

Раздел 12. Кадровая и социальная политика. Социальное партнёрство.

12.1. 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» взят 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:

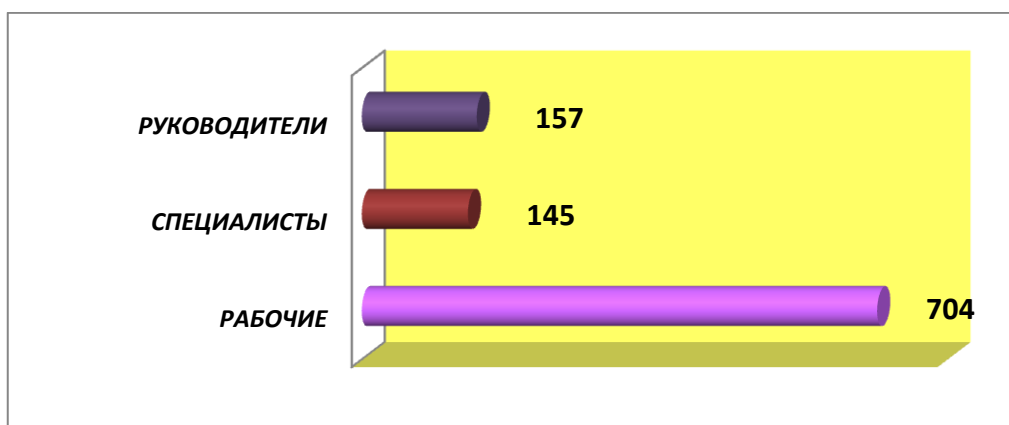
- обеспечение высокого профессионализма персонала – персонал Общества должен обладать необходимой и достаточной квалификацией и компетентностью для выполнения своих трудовых функций;
- непрерывное развитие персонала – руководством Общества создана система подготовки, поддержания и повышения квалификации 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.

12.2. Динамика численности персонала за последние три года

Структура работающих по категориям

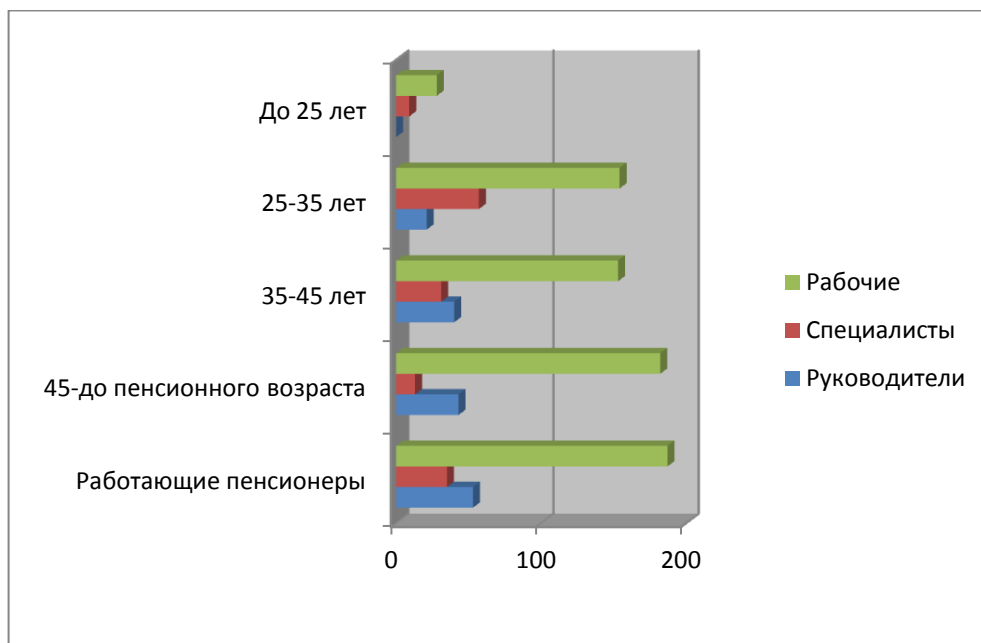


Общая численность персонала ОАО «ЮЭСК» на 1 января 2014 года составляет **1006** человек. Из них по категориям:

- руководителей - 157 человек,
- специалистов - 145 человек,
- рабочих - 704 человек.

