

# 7. Человеческий капитал и социальная ответственность

208 7.1. Управление персоналом

216 7.2. Социальная политика

219 7.3. Экологическая политика

15,2

тыс. человек  
Среднесписочная  
численность персонала

16,9 %

Рост средней заработной  
платы за 2011 г. в целом  
по Обществу

102

млн руб.  
Затраты на окружающую  
среду в 2011 г.



# 7.1. Управление персоналом

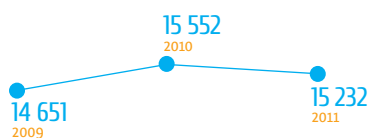
Ключевыми целями кадровой политики Общества являются:

- формирование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуально- и профессионального ресурса, обеспечивающего эффективное функционирование и развитие Общества;
- обеспечение безопасности трудовой деятельности персонала;
- формирование высококвалифицированной управленческой команды;
- построение системы мотивации персонала, основанной на результатах деятельности, и нацеленной на повышение производительности труда.

Для реализации поставленных целей Обществом реализуется комплекс мероприятий по следующим основным направлениям:

- оптимизация организационной и функциональной структуры исполнительного аппарата и филиалов Общества, выявление резервов оптимизации численности персонала;
- оптимизация затрат на персонал;
- разработка системы оплаты труда, отвечающей основным тенденциям по оплате на рынке труда и устанавливающей сквозную систему мотивации для всех работников;
- формирование перечня профессий, сохранение и удержание которых имеет ключевое значение;
- совершенствование системы мотивации работников, развитие социального партнерства;
- усиление сотрудничества с профильными учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования;
- обеспечение надежности профессиональной деятельности и работоспособности персонала.

## ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА



● Среднесписочная численность персонала, чел.

Основные направления деятельности в области управления персоналом закреплены Программой ОАО «МОЭСК» в области управления кадровыми ресурсами, утвержденной Советом директоров Общества (Протокол от 27.12.2010 № 122).

Снижение среднесписочной численности в 2011 г. по сравнению с 2010 г. обусловлено проведением мероприятий по оптимизации численности административно-управленческого персонала Общества в рамках реализации Программы повышения эффективности ОАО «МОЭСК».

Уровень обеспеченности Общества персоналом составляет 97 %.

Основу кадрового потенциала Общества составляют рабочие – доля данной категории персонала в численности составляет 48,2 %.

Динамика возрастного состава персонала позволяет говорить о наметившейся тенденции омоложения персонала – доля возрастных групп «до 35» лет растет и на конец 2011 г. составила 31,2 %.

С целью сохранения положительной динамики увеличения доли персонала в возрасте до 35 лет в Обществе реализуется комплекс специализированных мероприятий, нацеленных на привлечение и удержание молодежи в Обществе: создание Совета молодых специалистов, формирование молодежного кадрового резерва, развитие системы наставничества, проведение профориентационных мероприятий для студентов профильных учебных заведений и школьников.

Молодым специалистам ОАО «МОЭСК» предоставляется возможность:

- планомерного продвижения по карьерной лестнице;
- получения первого высшего образования, а также повышения квалификации за счет средств Общества;
- одновременного оформления ежегодного оплачиваемого отпуска (для семей молодых специалистов, работающих в Обществе);
- участия в культурных и спортивных мероприятиях, научно-технических конференциях, конкурсах «Лучший по профессии» и др.

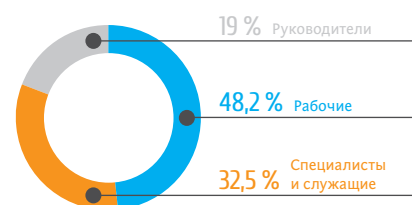
Квалификационный состав персонала отвечает потребностям Общества. Растет доля работников, имеющих профессиональное образование, чей вес в общей численности на конец 2011 г. составил 61,2 %.

Стоит отметить рост доли работников, обладающих двумя высшими образованиями или ученой степенью, с 3 % в 2009 г. до 5,2 % в 2011 г.

