

Обеспечение достойных условий труда

Кадровая политика и основные характеристики персонала

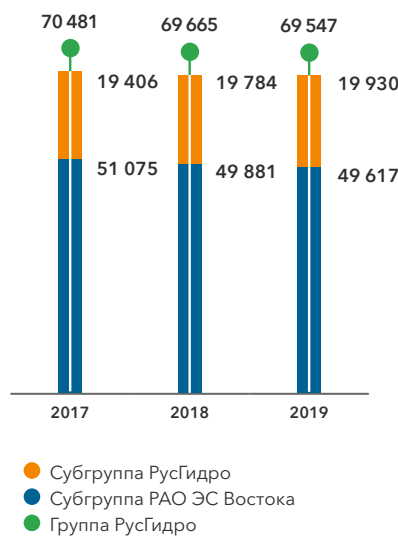
Развитие бизнеса всецело зависит от профессионализма, высокой ответственности и добросовестного поведения работников, поэтому важнейшим фактором успеха деятельности Группы РусГидро является человеческий капитал.

На энергетических объектах Компании в России и за рубежом работают профессионалы, имеющие большой производственный опыт и обширные технические знания. Кадровая политика Группы РусГидро ориентирована на постоянное совершенствование трудовых отношений и социальное развитие, создание условий для эффективной и безопасной работы, обеспечение карьерного роста, достойного уровня жизни и благополучия работников во всех подконтрольных организациях.

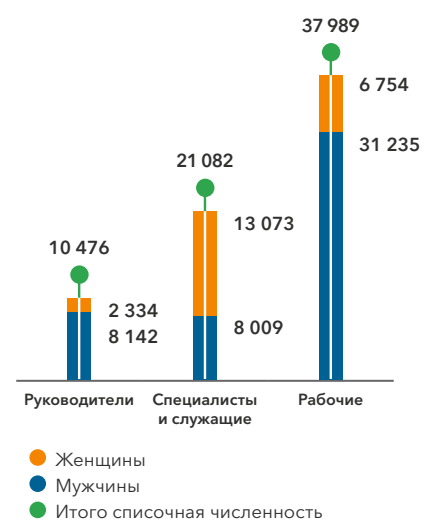
Стабильность операционной деятельности позволяет сохранить списочную численность персонала на одном и том же уровне: 69 547 человек по состоянию на 31.12.2019, что всего на 0,17% меньше показателя прошлого года.

Структура персонала Группы РусГидро в разбивке по полу, возрасту и категории работников обусловлена отраслевой спецификой. Так, большую часть составляют мужчины (68,1%): среди руководителей мужчин в 3,5 раза больше, чем женщин, среди рабочих – в 4,6 раза.

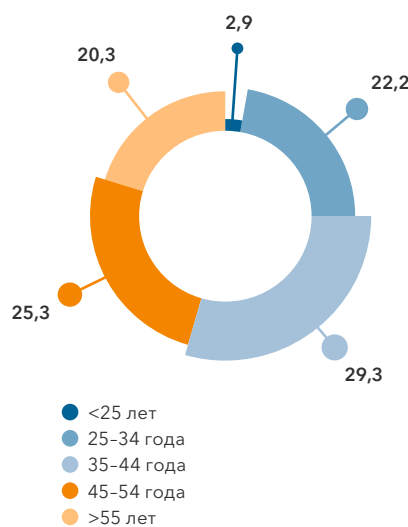
Списочная численность персонала, человек



Списочная численность персонала по полу и категориям, человек [405-1]



Структура персонала по возрасту, % [405-1]



В то же время в категории специалистов и служащих 62,0% составляют женщины. Доля молодых работников (в возрасте до 35 лет) составляет 25,1% от списочной численности. Одной из приоритетных задач в области управления персоналом, стоящей перед Группой РусГидро, является привлечение молодых специалистов.

Более 76% работников заняты в Дальневосточном федеральном округе, где объекты генерации Группы РусГидро обеспечивают три четверти выработки электроэнергии, осуществляется передача электроэнергии и тепла, а также сбыт конечным потребителям.

69,5 тыс. работников

обеспечивают надежную работу объектов РусГидро

Численность персонала в разбивке по регионам и странам в 2019 году [102-7], [102-8]

Регион, страна	Списочная численность работников, человек
Россия	
Центральный федеральный округ	4 001
Южный федеральный округ	655
Северо-Западный федеральный округ	893
Дальневосточный федеральный округ	52 961
Сибирский федеральный округ	3 322
Приволжский федеральный округ	3 571
Северо-Кавказский федеральный округ	3 712
Зарубежные страны	
Республика Армения ¹	402
Республика Таджикистан	29
Республика Узбекистан	1

Количество работников в возрасте, позволяющем выйти на пенсию в течение следующих 5 и 10 лет, в разбивке по категориям² [EU15]

Показатель	В течение 5 лет		В течение 10 лет	
	человек	%	человек	%
Группа РусГидро, в том числе:	5 481	7,9	10 356	14,9
Руководители	822	1,2	1 721	2,5
Специалисты и служащие	1 126	1,6	2 220	3,2
Рабочие	3 533	5,1	6 415	9,2



Сезонная занятость

Группа РусГидро стабильно привлекает дополнительную рабочую силу в рамках сезонной занятости. Так, в 2019 году приняты:

- 70 работников в связи с организацией работы детского оздоровительного лагеря «Энергетик» и на период летнего сезона в учебно-тренировочном полигоне «Мухинка»;
- 15 работников на период отопительного сезона;
- 1 работник для контроля над пропусками воды из озера Севан;
- 13 работников для реставрации ледовых полей и горнолыжных трасс.

Большая часть работников трудоустроены на условиях полной занятости (98,6% по Субгруппе РусГидро и 99,8% по Субгруппе РАО ЭС Востока) и на условиях бессрочного трудового договора (88,7% по Субгруппе РусГидро и 97,7% по Субгруппе РАО ЭС Востока). [102-8]

Подбор персонала

Подбор персонала в Группе РусГидро, в том числе и на руководящие должности, осуществляется на конкурсной основе. Такой подход позволяет принимать на работу мотивированных специалистов, соответствующих квалификационным требованиям.

К конкурсам на вакантные места допускаются кандидаты без ограничений по полу, возрасту и национальной принадлежности, главным критерием отбора является квалификация кандидата.

В 2019 году в Группу РусГидро было принято 13 173 работника и создано 1 569 новых рабочих мест, что обусловлено вводом в эксплуатацию энергетических объектов, ростом объемов сервисных работ, переходом на прямые расчеты с потребителями энергии, развитием энергосбытовой деятельности на Дальнем Востоке и открытием ЕРИЦ.

Показатель выбытия кадров³ по регионам деятельности варьируется от 3,7% в Республике Армения до 25,8% в Северо-Кавказском федеральном округе.



13,2 тыс.
работников

было принято в 2019 году,
создано **1 569** новых рабочих мест

¹ В марте 2020 года завершена сделка по продаже принадлежащего Группе РусГидро пакета акций ЗАО «МЭК» в Республике Армения.

