

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ
«РОСАТОМ»
(Госкорпорация «Росатом»)**

П Р И К А З

04.02.2013

Москва

№ 1/101-П

Об утверждении Единой отраслевой социальной политики
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций

В целях установления единых подходов при формировании и реализации кадровой политики в атомной отрасли в рамках обеспечения единства управления организациями Госкорпорации «Росатом» на основании частей 2, 3 статьи 4, пункта 17 статьи 7 Федерального закона от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», во исполнение пункта 15 статьи 7 указанного Федерального закона в части разработки единой политики по формированию социальной защиты работников в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом» и обеспечению ее реализации, а также постановления Правительства Российской Федерации от 20.09.2008 № 705 «О Программе деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и долгосрочный период (2009 – 2015 годы)»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Единую отраслевую социальную политику Госкорпорации «Росатом» и ее организаций (далее – Политика, приложение).
2. Назначить директора по персоналу Госкорпорации «Росатом» Булавинова Д.В. владельцем терминов, указанных в разделе 2 приложения к настоящему приказу.
3. Отменить действие корпоративной социальной программы оказания помощи работникам, утвержденной приказом Госкорпорации «Росатом» от 13.01.2012 № 1/13-П.
4. Отменить действие стандарта добровольного медицинского страхования, утвержденного приказом Госкорпорации «Росатом» от 10.02.2010 № 104.
5. Отменить действие стандарта страхования от несчастных случаев и болезней, утвержденного приказом Госкорпорации «Росатом» от 12.09.2010 № 1/247-П.
6. Руководителям акционерных обществ Госкорпорации «Росатом», обществ с ограниченной ответственностью с участием Госкорпорации «Росатом», их дочерних и зависимых обществ (по согласованию), учреждений Госкорпорации «Росатом», федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых Госкорпорация «Росатом» осуществляет права собственника имущества (далее – организации Госкорпорации), обеспечить

отмену действующих в организациях Госкорпорации локальных нормативных актов, не соответствующих принципам и нормам социальной политики, и принятие в возглавляемой организации Госкорпорации локальных нормативных актов организации Госкорпорации, предусматривающих обязательность применения принципов и норм Политики.

Срок – 01.08.2013.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на директора по персоналу Госкорпорации «Росатом» Булавинова Д.В.

И.о. генерального директора



А.М. Локшин

Приложение

УТВЕРЖДЕНА

приказом Госкорпорации «Росатом»

от 04.02.2013 № 1/101-П

Единая отраслевая социальная политика
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций

Содержание

1.Назначение и область применения	3
2.Термины и определения, сокращения	3
3.Социальная политика: цели, задачи, подходы к реализации, принципы.	8
4.Субъекты социальной политики и их роли.....	11
5.Нормативные ссылки	14
6.Порядок внесения изменений.....	15
7.Контроль и ответственность.....	15
Приложение 1 Социальные категории Корпорации и организаций.....	17
Приложение 2 Нормативы РСХ.....	18
Приложение 3 Перечень затрат, относящихся к РСХ.....	19
Приложение 4 КСП ДМС работников.....	23
Приложение 5 Приложение 5 КСП Добровольное страхование от несчастных случаев и болезней.....	25
Приложение 6 КСП санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха.....	29
Приложение 7 КСП оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий.....	32
Приложение 8 КСП оказания помощи работникам.....	36
Приложение 9 КСП поддержки неработающих пенсионеров.....	45
Приложение 10 КСП организации спортивных и культурных мероприятий	57
Приложение 11 КСП организации питания.....	60
Приложение 12 КСП НПО.....	62

1. Назначение и область применения

Настоящая Единая отраслевая социальная политика Госкорпорации и организаций Госкорпорации (далее – Политика) разработана в соответствии с пунктом 15 статьи 7 Федерального закона от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» в части разработки единой политики по формированию социальной защиты работников в Госкорпорации и организациях Госкорпорации и обеспечению ее реализации, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 20.09.2008 № 705 «О Программе деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» на долгосрочный период (2009 – 2015 годы).

Политика устанавливает:

единую терминологию в области социальной работы;

задачи, подходы, принципы и механизмы реализации социальной работы.

Политика определяет предоставление социальных льгот работникам и неработающим пенсионерам Госкорпорации и организаций Госкорпорации сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации.

Политика является открытым, публичным документом Госкорпорации.

ЛНА Госкорпорации и организаций Госкорпорации, регламентирующие деятельность, оказывающую влияние на социальную работу, должны соответствовать положениям Политики.

Положения Политики распространяются на группу процессов «Управление персоналом».

Политика не содержит сведений, составляющих государственную тайну, или иных сведений ограниченного распространения и доступа.

2. Термины и определения, сокращения

В настоящем документе помимо терминов, определений и сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации, приведенных в разделе 5 Политики, используются следующие термины, определения и сокращения:

Термин	Определение
Высокопрофессиональные специалисты	Работники высокой квалификации (рабочие 5-х и 6-х разрядов, специалисты высшей квалификационной категории, специалисты, имеющие высший балл по оценке «РЕКОРД», руководители, возглавляющие стратегические направления деятельности и проекты организации), работники редких специальностей (по спискам организаций Госкорпорации), которые трудно подобрать

Термин	Определение
	на территориальном рынке труда.
Дополнительный оплачиваемый выходной день	Дополнительный выходной день, предоставляемый работнику для разрешения возникших семейных обстоятельств (проблемы в семье или исполнение родительских обязанностей), оплачиваемый работодателем.
Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Бывший работник Госкорпорации или организации Госкорпорации, имеющий длительный стаж добросовестной работы (отсутствие дисциплинарных взысканий, выполнение производственных заданий) в отрасли, внесший исключительный вклад в ее развитие или утративший здоровье в результате выполнения должностных обязанностей, или имеющий заслуги по защите Отечества (в соответствии со статьей 2 № 5-ФЗ от 12.01.1995 «О ветеранах»).
Корпоративные социальные программы	Установленная практика предоставления работникам Госкорпорации и организаций Госкорпорации социальных льгот сверх установленного денежного вознаграждения за труд.
Материальная помощь	Помощь, добровольно оказываемая Госкорпорацией или организациями Госкорпорации нуждающимся работникам или неработающим пенсионерам, в денежной форме и не учитываемая при расчете среднемесячной заработной платы.
Молодые специалисты	Работники в возрасте до 35 лет включительно, имеющие диплом о среднем и/или высшем профессиональном образовании.
Молодые специалисты – выпускники образовательных учреждений	Работники в возрасте до 35 лет, имеющие диплом о среднем и/или высшем профессиональном образовании, окончившие образовательное учреждение не более одного года до трудоустройства и впервые приступившие к работе после окончания образовательного учреждения в Госкорпорации или организациях Госкорпорации (срок службы в Вооруженных силах Российской Федерации

Термин	Определение
	не учитывается).
Неработающие пенсионеры	Бывшие работники Госкорпорации или организации Госкорпорации, уволенные в связи с выходом на пенсию, неработающие в настоящее время в атомной отрасли и вставшие на учет в Госкорпорации или организациях Госкорпорации как участники КСП поддержки неработающих пенсионеров.
Норматив расходов социального характера в расчете на 1 работника	Установленный максимальный размер денежных средств на год в расчете на 1 работника Госкорпорации или организации Госкорпорации, используемый для планирования РСХ и контроля за исполнением бюджета.
Основание помощи	Причина, по которой работнику оказывается материальная помощь или предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день.
Почетный пенсионер атомной отрасли	Бывший работник Госкорпорации или организации Госкорпорации, имеющий продолжительный стаж добросовестной работы (отсутствие дисциплинарных взысканий, выполнение производственных заданий) в отрасли, внесший существенный вклад в развитие отрасли или ее организаций.
Профилирующий вид спорта	Вид спорта, которым в Госкорпорации или организации Госкорпорации занимается не менее 1% среднесписочной численности работающих, по которому регулярно проводятся первенства, организована сборная команда и который включен в программу отраслевых и международных спортивных соревнований.
Работники с риском высокой текучести	Работники, как правило, массовых рабочих специальностей, на которых на данном рынке труда существует высокий спрос.
Расходы социального характера	Средства, затрачиваемые Госкорпорацией и организациями Госкорпорации на предоставление социальных льгот работникам Госкорпорации или организаций Госкорпорации.
Социальная группа	Малообеспеченные работники (доход в семье не превышает 1,5 величины прожиточного

Термин	Определение
	минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе в расчете на каждого члена семьи) Госкорпорации или организаций Госкорпорации, являющиеся одинокими матерями/отцами, родителями детей инвалидов, многодетными родителями (то есть имеющими трех и более детей).
Социальная поддержка	Социальные льготы, в том числе материальная помощь, предоставляемые неработающим пенсионерам Госкорпорации и организаций Госкорпорации.
Социальные льготы	Дополнительные блага (услуги, выплаты работникам), которые Госкорпорация и организации Госкорпорации предоставляют неработающим пенсионерам и работникам по своей инициативе и за свой счет, повышающие уровень жизни неработающих пенсионеров и работников и не связанные непосредственно с результатами труда работников, а также не учитываемые при расчете среднемесячной заработной платы.
Статус неработающего пенсионера	Социальная позиция неработающего пенсионера в отрасли, определяющая его право на получение социальной поддержки, в том числе материальной помощи.
Страховой случай в добровольном медицинском страховании	Факт обращения застрахованного лица в медицинское учреждение из числа предусмотренных договором страхования в течение всего срока его действия за консультативной, профилактической, лечебной, неотложной, реабилитационной и иной помощью (услугой), включенной в программу ДМС, в случае острого заболевания, обострения хронического заболевания, травмы (в том числе отравления, ожога, отморожения).
Текущность (работников, кадров)	Показатель, фиксирующий уровень, интенсивность изменения состава работников вследствие увольнения и перехода на другую работу по личным мотивам.

