федеральное государственное унитарное предприятие
«Завод имени Морозова»
(ФГУП «Завод имени Морозова»)

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ФГУП «Завод имени Морозова»

_____ А.А. Джуманиязов

« 15 » сентября 2023 г.

Единые стандарты реализации корпоративной социальной политики ФГУП «Завод имени Морозова»

2023

1. Назначение и область применения

Единые стандарты реализации корпоративной социальной политики ФГУП «Завод имени Морозова» (далее - Стандарты, Организация соответственно) определяют виды и условия предоставления корпоративной социальной поддержки работникам ФГУП «Завод имени Морозова».

Целью разработки и внедрения Стандартов является формирование эффективной системы управления корпоративной социальной политикой, включая:

1.1. Системный подход к формированию человеческого капитала организаций ГК «Ростех» (далее – Корпорация), способного к эффективной и высокопроизводительной работе, обеспечивающего реализацию Стратегии развития Корпорации на период до 2025 года (утверждена Наблюдательным советом Корпорации Протокол от 23.12.2015 N 9 с учетом внесенных изменений):

1.1.1. Привлечение, удержание, поощрение и мотивация на долгосрочный труд квалифицированных специалистов по наиболее востребованным для Организации специальностям/ специальностям, в которых Организация испытывает кадровый дефицит, в том числе молодых специалистов (до 35 лет включительно), окончивших профильные и (или) опорные для Организации высшие / средние специальные (профессиональные) образовательные учреждения, обеспечивающие подготовку и (или) дополнительное профессиональное образование указанных специалистов.

1.1.2. Повышение социальной стабильности в трудовых коллективах.

1.1.3. Повышение вовлеченности и лояльности работников.

1.1.4. Оказание гарантированной и адресной социальной поддержки всем категориям работников.

1.1.5. Рост человеческого капитала, в том числе за счет повышения уровня здоровья работников, внедрения здорового образа жизни и развития корпоративных видов спорта.

1.2. Систематизацию корпоративной социальной политики посредством решения следующих задач:

1.2.1. Установление единой терминологии в области корпоративной социальной политики.

1.2.2. Установление единого подхода в области предоставления корпоративной социальной программы (далее – КСП) работникам Организации сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации.

1.2.3. Обеспечение эффективного управления социальными расходами Организации в рамках реализации корпоративной социальной политики.

1.2.4. Определение рекомендуемых Корпорацией КСП для включения в корпоративные социальные пакеты работников Организации (добровольное медицинское страхование (далее - ДМС), негосударственное пенсионное обеспечение (далее – НПО), санаторно-курортное обеспечение (далее - СКО)).

1.3. Наличие обязательной КСП в корпоративных социальных пакетах - материальная помощь (страховая сумма для выплаты различных видов материальной помощи обязательно резервируется в корпоративном социальном пакете).

Сумма материальной помощи в корпоративном социальном пакете работника не должна быть менее обязательной страховой суммы.

Установление размера материальной помощи в корпоративном социальном пакете меньше обязательной страховой суммы возможно:

- при условии сохранения максимального норматива расходов социального характера

(далее – РСХ) на одного работника в год;

- при условии установления в Организации норматива РСХ меньше установленного настоящими Стандартами и снижения размера материальной помощи пропорционально снижению норматива РСХ.

В течение года работник может фактически получить совокупную сумму по различным видам материальной помощи, не превышающую обязательную страховую сумму, указанную в его корпоративном социальном пакете.

При планировании расходов Организации к сумме материальной помощи следует применять понижающие корректировочные коэффициенты, полученные путем ретроспективного анализа (с учетом вероятности наступления случаев, при которых выплачивается материальная помощь).

2. Подходы к разработке и реализации Стандартов

2.1. Стандарты являются открытым документом, не содержат сведений ограниченного распространения и доступа.

2.2. Организационное, техническое, финансовое, документарное сопровождение реализации Стандартов в ФГУП «Завод имени Морозова» обеспечивают структурные подразделения ОУП (отдел управления персоналом) и ПЭО (планово-экономический отдел), ответственные за управление персоналом и финансово-экономическую политику.

2.3. Объем предоставляемых КСП для работников Организации определяется с учетом:

2.3.1. Категорий работников Организации (приложение N 1).

2.3.2. Финансово - экономического состояния Организации (приложение N 2).

