

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
ОАО «ТРК»
от 31.03.2015г. Протокол №11

КАДРОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОАО «ТРК»

Томск 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	Общие положения	3
II.	Анализ текущей ситуации, ключевые тенденции и перспективы их изменения	3
III.	Целевые ориентиры кадровой и социальной политики	5
IV.	Условия и принципы реализации кадровой и социальной политики	6
V.	Основные положения кадровой и социальной политики	7
5.1.	В области организационного проектирования	7
5.2.	В области управления численностью	8
5.3.	В области кадрового обеспечения и развития персонала	8
5.4.	В области управления эффективностью деятельности персонала (мотивация персонала)	15
5.5.	В области социальных льгот и гарантий	16
5.6.	В области обеспечения безопасности деятельности персонала и культуры труда	18
VI.	Контроль реализации политики и ее актуализация	19

I. Общие положения

Настоящая «Кадровая и социальная политика ОАО «ТРК» (далее - Политика) является внутренним документом ОАО «ТРК» (далее - Общество) и описывает подходы, цели и задачи кадровой и социальной политики Общества в рамках реализации Стратегии развития электросетевого комплекса Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.04.2013 №511-р (далее Стратегия развития электросетевого комплекса).

1.1. Политика разработана в целях кадрового обеспечения текущих и перспективных задач, стоящих перед Обществом и является программным документом, определяющим приоритеты и направления работы Общества в области управления персоналом, развития кадрового потенциала, а также в социальной сфере.

1.2. Политика разработана с учетом анализа текущей и прогнозной кадровой ситуации в Обществе и внешних факторов (ключевых тенденций и перспектив их изменения), способных оказать влияние на состояние кадровых ресурсов.

Политика является документом верхнего уровня по отношению к прочим существующим и разрабатываемым внутренним документам, локальным нормативным актам, организационно-распорядительным и иным документам Общества в области управления персоналом.

Соблюдение положений и требований данного документа является обязательным для структурных подразделений Общества.

На основании Политики в Обществе должны быть разработаны целевые программы, направленные на достижение целевых ориентиров и решение ключевых задач Политики.

II. Анализ текущей ситуации, ключевые тенденции и перспективы их изменения

В качестве основных внешних факторов, оказывающих влияние на кадровую ситуацию в Обществе, выделены следующие:

- сложная демографическая ситуация - сокращение численности населения в трудоспособном возрасте (выход на пенсию наиболее многочисленной группы родившихся в 1950-1960 г.г.), в сочетании с дефицитом трудовых ресурсов младших возрастов (результат снижения рождаемости в 1990-х г.г.);

- неравномерность распределения населения и трудовых ресурсов по территории Томской области, острый дефицит кадров в северных , сельских районах, низкая мобильность трудовых ресурсов;
- дисбаланс в системе подготовки кадров - перекос в сторону высшей школы, ослабление государственной поддержки учреждений среднего профессионального образования, недостаток рабочих кадров, снижение престижа инженерных профессий, и, как следствие, снижение уровня подготовки абитуриентов и выпускников технических вузов, несоответствие программ подготовки реальным потребностям Общества;
- рост доли потенциальных работников с хроническими заболеваниями и зависимостями;
- требования индексации доходов работников, закрепленные Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике на 2013-2015 г.г., рост средних доходов на региональных рынках труда по базовым для электросетевого комплекса должностям, в условиях нулевой индексации тарифов и необходимости оптимизации издержек компаний, в том числе затрат на персонал;
- решение на государственном уровне задачи по разработке единых отраслевых профессиональных стандартов, привлечение к разработке ключевых работодателей отрасли, планируемая корректировка государственных образовательных стандартов в соответствии с профессиональными стандартами.