Дата	Общая численность	В том числе:					С начала года		
		Руководители	Специалисты	В т.ч. практики	Служащие	Рабочие	Принято	Уволено	Средне списочная численность
2013	1006	157	145	51	0	704	198	197	992
2012	1005	148	146	46	0	711	242	214	980
2011	977	148	128	45	0	701	380	120	798

Численность работников ОАО «ЮЭСК» по возрасту и категориям персонала за 2013 год



Наибольший удельный вес составляют работники возрастной категории «Работающие пенсионеры» - 27,34 % или 275 человек, имеющие длительный стаж работы в компании и обладающие большим опытом работы в сфере электроэнергетики.

Возрастная категория работников «от 45 лет до пенсионного возраста» - 238 чел. (23,66 %) что, примерно, соответствует возрастной категории 35-45 лет - 224 чел. (22,27 %).

Удельный вес возрастной категории «до 35 лет» составляет – 26,74 %.

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.

12.3. Динамика выбытия персонала

Коэффициент текучести по ОАО «ЮЭСК» в 2012 году составил 9,6 %. В сравнении с прошлым годом уровень текучести кадров увеличился на 5,9%.

Данные по текучести персонала за 2013 год по категориям

	На 01.01.2014	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:							
					Прогоулы, дисциплинарны е нарушения	Собственное желание	По соглашению сторон	По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	Прочие			
Всего:	1006	198	197	4	13	83	3	8	86	992	19,86	9,68
Руководители	157	4	3	0	0	2	1	0	0	153	1,95	1,30
Специалисты	145	16	13	0	0	5	2	0	6	133	9,77	3,76
Служащие	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Рабочие	704	178	181	4	13	76	0	8	80	705	25,67	12,62

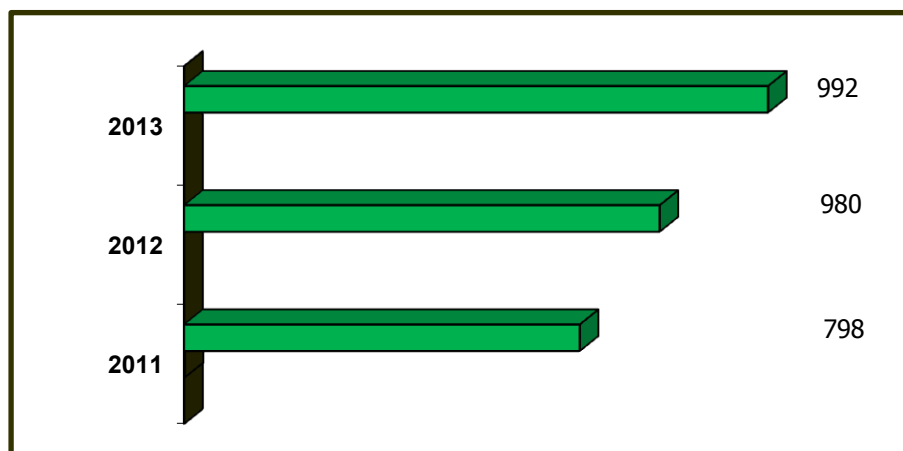
В сравнении с прошлым годом, уровень текучести в категории «рабочие» увеличился на 0,03 %, среди «специалистов» – снизился на 2,83 %, среди «руководителей» снизился на 9,97 %. В целом уровень текучести снизился на 1,98 %.

Среднесписочная численность персонала

Среднесписочная численность персонала основной деятельности за 2013 год составила 992 чел., что на 1,2 % выше среднесписочной численности за 2012 год.

