Социальная политика

Деятельность НИАЭП в области социально-трудовых отношений базируется на нормах Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012–2014 годы и документах, регламентирующих деятельность НИАЭП: Уставе, Правилах внутреннего трудового распорядка, Кодексе корпоративной этики работников и Коллективном договоре.

Все социальные льготы и гарантии работникам НИАЭП закреплены Коллективным договором и осуществляются в соответствии с единой социальной политикой Госкорпорации «Росатом» в рамках действующих социальных программ, социальные выплаты предоставляются штатным работникам.

Представителем работников в социальном партнерстве в НИАЭП является профсоюз. В организации юридически зарегистрирована первичная профсоюзная организация профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности. Администрация НИАЭП соблюдает условия осуществления деятельности профсоюза, учитывает мнение профсоюза по всем вопросам, предусмотренным законодательством. На предприятии созданы и активно работают Совет молодежи и Совет ветеранов.

Обязательства НИАЭП как работодателя в области социальных гарантий и льгот работникам с указанием конкретных сумм и механизмов выплат закреплены в тексте Коллективного договора и его приложениях. Действие договора распространяется на всех работников НИАЭП, вне зависимости от их членства в профсоюзе. Таким образом, доля сотрудников, охваченных социальными программами, составляет 100 %.

В декабре 2012 года, после проведения коллективных переговоров, состоялась конференция трудового коллектива по подведению итогов выполнения Коллективного договора НИАЭП на 2010–2012 годы и принятию договора на 2013–2014 годы. В ходе конференции делегаты единогласно признали обязательства администрации по реализации коллективного договора на 2010–2012 годы выполненными. Коллективный договор на 2013–2014 годы предусматривает новые виды единовременных социальных выплат: ежемесячные выплаты сотрудницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком; помощь сотрудникам в случае тяжелого заболевания ребенка; увеличение выплат ветеранам, иные выплаты.

Коллективным договором НИАЭП предусмотрено, что договор, а также все изменения и дополнения к нему доводятся до сведения работников в течение месяца со дня подписания. Информирование осуществляется путем размещения полного текста документа во внутренней электронной сети предприятия. Кроме того, во внутренней электронной сети в день подписания размещаются локальные нормативные акты НИАЭП, отражающие все значительные изменения в деятельности предприятия.

Объем денежных средств, направляемых НИАЭП на мероприятия социальной сферы, ежегодно возрастает (см. рис. 7.3).

В 2012 году сумма выплат социального характера в расчете на одного работника на 19 % превысила аналогичный показатель 2011 года. В 2013 году планируется дальнейшее повышение данного показателя. Значительную часть выплат составляет материальная помощь работникам.

Объем финансирования социальных программ в разбивке по направлениям в динамике за 2010–2012 годы представлен на рис. 7.5.

Наиболее существенно в 2012 году возросли расходы на социальную поддержку работников. Это в значительной степени обусловлено увеличением численности трудового коллектива

Компании.
В 2012 году утверждена новая редакция программы оказания помощи работникам Общества в приобретении постоянного жилья. С принятием новой редакции программы стало возможным предоставление сотрудникам беспроцентных займов на первоначальный взнос на приобретение жилья. В 2012 году на реализацию данной программы направлено около 6 млн рублей, возмещение затрат по уплате процентов по жилищным кредитам получили свыше 40 человек. По итогам заявочной кампании 2012 года число участников программы выросло на 37 человек, абсолютное большинство из них – сотрудники в возрасте до 35 лет.
Значительную часть выплат составляет материальная помощь работникам. В отчетный период произведено 660 выплат материальной помощи работникам на общую сумму около 16 млн рублей. Все выплаты осуществлялись в соответствии с положением об оказании материальной помощи.

Рис. 7.3. Общие социальные затраты НИАЭП, тыс. руб.

Рис. 7.3. Общие социальные затраты НИАЭП, тыс. руб.

Рис. 7.4. Сумма выплат социального характера в расчете на одного работника, тыс. руб.

Рис. 7.4. Сумма выплат социального характера в расчете на одного работника, тыс. руб.

Рис. 7.5. Объем финансирования социальных программ в разбивке по направлениям в динамике за 2010–2012 гг.

Рис. 7.5. Объем финансирования социальных программ в разбивке по направлениям в динамике за 2010–2012 гг.

НИАЭП последовательно вносит свой вклад в реализацию государственной политики поддержки семьи, материнства и детства. При вступлении в брак работнику выплачивается 25 тыс. рублей; при рождении ребенка – 55 тыс. рублей. Денежное пособие семьям, имеющим трех и более детей до 18 лет, в отчетном периоде составляло 36 тыс. рублей в год на каждого ребенка (см. рис. 7.6).

Рис. 7.6. Социальная поддержка многодетных семей, тыс. руб.

Рис. 7.6. Социальная поддержка многодетных семей, тыс. руб.

В отчетном периоде отпуск по уходу за ребенком в Компании предоставлялся только женщинам. В числе вернувшихся после отпуска по уходу за ребенком сотрудников в течение 2012 года также были только женщины.