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
ГД	Генеральный директор Госкорпорации
ДЗО	Дочернее зависимое общество
ДКП	Департамент кадровой политики
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ЗАТО	Закрытое административно-территориальное образование
Застрахованные лица	Работники Госкорпорации или организаций Госкорпорации, штатные работники профкомов, освобожденные профсоюзные работники (в соответствии с условиями коллективного договора организации).
КД	Коллективный договор
КСП	Корпоративная социальная программа
Госкорпорация	Госкорпорация «Росатом»
ЛНА	Локальный нормативный акт
ЛПУ	Лечебно-профилактическое учреждение
НПО	Негосударственное пенсионное обеспечение
НПФ	Негосударственный пенсионный фонд
Организации УК	Организации в контуре управления УК
Освобожденные профсоюзные работники	Профсоюзные работники, освобожденные от работы в Госкорпорации или организации Госкорпорации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзный орган, которые после окончания срока их полномочий возвращаются на прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – на другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.
Политика	Документ «Единая отраслевая социальная политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций»
РСХ	Расходы социального характера
РПРАЭП	Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности
СКЛ	Санаторно-курортное лечение
СКУ	Санаторно-курортное учреждение
Специализированная спортивная организация	Организация, которую Госкорпорация или социальные партнеры по Отраслевому соглашению уполномочивают осуществлять необходимые организационные мероприятия для подготовки и проведения отраслевых,

Сокращение	Расшифровка
	межотраслевых, региональных и международных спортивных мероприятий
СРАПиН	Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России
УК	Управляющая компания дивизиона, инкубируемого бизнеса или комплекса
СУП УК	Служба управления персоналом УК и/или структурное подразделение в дирекции или блоке Госкорпорации, ответственное за функцию управления персоналом
СУП организации	Управление по работе с персоналом Госкорпорации и/или служба управления персоналом организации, не являющейся УК
ФМБА России	Федеральное медико-биологическое агентство России

3. Социальная политика: цели, задачи, подходы к реализации, принципы.

3.1. Целью социальной политики является формирование эффективной системы управления социальной работой, направленной на достижение целей Госкорпорации и обеспечение единства управления атомной отраслью.

3.2. Социальная политика направлена на решение следующих задач:

повышение привлекательности Госкорпорации и организаций Госкорпорации на рынке труда;
 привлечение и удержание молодых работников, высокопрофессиональных специалистов, работников редких специальностей;
 повышение лояльности и мотивации работников (вовлеченности);
 повышение эффективности социальных расходов.

3.3. Основные подходы к реализации социальной политики:

3.3.1. Категоризация организаций отрасли. Нормирование РСХ.

Госкорпорация и организации Госкорпорации разделены на социальные категории с учетом следующих критериев:

удаленность от крупного населенного пункта с развитой социальной инфраструктурой;

численность работников Госкорпорации и организаций Госкорпорации;

среднемесячный доход работников Госкорпорации и организаций Госкорпорации;

общий объем РСХ и в расчете на одного работника Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

Социальные категории и критерии отнесения к ним представлены в приложении 1 к настоящей Политике.

Нормирование РСХ осуществляется в соответствии с социальными категориями Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

Нормативы РСХ установлены в расчете на 1 работника Госкорпорации и организаций Госкорпорации, учитывают достигнутый уровень РСХ и содержатся в приложении 2 к настоящей Политике.

Для поддержания норматива на актуальном уровне к нему возможно применение индекса-дефлятора потребительских цен Минэкономразвития России.

Нормирование РСХ осуществляется на основе перечня затрат, которые необходимо относить к РСХ и учитывать при планировании бюджета, а также при формировании отчетности о расходах на персонал. Часть РСХ, указанных в перечне затрат (например, наградная политика, содержание объектов социальной инфраструктуры и т.д.), осуществляются за рамками КСП. Перечень РСХ приведен в приложении 3 к настоящей Политике.

3.3.2. Стандартизация КСП.

С целью повышения эффективности реализации социальной политики КСП стандартизованы, то есть Госкорпорация и организации Госкорпорации в рамках каждой КСП должны использовать единую терминологию, механизмы реализации, обязательные и рекомендуемые условия реализации, категории участников, нормы расходов и целевые показатели эффективности.

Социальная политика реализуется через КСП:

КСП ДМС работников (приложение 4 к настоящей Политике);

КСП добровольного страхования от несчастных случаев и болезней (приложение 5 к настоящей Политике);

КСП санаторно-курортное лечения работников и их детей, детского отдыха (приложение 6 к настоящей Политике);

КСП оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий (приложение 7 к настоящей Политике);

КСП оказания помощи работникам (приложение 8 к настоящей Политике);

КСП поддержки неработающих пенсионеров (приложение 9 к настоящей Политике);

КСП организации спортивных и культурных мероприятий (приложение 10 к настоящей Политике);

КСП организации питания работников (приложение 11 к настоящей Политике);

КСП негосударственного пенсионного обеспечения (приложение 12 к настоящей Политике).

3.3.3. Единые подходы к формированию КД.

Единые подходы к формированию КД применяются в целях обеспечения принципа единства управления отраслью и контроля за реализацией социальной политики.

Единые подходы к формированию КД заключаются в определении единой структуры КД, терминологии, механизмов реализации социальной работы в соответствии с Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке, подписанным социальными партнерами по Отраслевому соглашению и Госкорпорацией на соответствующий период.

Наполнение КД Госкорпорации и организаций Госкорпорации конкретными взаимными обязательствами является компетенцией сторон социального партнерства на локальном уровне.

Основой для заключения КД организаций отрасли является Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке.

3.3.4. Синергия с государственными социальными программами. КСП дополняют государственные социальные программы.

3.3.5. Оптимизация индивидуальных выплат. По мере доведения уровня заработных плат Госкорпорации и организаций Госкорпорации до рыночного уровня общий объем индивидуальных выплат работникам (различные виды материальной помощи) должен снижаться.

3.3.6. Унификация поставщиков социальных услуг. С целью обеспечения финансовой эффективности социальной политики (экономия на масштабе там, где это возможно) поставщики Госкорпорации и организаций Госкорпорации, оказывающие социальные услуги, должны проходить процедуру закупки в соответствии с Единым отраслевым стандартом закупок (положением о закупке) Госкорпорации «Росатом».

3.4. Социальная политика основана на следующих принципах:

3.4.1. Прозрачность.

Разработка понятных и прозрачных критериев предоставления социальных льгот работникам и социальной поддержки неработающим пенсионерам в рамках реализации социальной политики, исключающих или минимизирующих влияние субъективных факторов.

3.4.2. Доступность.

Информирование работников о социальных льготах, а неработающих пенсионеров о социальной поддержке, которые могут быть им предоставлены в рамках реализации социальной политики. Обеспечение возможности обращения работников за социальными льготами и неработающих пенсионеров за социальной поддержкой. Оперативное принятие решений о возможности предоставления социальных льгот и социальной поддержки в рамках реализации социальной политики.

3.4.3. Открытость.

Предоставление возможностей получать информацию о реализации социальной политики по отрасли в целом и относительно отдельных организаций Госкорпорации.

3.4.4. Концентрация ресурсов.

Концентрация ресурсов (финансовых, трудовых) на реализации тех КСП, которые направлены на эффективное достижение целей Госкорпорации

и организаций Госкорпорации. Ни одна из КСП не является для Госкорпорации и организаций Госкорпорации обязательной к реализации.

3.4.5. Финансовая обеспеченность

Социальная политика Госкорпорации и организаций Госкорпорации должна учитывать их финансовые возможности. Затраты на реализацию социальной политики в Госкорпорации и организациях Госкорпорации не должны превышать нормативы, установленные в соответствии с их социальными категориями и условиями КСП.

3.4.6. Согласованность.

В случае принятия Госкорпорацией или организациями Госкорпорации решения о реализации КСП, механизмы и условия их реализации должны соответствовать механизмам и условиям реализации КСП, представленным в пункте 3.3.2 настоящей Политики.

3.4.7. Соблюдение иерархии управления.

Ответственность и полномочия по мониторингу эффективности социальной политики с предоставлением отчетности распределены между всеми субъектами социальной политики в соответствии с существующей иерархией системы управления.

4. Субъекты социальной политики и их роли

Субъект социальной политики	Роль субъекта социальной политики
ГД	Утверждает Политику, а также ее изменения.
ДКП	Определяет цели и задачи социальной политики. Разрабатывает механизмы реализации социальной политики. Обеспечивает контроль за реализацией социальной политики и оценку её эффективности. Определяет сценарные условия планирования РСХ на год и в среднесрочной перспективе. Устанавливает нормативы РСХ и согласовывает бюджеты РСХ для УК и организаций УК. Консультирует СУП УК и СУП организаций Госкорпорации по вопросам реализации социальной политики. Разрабатывает типовые ЛНА, регламентирующие реализацию социальной политики. Проводит экспертизу ЛНА Госкорпорации и организаций Госкорпорации, регламентирующих реализацию социальной политики, и согласовывает их

Субъект социальной политики	Роль субъекта социальной политики
	на предмет соответствия положениям Политики. Дает экспертную оценку проектов КД Госкорпорации и организаций Госкорпорации до начала проведения коллективных переговоров. Определяет мероприятия, направленные на повышение эффективности социальной политики. Имеет право запрашивать у организаций Госкорпорации любую информацию, связанную с социально-трудовыми отношениями. Представляет информацию (по запросам) о реализации социальной политики. Отвечает на обращения граждан по вопросам предоставления социальных льгот работникам или социальной поддержки неработающим пенсионерам Госкорпорации и организаций Госкорпорации. Консолидирует отчетность о реализации социальной политики. Иницирует внесение изменений в Политику.
СУП УК	Формирует приоритеты в социальной политике УК и организаций УК. Стандартизирует условия и размеры социальных льгот в организациях УК. Согласовывает ЛНА организаций УК, регламентирующие реализацию социальной политики; при необходимости направляет их на согласование в ДКП. Устанавливает организациям УК нормативы РСХ в рамках максимальных нормативов, установленных Политикой. Согласовывает бюджеты РСХ на реализацию социальной политики. Дает экспертную оценку проектов КД организаций УК до начала проведения коллективных переговоров. Консолидирует отчетность организаций УК о реализации социальной политики. Реализует социальную политику в УК. Обеспечивает контроль за реализацией социальной политики в