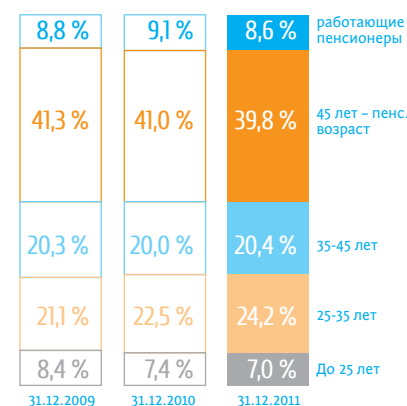
Улучшение образовательных характеристик персонала обеспечивается как реализацией политики привлечения на работу высококвалифицированных кадров, так и благодаря действующей в Обществе системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Обучение работников Общества в 2011 г. осуществлялось в соответствии с Планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников исполнительного аппарата и филиалов, одобренным Правлением.

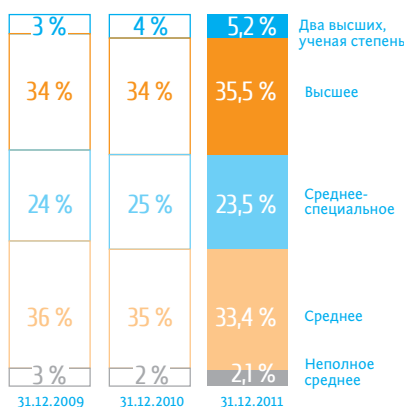
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ОБЩЕСТВА



СТРУКТУРА ВОЗРАСТНОГО СОСТАВА ОБЩЕСТВА



## Развитие персонала

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО УРОВНЮ  
ОБРАЗОВАНИЯ

### В 2011 Г. 126 РАБОТНИКОВ ОАО «МОЭСК» ОБУЧАЛИСЬ ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ В ВУЗАХ И ССУЗАХ



Всего за отчетный период для работников ОАО «МОЭСК» по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации проведено 19 715 обучений, из них 11 912 с отрывом от производства.

В Обществе большое внимание уделяется внутреннему обучению персонала. Так, в 2011 г. продолжено обучение мастеров-производителей работ по 72-часовой учебной программе «Повышение квалификации мастеров по обслуживанию воздушных линий и трансформаторных подстанций». Курс разработан специалистами ОАО «МОЭСК». Кроме того, реализована 40-часовая программа «Организация и порядок проведения работ под напряжением на ВЛ-0,4 кВ с проводом СИП и работе под напряжением». В течение 2011-2012 гг. планируется обучить основной состав оперативно-ремонтного персонала филиалов ОАО «МОЭСК».

В области подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала Общество сотрудничает с Национальным исследовательским университетом «МЭИ», Московским государственным открытым университетом, МГТУ имени Н.Э. Баумана, Государственным университетом управления, Академией народного хозяйства при Правительстве РФ, Корпоративным образовательным научным центром ЕЭС, НОУ «ЦПК Мосэнерго», ИПК Госслужбы, НОУ «Колледж Мосэнерго», НОУВПО «Московский институт энергобезопасности и энергосбережения», НОУ «Центр подготовки кадров энергетики» в г. Санкт-Петербург и Петербургским энергетическим институтом повышения квалификации (ПЭИПК), Институтом экономики и управления в промышленности, НОУ ДПО «Балашинский учебно-методический центр» и многими другими.

В 2011 г. 126 работников ОАО «МОЭСК» обучались по заочной форме в вузах и ссузах:

- по программам средне-технического образования – 80 чел.,
- по программам высшего образования – 35 чел.,
- по программам профессиональной переподготовки – 11 чел.

Продолжено обучение работников Общества по целевым программам, реализуемым на базе профильной кафедры ОАО «Холдинг МРСК» «Экономика и управление в электроэнергетике» в МИЭП МГИМО (У) МИД России. Работники ОАО «МОЭСК» проходят обучение по программе MBA «Управление и регулирование экономической деятельности в электроэнергетике» и по магистерской программе «Международное экономическое сотрудничество в электроэнергетической отрасли» по направлению «Экономика» специализация «Международная электроэнергетика».

Кроме того, в конце 2011 г. руководители профильных подразделений прошли обучение по программам энергоэффективности и энергосбережения, разработанным ОАО «Холдинг МРСК» совместно с Немецким энергетическим агентством ГмБХ (ДЕНА).

Каждый год в ОАО «МОЭСК» проводятся соревнования профессионального мастерства – форма профессиональной подготовки персонала, предназначенная для оценки уровня знаний и практических навыков работников по выполнению конкретных задач в соответствии с предъявляемыми требованиями, повышения уровня оперативного реагирования при ликвидации аварийных ситуаций, обмена передовым опытом.

