

**Доклад начальника отдела социальной политики Госкорпорации
«Росатом»
М.Ю. Калининой
«Актуальные вопросы реализации Единой отраслевой социальной
политики в организациях Госкорпорации «Росатом»**

В настоящее время в атомной отрасли трудятся более 250 тысяч работников, каждый второй из них – работник организации оборонно-промышленного комплекса (далее – ОПК).

Работа на предприятиях ОПК характеризуется следующими показателями:

- высокая доля производства с вредными и опасными условиями труда;
- около 60 тысяч работников живут и работают в ЗАТО и моногородах;
- средний возраст работников – 43 года;
- доля специалистов до 35 лет достигает 30 % от общей численности работников ОПК;
- значительная доля в бюджете предприятия государственных заказов (гособоронзаказ), что накладывает дополнительную ответственность по обеспечению максимально эффективного расходования средств.

Организации различны по направлениям деятельности, работают в различных условиях с разным уровнем финансовой обеспеченности, соответственно и кадровые задачи у них разные – одним необходимо привлекать ученых, вторым нужны высококлассные рабочие, а третьим важно привлечь молодых специалистов для того, чтобы обеспечить передачу знаний и опыта.

В итоге главными задачами служб управления персоналом стали

- обеспечить «нужных людей в нужном месте и своевременно»,
- привлечь на работу молодых и высокопрофессиональных специалистов,
- сохранение лояльности работников к работодателю.

Роль социальной политики компании для решения поставленных задач трудно переоценить. Для их более эффективного решения и рационального использования средств в 2009 году были определены единые механизмы и принципы реализации социальной политики в организациях отрасли.

Важнейшими социальными программами, реализации которых руководством отрасли уделяется особое внимание стали программа оказания содействия в улучшении жилищных условий, программы направленные на сохранение здоровья работников и их детей, организация спортивных и культурных мероприятий, негосударственного пенсионного обеспечения, программа помощи работникам в различных жизненных ситуациях.

Социальная программа оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий реализуется, прежде всего, в целях привлечения и удержания молодых квалифицированных специалистов.

Работники самостоятельно приобретают жилье с использованием ипотечных кредитов, а работодатели способствуют повышению доступности ипотечного кредитования, используя следующие механизмы:

выдача займов на первоначальный взнос (в 2014 году 111 работников получили займы на сумму 95 млн. рублей);

погашение процентной ставки по кредиту (минимально - половину процентной ставки, максимально – полная компенсация процентной ставки) (в 2014 году 2794 работника получали подобную компенсацию; общий объем затрат составил 215 млн. рублей).

В ряде случаев (при наличии финансовых возможностей у организации) возможно предоставление и беспроцентного займа и компенсация части процентной ставки по кредиту.

Ежегодно количество работников, улучшивших свои жилищные условия в рамках корпоративной программы, растет: на конец 2014 г. участниками программы являются уже почти 3,5 тыс. работников, при этом из них 60% - работников в возрасте до 35 лет.

Дополнительно, Госкорпорация «Росатом» проводит переговоры с банками-партнерами для предоставления льготных условий для работников по получению ипотечных кредитов (сниженный размер первоначального взноса, снижение процентных ставок на 1–2%, отсутствие различных комиссий, связанных с оформлением и выдачей кредита, сокращенный перечень документов для оформления, приоритетное рассмотрение заявок о кредитовании).

При неготовности брать ипотечные кредиты работникам может компенсироваться стоимость арендной платы за проживание в служебном или арендованном жилье (в 2014 г. такую компенсацию получали 2122 работника; объем затрат составил почти 16,5 млн. руб.).

В случае переезда специалистов в город, где у них нет постоянного жилья, организация предоставляет общежитие или компенсирует стоимость аренды жилья. Размер компенсации, как правило, составляет от 40 до 80% стоимости аренды жилья.

Социальные программы, направленные на охрану здоровья работников и их детей.

Программа добровольного медицинского страхования (далее – ДМС) служит хорошим дополнением к государственным гарантиям, и способствуют возможности получения работниками качественной и своевременной медицинской помощи.

