

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



Политика управления персоналом Компании строится в соответствии с требованиями российского законодательства, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике (далее — ОТС), Коллективного договора между работниками и работодателем ПАО «Россети Центр и Приволжье», Кадровой и социальной политики ПАО «Россети Центр и Приволжье», стандартов ISO 9001:2015, ISO 50001:2018.

Ключевые цели кадровой и социальной политики Компании, призванные обеспечить достижение целевых ориентиров Стратегии развития электросетевого комплекса:

- 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 Компанией задач;
- своевременное обеспечение потребностей Компании в персонале требуемой квалификации;
- обеспечение эффективности деятельности персонала, рост производительности труда в Компании.

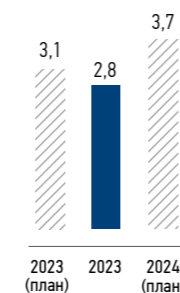
125,6 млн руб.
расходы на обучение работников (+0,1 % к плану)

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

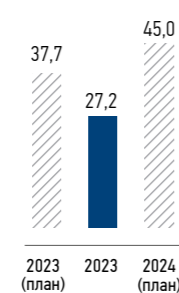
Расходы на обучение работников, млн руб.



Выплаты социального характера на одного сотрудника, тыс. руб.



Затраты на мероприятия по улучшению жилищных условий работников, млн руб.



Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение, млн руб.



Невыполнение показателя по затратам на мероприятия по улучшению жилищных условий работников объясняется тем, что фактические затраты Компании по данному

направлению определяются в соответствии с поданными работниками заявлениями и решениями Центральной жилищной комиссии «Россети Центр и Приволжье».

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Численность и структура персонала

GRI 2-7

20,5 тыс. человек
среднесписочная численность персонала Компании

Списочная численность работников «Россети Центр и Приволжье»¹ по состоянию на 31.12.2023 составила 20 822 человека, что на 1,9 % меньше, чем в 2022 году (21 227 человек).

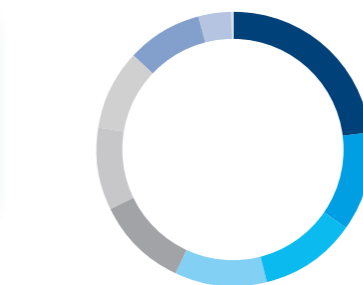
Среднесписочная численность персонала «Россети Центр и Приволжье» в 2023 году составила 20 533 человека, что на 1,2 % меньше, чем в 2022 году.

Снижение численности персонала «Россети Центр и Приволжье» обусловлено неукомплектованием части вновь образованных вакансий персонала.

Среднесписочная численность персонала в динамике за 2021–2023 годы, человек



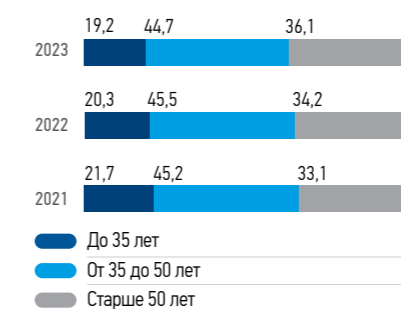
Распределение среднесписочной численности персонала в 2023 году по филиалам, %



Филиал Нижневолжье	23,07
Филиал Удмуртэнерго	11,72
Филиал Кировэнерго	11,35
Филиал Калугаэнерго	10,97
Филиал Тулаэнерго	10,76
Филиал Рязаньэнерго	9,86
Филиал Ивэнерго	9,28
Филиал Владимирэнерго	8,87
Филиал Маризэнерго	3,96
Исполнительный аппарат	0,17