В 2011 г. проведены III комплексные соревнования оперативно-ремонтного персонала распределительных электрических сетей ОАО «МОЭСК», II соревнования профессионального мастерства водителей ОАО «МОЭСК».

Кроме того, команда ОАО «МОЭСК» в составе 5 человек участвовала во Всероссийских соревнованиях по профессиональному мастерству оперативно-ремонтного персонала распределительных электрических сетей ОАО «Холдинг МРСК». По итогам Всероссийских соревнований команда ОАО «МОЭСК» заняла 5-е место среди 12 участвующих команд межрегиональных сетевых компаний, закрепив результат, достигнутый в 2010 г.

Одной из основных задач Общества в области управления персоналом является формирование и подготовка кадрового резерва.

В связи с проведением в 2011 г. оптимизации организационной структуры Общества, формирование управленческого кадрового резерва перенесено на 2012 г.

С целью вовлечения молодых работников в решение актуальных проблем электросетевого комплекса, повышения их профессиональной компетентности, оказания содействия в их карьерном росте в 2011 г. в Обществе проводилась работа по формированию кадрового резерва молодых специалистов.

Все кандидаты прошли строгий отбор. В филиалах в конкурсном отборе приняли участие 5 465 работников, включая работников РЭС. По результатам оценки в кадровые резервы молодых специалистов филиалов включены 229 работников.

В конкурсе на включение в молодежный кадровый резерв Общества приняли участие 769 работников филиалов и исполнительного аппарата ОАО «МОЭСК», из которых в резерв были зачислены 95 работников.

Списки кадрового резерва молодых специалистов Общества были рассмотрены на Комитете по кадрам и вознаграждениям при Совете директоров и утверждены Правлением Общества.

В 2012 г. в Обществе и филиалах будет проведена работа по развитию членов молодежного кадрового резерва. Для каждого члена молодежного кадро-

## Формирование кадрового резерва

## Система оплаты труда



**ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ  
СЕТКА ПРЕДУСМАТРИВАЕТ  
28 СТУПЕНЕЙ ОПЛАТЫ  
ТРУДА И РАВНОМЕРНОЕ  
НАРАСТАНИЕ ТАРИФНЫХ  
КОЭФФИЦИЕНТОВ ОТ  
СТУПЕНИ К СТУПЕНИ**



вого резерва утверждены целевые должности и определены наставники, в апреле 2012 г. будут сформированы индивидуальные планы развития резервистов, в соответствии с которыми будут уточнены мероприятия по развитию членов кадровых резервов.

Политика ОАО «МОЭСК» в области оплаты труда и мотивации персонала направлена на:

- достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников;
- создание условий, обеспечивающих повышение производительности труда, эффективную самореализацию, профессиональный рост каждого сотрудника.

Во всех структурных подразделениях Общества действует единая система оплаты труда, отвечающая следующим принципам:

- соответствие долгосрочным планам развития Компании;
- объективность;
- справедливость;
- конкурентоспособность;
- прозрачность и адресность;
- мотивация на результат.

Существующая в Обществе система оплаты труда отвечает основным тенденциям по оплате на рынке труда и предусматривает сквозную систему мотивации для всех работников (единая тарифная сетка, система премирования, система льгот и компенсаций), равную тарифную оплату за труд равной ценности, определяемой сложностью выполняемых работ, количеством и качеством затрачиваемого труда.

Единая тарифная сетка предусматривает 28 ступеней оплаты труда и равномерное нарастание тарифных коэффициентов от ступени к ступени.

Отнесение работников к ступеням оплаты труда производится в соответствии с Классификатором профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих ОАО «МОЭСК». Система оплаты труда позволяет установить оклад работнику в диапазоне ступеней оплаты труда, предусмотренных Классификатором с учетом условий труда на рабочем месте и значимости того или иного вида работ для Общества, а также требования к содержанию работ, уровню знаний и умению работников в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности или квалификационного разряда.



