняли участие в соревнованиях по волейболу и мини-футболу среди компаний Группы компаний ПАО «Россети»;
- работники Общества участвовали в открытом шахматном турнире энергетиков памяти М. М. Ботвинника;
- работники ПАО «Россети Кубань» приняли активное участие в Открытой спартакиаде энергетиков по видам спорта: мини-футбол, волейбол, настольный теннис, шахматы, легкая атлетика, гиревой спорт, плавание;
- сборная команда ПАО «Россети Кубань» приняла участие в турнире по баскетболу «МЛБ лига Региональный кубок по баскетболу среди любительских команд»;
- работники ПАО «Россети Кубань» участвовали в краевых и городских соревнованиях, проводимых на территории Краснодарского края и Республики Адыгеи.

ПАО «Россети Кубань» уделяет значительное внимание культурно-просветительским мероприятиям, позволяющим объединять и сплачивать коллектив Общества, повышая тем самым внутрикорпоративную культуру.

В 2022 г. были проведены:

- мероприятия, посвященные празднованию Дня защитника Отечества и Международного женского дня;

- конкурс детского рисунка «Россети: рисуют дети!» в рамках участия в конкурсе среди детей работников компаний Группы компаний ПАО «Россети»;
- мероприятия, посвященные празднованию Дня Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.;
- мероприятия, приуроченные ко Дню защиты детей;
- мероприятия, приуроченные ко Дню знаний;
- конкурс детского рисунка «Осень глазами детей»;
- корпоративный конкурс детского творчества «Энергия талантов»;
- мероприятия, приуроченные к празднованию Нового года, — организовано поздравление работников и детей работников Общества.

В отборочных и финальных этапах детских конкурсов приняли участие более 400 детей, более 190 из них награждены ценными призами и подарками.

Традиционно большое внимание Компания уделяет празднованию профессионального праздника — Дня энергетика.

В связи с сохранявшейся нестабильной эпидемиологической обстановкой, в целях защиты здоровья персонала и предотвращения распространения коронавирусной инфекции COVID-19 в Обществе в отчетном периоде проводилось тестирование персонала на наличие коронавирусной инфекции. В 2022 г. проведено более 30 тыс. тестов на наличие коронавирусной инфекции.

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Мероприятия молодежной политики Общества реализуются по трем ключевым направлениям:

- ранняя профессиональная ориентация школьников;
- практикоориентированная подготовка кадров в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования;
- развитие молодых специалистов — работников Компании.

Компания проводит комплексную профориентационную работу со школьниками, включающую организацию дней открытых дверей и ознакомительных экскурсий на объекты филиалов Общества, проведение силами персонала тематических уроков в школах, проведение корпоративных целевых мероприятий. Общее количество подшефных школьников, участвующих в профориентационных проектах ПАО «Россети Кубань», по итогам работы в 2022 г. составило более 1 242 человек. В целях подготовки профессиональных кадров для обеспечения перспективных кадровых потребностей проводится Всероссийская олимпиада школьников Группы компаний ПАО «Россети» — уникальная возможность испытать себя и познакомиться с актуальными проблемами и направлениями развития энергетики, решая необычные и интересные задачи. В 2022 г. на ней состязались 370 учащихся девятых и десятых классов, представляющих регионы присутствия Компании. Победитель олимпиады стал участником энергетической

проектной смены Группы компаний ПАО «Россети» на базе Всероссийского детского центра «Орленок».

Профориентационная работа со школьниками ведется в целях формирования у них интереса к энергетике, содействия их поступлению в вузы и ссузы по профильным направлениям. По состоянию на 31 декабря 2022 г. действовало 40 соглашений о сотрудничестве с образовательными организациями в регионе присутствия Компании, в числе опорных вузов-партнеров — Кубанский государственный аграрный университет и Кубанский государственный технологический университет.

Основными направлениями сотрудничества с вузами и ссузами являются целевое обучение, практикоориентированная подготовка, профориентационная работа, организация работы студенческих отрядов.

По состоянию на 31 декабря 2022 г. 59 студентов обучаются в профильных вузах по договорам целевого обучения с Обществом, из них 19 договоров заключено в 2022 г. К основным направлениям подготовки в рамках целевого обучения относятся «электроэнергетика и электротехника», «агроинженерия» — специализация «электротехнологии и электрооборудование», «информационные системы и технологии».

Общее количество студентов, прошедших практику на объектах Компании в отчетном году, — 741 человек

(в 2021 г. — 468 человек). В 2022 г. 96 студентов профильных вузов-партнеров приняли участие в работе семи студенческих отрядов в летнем трудовом сезоне.

Для участников студенческих отрядов, в целях погружения в профессию и формирования у них практических навыков, Компания реализовала блок мероприятий, в числе которых — обучение рабочим профессиям на базе корпоративного учебного центра, подготовка и сдача профессионального экзамена для получения квалификации электромонтера по эксплуатации приборов учета третьего разряда. Для проверки знаний и полученных навыков для студентов проведены соревнования профессионального мастерства по данной компетенции.

Для развития управленческих и профессиональных компетенций организованы практические тренинги и хакатоны.

В целях развития компетенций молодых специалистов Общества в сфере проектной деятельности и реализации лучших практик, содействия формированию межкорпоративных сообществ десять работников Компании в 2022 г. стали участниками Международного инженерного чемпионата CASE-IN (Лиги молодых специалистов) и Форума сообществ молодых специалистов «Форсаж».

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Благотворительная деятельность в ПАО «Россети Кубань» осуществляется на основании Положения о порядке формирования и использования фонда спонсорской поддержки и благотворительности ПАО «Россети Кубань», утвержденного Советом директоров Общества, и регламента оказания благотворительной помощи в ПАО «Россети Кубань».

Благотворительная деятельность является составляющей частью корпоративной стратегии и позиционирует Общество как социально ответственную компанию.

В 2022 г. Компанией было реализовано более 20 благотворительных проектов, проведено 15 волонтерских акций: работники Компании принимали участие в акциях,

приуроченных ко Всемирному дню донора крови, Дню защиты детей, новогодней акции «Елка желаний» и др.