

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ
«РОСАТОМ»
(Госкорпорация «Росатом»)**

П Р И К А З

24 СЕН 2015

№ 1/925-17

Москва

**Об утверждении Единой отраслевой социальной политики
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций**

В целях установления единых подходов по формированию социальной защиты работников в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Единую отраслевую социальную политику Госкорпорации «Росатом» и ее организаций (далее – Политика, приложение № 1).

2. Назначить директора по персоналу Госкорпорации «Росатом» владельцем терминов, установленных в приложении № 1 к настоящему приказу.

3. Руководителям организаций Госкорпорации «Росатом», указанных в приложении № 2 к настоящему приказу, а также организаций в контуре их управления обеспечить принятие локальных нормативных актов организации, предусматривающих обязательность применения Политики, в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с регламентом по взаимодействию организации и Госкорпорации «Росатом».

Срок – 31.12.2015.

4. Рекомендовать руководителям федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых Госкорпорация «Росатом» осуществляет от имени Российской Федерации полномочия собственника имущества, учреждений, созданных Госкорпорацией «Росатом», акционерных обществ, акции которых принадлежат Российской Федерации и в отношении которых Госкорпорация «Росатом» осуществляет полномочия акционера, их дочерних обществ, хозяйственных обществ, акции (доли) которых находятся в собственности Госкорпорации «Росатом», их дочерних обществ, за исключением организаций, указанных в пункте 3 настоящего приказа, обеспечить принятие локальных нормативных актов организации, предусматривающих обязательность применения Политики, в порядке, установленном трудовым законодательством.

Срок – 31.12.2015.

Генеральный директор

О.А. Гурина
(499) 949-40-49



С.В. Кириенко

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНА

приказом Госкорпорации «Росатом»
от 24 СЕН 2015 № 1/925-П

**ЕДИНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций**

Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Термины и сокращения	3
3. Социальная политика: цели, подходы к реализации.....	5
4. Нормативные ссылки.....	7
5. Порядок внесения изменений	9
6. Контроль и ответственность	9
Приложение № 1. Социальные категории Госкорпорации и организаций Корпорации и предельные нормативы РСХ.....	10
Приложение № 2. Перечень расходов, относящихся к РСХ.....	11
Приложение № 3. КСП ДМС работников.....	15
Приложение № 4. КСП добровольное страхование от несчастных случаев и болезней.....	18
Приложение № 5. КСП санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха.....	23
Приложение № 6. КСП оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий.....	26
Приложение № 7. КСП оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях.....	31
Приложение № 8. КСП поддержки неработающих пенсионеров.....	41
Приложение № 9. КСП организации спортивных и культурных мероприятий.....	54
Приложение № 10. КСП организации питания.....	57
Приложение № 11. КСП НПО.....	58

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящая Единая отраслевая социальная политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций (далее – Политика) разработана в соответствии с пунктом 15 статьи 7 Федерального закона от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» в части разработки единой политики по формированию социальной защиты работников в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом» и обеспечению ее реализации.

1.2. Политика устанавливает:

единую терминологию в области социальной работы;

цели, подходы, механизмы реализации социальной работы;

социальные льготы сверх норм, определенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Действие Политики распространяется на Госкорпорацию «Росатом» и ее организации.

1.4. Политика является открытым, публичным документом Госкорпорации.

1.5. Локальные нормативные акты Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации, регламентирующие социальную работу, должны соответствовать положениям Политики.

1.6. Политика разработана в рамках группы процессов «Управление персоналом».

2. Термины и сокращения

В настоящем документе помимо терминов и сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации, приведенных в разделе 4 Политики, используются следующие термины и сокращения:

Термин	Определение
Дополнительный оплачиваемый выходной день	Дополнительный выходной день, предоставляемый работнику для разрешения возникших семейных обстоятельств (проблемы в семье или исполнение родительских обязанностей), оплачиваемый работодателем.
Материальная помощь	Помощь, добровольно оказываемая Госкорпорацией «Росатом» или организациями Госкорпорации «Росатом» нуждающимся работникам, их близким родственникам или неработающим пенсионерам, в денежной форме и не учитываемая при расчете среднемесячной заработной платы работников.
Молодые работники	Работники в возрасте до 35 лет включительно.
Молодые специалисты	Молодые работники – выпускники образовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющие диплом о среднем

Термин	Определение
	и/или высшем специальном образовании, окончившие образовательную организацию не более одного года до трудоустройства и впервые приступившие к работе в Госкорпорации «Росатом» или организациях Госкорпорации «Росатом» после окончания образовательной организации по специальности (срок военной службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы не учитывается). Данный статус может присваиваться на период не более 3 лет с даты приема на работу.
Расходы социального характера	Средства, затрачиваемые Госкорпорацией «Росатом» или организациями Госкорпорации «Росатом» на предоставление социальных льгот работникам.
Социальные льготы	Дополнительные блага (услуги, выплаты работникам), которые Госкорпорация «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом» предоставляют по своей инициативе и за счет собственных средств.

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
Высокопрофессиональные специалисты	Работники высокой квалификации (рабочие 5-х и 6-х разрядов, специалисты высшей квалификационной категории, специалисты, имеющие высший балл по оценке «РЕКОРД», руководители, возглавляющие стратегические направления деятельности и проекты организации), работники редких специальностей (по спискам организаций Госкорпорации «Росатом»), которые трудно подобрать на территориальном рынке труда.
ДКП Госкорпорации	Департамент кадровой политики Госкорпорации «Росатом»
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДО	Дочернее общество
ЗАТО	Закрытое административно-территориальное образование
КСП	Корпоративная социальная программа - установленная практика предоставления работникам Госкорпорации «Росатом» и

Сокращение	Расшифровка
	организаций Госкорпорации «Росатом» социальных льгот.
ЛНА	Локальный нормативный акт
НПО	Негосударственное пенсионное обеспечение
Организации УК	Организации в контуре управления УК
ОС	Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке
Освобожденные профсоюзные работники	Профсоюзные работники, освобожденные от работы в Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом» вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзный орган, которые после окончания срока их полномочий возвращаются на прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – на другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.
ППО	Первичная профсоюзная организация
РСХ	Расходы социального характера
РПРАЭП	Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности
СКЛ	Санаторно-курортное лечение
СРАПиН России	Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России
УК	Управляющая компания дивизиона, инкубируемого бизнеса или комплекса
СУП УК	Структурное подразделение УК, Отдел управления персоналом ДЯОК для организаций ЯОК или структурное подразделение в Госкорпорации «Росатом», ответственное за функцию управления персоналом в организациях, входящих в контур управления
СУП организации	Структурное подразделение организации Госкорпорации «Росатом», не являющейся УК, ответственное за функцию управления персоналом.

3. Социальная политика: цели, подходы к реализации

3.1. Социальная политика реализуется в целях:

повышения привлекательности Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом» на рынке труда;

привлечения и удержания молодых и высокопрофессиональных специалистов;

повышения лояльности работников;

повышения эффективности социальных расходов.

3.2. Основные подходы к реализации социальной политики:

3.2.1. Категоризация организаций отрасли. Нормирование РСХ.

Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» разделены на три социальные категории:

1 социальная категория – организации, расположенные в ЗАТО и моногородах;

2 социальная категория – все организации, не относящиеся к 1 и 3 социальным категориям;

3 социальная категория – Госкорпорация «Росатом», организации Госкорпорации «Росатом», являющиеся УК, и организации с уровнем среднемесячного дохода работников 100 тысяч рублей в месяц и более, расположенные не в ЗАТО и моногородах.

В приложении № 1 к настоящей Политике установлены предельные нормативы РСХ, определяющие максимальный размер денежных средств в год в расчете на 1 работника Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом», затрачиваемых на предоставление социальных льгот.