Причины увеличения среднесписочной численности следующие:

- заполнение вакантных должностей, введённых в штатное расписание Общества в связи с возобновлением деятельности в Корякском округе;



Динамика уровня текучести

В динамике 2012 года, уровень текучести повысился вследствие резкого увеличения численности в 4-м квартале 2011 г., связанного с приёмом новых объектов теплоэнергетического комплекса. Резко увеличилось количество работников, уволившихся как по собственному желанию (в 1,8 раза), так и уволенных за прогулы и пьянство на рабочем месте (в 5,2 раза). Это обусловлено контингентом категории «рабочие», обслуживающим котельные, состоящего из местного населения, ведущего, в основном, антисоциальный образ жизни (пьянство). Отсутствие другого населения в северных посёлках, вынуждает работодателя вновь принимать на работу лиц, уволенных за совершение прогулов или пьянство на рабочем месте, после представления справок о кодировании. Повышение коэффициента текучести среди рабочих обусловлено также несоответствием запросов по размеру заработной платы собственной квалификации, желанием получать высокую заработную плату при минимальных трудовых затратах, и, как следствие, увольнением по собственному желанию.

В 2013 году уровень текучести в целом по предприятию незначительно снизился, особенно резко снижение прошло по группе «руководители» (9,97 %) что свидетельствует о некоторой стабилизации в оттоке руководящих кадров в подразделениях. По категории «рабочие» уровень текучести практически не изменился, что свидетельствует о пролонгации причин, повлекших такой процент текучести в 2012 году.

Характеристика работников, уволившихся по собственному желанию

	Стаж работы				Возраст уволившихся				Всего уволено по собст. желанию
	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	
В том числе:	27	14	7	35	29	21	12	21	83
Руководители	0	1	0	1	1	0	0	1	2
Специалисты	0	1	0	4	1	1	1	2	5
Служащие	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Рабочие	27	12	7	30	27	20	11	18	76

По отношению к прошлому году количество работников, уволившихся по собственному желанию, уменьшилось на 36 человек.

Следует отметить, что в отчётном периоде наибольшее количество уволившихся по собственному желанию имеет общий стаж работы более 15 лет (42,16%). 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 40 лет, и 5 % уволившихся – работники, вышедшие на пенсию.

Тенденции оттока молодого персонала сохраняются. Статистика показывает, что более 35 % от числа работников, ежегодно увольняющихся по собственному желанию, - молодые люди в возрасте до 30 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 напряжён., ответств. интенсив. труда	В связи с выходом на пенсию	
В том числе:	11	19	2	22	17	12	83
Руководители	0	1	0	0	0	1	2
Специалисты	0	3	0	0	0	2	5
Служащие	0	0	0	0	0	0	0
Рабочие	11	15	2	22	17	9	76

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.

12.4. Анализ средней заработной платы

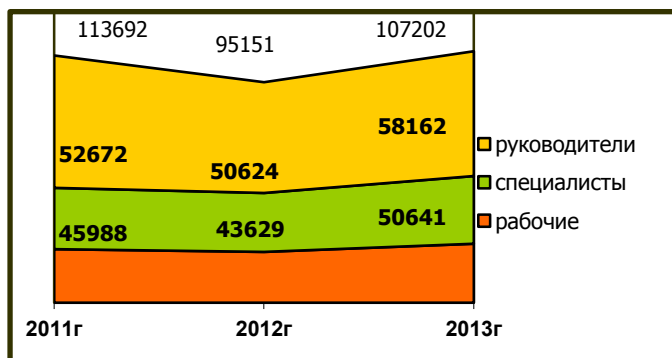
За 2013 год средняя заработная плата промышленно-производственного персонала из себестоимости с учётом стоимости проезда к месту использования отпуска составила 60 430 рублей.

В соответствии с аналогичным периодом прошлого года средняя заработная плата работников увеличилась на 8 000 рублей или на 15,3%, в том числе по категориям персонала:

- рабочие – 50 641 руб., рост 9%.
- специалисты – 58 162 руб., рост 14,9%.
- руководители – 107 202 руб., рост 12,7%.

Основными факторами увеличения средней заработной платы промышленно-производственного персонала являются:

- индексация тарифных ставок и должностных окладов на 14,4%;
- выплата единовременных премий за выполнение и перевыполнение производственных заданий в 3-4 квартале 2013г.