² Пенсионный возраст – наступление пенсионных оснований как на общих, так и на льготных условиях.

³ Рассчитывается как отношение количества работников, покинувших Компанию, к списочной численности на 31.12.2019, умноженное на 100.

Общее количество принятых и уволенных в 2019 году, человек¹ [401-1]

Регион	<25 лет		25-34 года		35-44 года		45-54 года		>55 лет		Итого
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
Принятые											
Центральный федеральный округ	48	22	79	59	115	71	61	38	67	31	591
Южный федеральный округ	8	2	13	0	30	5	15	6	8	1	88
Северо-Западный федеральный округ	7	7	8	8	5	5	8	1	6	5	60
Дальневосточный федеральный округ	983	301	1 993	862	1 892	1 057	1 321	598	940	490	10 437
Сибирский федеральный округ	24	21	84	79	49	78	59	43	39	35	511
Приволжский федеральный округ	68	11	142	26	106	30	50	11	21	8	473
Северо-Кавказский федеральный округ	166	4	288	15	196	22	181	17	98	5	992
Республика Армения	0	0	3	0	4	1	6	0	2	0	16
Республика Таджикистан	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	4
Республика Узбекистан	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Итого	1 304	368	2 613	1 049	2 397	1 269	1 703	714	1 181	575	13 173
Уволенные											
Центральный федеральный округ	28	16	112	72	117	92	52	33	128	78	728
Южный федеральный округ	4	2	17	3	34	8	21	2	21	2	114
Северо-Западный федеральный округ	1	2	11	12	13	7	4	6	12	17	85
Дальневосточный федеральный округ	531	174	1 538	818	1 662	942	1 064	632	1 544	835	9 740
Сибирский федеральный округ	11	12	82	58	87	89	86	52	108	71	656
Приволжский федеральный округ	40	9	101	16	93	20	58	22	70	24	453
Северо-Кавказский федеральный округ	114	3	269	21	175	26	133	25	169	21	956
Республика Армения	0	0	0	1	1	1	1	0	10	1	15
Республика Таджикистан	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	6
Республика Узбекистан	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Итого	729	218	2 132	1 001	2 184	1 185	1 421	772	2 062	1 049	12 753

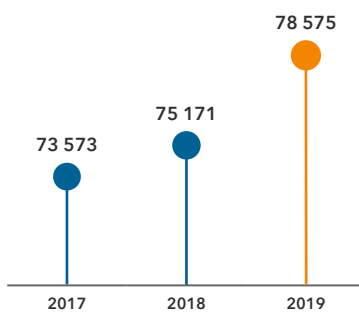
¹ В расчет показателя не включены подконтрольные общества, по которым произошло снижение численности сотрудников в 2019 году ввиду завершения реорганизации, а именно: ПАО «КамГЭК», АО «Геотерм», а также ввиду того, что компании (АО «Зарамагские ГЭС», АО «Благовещенская ТЭЦ» и АО «Якутская ГРЭС-2») не ведут операционную деятельность после ввода в эксплуатацию объектов, которые находятся у них на балансе, и объекты используются операционными компаниями в соответствующем регионе. Информация по движению персонала в указанных обществах не включена в данную таблицу ввиду прекращения их деятельности до конца отчетного периода / отсутствия в данных обществах персонала на конец отчетного периода.

Материальная мотивация и оплата труда

Политика мотивации и оплаты труда Группы РусГидро нацелена на поддержание конкурентного уровня заработной платы.

Системы оплаты труда в подконтрольных организациях Группы РусГидро установлены в соот-

Средняя заработная плата работников Группы РусГидро, руб./мес.¹



ветствии с трудовым законодательством Российской Федерации и обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы работников (ежегодная индексация заработной платы), а также зависимость мотивации (премирования) от результатов работы обществ (ключевые показатели эффективности деятельности) и труда каждого работника (индивидуальные показатели премирования).

В зависимости от региона присутствия заработная плата работников начального уровня соответствует минимальному размеру оплаты труда (МРОТ) либо превышает его более чем в 14 раз. [202-1]

В Группе РусГидро соблюдается принцип равноправия и отсутствия дискриминации по признаку пола: соотношение окладов у мужчин и женщин – 1/1 для всех категорий работников.

Развитие потенциала работников

Люди обеспечивают внутреннюю стабильность деятельности и достижение стратегических целей Группы РусГидро, поэтому традиционно одним из приоритетных направлений Компании является развитие и обучение персонала.

Система непрерывного обучения персонала позволяет развивать компетенции работников в соответствии с требованиями к занимаемым должностям, а также в целях их перемещения в рамках подготовки кадрового резерва. В Компании существует возможность прохождения профессиональной переподготовки, в том числе в соответствии с профессиональными стандартами.

Основные направления обучения персонала

Нормативное обучение согласно требованиям Ростехнадзора, Роструда и других контролирующих органов

Технологическое обучение, необходимое для исполнения должностных обязанностей

Организационно-управленческое обучение

Проектное обучение

Обучение корпоративным стандартам

Высшее образование

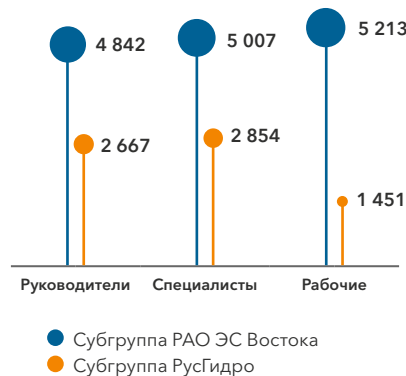
Получение второй профессии

¹ Включая ПАО «РусГидро».

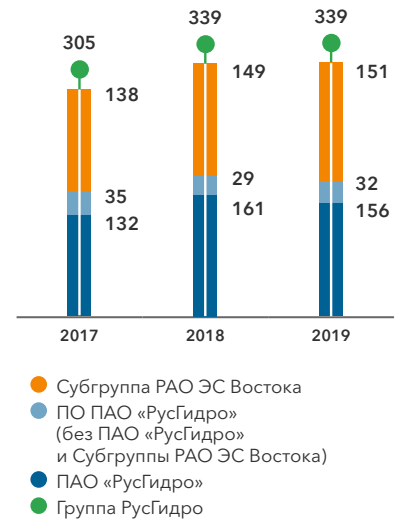
Среднее количество часов обучения на одного работника [404-1]



Средние расходы на обучение, руб./человек



Расходы на развитие кадрового потенциала, млн руб.



Расходы на развитие кадрового потенциала в Группе РусГидро в 2019 году составили 339 млн руб. Обучение работников организовано Филиалом ПАО «РусГидро» – «Корпоративный университет гидроэнергетики», что позволяет охватить значительное количество персонала и при этом снизить затраты на один реализованный курс.

Всего очное обучение на 97 курсах прошли 3 945 работников ПАО «РусГидро» и подконтрольных обществ, включая:

- профессиональную переподготовку – 215 работников (15 курсов);
 - повышение квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов – 615 работников (27 курсов);
 - повышение квалификации 1 152 работника (11 курсов).
- Дистанционное обучение на 46 курсах прошли 19 559 работников.

