


**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Генеральный директор  
И.А.Бутовский  
«12» января 2012г.



***Социальная программа  
ОАО «Сахалинэнерго»  
на 2012 – 2013 г.г.***



## *Содержание*

- 1. Общие положения*
- 2. Цели, задачи и основные принципы программы*
- 3. Сфера распространения программы*
- 4. Источники финансирования программы*
- 5. Структура программы*
  - 5.1. Охрана труда и техника безопасности*
  - 5.2. Мотивация труда*
  - 5.3. Социальные гарантии*
  - 5.4. Развитие культуры и спорта*
  - 5.5. Благотворительная деятельность*
  - 5.6. Социальное партнерство*



## *Общие положения*

- Настоящая Социальная программа (далее – Программа) разработана в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике на 2009-2011г.г., соглашением о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике на 2009-2011г.г. и продлении срока его действия на 2012 год на условиях Коллективного договора Общества на 2009-2011г.г. и Изменений в Коллективный договор общества на 2012-2013г.г.
- Данная Программа вступает в действие с 01 января 2012 года.
- Программа определяет цели, задачи, основные принципы, порядок организации, источники финансирования и сферу распространения социальной политики Общества.



## *Цели, задачи и основные принципы программы*

### *2.1. Цели:*

1. Создание благоприятных условий жизнедеятельности каждого работника;
2. Развитие корпоративной культуры Общества и мотивация работников к эффективному труду;
3. Удержание квалифицированных специалистов и привлечение работников дефицитных для Общества специальностей.

### *2.2. Задачи:*

1. Обеспечение социальной поддержки работников Общества и членов их семей;
2. Создание условий экономической стабильности работников Общества;
3. Снижение текучести кадров и повышение заинтересованности работников в долгосрочных результатах труда;
4. Создание условий для профессионального роста работников;
5. Развитие корпоративной культуры и пропаганда здорового образа жизни;
6. Формирование положительного имиджа Общества.

### *2.3. Принципы:*

1. **АДРЕСНОСТЬ** - направленность, в первую очередь, на те группы работников, от которых зависит эффективное выполнение производственных задач и достижение целей Общества;
2. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** - предоставление социальной поддержки работникам Общества в различных жизненных ситуациях;
3. **СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ЦЕЛЕЙ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ КОМПАНИИ** – реализация тех социальных гарантий, которые наиболее способствуют достижению целей компании на данном этапе развития, с учетом финансовых возможностей Общества.



## *Сфера распространения*

- Категории работников, на которых распространяется действие настоящей Программы, определяются Коллективным договором Общества.
- В исключительных случаях, по решению генерального директора Общества, отдельные виды социальной поддержки или материальной помощи, предусмотренные настоящей Программой или Коллективным договором, могут быть предоставлены иным категориям работников или неработающим пенсионерам (в пределах средств, утвержденных бизнес-планом и бюджетом Общества).



## *Источники финансирования программы.*

- Источниками финансирования Программы являются средства Общества, утвержденные бизнес-планом и предусмотренные в тарифах на тепловую и электрическую энергию Региональной энергетической комиссией по Сахалинской области.
- Расходование средств на реализацию Программы является целевым и осуществляется в объемах средств, предусмотренных на цели соответствующими статьями бизнес-плана.



## *Охрана труда и техника безопасности*

Основным принципом политики Общества в области охраны труда является признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Для решения указанных задач Общество 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;
- 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.



## *Мотивация труда*

Учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, Общество проводит следующие мероприятия:

- Установление минимального гарантированного уровня оплаты труда для всех профессионально-квалификационных групп работников, определяемого условиями Коллективного договора на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда;
- Проведение ежеквартальной индексации заработной платы в соответствии с ростом индекса потребительских цен;
- Периодическое повышение заработной платы в связи с ростом производительности труда за счет эффективного управления производством;
- При формировании нормативных документов в сфере оплаты труда Общество стремится к оптимальному соотношению базовой и переменной части заработной платы и соблюдению такого принципа формирования переменной части, который позволяет дифференцированно подходить к ее начислению — по результатам работы всего предприятия и выполнения конкретных показателей результативности каждого подразделения, а также от показателей производительности труда и личной эффективности каждого работника.





## *Социальные гарантии*

В целях повышения качества условий жизни работников и их семей, Общество принимает меры по повышению социальной защищенности работников путем предоставления дополнительных льгот и социальных гарантий, предусмотренных Коллективным договором, по следующим направлениям:

### ✓ Сочетание трудовых и семейных обязательств

Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей, Общество принимает на себя следующие дополнительные обязательства:

- Предоставление дополнительных дней отпуска в случаях: собственной свадьбы или смерти близких родственников;
- Оказание материальной помощи в случаях: рождения детей, регистрации брака (впервые), смерти близких родственников, при увольнении в связи с призывом на срочную службу, на лечение;
- Компенсация части стоимости путевок в детские загородные оздоровительные лагеря;
- Компенсация затрат работников и членов их семей на проезд в отпуск и обратно;
- Компенсация затрат работников и членов их семей при переезде на постоянное место жительства в другие регионы.