Структура персонала

Структура персонала в разбивке по возрасту в динамике за 2021–2023 годы, %



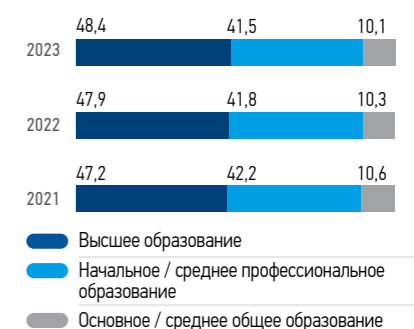
GRI 405-1

44,5 года
средний возраст работников «Россети Центр и Приволжье»

13 работников «Россети Центр и Приволжье» имеют ученую степень

89,9 % работников имеют профессиональное образование

Структура персонала в разбивке по уровню образования в динамике за 2021–2023 годы, %



¹ С учетом внешних совместителей.

Основу кадрового состава Компании составляют работники в возрасте до 50 лет (63,9 %). По сравнению с 2022 годом наблюдается снижение доли работников в возрасте от 35 до 50 лет (-0,8 п. п.) и до 35 лет (-1,1 п. п.) на фоне увеличения доли работников в возрасте старше 50 лет (+1,9 п. п.). Средний возраст работников в 2023 году составил 44,5 года (в 2022 году — 44,4 года).

Персонал Компании характеризуется достаточно высоким уровнем квалификации: 89,9 % работников имеют профессиональное образование, в том числе 13 работников Компании имеют ученую степень. Анализ динамики образовательного уровня персонала «Россети Центр и Приволжье» показывает ежегодное снижение доли работников, не имеющих профессионального образования, и рост числа работников, имеющих высшее профессиональное образование. Снижение доли

персонала, не имеющего профессионального образования, за последние три года составило 0,5 п. п. (с 10,6 % в 2021 году до 10,1 % в 2023 году), а рост доли работников с высшим образованием — 0,5 п. п.

Гендерный состав работников Компании соответствует типичному для электросетевых компаний. По состоянию на 31.12.2023 доля мужчин, работающих в «Россети Центр и Приволжье», составляет 78,6 %, женщин — 21,4 %. При этом доля сотрудниц в 2023 году выросла на 0,8 п. п.



GRI 2-7

Частичная занятость (неполный рабочий день) в Компании устанавливается по просьбе отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством. Например, на основании ч. 2 ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации неполный рабочий день предоставляется беременным женщинам; одному из родителей (опекунов, попечителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лицам, которые ухаживают за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В 2023 году в Компании 99,7 % работников работали полный день, при этом по соглашению сторон для 0,3 % работников в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации установлено неполное рабочее время. Работников с негарантированными часами работы, у которых отсутствует установленный минимум или фиксированное количество рабочих часов, в Компании нет.

GRI 2-7

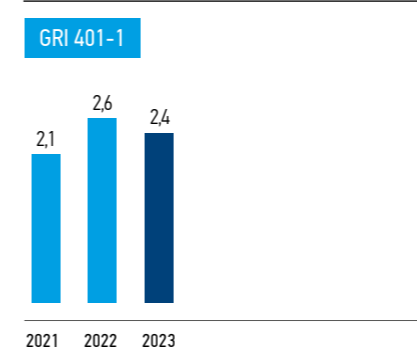
По общему правилу с работниками в основном заключается трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный договор). Однако для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым по законодательству сохраняется место работы, оформляется срочный трудовой договор (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В 2023 году в Компании с 99,2 % работников был заключен трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный договор), а с 0,8 % работников был заключен срочный трудовой договор в соответствии со ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

→ Подробная информация о структуре персонала, о принятых работниках, в том числе в разрезе филиалов в 2021–2023 годах, приведена в [Приложении 3](#) к Годовому отчету.

В целом состояние кадровых ресурсов «Россети Центр и Приволжье» характеризуется достаточной стабильностью: уровень обеспеченности производственным персоналом Компании в 2023 году составил 94,6 %, уровень обеспеченности персоналом Компании — 94,6 %.