Основные сложности и ограничения по текущей кадровой ситуации в Обществе:

- необходимость оптимизации затрат на персонал, и как следствие, риск неисполнения или исполнения не в полном объеме обязательств перед работниками, снижения конкурентоспособности компаний как работодателя в условиях растущей конкуренции на рынке труда Томской области в связи с широким присутствием предприятий газовой и нефтяной отрасли, а так же предприятий с иностранным капиталом;
- старение трудовых коллективов - 35% работников старше 45 лет;
- высокая потребность в рабочих кадрах - 55% персонала составляют рабочие;
- расположение части сетевой инфраструктуры Общества в трудодефицитных и удаленных районах;
- необходимость длительной подготовки оперативного персонала на местах;

- потенциальная травмоопасность деятельности по обслуживанию электросетевого оборудования;
- недостаточность средств, выделяемых компаниями на реализацию программ подготовки персонала;
- отсутствие методологического центра, обеспечивающего единство стандартов подготовки персонала в учебных центрах, учредителями которых являются компании электросетевого комплекса, и центрах подготовки персонала;
- необходимость актуализации, с учетом внедряемых техники и технологий, нормативов численности производственного персонала и разработки обоснованных методик расчета численности управленческого персонала;
- недостаточность мер, предпринимаемых для сохранения уникального профессионального опыта работников электросетевого комплекса и передачи его новым поколениям специалистов.

К сильным сторонам кадровой ситуации в Обществе можно отнести:

- положительная динамика уровня обеспеченности персоналом на протяжении последних семи лет, стабильно высокий уровень обеспеченности персоналом с 2009 года - в среднем 96%;
- низкий уровень показателя активной текучести персонала – 3 - 4%;
- уровень заработной платы работников Общества в целом превышает средний уровень дохода в Томской области;
- предоставление работникам конкурентного набора социальных льгот и гарантий, закрепленных коллективным договором;
- тенденция улучшения образовательных характеристик персонала за счет приема персонала с более высоким образовательным уровнем и реализации программ непрерывного обучения;
- налаженное всестороннее взаимодействие с образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования, ведущими подготовку по профильным для электросетевого комплекса направлениям.

III. Целевые ориентиры кадровой и социальной политики

Ключевыми целями кадровой и социальной политики Общества, призванными обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса, являются:

- планирование потребности в персонале - обеспечение наличия достоверной информации об оперативной и прогнозной численной и качественной потребности в трудовых ресурсах, необходимой и достаточной для выполнения поставленных перед Обществом задач;
- 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, приведенных в разделе V настоящей Политики.

IV. Условия и принципы реализации кадровой и социальной политики

4.1. Соответствие Политики единым принципам и подходам к управлению персоналом в электросетевом комплексе с учетом региональной специфики.

4.2. Максимальное соответствие механизмов реализации Политики лучшим практикам и стандартам работы с персоналом в российских и зарубежных компаниях.

4.3. Формирование комплекса направлений и методов работы с персоналом, позволяющего Обществу быстро и эффективно адаптироваться к корпоративным и внешним изменениям.

4.4. Работа в условиях единого кадрового пространства, использование единых технологий, общих информационных ресурсов в целях повышения эффективности кадровой работы и обеспечения снижения издержек.

4.5. Предоставление работникам равных возможностей и недопустимость дискриминации по какому-либо признаку.

4.6. Создание условий для максимального раскрытия трудового потенциала работников, обеспечение реализации подхода «отношение к персоналу компаний электросетевого комплекса как к человеческому капиталу», предполагающего инвестирование в развитие работников и получение максимальной отдачи от инвестиций.

4.7. Создание условий, при которых профессионализм, результативность, мотивация к профессиональному развитию и разделение общекорпоративных ценностей являются необходимым требованием и единственной гарантией продвижения в Обществе.

4.8. Создание условий для наиболее полного раскрытия кадрового потенциала через расширение профиля и компетенций работников, мультизадачность, выполнение смежного функционала.

4.9. Формирование имиджа Общества как социально ответственного, предпочтительного работодателя в целях повышения привлекательности компаний для высококвалифицированных работников.

V. Основные положения кадровой и социальной политики

5.1. В области организационного проектирования

Формирование организационной и функциональной структуры Общества строится на принципах типизации и унификации, с учетом специфики деятельности, региональных особенностей и зарубежного опыта.

Построение организационных и функциональных структур базируется на следующих подходах:

- построение сквозных функциональных вертикалей управления ОАО «Россети»¹ - исполнительный аппарат Общества - территориальная дирекция, обеспеченное корпоративными процедурами, позволяющими вышестоящему уровню управления осуществлять регламентацию, контроль деятельности и участвовать в принятии кадровых решений по функциональной вертикали;

- оптимальное распределение функций между уровнями управления, предусматривающего закрепление за аппаратом управления Общества стратегических, методологических, контрольных, консолидирующих и представительских функций, за территориальными дирекциями - осуществление текущей операционной деятельности;

- оптимизация числа уровней управления при соблюдении норм управляемости;

- технологически, организационно и экономически обоснованное распределение функций между функциональными направлениями, обеспечение эффективного горизонтального взаимодействия.