Помимо обучающих мероприятий Корпоративный университет гидроэнергетики проводит соревнования и чемпионаты профессионального мастерства среди работников Группы РусГидро, целью которых является совершенствование уровня профессиональной подготовки персонала, обмен лучшими практиками, распространение передовых методов работы.

- В 2019 году были проведены:
- вторые корпоративные соревнования оперативного персонала ТЭС с поперечными связями Группы РусГидро, в которых приняли участие 40 работников (5 команд по 8 человек) АО «ДГК», ПАО «Камчатскэнерго», ПАО «Магаданэнерго», ПАО «Сахалинэнерго», АО «Чукотэнерго»;
 - корпоративный чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills по компетенции «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики», проведенный на базе филиала ПАО «РусГидро» – «Волжская ГЭС» и Волжского учебного центра Корпоративного университета гидроэнергетики, участниками которого стал 21 работник Компании и 6 студентов профильных вузов (НГТУ, МЭИ, филиал МЭИ в г. Волжском);

- I корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ», участниками которого стали 137 работников (37 команд) ПАО «Якутскэнерго», АО «ДГК», АО «ДРСК».

Всего в 2019 году работниками Группы РусГидро пройден 56 561 курс по корпоративным обучающим программам, программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения. Увеличение количества курсов по сравнению с 2018 годом, помимо активного внедрения обучения посредством дистанционных образовательных технологий, связано с завершением работы по внедрению профессиональных стандартов в деятельность Группы РусГидро. План внедрения был разработан и одобрен Советом директоров ПАО «РусГидро» на 2016–2019 годы в соответствии с директивами Правительства Российской Федерации от 14.07.2016 № 5119п-П13. По итогам проведенных мероприятий на конец 2019 года 93% работников соответствуют квалификационным требованиям, предъявляемым профессиональными стандартами, к которым присоединилось Общество.

19,6 тыс. работников

прошли дистанционное обучение на 46 курсах

Программы развития навыков и образования [404-2]

Форма обучения	Периодичность
Повышение квалификации	Не реже чем 1 раз в 5 лет
Профессиональное обучение и подготовка	В соответствии с требованиями надзорных органов, в случае необходимости получения новой профессии
Профессиональная переподготовка	Проводится в связи с производственной необходимостью для выполнения нового вида профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации, в целях обучения кадрового резерва
Корпоративное обучение	Проводится при необходимости решения специфичных для Компании задач
Внутреннее производственно-техническое обучение	Ежегодно
Краткосрочные программы обучения (семинары, конференции, форумы)	Ежегодно, содержание – в зависимости от производственной необходимости
Дистанционное обучение	Ежегодно, содержание – в зависимости от производственной необходимости



Корпоративный университет гидроэнергетики

В декабре 2007 года как филиал ПАО «РусГидро» был создан уникальный в своей области Корпоративный университет гидроэнергетики, направленный на формирование высокопрофессионального кадрового ресурса, предоставление образовательных услуг и специализированных комплексных программ по подготовке специалистов энергетической отрасли.

Сегодня Корпоративный университет гидроэнергетики – это исследовательский, информационный, образовательный (лицензия №9472-л от 22.12.2017), методический и консультационный центр Группы РусГидро.

В основе деятельности университета лежит концепция эффективного управления знаниями. Университет служит интеграционным звеном между предприятиями Группы РусГидро, способствует формированию и укреплению единой корпоративной культуры, активно вовлекает в обучение экспертов Компании и использует обмен опытом как элемент обучения.

Обучение в Корпоративном университете гидроэнергетики – это возможность карьерного роста для работников и включение в широкую коммуникативную сеть.

В 2019 году разработано 12 типовых учебных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для производственного персонала с учетом требований профессиональных стандартов для работников гидроэнергетики.

Кадровый резерв

Группа РусГидро уделяет большое внимание развитию кадрового резерва и подготовке руководителей Компании. Действующие программы развития кадрового резерва на управленческие позиции направлены на:

- непрерывный процесс сменяемости руководящих кадров;
- повышение качества подбора и расстановки руководящих работников;
- мотивацию карьерного роста;
- дополнительное стимулирование работников на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

В 2019 году в рамках утвержденных программ подготовки Кадрового резерва на должности организованы и проведены следующие модули:

- «Профессиональная подготовка по направлению гидроэнергетика»;
- «Профессиональная подготовка по направлению теплоэнергетика»;
- «Развитие личной эффективности»;
- «Культура безопасности и производственная безопасность».

В рамках проведенного в 2019 году конкурса в Кадровый резерв молодых специалистов «Внутренний источник энергии-4» 29 молодых специалистов включены в кадровый резерв Группы РусГидро. В 2019 году для молодых специалистов организован первый модуль обучения на тему «Управление проектами».

Также организовано участие корпоративного потока Группы РусГидро в IX Международном форуме энергетиков и промышленников «Форсаж». В рамках потока проведен слет Сообщества молодых работников Группы РусГидро, в ходе которого лидеры проектов представили результаты своей работы, разработали новые идеи, сформировали пул проектов для включения в план работ на 2019–2020 годы, а также провели выборы актива сообщества. Деятельность сообщества осуществляется по принципу добровольного участия для реализации совместных проектов, обмена опытом и практиками, поиска новых, более эффективных подходов и решений по стратегическим для Группы РусГидро вопросам. В качестве приоритетных направлений для проектов молодых работников были выбраны «Технологическое лидерство», «Профессионализация», «Здоровье и безопасность» и «Создание комфортной среды в регионах присутствия Группы РусГидро». По каждому направлению реализованы проекты федерального и локального уровня, результаты которых оценивали кураторы направлений.

Помимо профессиональных модулей кадрового резерва, в течение 2019 года реализован ряд мероприятий для молодых работников Группы РусГидро, в том числе участие молодежи в отраслевых инновационных конкурсах, инженерно-образовательной инициативе «Школа технологического

Программы делятся на два уровня:

Кадровый резерв на должности

специально сформированная и подготовленная группа работников исполнительного аппарата и филиалов Общества, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям, и предназначенная для замещения конкретных управленческих должностей

Кадровый резерв молодых специалистов «Внутренний источник энергии»

группа молодых специалистов Компании до 30 лет, потенциально обладающих способностью к профессиональной и/или управленческой деятельности, подвергшихся оценке и отбору и проходящих систематическую целевую квалификационную подготовку



Подготовка будущих сотрудников [3С]

Как ответственный работодатель Группа РусГидро заинтересована в естественном воспроизводстве кадров в регионах своего присутствия. Компания решает задачу формирования интереса к работе в отрасли у подрастающего поколения и создания механизмов привлечения в профессию молодых специалистов.

Одним из инструментов решения этой задачи является активное взаимодействие с образовательными учреждениями в регионах.