Субъект социальной политики	Роль субъекта социальной политики
	организациях УК и оценку её эффективности. Представляет информацию (по запросам) о реализации социальной политики УК и организаций УК. Консолидирует отчетность УК и организаций УК о реализации социальной политики, контролирует её объективность и предоставляет в ДКП.
СУП организаций	Формирует приоритеты в социальной политике с учетом кадровых задач и финансовых возможностей, а также рекомендаций СУП УК и ДКП. Определяет условия предоставления и размеры социальных льгот в Госкорпорации и организациях Госкорпорации. Разрабатывает ЛНА Госкорпорации и организаций Госкорпорации, регламентирующие реализацию социальной политики; при необходимости направляет их на согласование в УК и ДКП. Формирует бюджет РСХ на реализацию социальной политики на основе нормативов, установленных УК или сценарными условиями планирования с учетом положений Политики. Организации УК направляют бюджеты в УК на согласование. Участвует в разработке проекта КД Госкорпорации и организаций Госкорпорации и комиссии по ведению коллективных переговоров. Реализует социальную политику в Госкорпорации и организациях Госкорпорации. Обеспечивает контроль за реализацией социальной политики и оценку её эффективности. Представляет информацию (по запросам) о реализации социальной политики Госкорпорации и организаций Госкорпорации. Информирует работников Госкорпорации и организаций Госкорпорации о реализации социальной политики. Формирует отчетность о реализации социальной политики Госкорпорации и организаций

Субъект социальной политики	Роль субъекта социальной политики
	Госкорпорации и направляет ее в УК или в ДКП.

5. Нормативные ссылки

Конституция Российской Федерации

Трудовой Кодекс Российской Федерации

Федеральный закон от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»;

Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Федеральный закон от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

Федеральная целевая программа «Жилище» на 2011 - 2015 годы;

Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»;

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;

Федеральный закон от 24.07.2009 № 213-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования и территориальных фондов обязательного медицинского страхования»;

Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах»;

Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»;

Федеральный закон от 08.12.2010 «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной социальной помощи»;

Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;

Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах здоровья граждан в Российской Федерации»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 20.09.2008 № 705 (редакция от 23.11.2009) «О Программе деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» на долгосрочный период (2009 – 2015 годы)»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 04.10.2012 № 1006 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг»;

Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012 – 2014 годы и последующие периоды;

Единый отраслевой стандарт закупок (положение о закупке) Госкорпорации «Росатом», утвержденный решением наблюдательного совета Госкорпорации «Росатом» от 07.02.2012 № 37

Положение о системе регламентирующих и методических документов Госкорпорации «Росатом», утв. приказом Госкорпорации «Росатом» от 21.12.2012 № 1/1247-П;

Методические указания об организации перемещения работников Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и открытых акционерных обществ, учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Госкорпорации «Росатом», утв. приказом Госкорпорации «Росатом» от 01.02.2010 № 70.

6. Порядок внесения изменений

Инициатором и координатором работ по изменению Политики является ДКП Госкорпорации.

В случае если инициатором изменений выступает не ДКП Госкорпорации, инициатору необходимо представить в ДКП Госкорпорации обоснования практической целесообразности предлагаемых изменений.

Решение о внесении изменений в Политику принимает директор по персоналу Госкорпорации.

При внесении изменений утверждается новая редакция Политики.

7. Контроль и ответственность

7.1. Контроль выполнения положений Политики.

Контроль за соблюдением положений Политики в Госкорпорации осуществляет директор по персоналу Госкорпорации, в организациях Госкорпорации – руководители СУП организаций Госкорпорации.

7.2. Ответственность работников.

Все субъекты социальной политики несут дисциплинарную ответственность за несоблюдение процедур (процессов), мероприятий по реализации положений Политики.

Наложение дисциплинарных взысканий в Госкорпорации и организациях Госкорпорации проводится в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и в соответствии с действующими локальными нормативными актами Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

Социальные категории Корпорации и организаций Корпорации

Социальная категория	Критерии
1	Организации Госкорпорации с численностью работников более 400 человек, расположенные в ЗАТО или на расстоянии 40 км и более от городов с численностью населения 500 тысяч и более жителей независимо от среднего уровня дохода работников.
2	Организации Госкорпорации с численностью работников более 400 человек, расположенные на расстоянии менее 40 км от городов с численностью населения 500 тысяч жителей и более, а также организации, расположенные в Московской области и в городах с численностью жителей 500 тысяч человек и более, независимо от среднего уровня дохода работников.
3	Организации Госкорпорации с численностью работников 400 человек и менее вне зависимости от места расположения и среднего уровня дохода работников (кроме организаций Госкорпорации, расположенных в г. Москва и других городах-миллионерах Российской Федерации).
4	Госкорпорация и организации Госкорпорации, являющиеся УК, а также организации Госкорпорации с уровнем среднемесячного дохода работников 100 000 (Сто тысяч) рублей в месяц и более, расположенные в г. Москва и других городах-миллионерах Российской Федерации.

Нормативы РСХ

Социальная категория	Максимальный норматив РСХ на 1 работника в год, тыс. руб.
1	70
2	50
3	40
4	35

Перечень затрат, относящихся к РСХ

п.п.	Учитываемые расходы (затраты)
1.	Медицинские программы
1.1.	ДМС работников
1.2.	Добровольное страхование от несчастных случаев и болезней
1.3.	Оплата услуг медицинским учреждениям по прямым договорам
2.	Санаторно-курортное лечение
2.1.	СКЛ и оздоровление работников
2.2.	СКЛ и оздоровление детей работников
2.3.	Оздоровительное лечение работников в ведомственной профилактории
2.4.	СКЛ и оздоровление членов семей работников
3.	Поддержка неработающих пенсионеров
3.1.	ДМС неработающих пенсионеров
3.2.	Оплата услуг медицинским учреждениям по прямым договорам по обслуживанию неработающих пенсионеров
3.3.	СКЛ и оздоровление неработающих пенсионеров
3.4.	Оздоровительное лечение неработающих пенсионеров в ведомственной профилактории
3.5.	Единовременные выплаты работникам в связи с выходом на пенсию впервые по возрасту или по инвалидности
3.6.	Регулярные доплаты к пенсиям (материальная помощь) неработающим пенсионерам
3.7.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств
3.8.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с тяжелым материальным положением, связанным с заболеваниями или смертью близких родственников пенсионера
3.9.	Материальная помощь семье неработающего пенсионера в случае смерти неработающего пенсионера
3.10.	Материальная помощь неработающим пенсионерам на зубопротезирование
3.11.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с тяжелым заболеванием для оплаты медицинских услуг, лекарственных препаратов, протезирования (кроме зубопротезирования)
3.12.	Поздравление и единовременные выплаты неработающим пенсионерам - ветеранам и участникам ВОВ ко Дню Победы

3.13.	Поздравление и единовременные выплаты неработающим пенсионерам в связи с корпоративными юбилейными и праздничными датами
3.14.	Поздравление и единовременные выплаты неработающим пенсионерам в связи с юбилейными датами неработающих пенсионеров
3.15.	Дополнительные виды материальной помощи неработающим пенсионерам в соответствии с ЛНА организации (виды помощи указать конкретно)
3.16.	Расходы на содержание ветеранских организаций (не учитываются при расчете норматива РСХ на 1 работника)
4.	Оказание помощи в приобретении жилья
3.1.	Компенсация работникам части расходов на возмещение процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий
3.2.	Оплата/частичная компенсация стоимости проживания в общежитии, ведомственном жилье или аренды жилья
5.	Негосударственное пенсионное обеспечение
5.1.	Средства, направленные в НПФ на дополнительное НПО работников в рамках программ НПО, действовавших до введения принципа софинансирования
5.2.	Пенсионные взносы, перечисленные работодателем в НПФ в пользу участников программы по схеме № 1 на именные пенсионные счета работников в НПФ
5.3.	Пенсионные взносы, перечисленные работодателем в НПФ в пользу участников программы по схеме № 2 на именные пенсионные счета работников в НПФ
6.	Организация питания
6.1.	Дотации на питание
6.2.	Расходы на организацию питания (кроме дотаций и ЛПП)
7.	Оплата проезда
7.1.	Расходы на оплату абонементов для проезда работников к месту работы и обратно транспортом общего пользования
7.2.	Расходы на организацию доставки работников к месту работы и обратно при наличии возможности использования услуг общественного транспорта
8.	Наградная политика
8.1.	Единовременные выплаты работникам в связи с награждениями государственными и правительственными наградами
8.2.	Единовременные выплаты неработающим пенсионерам в связи с награждениями государственными и правительственными наградами
9.	Организация культурно-массовых и спортивных мероприятий
9.1.	Подарки детям работников (к Новому году, билеты на новогодние представления, подарки ко Дню знаний и т.д.)
9.2.	Оплата контрагентам за организацию и проведение спортивных и

	культурно-массовых мероприятий (аренда помещений, спортивного инвентаря, работа тренера и т.д.)
9.3.	Оплата работникам занятий спортом в спортивных секциях
9.4.	Затраты на организацию и проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий силами организации
9.5.	Расходы, направляемые на счет ИПО для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью профсоюза
10.	Материальная помощь, прочие виды помощи
	Материальная помощь в случаях:
10.1.	- рождения/усыновления ребенка/детей
10.2.	- смерти близких родственников
10.3.	- смерти работника
10.4.	- смерти работника в результате несчастного случая на производстве
10.5.	Материальная помощь работникам в случаях повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств
10.6.	Материальная помощь в случае тяжелого заболевания работника
10.7.	Материальная помощь в случае тяжелого заболевания ребенка/детей работника
10.8.	Материальная помощь работникам в виде ежемесячной доплаты к государственному пособию женщинам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет
10.9.	Материальная помощь работникам – многодетным родителям, одиноким родителям, родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида (детей)
10.10.	Материальная помощь работникам на содержание детей в детских дошкольных учреждениях
10.11.	Компенсация расходов детским дошкольным учреждениям по содержанию детей работников
10.12.	Материальная помощь молодым специалистам при трудоустройстве
10.13.	Материальная помощь работникам, вернувшимся на работу после службы в армии
10.14.	Компенсация стоимости путевки в оздоровительное учреждение
	Оплата дней дополнительного отпуска (сверх размеров, установленных ТК РФ)
10.15.	- родителям первоклассников на 1-е сентября
10.16.	- в связи с организацией похорон близких родственников
10.17.	- другие виды дополнительных отпусков в соответствии с ЛНА организации
10.18.	Дополнительные виды помощи работникам в соответствии с ЛНА организации (виды помощи указать конкретно)
11.	Содержание объектов* социальной инфраструктуры