Для каждой организации Госкорпорации «Росатом» в сценарных условиях бюджетирования ежегодно устанавливается норматив РСХ на планируемый год исходя из достигнутого к этому моменту уровня РСХ. Для установления индивидуальных нормативов РСХ для решения конкретных кадровых задач при достижении организацией предельного норматива РСХ, организации, имеющие УК, обращаются в бюджетные комитеты УК. Организации прямого подчинения Госкорпорации «Росатом» обращаются в бюджетный комитет Госкорпорации «Росатом». Индивидуальные нормативы РСХ на планируемый год устанавливаются совместно с РПРАЭП.

Нормирование РСХ осуществляется на основе перечня затрат, которые необходимо относить к РСХ (приложение № 2 к настоящей Политике).

3.2.2. Стандартизация КСП.

Социальная политика реализуется через следующие КСП:

КСП ДМС работников (приложение № 3 к настоящей Политике);

КСП добровольного страхования от несчастных случаев и болезней (приложение № 4 к настоящей Политике);

КСП санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха (приложение № 5 к настоящей Политике);

КСП оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий (приложение № 6 к настоящей Политике);

КСП оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях (приложение № 7 к настоящей Политике);

КСП поддержки неработающих пенсионеров (приложение № 8 к настоящей Политике);

КСП организации спортивных и культурных мероприятий (приложение № 9 к настоящей Политике);

КСП организации питания работников (приложение № 10 к настоящей Политике);

КСП негосударственного пенсионного обеспечения (приложение № 11 к настоящей Политике).

Перечень КСП является исчерпывающим.

Ни одна из КСП не является для Госкорпорации «Росатом» или организаций Госкорпорации «Росатом» обязательной к реализации.

В случае принятия Госкорпорацией «Росатом» или организациями Госкорпорации «Росатом» решения о реализации конкретной КСП из числа установленных настоящей Политикой, механизмы и условия ее реализации должны соответствовать механизмам и условиям, приведенным в соответствующем приложении к настоящей Политике.

3.2.3. Решение о реализации КСП в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом».

Решение о реализации той или иной КСП в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом» принимает руководитель с учетом мотивированного мнения ППО (при наличии) на основании стратегии развития организации и определенных стратегией кадровых задач. В рамках реализации КСП руководители организаций обеспечивают:

установку конкретных критериев предоставления социальных льгот, исключающих или минимизирующих влияние субъективных факторов;

информирование работников и неработающих пенсионеров о социальных льготах, которые могут быть предоставлены в рамках реализации КСП, а также возможностях их получения;

определение порядка обращения за социальными льготами и оперативное принятие решений об их предоставлении;

формирование бюджета на реализацию социальной политики.

В случае установленного КСП размера льготы, решение о ее предоставлении принимается по формальным признакам. В случае, если размер льгот КСП не установлен в конкретном денежном выражении, решение принимает руководитель организации на учет мотивированного мнения ППО (при наличии).

4. Нормативные ссылки

- 4.1. Конституция Российской Федерации.
- 4.2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
- 4.3. Гражданский кодекс Российской Федерации.
- 4.4. Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах».
- 4.5. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

4.6. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах».

4.7. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.8. Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи».

4.9. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

4.10. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

4.11. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

4.12. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

4.13. Федеральный закон от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

4.14. Федеральный закон от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

4.15. Федеральный закон от 24.07.2009 № 213-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования и территориальных фондов обязательного медицинского страхования».

4.16. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

4.17. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

4.18. Федеральный закон от 28.12.2013 № 422-ФЗ «О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений».

4.19. Федеральный закон от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии».

4.20. Методические указания об организации перемещения работников Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и открытых акционерных обществ, учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Госкорпорации «Росатом» (приказ Госкорпорации «Росатом» от 01.02.2010 № 70).

4.21. Единые отраслевые методические рекомендации по организации санаторно-курортного лечения и реабилитационно-оздоровительных мероприятий для работников (в том числе работников с детьми), неработающих пенсионеров за счет собственных средств Госкорпорации «Росатом» и ее организаций (приказ Госкорпорации «Росатом» от 14.09.2015 № 1/897-П).

4.22. Рекомендуемые нормативы расходов на компенсации и льготы, предоставляемые работникам организаций Госкорпорации «Росатом» (ЦФО 2 уровня), утв. генеральным директором Госкорпорации 31.12.2010.

5. Порядок внесения изменений

5.1. Инициатором и координатором работ по изменению Политики является ДКП Госкорпорации «Росатом».

5.2. В случае если инициатором изменений выступают организации Госкорпорации «Росатом», СРАПиН, РПРАЭП, инициатору необходимо представить в ДКП Госкорпорации «Росатом» обоснования практической целесообразности предлагаемых изменений.

5.3. Решение о целесообразности внесении изменений в Политику принимает директор по персоналу Госкорпорации «Росатом» после их рассмотрения на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Изменения Политики после оценки их целесообразности проходят процедуру согласования в установленном в Госкорпорации «Росатом» порядке.

6. Контроль.

6.1. Контроль за реализацией и соблюдением положений Политики в атомной отрасли осуществляет директор по персоналу Госкорпорации «Росатом», в Госкорпорации «Росатом» – начальник Управления персоналом Госкорпорации «Росатом», в УК – руководитель СУП УК, в организациях Госкорпорации «Росатом» – руководители СУП организаций Госкорпорации «Росатом».

6.2. В целях контроля за реализацией Политики и обеспечения принципа единства управления атомной отраслью используются:

единый подход к формированию КД на основе Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке;

единый подход к формированию отчетности о реализации социальной политики;

согласование проектов ЛНА организаций Госкорпорации «Росатом», регламентирующих реализацию КСП.

Приложение № 1

к Политике

Социальные категории Госкорпорации и организаций Госкорпорации и предельные нормативы РСХ

Социальная категория организаций Госкорпорации	Организации	Предельный норматив РСХ на 1 работника в год, тыс. руб.
1	Организации Госкорпорации «Росатом», расположенные в ЗАТО, моногородах.	70
2	Организации Госкорпорации «Росатом» за исключением организаций, расположенных в ЗАТО и моногородах, и организаций Госкорпорации «Росатом», относящихся к третьей социальной категории.	50
3	Госкорпорация «Росатом», организации Госкорпорации «Росатом», являющиеся УК, организации Госкорпорации «Росатом», за исключением организаций, расположенных в ЗАТО и моногородах, с уровнем среднемесячного дохода работников 100 000 (Сто тысяч) рублей в месяц и более.	45

Перечень расходов, относящихся к РСХ

№ п/п.	Учитываемые расходы (затраты)
1.	Медицинские программы
1.1.	ДМС работников
1.2.	Добровольное страхование от несчастных случаев и болезней
1.3.	Оплата услуг медицинским учреждениям по прямым договорам
2.	Санаторно-курортное лечение
2.1.	СКЛ и оздоровление работников
2.2.	СКЛ и оздоровление детей работников
2.3.	Оздоровительное лечение работников в ведомственном профилактории
2.4.	СКЛ и оздоровление членов семей работников
3.	Поддержка неработающих пенсионеров
3.1.	Оплата услуг медицинским учреждениям по прямым договорам по обслуживанию неработающих пенсионеров
3.2.	СКЛ и оздоровление неработающих пенсионеров
3.3.	Оздоровительное лечение неработающих пенсионеров в ведомственном профилактории
3.4.	Регулярные доплаты к пенсиям (материальная помощь) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию до 01.01.2015
3.5.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств
3.6.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с тяжелым материальным положением, связанным с заболеваниями или смертью близких родственников пенсионера
3.7.	Материальная помощь семье неработающего пенсионера в случае смерти неработающего пенсионера
3.8.	Материальная помощь неработающим пенсионерам на зубопротезирование
3.9.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с тяжелым заболеванием для оплаты медицинских услуг, лекарственных препаратов, протезирования (кроме зубопротезирования)
3.10.	Поздравление и единовременные выплаты неработающим пенсионерам - ветеранам и участникам ВОВ ко Дню Победы
3.11.	Поздравление и единовременные выплаты неработающим пенсионерам в связи с корпоративными юбилейными и праздничными датами
3.12.	Поздравление и единовременные выплаты неработающим