Важным направлением этого взаимодействия выступают соглашения, заключенные между Компанией и образовательными учреждениями. Так, в 2019 году подписано соглашение о сотрудничестве с ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», в рамках которого стороны приняли на себя обязательства по созданию системы долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества в области подготовки кадров в интересах ПАО «РусГидро», а также учебно-методической и научно-исследовательской деятельности, направленных на совершенствование образовательных программ и обеспечение инновационной поддержки образовательного процесса.

Группа РусГидро участвует в профориентационной деятельности, помогая отраслевым студентам познакомиться с выбранной профессией во время производственных практик, а также принять участие в корпоративных и всероссийских конкурсах и мероприятиях.

В 2019 году 11 аспирантов и преподавателей прошли стажировку на производственных объектах Группы РусГидро с целью повышения качества преподавания в вузах-партнерах. Более 1 700 студентов 3–6-х курсов организаций среднего профессионального и высшего образования прошли производственную практику. 27 выпускников были приняты на работу в 2019 году.

Более 50 высококвалифицированных работников Группы РусГидро преподают в вузах, а также участвуют в государственных итоговых комиссиях по направлению «Электро- и теплоэнергетика». Представители ПАО «РусГидро» входят в состав Федерального учебно-методического объединения по укрупненной группе специальностей /направлений 13.00.00 Электро- и теплотехника.



Актив Сообщества молодых работников Группы РусГидро составляет порядка 100 человек.

лидерства», Молодежных днях Петербургского международного экономического форума и Международного форума по энергоэффективности и развитию энергетики «Российская энергетическая неделя – 2019».

Оценка персонала

В целях формирования кадрового резерва Корпоративным университетом гидроэнергетики и образованным в 2018 году АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» осуществляется оценка работников Компании.

В 2019 году проведены мероприятия по отбору кандидатов в кадровый резерв на должность «Директор филиала ПАО «РусГидро», по итогам которых 4 кандидата включены в кадровый резерв на должность директора филиала, 3 кандидата – на должность первого заместителя директора – главного инженера филиала, 2 кандидата – на должность заместителя главного инженера по эксплуатации филиала, 2 кандидата – на должность заместителя

главного инженера по технической части филиала.

Персонал Компании также проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности, в процессе которой оцениваются профессиональные, деловые и личностные качества работников и их достижения. Аттестацию проходят руководители, специалисты и служащие Компании независимо от пола с периодичностью 1 раз в 3 года.

Советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике (ЭСПК) утверждено 3 оценочных средства для оценки профессиональных квалификаций в электроэнергетике в целях использования в работе АО «Центр оценки квалификаций РусГидро». Эксперты Группы РусГидро приняли непосредственное участие в их разработке.

В экзаменах, проведенных АО «Центр оценки квалификаций РусГидро», приняли участие 80 работников филиалов и ПО ПАО «РусГидро», 63% из которых прошли экзамен успешно. В 2019 году ЭСПК аккредитовал две дополнительные экзаменационные площадки АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» на базе учебных центров Группы РусГидро ДФО – ЧОУ ДПО «Учебный центр Сахалинэнерго», Учебный пункт ПАО «Магаданэнерго».

Планы по развитию системы управления персоналом

На 2020 год созданным в периметре Группы РусГидро АО «Центр оценки квалификаций РусГидро» запланировано открытие дополнительных экзаменационных площадок, участие в развитии национальной системы квалификации посредством разработки квалификаций в электро- и теплоэнергетике, обучение экспертов, проведение экзаменов.

В рамках развития персонала и кадрового потенциала Группы РусГидро в 2020 году запланированы следующие мероприятия:

- соревнования профессионального мастерства персонала по ремонту и обслуживанию воздушных линий электропередачи напряжением 110 кВ;
- II корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ»;
- III корпоративный чемпионат Группы РусГидро WorldSkills Russia Juniors по компетенции «Электромонтаж» среди воспитанников подшефных детских домов предприятий Группы РусГидро;
- слет Сообщества молодых работников Группы РусГидро;
- корпоративный чемпионат профессионального мастерства Группы РусГидро по стандартам WorldSkills по компетенции «Интеллектуальная система учета электроэнергии»;
- X Летняя энергетическая школа для старшеклассников, интересующихся гидроэнергетикой;
- XI Всероссийский конкурс студенческих проектов «Энергия развития».

Доля работников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры за 2019 год, % от общего числа работников по указанной категории [404-3]

Субгруппа РусГидро



Субгруппа ПАО ЭС Востока



Социальная политика

Социальная политика ПАО «РусГидро»¹ является важным мотивационным инструментом, направленным на реализацию социально ответственной позиции Группы РусГидро, развитие практики социального партнерства, а также на повышение привлекательности Компании как надежного работодателя.

Задачи Социальной политики:

- создание институциональной среды для привлечения и удержания молодых специалистов;
- формирование высокой степени приверженности работников целям и принципам ПАО «РусГидро»;
- совершенствование системы трудовых отношений с учетом интересов работодателя, работников, акционеров, крупнейшим из которых является государство.

В социальной политике Группа РусГидро следует международным стандартам и лучшим практикам в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды, противодействия коррупции и взаимодействия с заинтересованными сторонами. Компания ориентируется на Руководство по социальной ответственности (Международный стандарт ISO 26000) и всеобщие принципы

Глобального договора ООН (UNGC Corporate Sustainability) в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции, Социальную хартию российского бизнеса, а также Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации. [102-12]

Работникам на условиях полной занятости Компания предоставляет [401-2]:

- добровольное медицинское страхование;
- страхование от несчастных случаев и болезней;
- компенсации по нетрудоспособности/инвалидности;
- отпуск по материнству/отцовству;
- единовременную материальную помощь;
- прочие выплаты и компенсации в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Корпоративное пенсионное обеспечение

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) является одним из важных направлений социальной политики ПАО «РусГидро», реализуется с 2008 года и состоит из нескольких пенсионных планов, предназначенных для финансирования пенсионных накоплений разных групп работников.

В 2019 году корпоративная пенсионная программа Общества была модернизирована с учетом изменений, произошедших в пенсионной системе Российской Федерации. Приказом от 15.08.2019 № 670 утверждено новое Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников филиалов ПАО «РусГидро».

Направления Социальной политики

Работа с молодежью и образовательные программы

Поддержка семей и материнства

Здравоохранение, пропаганда здорового образа жизни

Пенсионное обеспечение

Жилищная программа

Социально-профессиональная адаптация детей – воспитанников детских домов

¹ Утверждена Советом директоров (протокол от 01.04.2013 № 177).