НИАЭП считает важным поощрять эффективный и творческий труд сотрудников. Сумма поощрительных выплат при награждении государственными и ведомственными наградами за особые достижения в труде и большой личный вклад в выполнение производственных планов в отчетном периоде составила более 3,1 млн рублей.

В течение ряда лет предприятием заключаются договоры со страховыми медицинскими компаниями по организации и оплате медицинской помощи сотрудникам. Число работников, застрахованных по программам ДМС, ежегодно увеличивается. Работники центрального офиса, филиалов и представительств застрахованы по единым программам. Средства, выделяемые на добровольное медицинское страхование, ежегодно возрастают и в 2012 году составили около 25 млн рублей (см. рис. 7.7).

Рис. 7.7. Число сотрудников, застрахованных по программам ДМС в динамике за период 2010–2012 гг., чел.

Рис. 7.7. Число сотрудников, застрахованных по программам ДМС в динамике за период 2010–2012 гг., чел.

Особое внимание уделяется профилактике и раннему выявлению тяжелых заболеваний, в том числе заболеваний сердечно-сосудистой системы, гриппа, онкологических и иных заболеваний. Сотрудники информируются о нормативных требованиях к условиям работы на их рабочем месте, о необходимых и обязательных к применению средствах индивидуальной и коллективной защиты для предотвращения заболеваний. Все работники НИАЭП имеют возможность медицинского осмотра, своевременного выявления и лечения заболеваний. В связи со стабильно высоким уровнем онкологической заболеваемости среди населения, организовано ежегодное профилактическое медицинское обследование работников в возрасте старше 45 лет с целью раннего выявления онкологических заболеваний. Ежегодно проводится вакцинация работников против гриппа. Коллективным договором гарантирована материальная помощь работнику для проведения платного лечения при возникновении тяжелых заболеваний.

Таблица 7.32. Количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком и вернувшихся из такого отпуска в 2012 году, а также доля оставшихся в организации после выхода из отпуска по уходу за ребенком в разбивке по полу на 31.12.2012

Таблица 7.32. Количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком и вернувшихся из такого отпуска в 2012 году, а также доля оставшихся в организации после выхода из отпуска по уходу за ребенком в разбивке по полу на 31.12.2012

Показатель	Женщины	Мужчины
Количество работников, которые имели возможность взять отпуск по уходу за ребенком, чел.	89	0
Количество работников, которые взяли отпуск по уходу за ребенком, чел.	89	0
Количество сотрудников, вернувшихся после отпуска по уходу за ребенком на работу, чел.	29	0
Количество сотрудников, оставшихся в организации после отпуска по уходу за ребенком на работу, чел.	29	0
Доля сотрудников, оставшихся в организации после выхода из отпуска по уходу за ребенком, %	100	0

Значительный объем работы по организации оздоровления и отдыха сотрудников и членов их семей реализуется администрацией совместно с профсоюзным комитетом. Традиционными стали корпоративные Дни здоровья с выездом за город, в том числе семейные мероприятия, приуроченные ко Дню защиты детей. Ежегодно в рамках празднования Дня образования НИАЭП организуется праздничный корпоративный загородный выезд. Оздоровительные корпоративные мероприятия способствуют формированию благоприятного социального климата в коллективе.

В 2012 году проводились встречи руководства с детьми работников – первоклассниками и выпускниками школ, встречи с ветеранами. Состоялся ряд конкурсов детского творчества. Совместно с профсоюзом организуются празднично-развлекательные программы в рамках общегосударственных и профессиональных праздников. В здании НИАЭП располагаются регулярно обновляемые экспозиции работ нижегородских художников и фотографов. В рамках празднования Дня Победы в здании была развернута тематическая фотовыставка.

Более 600 сотрудников предприятия активно занимаются спортом. Для всех желающих работают секции и арендуются бассейны, залы для тренировок по мини-футболу, волейболу и другим видам спорта. В 2012 году команда НИАЭП заняла первое место в X фестивале дружбы предприятий Госкорпорации «Росатом» в Нижегородской области, успешно выступила в соревнованиях «Кубок Росатома 2012» и в ежегодной спартакиаде Торгово-промышленной палаты Нижегородской области.

Коллективным договором предусмотрены социальные гарантии не только работающим сотрудникам, но и ветеранам НИАЭП. При переходе работников на пенсионное обеспечение производятся единовременные выплаты в размере до двух должностных окладов. В НИАЭП действует программа социальной поддержки пенсионеров. Пенсионеры, ветераны НИАЭП, получают ежемесячную социальную поддержку до 1 150 рублей в месяц. В 2012 году выплаты на общую сумму 2,5 млн руб. получили 220 человек. Совместно с Советом ветеранов НИАЭП проводится работа по организации досуга пенсионеров, привлечению их к участию в значимых событиях жизни НИАЭП. Работающие ветераны НИАЭП обеспечены медицинской помощью по программам ДМС.

НИАЭП также поддерживает ветеранов Великой Отечественной войны (ВОВ). Ежегодно накануне Дня победы организуются встречи руководства НИАЭП с ветеранами ВОВ. Праздничные выплаты ветеранам ВОВ ко дню Победы составляют 50 тысяч рублей каждому ветерану.