	пенсионерам в связи с юбилейными датами неработающих пенсионеров
3.13.	Дополнительные виды материальной помощи неработающим пенсионерам в соответствии с ЛНА организации (виды помощи указать конкретно)
3.14.	Расходы на содержание ветеранских организаций (не учитываются при расчете норматива РСХ на 1 работника)
4.	Оказание помощи в приобретении жилья
4.1.	Компенсация работникам расходов на возмещение процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий
4.2.	Компенсация стоимости проживания в общежитии, служебном жилье, арендованном жилье
5.	Негосударственное пенсионное обеспечение
5.1.	Средства, направленные в НПФ на дополнительное НПО работников в рамках программ НПО, действовавших до введения принципа софинансирования
5.2.	Пенсионные взносы, перечисленные работодателем в НПФ в пользу участников программы по схеме № 1 на именные пенсионные счета работников в НПФ
5.3.	Пенсионные взносы, перечисленные работодателем в НПФ в пользу участников программы по схеме № 2 на именные пенсионные счета работников в НПФ
6.	Организация питания
6.1.	Дотации на питание
6.2.	Расходы на организацию питания (кроме дотаций и ЛПП)
7.	Наградная политика
7.1.	Единовременные выплаты работникам в связи с награждениями государственными и правительственными наградами, а также наградами Госкорпорации
7.2.	Единовременные выплаты неработающим пенсионерам в связи с награждениями государственными и правительственными наградами, а также наградами Госкорпорации
8.	Организация культурных и спортивных мероприятий
8.1.	Подарки детям работников (к Новому году, билеты на новогодние представления, подарки ко Дню знаний и т.д.)
8.2.	Оплата контрагентам за организацию и проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий (аренда помещений, спортивного инвентаря, работа тренера и т.д.)
8.3.	Компенсация работникам стоимости затрат на занятия спортом в спортивных секциях и фитнес-клубах
8.4.	Затраты на организацию и проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий силами организации
8.5.	Средства, перечисленные на счет ППО для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых

	мероприятий
9.	Материальная помощь, прочие виды помощи
	Материальная помощь в случаях:
9.1.	- рождения/усыновления ребенка/детей
9.2.	- смерти близких родственников
9.3.	- смерти работника
9.4.	- смерти работника в результате несчастного случая на производстве
9.5.	Материальная помощь работникам в случаях повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств
9.6.	Материальная помощь в случае тяжелого заболевания работника
9.7.	Материальная помощь в случае тяжелого заболевания ребенка/детей работника
9.8.	Материальная помощь работникам в виде ежемесячной доплаты к государственному пособию женщинам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет
9.9.	Материальная помощь работникам – многодетным родителям, одиноким родителям, родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида (детей)
9.10.	Материальная помощь работникам на содержание детей в детских дошкольных учреждениях
9.11.	Компенсация расходов детским дошкольным учреждениям по содержанию детей работников
9.12.	Материальная помощь молодым специалистам при трудоустройстве
9.13.	Материальная помощь молодым специалистам на обустройство быта
9.14.	Материальная помощь молодым специалистам в связи с бракосочетанием
9.15.	Материальная помощь молодым специалистам в период нахождения работника или его супруги в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет
9.16.	Материальная помощь работникам, вернувшимся на работу после службы в армии
9.17.	Компенсация стоимости путевки в оздоровительное учреждение (для организаций, исключивших из коллективного договора ссылки на непрофильные активы)
	Оплата дней дополнительного отпуска (сверх размеров, установленных ТК Российской Федерации)
9.18.	родителям первоклассников на 1-е сентября
9.19.	в связи с организацией похорон близких родственников
9.20.	другие виды дополнительных отпусков в соответствии с ЛНА

	организации
9.21.	Доплата за период временной нетрудоспособности при лечении в стационаре
9.22.	Доплата за период временной нетрудоспособности при амбулаторном лечении, лечении в дневном стационаре или стационаре одного дня
9.23.	Дополнительные виды помощи работникам в соответствии с ЛНА организации (виды помощи указать конкретно)
9.24.	Компенсация стоимости абонементов для проезда работников к месту работы и обратно транспортом общего пользования
9.25.	Расходы на организацию доставки работников к месту работы и обратно при наличии возможности пользования услугами общественного транспорта
10.	Дополнительные виды социальных расходов
10.1.	Расходы на содержание молодежных организаций (не учитываются при расчете норматива РСХ на 1 работника)
10.2.	Налоги на социальные расходы
11.	Прочие социальные расходы (по согласованию с ППО и ДКП)
11.1	Прочие социальные расходы (по согласованию с ППО и ДКП)

КСП ДМС работников

1. Цель КСП

обеспечение работников доступной квалифицированной медицинской помощью вне зависимости от региона.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на работников Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом», а также освобожденных профсоюзных работников и штатных работников профкомов (далее – застрахованные лица) (в соответствии с условиями коллективного договора).

3. Термины и сокращения

В настоящем Приложении помимо терминов и сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», приведенных в разделе 2 Политики, используются следующие сокращения:

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
Медицинские организации	Медицинские и иные организации, имеющие право на осуществление медицинской деятельности, на основании лицензии, выданной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации: лечебно-профилактические учреждения, научно-исследовательские и медицинские институты, другие учреждения, оказывающие медицинские и иные услуги, а также лица, осуществляющие медицинскую деятельность как индивидуально, так и коллективно.
Страховой случай в добровольном медицинском страховании	Факт обращения застрахованного лица в медицинское учреждение из числа предусмотренных договором страхования в течение всего срока его действия за консультативной, профилактической, лечебной, неотложной, реабилитационной и иной помощью (услугой), включенной в программу ДМС, в случае острого заболевания, обострения хронического заболевания, травмы (в том числе отравления, ожога, отморожения).
ФМБА России	Федеральное медико-биологическое агентство.

4. Обязательные условия реализации КСП

Расходы Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом» на ДМС не должны превышать нормативов, установленных Госкорпорацией «Росатом» на планируемый период и законодательством Российской Федерации в составе расходов на оплату труда для целей налогообложения.

Программы ДМС участников КСП определяются в зависимости от занимаемой должности и региона расположения организации Госкорпорации «Росатом» в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Распределение участников КСП по программам ДМС

Программы страхования	Госкорпорация «Росатом»	УК	Организации	
			Москва, СПб	Регионы
Программа Руководства	Руководители (1 - 2 грейд включительно)	Руководители (1 - 2 грейд включительно)	Руководители (до 2 грейда включительно)	
Программа 1	Руководители (3 - 4 грейд включительно)	Руководители (до 5 грейда включительно)	Руководители (до 5 грейда включительно)	Руководители (до 6 грейда включительно)
Программа 2	Руководители среднего звена (5 - 7 грейд включительно)	Руководители среднего звена (6 - 7 грейд включительно)	Руководители среднего звена (до 6 - 7 грейда включительно)	Руководители среднего звена (7 - 8 грейд включительно)
Программа 3	Работники (8 - 18 грейд включительно)	Работники (8 - 18 грейд включительно)	Работники (8 - 18 грейд включительно)	Работники (9 - 18 грейд включительно)

Срок действия договора ДМС должен быть не менее 1 года.

Проект договора ДМС организации Госкорпорации «Росатом» до его подписания направляют на согласование в ДКП Госкорпорации «Росатом».

Для обеспечения доступности и этапности медицинской помощи в перечень медицинских организаций, включаемый в программы ДМС, должны быть включены медицинские организации ФМБА России.

ДМС членов семей работников Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом» оплачивается за счет средств застрахованных лиц.

5. Рекомендуемые условия реализации КСП

Программы ДМС отличаются уровнем медицинских организаций и включают базовый перечень медицинской помощи:

амбулаторно-поликлиническая помощь, в том числе помощь на дому;
скорая и неотложная медицинская помощь;
стационарная помощь;
стоматологическая помощь;
реабилитационно-восстановительное лечение, в том числе после
тяжелого перенесенного заболевания;
некоторые виды дорогостоящей медицинской помощи;
экстренная медицинская помощь во время служебных командировок на
территории Российской Федерации.