Структура НПО включает:

- Паритетный план – работник и Общество солидарно финансируют пенсионные накопления работника, при этом размер взноса дифференцируется в зависимости от срока его участия в данной программе. В целях поддержки работников предпенсионного возраста в формировании пенсионного капитала установлен увеличенный коэффициент паритетности;
- Корпоративный план (финансируется Обществом) состоит из:
 - программы «Поддерживающая» – Общество формирует пенсионные накопления на именных пенсионных счетах работников, которые в результате реформы системы государственного пенсионного обеспечения не имеют совсем или имеют ограниченную возможность по формированию накопительной части трудовой пенсии (работники до 1966 года рождения);
 - программы «Достойная пенсия» – Общество формирует пенсионные накопления работникам, достигавшим пенсионного возраста в ближайшие 5 лет, имеющим стаж работы в отрасли не менее 10 лет, а также удостоенным государственных наград, наград

Президента и Правительства Российской Федерации, ведомственных наград, корпоративных наград за работу на предприятиях энергетики в течение последних 10 лет;

- программы «Ветеранская» – Общество формирует пенсионные накопления на пенсионных счетах бывших работников с целью дополнительного пенсионного обеспечения уволенных на пенсию.

Кроме того, в ПАО «РусГидро» продолжается реализация программы «Софинансирование», в которой работник, Общество и государство совместно финансируют пенсионные накопления работника.

Программы НПО действуют также в 24 подконтрольных организациях, таких как АО «Гидро-ремонт-ВКК», АО «ТК РусГидро», ПАО «Колымаэнерго», АО «ДГК», АО «ДРСК», ПАО «ДЭК», ПАО «Камчатскэнерго» и др. В 20 подконтрольных организациях реализуется паритетный план, в 13 – финансируются программы корпоративного плана, преимущественно «Поддерживающая», 7 обществ участвуют в государственной программе «Софинансирование».

Улучшение жилищных условий работников

ПАО «РусГидро» продолжает реализацию программы улучшения жилищных условий для работников. Приоритетное право на участие в программе предоставлено молодым специалистам в возрасте до 30 лет, не имеющим отдельного жилья в собственности, специалистам, приглашенным на работу в филиал и переехавшим в связи с этим из другой местности, ключевым и высококвалифицированным специалистам, а также работникам, которые являются многодетными и одинокими родителями.

В 2019 году на основании Положения об улучшении жилищных условий работников филиалов ПАО «РусГидро»¹ 109 работников получили компенсации процентов по ипотечным кредитам и расходов по найму жилья. Кроме того, жилищная программа в 2019 году реализована в следующих подконтрольных организациях: ПАО «Якутскэнерго», АО «Сахаэнерго», ПАО «Колымаэнерго».

Обеспеченность обязательств Группы РусГидро, связанных с пенсионными планами² [201-3]

Показатель	Значение
Чистые пенсионные обязательства на 31.12.2019, млн руб.	8 732
Степень, в какой (по имеющимся оценкам) обязательства в соответствии со схемой покрываются специально выделенными для этой цели активами (Справедливая стоимость активов плана / Текущая стоимость обязательств плана), %	10,4

¹ Утверждено приказом Общества от 13.05.2019 № 398.

² Оценка обязательств в соответствии с требованиями МСФО (оценивание проведено ООО «Актурная и финансовая служба»).

Корпоративная культура и волонтерство [3С]

Корпоративная культура Группы РусГидро является важным инструментом, отвечающим ценностям и стратегическим приоритетам бизнеса, а также позволяющим мобилизовать инициативу работников на достижение долгосрочных целей.

Так, в Группе РусГидро особое внимание уделяется развитию творческого потенциала работников, формированию их высокой социальной активности. Свыше 1 000 работников Группы РусГидро приняли участие в конкурсе видеороликов «Планета РусГидро», организованном в рамках 15-летия Компании. Всего на конкурс было подано 22 творческих видеоролика с записями флешмонов. Видеоролики демонстрируют не только талант и командный дух работников Группы РусГидро, но и красоту энергообъектов Компании. Победитель и призеры были определены путем онлайн-голосования на YouTube.

В конкурсе «Энергия таланта», также приуроченном к 15-летию Компании, приняли участие более 160 работников предприятий Группы РусГидро, которые представили 70 творческих работ в трех номинациях: песня, танец и оригинальный жанр. Финалисты конкурса и лауреат приза зрительских симпатий определились путем онлайн-голосования, победитель определен экспертной комиссией, представленная заслуженными деятелями культуры, режиссерами и актерами.

Важным направлением остается поддержка здоровья и пропаганда здорового образа жизни. Работники Группы РусГидро участвуют в спортивных мероприятиях различного уровня: национальных проектах («Лыжня России», «Кросс наций», сдача нормативов ГТО), региональных спортивных мероприятиях (марафонах, велопробегах, лыжных гонках) и турнирах по командным видам спорта (футбол, волейбол, баскетбол, хоккей и пр.), спартакиадах территориальных профсоюзных организаций, таких как ОО «Всероссийский электропрофсоюз».

В целях развития коммуникаций между работниками Группы РусГидро, а также выявления сильнейших спортсменов с 2017 года проводятся общекорпоративные спартакиады. В 2019 году в Спартакиаде Группы РусГидро приняли участие работники исполнительного аппарата, 18 филиалов и 25 подконтрольных организаций – всего порядка 1 000 человек. В рамках Спартакиады также проводился турнир по футболу на кубок Председателя Правления.

Волонтерство

Корпоративное волонтерское движение Группы РусГидро активно развивается и собирает все больше неравнодушных работников на мероприятия по всей России. Волонтеры активно участвуют в ежегодных инициативах Компании: «Благотворительная ярмарка», «День донора», «Чемодан добра», «Самая яркая елка», «Помоги собраться в школу», экологической волонтерской акции «оБЕРЕГАй» и других.

i

Чемодан добра 2019

Волонтерская акция «Чемодан добра» стала популярным и востребованным благотворительным проектом среди корпоративных волонтеров Группы РусГидро. Проект направлен на оказание помощи тем, кто оказался в сложной жизненной ситуации, в том числе тяжелобольным детям, одиноким пожилым людям, находящимся в домах престарелых и социальных приютах.

В 2019 году в проекте «Чемодан добра» приняли участие сотрудники исполнительного аппарата ПАО «РусГидро», а также проектных институтов Компании: АО «НИИЭС» и АО «Институт Гидропроект», а также сотрудники АО «Гидроремонт-ВКК» и ПАО «РЭСК».

Корпоративные волонтеры наполняли «Чемоданы добра» игрушками для тяжелобольных детей в партнерстве с благотворительным фондом «Подари жизнь» с целью оказания помощи детям, которые борются с онкологическими заболеваниями и проходят лечение в Национальном медицинском исследовательском центре детской гематологии, онкологии и иммунологии им. Дмитрия Рогачева.

В преддверии начала учебного года «Чемодан добра» наполняли школьными и канцелярскими принадлежностями для детей, материальное положение семей которых не позволяет полноценно подготовиться к учебному году.

К Новому году работники Группы РусГидро собирали необходимые вещи для подопечных благотворительного Фонда «Старость в радость» – одиноких бабушек и дедушек, находящихся в отдаленных домах престарелых и социальных приютах.

Акция «Чемодан добра» получила большое количество положительных отзывов от работников Компании.



ПАО «РусГидро» – единственная компания, волонтеры которой готовят к участию в юниорском направлении чемпионатов WorldSkills команды, состоящие из воспитанников подшефных детских домов.