Организационные и функциональные структуры соответствуют текущим потребностям и задачам, стоящим перед Обществом, и могут актуализироваться.

Внутренними документами и локальными нормативными актами в соответствии с функциональной структурой за подразделениями и работниками закрепляются права, обязанности, полномочия и ответственность.

¹ В соответствии со Стратегией развития электросетевого комплекса

5.2. В области управления численностью

Управление численностью в Обществе направлено на обеспечение роста производительности труда работников, при соблюдении требований, предъявляемых к надежности функционирования электросетевого комплекса, и базируется на единых обоснованных нормативах численности.

Дополнительными источниками оптимизации численности и повышения производительности труда административно-управленческого персонала является реализация организационных мероприятий - централизация / децентрализация функций, оптимизация функциональных процессов.

Резервы оптимизации численности и повышения производительности труда производственного персонала лежат в технологической плоскости - внедрение новой техники и технологий, в том числе необслуживаемого оборудования, автоматизации технологических процессов.

Эффективное управление численностью персонала является одним из механизмов сокращения операционных расходов Общества.

Эффективность управления численностью обеспечивается соответствием численности всего производственного персонала компаний электросетевого комплекса единым обоснованным нормативам и достижением доли численности административно-управленческого персонала в соответствии с лучшими мировыми практиками на уровне, не превышающем 15%.

Одним из главных рычагов управления численностью является постоянное исследование возможностей повышения эффективности деятельности Общества как производственной так и управленческой, в том числе с учетом лучших мировых практик.

5.3. В области кадрового обеспечения и развития персонала

5.3.1. В Обществе к работникам и кандидатам предъявляются унифицированные квалификационные требования, определяемые уровнем должности и видом деятельности:

- к образованию и опыту работы;
- к профессионально важным знаниям, навыкам и компетенциям.

Общество является ответственным за наличие обоснованных и актуальных квалификационных требований по всем должностям Общества, кроме должностей, назначение и согласование кандидатур на которые относится к компетенции Совета директоров Общества.

Целевым ориентиром является наличие единых унифицированных квалификационных требований по 100% должностей Общества.

Компетентностный подход обеспечивается комплексной системой оценки и является основой ключевых направлений работы с персоналом - подбор, развитие персонала, кадровый резерв и др.

5.3.2. В Обществе осуществляется планирование текущей и перспективной потребности в персонале, основанное на единых методологических принципах, с учетом:

- планов развития сетей;
- динамики движения персонала;
- квалификационных требований к персоналу.

Перспективная и текущая потребность в персонале Общества является основанием для разработки и реализации программ привлечения, ротации и развития персонала.

5.3.3. При удовлетворении потребностей Общества в персонале приоритет отдается, прежде всего, действующим работникам и развитию их в соответствии с квалификационными требованиями (ориентир - замещение не менее 60% руководящих должностей внутренними кандидатами), привлечению молодых специалистов с профильным профессиональным образованием.

5.3.4. В Обществе в целях своевременного замещения должностей квалифицированными кадрами, а также для предоставления работникам возможностей получения нового опыта, поддержания их заинтересованности и рабочей мотивации, осуществляется планирование карьеры работников. Механизмами построения карьеры являются кадровые резервы (система управления перспективными (талантливыми) работниками), программы ротации и мобильности персонала.

5.3.4.1. Кадровые резервы формируются для должностей, требующих длительной подготовки и обеспечения преемственности:

- руководящие должности до уровня линейных руководителей (руководителя подстанции / района электрических сетей) - управленческий кадровый резерв;
- должности, эффективное исполнение обязанностей по которым требует глубокого знания специфики деятельности электросетевого комплекса - кадровый резерв на ключевые должности.

Развитие кадрового резерва осуществляется на основе индивидуальных планов развития, учитывающих фактический уровень компетенций работников и квалификационные требования целевых должностей.

Программы развития включают как обучающие мероприятия, так и блок самостоятельной подготовки, в том числе в ходе рабочего процесса.

Выявление талантливой молодежи и создание условий, способствующих наиболее полному раскрытию потенциала молодых специалистов Общества, осуществляется в рамках работы по формированию молодежного кадрового резерва.