11.1.	Эксплуатационные расходы на содержание объектов социальной инфраструктуры за исключением затрат на ФОТ работников, обслуживающих объекты социальной инфраструктуры, и доходов, полученных от аренды и от третьих лиц
12.	Дополнительные виды социальных расходов
12.1.	Расходы на содержание молодежных организаций (не учитываются при расчете норматива РСХ на 1 работника)
12.2.	Налоги на социальные расходы
13.	Прочие социальные расходы (по согласованию с ППО и ДКП)
13.1	Прочие социальные расходы

*** - Перечень объектов социальной инфраструктуры:**

1. Детские сады
2. Детские ясли
3. Детские музыкальные и художественные школы, школы искусств
4. Детские лагеря отдыха
5. Заведения здравоохранения (поликлиники)
6. Санатории и профилактории
7. Базы и дома отдыха
8. Пансионаты
9. Туристические базы
10. Спортивные залы и площадки, оздоровительные центры, бассейны, сооружения и оборудование пляжей
11. Клубы и дома культуры
12. Помещения, используемые для питания, находящиеся за территорией организации
13. Бани, сауны

КСП ДМС работников

1. Цели КСП

внедрение единых подходов к организации ДМС;
обеспечение доступности квалифицированной медицинской помощи вне зависимости от региона.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на работников Госкорпорации и организаций Госкорпорации, а также освобожденных профсоюзных работников (в соответствии с условиями коллективного договора).

3. Обязательные условия реализации КСП

Расходы Госкорпорации и организаций Госкорпорации на ДМС не должны превышать нормативов, установленных Госкорпорацией на планируемый период и законодательством Российской Федерации в составе расходов на оплату труда для целей налогообложения.

Программы ДМС участников КСП определяются в зависимости от занимаемой должности и региона расположения организации Госкорпорации в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Распределение участников КСП по программам ДМС

Программы страхования	Корпорация и Дивизионы	Организации	
		Москва, СПб	Регионы
Программа Руководства	1 - 2 грейд включительно	ГД (2 грейд)	-
Программа 1	3 - 4 грейд включительно	ГД, ЗГД (3 - 5 грейд включительно)	ГД, ЗГД (2 - 6 грейд включительно)
Программа 2	5 - 7 грейд включительно	Руководители среднего звена (6 - 7 грейд включительно)	Руководители среднего звена, специалисты, служащие, рабочие
Программа 3	8 - 11 грейд включительно	специалисты, служащие, рабочие (8 - 11 грейд включительно)	

Срок действия договора ДМС должен быть не менее 1 года.

При заключении договора ДМС Госкорпорация и организации Госкорпорации используют договор ДМС, представленный в рамках предварительного отбора страховщиков ДМС. Перечень ЛПУ и видов медицинской помощи являются приложением к договору ДМС.

Проект договора ДМС организации Госкорпорации до его подписания направляется на согласование в ДКП Госкорпорации.

В перечень ЛПУ, включаемый в программы ДМС, для обеспечения доступности и этапности медицинской помощи должны быть включены медицинские организации ФМБА России.

ДМС членов семей работников Госкорпорации и организаций Госкорпорации оплачивается за счет средств застрахованных лиц.

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

В программы ДМС могут быть включены следующие виды медицинской помощи:

амбулаторно-поликлиническая помощь, в том числе помощь на дому;

скорая и неотложная медицинская помощь;

стационарная помощь;

стоматологическая помощь;

реабилитационно-восстановительное лечение, в том числе после тяжелого перенесенного заболевания;

некоторые виды дорогостоящей медицинской помощи;

экстренная медицинская помощь во время служебных командировок на территории Российской Федерации.

Программы ДМС отличаются перечнем ЛПУ.

Программа ДМС в организациях Госкорпорации может быть составлена с учётом влияния на здоровье застрахованных лиц существующих опасных и (или) вредных производственных факторов и территориальных особенностей организации здравоохранения.

5. Механизм реализации КСП

Госкорпорация проводит предварительный отбор страховщиков ДМС в соответствии с Единым отраслевым стандартом закупок:

Страховщик, прошедший конкурсные процедуры и заключивший договор ДМС с Госкорпорацией или организацией Госкорпорации, организует и оплачивает предоставление медицинских услуг при наступлении страхового случая.

КСП добровольное страхование от несчастных случаев и болезней

1. Цели КСП

внедрение единых подходов к организации Добровольное страхование от несчастных случаев и болезней;

повышение социальной защищенности работников Госкорпорации и организаций Госкорпорации;

предоставление дополнительной страховой защиты.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на работников Госкорпорации и организации Госкорпорации, а также освобожденных профсоюзных работников (в соответствии с условиями коллективного договора).

3. Обязательные условия реализации КСП

Суммарные расходы по договору Добровольное страхование от несчастных случаев и болезней работников не должны превышать нормативов, установленных законодательством Российской Федерации.

Тарифы страхования определяются Госкорпорацией по итогам конкурсных процедур.

Срок действия договора добровольного страхования от несчастных случаев и болезней должен быть не менее 1 года.

При заключении договора добровольного страхования работников от несчастных случаев и болезней Госкорпорация и организации Госкорпорации используют типовый договор, представленный в рамках предварительного отбора страховщиков.

Проект договора добровольного страхования от несчастных случаев и болезней работников организации Госкорпорации до его подписания направляется на согласование в ДКП Госкорпорации.

Категории застрахованных лиц, страховые риски и индивидуальная страховая сумма определены в Таблице 1.

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Размер страховых выплат составляет не менее размеров, указанных в Таблице 2:

Таблица 2

Размер страховых выплат

Страховой случай		Размер страховой выплаты, %
Смерть		100
Инвалидность	I группа	80
	II группа	50
	III группа	30
Временная нетрудоспособность более 60 дней		10
Впервые возникшее заболевание, связанное с		20

последствиями радиационного воздействия	
Аварийное или незапланированное облучение дозами более 200 мЗв в год	10

5. Механизм реализации КСП

Госкорпорация проводит предварительный отбор страховщиков в соответствии с Единым отраслевым стандартом закупок.

Страховщик заключивший договор добровольного страхования от несчастных случаев и болезней с Госкорпорацией или организацией Госкорпорации, при условии предоставления необходимых документов и признания случая страховым, организует выплату страхового возмещения застрахованному лицу или выгодоприобретателю.

Таблица 1

Категории застрахованных, покрываемые страховые риски и индивидуальная страховая сумма

№	Категории застрахованных	Страховые риски	Индивидуальная страховая сумма
1.	Категория А ГД Заместители ГД Другие руководители прямого подчинения Руководители, находящиеся в служебных командировках более 30% рабочего времени.	– Временная утрата трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, если длительность временной нетрудоспособности составляет более 60 дней. – Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве. – Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате любого заболевания. – Смерть в результате несчастного случая на производстве, – Смерть застрахованного в результате любого заболевания. – Иные условия, предусмотренные в предоставляемом застрахованному социальном пакете, оговоренном в индивидуальном трудовом договоре (контракте), включая страховые случаи, связанные с риском радиационного воздействия. Период действия страховой защиты: 24 часа в сутки.	постоянная часть (оклад + ИСН) одной годовой заработной платы.
2.	Категория В Работники вредных и опасных производств. Работники, входящие в группу повышенного риска (например: группа оказания экстренной помощи атомным станциям (ОПАС), аварийные спасатели, персонал группы А, имеющих радиационный риск выше 1х10-3 (п.2.3	– Временная утрата трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или впервые диагностированного в период действия договора страхования профессионального заболевания, если длительность временной нетрудоспособности составляет более 60 календарных дней. – Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве. – Первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с профессиональным заболеванием. – Смерть застрахованного в результате несчастного случая на производстве. – Смерть застрахованного в результате профессионального заболевания при условии, что данное заболевание впервые диагностировано у застрахованного в период действия договора страхования, включая страховые случаи, связанные с риском радиационного воздействия. Период действия страховой защиты:	1 000 000 рублей.

	НРБ – 99/2009)	– на время исполнения трудовых (должностных) обязанностей; – в период нахождения в командировке - 24 часа в сутки.	
3.	Категория С Работники организации и штатные профсоюзные работники, не относящиеся к категории В.	– Временная утрата трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или впервые диагностированного в период действия договора страхования профессионального заболевания, если длительность временной нетрудоспособности составляет более 60 календарных дней. – Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве. – Первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с профессиональным заболеванием. – Смерть застрахованного в результате несчастного случая на производстве. – Смерть застрахованного в результате профессионального заболевания при условии, что данное заболевание впервые диагностировано у застрахованного в период действия договора страхования, включая страховые случаи, связанные с риском радиационного воздействия. Период действия страховой защиты: – на время исполнения трудовых (должностных) обязанностей; – в период нахождения в командировке - 24 часа в сутки.	500 000 рублей.
4.	Для всех категорий	– Страховые случаи, связанные с радиационным воздействием на застрахованного: – впервые диагностированные у застрахованного заболевания (при условии, что установлена причинно-следственная связь между возникновением этих заболеваний и воздействием ионизирующего излучения); – первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с перенесёнными заболеваниями при условии, что застрахованное лицо ранее подвергалось воздействию ионизирующего излучения в виде профессионального или аварийного, или незапланированного облучения; – смерть застрахованного в результате заболевания при условии, что застрахованное лицо ранее подвергалось воздействию ионизирующего излучения в виде профессионального или аварийного, или незапланированного облучения; – аварийное или незапланированное облучение застрахованного дозами более 200 мЗв в год при условии выявления медицинских противопоказаний для последующей работы с источниками излучений.	