В рамках волонтерско-благотворительной программы «Молодая энергия» работники Группы РусГидро занимаются социальной адаптаци-

ей и профессионализацией воспитанников детских домов. Волонтеры-наставники знакомят подопечных с энергообъектами и с электроэнергетикой, помогают получить базовые навыки электромонтажа, поделиться с профессией и поступить в учебное заведение. В периметр программы «Молодая энергия» входят 12 детских домов, в ней принимают участие более 120 корпоративных волонтеров Группы РусГидро.

Также работники Компании проводят ознакомительные экскурсии на объ-

екты ПАО «РусГидро». Только за год проведено более 4 000 экскурсий для учащейся молодежи. Знакомство с энергообъектами стимулирует интерес подрастающего поколения к инженерным профессиям в целом и к энергетике в частности.

Ежегодно более 15 000 школьников регионов присутствия Компании получают знания и много полезной информации на уроках по экономии энергоресурсов и энергобезопасности от волонтеров Группы РусГидро.

Права работников, взаимодействие с профсоюзами [3С]

Работники Группы РусГидро имеют возможность в полном объеме реализовать свое право на свободу ассоциаций. На большинстве предприятий Компании созданы и свободно действуют профессиональные союзы. Так, в 2019 году в целом по Группе РусГидро насчитывалось 34 239 членов профсоюзных организаций (49% от списочной численности работников). [407-1]

Во всех генерирующих филиалах ПАО «РусГидро» и 40 подконтрольных организациях заключены коллективные договоры (охват в 2019 году составил 96%). [102-41]

ПАО «РусГидро» и 12 подконтрольных организаций являются членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики Ассоциации «ЭРА России», еще одна подконтрольная организация присоединена к Отраслевому тарифному соглашению в электроэнергетике Российской Федерации (далее также – ОТС).

ОТС является ключевым инструментом формирования и развития единой системы социального партнерства в электроэнергетике, устанавливает единый стандарт регулирования социально-трудовых отношений в отрасли и определяет минимальный уровень гарантий

работникам. Всеми компаниями – членами Ассоциации «ЭРА России» выполняются ключевые нормы ОТС:

- определение размера и периодичности индексации минимальной месячной тарифной ставки;
- выплата единовременного вознаграждения при уходе в основной оплачиваемый отпуск;
- материальная помощь в связи с наступлением значимых событий (вступление в брак, рождение детей, смерть близких родственников);
- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- выплаты семье в связи с гибелью работников на производстве и смерти от общего заболевания или несчастного случая в быту;
- иные льготы, предусмотренные ОТС при наличии финансово-экономических возможностей Компании (50%-ная скидка от установленной платы за электрическую и тепловую энергию, компенсация расходов на содержание детей работников в детских дошкольных учреждениях, ежемесячная компенсационная выплата работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и др.).

ПАО «РусГидро» в части предоставления льгот и гарантий работникам предусматривает нормы, превышающие ОТС как по перечню, так и по размерам предоставляемых социальных льгот.



Более подробная информация об Отраслевом тарифном соглашении размещена на сайте Ассоциации «ЭРА России»: <http://www.era-rossii.ru/>

Компания следует Трудовому кодексу Российской Федерации, где определен минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации (не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий). [402-1]

Кроме этого, ОТС предусмотрена обязанность работодателей извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения собранием акционеров, а также предоставлять информацию о графике мероприятий по реорганизации. Коллективные договоры филиалов и подконтрольных организаций предусматривают применение соответствующих положений ОТС при реорганизации, а также проведение консультаций по вопросам занятости по инициативе одной из сторон.

Охрана труда и производственный травматизм

Система управления безопасностью на рабочем месте [103-2][403-1]

Группа РусГидро обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников перед результатами производственной деятельности, в связи с этим ключевыми целями в области охраны труда являются:

- сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- исключение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- формирование у работников безопасного поведения на производстве и навыков предупреждения опасных ситуаций;
- постоянное улучшение условий труда.

Основные направления, директивы и обязательства по обеспечению безопасности работников Группы РусГидро зафиксированы в Политике в области охраны труда¹. Кроме этого, в Компании действуют:

- Положение о проведении Дня охраны труда и пожарной безопасности на объектах филиалов ПАО «РусГидро»²;
- Временное положение о допуске персонала строительного-монтажных организаций и командированного персонала

к выполнению работ на объектах ПАО «РусГидро»³;

- иные документы, входящие в базу нормативно-технических документов, регулирующие вопросы по осуществлению ПАО «РусГидро» производственной (технологической) деятельности⁴.

Система управления охраной труда Группы РусГидро включает функции реализации управленческих решений по осуществлению организационных, технических, са-



ДМС является частью социального пакета и охватывает 100% работников. Все работники Группы РусГидро застрахованы от несчастных случаев и болезней. Страховая защита действует 24 часа в сутки.

Распределение ответственности по управлению вопросами организации охраны здоровья и промышленной безопасности⁵ [403-3]

Член Правления, первый заместитель Генерального директора – главный инженер	Департамент производственной безопасности и охраны труда	Службы охраны труда и производственного контроля филиалов и подконтрольных обществ
<p>Руководство деятельностью по обеспечению охраны труда на гидроэнергетических объектах</p> <p>Организация и контроль исполнения мероприятий по охране труда в Компании, в том числе в части профилактической работы по минимизации производственных рисков и сохранения здоровья персонала</p>	<p>Разработка, организация исполнения и контроль мероприятий по охране труда, охране здоровья и промышленной безопасности на уровне Компании</p>	<p>Разработка, организация исполнения и контроль мероприятий по охране труда, охране здоровья и промышленной безопасности непосредственно в филиалах и подконтрольных организациях</p>

¹ Утверждена приказом ПАО «РусГидро» от 20.04.2015 №372.

² Утверждено приказом ПАО «РусГидро» от 25.04.2016 №300.

³ Утверждено приказом ПАО «РусГидро» от 13.11.2008 №736.

⁴ Утверждена приказом ПАО «РусГидро» от 10.09.2019 №730.

⁵ Утверждено приказом ПАО «РусГидро» от 15.06.2018 №420.

нитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, медицинских и социальных мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение работоспособности, здоровья и жиз-

ни работников в процессе труда, осуществление контроля над соблюдением работниками требований охраны труда, противопожарного режима и промышленной безопасности.

