Программа социального развития ОАО «Сахалинэнерго»

ЦЕЛЬ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ:

- СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАЖДОГО РАБОТНИКА

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ:

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

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

- ***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

- 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 СПОРТ А

Спортивно-оздоровительная и культурно-массовая работа в Компании проводиться 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

КУЛЬТУРА

- *организация торжеств, вечеров отдыха, поздравлений к праздничным дням*
- *Проведение конкурсов художественной самодеятельности*
- *организация конкурсов среди работников и детских конкурсов*
- *проведение экскурсий для учащихся и студентов на предприятиях энергокомпании*
- *проведение конкурсов среди СМИ*

СПОРТ

- *Организация спортивного досуга работников (секции шейпинга, организованы команды по футболу, баскетболу и т.д.)*
- *Поддержка детско-юношеских спортивных секций, сборных команд*
- *ежегодное проведение спартакиад трудящихся в трудовых коллективах с проведением финальных спартакиад ОАО «Сахалинэнерго»*

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

- «Дагомыс» г. Сочи
- «Прометей» г. Владивосток
- «Голубые ели» г. Южно-Сахалинск

← ***организация отдыха и оздоровления детей***

- «Энергетик» п. Безверхово
- Б.о. «Муравьиная» г. Владивосток
- П.л. м.Бринера г. Владивосток

← ***Организация отдыха работников и членов их семей***

- «Синегорье» г.Южно-Сахалинск
- «Аралия» г. Южно-Сахалинск
- «Горячие ключи» г. Южно-Сахалинск
- «Сахалин» г.Южно-Сахалинск

← ***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 выдвижении требований и взаимные уступки в ходе переговоров между работодателем и профсоюзами, соблюдение норм законодательства и правил согласованных сторонами.*