



СЕРГЕЙ ПРИБ,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
АО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ
АЛТАЙКРАЙЭНЕРГО»:

«СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЗА ДОБРОСОВЕСТНЫЙ ТРУД»

В конце января 2018 года в Москве состоялось подписание Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей с Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы. В церемонии подписания участвовал президент России Владимир Путин, отметивший главной целью Соглашения рост реальных доходов россиян. О том, как сегодня организована работа профсоюзов, какие социальные гарантии у алтайских энергетиков, наш разговор с Сергеем Прибом.

– СЕРГЕЙ НИКОЛАЕВИЧ, «АЛТАЙКРАЙЭНЕРГО» ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ КРУПНЕЙШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕГИОНА. БОЛЕЕ ДВУХ ТЫСЯЧ ЧЕЛОВЕК ТРУДИТСЯ В КОЛЛЕКТИВЕ КОМПАНИИ. СУЩЕСТВУЕТ ЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ? КАКИЕ ЗАДАЧИ ОНА ПРИЗВАНА РЕШАТЬ?

– Задача любой профсоюзной организации состоит в защите прав и представительстве интересов работников, обеспечении достойной заработной платы и содействии созданию безопасных и комфортных условий труда, укреплению здоровья людей. Объединенная профсоюз-

ная организация у нас существует достаточно давно. В прошлом году наш профсоюз вошел в состав Всероссийского электропрофсоюза.

Сегодня он вовлечен во все социальные проекты компании, участвует в разработке системы материального поощрения, контроле соблюдения норм охраны труда и промышленной безопасности. У энергетиков неукоснительная дисциплина при соблюдении правил охраны труда, ведь любая энергоустановка – это объект повышенной опасности. И именно профсоюз является одним из контрольных органов в сфере охраны труда работников, проверяя наличие и

качество спецодежды сотрудников, средств индивидуальной защиты, специализированного инструмента.

– **Руководство компании поддерживает работу профсоюза?**

– Причем всесторонне. В том числе в части организации досуга сотрудников – это коллективные выезды в театры, посещение массовых мероприятий, проведение розыгрыша лечебно-оздоровительных путевок в санатории края.

Кроме того, у нас организован и действует Совет молодых специалистов, объединяющих активную и деятельную молодежь. По их инициативе реализуется ряд социальных проектов: от адресной помощи отдельным сотрудникам в трудных жизненных ситуациях до профессиональной ориентации школьников путем проведения профильных олимпиад с использованием практических задач из опыта работы компании.

– **Как еще компания участвует в подготовке будущих кадров?**

– Для нас очень важно создать условия, при которых талантливая и активная молодежь будет стремиться в отрасль. Не секрет, но в течение многих лет рейтинг самых популярных профессий среди молодежи занимают экономические и юридические специальности. Тенденция последних лет – рост популярности инженерных профессий. Самые востребованные на рынке труда – IT-специалисты, инженеры, проектировщики, сварщики. У нас по всему краю постоянно требуются электромонтеры различных специальностей и инженеры-электроэнергетики.

Наличие таких вакансий связано не столько с текучестью кадров, сколько с отсутствием квалифицированного персонала в сельской местности. Мы нацелены всерьез повысить престиж профессии энергетика в крае, мотивировать молодежь обучаться по энергетическим специальностям.

Поэтому активно сотрудничаем с АлтГТУ и Алтайским колледжем: ежегодно до 50 студентов проходят производственную практику в подразделениях нашей компании, наши специалисты и руководители задействованы в аттестационных комиссиях профильных учебных заведений,



тематических семинарах и «круглых столах». В 2017 году мы провели конкурс среди студентов старших курсов энергетического факультета АлтГТУ на тему «Моя инновационная идея для предприятия электроэнергетики» с поощрением победителей денежными призами.

Масштабный проект с 2018 года мы запустили, охватив почти 300 школ по всему Алтайскому краю, проводя уроки энергобезопасности со школьниками. Надеемся, что такие уроки также помогут сформировать положительный имидж энергетика и повлиять на выбор будущей профессии.