Рост средней заработной платы за период с 2011 года по 2013 год составил 3,9 %, в том числе по категориям:

- рабочие – рост 10,1%
- специалисты – рост 10,4%
- руководители – снижение 5,7%.

Фонд заработной платы

В 2013 году израсходовано средств на оплату труда за счёт всех источников 745 116,1 тыс. руб., в том числе из себестоимости 734 625,2 тыс. руб.

Затраты на оплату труда персонала в 2013 году по сравнению с затратами прошлого года увеличились на 17% за счёт следующих основных факторов:

- индексации должностных окладов и тарифных ставок на 14,4 %;
- роста среднесписочной численности персонала на 1,2 % за счёт заполнения вакантных должностей в энергоузлах Общества;
- выплаты единовременных премий за выполнение и перевыполнение производственных заданий в течение 2013г. (3 квартал 2013 года – выполнение основных и дополнительных условий готовности к работе в осенне-зимний период 2013-2014г.г.; 4 квартал 2013 года - досрочное и качественное выполнение заданий по пуску в эксплуатацию энергетического оборудования, ремонт линий электропередач в экстренных и неотложных случаях, необходимых для снятия ограничений в электроснабжении потребителей, минимизация ресурсных затрат компании с учётом сохранения надёжности и качества её функционирования, максимизация доходов компании от основной и прочей деятельности).

12.5. 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.

12.6. 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
2013	22	52	236,36
2012	16	23	143,7
2011	34	42	123,5

Затраты на подготовку, переподготовку кадров

ПЕРИОД	Планировалось по бизнес-плану (тыс. руб.)	Фактически затрачено (тыс. руб.)
2013	2 308,00	1 605,44
2012	1 281,838	657,115
2011	2 857,579	2 188,934

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.

12.7. 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 2013 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.

12.8. Социальная политика Общества

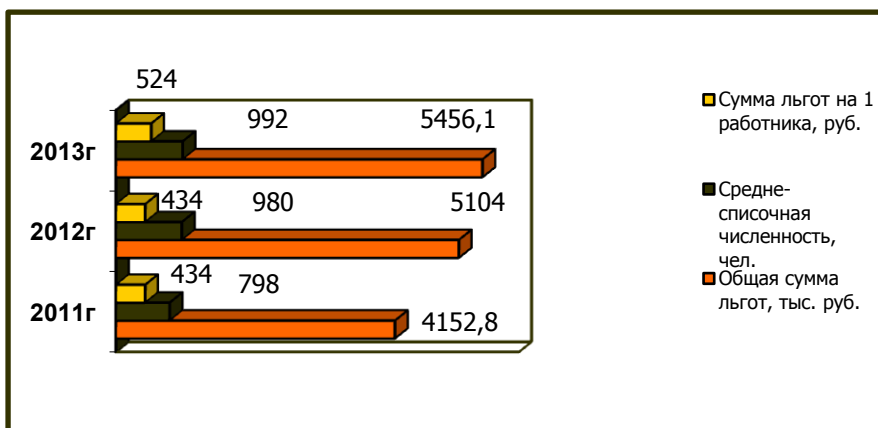
Социальное обеспечение работников ОАО «ЮЭСК» в отчётном периоде осуществлялось в соответствии и на условиях действующего Коллективного договора.

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

За 2013 год общая сумма льгот и гарантий, выплаченных работникам, при плане 6 495,0 тыс. руб. составила 5 456,1 тыс. руб.

Основными видами выплат являются:

- материальная помощь к отпуску – 2 132,5 тыс. руб. (42,8%),
- единовременные поощрения к праздникам и юбилеям – 1 899,3 тыс. руб. (38,1%),
- единовременные выплаты при уходе на пенсию – 396,2 тыс. руб. (7,9%),
- материальная помощь на регистрацию брака, рождение ребёнка – 125,0 тыс. руб. (2,5%) и т.д.