5.3.4.2. Реализация программ мобильности персонала нацелена на обеспечение квалифицированным персоналом трудодефицитных районов, входящих в зону ответственности Общества и кадровую поддержку программ и проектов федерального и общекорпоративного значения в регионах присутствия компаний электросетевого комплекса.

Программы мобильности предполагают применение к участвующим работникам особых подходов в области мотивации, планирования карьеры, обучения и развития.

5.3.4.3. «Вертикальная» и «горизонтальная» ротация персонала служат целям повышения профессиональной компетентности работников через освоение ими смежных функциональных областей и получение нового опыта в предметной области, а также распространения лучших практик работы и внедрения корпоративных ценностей в компаниях электросетевого комплекса.

5.3.5. В компаниях электросетевого комплекса осуществляется управление обменом / преемственностью накопленного профессионального опыта и знаний. Механизмами передачи знаний являются:

- регулярное проведение общекорпоративных семинаров, совещаний по функциональным направлениям деятельности;
- проведение соревнований и конкурсов профессионального мастерства;
- институт наставничества;
- привлечение ветеранов отрасли к преподавательской деятельности в рамках корпоративного обучения;
- издание сборников и методических материалов с описанием лучших практик и уникального опыта специалистов электросетевого комплекса;
- общекорпоративный информационный и образовательный ресурс (портал знаний);
- проведение мероприятий (встреч, рабочих совещаний, и др.) позволяющих осуществлять обмен лучшими практиками среди компаний региона/ страны, осуществляющих функции по передаче и распределению электроэнергии.

5.3.6. В целях обеспечения кадровых потребностей Общества работниками, разделяющими корпоративные ценности, обладающими правильными профессиональными установками и настроенными на долгосрочную работу в электросетевом комплексе ведется работа по поддержанию и развитию трудовых династий. Особое значение профессиональная преемственность имеет для кадрового обеспечения подразделений Общества, расположенных в трудодефицитных, удаленных районах.

5.3.7. Система обучения и развития персонала Общества нацелена на раскрытие потенциала и профессиональное развитие работников, отвечающее квалификационным требованиям текущей или целевой должности, с учетом перспективных потребностей, изменений внешней среды и уровня развития компетенций работника.

Система обучения и развития персонала базируется на принципах своевременности, последовательности и непрерывности.

Планирование программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников осуществляется с учетом следующих подходов:

- обеспечение безусловного выполнения требований по обязательному обучению / сертификации персонала Общества (Правила работы с персоналом на предприятиях электроэнергетики, требования Ростехнадзора, требования федерального законодательства в части обучения по промышленной, пожарной, экологической безопасности, ГОиЧС и др.);

- приоритетность обучения по программам подготовки, поддерживающим внедрение новой техники, технологий и осуществление новых видов деятельности, нацеленным на развитие инновационных компетенций персонала, по корпоративным программам обучения, по программам развития для руководителей и резервистов;

- опережающее развитие профессиональных компетенций работников с учетом планов по ротации персонала и проведению организационно-функциональных преобразований;

- достижение целевых ориентиров по доле обучаемых работников в год - не менее 50%, по затратам на подготовку персонала - при присвоении обществу кредитного рейтинга ² В - не менее 1% к фонду заработной платы, кредитного рейтинга А, Б - не менее 1,5% к фонду заработной платы;

- обеспечение соблюдения баланса между затратами рабочего и личного времени персонала при организации обучения.

Расчет осуществляется в соответствии с Положением о кредитной политике ОАО «ТРК» (утверждено Советом директоров ОАО «ТРК» от 30.08.2013, протокол №4)

Построение эффективной системы обучения и развития персонала предполагает:

- обеспечение основных потребностей в подготовке производственного персонала на базе образовательных учреждений, учебные программы которых отвечают требованиям, предъявляемым к обучению работников Общества;

- взаимодействие с образовательными учреждениями в части адаптации программ дополнительного образования к текущим и перспективным потребностям электросетевого комплекса, включая содействие в развитии материальной базы;

- внедрение современных технологий обучения, направленных, в том числе, на снижение издержек на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала;

- внедрение системы оценки эффективности обучения.

5.3.8. Основными источниками привлечения персонала в Общество являются учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, преимущественно расположенные в Томской области, ведущие подготовку по востребованным в электросетевом комплексе направлениям / специальностям - опорные образовательные учреждения.