КСП санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха

1. Цели КСП

сохранение профессионального здоровья работников;
профилактика профессиональных заболеваний;
внедрение единых подходов к организации СКЛ и требований к качеству получаемых услуг;
мониторинг эффективности организации СКЛ.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на Госкорпорацию и организации Госкорпорации.

На СКЛ направляются работники:

имеющие показания на основании заключения периодического медицинского осмотра;

перенесшие острую или имеющие хроническую форму профессионального заболевания, которым показано закрепление результатов основного лечения курсом лечения в СКУ;

занятые на работах, связанных с воздействием (особо) опасных и вредных производственных факторов:

с длительным (свыше 10 лет) стажем работы в условиях воздействия (особо) опасных и вредных производственных факторов;

часто и длительно болеющие.

3. Обязательные условия реализации КСП

СКЛ организуется круглогодично.

Минимальная продолжительность СКЛ - 14 календарных дней.

Предельный норматив стоимости путевки СКЛ работников определяется Госкорпорацией ежегодно. Норматив стоимости путевки, применяемый Госкорпорацией и организациями Госкорпорации, учитывает финансовые возможности Госкорпорации и организаций Госкорпорации и не может превышать предельный норматив, установленный Госкорпорацией.

Таблица 1

Структура финансирования путевок работникам и пенсионерам

№ п/п	Финанси- рование	Работники (апрель- октябрь)	Работники (ноябрь- март)	Пенсионеры определен- ного статуса	Пострадав- шие на производстве
1	Организация	80%	100%	100%	100%
2	Работник	Не менее 20%	0%	0%	0%

Таблица 2

Структура финансирования путевок для детей работников

№ п/п	Финансирование	Отдых для детей социальной группы	Отдых	Лечение
1	Организация	90%	80%	90%
2	Работник	Не менее 10%	20%	10%

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Рекомендованная обеспеченность путевками:

не менее 100 путевок на 1000 работников, занятых на вредном и/или (особо) опасном производстве;

35 путевок на 1000 работающих в нормальных условиях труда.

В случае ограниченного количества путевок преимущество при их распределении отдается работникам, ранее не получавшим путевки на СКЛ.

Перечень SKU, в которые приобретаются путевки на СКЛ, определяется Госкорпорацией по итогам конкурсной процедуры.

Рекомендуемая кратность предоставления путевки в SKU представлена в Таблице 3.

5. Механизм реализации КСП

Госкорпорация определяет SKU с учетом следующих требований:

месторасположения;

условий размещения;

перечня медицинских услуг;

стоимости и качества услуг;

требований к технике безопасности;

востребованности среди работников.

Организации Госкорпорации не позднее ноября текущего года формируют годовую заявку по необходимым профилям лечения на следующий календарный год на основании результатов периодического медицинского осмотра и заявлений работников с приложением соответствующей медицинской документации.

Таблица 3

Рекомендуемая кратность предоставления путежки в СКУ

Факторы производственной среды	Классы условий труда и стаж работы										
	Допустимый 2 класс	Вредный 3 класс								Опасный 4 класс	
		3,1		3,2		3,3		3,4			
		Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж		
Факторы производственной среды	Стаж	До 10 лет	> 10 лет	До 10 лет	> 10 лет	До 5 лет	> 5 лет	До 5 лет	> 5 лет	> 5 лет	> 1 года
	1 раз в 4 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно							
		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно							
		1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно						
Химические факторы	1 раз в 4 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно							
Биологические факторы		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно							
Физические факторы		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно							
Факторы трудового процесса		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно							

КСП оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий

1. Цели КСП

привлечение и удержание наиболее ценных работников отрасли;
повышение доступности жилищных программ для организаций и работников;
повышение эффективности затрат на жилищные программы организаций;
развитие жилищного строительства для обеспечения жильем работников градообразующих организаций;
обеспечение условий проживания перемещенных/ротируемых работников.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на организации Госкорпорации за исключением УК. Действие данной КСП может распространяться на Управляющие компании только по согласованию с вышестоящей организацией.

В КСП принимают участие работники организаций Госкорпорации, прошедшие испытательный срок, нуждающиеся в жилье и относящиеся к категориям:

молодые специалисты;
высокопрофессиональные специалисты;
перемещенные работники;
работники с риском высокой текучести.

3. Обязательные условия реализации КСП

Предоставление первоочередной возможности участия в реализации КСП работникам, относящимся к категориям, указанным в пункте 3.4.4.2.

Отказ от использования схем единовременной материальной помощи (субсидий) на приобретение жилья и ориентация на долгосрочные программы кредитования.

Помощь в приобретении постоянного жилья оказывается работникам, которые готовы оформить кредит в банке на улучшение жилищных условий.

Организация Госкорпорации не является гарантом (поручителем) работника перед банком и не принимает на себя обязательств перед банком по кредиту, предоставляемому банком работнику.

Прекращение оказания помощи и возможности пользования льготными условиями кредитования работникам, уволившимся из организации Госкорпорации.

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Использование льготных программ кредитования работников организаций Госкорпорации, предлагаемых кредитными организациями для корпоративных клиентов, и банками – партнерами Госкорпорации.

Размер займа, предоставляемого организациями Госкорпорации работникам на первоначальный взнос по кредиту на улучшение жилищных условий, не должен превышать 30% стоимости приобретаемого жилья.

В организациях Госкорпорации, имеющих ДЗО и филиалы, возможность получения помощи в улучшении жилищных условий, в первую очередь, предоставляется работникам ДЗО и филиалов, расположенных в отдаленных регионах и испытывающие наибольшие трудности в привлечении молодых и талантливых специалистов.

Работникам, относящимся к категории молодых специалистов, организации Госкорпорации могут компенсировать процентную ставку за пользование кредитом на улучшение жилищных условий на более льготных условий, чем другим категориям работников. При выходе работника из категории молодых специалистов, размер компенсации определяется на общих основаниях.

В случае если в организации Госкорпорации работают родственники, желающие стать созаемщиками по кредиту на улучшение жилищных условий, взятому на приобретение одной квартиры, оказание помощи в приобретении постоянного жилья осуществляется только одному из родственников.

Оказание помощи работнику в приобретении постоянного жилья путем компенсации расходов на возмещение процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий и/или предоставления целевого займа осуществляется, как правило, один раз в течение нахождения работника в трудовых отношениях с организацией Госкорпорации.

5. Механизм реализации КСП

Использование для каждой категории, указанной в пункте 3.4.1.2., механизма реализации КСП в соответствии с Таблицей 1:

Таблица 1

Виды программ Категории участников	Помощь в приобретении постоянного жилья	Компенсация стоимости аренды временного жилья
Молодые специалисты	+	+
Высокопрофессиональные специалисты	+	-
Перемещенные/ротируемые работники	-	+
Работники с риском высокой текучести	-	+

Оказание помощи в приобретении работниками постоянного жилья осуществляется в форме компенсации работникам части расходов на возмещение процентной ставки за пользование кредитом на улучшение жилищных условий. Компенсируемая процентная ставка и размер

компенсации определяется организацией Госкорпорации самостоятельно с учетом финансового положения. Компенсируемая организацией Госкорпорации процентная ставка не должна быть более минимальных процентных ставок по ипотечному кредиту, установленных банками – партнерами Госкорпорации, которые осуществляют льготное кредитование работников.

Величина кредита в абсолютном выражении, в отношении которой осуществляется компенсация работникам части расходов на возмещение банку процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий, зависит от социальной категории организации Госкорпорации и устанавливается директором по персоналу Госкорпорации. Установленные в настоящее время размеры кредитов, в отношении которых может осуществляться компенсация работникам части расходов на возмещение банку процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий, приведены в Таблице 2.

Таблица 2

Социальная категория	Размер кредита, руб.
1	3 000 000
2	4 000 000
3	5 500 000
4	7 000 000

Оказание помощи в приобретении работниками постоянного жилья может также осуществляться в форме предоставления целевого займа на первоначальный взнос по кредиту на улучшение жилищных условий в целях обеспечения доступности кредитов, предоставляемых банками.

Размер целевого займа в абсолютном выражении зависит от социальной категории организации Госкорпорации и устанавливается директором по персоналу Госкорпорации. Установленные в настоящее время максимальные размеры займов приведены в Таблице 3.

Таблица 3

Социальная категория	Размер кредита, руб.
1	600 000
2	800 000
3	1 100 000
4	1 400 000

Размер целевого займа устанавливается для каждого работника индивидуально в зависимости от уровня дохода работника и размера кредита на улучшение жилищных условий.

Максимальный срок оказания организацией Госкорпорации работнику помощи в приобретении постоянного жилья путем компенсации части расходов на возмещение банку процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий устанавливается для каждого работника индивидуально, но не может превышать 15 лет.

Срок возврата работником целевого займа на первоначальный взнос по ипотечному кредиту устанавливается для каждого работника индивидуально, но не может превышать 10 лет.

Перемещаемым/ротируемым работникам оказывается следующая помощь в обеспечении временным жильем:

- компенсация затрат на переезд работника и членов его семьи;

- компенсация стоимости услуг по найму жилья;

- компенсация стоимости аренды жилья; размер компенсации рассчитывается на основе среднерыночных цен на жилье и учитывает количество членов семьи работника.

Организация Госкорпорации также может оказывать помощь работникам в обеспечении временным жильем путем компенсации стоимости аренды жилья. Размер и срок компенсации определяются организацией Госкорпорации самостоятельно с учетом финансового положения. Размер компенсации рассчитывается на основе среднерыночных цен на жилье и учитывает количество членов семьи работника.

КСП оказания помощи работникам

1. Цели КСП

унификация видов помощи;
определение критериев оказания помощи;
определение лимитов помощи и размеров выплат по отдельным видам материальной помощи;
упрощение механизма принятия решения об оказании помощи.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на все организации Госкорпорации за исключением УК.

В КСП принимают участие все работники организаций Госкорпорации, прошедшие испытательный срок.