– **А своих сотрудников по каким программам обучаете? Как оцениваете их эффективность?**

– Мы принципиально пересмотрели подход к обучению сотрудников, ориентируясь на конечную цель. Нам сегодня необходимо сформировать ядро высококвалифицированных специалистов по всей компании, нацеленных на развитие, мотивированных на эффективность работы и результат, способных транслировать свои знания и свой опыт коллегам. Поэтому комплексная программа обучения сотрудников на текущий год оптимально сочетает в себе как повышение квалификации отдельных специалистов в сторонних учебных заведениях, участие в тренингах и семинарах на различных площадках, так и внутрикорпоративное обучение и наставничество.

– **Что можно сказать о внешнем обучении?**

– Перечень специальностей довольно широк. Мы обучаем юристов, ведь законодательство, регулирующее электроэнергетику, весьма



обширно и непрерывно совершенствуется, готовим специалистов по проведению закупок по специальным экспертным программам, повышаем квалификации инженеров по технологическому присоединению к электросетям, инженеров по учету электроэнергии. Более половины затрат на обучение направляются на повышение квалификации и переподготовку сотрудников рабочих профессий.

Следует отметить, что большинство используемых в «Алтайкрайэнерго» программных комплексов и сервисов – наши собственные разработки. Поэтому внутреннее обучение в компании поставлено «на конвейер» и фронтально проводится с использованием современных способов связи. Сегодня технические возможности позволяют проводить многоканальные конференц-сессии в режиме онлайн с демонстрацией презентаций, возможностью обратной связи с любым участником, что крайне удобно и экономически целесообразно с учетом исключения затрат на командировочные расходы.

Эффективность прохождения отдельного курса или тренинга мы оцениваем тестированием прошедших его сотрудников. Если говорить об эффективности программы обучения в целом, то я думаю, ее сложно переоценить. Инвестиции в знания и умения сотрудников, на мой взгляд, самые результативные и быстро окупаемые. А эффект от них длится ровно столько, сколько эти знания и умения остаются актуальными на рынке труда.

– СЕРГЕЙ НИКОЛАЕВИЧ, УДАСТЯ ЛИ УЖЕ В 2018 ГОДУ ВЫПОЛНИТЬ ПОСТАВЛЕННУЮ ПРЕЗИДЕНТОМ РОССИИ ЗАДАЧУ И ОБЕСПЕЧИТЬ РОСТ РЕАЛЬНЫХ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ «АЛТАЙКРАЙЭНЕРГО»?

– Уже в 2017 году нам удалось обеспечить рост среднего заработка в «Алтайкрайэнерго» на 12%. На 2018 год целевой показатель заработной платы рабочих на предприятии установлен на уровне более 26 тысяч рублей, это почти на 20% выше, чем средняя заработная плата в регионе. Это при том, что большинство наших структурных подразделений расположены именно в сельской местности.

Кроме традиционной системы «оклад + пре-



мия» сотрудники компании имеют возможность дополнительного дохода за счет выявления фактов безучетного и бездоговорного потребления электроэнергии, за выполнение работ хозяйственным способом. А с 2018 года вводится в действие положение, регламентирующее поощрения внедрения в компании инновационных идей и рационализаторских предложений, которые ведут к увеличению прибыли, сокращению расходов, повышению эффективности как отдельных бизнес-процессов, так и компании в целом. Размер такого вознаграждения может оказаться выше годовой заработной платы сотрудника.

– Святая святых в «Алтайкрайэнерго» – это коллективный договор?

– Да. Всем сотрудникам выплачивается материальная помощь по случаю рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. Вышедшие на пенсию и имеющие стаж в отрасли работники получают дополнительную негосударственную пенсию через ПНФ электроэнергетики.

«Алтайкрайэнерго» сегодня предоставляет своим сотрудникам полный пакет социальных гарантий, достойный доход, возможности для профессионального, карьерного и личностного роста, реализации творческих способностей. Но в ответ мы требуем отдачи в виде добросовестного исполнения должностных обязанностей, инициативности и преданности любимому делу!

Беседовала Ольга Лазурная.