

**Доклад заместителя генерального директора
Государственной Корпорации «Ростех»
Н.А.Волобуева**

«Реализация в Государственной Корпорации «Ростех» социальных программ с целью привлечения и удержания квалифицированных специалистов и повышения уровня их социального обеспечения»

В рамках развития социальной политики Государственной корпорации «Ростех» в соответствии с поставленными государством задачами и Стратегией развития Корпорации до 2020 года, в Корпорации и ее организациях в настоящее время реализуется ряд социальных программ, направленных на привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов (в том числе, на предприятиях в сфере ОПК, для которых обновление кадрового состава и передача компетенций молодому поколению имеют критическое значение), а также повышение качества жизни работников, поддержку ветеранов труда и молодёжи.

При этом основной акцент делается на развитие **программ системного, долгосрочного характера**, охватывающих такие значимые направления социального обеспечения работников, как решение жилищных вопросов, медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, поддержка в трудных жизненных ситуациях, страхование жизни и здоровья сотрудников, негосударственное (дополнительное) пенсионное обеспечение, молодёжная политика и материальная помощь ветеранам и другие.

Во всех организациях Корпорации действуют разработанные Положения о социальной политике и коллективные договоры, предусматривающие возможность направления на реализацию социальных программ до 10% от чистой прибыли по результатам финансового года. В целях наиболее эффективного использования средств, выделяемых организациями Корпорации на социальную политику, Корпорацией устанавливаются бюджетные ориентиры, внедряются единые принципы, созданы и успешно функционируют инфраструктурные дочерние организации, деятельность которых направлена на повышение качества и стандартов социального пакета работников Корпорации и организаций Корпорации, таких как ООО «Страховой брокер

«РТ-Страхование», государственный пенсионный фонд «Первый промышленный альянс», ОАО «РТ-Медицина».

Ежегодно увеличивается финансирование социальных расходов, осуществляемых как в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, так и по усмотрению работодателя. Так, по результатам 2014 года на социальные расходы, выплачиваемые по усмотрению работодателя, организациями Корпорации направлено порядка 5,2 млрд. руб.

По итогам проведенного в 2015 году Минпромторгом России Всероссийского конкурса (участники – более 450 организаций в сфере ОПК) на звание «Организация оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности» организации Корпорации стали победителями в следующих ключевых номинациях:

номинация «Промышленная организация оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности»: 1 место – Брянский электромеханический завод (входит в состав АО «КРЭТ»);

номинация «Научная организация оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности»: 1 место – Научно-производственная корпорация «Конструкторское бюро машиностроения» (входит в состав АО «Высокоточные комплексы»);

номинация «Интегрированная структура оборонно-промышленного комплекса высокой социально-экономической эффективности»: 1 место – ОАО «Вертолеты России».

Принимая во внимание необходимость опережающего развития высокотехнологичных отраслей, а также мероприятия, предусмотренные в государственных и региональных программах, направленных на реализацию указов Президента РФ и Постановлений Правительства РФ, в 2014-2015 гг. Корпорацией **реализован комплекс мер, направленных на совершенствование инструментов социальной политики:**

1. Разработана Жилищная программа Корпорации, в соответствии с которой поддержка сотрудников будет осуществляться по следующим трем направлениям:

компенсация или субсидирование процентов или первоначального взноса по ипотечным кредитам;

компенсация или субсидирование арендных и коммунальных платежей;

организационная, методологическая и финансовая поддержка жилищно-строительных кооперативов из числа работников организаций Корпорации в сфере ОПК (в рамках сотрудничества с Фондом содействия развитию жилищного строительства, с которым у Корпорации заключено соглашение). По решению Правления Корпорации и Наблюдательного совета в исключительных случаях жилищно-строительным кооперативам будут безвозмездно передаваться земельные участки.

В рамках Программы планируется максимально оптимизировать процентные ставки для работников, сделав их более привлекательными по сравнению со стандартными рыночными условиями. Ипотечное кредитование будут осуществлять банки-партнеры (в том числе дочерний банк Корпорации «АКБ «Новикомбанк», развивающий ипотечное кредитование), а также банки-партнеры, с которым у Корпорации заключены соглашения.

Работа будет вестись, в том числе, в рамках таких значимых программ, как «Жилье для российской семьи», а также в рамках государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильём и коммунальными услугами граждан Российской Федерации».

2. В 2014-2015 гг. Корпорацией также проведены мероприятия, направленные на **развитие системы медицинского и санаторно-курортного обслуживания** работников Корпорации. Корпорация и ее организации осуществляют расходы на добровольное медицинское страхование своих работников, распространяющееся в соответствии с условиями корпоративной программы на членов семьи, а также на оплату путевок работников в ОАО «Санаторий «Зелёная роща» (г. Сочи), подведомственный Корпорации и полностью отреставрированный в рамках подготовки к Олимпиаде - 2014.

В период летних отпусков 2014 года организации Корпорации направили более 4 000 работников и членов семей на лечение в санатории Крыма с частичной оплатой путевок за счет средств предприятий. Эта работа

продолжается и в 2015 году.

