

Раздел 15. Кадровая и социальная политика. Социальное партнёрство.

Основные принципы и цели кадровой политики Общества

Кадровая политика предприятия – это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль её проведения в организации и планы по использованию рабочей силы. Кадровая политика ОАО «ЮЭСК» определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу.

Повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству при выполнении задач управления предприятием лежат в оперативной области управления кадрами.

Основой кадровой политики ОАО «ЮЭСК» является понимание того, что люди – самый ценный ресурс. Обладая сильной командой, любая задача разрешима. Поэтому ОАО «ЮЭСК» взял курс на привлечение в компанию способных и перспективных специалистов, а также создания условий труда, при которых достигается сочетание опыта и профессионализма ветеранов с энергией и талантом молодых.



При остром дефиците притока молодых профессионально-подготовленных специалистов, необходимо создать условия способствующие использовать свои знания и

опыт на благо предприятия, получая при этом удовлетворение от своей работы.

Кадровая политика ОАО «ЮЭСК» направлена на достижение следующих целей:

- сохранение квалифицированных специалистов и привлечение работников дефицитных для компании специальностей;
- создание условий и гарантий для реализации каждым работником своих способностей, знаний, навыков и умений, обеспечения профессионального и служебного роста персонала, поддержания высокопрофессиональных и активно действующих производственных коллективов;
- мотивация работников на достижение конкретных результатов;
- формирование и укрепление корпоративного духа, воспитание чувства привлекательности фирменной принадлежности;
- создание системы нормативных методических внутрифирменных документов и принципов работы с персоналом;
- содействие экономической стабильности работников.

Основные принципы Общества в области развития персонала:

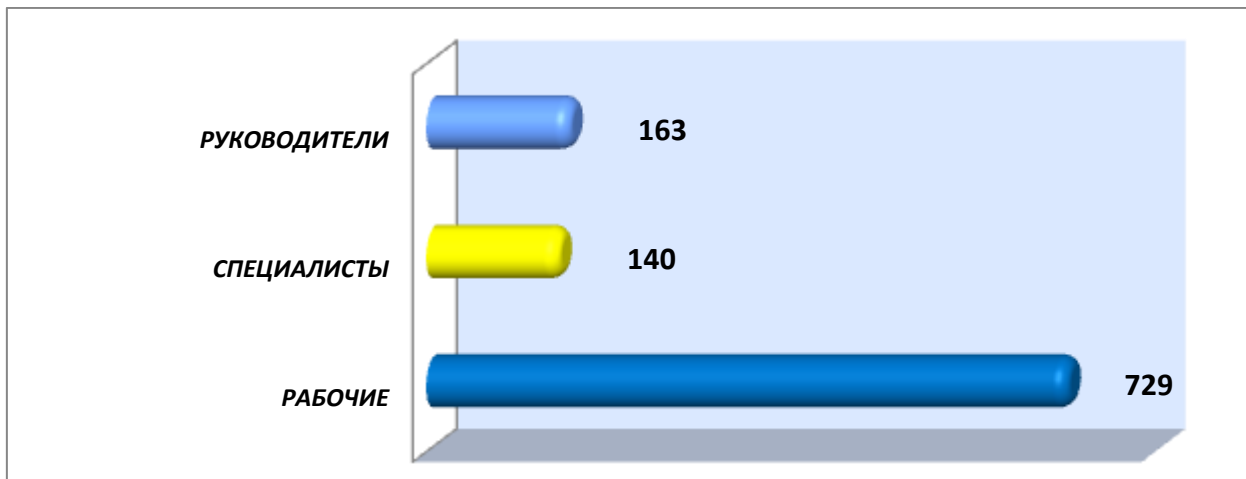
- обеспечение высокого профессионализма персонала – персонал Общества должен обладать необходимой и достаточной квалификацией и компетентностью для выполнения своих трудовых функций;
- непрерывное развитие персонала – руководством Общества создана система подготовки, поддержания и повышения квалификации персонала, обеспечивающая требуемый уровень его квалификации и компетентности;
- планирование карьеры персонала – все специалисты Общества имеют равные условия и возможности для осуществления своей карьеры. Планирование карьеры осуществляется с учётом потребностей производства и профессионально важных качеств работника;
- замещение вакантных должностей – любое замещение вакантных должностей специалистов и руководителей проводится на основе соответствия кандидата

квалификационным требованиям по замещаемой должности, а также с учётом профессиональных и личностных качеств специалиста;

- исследование рынка - анализ информации о тенденциях в развитии энергетической отрасли, людских ресурсов, изменений в образовательных учреждениях и требований, предъявляемых к процессу обучения.