5.3.9. Основными формами сотрудничества с опорными образовательными учреждениями являются:

- подготовка специалистов для компаний электросетевого комплекса в рамках целевого набора;

- отбор лучших студентов, работа с ними в процессе обучения, в том числе стипендиальная поддержка, организация прохождения производственной практики и последующее трудоустройство в Общество;

- организация работы студенческих трудовых отрядов на объектах Общества;

- учет специфики деятельности Общества при подготовке образовательными учреждениями молодых специалистов посредством:

- взаимодействия с образовательным сообществом, учебно-методическими объединениями образовательных учреждений в целях обеспечения синхронизации образовательных и профессиональных стандартов;
- разработки / доработки профильных программ подготовки специалистов в образовательных учреждениях (в том числе программ подготовки инженерных кадров и магистерских

программ), участие работников компаний в образовательном процессе;

- содействия развитию материальной базы подготовки специалистов в образовательных учреждениях (оснащение классов, лабораторий, передача образцов электросетевого оборудования, используемого в электрических сетях);
- организация стажировок преподавателей в Обществе;
- организация проведения работниками компаний диссертационных исследований по темам, актуальным для развития электросетевого комплекса;
- оказание содействия в развитии партнерских связей между отечественными опорными образовательными учреждениями и зарубежными учреждениями профессионального образования с целью получения выпускниками «двойного диплома»;
- привлечение студентов и аспирантов к выполнению работ и исследований по тематике деятельности электросетевого комплекса.

5.3.10. При неполном обеспечении потребностей Общества возможностями существующих учреждений начального и среднего профессионального образования оказывается содействие в их перепрофилировании или открытии дополнительных направлений подготовки.

5.3.11. В качестве дополнительных возможностей для привлечения персонала в Общество определены:

- сотрудничество с региональными службами занятости в части реализации совместных профориентационных проектов, программ переквалификации лиц, зарегистрированных в службе занятости, в том числе за счет средств служб занятости;
- проработка вопроса организации альтернативной службы в армии на объектах электросетевого комплекса;
- участие в создании единого в рамках электросетевого комплекса, корпоративного банка данных о вакантных должностях и резюме кандидатов;
- развитие корпоративного сайта как информационного и рекламного источника для кандидатов;
- публикация информации обо всех открытых в Обществе вакансиях.

5.3.12. В Обществе действуют прозрачные и недискриминационные процедуры подбора персонала. В целях обеспечения качественного укомплектования персоналом проводится комплекс процедур,

предусматривающий оценку профессиональных и личностных качеств кандидата, проверку подразделениями безопасности достоверности представленных им сведений.

5.3.13. Кадровое обеспечение руководящих должностей до уровня линейных руководителей (руководителя подстанции / района электрических сетей) осуществляется в соответствии с действующими регламентами и Стандартами Общества.

5.3.14. Важным аспектом кадрового обеспечения является реализация мероприятий, направленных на повышение престижа работы в электроэнергетике и продвижение бренда Общества как предпочтительного работодателя в регионе присутствия.

В целях продвижения бренда социально ответственного работодателя на рынке труда проводятся регулярные информационные кампании, знакомящие потенциальных работников с целями, задачами, ценностями, приоритетами и возможностями, предоставляемыми Обществом.

Профориентационные мероприятия и программы, направленные на повышение престижа работы в электроэнергетике реализуемые Обществом, дифференцированы в зависимости от целевой аудитории (школьники, их родители, студенты, выпускники профессиональных образовательных учреждений) и включают в себя различные формы и методы информационного воздействия - распространение рекламно-профориентационной продукции, проведение ярмарок вакансий, дней открытых дверей, экскурсий на объекты электросетевого хозяйства, научных и творческих конкурсов.

5.3.15. Обществом обеспечиваются комфортные условия приема на работу. Работникам, принимаемым / переводимым в рамках Общества и компаний электросетевого комплекса, в первые месяцы работы оказывается адаптационная поддержка, включающая проведение серии информационных мероприятий, в том числе участие в ориентационной программе, вводных инструктажей, распространение материалов о компании и закрепление наставника (для производственного персонала и молодых специалистов).