2.3.3. Утверждённых норм РСХ (приложение N 3) для каждой категории работников.

Для поддержания норматива на актуальном уровне к нему возможно применение индекса-дефлятора потребительских цен Минэкономразвития России. При необходимости нормативы РСХ для каждой категории работников могут быть проиндексированы в рамках бюджетной кампании на очередной год. Нормирование РСХ осуществляется на основе принятого перечня КСП (приложение N 4), которые необходимо относить к РСХ и учитывать при планировании бюджета, а также при формировании отчетности о расходах на персонал.

2.4. Единые стандарты реализации корпоративной социальной политики ФГУП «Завод имени Морозова» разработаны в соответствии с Приказом ГК «Ростех» №6 от 17.01.2022 «О внесении изменений в приказ Государственной корпорации «Ростех» от 27.04.2017 №50 «Об утверждении Единых стандартов реализации корпоративной социальной политики организаций Государственной корпорации «Ростех».

3. Порядок выбора работниками корпоративного социального пакета

3.1. Ежегодно каждый работник Организации самостоятельно выбирает готовый социальный пакет / социальные программы (при использовании в организации принципа "кафетерий льгот") из перечня КСП, действующих в Организации, в рамках утверждённых нормативов в соответствии со своей категорией и регионом.

3.2. Выбор готового социального пакета / социальных программ на следующий год осуществляется не позднее "01" декабря текущего года. Выбранный социальный пакет действует в течение 1 календарного года, начиная с "01" января соответствующего года.

Указанная норма не применяется к социальной программе Негосударственного пенсионного обеспечения (далее - НПО). Вступление в программы НПО осуществляется работниками в соответствии с условиями пенсионных программ, реализуемых в соответствии

с Приказом Корпорации от 28.09.2021 N 108 "Об утверждении Типового положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников Государственной корпорации "Ростех" и организаций Государственной корпорации "Ростех".

3.3. В течение календарного года работник вправе обратиться в ОУП по вопросу замены выбранного социального пакета или КСП.

Замена выбранного социального пакета или КСП возможна при выполнении следующих условий:

- не использования КСП, замену, которой/ которых он инициировал;
- не превышения норматива РСХ на одного работника в год.

Работник может инициировать обращение об изменении социального пакета или КСП не чаще одного раза в год. Решение об удовлетворении обращения работника принимает Директор.

3.4. Порядок выбора работниками Организации социальных программ в социальном пакете определяется Организацией самостоятельно в установленном в Организации порядке.

4. Источники финансирования корпоративных социальных программ

4.1. Финансирование КСП Организацией может осуществляться из следующих источников: плановые текущие расходы (запланированы бюджетом: плановые расходы по выбранным пакетам, резерв не более 10% от плановых РСХ по пакетам, резерв не более 2,5% от годового фонда оплаты труда), собственные средства работника Организации (если реализация КСП предполагает совместное финансирование работника и Организации), фонд финансирования социальных программ Корпорации, Социальный фонд России.

4.2. Финансирование КСП Организацией в рамках текущих расходов (запланированных бюджетом) осуществляется в соответствии с утвержденным бюджетом Организации.

4.3. Финансирование КСП Организацией за счёт средств фонда финансирования социальных программ Корпорации регулируется в соответствии с Порядком подготовки и принятия решений об использовании средств фонда финансирования социальных программ Государственной корпорации "Ростех", утвержденным приказом Корпорации от 30.10.2012 N 464.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник ОДПР

_____ Л.Х. Хайдукова

И.о. главного экономиста – начальника ПЭО

_____ И.Н. Новожилова

Начальник ОУП

_____ Е.В. Веселова

Приложение N 1

Категории работников и критерии отнесения к ним *

Категории	Критерии отнесения по квалификации
Руководители высшего уровня (РВУ)	Директор
Высокопрофессиональные специалисты (ВС)	Работники высокой квалификации (рабочие 5-го разряда и выше, специалисты квалификационной категории от главного специалиста и выше (включая ИТР), работники редких специальностей), руководители (за исключением РВУ), удержание которых является приоритетным.
Базовые специалисты (БС)	Работники, не отнесенные к категориям "Руководители высшего уровня", "Высокопрофессиональные специалисты", а также прикомандированные работники организаций Корпорации.
Заслуженные работники (ЗР)	Физические лица, вышедшие на пенсию и уволившиеся из Организации, на которых распространяется действие КСП в соответствии с правовыми актами Организации.