15.1. Списочная численность работников, структура работников по категориям и возрастным группам, образовательному уровню, текучести кадров.

Структура работников по категориям, на 01.01.2015

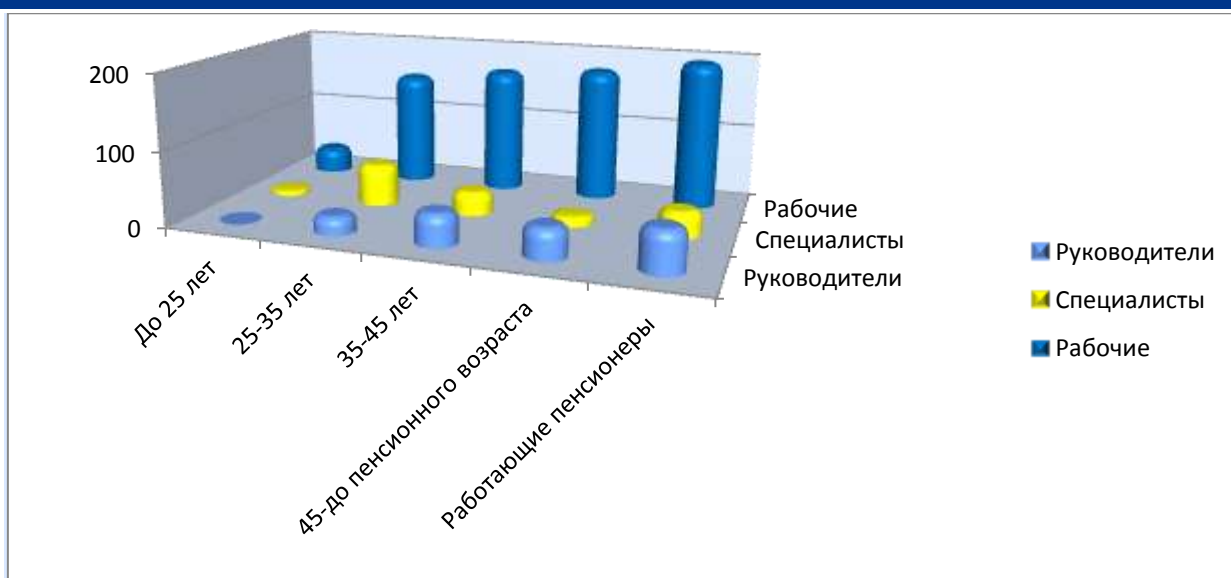


Общая численность персонала ОАО «ЮЭСК», на 01.01.2015 года, составляла **1032** человек. Из них по категориям:

- руководителей - 163 человек,
- специалистов - 140 человек,
- рабочих – 729 человек.

Дата	Общая численность	В том числе:					С начала года		
		Руководители	Специалисты	В т.ч. практики	Служащие	Рабочие	Принято	Уволено	Средне списочная численность
2014	1032	163	140	45	0	729	245	219	998
2013	1006	157	145	51	0	704	198	197	992
2012	1005	148	146	46	0	711	242	214	980

Численность работников ОАО «ЮЭСК» по возрасту и категориям персонала за 2014 год



Наибольший удельный вес составляют работники возрастной категории «Работающие пенсионеры» - 27,6 % или 285 человек, имеющие длительный стаж работы в компании и обладающие большим опытом работы в сфере электроэнергетики.