5.3.16. Индикаторами успешной реализации положений, изложенных в пунктах 5.3.1 - 5.3.15 настоящей Политики, являются:

уровень обеспеченности персоналом Общества не менее 95%;

поэтапное доведение до 100% доли работников, имеющих профессиональное образование³.

5.4. В области управления эффективностью деятельности персонала (мотивация персонала)

Для обеспечения эффективного Общества необходимо создание условий для мотивирования работников на результативный труд.

5.4.1. Основным условием мотивирования на результативный труд является определение для работников Общества индивидуальных, четких и измеримых рабочих целей и соответствующих мотивационных схем. Регулярная оценка результативности работников осуществляется в формате аттестации - для работников, с которыми заключены бессрочные трудовые договоры, и оценки результатов деятельности по итогам истечения срока трудовых отношений - для работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры (контракты). В Обществе реализуется система проведения годовых индивидуальных собеседований с целью оценки выполнения целей деятельности предыдущего периода, установления для каждого работника ключевых показателей деятельности на будущий период (год). Результаты оценки являются основанием для принятия кадровых решений - развитие, перемещение, увольнение работников. Заключение срочных трудовых договоров (контрактов) является обязательным по всем категориям работников, для которых эта возможность предусмотрена действующим трудовым законодательством.

5.4.2. Система оплаты труда в Обществе базируется на единых принципах с учетом региональных особенностей и обеспечивает конкурентоспособный уровень дохода по сопоставимым должностям в регионе. Основные положения системы оплаты труда закреплены Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике и коллективным договором Общества. Система оплаты труда предусматривает установление фиксированной части - оклада, доплат и надбавок, а также переменной части - премирования. Окладная часть заработной платы производственного персонала подлежит регулярной индексации. Схема формирования дохода каждого работника должна быть для него открыта и разъяснена при необходимости.

³ Данная норма не распространяется на вспомогательный персонал - работников, занятых на подсобных и вспомогательных работах в сфере административно-хозяйственного обеспечения, общественного питания, транспортного обслуживания исполнительных аппаратов и др.

5.4.3. 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.

5.4.4. При получении сверхпланового эффекта от реализации проектов/приоритетных задач, часть полученных средств может быть направлена на дополнительное премирование работников - участников проекта/исполнителей задач.

5.4.5. Дополнительным инструментом мотивации работников на эффективный труд являются процедуры по награждению и признанию заслуг работников (корпоративные награды), проведение конкурсов «Лучший по профессии», «Лучшее подразделение», участие в конкурсе «Лучшая компания электросетевого комплекса».

5.5. В области социальных льгот и гарантий

Взаимодействие Общества с работниками в качестве работодателя строится на принципах социального партнерства.

5.5.1. В Обществе, представителем интересов работников в которого выступают профсоюзные организации, в целях обеспечения социальной стабильности в трудовых коллективах взаимодействие строится на принципах конструктивного сотрудничества и социального партнерства, профсоюзные организации вовлекаются в решение задач, стоящих перед Обществом, с разделением ответственности за результаты.

5.5.2. В Обществе в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике и коллективным договором реализуются программы социальной защиты и корпоративной поддержки работников. Программы социальной защиты (медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, страхование жизни, негосударственное пенсионное обеспечение) имеют целью, при возникновении определенных обстоятельств, предоставить работникам гарантии защищенности и минимизировать потенциальные риски работодателя.

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

5.5.3. Общество стремится оказывать социальную поддержку семьям работников, включающую организацию детского отдыха, адресную

материальную помощь, а также поддержку ветеранам - бывшим работникам Общества.

5.5.4. Принцип социального партнерства в Обществе наряду с взаимодействием с профсоюзными организациями, предусматривает прямой диалог руководства с трудовым коллективом (регулярные встречи), проведение мониторинга удовлетворенности персонала Общества условиями и содержанием труда, уровнем доходов, льгот и компенсаций и годовых индивидуальных собеседований с целью изучения текущих и будущих потребностей, проблемных вопросов деятельности, планирования развития и пр.

5.5.5. Дополнительными механизмами обеспечения вовлеченности персонала и приверженности корпоративным ценностям выступают программы социальной и культурной направленности - поддержка трудовых династий, творческие конкурсы, культурно-массовые мероприятия, благотворительные акции, а также проекты в области физкультуры и спорта, пропагандирующие здоровый образ жизни.