Уровень активной текучести персонала, %



Благодаря проводимой эффективной политике Компании по улучшению материального стимулирования работников, повышению заработной платы, выполнению взятых обязательств по сохранению кадрового потенциала Компании и обеспечению сотрудников социальными льготами и гарантиями уровень активной текучести персонала в 2023 году составил 2,4 %, что на 0,2 п. п. меньше, чем в 2022 году.

→ Более подробная информация о текучести персонала, в том числе с разбивкой по полу и возрасту, приведена в [Приложении 3](#).

Обучение и развитие персонала

GRI 404-1 GRI 404-2

Обучение сотрудников регламентируется [Кадровой и социальной политикой ПАО «Россети Центр и Приволжье»](#), стандартом «Порядок работы с персоналом в ПАО «Россети Центр» и ПАО «Россети Центр и Приволжье» и Положением об обучении и развитии персонала Компании.

В 2023 году участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы приняли 15 589 работников Компании, или 75,9 % среднесписочной численности

персонала (ССЧ), — на 9,2 п. п. больше, чем в 2022 году (66,7 % от ССЧ). Доля работников, прошедших обязательное обучение, от общего числа обученных в 2023 году составила 95,5 %, или 14 892 человека (98,3 %, или 13 624 человека, в 2022 году).

Наибольшую долю среди обученных занимает производственный и вспомогательный персонал — 92,5 % (14 420 человек, из которых 22 — вспомогательный персонал). Этот показатель увеличился на 1 п. п. с 91,5 % в 2022 году.

Структура персонала, принявшего участие в обучающих мероприятиях с отрывом от работы в 2021–2023 годах, %



персонал — 95,7 % (12 775 человек, из которых 19 — вспомогательный персонал). Данный показатель в 2022 году также составил 95,7 %.



На базе корпоративных учебных центров Компании в 2023 году прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 13 355 человек, или 85,7 % от общего числа обученных. В 2022 году на базе корпоративных учебных центров обучено 11 408 человек (82,3 % обученных).

Основную долю обученных на базе корпоративных учебных центров также составляет производственный и вспомогательный

Структура персонала по гендерному составу за 2021–2023 годы, %

Год	Мужчины (%)	Женщины (%)
2023	78,6	21,4
2022	79,4	20,6
2021	80,0	20,0

Гендерный состав по категориям работников в 2023 году, %

Категория	Мужчины (%)	Женщины (%)
Руководители	88	12
Специалисты	51,7	48,3
Рабочие	92	8

Структура персонала по типам занятости работников в 2023 году, человек

Пол	Полная занятость (полный рабочий день)	Частичная занятость (неполный рабочий день)
Мужчины	16 337	30
Женщины	4 427	28

Структура персонала по типу трудового договора за 2023 год, человек

Пол	Бессрочный договор	Срочный договор
Мужчины	16 306	61
Женщины	4 349	106

Карта учебных центров Компании



Корпоративные учебные центры в значительной мере обеспечивают потребность Компании в обучении работников. Они имеют лицензии на осуществление образовательной деятельности, обеспечены необходимыми учебными пособиями, тренажерами, компьютерами, видео- и мультимедийными средствами. При центрах оборудованы учебные полигоны для отработки практических навыков. В ходе своей деятельности центры соблюдают требования профессиональных стандартов по всем направлениям обучения.

Основные направления подготовки сотрудников — профессиональная подготовка, повышение квалификации, обучение вторым (смежным) профессиям, предэкзаменационная подготовка по направлениям, подведомственным Ростехнадзору, а также развитие кадрового резерва.

Помимо корпоративных учебных центров, ключевыми поставщиками образовательных услуг для нужд Компании являются:

- ФГБОУ ВО «Ивановский государственный энергетический университет имени В. И. Ленина»;
- ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»;

- ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ» и его филиалы;
- ФБУ «Учебно-методический кабинет» Ростехнадзора;
- ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»;
- ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И. М. Губкина»;
- ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова».