В состав участников не включаются:

работники, заключившие трудовой договор на срок до 1 года;
работники, занятые на сезонных и временных работах;
лица, работающие по совместительству;
лица, работающие по гражданско-правовым договорам.

1. Обязательные условия реализации КСП

Общий объем средств, который может быть направлен на оказание помощи работникам, должен составлять не более 15% в структуре РСХ.

Исключение могут составлять организации Госкорпорации, в которых реализуется менее четырех КСП.

При определении видов помощи организации Госкорпорации руководствуются перечнем, представленным в Таблице 1. Организации Госкорпорации не обязаны включать в ЛНА, регулирующий оказание помощи работникам, все виды помощи из представленного перечня.

Размеры выплат по каждому виду материальной помощи должны быть установлены в конкретном денежном выражении.

Размер материальной помощи не может быть менее 2 000 (двух тысяч) рублей по каждому виду.

Размер материальной помощи должен быть ограничен максимально возможным размером выплаты. Максимальный размер помощи в организации Госкорпорации по каждому отдельному виду не может превышать размер помощи, установленный по данному виду помощи КСП.

При определении размеров помощи организации Госкорпорации руководствуются своими финансовыми возможностями.

Дублирование видов помощи должно быть исключено.

К материальной помощи не могут относиться выплаты, которые фактически являются премиями, доплатами или дополнительной заработной платой (например, в связи с награждениями, юбилейными датами, доплата к

отпуску, к 23-му февраля, к 8-му Марта, ко Дню работника атомной промышленности).

Если размер помощи определен заранее, то принятие решения по оказанию помощи осуществляется по формальным признакам в соответствии с ЛНА организаций Госкорпорации.

В случае, когда невозможно заранее установить конкретный размер помощи (например, в случае тяжелого заболевания ребенка работника), решение о размере помощи принимает руководитель организации Госкорпорации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2. Рекомендуемые условия реализации КСП

Организации Госкорпорации могут включить в свой перечень дополнительно до 3-х видов помощи, традиционно существовавших в организации Госкорпорации (например, материальная помощь в связи с бракосочетанием). Затраты на данные виды помощи не могут превышать 10% от всех затрат на оказание помощи.

В случае дефицита бюджета при распределении материальной помощи приоритет отдается работникам:

попавшим в критические жизненные ситуации (тяжелые заболевания работника или его детей);

со средним и ниже среднего доходом по организации;

работникам с более низкими уровнями должностей.

3. Механизм реализации КСП

Перечень видов материальной помощи и дополнительных оплачиваемых выходных дней, представленный в ЛНА организации Госкорпорации, является исчерпывающим.

Таблица 1

Виды помощи работникам

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
1	Материальная помощь работнику при рождении/усыновлении ребенка (детей)	Не более 50 000 руб. на каждого ребенка	Выплачивается одному из родителей - работнику организации. Выплачивается в течение 1 года после рождения ребенка.	Личное заявление работника Свидетельство о рождении/усыновлении ребенка (детей)
2	Материальная помощь работнику в случае смерти близкого родственника	Не более 20 000 руб.	К близким родственникам относятся муж, жена, родители, дети.	Личное заявление работника Свидетельство о смерти близкого родственника Документ, подтверждающий родство
3	Материальная помощь близким родственникам работника в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве	Не более 500 000 руб.	Выплачивается, если в организации отсутствует добровольное страхование от несчастных случаев.	Заявление близких родственников работника Свидетельство о смерти работника Документ, подтверждающий родство
4	Материальная помощь родственникам работника в случае смерти работника	Не более 50 000 руб.	В случае отсутствия родственников выплачивается непосредственному руководителю работника для организации похорон	Заявление родственников умершего работника Свидетельство о смерти работника Документ, подтверждающий родство Заявление непосредственного руководителя погибшего работника (в случае отсутствия родственников)

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
5	Материальная помощь работнику в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств	Не более 50 000 руб.	Чрезвычайными обстоятельствами являются пожар, затопление, аварии в жилых помещениях и на транспорте, стихийное бедствие, противоправные действия третьих лиц и т.д. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	Личное заявление работника Документы, подтверждающие чрезвычайные обстоятельства
6	Материальная помощь работнику в случае тяжелого заболевания работника	Не более 500 000 руб.	Средства выделяются на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирования, восстановительного лечения, покупки дорогостоящих лекарственных препаратов. Выплачивается, если необходимую помощь работник не может получить в рамках программы государственных гарантий	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза и прогноза лечения заболевания. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья.

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			(ОМС, ФМБА) и ДМС, либо затраты на лечение превышают лимит ответственности программ ДМС, а также когда быстро предоставляется помощь и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье работника.	
7	Материальная помощь работнику в случае тяжелого заболевания детей работника	Не более 300 000 руб.	Средства выделяются на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирования, восстановительного лечения, покупки дорогостоящих лекарственных препаратов. Выплачивается, если работник не может получить в рамках программы государственных гарантий (ОМС, ФМБА), а также когда быстро предоставляется помощь и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза и прогноза лечения заболевания Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья Документы, подтверждающие родственные отношения

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			ребенка работника.	
8	Материальная помощь в виде ежемесячной доплаты к государственному пособию матерям/отцам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет	2000 руб. в месяц на каждого ребенка		Личное заявление работника Свидетельство о рождении ребенка
9	Материальная помощь работникам – многодетным родителям или родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида (детей)	До 50% произведенных затрат, но не более 10 000 руб. в год на каждого ребенка	Компенсация затрат на покупку одежды, школьных принадлежностей и т.д. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника, и воспитывающим детей в одиночку, имеющим на иждивении детей-инвалидов, 3-х и более детей. Выплачивается только одному родителю.	Личное заявление работника Документы, подтверждающие произведенные на ребенка затраты
10	Материальная помощь	50%	Выплачивается в виде	Личное заявление работника

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
	работникам на содержание детей в яслях и детских садах	произведенных затрат, но не более 15 000 руб. в год на каждого ребенка	компенсации затрат на содержание детей в яслях и детских садах. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника, и воспитывающим детей в одиночку, имеющим на иждивении детей-инвалидов или 3-х и более детей. Выплачивается одному родителю.	Документы, подтверждающие произведенные затраты на ребенка
11	Материальная помощь молодым специалистам при трудоустройстве	Не более 50 000 руб.	Выплачивается молодым специалистам в возрасте до 25 лет включительно, впервые поступившим на работу после окончания профильного учебного заведения. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по	Личное заявление работника

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	
12	Материальная помощь работникам, вернувшимся на работу после службы в армии	Не более 50 000 руб.	Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	Личное заявление работника
13	Материальная помощь на возмещение стоимости путевки в оздоровительное учреждение (для организаций Корпорации, исключивших из текстов коллективных договоров ссылки на непрофильные активы)	50% стоимости 1 койко-дня при пределном нормативе стоимости койко- дня 1500 руб., но не более 50 000 руб. в год на работника и членов его семьи в расчете на 21 день отдыха	Средства выделяются для компенсации стоимости путевок на базы и в дома отдыха, турбазы. Компенсация предоставляется одному из членов семьи работника – работнику организации. К членам семьи, учитываемым для оказания данного вида помощи, относятся супруги, несовершеннолетние дети	Заявление Справка о составе семьи Квитанция об оплате с указанием отдыхающих
14	Дополнительный оплачиваемый выходной	1 дополнительный оплачиваемый	Предоставляется родителям – работникам организации.	Личное заявление работника Свидетельство о рождении

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
	день работникам, сопровождающим 1-го сентября ребенка в 1-й класс	выходной день		ребенка
15	Дополнительный оплачиваемый выходной день для организации похорон близких родственников	Не более 2-х дней (по решению организации)	Если в организации работают родственники, предоставляется только одному из них.	Личное заявление работника Свидетельство о смерти Документ, подтверждающий родство
16	Дополнительно до 3-х видов помощи (по решению организации)	Затраты могут составлять не более 10% от общего объема затрат на оказание помощи	Устанавливаются организацией и согласовываются с ДКП Госкорпорации	Документы, подтверждающие необходимость оказания помощи

КСП поддержки неработающих пенсионеров

1. Цели КСП

оказывать социальную поддержку неработающим пенсионерам, внесшим существенный вклад в развитие отрасли;
повысить адресность социальной поддержки;
оптимизировать малозначительные выплаты и сфокусироваться на приоритетных видах социальной поддержки;
унифицировать виды и размеры социальной поддержки;
упростить механизмы принятия решений о присвоении статуса и оказании социальной поддержки.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на Госкорпорацию и организации Госкорпорации.

К участникам КСП относятся неработающие пенсионеры Госкорпорации и организаций Госкорпорации при совокупности следующих условий:

наличие стажа работы в отрасли, необходимого для присвоения определенного статуса неработающего пенсионера;
уволенные из атомной отрасли в связи с выходом на пенсию;
состоящие на учете в Госкорпорации или организации Госкорпорации (совет ветеранов, профсоюзный комитет, подразделение по работе с персоналом) на момент оказания социальной поддержки;
работавшие ранее:
в аппарате управления атомной отраслью;
в организациях Госкорпорации, в том числе в организациях социального и культурно-бытового назначения, ДЗО;
в аппарате профсоюзных органов Госкорпорации или организаций Госкорпорации и РПРАЭП.

3. Обязательные условия реализации КСП

Присвоение неработающему пенсионеру статуса, учитывающего его стаж работы в отрасли и индивидуальные заслуги перед отраслью. Индивидуальные заслуги неработающего пенсионера подтверждаются награждениями. Статусы и критерии их присвоения приводятся в Таблице 1.

Присвоение статуса осуществляется по формальным признакам (без создания специальных комиссий).

При определении видов социальной поддержки неработающим пенсионерам Госкорпорация и организации Госкорпорации руководствуются перечнем, представленным в Таблице 2. Госкорпорация и организации Госкорпорации не обязаны включать в ЛНА, регулирующие оказание социальной поддержки неработающим пенсионерам, все виды социальной поддержки из представленного перечня.