**НА ФОТО:**  
Подписание Коллективного договора ОАО «МОЭСК» с Московской городской профсоюзной организацией «Электропрофсоюз» и Московской областной профсоюзной организацией «Электропрофсоюз»

В соответствии с условиями действующих Коллективного договора и Положения об оплате труда работников филиалов Общества минимальный размер тарифной ставки рабочего первого разряда установлен на 37 % выше установленного Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике Российской Федерации за счет такого же снижения размера переменной составляющей, включающей премирование и доплаты. Увеличение постоянной составляющей (месячная тарифная ставка/должностной оклад) положительно повлияло на лояльность персонала к Компании, снизило текучесть персонала, позволило сохранить высококвалифицированные кадры и привлечь молодых специалистов, повысило привлекательность Общества как работодателя и укрепило стабильность работы Компании.

Действующая система оплаты труда включает в себя следующие виды выплат:

- надбавки компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда;
- надбавки стимулирующего характера, связанные с личными результатами труда работника;
- сквозная система мотивации для всех категорий работников Компании, предусматривающая корреляцию корпоративных и индивидуальных целей.

Кроме того, в соответствии с утвержденной Программой поддержания и развития кадрового потенциала Общества, в Компании ведется постоянная работа по повышению уровня заработной платы работникам отдельных профессий и должностей, привлечение и закрепление которых имеет особую



**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР  
ТАРИФНОЙ СТАВКИ  
РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА  
УСТАНОВЛЕН НА 37 %  
ВЫШЕ УСТАНОВЛЕННОГО  
ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ  
СОГЛАШЕНИЕМ В  
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**







**РОСТ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА 2011 Г. В ЦЕЛОМ ПО ОБЩЕСТВУ СОСТАВИЛ 16,9 %**



значимость. Существующая система оплаты труда предусматривает следующие возможности увеличения заработной платы:

- установление надбавки работникам дефицитных профессий, надбавки (доплаты) компенсационного характера, связанной с режимом работы и условиями труда и надбавки (доплаты) стимулирующего характера, связанной с личными результатами труда работника;
- установление повышенного размера премирования за основные результаты деятельности;
- единовременное премирование и выплата вознаграждения.

Реализация мероприятий Общества, направленных на повышение уровня заработной платы работников основного производственного персонала, в т.ч. увеличение заработной платы работников дефицитных профессий, с целью закрепления опытных, высококвалифицированных специалистов позволило в 2011 г. снизить отток персонала.

Рост средней заработной платы за 2011 г. в целом по Обществу составил 16,9 %.

Рост средней заработной платы в 2011 г. по отношению к 2010 г. по категориям персонала обусловлен следующими факторами (общие факторы, влияющие на увеличение заработной платы всех категорий):

- индексация заработной платы<sup>1</sup> – 7,6 %;
- компенсационные выплаты за проведение аварийно-восстановительных работ, связанных с ликвидацией последствий аномальных природных явлений («ледяного дождя») – 4,5 %;
- увеличение заработной платы работников дефицитных профессий, с целью закрепления опытных, высококвалифицированных специалистов, снижения оттока персонала – 1 %;
- проведением мероприятий по оптимизации численности (вывод работников с более низким уровнем дохода) – 3,8 %.

<sup>1</sup> Индексация заработной платы производится на основании официальных писем Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики (РАЭЛ) «Об установлении минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда промышленно-производственного персонала».

Уровень средней заработной платы в филиалах Общества в регионах присутствия остается на конкурентоспособном уровне в результате работы проводимой Обществом в части мотивации персонала с целью закрепления опытных, высококвалифицированных специалистов, чей труд способствует выполнению поставленных перед ОАО «МОЭСК» задач по обеспечению выполнения мероприятий, направленных на качественное и надежное электроснабжение потребителей г. Москвы и Московской области.

Средняя заработная плата 2011 г. в филиалах Общества, расположенных на территории г. Москвы составила 57 598,42 руб., что выше средней заработной платы сложившейся по г. Москве по данным Федеральной службы государственной статистики<sup>2</sup> на 47,63 %.

Средняя заработная плата за 2011 г. в филиалах Общества, расположенных на территории Московской области, составила 50 503,38 руб., что выше средней заработной платы по Московской области<sup>3</sup> на 94,47 %.

<sup>2</sup> По данным Федеральной службы государственной статистики средняя заработная платы по г. Москве составила за 1 полугодие 2011 г. 39 016,3 руб.