Налаженные связи с образовательными организациями позволяют руководителям и специалистам Компании с необходимой периодичностью повышать квалификацию по функциональным направлениям, а также обучаться по программам дополнительного профессионального образования по специальностям электро-технического профиля.

В 2023 году продолжена реализация программ развития персонала по направлению цифровой трансформации электрических сетей. Также большое внимание уделялось обучению персонала по направлению охраны труда. В рамках

реализации концепции нулевого травматизма проводились профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников.

Три сотрудника Компании в 2023 году прошли профессиональную переподготовку в региональных вузах по программе «Менеджмент» в рамках Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

Фактические затраты на подготовку персонала (независимо от источников) составили 125,6 млн руб., из них 92,1 млн руб. (73,3 %) направлено на подготовку на базе корпоративных учебных центров. В 2022 году эти показатели составили соответственно 119,7 млн и 84,9 млн руб. (71,0 %).

Соотношение фактических затрат на подготовку персонала к фонду заработной платы (ФЗП) работников списочного состава в отчетном году составило 0,8 %, не изменившись по сравнению с 2022 годом.

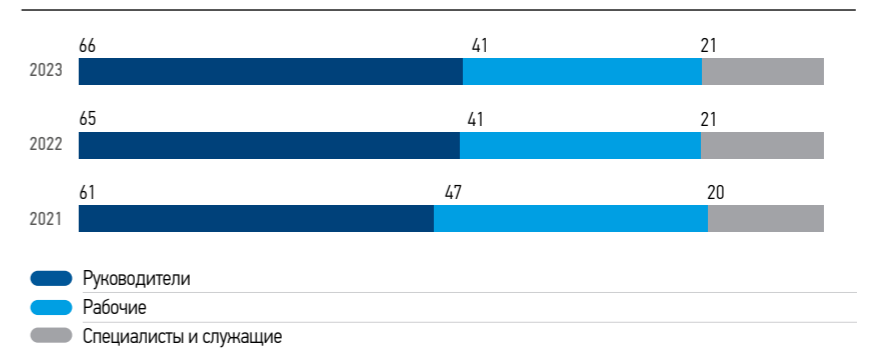
Расходы Компании на обучение работников в 2021–2024 годах, млн руб.

Показатель	2021	2022	2023	2024		Отклонение 2023/2022
				план	млн руб.	
Расходы на обучение персонала (всего)	121,9	119,7	125,6	139,9	5,9	4,9
В том числе расходы на обучение в корпоративных учебных центрах	88,0	84,9	92,1	97,4	7,2	8,5

125,6 млн руб.
затраты на обучение персонала
(+4,9 % к 2022 году)

Увеличение расходов на обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку персонала в 2023 году относительно 2022 года объясняется производственной необходимостью, а также запланированной периодичностью обучения персонала.

Среднегодовое количество часов обучения для различных категорий работников в 2021–2023 годах, человеко-час



→ Подробные данные об обучении работников с отрывом от работы и затратах на него приведены в Приложении 3 к Годовому отчету.

Для повышения профессионального мастерства ремонтного, оперативного и оперативно-ремонтного персонала Компании, распространения передового опыта и повышения престижа рабочих профессий сотрудники «Россети Центр и Приволжье» регулярно принимают участие в Открытом корпоративном чемпионате профессионального мастерства группы компаний «Россети» «Молодые профессионалы» по стандартам Агентства развития профессий и навыков (правопреемника «Ворлдскиллс Россия»). В 2023 году работники соревновались в следующих компетенциях:

- «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики»;
- «Эксплуатация кабельных линий электропередачи»;
- «Интеллектуальная система учета электроэнергии»;
- «Оперативное обслуживание подстанций в электрических сетях».

В мае 2023 года в Москве два работника Компании приняли участие в X Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший лаборант (инженер) химического анализа в электроэнергетике». По итогам конкурса инженер-лаборант Службы диагностики Рязанского участка Рязаньэнерго Т. С. Порядина заняла 3-е место в номинации «Инженер-химик по испытаниям трансформаторного масла».