Возрастная категория работников «от 45 лет до пенсионного возраста» - 231 чел. (22,3 %) что, примерно, соответствует возрастной категории 35-45 лет - 242 чел. (23,4 %).

Удельный вес возрастной категории «25-35 лет» составляет – 22,4 %, до 25 лет – 42 чел (4%)

Средний возраст персонала ОАО «ЮЭСК» - 44 года.

Проблема омоложения производственно-технического персонала категорий «рабочие» и «руководители среднего звена» не теряет своей актуальности. Именно в этих категориях наиболее высок показатель среднего возраста. Тенденция к старению коллектива в Обществе сохраняется.

Динамика выбытия персонала

Коэффициент текучести по ОАО «ЮЭСК» в 2014 году составил 10,12 %. В сравнении с прошлым годом уровень текучести кадров увеличился на 0,44 %.

Данные по текучести персонала за 2014 год по категориям

	На 01.01.2015	Движение персонала								Среднесписочная численность	Коэффициент текучести кадров (%)	
		Принято	Уволено всего, в том числе:								К. оборота по убытию персонала	К. Текучести кадров
			Всего	Сокращение численности или штата	Из них:							
					Прогреты, дисциплинарные нарушения	Собственное желание	По соглашению сторон	обстоятельства, не зависящим от	Прочие			
Всего:	1032	220	194	2	13	88	1	10	80	998	19,446	10,12
Руководители	163	13	14	1	0	10	1	1	1	15	8,86	6,33

Годовой отчёт ОАО «ЮЭСК» за 2014 год

										8		
Специалисты	140	13	16	0	0	11	0	0	5	13 6	11,76	8,09
Служащие	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Рабочие	729	194	164	1	13	67	0	9	7 4	70 4	23,3	11,36

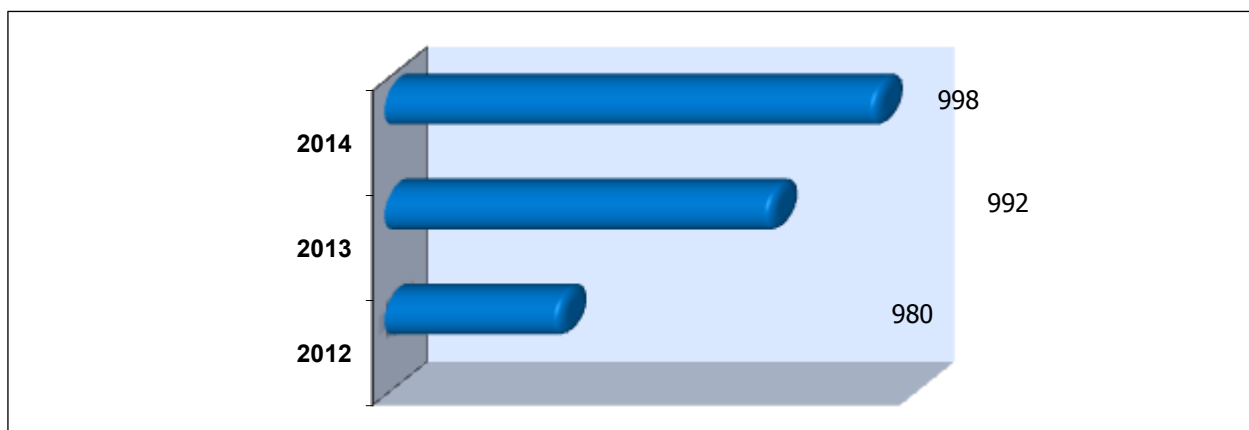
В сравнении с прошлым годом, уровень текучести в категории «рабочие» уменьшился на 1,26 %, среди «специалистов» – увеличился на 4,33 %, среди «руководителей» увеличился на 5,03 %. В целом уровень текучести увеличился на 0,44%

Среднесписочная численность персонала

Среднесписочная численность персонала основной деятельности за 2014 год составила 998 чел., что на 0,6 % выше среднесписочной численности за 2013 год.