<sup>3</sup> По данным Федеральной службы государственной статистики средняя заработная плата по Московской области за 1 полугодие 2011 г. составила 25 969,3 руб.

## 7.2. Социальная политика



НА ФОТО:  
Спорт – любимый досуг энергетиков

Социальная политика ОАО «МОЭСК» направлена на повышение уровня социальной защищенности работников, создание условий для всестороннего развития и корпоративной солидарности сотрудников.

Основным регламентирующим документом, регулирующим социально-трудовые отношения между ОАО «МОЭСК» и работниками, является Коллективный договор. Приоритетной направленностью Коллективного договора является предоставление дополнительных гарантий и компенсаций работникам Общества сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

По итогам 2011 г. Обществом исполнены все обязательства перед работниками, предусмотренные действующим Коллективным договором.

В Обществе действуют договоры Добровольного медицинского страхования и Страхования работников от несчастных случаев и болезней, заключенные с ОАО «СОГАЗ». Страховые программы обеспечили всем застрахованным работникам Общества своевременную и качественную медицинскую, лечебно-оздоровительную и профилактическую помощь, что позволило снизить в 2011 г. заболеваемость персонала.

В Обществе реализуется Программа Негосударственного пенсионного обеспечения работников (НПО). В 2011 г. структура НПО включала следующие пенсионные программы: «Поддерживающая», «Руководитель», «Профессионал», «Ветеран», «Паритетный план», «Надежное завтра», «Родные люди» и «Софинансирование».

Активно ведется работа по организации санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления ветеранов, работников и детей работников. За 2011 г. работникам Общества, членам их семей, а также неработающим пенсионерам предоставлено 2 121 льготная путевка, в т.ч. отдельным категориям работников и неработающим пенсионерам предоставлены 526 бесплатных путевок в санатории, дома отдыха и детские оздоровительные лагеря.

Ежегодно в Обществе планируются, организуются и проводятся спартакиады энергетиков. В 2011 г. проведена ежегодная спартакиада среди команд филиалов Общества. По итогам проведения соревнований сформирована сборная команда ОАО «МОЭСК», которая приняла участие в Третьих Всероссийской зимней и летней Спартакиадах энергетиков распределительного электросетевого комплекса, традиционно проводимых ОАО «Холдинг МРСК».

В Обществе организуются корпоративные мероприятия, приуроченные к празднованию Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня Победы, Международного дня пожилых людей и Дня энергетика.

Руководствуясь принципом корпоративной социальной ответственности, Обществом разработаны корпоративные благотворительные программы, в которых, наряду с традиционными формами адресной благотворительности, осуществляются программы благотворительности и социальных инвестиций, предполагающие взаимосвязь решения социальных проблем со стратегическими целями Компании.



**В СООТВЕТСТВИИ С  
ДЕЙСТВУЮЩИМИ  
В ОАО «МОЭСК»  
ПОЛОЖЕНИЯМИ О ЛЬГОТАХ  
И КОМПЕНСАЦИЯХ ДЛЯ  
ВETERANOV В 2011 Г.  
ОБЩЕСТВОМ ОКАЗАНА  
МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ  
БОЛЕЕ 3 ТЫС. ПЕНСИОНЕРАМ**



С 2008 г. в ОАО «МОЭСК» работает Совет ветеранов войны и труда ОАО «МОЭСК», который в организационно-методическом отношении взаимодействует с Координационным советом ветеранов распределительного электросетевого комплекса.

При Совете ветеранов работают комиссии по следующим направлениям:

- «Милосердие» (социально-бытовые вопросы, медицинское обеспечение);
- по вопросам участников Великой Отечественной войны 1941–1945 гг. и участников трудового фронта в годы Великой Отечественной войны;
- по работе с молодежью;
- по социально-экономическим вопросам;
- по научно-техническим вопросам;
- по истории развития энергосистемы.

В 2011 г. в ОАО «МОЭСК» в тесном взаимодействии и под методическим руководством Координационного Совета ветеранов распределительного электросетевого комплекса проведены мероприятия, посвященные празднованию 66-летия со Дня Победы в Великой Отечественной войне. Издана книга воспоминаний ветеранов ОАО «МОЭСК» – «Воплощение мечты». Состоялся Второй молодежный форум ОАО «МОЭСК», в работе которого приняли участие члены Совета ветеранов, напутствовавшие молодых специалистов при посвящении в энергетики.