5.5.6. Прекращение трудовых отношений с работниками в Обществе осуществляется в строгом соответствии с трудовым законодательством, с соблюдением интересов сторон и оказанием всесторонней поддержки высвобождаемым сотрудникам.

5.6. В области обеспечения безопасности деятельности персонала и культуры труда

В Обществе применяются меры и системы, обеспечивающие высокое качество инфраструктуры, позволяющие предотвратить профессиональные заболевания и обеспечить работоспособность сотрудников.

5.6.1. Специфика деятельности электросетевого комплекса предъявляет особые требования к обеспечению безопасности деятельности и условиям труда работников, для чего обеспечивается:

- знание и соблюдение работниками требований правил охраны труда и производственной безопасности;
- соблюдение работниками трудовой дисциплины;
- благоприятный психофизиологический статус работника.

5.6.2. В целях обеспечения безопасности деятельности работников в Обществе реализуются следующие мероприятия:

- приоритетное обучение работников правилам охраны труда и производственной безопасности, приемам безопасного выполнения работ на энергообъектах, оказанию первой помощи пострадавшим;

- проведение соревнований профессионального мастерства среди оперативного, оперативно-ремонтного и ремонтного персонала с отработкой практических навыков безопасной деятельности;
- определение единых требований к психофизиологическому состоянию оперативного, оперативно-ремонтного и ремонтного персонала и обеспечение проведения входных (при приеме на работу) и периодических психофизиологических обследований и медицинских осмотров;
- обеспечение достойных условий труда и бытового обеспечения производственного персонала, включая спец. одежду, соблюдение санитарно-гигиенических норм.

Ключевые измеримые индикаторы эффективности реализации Политики:

Показатель	Целевое значение к 2017 году
Уровень обеспеченности персоналом Общества	не менее 95%
Поэтапное доведение доли работников Общества, имеющих профессиональное образование до 100% ⁴ , обеспечение положительной динамики показателя	прирост не менее 5% в год
Доля административно-управленческого персонала в общей численности	не более 15%
Должности Общества, обеспеченные едиными унифицированными квалификационными требованиями	100%
Замещение вакантных руководящих должностей кандидатами из числа работников компаний электросетевого комплекса (внутренними кандидатами)	не менее 60%
Доля обучаемых работников в год	не менее 50%
Соотношение уровня затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы: при присвоении Обществу кредитного рейтинга ⁵ В при присвоении Обществу кредитного рейтинга А, Б	не менее 1% не менее 1,5%
проведение входных (при приеме на работу) и периодических психофизиологических обследований и медицинских осмотров производственного персонала	100% производственного персонала

⁴ Данная норма не распространяется на вспомогательный персонал - работников, занятых на подсобных и вспомогательных работах в сфере административно-хозяйственного обеспечения, общественного питания, транспортного обслуживания исполнительных аппаратов и др.

⁵ Расчет осуществляется в соответствии с Положением о кредитной политике ОАО «ТРК» (утверждено решением Совета директоров ОАО «ТРК» от 23.04.2007г., протокол №16).

VI. Контроль реализации политики и ее актуализация

Ответственность за соблюдение принципов кадровой и социальной политики, достижение целей и задач лежит на руководителях всех уровней управления Общества.

Работники Общества являются активными и равноправными партнерами реализации кадровой и социальной политики, достижение целей кадровой политики зависит от ответственного отношения каждого работника к выполнению своих должностных обязанностей и его участия в решении общекорпоративных задач.

Кадровые подразделения Общества осуществляют общее руководство процессом реализации кадровой и социальной политики и оказывают квалифицированную поддержку всем участникам процесса.

Реализация политики предполагает четкое и своевременное предоставление и обмен информацией в соответствии с существующими правилами и процедурами между всеми участниками процесса.

Эффективность реализации кадровой и социальной политики обеспечивается внедрением современных информационных систем.

Кадровая и социальная политика реализуется при строгом соблюдении требований по защите персональных данных.

Корректировка (актуализация) Кадровой и социальной политики осуществляется по мере необходимости, но не реже чем раз в пять лет, обновленная редакция документа выносится на утверждение Советом директоров Общества после согласования на Комитете по человеческим ресурсам Общества. Основанием для досрочной корректировки является существенное изменение внешних факторов, в том числе нормативной среды, состояния региональных рынков трудовых ресурсов и изменение внутренних условий реализации, состояния кадровых ресурсов Общества.