Программа ДМС в организациях Госкорпорации «Росатом» может
быть составлена с учётом влияния на здоровье работников существующих
опасных и (или) вредных производственных факторов и территориальных
особенностей организации здравоохранения.

6. Механизм реализации КСП

Госкорпорация «Росатом» проводит предварительный отбор
страховщиков ДМС в соответствии с Единым отраслевым стандартом
закупок.

Страховщик, заключивший договор ДМС с Госкорпорацией «Росатом»
или организацией Госкорпорации «Росатом», организует и оплачивает
предоставление медицинских услуг при наступлении страхового случая.

КСП добровольное страхование от несчастных случаев и болезней

1. Цели КСП

внедрение единых подходов к организации добровольного страхования от несчастных случаев и болезней;

повышение социальной защищенности работников Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом»;

предоставление дополнительной страховой защиты.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на работников Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом», а также освобожденных профсоюзных работников и штатных работников профкомов (далее – застрахованные лица) (в соответствии с условиями коллективного договора).

3. Обязательные условия реализации КСП

Предельные тарифы страхования определяются Госкорпорацией «Росатом» по итогам предварительного отбора страховщиков в установленном порядке.

Срок действия договора добровольного страхования от несчастных случаев и болезней должен быть не менее 1 года.

Проект договора добровольного страхования от несчастных случаев и болезней работников организации Госкорпорации «Росатом» до его подписания направляют на согласование в ДКП Госкорпорации «Росатом».

Категории застрахованных лиц, страховые риски и индивидуальная страховая сумма определены в Таблице 2.

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Размер страховых выплат составляет не менее размеров, указанных в Таблице 1:

Таблица 1

Размер страховых выплат		
Страховой случай		Размер страховой выплаты, %
Смерть		100
Инвалидность	I группа	80
	II группа	50
	III группа	30
Временная нетрудоспособность более 60 дней		10
Впервые возникшее заболевание, связанное с последствиями радиационного воздействия		20
Аварийное или незапланированное облучение дозами более 200 мЗв в год		10

5. Механизм реализации КСП

Госкорпорация «Росатом» проводит предварительный отбор страховщиков добровольного страхования от несчастных случаев и болезней в соответствии с Единым отраслевым стандартом закупок.

Страховщик, заключивший договор добровольного страхования от несчастных случаев и болезней с Госкорпорацией «Росатом» или организацией Госкорпорации «Росатом», при условии предоставления необходимых документов и признания случая страховым, организует выплату страхового возмещения застрахованному лицу или выгодоприобретателю.

Категории застрахованных, покрываемые страховые риски и индивидуальная страховая сумма

№	Категории застрахованных	Страховые риски	Индивидуальная страховая сумма
1.	Категория А ГД Заместители ГД Другие руководители прямого подчинения Руководители, находящиеся в служебных командировках более 30% рабочего времени. Общее количество застрахованных в этой категории не может превышать 1% от общей численности штатных работников организации (кроме УК)	– Временная утрата трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, если длительность временной нетрудоспособности составляет более 60 дней. – Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве. – Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате любого заболевания. – Смерть в результате несчастного случая на производстве, – Смерть застрахованного в результате любого заболевания. – Другие условия, предусмотренные в предоставляемом застрахованному социальном пакете, оговоренном в индивидуальном трудовом договоре (контракте), включая страховые случаи, связанные с риском радиационного воздействия. Период действия страховой защиты: 24 часа в сутки.	постоянная часть (оклад + ИСН) одной годовой заработной платы.
2.	Категория В Работники вредных и опасных производств. Работники, входящие	– Временная утрата трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или впервые диагностированного в период действия договора страхования профессионального заболевания, если длительность временной нетрудоспособности составляет более 60 календарных дней.	1 000 000 рублей.

	в группу повышенного риска (например: группа оказания экстренной помощи атомным станциям (ОПАС), аварийные спасатели, персонал группы А, имеющий радиационный риск выше 1х10-3 (п.2.3 НРБ – 99/2009)	– Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве. – Первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с профессиональным заболеванием. – Смерть застрахованного в результате несчастного случая на производстве. – Смерть застрахованного в результате профессионального заболевания при условии, что данное заболевание впервые диагностировано у застрахованного в период действия договора страхования, включая страховые случаи, связанные с риском радиационного воздействия. Период действия страховой защиты: – на время исполнения трудовых (должностных) обязанностей; – в период нахождения в командировке - 24 часа в сутки.	500 000 рублей.
3.	Категория С Работники организации и штатные профсоюзные работники, не относящиеся к категории В.	– Временная утрата трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или впервые диагностированного в период действия договора страхования профессионального заболевания, если длительность временной нетрудоспособности составляет более 60 календарных дней. – Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве. – Первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с профессиональным заболеванием. – Смерть застрахованного в результате несчастного случая на производстве. – Смерть застрахованного в результате профессионального заболевания при условии, что данное заболевание впервые диагностировано у застрахованного в период действия договора страхования, включая страховые случаи, связанные с риском радиационного воздействия. Период действия страховой защиты: – на время исполнения трудовых (должностных) обязанностей; – в период нахождения в командировке - 24 часа в сутки.	
4.	Для всех категорий	Страховые случаи, связанные с радиационным воздействием на застрахованного: – впервые диагностированные у застрахованного заболевания (при условии, что установлена причинно-следственная связь между возникновением этих заболеваний и воздействием ионизирующего излучения);	

	– первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с перенесёнными заболеваниями при условии, что застрахованное лицо ранее подвергалось воздействию ионизирующего излучения в виде профессионального или аварийного, или незапланированного облучения; – смерть застрахованного в результате заболевания при условии, что застрахованное лицо ранее подвергалось воздействию ионизирующего излучения в виде профессионального или аварийного, или незапланированного облучения; – аварийное или незапланированное облучение застрахованного дозами более 200 мЗв в год при условии выявления медицинских противопоказаний для последующей работы с источниками излучений.	
--	--	--

КСП санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха

1. Цели КСП

сохранение профессионального здоровья работников;
профилактика профессиональных заболеваний;
внедрение единых подходов к организации санаторно-курортного лечения и требований к качеству получаемых услуг;
мониторинг эффективности организации санаторно-курортного лечения.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на Госкорпорацию «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом».

На санаторно-курортное лечение направляются работники, соответствующие следующим критериям:

имеющие показания на основании заключения периодического медицинского осмотра;

перенесшие острую или имеющие хроническую форму профессионального заболевания;

занятые на работах с воздействием (особо) опасных и вредных производственных факторов:

с длительным (свыше 10 лет) стажем работы в условиях воздействия (особо) опасных и вредных производственных факторов;

часто и длительно болеющие,

а также дети работников и неработающие пенсионеры в соответствии с условиями, определенными в Приложении № 8 к Политике.

3. Термины и сокращения

В настоящем приложении помимо терминов и сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», приведенных в разделе 2 Политики, используются следующие сокращения:

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
ЕОСЗ	Единый отраслевой стандарт закупок
СКО	Санаторно-курортные организации

4. Обязательные условия реализации КСП

СКЛ организуется круглогодично.

Минимальная продолжительность СКЛ - 14 календарных дней.

Предельный норматив стоимости путевки СКЛ работников определяется Госкорпорацией «Росатом» ежегодно.

Таблица 1

Структура финансирования путевок работникам и пенсионерам

№ п/п	Финансирование	Работники (апрель - октябрь)	Работники (ноябрь - март)	Пенсионеры в соответствии со статусом	Пострадавшие на производстве
1	Организация	Не более 80%	100%	100%	100%
2	Работник	Не менее 20%	0%	0%	0%

Таблица 2

Структура финансирования путевок для детей работников

№ п/п	Финансирование	Отдых для детей социальной группы	Лечение
1	Организация	Не более 90%	90%
2	Работник	Не менее 10%	10%

5. Рекомендуемые условия реализации КСП

Рекомендованная обеспеченность путевками:

не менее 100 путевок на 1000 работников, занятых на вредном и/или (особо) опасном производстве;

не менее 35 путевок на 1000 работающих в нормальных условиях труда.