В Группе РусГидро отсутствуют факты дискриминации работников на основании их состояния здоровья. Информация (персональные данные) о здоровье работников по сторонним не разглашается. [403-3]

Ключевые направления в области охраны труда и здоровья работников

Обучение охране труда и проверка знаний [403-5]

- бесплатное для работников обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников и уполномоченных по охране труда¹;
- подготовка работников по новой должности со стажировкой и обучением на рабочем месте;
- противопоаварийные и противопожарные тренировки;
- все виды инструктажей по безопасности труда собственному персоналу и персоналу подрядных организаций;
- специальная подготовка работников и повышение квалификации;
- проведение показательных допусков бригад к работе по нарядам;
- проведение ежемесячных дней охраны труда;
- проведение тематических акций, в том числе по:
 - предупреждению травматизма в электроустановках, при работе на высоте, при работе в замкнутых пространствах, при работе на оборудовании, работающем под давлением, при выполнении строительных работ, при погрузочно-разгрузочных работах, при работе с применением подъемных сооружений, приспособлений и механизмов;
 - повышению культуры производства, обеспечению безопасности дорожного движения, подготовке персонала к работе в осенне-зимний период;
 - подготовке персонала к ремонтной кампании;
- обучение работников безопасным методам труда, правильному применению инструментов и приспособлений, средств индивидуальной защиты;
- оценка эффективности обучения с помощью тестов, проверок знаний (протоколов) как самостоятельно работниками, так и руководителями, специалистами отделов обучения, преподавателями, экспертами или специально созданными целевыми группами

Идентификация опасных производственных факторов, оценка профессиональных рисков и расследование несчастных случаев [403-2]

- специальная оценка условий труда по идентификации вредных и/или опасных факторов производственной среды и трудового процесса. Оценка состояния условий труда на рабочих местах, определение классов (подклассов) условий труда;
- производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий (лабораторные исследования, испытания факторов производственной среды);
- проведение бесед с работниками и проведение производственных совещаний;
- анализ обзоров травматизма в электроустановках и разработка мероприятий по недопущению несчастных случаев; [403-4]
- обходы рабочих мест с целью выявления нарушений требований охраны труда, противопожарного режима и промышленной безопасности собственным персоналом и персоналом подрядных организаций;
- рассмотрение предложений работников и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда; [403-4]
- включение вопросов здоровья и безопасности (охрана труда) в официальные соглашения с профсоюзами [403-4]

Забота о здоровье работников [403-6]

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, доплаты за работы во вредных и (или) опасных условиях труда);
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников;
- в рамках добровольного медицинского страхования (ДМС):
 - осуществляются организация и оказание медицинских услуг застрахованным лицам по программам амбулаторно-поликлинической, стационарной, скорой и неотложной помощи;
 - оказываются услуги по амбулаторно-поликлиническому обслуживанию, экстренному и плановому стационарному лечению, скорой медицинской помощи, страхованию выезжающих за рубеж;
 - работники проходят профилактические мероприятия (вакцинация и профилактические осмотры), снижающие степень опасных для жизни или здоровья физического лица угроз

¹ За исключением совместителей и работников, находящихся на испытательном сроке.

Для регулирования и контроля привлеченных к работе на объектах Группы РусГидро подрядных или субподрядных организаций осуществляется:

- сбор информации о персонале этих организации для оформления допуска для производства работ;
- проведение инструктажей для работников подрядной организации по охране труда, пожарной безопасности, безопасности производства работ;
- оценка знаний работников, которым предоставляется право выдачи нарядов и распоряжений, право выполнения обязанностей руководителя и производителя работ, а также оформление распорядительной документации для них;
- разработка и проведение корректирующих действий по результатам контроля выполнения работ подрядными организациями [3С].

Планы по совершенствованию системы управления охраной труда

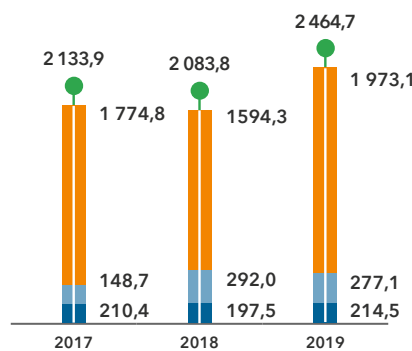
На 2020 год запланированы следующие мероприятия:

- актуализация Политики в области охраны труда с учетом риск-ориентированного подхода;
- активное привлечение работников к участию в совершенствовании охраны труда для достижения наилучшей деятельности, направленной на снижение аварийности, профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве;
- поддержание на высоком профессиональном уровне квалификации работников (инновационные подходы в области охраны труда, сотрудничество и обмен информацией между специалистами в области охраны труда и работниками);
- разработка и выполнение эффективных мероприятий по определению, устранению или ограничению опасностей и рисков, способствующих сохранению жизни и здоровья в рамках всего трудового времени.

Расходы на охрану труда

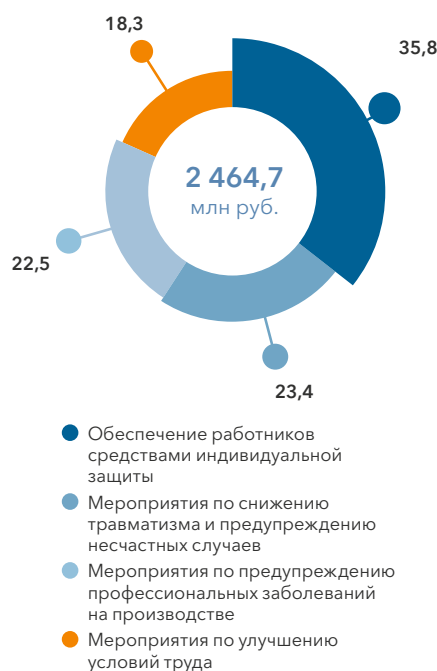
Компанией стабильно выделяются значительные финансовые средства на мероприятия, связанные с охраной труда и предотвращением производственного травматизма. В отчетном периоде Группа РусГидро направила на реализацию этих мероприятий 2 464,7 млн руб.

Расходы на охрану труда, млн руб.



- Субгруппа PAO ЭС Востока
- ПО PAO «РусГидро» (без PAO «РусГидро» и Субгруппы PAO ЭС Востока)
- PAO «РусГидро»
- Группа РусГидро

Структура расходов на охрану труда в 2019 году, %



Рост затрат на охрану труда связан с увеличением количества закупаемой продукции по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, организацией мероприятий по улучшению условий труда, а также предупреждением заболеваний и несчастных случаев на производстве.

Мероприятия в области охраны труда и здоровья

В 2019 году Группой РусГидро проводились следующие мероприятия по охране труда и здоровья:

- производственный контроль вредных производственных факторов с целью снижения их воздействия на работников;
- контроль соблюдения требований охраны труда работающими бригадами подрядных организаций филиалов Общества;
- разработка оперативных указаний по факту несчастного случая в Группе РусГидро для предупреждения травматизма;
- проведение ежемесячных Дней охраны труда и пожарной безопасности и ежеквартальных единичных Дней охраны труда и пожарной безопасности с подведением итогов;
- реализация мероприятий по предупреждению производственного травматизма;
- организация проведения обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами, реализация мероприятий, рекомендованных заключительными актами по результатам медицинских осмотров;
- организация проведения обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов),

i

Обучение работников в области безопасности и охраны труда [403-5]

В 2019 году Компанией проведено две 40-часовые программы обучения в очно-заочной форме:

1. охрана труда для руководителей и специалистов (теоретическая часть 28 часов, практическая – 12);
2. безопасные методы и приемы выполнения работ на высоте (теоретическая часть 18 часов, практическая – 22).