В соответствии с действующими в ОАО «МОЭСК» положениями о льготах и компенсациях для ветеранов в 2011 г. Обществом оказана материальная помощь более 3 тыс. пенсионерам. Квалифицированное медицинское обслуживание получили 156 неработающих пенсионеров.

## 7.3. Экологическая политика

В Обществе действует Экологическая политика, которая определяет принципы, цели, задачи и основные направления деятельности Общества в области охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности на долгосрочный период. Экологическая политика утверждена Советом директоров ОАО «МОЭСК» (Протокол от 03.12.2008 № 75).

Комплекс мер по осуществлению Экологической политики включает:

- плановую модернизацию и замену технологических установок;
- внедрение новых технологий очистки стоков;
- утилизацию промышленных отходов;
- организацию экологического воспитания сотрудников.

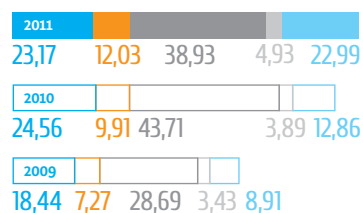
В соответствии с Экологической политикой в Обществе проводится усовершенствование системы управления в области охраны окружающей среды и природопользования на основе функционирования системы экологического менеджмента. В 2011 г. проведен ресертификационный аудит интегрированной системы менеджмента экологии, охраны труда, профессионального здоровья и безопасности ОАО «МОЭСК». В рамках аудита проверены исполнительный аппарат и три филиала Общества: Московские кабельные сети, Высоковольтные кабельные сети, Северные электрические сети. По итогам аудита замечаний и несоответствий в отношении обеспечения охраны окружающей среды в ОАО «МОЭСК» и функционирования системы экологического менеджмента не выявлено. На основании результатов аудита получен новый Сертификат, удостоверяющий, что система экологического менеджмента проверена и признана соответствующей требованиям международного стандарта ISO 14001:2004.

Затраты на окружающую среду в 2011 г. составили 102 млн руб.

В 2011 г. общее водопотребление ОАО «МОЭСК» составило 489,88 тыс. м<sup>3</sup>, из них на хозяйственно-питьевые нужды – 412,55 тыс. м<sup>3</sup>, на производственные нужды – 77,33 тыс. м<sup>3</sup>. В 2010 г. общее водопотребление – 482,23 тыс. м<sup>3</sup>, из них на хозяйственно-питьевые нужды – 372,61 тыс. м<sup>3</sup>, на производственные нужды – 109,62 тыс. м<sup>3</sup>.



### Охрана водного бассейна

**ЗАТРАТЫ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ  
В 2011 Г.**

- Охрана и рациональное использование водных ресурсов
- Охрана атмосферного воздуха
- Охрана земельных ресурсов от отходов производства и потребления
- Плата за негативное воздействие
- Капитальный ремонт

**Охрана воздушного бассейна****Охрана земельных ресурсов**

Для улучшения качества сточных вод и повышения эффективности работы очистных сооружений в филиалах ОАО «МОЭСК» проведены следующие мероприятия:

- строительство ливневой канализации с очистными сооружениями на базе Южных электрических сетей;
- лабораторные анализы качества поверхностных и талых вод с производственных площадок;
- контроль состояния очистных сооружений моек автотранспорта;
- работы по реконструкции очистных сооружений мойки автотранспорта с оборотным водоснабжением;
- установка новых фильтров и реагентов на автомойках с замкнутым циклом использования воды;
- санация очистных сооружений, моек автотранспорта и ливневой канализации;
- проведение периодического осмотра очистных сооружений;
- своевременное продление разрешений на сброс загрязняющих веществ.

Общее количество выбросов загрязняющих атмосферу веществ в 2011 г. составило 44,5 т. По сравнению с 2010 г. количество выбросов загрязняющих веществ в атмосферу сократилось на 13,1 % (на 6,71 т). Основная доля выбросов приходилась на автотранспорт.

На снижение в 2011 г. количества выбросов в атмосферу загрязняющих веществ повлияло проведение следующих мероприятий:

- инструментальный контроль выбросов загрязняющих веществ в атмосферу от стационарных источников;
- проверка на токсичность автомобилей с карбюраторными двигателями и дизельных автомобилей на дымность;
- проверка эффективности работы пылегазоочистных установок, очистка циклонов;
- работы по реконструкции гидрофильтров ремонтных участков автоколонн;
- своевременная разработка томов предельно допустимых выбросов (ПДВ) и продление разрешений на выброс загрязняющих веществ в атмосферный воздух.