В случае ограниченного количества путевок преимущество при их распределении отдается работникам, ранее не получавшим путевки на СКЛ.

Рекомендуемая кратность предоставления путевки в СКУ представлена в Таблице 3.

6. Механизм реализации КСП

Госкорпорация «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом» утверждают ЛНА, регламентирующий организацию санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха.

Организация СКЛ осуществляется по основным классам болезней с учетом наличия медицинских показателей и противопоказаний к СКЛ на базе многопрофильных и региональных СКО.

Организация СКЛ может обеспечиваться путем заключения договора с СКО или договора с оператором СКЛ по итогам проведения конкурентных закупочных процедур в соответствии с положениями ЕОСЗ.

Перечень многопрофильных и региональных СКО для прохождения СКЛ определяется организацией Госкорпорации «Росатом».

Госкорпорация «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом» не позднее ноября текущего года формируют годовую заявку по необходимым профилям лечения на следующий календарный год на основании результатов периодического медицинского осмотра и заявлений работников с приложением соответствующей медицинской документации.

Таблица 3

Рекомендуемая кратность предоставления путевки в СКУ

Факторы производственной среды	Допустимый 2 класс	Классы условий труда и стаж работы										Опасный 4 класс	
		Вредный 3 класс										Стаж	
		3,1		3,2		3,3		3,4					
		Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж
Химические факторы	> 5 лет	До 10 лет	> 10 лет	До 10 лет	> 10 лет	До 5 лет	> 5 лет	До 5 лет	> 5 лет	До 5 лет	> 5 лет	> 1 года	
		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно	
		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно	
		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно	
Биологические факторы	1 раз в 4 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно	
Физические факторы		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно	
Факторы трудового процесса		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно	
Факторы трудового процесса		1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно	

КСП оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий

1. Цели КСП

привлечение и удержание наиболее ценных работников и создание необходимых бытовых условий для повышения эффективности их работы;
повышение доступности ипотечных программ для организаций и работников;

повышение эффективности затрат на жилищные программы организаций.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на организации Госкорпорации «Росатом» за исключением Госкорпорации «Росатом» и УК. Действие данной КСП может распространяться на УК только по согласованию с Госкорпорацией «Росатом».

В КСП принимают участие работники организаций Госкорпорации «Росатом», прошедшие испытательный срок, нуждающиеся в жилье и относящиеся к категориям:

молодые специалисты;

молодые работники;

высокопрофессиональные специалисты;

перемещенные/ротируемые работники*;

работники с риском высокой текучести.

*К категории «перемещенные/ротируемые работники» относятся те работники, принятие решения о перемещении которых, основные принципы и, непосредственно, их перемещение регулируется Методическими указаниями по организации перемещения работников Госкорпорации «Росатом» и открытых предприятий, подведомственных Госкорпорации «Росатом», утвержденными приказом Госкорпорации «Росатом» от 01.02.2010 № 70 (далее – Методические указания по организации перемещения работников).

3. Термины и сокращения

В настоящем Приложении помимо терминов и сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», приведенных в разделе 2 Политики, используются следующие сокращения:

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
Постоянное жилье	Место жительства, где гражданин постоянно или преимущественно проживает.
Работники с риском высокой	Работники, как правило, массовых рабочих

Сокращение	Расшифровка
текучести	специальностей, на которых на данном рынке труда существует высокий спрос.

4. Обязательные условия реализации КСП

Предоставление первоочередной возможности участия в реализации КСП работникам, относящимся к категориям, указанным в пункте 2 настоящей КСП.

Помощь в приобретении постоянного жилья оказывается работникам, готовым оформить кредит в банке на улучшение жилищных условий.

Организация Госкорпорации «Росатом» не является гарантом (поручителем) работника перед банком и не принимает на себя обязательств перед банком по кредиту, предоставляемому банком работнику.

Оказание помощи и возможность пользования льготными условиями кредитования прекращается с даты увольнения работника из организации Госкорпорации «Росатом».

5. Рекомендуемые условия реализации КСП

Приоритетность реализации КСП в организациях Госкорпорации «Росатом», имеющих ДО и филиалы, расположенные в отдаленных регионах и испытывающие наибольшие трудности в привлечении молодых и талантливых специалистов.

Работникам, относящимся к категории молодых специалистов, организации Госкорпорации «Росатом» могут предоставлять более льготные условия помощи, чем другим категориям работников. При выходе работника из категории молодых специалистов, размер компенсации определяется на общих основаниях.

Оказание помощи работнику в приобретении постоянного жилья осуществляется, как правило, один раз в течение нахождения работника в трудовых отношениях с организацией Госкорпорации «Росатом».

6. Механизм реализации КСП

Разработка организацией Госкорпорации «Росатом» ЛНА, регламентирующего оказание помощи работникам в улучшении жилищных условий.

6.1. Оказание помощи работникам в приобретении постоянного жилья.

Оказание помощи в приобретении постоянного жилья осуществляется работникам, признанным нуждающимися в жилье в соответствии со статьей 51 Жилищного кодекса Российской Федерации с учетом нормы площади жилого помещения в расчете на одного члена семьи работника, установленной в ЛНА организации Госкорпорации «Росатом».

Оказание помощи в приобретении работниками постоянного жилья осуществляется в форме компенсации работникам расходов на возмещение процентной ставки за пользование кредитом на улучшение жилищных условий. Компенсируемая процентная ставка и размер компенсации определяется организацией Госкорпорации «Росатом» самостоятельно с учетом финансового положения. Установленные в настоящее время размеры кредитов, в отношении которых может осуществляться компенсация

работникам части расходов на возмещение банку процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий, приведены в Таблице 1.

Таблица 1

Социальная категория организаций Госкорпорации	Размер кредита, руб.
1	При покупке 1-комнатных квартир – до 2 500 000
	При покупке 2-комнатных квартир – до 3 500 000
	При покупке 3-комнатных квартир – до 4 000 000
2	При покупке 1-комнатных квартир – 3 500 000
	При покупке 2-комнатных квартир – 4 500 000
	При покупке 3-комнатных квартир – 7 000 000
3	7 000 000

Максимальный объем помощи представляет собой предельный размер денежных средств, которые могут быть направлены на возмещение банку процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий за весь период оказания помощи работнику. Конкретный размер помощи устанавливается в абсолютном выражении в ЛНА организации Госкорпорации «Росатом» и не может превышать расходов, определенных в Таблице 2.

Таблица 2

Социальная категория организаций Госкорпорации	Максимальный объем помощи организации при компенсации процентной ставки по ипотечному кредиту, руб.
1	Не более 50% размера кредита, на который предоставляется компенсация процентной ставки, за весь период оказания помощи.
2	Не более 30% размера кредита, на который предоставляется компенсация процентной ставки, за весь период оказания помощи.
3	Не более 25% размера кредита, на который предоставляется компенсация процентной ставки, за весь период оказания помощи при условии, что помощь оказывается только перемещенным работникам с грейдом должности не выше 6-го по предварительному согласованию с ДКП.

В целях обеспечения доступности кредитов, предоставляемых банками, оказание помощи в приобретении работниками постоянного жилья может также осуществляться в форме предоставления целевого займа на первоначальный взнос по кредиту на улучшение жилищных условий.

Размер целевого займа, предоставляемого организациями Госкорпорации «Росатом» работникам на первоначальный взнос по кредиту на улучшение жилищных условий, не должен превышать 30% стоимости приобретаемого жилья. Установленные в настоящее время максимальные размеры займов приведены в Таблице 3.

Таблица 3

Социальная категория	Максимальный размер займа, руб.
1	600 000
2	800 000
3	1 400 000

Максимальный срок оказания организацией Госкорпорации «Росатом» работнику помощи в приобретении постоянного жилья путем компенсации части расходов на возмещение банку процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий устанавливается для каждого работника индивидуально, но не может превышать 15 лет.

Срок возврата работником целевого займа на первоначальный взнос по ипотечному кредиту устанавливается для каждого работника индивидуально, но не может превышать 10 лет.