Обучение по первой программе направлено на работников, на которых возложены обязанности организации работы по охране труда, по второй программе – на работников, ответственных за организацию и безопасное проведение работ на высоте, а также за проведение инструктаж, составление плана мероприятий по эвакуации и спасению сотрудников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ.

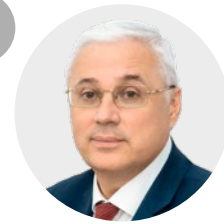
Общее число обученных работников Группы РусГидро по вышеуказанным программам составило 6 731 человек, в том числе 634 работника обучены в Филиале ПАО «РусГидро» – «Корпоративный университет гидроэнергетики». Уровень освоения материала составил 9,47 и 9,55 из 10 баллов по каждой программе соответственно.

Данные программы являются бесплатными для работников филиалов и исполнительного аппарата. Очные занятия проходят в рабочие часы, заочный этап работники проходят по индивидуальному графику в удобное рабочее время в период, отведенный для обучения.

а также работающих в условиях повышенной опасности;

- приобретение аптечек и обновление набора аптечек;
- обеспечение питьевого режима работников;
- профилактика инфекционных заболеваний;
- профилактическая вакцинация персонала;
- проведение работникам инструктажей по охране труда;
- проведение обходов и осмотров рабочих мест;

- оформление в подразделениях кабинетов и уголков охраны труда, приобретение стенов, тренажеров, наглядных материалов, обучающих программ;
- приобретение нормативной технической документации, включая электронную;
- организация обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников;
- обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим с применением роботов-



Гидроэнергетика, генерация электроэнергии на основе возобновляемых источников являются ключевой компонентой технологического ядра грядущего бизнес-уклада, поэтому роль РусГидро в энергетике нашей страны будет только возрастать. При поддержке РусГидро в НИУ «МЭИ» создан Институт гидроэнергетики и возобновляемых источников энергии. Крепкие связи РусГидро с нашим университетом в области подготовки кадров для ответственной производственной деятельности способствуют укреплению позиций ведущего энергетического холдинга России. Многие выпускники НИУ «МЭИ» успешно трудятся на предприятиях Группы РусГидро: в генерации, сетях, инженеринговых центрах.

Николай Роголев,

ректор Национального
исследовательского
университета «МЭИ»

тренажеров и дистанционного курса обучения;

- анализ обзоров травматизма на предприятиях электроэнергетики Российской Федерации;
- организация посещения работниками спортивных комплексов и бассейнов;
- централизованная закупка специальной одежды и специальной обуви в едином корпоративном стиле для нужд филиалов подконтрольных организаций ПАО «РусГидро»;
- обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- организация хранения СИЗ, ухода за ними, ремонта и замены;
- обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами;
- обеспечение молоком или равноценными продуктами работников, занятых на работах с вредными условиями труда;

- проведение дезинсекционных и дератизационных работ;
- проведение специальной оценки условий труда, реализация планов мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда по результатам этой оценки.

Оценка условий труда и выявление опасных факторов

Важным направлением деятельности Группы РусГидро является обеспечение соответствия рабочих мест нормативным требованиям по охране труда.¹ Для 100% рабочих мест Группы РусГидро проводится специальная оценка условий труда в соответствии с графиком.

Специальная оценка условий труда в 2019 году показала, что 29 846 работников Группы РусГидро находились на рабочих местах, на которых уровни воздействия вредных и (или)

опасных производственных факторов превышали уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами).

В 2019 году в Группе РусГидро зафиксировано три случая профессиональных заболеваний: один у специалиста (мужчина), два у рабочих (мужчина и женщина). Факторы профессиональных заболеваний (опасности) связаны с воздействием шума, тяжести трудового процесса. [403-10]

По каждому случаю составлен акт о случае профессионального заболевания, а также усилен контроль над прохождением медицинских осмотров в целях минимизации рисков появления хронических заболеваний за счет ранней диагностики.

Информации о зафиксированных случаях профессиональных заболеваний у работников подрядных организаций в отчетном периоде в РусГидро не поступало.

Количество пострадавших в результате несчастных случаев

Год	Показатель	ПАО «РусГидро»	ПО ПАО «РусГидро» (кроме Субгруппы ПАО ЭС Востока)	Субгруппа ПАО ЭС Востока	Итого
2017	Количество пострадавших, человек,	0	12	21	33
	в том числе со смертельным исходом	0	1	3	4
	Коэффициент частоты травматизма	0,00	0,96	0,43	0,49
2018	Количество пострадавших, человек,	5	12	24	41
	в том числе со смертельным исходом	0	2	4	6
	Коэффициент частоты травматизма	1,07	0,89	0,52	0,64
2019	Количество пострадавших, человек,	3	5	20	28
	в том числе со смертельным исходом	0	0	1	1
	Коэффициент частоты травматизма	0,039	0,065	0,263	0,368

¹ В соответствии со ст. 14 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ.

Случаи травматизма и профессиональных заболеваний [3С]

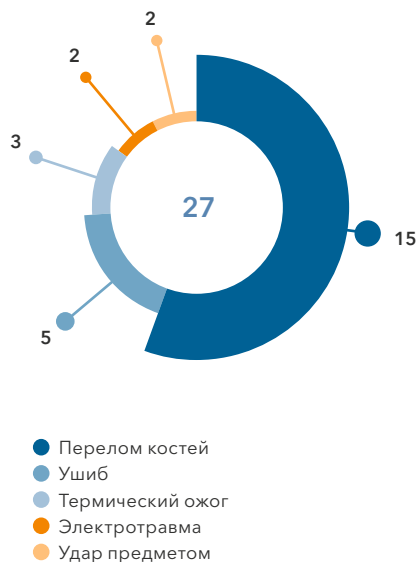
В 2019 году в Группе РусГидро произошло 26 несчастных случаев с собственным персоналом, в которых пострадало 28 работников, из них один – со смертельным исходом. В результате несчастных случаев пострадали два руководителя (мужчины), шесть специалистов (женщины) и 20 рабочих (мужчины). [403-9]

Наиболее распространенной причиной травматизма являлись нарушения организации производства работ со стороны ответственных лиц. По каждому несчастному случаю проведено расследование, а также приняты неотложные меры по предотвращению подобных ситуаций в будущем.

В перечень опасностей (опасных факторов), которые привели в 2019 году к тяжелым случаям травматизма, вошли:

- механические опасности (4 тяжелые травмы);
- электрические опасности (2 тяжелые травмы);
- термические опасности (2 тяжелые травмы).

Количество и типы полученных травм в 2019 году



Среди персонала подрядных организаций, работающего на территории объектов Группы РусГидро, за который Компания несет ответственность в плане обеспечения безопасных условий труда, в 2019 году произошло пять случаев травматизма

Категории работников со смертельными и тяжелыми случаями травматизма в 2019 году



(по типу ушиб, перелом костей) у рабочих (мужчин).

По всем случаям приняты неотложные меры и разработан план мероприятий для исключения воздействия травмирующего фактора на других лиц.