Программы предусматривают возможность получения поликлинической и стационарной, экстренной медицинской помощи, стоматологических услуг и реабилитационного лечения. С 2012 года в Программу включены также некоторые виды высокотехнологической медицинской помощи, например, операции на сердце, некоторые этапы лечения онкологические заболевания, протезирования суставов и другие.

При этом корпоративные Программы ДМС формируются с учётом обстоятельства, что работники ОПК являются контингентом, подлежащим

обслуживанию в силу закона в медицинских организациях, подведомственных ФМБА России.

Стоит отметить, что на протяжении последних нескольких лет в рамках проводимой реформы здравоохранения Российской Федерации, осуществляется реформирование медицинских учреждений ФМБА России. Как следствие, сокращается бюджетное финансирование, не восполняемое в полной мере средствами, поступающими из территориальных фондов обязательного медицинского страхования, сокращается количество медперсонала, объема и доступности предоставляемой медицинской помощи. Это очень острый вопрос для организаций, в том числе и ОПК и мы будем искать возможные варианты ее решения.

Ежегодно в среднем более 15,6 тыс. работников проходят санаторно-курортное лечение, из них:

- 7,3 - в санаторных учреждениях;
- 8,4 - в ведомственных профилакториях.

Ежегодно для 7,0 тыс. детей работников организуется санаторное лечение и оздоровительный отдых.

Программа реализуется через операторов санаторного лечения, которые выбираются в результате централизованного конкурса в Госкорпорации «Росатом»

Такой подход позволяет повысить качество приобретаемых услуг, обеспечить использование «эффекта масштаба» закупки, а также свести «на нет» финансовые риски организаций при несвоевременном заезде работника или переносах сроков отдыха.

Ежегодно мероприятия направленные на охрану здоровья работников составляют не менее 500 млн. рублей.

Корпоративные социальные программы, направленные на развитие спорта и пропаганду активного образа жизни.

Организация массовых мероприятий, как спортивных, так и культурных на территориях присутствия организаций ОПК, участие в них работников и членов их семей, это традиция отрасли.

В 2014 г. в 43 организациях ОПК прошло более 1600 спортивных мероприятий, 800 культурных мероприятий и почти 200 мероприятий для детей. Общий бюджет на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в отрасли ежегодно составляет около 370 млн. руб.

В организациях ОПК самая высокая по отрасли доля работников, регулярно занимающихся спортом – 40% от общей численности работающих.

Перед отраслевой организацией по спортивно-оздоровительной работе АНО «Атом-спорт» в настоящее время поставлены задачи:

- большее укрепление связей между организациями отрасли на основе общих спортивных интересов и традиций,
- организация эффективной работы по внедрению ГТО в организациях, в соответствии с государственной политикой по формированию активного и здорового образа жизни,
- повышение массовости участия молодежи в отраслевом спортивном мероприятии «Спартакиада работников атомной отрасли «АТОМИАДА». В этом мероприятии принимает участие более 50 тысяч работников, если считать участников всех отборочных спортивных турниров.

Из числа победителей по итогам мероприятия формируются сборные команды Росатома, которые успешно выступают на международных спортивных состязаниях.

Расходы социального характера в отрасли

В настоящее время динамика социальных расходов в организациях ОПК положительная. Общий бюджет социальных расходов в 2014 году составил 4,6 млрд. рублей, что на 10% выше, чем в 2013 году, а социальные

расходы в расчете на 1 работника составили 36,9 тысяч рублей, при этом в 2013 году – 30,7 тыс. рублей.

Увеличение бюджета связано с введением новых льгот для молодых работников и рост обязательства по долгосрочным социальным программам, например, компенсации процентной ставки по кредиту, программы негосударственного пенсионного обеспечения

Нестабильная экономическая ситуация несомненно может привести к снижению уровня расходов социального характера, но мы будем аккуратны в решениях.

Приоритетными направлениями в развитии социальной политики считаем:

- Обеспечение доступности квалифицированной медицинской помощи посредством программ добровольного страхования, а также совместной работой с ФМБА России по выработке совместных решений.
- Сохранение темпов реализации программы оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий.
- Организация эффективной работы по внедрению комплекса ГТО, посредством создания работодателями для работников условий регулярных занятий спортом.