6.2. Оказание помощи работникам при проживании во временном жилье (общежития, служебное жилье, арендованное жилье).

При проживании работников, указанных в пункте 2 КСП, в общежитии, служебном или арендованном жилье Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» могут оказывать им помощь путем компенсации стоимости аренды жилья.

Помощь указанным категориям работников может оказываться независимо от стажа работы при совокупности следующих условий:

отсутствие у работника постоянного жилья в регионе присутствия организации с учетом 40 км зоны от границ населенного пункта, в котором расположена организация;

совокупный доход на 1 члена семьи работника (супруги, дети) не превышает следующих значений:

для 1 социальной категории: 25 000 (Двадцать пять тысяч) рублей; для работников, не имеющих семьи, 37 500 (Тридцать семь тысяч пятьсот) рублей;

для 2 социальной категории: 35 000 (Тридцать пять тысяч) рублей; для работников, не имеющих семьи, 52 500 (Пятьдесят две тысячи пятьсот) рублей;

для 3 социальной категории: 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей; для работников, не имеющих семьи 75 000 (Семьдесят пять тысяч) рублей.

Помощь молодым специалистам и перемещенным/ротируемым работникам оказывается без учета условия о совокупном доходе на 1 члена семьи.

Размер компенсации рассчитывается на основе среднерыночных цен на жилье по региону присутствия организации Госкорпорации «Росатом» и учитывает количество членов семьи работника. Конкретный период компенсации, а также размер компенсации стоимости аренды жилья устанавливается в абсолютном и/или относительном выражении в ЛНА организации Госкорпорации «Росатом» самостоятельно с учетом ее финансового положения. Максимальный период и максимальный размер компенсации работнику стоимости аренды жилья организацией Госкорпорации «Росатом» зависит от категории, к которой относится работник, и установлен в Таблице 4.

Таблица 4

Категории работников	Период компенсации	Размер компенсации
Молодые специалисты	До 3-х лет	50 – 90% стоимости аренды
Молодые работники	Первые 3 года	30 – 80% стоимости аренды
	Следующие 2 года	Не более 50% стоимости аренды
	Следующие 2 года	Не более 40% стоимости аренды
	Всего не более 7 лет	
Высококвалифицированные специалисты, работники с риском высокой текучести	Первые 3 года	50 – 80% стоимости аренды
	Следующие 2 года	Не более 50% стоимости аренды
	Всего не более 5 лет	

КСП оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях

1. Цели КСП

повышение социальной защиты работников;
привлечение молодых специалистов.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на все организации Госкорпорации «Росатом», за исключением Госкорпорации «Росатом» и УК.

Оказание помощи работникам Госкорпорации «Росатом» и УК осуществляется в соответствии с пунктом 4 Рекомендуемых нормативов расходов на компенсации и льготы, предоставляемые работникам организаций Госкорпорации «Росатом» (ЦФО 2 уровня), утвержденных генеральным директором Госкорпорации 31.12.2010 г.

В КСП принимают участие все работники организаций Госкорпорации «Росатом», прошедшие испытательный срок.

В состав участников не включаются:

работники, занятые на сезонных и временных работах;
лица, работающие по совместительству;
лица, работающие по гражданско-правовым договорам.

3. Термины и сокращения

В настоящем Приложении помимо сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», приведенных в разделе 2 Политики, используются следующие сокращения:

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
Родители, воспитывающие ребенка (детей) в одиночку	Это вдовы (вдовцы), матери-одиночки, отцы-одиночки.
ФСС	Фонд социального страхования

4. Обязательные условия реализации КСП

Общий объем средств, который может быть направлен на оказание помощи работникам, должен составлять не более 15% в структуре РСХ.

Исключение могут составлять организации Госкорпорации «Росатом», в которых реализуется менее четырех КСП.

При определении видов помощи организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются перечнем, изложенным в Таблице 1. Организации Госкорпорации «Росатом» не обязаны включать в ЛНА, регулирующий оказание помощи работникам, все виды помощи из представленного перечня.

Размеры выплат по каждому виду материальной помощи должны быть установлены в конкретном денежном выражении.

Размер материальной помощи не может быть менее 2 000 (двух тысяч) рублей по каждому виду.

Максимальный размер помощи в организации Госкорпорации «Росатом» по каждому отдельному виду не может превышать размер помощи, установленный по данному виду помощи КСП. При определении размеров помощи организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются своим финансовыми возможностями.

Дублирование видов помощи должно быть исключено.

К материальной помощи не могут относиться выплаты, которые фактически являются премиями, доплатами или дополнительной заработной платой (например, в связи с награждениями, к юбилейным датам, к отпускам, к государственным и профессиональным праздникам и т.д.).

5. Рекомендуемые условия реализации КСП

Организации Госкорпорации «Росатом» могут включить в свой перечень дополнительно до 3-х видов помощи, традиционно существовавших в организации Госкорпорации «Росатом». Затраты на данные виды помощи не могут превышать 15% от всех затрат на оказание помощи.

В случае дефицита бюджета при распределении материальной помощи приоритет отдается работникам:

попавшим в критические жизненные ситуации (тяжелые заболевания работника или его детей);

со средним и ниже среднего доходом по организации;

работникам с более низкими уровнями должностей.

6. Механизм реализации КСП

Утверждение организацией Госкорпорации «Росатом» ЛНА, регламентирующего оказание помощи работникам. При этом перечень видов материальной помощи и дополнительных оплачиваемых выходных дней, представленный в ЛНА организации Госкорпорации «Росатом», является исчерпывающим.

Таблица 1

Виды помощи работникам

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
1	Материальная помощь работнику при рождении/усыновлении ребенка (детей)	Не более 50 000 руб. на каждого ребенка	Выплачивается одному из родителей - работнику организации в течение 1 года после рождения ребенка.	Личное заявление работника Свидетельство о рождении/усыновлении ребенка (детей) Справка с места работы другого супруга об оказании ему материальной помощи при рождении/усыновлении ребенка (детей)
2	Материальная помощь работнику в случае смерти близкого родственника	Не более 20 000 руб.	К близким родственникам относятся супруги, родители, дети.	Личное заявление работника Свидетельство о смерти близкого родственника Документ, подтверждающий родство
3	Материальная помощь близким родственникам работника в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве	Не более 500 000 руб.	Выплачивается, если в организации отсутствует добровольное страхование от несчастных случаев и болезней.	Заявление близких родственников работника Свидетельство о смерти работника Документ, подтверждающий родство
4	Материальная помощь родственникам работника в случае смерти работника	Не более 50 000 руб.	В случае отсутствия родственников выплачивается непосредственному руководителю работника или иному лицу, взявшему на себя обязанности по организации	Заявление родственников умершего работника Свидетельство о смерти работника Документ, подтверждающий родство

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			похорон	Заявление непосредственного руководителя или иного лица, взявшего на себя организацию похорон (в случае отсутствия родственников) Документы, подтверждающие затраты руководителя или иного лица на организацию похорон
5	Материальная помощь работнику в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств	Не более 50 000 руб.	Чрезвычайными обстоятельствами являются пожар, затопление, аварии в жилых помещениях и на транспорте, стихийное бедствие, противоправные действия третьих лиц и т.д. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	Личное заявление работника Документы, подтверждающие чрезвычайные обстоятельства
6	Материальная помощь работнику в случае тяжелого заболевания работника	Не более 500 000 руб.	Средства выделяются на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирования,	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза Документы, подтверждающие

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			восстановительного лечения, покупки дорогостоящих лекарственных препаратов. Выплачивается, если необходимую помощь работник не может получить в рамках программы государственных гарантий (ОМС, ФМБА России) и ДМС, либо затраты на лечение превышают лимит ответственности программ ДМС, а также когда быстро предоставляется помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье работника.	произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья.
7	Материальная помощь работнику в случае тяжелого заболевания детей работника	Не более 300 000 руб.	Средства выделяются на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирования, восстановительного лечения, покупки дорогостоящих лекарственных препаратов. Выплачивается, если необходимую помощь	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья Документы, подтверждающие родство

