

*Программа социального  
развития  
ОАО «Сахалинэнерго»*

***ЦЕЛЬ РАЗВИТИЯ  
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ:***

***У*** СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ  
УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КАЖДОГО РАБОТНИКА

# *ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ:*

**Û ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** - предоставление социальной поддержки работникам компании в различных жизненных ситуациях

**Û СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ЦЕЛЕЙ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ КОМПАНИИ** – реализация тех социальных гарантий, которые наиболее способствуют достижению целей компании на данном этапе развития, с учетом финансовых возможностей предприятия

**Û ДЕМОКРАТИЗМ ВЫРАБОТКИ РЕАЛИЗАЦИИ** – открытое обсуждение действующих и разрабатываемых социальных положений, закрепленных в Коллективных договорах

# *СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ СПОСОБСТВУЕТ:*

• созданию благоприятных условий в коллективах;

• привлечению и удержанию высококвалифицированного персонала;

• мотивации труда персонала;

• формированию положительного имиджа

# *ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ*

```
graph TD; A[ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ] --> B[УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА]; A --> C[ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ]; A --> D[ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ]; A --> E[СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ]; A --> F[РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА]; A --> G[ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА]; A --> H[БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ]; A --> I[СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО];
```

*УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА*

*ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ*

*ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ*

*СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ*

*РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА*

*ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА*

*БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ*

*СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО*

## УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Основным принципом политики в области охраны труда является признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Компания принимает инициативные действия по следующим вопросам:

- обеспечение безопасных и нормальных условий труда для работников на всех стадиях производственного процесса;
- обеспечение для обслуживающего персонала безопасности технологических процессов и оборудования;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, приведение санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах в соответствие с нормами;
- создание для работников отрасли благоприятных социальных условий, установление оптимальных режимов труда и отдыха;
- организация санитарно – бытового и лечебно – профилактического, медицинского обслуживания работников;
- организация подготовки персонала, профессионального отбора работников;
- обеспечение работников средствами защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- обеспечение обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- информационное обеспечение;
- организация внутриведомственного контроля за соблюдением требований по охране труда в процессе производства;
- стимулирование работы по обеспечению безопасности производственных процессов, снижению производственного травматизма и профзаболеваемости, соблюдения работниками нормативов по безопасности труда.

## ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ

Учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, Компания будет строить ее на следующих принципах:

- Единство политики оплаты и мотивации труда для всех обособленных подразделений ОАО «Сахалинэнерго»
- Установление минимального гарантированного уровня оплаты труда для всех обособленных подразделений ОАО «Сахалинэнерго» для всех профессионально-квалификационных групп работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, который определяется условиями Коллективного договора
- Регулярная индексация заработной платы на основе индекса потребительских цен.
- Использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника.



Ключевой системой стимулирования, непосредственно ориентирующей трудовые усилия рабочих, руководящих работников, специалистов и служащих на достижение высоких производственных и финансово-экономических результатов деятельности является текущее премирование. С 01.12.2003 г. в ОАО «Сахалинэнерго» введены в действие положения о премировании коллективов, руководящих работников обособленных подразделений. В ходе работы будет осуществляться доработка показателей премирования в целях усиления персональной ответственности и личной заинтересованности персонала в достижении положительных конечных результатов.

- «Прозрачность», объективность и конкурентоспособность системы оплаты и мотивации труда

## ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В целях повышения качества условий жизни работников и их семей, Компания принимает меры по повышению социальной защищенности работников в пределах средств, предусмотренных в тарифе на тепловую и электрическую энергию

### направление

### меры

*1. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязательств*

1.1. Дополнительные дни отдыха и отпуска по семейным обстоятельствам

1.2. Социальная поддержка семей с детьми и инвалидами

1.3. Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров

1.4. Социальная поддержка пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

*2. Корпоративное социальное обеспечение и страхование*

2.1. Негосударственное пенсионное обеспечение

2.2. Добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев



# СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Учитывая, что потенциал устойчивого развития, управляемых компаний ОАО «Сахалинэнерго» зависит от притока квалифицированных и компетентных молодых специалистов, Компания постоянно проводит политику, направленную на их поддержку.