Размеры социальной поддержки по каждому виду:

должны быть установлены в конкретном денежном выражении;
не могут быть менее 1 000 (Одной тысячи) рублей;
не могут превышать размер поддержки, установленный по данному виду КСП.

При определении размеров социальной поддержки Госкорпорация и организации Госкорпорации руководствуются своими финансовыми возможностями.

Если размер социальной поддержки определен заранее, то принятие решения о ее оказании осуществляется по формальным признакам в соответствии с ЛНА Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

В случае, когда невозможно заранее установить конкретный размер социальной поддержки (например, в случае тяжелого заболевания Неработающего пенсионера), решение о размере поддержки принимает руководитель организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации или совета ветеранов.

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Общий объем средств, направленных на социальную поддержку неработающих пенсионеров, как правило, не должен превышать 15% в структуре РСХ. В случае если организация Госкорпорации решает конкретные кадровые задачи, общий объем средств, направленных на социальную поддержку неработающих пенсионеров, может быть увеличен до размеров, согласованных УК с уведомлением об этом Госкорпорации.

Госкорпорация и организации Госкорпорации могут включить в свой перечень дополнительно до 3-х видов материальной помощи, традиционно существовавших в Госкорпорации и организациях Госкорпорации (например, выплаты ко дню пожилого человека). Затраты на данные виды материальной помощи не могут превышать 10% от общего объема затрат на оказание материальной помощи неработающим пенсионерам.

В случае дефицита бюджета при распределении материальной помощи приоритет отдается:

одиноким неработающим пенсионерам, попавшим в критические жизненные ситуации (тяжелое заболевание пенсионера, чрезвычайная ситуация (пожар, затопление и т.д.));

неработающим пенсионерам, не получающим дополнительное материальное обеспечение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23.08.2000 № 1563 «О неотложных мерах социальной поддержки специалистов, осуществляющих деятельность в области ядерного оружейного комплекса Российской Федерации».

5. Механизм реализации КСП

Перечень видов социальной поддержки, представленный в ЛНА Госкорпорации и организаций Госкорпорации, является исчерпывающим.

Таблица 1

Статусы неработающих пенсионеров

№ п/п	Статус	Индивидуальные заслуги	Стаж работы в отрасли
1	Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Государственные награды Российской Федерации и СССР, государственные премии Российской Федерации и СССР, награды и знаки отличия в труде министерств и ведомств Российской Федерации и СССР, знаки отличия и почетная грамота Госкорпорации «Росатом» Знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР и союзных республик, награды и поощрения организаций отрасли	Работа в основном и вспомогательном производстве Для мужчин 25 лет. Для женщин 20 лет. Для мужчин 35 лет, женщин 30 лет. При наличии трудового стажа по Списку № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение: мужчин – 25 лет, женщин 20 лет. При наличии трудового стажа по Списку № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях: мужчин – 30 лет, женщин – 25 лет.

№ п/п	Статус	Индивидуальные заслуги	Стаж работы в отрасли
		Участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и участники ликвидации последствий аварии на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча Ветераны Великой Отечественной войны	Не менее 10 лет
2	Почетный пенсионер атомной отрасли	Знак отличия в труде «Ветеран атомной энергетики и промышленности» или неоднократные поощрения Госкорпорации и организаций Госкорпорации.	Без ограничений по стажу работы в отрасли. Работа в основном и вспомогательном производстве, в обеспечивающих подразделениях (социального, культурно-бытового назначения) Не менее 20 лет

Таблица 2

Виды социальной поддержки неработающих пенсионеров

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
1	Оказание материальной помощи в случаях:				
1.1	- тяжелого заболевания пенсионера для оплаты дорогостоящих медицинских процедур, протезирования (кроме зубопротезирования), покупки дорогостоящих лекарственных препаратов при наличии угрозы жизни и здоровью	Не более 35 000 руб.	Не более 20 000 руб.	Для оплаты дорогостоящих медицинских процедур, протезирования (кроме зубопротезирования), покупки дорогостоящих лекарственных препаратов при наличии угрозы жизни и здоровью если необходимую помощь неработающий пенсионер не может получить в рамках программы	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза и прогноза лечения заболевания 3. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья.

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
				государственных гарантий (ОМС, ФМБА), а также когда быстро предоставляется помощь и дополнительные лечебные мероприятия помогут улучшить состояние здоровья неработающего пенсионера. В исключительных случаях тяжелых заболеваний неработающего пенсионера оказание помощи возможно в пределах 300 000 рублей при обязательном предъявлении документов о	

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
1.2	- повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств	Не более 20 000 руб.	Не более 20 000 руб.	Чрезвычайными обстоятельствами являются пожар, за- топление, аварии в жилых помещениях и на транспорте, стихийные бедствия, противоправные действия третьих лиц и т.д.	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Документы, подтверждающие чрезвычайные обстоятельства
1.3	- тяжелого материального положения, связанного с тяжелым заболеванием или смертью близких родственников	Не более 15 000 руб.	Не более 10 000 руб.	К близким родственникам относятся супруги, дети - если не имеют собственной семьи	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Свидетельство о смерти близких родственников 3. Документ, подтверждающий родство 4. Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза и прогноза лечения заболевания. 5. Документы, подтверждающие

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
1.4	- зубопротезирование	10 000 руб. не чаще 1 раза в 3 года	7 000 руб. не чаще 1 раза в 3 года	Оказание помощи осуществляется в рамках ежегодной квоты, установленной организацией Госкорпорации	произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья. 1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты.
1.5	- семье в случае смерти неработающего пенсионера	не более 15 000 руб.	не более 10 000 руб.	Помощь оказывается в случае смерти пенсионеров, не имеющих детей родственникам или лицу, взявшему на себя обязательства по организации похорон в размере произведенных затрат в пределах установленного лимита.	1. Заявление родственников неработающего пенсионера 2. Свидетельство о смерти пенсионера 3. Документ, подтверждающий родство 4. Документ, подтверждающий произведенные затраты

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
1.6	Дополнительные виды поддержки по решению организации: условия <i>устанаавливаются и согласовываются с ДКП Госкорпорации «Росатом»</i>	Затраты могут составлять не более 10% от общего объема затрат на оказание помощи неработающим пенсионерам			Документы, подтверждающие необходимость оказания помощи
2	Организация санаторно-курортного (во внешнем санатории) или оздоровительного лечения за счет средств работодателя	Не чаще 1 раз в 3 года	Не чаще 1 раз в 5 лет	Затраты не могут превышать стоимость путевки по корпоративной социальной программе организации санаторно-курортного лечения работников	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза и направлением на санаторно-курортное или оздоровительное лечение. 3. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты.
6	Поздравление с Днем Победы и оказание материальной поддержки неработающим пенсионерам - ветеранам и	Не более 10 000 руб.			Документы, подтверждающие отнесение к данной категории

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
	участникам труженикам жителям Ленинграда ВОВ, тыла, блокадного				
7	Участие в корпоративных мероприятиях (День работника атомной промышленности), прочих мероприятиях (День Победы, профессиональные праздники – День энергетика, День науки и т.д.)	+	+	Организация корпоративных мероприятий, посвященных юбилейным и праздничным датам, в соответствии с политикой Госкорпорации и организации Госкорпорации.	
8	Поздравление с юбилейными датами со дня образования отрасли и организаций и праздничными датами (День Победы) в соответствии с политикой Госкорпорации и организации	+	+	Организация поздравлений юбилейными праздничными датами в соответствии с политикой Госкорпорации и организации	

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
	Госкорпорации			Госкорпорации.	
9	Единовременная выплата в связи с увольнением на пенсию впервые (действует до 31.12.2014)	Не более 6 среднемесячных заработных плат и не более 500 000 руб.	Не более 5 среднемесячных заработных плат и не более 400 000 руб.	Выплата осуществляется в случае выхода на пенсию не позднее 6 месяцев после наступления пенсионных оснований в случае, если работнику не назначена негосударственная пенсия. В исключительных случаях по решению руководства в отношении отдельных работников срок обязательного увольнения может быть изменен.	Заявление работника, выходящего на пенсию

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
10	Ежемесячная/ежеквартальная доплата к пенсии вышедшим на пенсию до 2015 года	В размере, установленном локальным нормативным актом организации Госкорпорации, регулирующим данные выплаты, до окончания срока действия условий указанного акта в отношении неработающих пенсционеров, которым назначена выплата, независимо от статуса		Доплата осуществляется в случае, если не назначена негосударственная пенсия (не сформированы накопления в НПФ; нет дополнительного материального обеспечения; нет постоянной оплачиваемой работы) и такую доплату пенсионер получал ранее.	Заявление работника, выходящего на пенсию

КСП организации спортивных и культурных мероприятий

1. Цели КСП

организация досуга работников в условиях ограниченного предложения на внешнем рынке (организации Госкорпорации, расположенные за пределами крупных городов);

укрепление здоровья работников, пропаганда здорового образа жизни и семейных ценностей;

повышение культурно-образовательного уровня работников;

укрепление чувства принадлежности к отрасли, приверженности ее традициям и ценностям, вовлеченности в стратегию развития отрасли.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на Госкорпорацию и организации Госкорпорации.

В КСП принимают участие все работники Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

3. Обязательные условия реализации КСП

Безопасность для здоровья работников.

Соответствие общепринятым и корпоративным этическим нормам и стандартам: традициям, ценностям и приоритетам развития организаций и отрасли.

Доступность для всех работников (вне зависимости от уровня должности).

Массовость участия.

Активная коммуникация достигнутых результатов и общественной или социальной значимости проведенных мероприятий с целью укрепления имиджа Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

Ключевым заказчиком спортивных и культурно-массовых мероприятий, определяющим концепцию, ожидаемые результаты и стоимость, является руководитель СУП организации, который включается в состав органов, осуществляющих планирование и организацию мероприятий.

Расходы на организацию спортивных и культурных мероприятий в структуре РСХ должны составлять не более 10% .

Ежегодная оценка эффективности расходов на организацию спортивных и культурных мероприятий.

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Пропорциональность финансирования организацией профилирующих видов спорта: 80% стоимости занятий - организация, 20% стоимости занятий – работники.