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			ребенок работника не может получить в рамках программы государственных гарантий (ОМС, ФМБА России), а также когда быстрая предоставления помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье ребенка работника.	
8	Материальная помощь в виде ежемесячной доплаты к государственному пособию матерям/отцам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет	2000 руб. в месяц на каждого ребенка		Личное заявление работника Свидетельство о рождении ребенка
9	Материальная помощь работникам – многодетным родителям, родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида (детей), родителям, воспитывающим ребенка (детей) в одиночку	До 50% произведенных затрат, но не более 10 000 руб. в год на каждого ребенка	Компенсация затрат, произведенных на ребенка. Выплачивается одному из родителей – работнику организации, имеющему среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации,	Личное заявление работника Документы, подтверждающие статус отнесения родителей к указанной категории

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	
10	Материальная помощь работникам на содержание детей в яслях и детских садах	50% произведенных затрат, но не более 15 000 руб. в год на каждого ребенка	Выплачивается в виде компенсации затрат на содержание детей в яслях и детских садах. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднего месячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника. Выплачивается одному из родителей – работнику организации.	Личное заявление работника Документы, подтверждающие произведенные затраты на ребенка
11	Материальная помощь работникам, вернувшимся на работу после службы в армии	Не более 50 000 руб.	Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднего месячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	Личное заявление работника
12	Материальная помощь на	50% стоимости 1	Средства выделяются для	Личное заявление работника

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
	возмещение стоимости путежки в оздоровительное учреждение (для организаций Госкорпорации, исключивших из текстов коллективных договоров ссылки на непрофильные активы)	койко-дня при предельном нормативе стоимости койко-дня 1500 руб., но не более 50 000 руб. в год на работника и членов его семьи в расчете на 21 день отдыха	компенсации стоимости путевок на базы и в дома отдыха, турбазы. Компенсация предоставляется одному из членов семьи работника – работнику организации. К членам семьи, учитываемым для оказания данного вида помощи, относятся супруги, несовершеннолетние дети	Справка о составе семьи Квитанция об оплате с указанием отдыхающих
13	Компенсация стоимости абонементов для проезда работников к месту работы и обратно транспортом общего пользования	Не более стоимости абонемента для проезда	Выплачивается ежемесячно. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	Приказ работодателя. Абонементы для проезда.
14	Дополнительный оплачиваемый выходной день работникам, провожающим 1-го сентября ребенка в 1-й класс	1 дополнительный оплачиваемый выходной день	Предоставляется родителям – работникам организации.	Личное заявление работника Свидетельство о рождении ребенка
15	Дополнительный	Не более 2-х дней	Если в организации работают	Личное заявление работника

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
	оплачиваемый выходной день для организации похорон близких родственников	(по решению организации)	родственники, оплачивается только одному из них.	Свидетельство о смерти Документ, подтверждающий родство
Виды материальной помощи для молодых специалистов				
16	Материальная помощь молодым специалистам при трудоустройстве	Не более 50 000 руб.		Приказ работодателя
17	Материальная помощь на обустройство быта (приобретение мебели, бытовой техники, посуды, постельного белья и т.д.)	Не более 50 000 рублей	Выплачивается молодым специалистам, переезжающим с места постоянной регистрации, однократно в период от 1 до 6 месяцев с даты трудоустройства	Личное заявление работника Документы, подтверждающие затраты
18	Материальная помощь в период нахождения работника или его супруги в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет	Не более 10 000 рублей	Выплачивается работнику/супруге работника ежемесячно по окончании листка нетрудоспособности по беременности и родам до выхода работника/супруги работника на работу, но не более чем до достижения ребенком возраста 3-х лет.	Личное заявление работника Свидетельство о рождении ребенка Справка с места работы супруга/супруги работника
19	Материальная помощь на содержание ребенка в детском дошкольном	Не более 90% затрат	Ежемесячно. Максимальный размер помощи устанавливается в ЛПА	Личное заявление работника Документы, подтверждающие затраты

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
	учреждениям		организации с учетом региональной специфики рынка социальных услуг.	
20	Материальная помощь в связи с бракосочетанием	Не более 30 000 рублей	Выплачивается в случае регистрации брака впервые. При регистрации брака между работниками организации, помощь оказывается одному из них.	Личное заявление Свидетельство о браке (копия)
21	Дополнительно до 3-х видов помощи (по решению организации)	Затраты могут составлять не более 15% от общего объема затрат на оказание помощи	Устанавливаются организацией и согласовываются с ДКП Госкорпорации	Документы, подтверждающие необходимость оказания помощи

КСП поддержки неработающих пенсионеров

1. Цели КСП

эффективное решение кадровых вопросов, связанных с высвобождением работников, достигших пенсионного возраста;
повышение социальной защиты бывших работников;
формирование приверженности отрасли.

2. Участники

Действие КСП распространяется на Госкорпорацию «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом».

К участникам КСП относятся неработающие пенсионеры Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом» при совокупности следующих условий:

наличие стажа работы в отрасли, необходимого для присвоения определенного статуса неработающего пенсионера;

выход на пенсию из Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации атомной отрасли;

постановка на учет в Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом» (совет ветеранов, профсоюзный комитет, подразделение по работе с персоналом) на момент оказания социальной поддержки;

работавшие ранее:

в аппарате управления атомной отраслью;

в Госкорпорации «Росатом» или организациях Госкорпорации «Росатом», в том числе в организациях социального и культурно-бытового назначения, ДО;

в аппарате профсоюзных органов Госкорпорации «Росатом» или организаций Госкорпорации «Росатом» и РПРАЭП.

3. Термины и определения

В настоящем документе помимо сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», приведенных в разделе 2 Политики, используются следующие сокращения:

Таблица сокращений и расшифровки:

Сокращение	Расшифровка
Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Неработающий пенсионер, работавший в основном и/или вспомогательном производстве и имеющий заслуги, отмеченные соответствующими наградами, в том числе по защите Отечества (в соответствии со статьей 2 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах»). Индивидуальные заслуги определяют

Сокращение	Расшифровка
	необходимый для присвоения статуса стаж работы в атомной отрасли.
Неработающий пенсионер	Бывший работник Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом», вышедший на пенсию из Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом», неработающий в настоящее время в атомной отрасли и вставший на учет в Госкорпорации «Росатом» или организациях Госкорпорации «Росатом» как участник корпоративной социальной программы поддержки неработающих пенсионеров. Примечание. Для целей данной КСП к бывшим работникам Госкорпорации «Росатом» относят также бывших работников Министерства среднего машиностроения СССР, Министерства атомной энергетики, Федерального агентства по атомной энергии, вышедших на пенсию из указанных государственных органов, неработающих в настоящее время в атомной отрасли и вставших на учет в Госкорпорации «Росатом» как участники корпоративной социальной программы поддержки неработающих пенсионеров.
Почетный пенсионер атомной отрасли	Неработающий пенсионер, работавший в основном и/или вспомогательном производстве, а также в обеспечивающих подразделениях (социального, культурно-бытового назначения) и имеющий заслуги, отмеченные соответствующими наградами.
Социальная поддержка	Социальные льготы, в том числе материальная помощь, предоставляемые неработающим пенсионерам Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом».
Статус неработающего пенсионера	Социальная позиция неработающего пенсионера в отрасли, определяющая его право на получение социальной поддержки.

4. Обязательные условия реализации КСП

Присвоение неработающему пенсионеру статуса, учитывающего его стаж работы в отрасли и индивидуальные заслуги перед отраслью.

Индивидуальные заслуги неработающего пенсионера подтверждаются награждениями. Статусы и критерии их присвоения изложены в Таблице 1.

Присвоение статуса осуществляется по формальным признакам (без создания специальных комиссий).

При определении видов социальной поддержки неработающим пенсионерам Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются перечнем, изложенным в Таблице 2.

Размеры социальной поддержки по каждому виду:

должны быть установлены в конкретном денежном выражении;

не могут быть менее 1 000 (Одной тысячи) рублей по каждому виду;

не могут превышать размер поддержки, установленный по данному виду КСП.