Причины увеличения среднесписочной численности следующие:

- заполнение вакантных должностей в энергоузлах Общества



Динамика уровня текучести

В 2014 году уровень текучести в целом по предприятию незначительно снизился, особенно резко снижение прошло по группе «руководители» (6 %) что свидетельствует о некоторой стабилизации в оттоке руководящих кадров в подразделениях. По категории «рабочие» уровень текучести также понизился.

В динамике 2014 года, уровень текучести несколько повысился вследствие увеличения количества работников, уволившихся как по собственному желанию (руководители в 5 раз, специалисты – в 2,2 раза). Текучесть среди категории «Рабочие» практически не изменилась. Нестабильность коэффициента текучести среди рабочих обусловлена в большинстве случаев несоответствием размера предлагаемой заработной платы и имеющейся рабочей квалификации (желанием получать более высокую заработную плату при отсутствии надлежащей квалификации, и, как следствие, увольнением по собственному желанию).



Характеристика работников, уволившихся по собственному желанию

	Стаж работы	Возраст уволившихся	Всего
--	-------------	---------------------	-------

Годовой отчёт ОАО «ЮЭСК» за 2014 год

	До 3-х лет	От 3 до 10 лет	От 10 до 15 лет	Свыше 15 лет	До 30 лет	От 30 до 40 лет	От 40 до 50 лет	Свыше 50 лет	уволено по собст. желанию
В том числе:	19	21	8	40	25	16	14	21	88
Руководители	0	2	0	8	0	0	2	8	10
Специалисты	0	5	1	5	4	1	3	3	11
Служащие	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Рабочие	19	14	7	27	21	15	9	22	67

По отношению к прошлому году количество работников, уволившихся по собственному желанию, увеличилось на 5 человек.

Следует отметить, что в отчётном периоде наибольшее количество уволившихся по собственному желанию имеет общий стаж работы более 15 лет (45,4%). Практически все работники данной категории – низко квалифицированный персонал, занятый тяжёлым ручным трудом во вредных условиях труда (например, кочегар котельной). Уволившиеся по собственному желанию имеют большой общий стаж работы, факт увольнения является отрицательным фактором, т.к. уволенные к моменту увольнения обладали достаточно высоким уровнем профессиональных знаний и накопленным производственным опытом работы в электроэнергетике. Вместе с тем, средний возраст этой категории уволившихся составляет более 42 года, и 8 % уволившихся – работники, вышедшие на пенсию.

Тенденции оттока молодого персонала сохраняются. Статистика показывает, что более 28 % от числа работников, ежегодно увольняющихся по собственному желанию, - молодые люди в возрасте до 30 лет, 37,5 % - работники старше 50 лет.

Информация о причинах увольнения персонала по собственному желанию

	Причина увольнения						Всего уволено по собственному желанию
	Перемена места жительства	Низкая оплата труда	Отсутствие карьерного роста	Конфликт с руководством, коллективом	Высокая напряжённость, ответственность, интенсивность труда	В связи с выходом на пенсию	
В том числе:	13	10	10	22	6	19	88
Руководители	2	0	1	1	0	6	10
Специалисты	3	1	3	1	0	2	11
Служащие	0	0	0	0	0	0	0

Рабочие	8	9	6	20	6	11	67
---------	---	---	---	----	---	----	----

Исходя из анализа опроса лиц, уволившихся из Общества, причинами, оказывающими влияние на принятие решений о поиске новой работы, являются:

- не устраивающий конкретного работника уровень заработной платы;
- перемена места жительства;
- конфликтная ситуация между работником и руководителем;
- высокая напряжённость и интенсивность труда.

15.2. О развитии персонала

Подготовка резерва

Хорошо организованная работа с кадровым резервом является одним из главных условий улучшения производственной деятельности Общества, способствует успешному решению поставленных задач.

Главной целью работы с кадровым резервом является качественный и своевременный подбор специалистов и выдвижение их на должности руководителей. Резерв на замещение руководящих должностей призван решать не только кадровые проблемы внутри подразделений ОАО «ЮЭСК», но и по выдвижению на работу в вышестоящие структуры Общества.