✓ Социальная поддержка семей с детьми и инвалидами

Учитывая тот факт, что заработная плата не зависит от количества иждивенцев в семье, Общество предоставляет работникам следующие денежные выплаты и компенсации:

- ежегодное пособие многодетным семьям, одиноким матерям, отцам, воспитывающих детей без матери;
- единовременное пособие несовершеннолетним детям работника, погибшего или потерявшего трудоспособность на производстве.

✓ Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров

Учитывая социально-уязвимое положение лиц, получающих государственную пенсию, и относительно невысокий уровень пенсионных выплат, Общество проводит политику, направленную на социальную поддержку неработающих пенсионеров:

- выплату единовременного пособия выходящему на пенсию работнику;
- в исключительных случаях предоставление неработающим пенсионерам материальной помощи на лечение;
- возмещение расходов на погребение родственникам умершего пенсионера.



✓ Социальная поддержка пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Стремясь к социальной и трудовой реабилитации работников, получивших инвалидность вследствие несчастного случая на производстве, гибели или профессионального заболевания в ходе работы, Общество в инициативном порядке обеспечивает им:

- возможность переподготовки, трудоустройства и льготные условия труда и режим работы в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- выплату единовременного пособия, сверх установленного законодательством при получении инвалидности в результате увечья по вине Общества или профзаболеваниях;
- компенсацию расходов на лечение при получении производственной травмы по вине Общества;
- выплату единовременного пособия на каждого иждивенца семьям, погибшего работника на производстве;
- возмещение расходов, связанных с погребением в случае гибели работника на производстве, или смерти вследствие полученных травм на производстве по вине Общества, или профзаболевания;
- производит ежемесячную доплату к трудовой пенсии по инвалидности.



НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕНСИОННЫЙ ФОНД  
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ



## Негосударственное пенсионное обеспечение



**Себестоимость:** не более 12% от ФОТ

*Объем финансирования устанавливается ежегодно Советом директоров Общества*

2012 год:  $V_{\text{финансирования}} = 6433,3$  тыс.руб.

Корпоративный план:  
4014,1 тыс.руб.

Паритетный план:  
2419,2 тыс.руб.

**Основная цель:** создание благоприятных условий для финансирования работниками своих пенсионных накоплений и повышение уровня социальной защищенности работников при достижении ими пенсионных оснований и расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию



## Жилищная политика

**Цель:** Предоставление поддержки работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, получение работниками ипотечного кредита на лучших рыночных условиях, повышение доступности получения долгосрочных жилищных кредитов работниками, оказание содействия в решении жилищного вопроса сотрудникам, приглашённым на работу в Общество из другой местности

### Программа поддержки работников в решении жилищной проблемы

#### Ипотека

- ✓ Средства работника
- ✓ Заемные средства (ипотечный кредит)