В сентябре 2023 года девять представителей Компании участвовали в конкурсе профессионального мастерства «Лучший специалист по охране труда» среди работников управлений производственной безопасности и производственного контроля филиалов ПАО «Россети Центр» и «Россети Центр и Приволжье». Основная цель этого конкурса — профилактика производственного травматизма и обмен опытом по созданию безопасных условий труда.

В 2023 году в Компании также проводились конкурсы профессионального мастерства среди водителей, между бригадами по эксплуатации распределительных сетей РЭС, по ремонту и обслуживанию РЭС, по соблюдению правил охраны труда, а также смотр-конкурсы по охране труда и пожарной безопасности, на звание «Лучший мастер», «Зеленый РЭС».



Ключевые показатели в области обучения и развития персонала (численность, среднее количество часов, направления) с разбивкой по категориям, полу и возрасту приведены в Приложении 3 к Годовому отчету.

Подбор персонала и кадровый резерв

Организация поиска и подбора кандидатов на вакантную должность ведется по двум направлениям: внутренний рекрутинг — использование внутренних ресурсов Компании, внешний рекрутинг — использование внешних источников привлечения персонала. Приоритетно использование внутренних ресурсов Компании, так как при этом формируются условия для реализации потенциала собственных работников, им предоставляется возможность развития и продвижения и существенно сокращаются затраты Компании.

При внешнем рекрутинге используются:

- государственные центры занятости;
- хедхантинг или прямой поиск;
- специализированные сайты;
- специализированные федеральные и региональные рекламные издания.

Кроме того, Компания ведет работу с высшими и средними учебными заведениями.

В Компании сформирована единая корпоративная культура на всех производственных объектах, ценности и нормы которой закреплены в Кодексе корпоративной этики «Россети Центр и Приволжье». Кодекс регулирует отношения между сотрудниками, описывает правила делового этикета, определяет правила поведения при взаимодействии с деловыми партнерами, способствует созданию атмосферы сотрудничества, налаживанию эффективного взаимодействия всех подразделений, гарантирует партнерам Компании высокую этику ведения бизнеса.

«Россети Центр и Приволжье» обеспечивают равенство возможностей всем кандидатам при приеме на работу

Механизмы обеспечения равенства возможностей при приеме на работу строятся исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации. При подборе персонала на вакантные должности отсутствует какое-либо различие, исключение, ограничение или предпочтение по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, экономического положения

или рождения. Подбор персонала производится лишь с учетом квалификации и стажа работы по специальности, а также иных профессиональных качеств кандидата.

При рассмотрении обращений людей с ограниченными возможностями здоровья для трудоустройства в Компанию в первую очередь учитываются их квалификация и стаж работы по специальности, а также иные профессиональные качества кандидатов. При создании специальных рабочих мест учитываются потребности конкретных работников и требования их индивидуальной программы реабилитации (при ее наличии). Рабочие места, рабочая обстановка или принятые в Компании методы выполнения конкретной работы адаптируются к реальным возможностям и потребностям работника с особенностями здоровья. Кроме того, в соответствии с требованиями законодательства в Компании регулярно проводится специальная оценка условий труда.

Для адаптации работников с ограниченными возможностями на рабочем месте используется внутриорганизационное обучение, знакомство с коллективом, корпоративной культурой и нормами организации, вводный инструктаж и наставничество.

Кадровый резерв

Формирование кадрового резерва позволяет своевременно обеспечить потребности Компании в квалифицированных работниках, подготовленных к эффективной деятельности на значимых позициях. Подготовка резервистов включает в себя обучение, развитие профессиональных и управленческих навыков, а также мотивацию для удержания их в организации.

На уровне исполнительного аппарата и филиалов Компании формируются управленческий и молодежный кадровый резерв. Управленческий кадровый резерв формируется на должности директоров филиалов и заместителей директоров филиалов по направлениям деятельности, а также руководителей структурных подразделений исполнительного аппарата Компании, а в филиалах — на все должности руководителей подразделений аппаратов управлений, РЭС.

