

В 2018 ГОДУ КОМПЛЕКСНУЮ ОЦЕНКУ ПРОШЛИ 39 ЧЕЛОВЕК, ПО РЕЗУЛЬТАТАМ КОТОРОЙ ОДИН ЧЕЛОВЕК БЫЛ ПЕРЕВЕДЕН НА ВЫШЕСТОЯЩУЮ ДОЛЖНОСТЬ, ОДИН – ВКЛЮЧЕН В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ. С ПОМОЩЬЮ 360 ГРАДУСОВ БЫЛИ ОЦЕНЕНЫ 212 ГЛАВНЫХ ИНЖЕНЕРОВ ПО И РЭС.

Проведена оценка профессионального и управленческого потенциала главных инженеров ДЗО ПАО «Россети» с охватом 220 человек, а также психологическое тестирование директоров ПО и начальников РЭС филиала «Читаэнерго» в ПК Maintest с охватом 21 человек. По результатам оценки даны рекомендации по развитию корпоративных компетенций.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Социальный пакет работников состоит из оплаты труда, мотивационных программ, льгот, компенсаций и других выплат социального характера. Состав и объем социального пакета определен локальными нормативными актами Общества.

Материальная мотивация

Система оплаты труда в Обществе базируется на единых принципах с учетом региональных особенностей и обеспечивает конкурентоспособный уровень дохода по сопоставимым должностям в регионах. Основные положения системы оплаты труда закреплены Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике и коллективными договорами филиалов Общества. Система оплаты труда предусматривает установление фиксированной части – оклада, доплат и надбавок, а также переменной части – премирования. Окладная часть заработной платы персонала подлежит индексации в соответствии с требованиями Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике и коллективных договоров филиалов. Схема формирования дохода каждого работника должна быть для него открыта и разъяснена при необходимости.

Принцип оплаты по результату реализуется через систему премирования, учитывающую персональную результативность работника и его вклад в достижение корпоративных целей и задач. Обеспечение достижения работниками ключевых целей, стоящих перед Обществом, достигается посредством применения единой сбалансированной системы ключевых показателей эффективности.

В Обществе действуют программы дополнительного материального стимулирования работников, нацеленные на рост производительности труда, снижение потерь и увеличение объемов работ, выполняемых хозяйственным способом.

Дополнительным инструментом мотивации работников Общества на эффективный труд являются процедуры по награждению и признанию заслуг работников (корпоративные награды), проведение конкурсов «лучший по профессии», «лучшее подразделение», «лучшая компания электросетевого комплекса».

Общество стремится обеспечить достойные условия труда и жизни работников, а также членов их семей. Основу материального стимулирования составляет конкурентоспособная заработная плата. Она формируется на основании действующего в ПАО «МРСК Сибири» Положения об оплате труда, мотивации, льготы, компенсации и другие выплаты социального характера.

В Обществе установлена повременно-премиальная система оплаты труда, которая имеет общие элементы и отличия, свойственные тем или иным филиалам.

Общими элементами являются:

1. дифференцированная оплата труда в зависимости от категорий персонала и от сложности и интенсивности труда, квалификации работника, характера работы и условий труда на рабочем месте, а также требований к содержанию работ, уровню знаний;
2. дополнительные выплаты:
 - компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;
 - стимулирующего характера, увязывающие размер оплаты труда работника с личными деловыми качествами (уровень компетенции, наличие уникальных знаний и навыков), обеспечивающими повышенную эффективность его трудовой деятельности, а также выплаты, связанные с формированием материальной заинтересованности персонала в сокращении уровня потерь электрической энергии;
3. премирование работников за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, увязывающее оплату труда с личными результатами труда работника и результатами работы Общества, филиалов;
4. вознаграждение за выслугу лет и вознаграждение по итогам работы за год.

Коэффициент соотношения средней заработной платы работников ПАО «МРСК Сибири» к средней заработной плате населения в регионах присутствия за 2018 год составляет от 1,1 (филиал «Хакасэнерго») до 1,7 (филиал «Горно-Алтайские электрические сети») свидетельствует о конкурентоспособности уровня заработной платы работников ПАО «МРСК Сибири».

Нематериальная мотивация

С целью развития нематериального стимулирования персонала, а также поддержания здоровья персонала, непосредственного влияющего на надежность профессиональной деятельности, проводятся культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

Кроме того, Общество обеспечивает страхование жизни работников на производстве и добровольное медицинское страхование.

Наградная политика в ПАО «МРСК Сибири» реализуется в соответствии с внутренними документами и действующими локальными нормативными актами. В 2018 году один работник Общества награжден государственной наградой, 75 – ведомственными наградами, 124 – корпоративными наградами ПАО «Россети», 23 – наградами Объединения РаЭл, 313 – наградами ПАО «МРСК Сибири», 1 701 – наградами филиалов Общества, 463 работника – региональными наградами.

Работа с пенсионерами

Работа с пенсионерами включает организацию работы Советов ветеранов филиалов ПАО «МРСК Сибири», выплату материальной помощи пенсионерам Общества к праздничным датам, одновременно по заявлениям в трудных жизненных обстоятельствах.

Сумма социальных выплат по пенсионерам за 2018 год составила 22 088 897 руб., количество пенсионеров, получивших выплаты, – 8 997 человек.

Негосударственное пенсионное обеспечение в Обществе реализуется в рамках договоров с НПФ электроэнергетики. (АО «НПФ «Открытие», общий договор от 10 августа 2008 года № 366) Негосударственная пенсия выплачивается ежемесячно в течение 10 лет.

Количество пенсионеров, получивших негосударственные пенсии в период за 2018 год, – 2 734 человек. Общая сумма выплаченных пенсий в период за 2018 год составила 64 297 тыс. руб.

В целевую группу участников программы «Поддерживающая» входят работники Общества, имеющие пенсионные основания, и попадающие в возрастную категорию: мужчины и женщины 1966 года рождения и старше, стаж работы которых в энергетической отрасли 25 лет и более.