В ОАО «ЮЭСК» сформирован резерв руководящих кадров, включая руководителей среднего звена и специалистов. Работа по формированию резерва ведется поэтапно. В процессе подготовительной работы изучаются и оцениваются деловые качества, профессиональная подготовка, умение работать с людьми, навыки руководителя, организаторские способности руководителя и специалиста. После отбора кандидатов формируется список зачисленных в резерв.

Формирование резерва кадров для выдвижения на руководящие должности проводится раз в три года. Ежегодно составляется и утверждается план повышения квалификации руководителей и специалистов, в который включаются и работники, зачисленные в резерв.

Обучение персонала

В ОАО «ЮЭСК» определены основные направления подготовки и переподготовки кадров, призванные усовершенствовать качественный состав руководителей и специалистов, соответствующий уровню современных требований:

- обучение на тематических семинарах;
- обучение в институтах повышения квалификации и других учебных заведениях;
- целевая подготовка руководителей и специалистов.

Обучение персонала в ИПК и курсах

ПЕРИОД	Планировалось обучить	Фактически прошли обучение	
	Чел.	Чел.	% от плана
2014	195	199	102,0
2013	22	52	236,36

2012	16	23	143,7
------	----	----	-------

Затраты на подготовку, переподготовку кадров

ПЕРИОД	Планировалось по бизнес-плану (тыс. руб.)	Фактически затрачено (тыс. руб.)
2014	929,13	1104,97
2013	2 308,00	1 605,44
2012	1 281,838	657,115

С учётом широкого внедрения на предприятиях нового энергетического оборудования, средств защиты, контроля, информационного обеспечения, новых инженерно-технических и управленческих технологий, динамичных изменений в экономике и правовом поле - требуемые профессионализм и компетентность могут быть обеспечены лишь комплексной системой мер квалификационной поддержки персонала. Обучение помогает сотрудникам повышать качество своей работы, уходя от устаревших методов работы, готовит их к увеличению объёма текущей работы, поддерживает в сотрудниках позитивное отношение к работе. Сам факт обучения сотрудника, как правило, способствует улучшению его настроения и повышению мотивации по отношению к работе, повышает его «рыночную стоимость».

По результатам обучения проводится оценка эффективности профессиональной подготовки и обучения персонала, сравнение полученных результатов проведенного обучения с запланированными целями обучения, выявление недостатков в обучении.

Информация о сотрудничестве с образовательными учреждениями

ОАО «ЮЭСК» сотрудничает с образовательными учреждениями г.Петропавловска-Камчатского в части подготовки специалистов энергетического профиля. Филиал Дальневосточного Федерального университета (ДВФУ) в г. Петропавловске-Камчатском ежегодно готовит молодых специалистов инженерных специальностей по направлениям: теплоснабжение, газоснабжение, промышленная теплоэнергетика, электроснабжение (по очной форме обучения). По существующему договору между ОАО «ЮЭСК» и ДВФУ, студенты старших курсов проходят в управлении и филиалах предприятия производственную практику. Также в филиале ДВФУ по заочной форме обучения работники ОАО «ЮЭСК» получают дополнительное образование по указанным направлениям. Такая же схема взаимодействия существует между ОАО «ЮЭСК» и Камчатским государственным техническим университетом (КамчатГТУ).

В соответствии с необходимостью профессиональной подготовки и переподготовки кадров, с учётом производственных интересов, подготовка персонала ОАО «ЮЭСК» в 2014 году проводилась по следующим направлениям (с заключением разовых договоров) в следующих учебных заведениях:

- Повышение квалификации руководящего, оперативно-диспетчерского и эксплуатационного персонала в НОУ «ИПК «Интеграл»», г. Санкт-Петербург;
- Томский политехнический университет.

15.3. Затраты на оплату труда работников

Фонд заработной платы

В 2014 году израсходовано средств на оплату труда за счёт всех источников 844992,7 тыс. руб., в том числе из себестоимости 835263,9 тыс. руб.