В 2023 году в управленческий кадровый резерв входили 2 925 наиболее перспективных работников Компании. Обеспеченность управленческих должностей кадровым резервом на конец отчетного периода составила 86,5 %.

2 925

работников
включены в управленческий
кадровый резерв

На 86,5%

управленческие должности
обеспечены кадровым резервом

Формирование молодежного кадрового резерва позволяет вовлекать молодых сотрудников в решение актуальных проблем электросетевого комплекса, повышать их компетентность, выявлять специалистов с большим потенциалом

Итоги работы Компании по развитию кадрового резерва

Показатель	2021	2022	2023	Отклонение 2023/2022, %
Численность кадровых резервов, человек, в том числе:	2 760	2 876	3 075	6,9
• управленческий резерв	2 716	2 799	2 925	4,5
• молодежный резерв	44	77	150	94,8
Доля руководящих должностей, обеспеченных кадровым резервом, %	82	86	86,5	0,6
Доля руководящих должностей, укомплектованных внутренними кандидатами, %	81,5	70,1	67,1	-4,3
в том числе из числа членов кадровых резервов, %	22,3	26,2	41,4	58

Оценка персонала

GRI 404-3

В «Россети Центр и Приволжье» организована и действует система оценки персонала. Оценка проводится для определения результативности и профессионализма работников, эффективного и рационального использования кадрового потенциала, определения и актуализации составов кадровых резервов.

и содействовать их карьерному росту. На конец 2023 года в молодежный кадровый резерв входили 150 сотрудников.

Эффективность кадровых резервов напрямую зависит от условий, созданных для развития резервистов. В Компании для каждого участника кадровых резервов утверждены целевые должности, сформированы индивидуальные планы развития, определены наставники из числа наиболее компетентных работников. Исполнение индивидуальных планов развития систематически контролирует Департамент управления персоналом.

В 2023 году члены кадровых резервов принимали участие в тренингах, направленных на развитие управленческих компетенций, а также выполняли должностные обязанности вышестоящих руководителей во время их отсутствия. Члены кадровых резервов также представляли Компанию на Международном форуме молодых энергетиков

и промышленников «Форсаж-2023», XI Международном молодежном форуме «Инженеры будущего», Молодежном дне в рамках Международного форума «Российская энергетическая неделя», XIII Международной научно-технической конференции «Электроэнергетика глазами молодежи — 2023», Международном чемпионате по решению инженерных кейсов CASE-IN, а также в соревнованиях молодежных команд отраслевых компаний и образовательных организаций по формированию Молодежного глобального прогноза развития энергетики.

Из 526 назначений на руководящие должности, проведенных в 2023 году в филиалах и исполнительном аппарате Компании, 353 должности (67,1 %) были укомплектованы за счет внутренних ресурсов. В том числе из состава управленческого и молодежного кадровых резервов за счет внутренних ресурсов было укомплектовано 218 руководящих должностей (41,4 %).

150

работников
включены в молодежный
кадровый резерв

Применяются следующие виды оценки работников:

- оценка результативности: оцениваются результаты выполнения задач;
- оценка развития/проявления профессиональных/корпоративных/управленческих компетенций;
- оценка уровня квалификации: оценивается уровень знаний, умений, профессиональных навыков, опыта работы и образования, в том числе на соответствие утвержденным квалификационным требованиям, профессиональным стандартам.