* Устанавливается в штатном расписании

Приложение N 2

Финансово - экономическое состояние Организации

Параметры	**Уровень корпоративного социального пакета**
Чистая прибыль, не превышающая установленные показатели по чистой прибыли в рамках утвержденного бюджета	Оптимальный
Положительная чистая прибыль, превышающая установленные показатели по чистой прибыли в рамках утвержденного бюджета	Максимальный

Приложение N 3

Максимальный норматив РСХ на одного работника Организации в год, рублей

Категории работников	Уровень корпоративного социального пакета					
	Оптимальный			Максимальный		
	с учетом Жилищной программы	без учета Жилищной программы	обязательная страховая сумма на материальную помощь, включаемая в норматив РСХ (2 и 3 столб.)	с учетом Жилищной программы	без учета Жилищной программы	обязательная страховая сумма на материальную помощь, включаемая в норматив РСХ (5 и 6 столб.)
1	2	3	4	5	6	7
Базовые специалисты (БС)	240 000	130 000	50 000	260 000	150 000	50 000
Высокопрофессиональные специалисты (ВС)	256 000	173 000	50 000	278 000	193 000	50 000
Руководители высшего уровня (РВУ)	276 000	185 000	50 000	338 000	230 000	50 000
Заслуженные работники (ЗР)	240 000	130 000	50 000	260 000	150 000	50 000

Норматив РСХ на одного работника в год может быть изменён:

1. В большую сторону от установленного норматива РСХ на сумму, равную:

1.1. Резерву на покрытие превышения норматива РСХ по КСП (за исключением НПО) - не более 10% расходов от запланированных организацией РСХ на основании корпоративных социальных пакетов.

1.2. Резерву на покрытие превышения норматива РСХ по НПО - не более 2,5% от годового фонда оплаты труда Организации.

2. В меньшую сторону от установленного норматива РСХ.

В зависимости от КСП, входящих в предлагаемые работнику корпоративные социальные пакеты (вариативность программ в составе различных пакетов) и с учетом финансового состояния Организации, объем РСХ может изменяться в меньшую сторону от установленного норматива РСХ на одного работника в год.

Приложение N 4

Принятый перечень КСП

N	Наименование
1.	**Медицинские программы:**
1.1.	ДМС работников
1.2.	Медицинские осмотры, профосмотры и диспансеризация
2.	**Санаторно-курортное обеспечение:**
2.1.	СКО и оздоровление работников
3.	**Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО):**
3.1.	НПО, реализуемая по принципу софинансирования (работник и Организация)
3.2.	НПО, предусматривающая отчисления только со стороны Организации в пользу участников программы
4.	**Жилищная программа:**
4.1.	Компенсация процентов или первоначального взноса по привлеченным работниками Организации кредитам на приобретение жилья
4.2.	Компенсация арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками Организации жилье
5.	**Организация питания:**
5.1.	Дотации / субсидии на питание, компенсация питания
6.	**Страхование:**
6.1.	Страхование от несчастных случаев и болезней
7.	**Оплата проезда:**
7.1	Расходы на оплату абонементов для проезда работников к месту работы и обратно транспортом общего пользования
8.	**Материальная помощь:**
8.1.	Материальная помощь на рождение ребенка
8.2.	Материальная помощь в случае смерти работника
8.3.	Материальная помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением, в иных сложных жизненных ситуациях
8.4.	Материальная помощь на бракосочетание

8.5.	Материальная помощь молодым специалистам (до 35 лет), при первичном трудоустройстве
8.6.	Материальная помощь к юбилейным датам работников
8.7.	Материальная помощь (единовременное пособие) в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в Организации и трудового вклада
8.8.	Материальная помощь в случае гибели (смерти), увечья (ранения, травмы, контузии) или инвалидности работников, наступивших из-за чрезвычайных обстоятельств в период командирования
8.9.	Материальная помощь для компенсации расходов в связи с лечением и реабилитацией после инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, приобретённых в период командирования
8.10.	Материальная помощь для возмещения фактически произведенных расходов в случае смерти работника во время пребывания за пределами ПМЖ в период командирования на территории РФ
9.	**Оплата работникам занятий спортом в спортивных секциях / фитнес центрах**
10.	**Компенсация расходов на обучение работников**