- В 2011 году сумма льгот на 1 работника в месяц составила 434 руб.,
- в 2012 году – 434 руб.,
- в 2013 году – 458 руб.,
- за период с 2011 по 2013 год выплаты 1 работнику увеличились на 20,7%.

Все работники Общества подлежат обязательному медицинскому страхованию.

Кроме того, весь персонал ОАО «ЮЭСК» застрахован по Программе страховой защиты Общества на 2013 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.

12.9. Охрана здоровья работников и повышение безопасности труда

С момента образования Общества проводятся мероприятия по улучшению условий труда работающих. В январе 2012 года на конференции трудового коллектива был принят коллективный договор на 2012 – 2013 годы, в котором отражен ряд мероприятий по улучшению условий труда.

- В ОАО «ЮЭСК», работники, занятые на работах на открытом воздухе и на работах с электромеханическим оборудованием, снабжены спецодеждой.
- Персонал предприятия обеспечен специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- Электротехнический персонал подразделений, работники, связанные с ремонтом и обслуживанием оборудования и линий электропередач оснащены спецодеждой устойчивой к воздействию электрической дуги.
- Утверждён перечень рабочих мест, работники которых обеспечиваются моющими средствами.
- В подразделениях организована стирка специальной одежды.
- Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выдается материальная компенсация на приобретение молока.
- За работу во вредных условиях труда персонал ОАО «ЮЭСК» получает доплату от 4% до 12% в зависимости от выполняемой работы и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

Затраты на охрану труда по предприятию ОАО «ЮЭСК» в 2013 году составили 11241,3 тыс. руб., в 2012 году - 9 159,23 тыс. руб., в 2011 году - 8059,6 тыс. руб.

Случаев пожаров, аварий и травматизма в 2013 году не допущено.

12.10. Благотворительная деятельность Общества

Являясь предприятием с высокой социальной ответственностью, ОАО «ЮЭСК» ведёт благотворительную и спонсорскую деятельность с 2010 года. В 2013 году, по согласованию с Советом директоров, на эти цели Общество направило более 850 тыс. руб. (в 2012 г. – 743 тыс.руб.).

В результате проведённых торгов закуплены и доставлены на сумму более 300 тыс.руб. материалы для ремонта кровли в школе-интернате в селе Манилы Пенжинского муниципального района. Подобную помощь школе-интернату ОАО «ЮЭСК» оказывает уже три года. В 2011-2012 годах Общество приобрело и доставило в село Манилы новые пластиковые окна для школы интерната более чем на 500 тыс. руб.

В 2013 году в третий раз проведена акция «Собери малыша в школу». 75 первоклассников из малообеспеченных семей (по спискам, предоставленным отделами социальной защиты населения муниципальных районов), проживающих в зоне ответственности Общества, получили наборы школьно-письменных принадлежностей на сумму около 300 тыс.руб.

С 2010 года ОАО «ЮЭСК» ежемесячно безвозмездно предоставляет 100 кВт электроэнергии девяти ветеранам Великой Отечественной войны, проживающим в зоне ответственности Общества. Планируется, что и в 2014 году эта работа будет продолжена.

Адресная финансовая помощь оказывается ветеранам Трудового фронта и ветеранам, бывшим работникам ОАО «ЮЭСК», проживающим в г.Петропавловске-Камчатском.

Всех ветеранов в течение четырёх лет регулярно посещают члены комиссии по благотворительной и спонсорской деятельности. В преддверии праздников и дней рождения ветеранам вручаются денежные средства на приобретение подарков и букеты цветов.

В 2014 году Общество намерено не только продолжить благотворительную и спонсорскую деятельность, но и увеличить её объёмы. По обращению Администрации Тигильского муниципального района ОАО «ЮЭСК» планирует закупить наборы игровой мебели для детских дошкольных учреждений на сумму 421 тыс.руб., а также оплатить проезд и питание школьников, направляемых в военно-спортивный лагерь «Кадет» на сумму 40 тыс.руб.

Таким образом, в 2014 году расходы на благотворительную и спонсорскую деятельность Обществом планируются в размере 1 255,7 тыс.руб., что на 404 тыс.руб. больше, чем в 2013 году.