Численность персонала, прошедшего оценку, и методы оценки

Виды оценки	2021	2022	2023
Численность персонала, прошедшего оценочные процедуры, человек (соотношение к ССЧ, %)	2 414 (11,7)	3 767 (18,1)	2 660 (12,9)
В том числе в рамках:			
• оценки компетенций (корпоративных и управленческих), в том числе при приеме на работу, переводе на новую должность, при отборе в кадровый резерв и пр., человек (%)	2 414 (11,7)	3 767 (18,1)	2 633 (12,8)
• независимой оценки квалификаций (на базе ЦОК), человек (%)	0 (0)	0 (0)	27 (0,1)

2,66

тыс.
сотрудников прошли оценку
(12,9 % персонала)

GRI 404-3

Количество работников, прошедших оценку, в разбивке по категориям в 2023 году



Рабочие	1 244 (46,8 %)
Специалисты	894 (33,6 %)
Руководители	522 (19,6 %)

С информацией о количестве работников, прошедших оценку, в разбивке по полу и категориям можно ознакомиться в [Приложении 3](#) к Годовому отчету.

Система вознаграждения персонала

«Россети Центр и Приволжье» проводят политику, направленную на поддержание высокого уровня социальной защищенности работников, в том числе в части оплаты труда. В филиалах Компании с 2008 года действует единая система оплаты труда, включающая следующие виды выплат:

- выплаты по должностным окладам (месячным тарифным ставкам);
- доплаты и надбавки за вредные условия труда, работу в ночное время, разъездной характер работы, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий, работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и т. п.;
- вознаграждение за выслугу лет;
- премирование по результатам работы за месяц и за год, за особо важные задания, дополнительное премирование по итогам деятельности за квартал/год, дополнительное премирование за выявление и пресечение фактов безучетного и бездоговорного потребления электрической энергии, за достижение целевых значений уровня потерь электрической энергии, за реализацию дополнительных рыночных услуг, дополнительное материальное стимулирование руководителей высокоавтоматизированных РЭС.

Должностной оклад работника определяется на основании Схемы должностных окладов рабочих филиалов и Схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих филиалов. Оплата труда ключевых руководителей филиалов, ведущего руководящего состава регулируется отдельными положениями.

В Компании реализуются программы социальной защиты и корпоративной поддержки работников в соответствии с Коллективным договором Компании и другими локальными нормативными актами (программа страховой защиты, НПО, жилищная политика). Нематериальная мотивация сотрудников включает организацию централизованных культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий и мероприятий по обучению и развитию персонала.

Темп прироста средней заработной платы в 2023 году по сравнению с 2022 годом в целом по Компании составил 12,7 %, что объясняется индексацией заработной платы персонала; повышением тарифных ставок (должностных окладов) работникам ключевых профессий и должностей по итогам оценки профессиональных качеств и увеличением количества человеко-часов за сверхурочно отработанное время и работу в выходные дни.

Оплата труда и социальные выплаты в 2021–2024 годах, млн руб.

Показатель	2021	2022	2023		2024
			план	факт	план
Фонд оплаты труда (с учетом лиц несписочного состава)	14 260,3	14 969,9	16 124,9	16 679,0	18 102,2
Выплаты социального характера (с учетом лиц несписочного состава)	52,0	50,7	64,8	57,5	78,5
Итого	14 312,3	15 020,6	16 189,7	16 736,5	18 180,7

16,7

млрд руб.
фонд оплаты труда
(+11,4 % к 2022 году)

67 625

руб.
средняя заработная плата
в Компании (+12,7 % к 2022 году)

Средние показатели заработной платы работников в 2021–2023 годах, руб.



«Россети Центр и Приволжье» содействуют равенству возможностей при найме и определении заработной платы. Система оплаты труда работников Компании имеет единую структуру для мужчин и женщин, исключающую возможность дискриминации по гендерному признаку.

Информация о средней заработной плате в филиалах Компании в 2021–2023 годах приводится в [Приложении 3](#) к Годовому отчету.

Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин в 2021–2023 годах

GRI 405-2

Показатель	2021	2022	2023
Средняя заработная плата мужчин, руб.	58 100	60 856	68 869
Средняя заработная плата женщин, руб.	54 555	56 327	62 626
Соотношение средней заработной платы мужчин и женщин, %	106,5	108,0	110,0