Затраты на оплату труда персонала в 2014 году по сравнению с затратами прошлого года увеличились на 13,7% за счёт следующих основных факторов:

- индексации должностных окладов и тарифных ставок на 14,4 %;
- роста среднесписочной численности персонала на 0,6 % за счёт заполнения вакантных должностей в энергоузлах Общества.

Средняя заработная плата работников

За 2014 год средняя заработная плата промышленно-производственного персонала из себестоимости составила 68 298 рублей.

В соответствии с аналогичным периодом прошлого года средняя заработная плата работников увеличилась на 7 868 рублей или на 13%, в том числе по категориям персонала:

- рабочие – 56 405 руб., рост 11,4%.
- специалисты – 63 604 руб., рост 9,4%.
- руководители – 125 332 руб., рост 16,9%.

Основным фактором увеличения средней заработной платы промышленно-производственного персонала является индексация тарифных ставок и должностных окладов на 14,4%.

Рост средней заработной платы за период с 2012 года по 2014 год составил 30,3 %, в том числе по категориям:



- рабочие – рост 29,3%
- специалисты – рост 25,6%
- руководители – рост 31,7%.

15.4. Социальная политика Общества

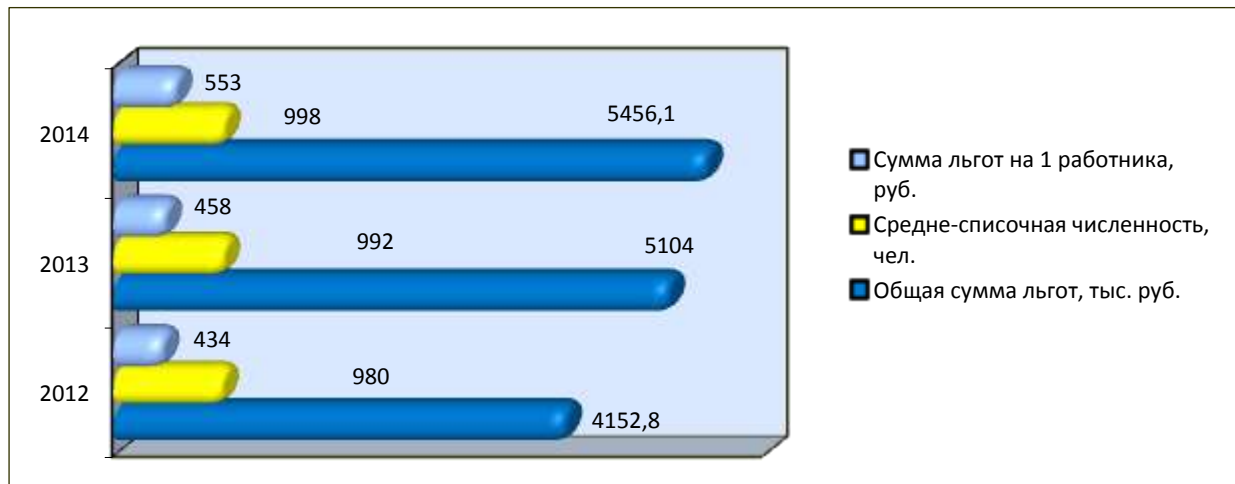
Социальное обеспечение работников ОАО «ЮЭСК» в отчётном периоде осуществлялось в соответствии и на условиях действующего Коллективного договора.

Выплаты работникам социальных льгот и гарантий из прибыли производились в пределах средств, предусмотренных утверждённым бизнес-планом.

За 2014 год общая сумма льгот и гарантий, выплаченных работникам, при плане 6 906,5тыс. руб. составила 6 624,2 тыс. руб.

Основными видами выплат являются:

- материальная помощь к отпуску – 2 241,0 тыс. руб.(33,8%),
- единовременные поощрения к праздникам и юбилеям – 2294,9 тыс. руб. (34,6%),
- единовременные выплаты при уходе на пенсию – 824,4тыс. руб.(12,4%),
- материальная помощь на регистрацию брака, рождение ребёнка – 205,0 тыс.руб. (3,1%) и т.д.