В целях построения единой медицинской системы полного цикла (профилактика, диагностика, лечение, реабилитация) определены медико-социальные активы (77 активов в Российской Федерации), на базе которых планируется создание системы оказания профессиональной медицинской помощи работникам Корпорации, в том числе с использованием медицинского оборудования, технологий и лекарственных препаратов, производимых организациями Корпорации. Сформированы кластеры развития данной системы, охватывающие ключевые регионы присутствия Корпорации. Полномасштабный запуск данного проекта запланирован в 2015-2016 гг.

3. В 2014 году инициирована и успешно завершена в 2015 году процедура акционирования АО «Негосударственный пенсионный фонд «Первый промышленный альянс» - базового фонда Корпорации, реализующего **пенсионные программы в интересах работников и организаций Корпорации.**

Реорганизация Фонда позволит повысить эффективность управления привлечёнными пенсионными ресурсами, диверсифицировать линейку пенсионных продуктов, а также обеспечить систему гарантирования пенсионных накоплений, что повысит сохранность средств участников и вкладчиков Фонда, направляемых на выплату пенсий.

В настоящий момент проводятся необходимые мероприятия в целях объединения АО НПФ «Первый промышленный альянс» и НПФ «АВТОВАЗ», корпоративного пенсионного фонда ОАО «АВТОВАЗ», рассматриваются предложения по объединению под эгидой Корпорации иных негосударственных пенсионных фондов, входящих в структуру Корпорации, в частности НПФ «КВЗ», НПФ «Росвертол», НПФ «ОПК» и др. в целях построения Единой корпоративной пенсионной системы.

4. В целях формирования дополнительного источника для финансирования социальных программ Корпорации и ее организаций, повышения эффективности управления социальными расходами и финансирования мероприятий в рамках **создания и развития единой медицинской системы,**

Корпорацией в 2015 году реализованы мероприятия по созданию социального фонда Корпорации, наполняемого за счёт средств от реализации непрофильных активов организаций Корпорации медико-социального назначения.

Средства фонда планируется направить в 2016-2017 гг. на развитие социальных программ Корпорации, холдинговых компаний и организаций Корпорации, а также использовать в качестве резерва для исполнения долгосрочных социальных обязательств перед работниками.

5. В 2015 году Корпорацией также запущен проект, направленный на **создание социально-платёжной карты работника Ростех** в рамках развития Национальной платёжной системы и реализации социальной политики Корпорации. Внедрение данного продукта позволит Корпорации контролировать тарифы в рамках зарплатных проектов, обеспечить адресное перечисление социальных выплат работникам Корпорации, а также предоставить работникам высокотехнологичный платёжный инструмент.

6. Решение задачи привлечения и удержания квалифицированных специалистов и повышения уровня их социального обеспечения невозможно без решения проблемы **развития человеческих ресурсов** в целом. В настоящее время средний возраст работников Корпорации на ряде предприятий превышает 45 лет, и мы уже сейчас ощущаем дефицит квалифицированного персонала. В целях решения проблемы снижения кадрового потенциала и обеспечения развития кадров в Корпорации реализуется система многоуровневого непрерывного образования, включающая в себя меры по закреплению кадров, развитию базовых образовательных кафедр в профильных вузах, создание совместных с предприятиями учебных центров по переподготовке и повышению квалификации инженерно-технических работников и рабочих кадров, а также профильной аспирантуры и докторантуры.

Организациями Корпорации заключены соглашения о целевой подготовке кадров рабочих специальностей и развитие материально-технической базы с 60 образовательными учреждениями среднего профессионального образования, а также соглашения о сотрудничестве более чем с 250 вузами, на базе которых осуществляется целевая подготовка специалистов. При поддержке «Ростеха»

созданы и успешно функционируют на протяжении ряда лет базовые профильные кафедры в МГИМО и Российском экономическом университете имени Г.В.Плеханова. В работе кафедр принимают участие руководящий состав и ведущие специалисты Корпорации.

В настоящее время ведется работа по созданию Корпоративной Академии, как единого центра в формате консорциума с опорными вузами по координации деятельности системы непрерывного многопрофильного обучения и развития работников Корпорации и ее организаций.

В рамках реализации социальной политики особое значение приобретает и **участие работников в проведении корпоративных чемпионатов по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills** среди молодых специалистов организаций ОПК Корпорации.

Это позволяет выявить сильных специалистов, которые смогли не только сформировать отличные команды, но смогут достойно представлять Корпорацию на национальных и международных соревнованиях WorldSkills на национальных чемпионатах сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills, так и на Чемпионате мира в 2019 году в Казани.

Высокая планка профессионального мастерства, которую задают участники чемпионатов, станет ориентиром при разработке учебных и образовательных программ для учебных центров, открывающихся на базе предприятий Корпорации. Главная цель – растить и развивать талантливую молодежь, которая будет трудиться на благо российского ОПК, а также экономики и промышленности в целом.

Реализация в Государственной корпорации «Ростех» вышеназванных социальных программ и направлений практической деятельности, на наш взгляд, в значительной мере будет способствовать привлечению и удержанию квалифицированных специалистов и повышению уровня их социального обеспечения.