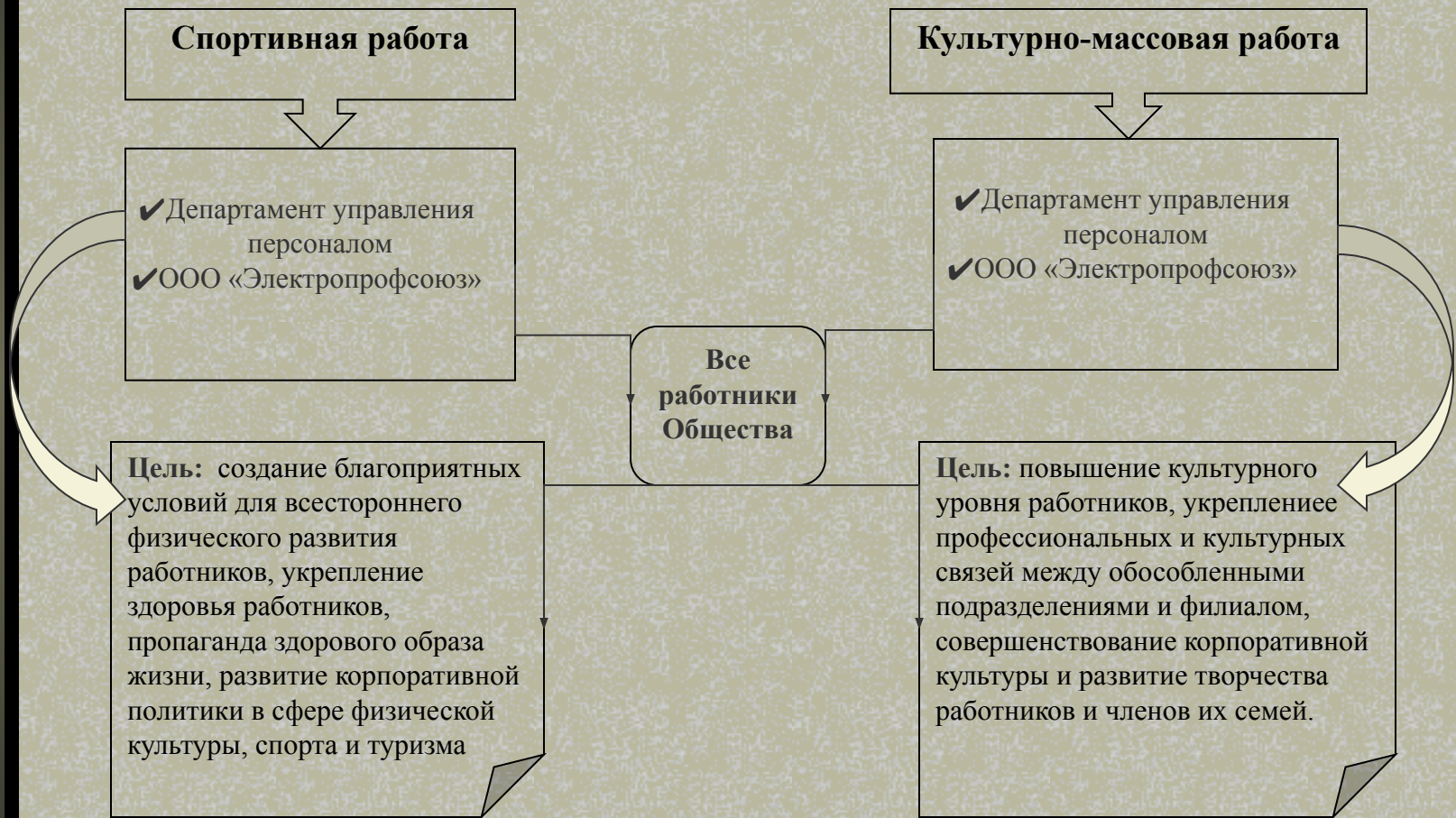
#### Условия получения кредита:

1. Стаж работы в Обществе - не менее 1 года,
2. Возраст:
  - до 50 лет – женщины,
  - до 55 лет - мужчины

- Федеральный закон от 16 июля 1998 года № 102-ФЗ
- (с изменениями на 30 декабря 2004 года) «Об ипотеке» (залоге недвижимости)
- Федеральный закон от 11 ноября 2003 года № 152-ФЗ с изменениями на 24 декабря 2004 года) "Об ипотечных ценных бумагах"
- Гражданский кодекс РФ



## Развитие культуры и спорта





## Спортивная работа



•соревнования по различным видам спорта в обособленных подразделениях и филиале:

- ✓ плавание,
- ✓ горные лыжи,
- ✓ тяжелая атлетика,
- ✓ футбол,
- ✓ армреслинг,
- ✓ волейбол,
- ✓ настольный теннис,
- ✓ легкая атлетика.

•спартакиады среди филиалов и обособленных подразделений  
•работа спортивных секций на базе спорткомплексов Общества





## Культурно-массовая работа



- в рамках подготовки и проведения празднования Дня энергетика:
- ❖ конкурсы «Лучший по профессии», «Лучшая бригада», «Лучшее предприятие по охране труда», «Лучшее предприятие по противопожарному состоянию», «Лучшее отделение Энергосбыта»
- ❖ конкурс детского рисунка среди детей работников энергосистемы
- ❖ конкурс художественной самодеятельности
- ❖ торжественные собрания и вечера отдыха, посвященные Дню защитника отечества, Международному женскому дню, Дню Победы







## *Благотворительная деятельность*

Признавая ценность благотворительной деятельности в любом обществе и особую нуждаемость в ней организаций и людей в сложный переходный период, Общество при наличии финансовых возможностей после согласования Советом директоров Общества оказывает благотворительную помощь:

- Неработающим пенсионерам Общества - ветеранам Великой отечественной войны;
- Отдельным гражданам, попавшим в особо сложные жизненные ситуации;
- Иным организациям.





## *Социальное партнерство*

Социальное партнерство в Обществе осуществляется в формах:

- ❖ коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- ❖ взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений,
- ❖ участия работников, их представителей в управлении организацией;
- ❖ участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.