- в 2012 году сумма льгот на 1 работника в месяц составила 434 руб.,
- в 2013 году – 458 руб.,
- в 2014 году – 553 руб.,
- за период с 2012 по 2014 год выплаты 1 работнику увеличились на 27,4%.

Все работники Общества подлежат обязательному медицинскому страхованию.

Кроме того, весь персонал ОАО «ЮЭСК» застрахован по Программе страховой защиты Общества на 2014 год от несчастных случаев и болезней, а также по добровольному медицинскому страхованию.

Размеры выплат при наступлении страхового случая устанавливаются согласно Программе страховой защиты Общества, в зависимости от вида страхования и страхового случая.

15.5. Социальное партнерство (взаимодействие с профсоюзами)

Определяя ареал социального партнерства, стороны договорились о выполнении взаимных обязательств и гарантий. Так, например, Работодатель не вмешивается в деятельность Профсоюзной организации и профсоюзных организаций филиалов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзных органов, предоставляет в бесплатное пользование необходимое для их деятельности оборудование, оргтехнику, средства связи, транспортные средства, оборудованное помещение по месту нахождения Общества и в подразделениях, оказывает помощь в печатании и размножении документов (ст. 377 ТК РФ).

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзной организации и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзную организацию представлять их интересы в сфере трудовых отношений Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчётный счёт Камчатской краевой организации Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз» (Камчатский филиал) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, в размере 1% (один процент) месячного заработка, начисленного по всем основаниям. Удержанные денежные средства на основании заявок первичной профсоюзной организации в соответствии с протоколом заседания профсоюзной организации в указанные сроки перечисляются или выдаются наличными на цели первичной профсоюзной организации. Работодатель ежемесячно передает в профсоюзную организацию списки работников с указанием суммы удержанных сумм профсоюзных взносов. По окончании отчетного года Работодатель и первичная профсоюзная

организация производят сверку сумм, удержанных из заработной платы работников и находящихся на расчетном счете Работодателя.

Работодатель организывает и финансирует спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия, выделяет на проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий средства в размере, не менее 0,3% от фонда оплаты труда. Финансирование, планы и графики проведения спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий согласовываются с Профсоюзной организацией Общества, предоставляет в установленном законодательством порядке, профсоюзной организации информацию о деятельности Общества для ведения переговоров и осуществления контроля по соблюдению Коллективного договора в Обществе.

На время проведения профсоюзной учебы, расширенных заседаний рабочих органов профсоюзной организации Общества, Федерации Профсоюзов Камчатки, Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз», Федерации Независимых профсоюзов России освобождаются от основной работы, не освобожденные профсоюзные работники, с сохранением среднего заработка. Освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, работники, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, Соглашения.

Профсоюзная организация, в свою очередь, обязуется:

1.Соблюдать положения действующего коллективного договора.

2.Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность Общества, обеспечивать невмешательство в неё первичных профсоюзных организаций подразделений, входящих в ее состав. Не разглашает и принимает меры к охране информации, являющейся служебной или коммерческой тайной, полученной в ходе переговоров и заключения Коллективного договора. Осуществляет общественный контроль по соблюдению законных прав и интересов Работников в области охраны труда в соответствии с законодательством об охране труда. Ежеквартально предоставляет отчет Работодателю о расходовании средств, полученных в соответствии с п.7.1.6. Коллективного договора ОАО «ЮЭСК» на 2014-2016гг., в согласованной с работодателем форме.

3.Содействовать выполнению Работниками норм охраны труда, профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.). Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, проводит работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза и их семей.

4.Содействовать в проведении конкурсов профессионального мастерства, организуемых Работодателем.

В Обществе действуют комиссии: по трудовым спорам (КТС); по социальному страхованию, по охране труда.

Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль по соблюдению Обществом законодательства о труде, в том числе Коллективного договора Общества, а также по другим социально-трудовым вопросам и требует, в случае выявления, устранения нарушений. Для осуществления этого права Профсоюзная организация бесплатно и беспрепятственно получает от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам (ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности» № 10 от 12.01.96г.).