Пропорциональность финансирования организацией прочих (непрофилирующих) видов спорта: 80% стоимости занятий – работники, 20% стоимости занятий – организация.

5. Механизмы реализации КСП

5.1. Механизм реализации КСП в части организации спортивных мероприятий.

Формирование и утверждение на уровне Госкорпорации и организаций Госкорпорации перечня профилирующих видов спорта. Критериями отнесения вида спорта к профилирующим видам спорта являются:

массовость участия работников/детей работников – не менее 1% от общей численности работающих;

проведение регулярных первенств Госкорпорации и организаций Госкорпорации по профилирующим видам спорта;

регулярное участие сборных команд Госкорпорации и организаций Госкорпорации в соревнованиях, проводимых по планам УК, Госкорпорации или организуемых по территориальному принципу, в том числе областного уровня;

включение вида спорта в программу отраслевых или международных соревнований.

Госкорпорация и организации Госкорпорации до июня текущего года формируют календарный план спортивных мероприятий, который направляют в УК.

Специализированная спортивная организация до августа текущего года формирует календарный план международных и отраслевых спортивных мероприятий на следующий календарных год.

Финансирование спортивных мероприятий осуществляется в рамках бюджета РСХ.

Финансирование спортивной работы осуществляется Госкорпорацией и организациями Госкорпорации путем заключения договоров с субъектами организации спортивной работы (спортивные клубы, учреждения, стадионы и т.).

По окончании календарного года Госкорпорация и организации Госкорпорации осуществляют оценку эффективности расходов на организацию спортивной работы по следующим показателям:

удовлетворенность работников;

улучшение показателей здоровья работников (уменьшение показателя времени отсутствия в связи с временной нетрудоспособностью);

количество работников, регулярно занимающихся спортом.

5.2. Механизм реализации КСП в части организации культурных мероприятий.

Организация культурной работы осуществляется на основании ежегодно утверждаемого плана, разрабатываемого с учетом перспективной (3-5 лет) стратегии развития культурно-образовательного уровня работников и финансово-экономических возможностей Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

Планирование деятельности по повышению культурно-образовательного уровня работников осуществляется с учетом результатов исследований по выявлению потребностей и интересов работников.

Приоритетными направлениями культурной работы являются организация детских праздников и мероприятий, направленных на развитие интереса к истории и традициям отрасли, организации Госкорпорации, профессии родителей.

Для проведения просветительской работы по пропаганде истории, традиций, интереса к профессии, организации должны активно привлекать ветеранов.

Организации Госкорпорации до августа текущего года формируют календарный план культурных мероприятий, который направляют в УК.

УК готовят сводный план культурных мероприятий.

Финансирование культурных мероприятий осуществляется в рамках бюджета РСХ.

Финансирование осуществляется путем формирования заказа на организацию и проведение мероприятий и заключения соответствующих договоров с субъектами организации культурной работы (дома культуры, учреждения и т.д.).

По окончании календарного года организации Госкорпорации осуществляют оценку эффективности расходов на организацию культурной работы по следующим показателям:

удовлетворенность работников;

количество работников, вовлеченных в культурную работу.

КСП организации питания

1. Цели КСП

соблюдение норм трудового законодательства;
сохранение здоровья и трудоспособности работников;
повышение прозрачности экономики столовых;
оптимизация финансовых и административных ресурсов;
обеспечение работников качественным и доступным по цене горячим питанием.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на организации Госкорпорации за исключением УК.

В направлении принимают участие все работники организаций Госкорпорации.

3. Обязательные условия реализации КСП

Сохранение для работников возможности получения полноценного здорового питания в течение отведенного для приема пищи перерыва по цене, учитывающей уровень доходов работников организаций Госкорпорации.

Подразделение общественного питания организует лечебно-профилактическое питание работающих в особо вредных условиях труда.

Фиксированная цена обеда должна составлять не более 10% от среднедневного заработка работников организации Госкорпорации.

В случае если цена обеда составляет более 5% от среднедневного заработка, организации Госкорпорации компенсируют работникам разницу в цене обеда.

Компенсация затрат работника на питание осуществляется на немонетарной основе (талоны, электронные карты).

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Меню стандартных обедов (комплексных) должно состоять из 3 блюд и напитка по фиксированной цене.

Регулярный мониторинг качества питания представителями организаций Госкорпорации и работников.

5. Механизм реализации КСП

Выделение подразделения общественного питания в отдельный центр финансовой ответственности в структуре организации Госкорпорации и предоставление питания по цене, обеспечивающей самоокупаемость подразделения общественного питания.

Организации Госкорпорации самостоятельно определяют критерии выбора поставщиков услуг и формируют техническое задание на проведение закупочной процедуры для выбора поставщика услуг организации питания в соответствии с Единым отраслевым стандартом закупок.

Организации Госкорпорации проводят закупочную кампанию по выбору поставщика услуг питания и заключает с поставщиком услуг договор. Поставщиками услуг по организации питания могут быть специализированные организации, имеющие лицензию.

КСП НПО

1. Цели КСП

материальная поддержка работников, добросовестно отработавших в организациях Госкорпорации;

совместная ответственность организации Госкорпорации и работника за обеспечение приемлемого уровня жизни работника после выхода на пенсию;

повышение лояльности работников за счет поощрения работников с большим стажем работы в отрасли;

стимулирование работников к выходу на пенсию и освобождению рабочих мест для молодых специалистов;

поддержка, в первую очередь, работников со средним и ниже среднего доходом по отрасли, которым трудно самостоятельно накопить средства для обеспечения старости.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на Госкорпорацию и организации Госкорпорации.

Участниками могут стать все работники, не достигшие общеустановленного пенсионного возраста (мужчины-60 лет и женщины-55 лет).

3. Обязательные условия реализации КСП

Добровольное участие работника в реализации направления.

Работник на паритетной с Корпорацией и организацией Госкорпорации основе участвует в формировании своих пенсионных накоплений, направляя взносы с заработной платы в Пенсионный фонд России и/или в НПФ.

Ежемесячный взнос работника не должен быть менее 0,8% месячной заработной платы.

Своевременный уход работника на пенсию (например, в течение 2-х месяцев со дня достижения пенсионного возраста) является необходимым условием использования средств, сформированных за счет взносов Госкорпорации и организации Госкорпорации, для назначения пенсии. Максимальный период, в течение которого работник должен уйти на пенсию, составляет 6 месяцев со дня достижения пенсионного возраста.

Средства, накопленные в НПФ, используются для назначения пенсии только работникам, имеющим непрерывный стаж в отрасли не менее установленного количества лет. Минимальный стаж зависит от принадлежности организации к определенной социальной категории:

для 1-й социальной категории минимальный стаж работы должен составить 15 лет,

для 2-й социальной категории 10 лет,

для социальных категорий 3 и 4 минимальный стаж должен составить 5 лет.

При назначении пенсии учитывается суммарный стаж работы в отрасли пропорционально периодам работы в Госкорпорации и организациях Госкорпорации, относящихся к различным социальным категориям.

Одинаковые условия пенсионного обеспечения для всех работников организации независимо от уровня/грейда должности.

Затраты на пенсионные программы не должны составлять более 35% в общем объеме РСХ.

Максимальный размер ежемесячного взноса Госкорпорации и организации Госкорпорации по всем видам пенсионных программ не должен превышать 4000 рублей в месяц на 1-го работника.

Минимальный размер негосударственной пенсии, который Госкорпорация и организация Госкорпорации вправе установить, не должен превышать 800 рублей в месяц.

Положение бывших работников отрасли, получающих в настоящее время негосударственную пенсию, не должно быть ухудшено в связи с началом действия новой КСП.

Управление средствами, накопленными на индивидуальных пенсионных счетах работников к началу действия КСП, должно осуществляться в соответствии с условиями ранее действующего ЛНА, регулирующего пенсионное обеспечение, если эти условия являлись более выгодными для работника.

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

При своевременном выходе работника на пенсию первая выплата может составить 25% всех накоплений, сформированных в НПФ.

Размер взносов Госкорпорации и организации Госкорпорации может увеличиваться при увеличении размера взносов работника или увеличении стажа работы.

Для обеспечения формирования пенсионных накоплений желательно, чтобы минимальный размер взноса работника на дату вступления в программу устанавливался в зависимости от количества лет до наступления пенсионного возраста: чем меньше количество лет до наступления пенсионного возраста, тем выше размер взноса работника.

В случае если работнику, являющемуся участником НПО, осталось до выхода на пенсию менее 5 лет, для него могут сохраняться действовавшие ранее в организации Госкорпорации условия пенсионного обеспечения.

5. Механизм реализации КСП

Госкорпорация и организации Госкорпорации заключают договор с НПФ.

В Госкорпорации и организациях Госкорпорации могут реализовываться следующие схемы пенсионного обеспечения работников:

Схема № 1 – участие работника в программе государственного софинансирования пенсионных накоплений. При этом Госкорпорация и организация Госкорпорации заключает договор с НПФ, в котором открывает на работника – участника данной схемы пенсионного обеспечения именной пенсионный счет, на который перечисляет взносы, пропорциональные взносам работника.

Схема № 2 – участие работника и Госкорпорации и организации Госкорпорации на паритетной (равной) основе в формировании дополнительного пенсионного обеспечения работника в НПФ.

Работник вправе принять решение об участии либо в одной из указанных выше схем, либо в обеих одновременно. В том и другом случаях Госкорпорация и организация Госкорпорации перечисляет взносы на индивидуальный пенсионный счет работника в НПФ.

Ответственность за организацию работы по негосударственному пенсионному обеспечению работников несут СУП Госкорпорации и организаций Госкорпорации.

Все разрабатываемые ЛНА о негосударственном пенсионном обеспечении и все заключаемые договоры с НПФ в обязательном порядке должны быть согласованы с СУП УК и ДКП Госкорпорации.

Работники СУП Госкорпорации и организаций Госкорпорации, ответственные за реализацию программы, информируют каждого работника об условиях НПО через доступные каналы связи: информационный портал, стенды, плакаты, буклеты, радиообращение, видеоролики, статьи в отраслевых СМИ, листовки, личные беседы.