*Преимущественное  
предоставление вакантных  
должностей (рабочих мест)  
для молодых специалистов*

*Сочетание трудовых  
обязанностей молодых  
специалистов с возможностью  
продолжения образования*

*Повышение квалификации и  
профессионального развития  
молодого специалиста на  
производстве*

*Включение перспективных  
молодых специалистов в состав  
резерва и организация их работы  
по индивидуальным планам*

# РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Спортивно-оздоровительная и культурно-массовая работа в Компании проводится с целью укрепления здоровья работников, пропаганды здорового образа жизни, развития творчества. Главной задачей Компании является максимальный охват работников, занимающихся творчеством и спортом

Культурно-массовая работа и спортивная работа энергокомпании осуществляется совместно с первичными профсоюзными организациями и советами ветеранов



# ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА

Охрана здоровья и организация отдыха – важнейшая социальная задача, ведь от её решения зависит работа энергосистемы. Деятельность системы здравоохранения не сводится только к лечению больных. Следует добиваться, по мере роста прибыли Компании, восстановления уровней возможности работников в части оздоровления, медицинского обслуживания, занятий спортом.

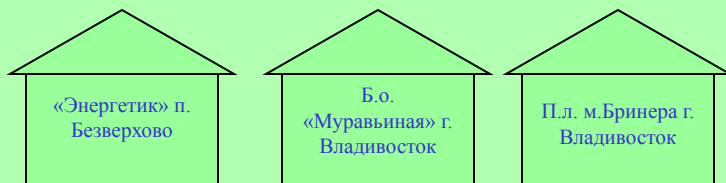
*Мероприятия по организации медицинского обслуживания и контроль за состоянием здоровья работников, закрепленные законодательно*



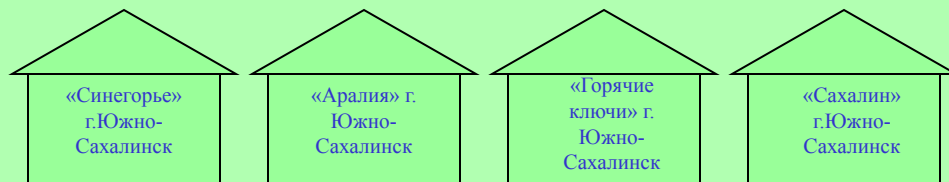
*Мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей, проводимые совместно с профсоюзной организацией*



*организация отдыха и оздоровления детей*



*Организация отдыха работников и членов их семей*



*Организация санаторно-профилактического лечения работников*

## **БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ**

Признавая ценность благотворительной деятельности в любом обществе и особую нуждаемость в ней организаций и людей в сложный переходный период, Компания при наличии финансовых возможностей оказывает благотворительную помощь (материальную, юридическую, социальную и духовную)

♥ организация сбора вещей, книг, учебников, журналов, игрушек для Кировского детского дома (г.Тымовск), детского дома малютки г.Южно-Сахалинск;

♥ организация благотворительных концертов с участием работников ОАО «Сахалинэнерго» в Доме инвалидов, Доме престарелых (г.Южно-Сахалинск);

♥ подписка на газету «Позиция» на год для неработающих пенсионеров;

♥ подарки для Новогодних утренников для детского сада, школы;

♥ спонсорская помощь на пошив костюмов для ДК «Энергетик»;


♥ спонсорская помощь на поездку команды «Карате», танцевального ансамбля на соревнования в г.Южно-Сахалинск;


♥ спонсорская помощь на приобретение игрушек в детский сад №62 (г.Южно-Сахалинск) и д/с п.Восток, литературы в библиотеку;

♥ оплата за билеты на спектакль для малообеспеченных детей;


## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Социальную политику в Компании планируется строить на принципах партнёрства с профсоюзными организациями Всероссийского «Электропрофсоюза». Сферами социального партнерства являются: занятость, условия труда, заработная плата, социальные гарантии (отпуска, рабочее время, разного рода доплаты), социально уязвимых слоев; экология. Трудовые споры, гарантии профсоюзной деятельности, участие наемных работников в управлении, организация досуга и оздоровление работников которое предполагает:

 Устранение основных источников, конфликтов и противоречий в производственной и трудовой сфере, добиваться устойчивого и стабильного социального развития Общества и роста экономики;

 Отстаивать интересы наемных работников, членов профсоюза в стоимости рабочей силы не ниже минимального предела (через тарифные соглашения), сохранение рабочих мест, безопасных условий труда;

 Согласование ряда критериев и показателей социальной справедливости и установление мер гарантированной защиты интересов работников наемного труда членов профсоюза;

 Строгое соблюдение принципов социального партнерства в принятии обязательств по коллективному договору, 2-х сторонним соглашениям, Отраслевым тарифным соглашением, равноправие сторон, самоограничение при выдвигании требований и взаимные уступки в ходе переговоров между работодателем и профсоюзами, соблюдение норм законодательства и правил согласованных сторонами.