С целью охраны и рационального использования земельных ресурсов в 2011 г. выполнены следующие мероприятия:

- строительство маслоприемников, маслосборников и маслосклада, ремонт маслосборной системы;
- оборудование производственных площадок местами для временного накопления отходов производства и потребления, а также своевременный вывоз и утилизация этих отходов специализированными организациями;



НА ФОТО:  
Высадка деревьев

- своевременная уборка территорий, вывоз строительного, бытового мусора;
- своевременная разработка проектов нормативов образования отходов и продление лимитов размещения отходов.

Малоопасные и неопасные отходы – 4-5 класс опасности – по-прежнему составляют основную долю отходов ОАО «МОЭСК».

Общество имеет лицензию на «Осуществление деятельности по сбору, использованию, обезвреживанию и размещению отходов I-IV класса опасности» серия 077 № 00470 от 26.12.2011.

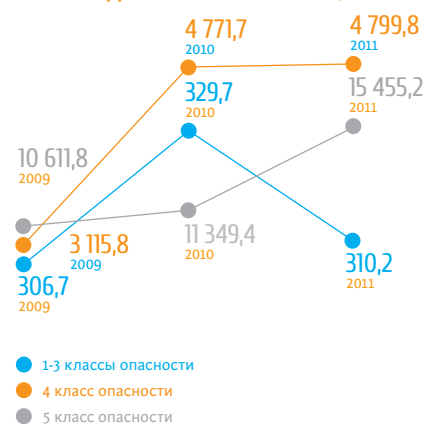
Твердые бытовые отходы передаются для захоронения исключительно на полигоны, имеющие лицензии на данный вид деятельности и согласованные лимиты на размещение отходов. Отходы 1-3 класса сдаются на специальные перерабатывающие предприятия для утилизации или переработки в целях повторного использования.

За 2011 г. отмечается снижение отходов 1-3 класса опасности по сравнению с 2010 г. на 5,9 %.

Образование отходов производства и потребления в 2011 г. составило 20 565 т, что превышает показатель прошлого года на 25 % (на 4 114 т). Увеличение количества образованных отходов по сравнению с 2010 г. связано с ростом объемов реализации ремонтной и инвестиционной программ, работами по расчистке просек для линий электропередачи.

## Отходы производства и потребления

ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ  
ПРОИЗВОДСТВА И ПОТРЕБЛЕНИЯ, т







## Шумоглушение

Все вновь строящиеся или реконструируемые подстанции г. Москвы и Московской области, располагающиеся в непосредственной близости к жилому сектору, в обязательном порядке оснащаются устройствами шумоглушения на стадиях проектирования и строительства. Методами расчета определяются суммарные уровни шума, на основании которых планируются мероприятия по снижению и оптимизации шумового воздействия объектов ОАО «МОЭСК» в соответствии с санитарными нормами.

В 2011 г. в ОАО «МОЭСК» в качестве контроля над шумовым воздействием объектов Общества на окружающую среду проведены следующие мероприятия:

- измерения уровней шума от подстанций;
- инструментальный контроль параметров воздушной среды, шумового загрязнения на границе санитарно-защитных зон (СЗЗ) объектов Общества.

Одним из важных условий осуществления эффективной природоохранной деятельности является повышение квалификации руководителей и специалистов ОАО «МОЭСК» в области охраны окружающей среды.

Персонал Общества регулярно повышает свою квалификацию в области экологического образования. В 2011 г. сотрудники филиалов Компании прошли обучение по следующим программам:

- «Охрана окружающей среды, рациональное природопользование и экологическая безопасность» в ГУП «Центр по выполнению работ и оказанию услуг природоохранного назначения»;
- «Система экологического менеджмента» в ООО «НПЦ «Экосертифика»;
- повышение квалификации на право работы с опасными отходами в ГУП «Центр по выполнению работ и оказанию услуг природоохранного назначения», ООО «Институт повышения квалификации».

## Экологическое образование



**НА ФОТО:**  
Персонал Общества повышает свою квалификацию в области экологического образования