При определении размеров социальной поддержки Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются своими финансовыми возможностями.

Работникам, уволенным по причине назначения пенсии по инвалидности I и II группы, при наличии стажа работы не менее 10 лет организации Госкорпорации «Росатом» могут определить и формировать минимальный уровень социальной поддержки пенсионеров без присвоения им статуса.

5. Рекомендуемые условия реализации КСП

Общий объем средств, направленных на социальную поддержку неработающих пенсионеров, как правило, не должен превышать 15% в структуре РСХ. В случае если организация Госкорпорации «Росатом» решает конкретные кадровые задачи, общий объем средств, направленных на социальную поддержку неработающих пенсионеров, может быть увеличен до размеров, согласованных УК с уведомлением об этом Госкорпорации «Росатом».

Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» могут включить в свой перечень дополнительно до 3-х видов социальной поддержки, традиционно существовавших в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом» (например, выплаты ко дню пожилого человека). Затраты на данные виды социальной поддержки не могут превышать 10% от общего объема затрат на оказание социальной поддержки неработающим пенсионерам.

В случае дефицита бюджета при распределении социальной поддержки приоритет отдается:

одиноким неработающим пенсионерам, попавшим в критические жизненные ситуации (тяжелое заболевание пенсионера, чрезвычайная ситуация (пожар, затопление и т.д.);

неработающим пенсионерам, не получающим дополнительное материальное обеспечение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23.08.2000 № 1563 «О неотложных мерах социальной поддержки специалистов, осуществляющих деятельность в области ядерного оружейного комплекса Российской Федерации».

6. Механизм реализации КСП

Утверждение Госкорпорацией «Росатом» или организацией Госкорпорации «Росатом» ЛНА, регламентирующего оказание социальной поддержки неработающим пенсионерам. При этом перечень видов социальной поддержки, представленный в ЛНА Госкорпорации «Росатом» или организаций Госкорпорации «Росатом», является исчерпывающим.

Таблица 1

Статусы неработающих пенсионеров

№ п/п	Наименование статуса	Индивидуальные заслуги	Стаж работы в отрасли
1.	Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Государственные награды Российской Федерации и СССР, государственные премии Российской Федерации и СССР, награды и знаки отличия в труде министерств и ведомств Российской Федерации и СССР	Для мужчин 25 лет. Для женщин 20 лет.
		Знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР и союзных республик, знаки отличия и почетная грамота Госкорпорации «Росатом», награды и поощрения организаций отрасли	Для мужчин 35 лет, женщин 30 лет. При наличии трудового стажа по Списку № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение: мужчины – 25 лет, женщины 20 лет. При наличии трудового стажа по Списку № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях: мужчины – 30 лет, женщины – 25 лет.
		Участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и участники ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча	Не менее 10 лет
		Ветераны Великой Отечественной войны	Без ограничений по стажу работы в отрасли.

№ п/п	Наименование статуса	Индивидуальные заслуги	Стаж работы в отрасли
2.	Почетный пенсионер атомной отрасли	Знак отличия в труде «Ветеран атомной энергетики и промышленности» или неоднократные поощрения Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом».	Не менее 20 лет

Таблица 2

Виды социальной поддержки неработающих пенсионеров

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
1	Оказание материальной помощи в случаях:				
1.1	- тяжелого заболевания пенсионера	Не более 35 000 руб.	Не более 20 000 руб.	Для оплаты дорогостоящих медицинских процедур, протезирования (кроме зубопротезирования), покупки дорогостоящих лекарственных препаратов при наличии угрозы жизни и здоровью, если необходимую помощь неработающий пенсионер не может получить в рамках программы государственных	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза 3. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья.

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
				гарантий (ОМС, ФМБА), а также когда быстрая предоставления помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут улучшить состояние здоровья неработающего пенсионера. В исключительных случаях тяжелых заболеваний неработающего пенсионера оказание помощи возможно в пределах 300 000 рублей при обязательном предъявлении документов о произведенных	

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
1.2	- повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств	Не более 20 000 руб.	Не более 20 000 руб.	расходах. Чрезвычайными обстоятельствами являются пожар, за- топление, аварии в жилых помещениях и на транспорте, стихийные бедствия, противоправные действия третьих лиц и т.д.	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Документы, подтверждающие чрезвычайные обстоятельства
1.3	- тяжелого материального положения, связанного с тяжелым заболеванием или смертью близких родственников	Не более 15 000 руб.	Не более 10 000 руб.	К близким родственникам относятся родители, супруги, дети - если не имеют собственной семьи	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Свидетельство о смерти близких родственников 3. Документ, подтверждающий родство 4. Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза 5. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
1.4	- зубопротезирование	Не более 10 000 руб. не чаще 1 раза в 3 года	Не более 7 000 руб. не чаще 1 раза в 3 года	Оказание помощи осуществляется в рамках ежегодной квоты, установленной организацией Госкорпорации	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты.
1.5	- семье в случае смерти неработающего пенсионера	не более 15 000 руб.	не более 10 000 руб.	Помощь оказывается близким родственникам неработающего пенсионера (супруги, родители, дети) или лицу, взявшему на себя обязательства по организации похорон.	1. Заявление родственников/лица, взявшего на себя обязательства по организации похорон неработающего пенсионера 2. Свидетельство о смерти пенсионера 3. Документ, подтверждающий родство 4. Документ, подтверждающий произведенные затраты
2	Организация санаторно- курортного (во внешнем санатории) или	Не чаще 1 раз в 3 года	Не чаще 1 раз в 5 лет	Затраты не могут превышать лимит стоимости путевки	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Выписка из истории

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
	оздоровительного лечения			по корпоративной социальной программе организации санаторно-курортного лечения работников	болезни с точным указанием диагноза и направлением на санаторно-курортное или оздоровительное лечение. 3. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты.
6	Поздравление с Днем Победы и оказание материальной поддержки неработающим пенсионерам - ветеранам и участникам ВОВ, труженикам тыла, жителям блокадного Ленинграда	Не более 10 000 руб.			
7	Участие в корпоративных мероприятиях (День работника атомной промышленности), прочих мероприятиях (День Победы, профессиональные	+	+		

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
	праздники – День энергетика, День науки и т.д.)				
8	Поздравление с юбилейными датами со дня образования отрасли и организаций и датами праздничными датами (День Победы) в соответствии с политикой Госкорпорации и организации Госкорпорации	+	+		

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсционер атомной отрасли	Почетный пенсционер атомной отрасли		
9	Ежемесячная/ежеквартальная доплата к пенсии вышедшим на пенсию до 01.01.2015 года	В размере, установленном ЛНА организации Госкорпорации, регулирующим данные выплаты, до окончания срока действия условий указанного акта в отношении неработающих пенсионеров, которым назначена выплата, независимо от статуса		Доплата осуществляется в случае, если не назначена негосударственная пенсия (через НПФ); нет дополнительного материального обеспечения; нет постоянной оплачиваемой работы) и такую доплату пенсионер получал ранее.	Заявление работника, выходящего на пенсию
10	Дополнительные виды социальной поддержки по решению организации: условия устанавливаются организацией и согласовываются с ДКП	Затраты могут составлять не более 10% от общего объема затрат на социальную поддержку неработающим пенсионерам			Документы, подтверждающие необходимость оказания поддержки

КСП организации спортивных и культурных мероприятий

1. Цели КСП

организация досуга работников в условиях ограниченного предложения на внешнем рынке (организации Госкорпорации «Росатом», расположенные за пределами крупных городов);

укрепление здоровья работников, пропаганда здорового образа жизни и семейных ценностей;

повышение культурно-образовательного уровня работников;

укрепление чувства принадлежности к отрасли, приверженности ее традициям и ценностям, вовлеченности в стратегию развития отрасли.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на Госкорпорацию «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом».

В КСП принимают участие все работники Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом», а также неработающие пенсионеры.

3. Термины и сокращения

В настоящем приложении помимо терминов и сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», приведенных в разделе 2 Политики, используются следующие сокращения:

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
Профилирующий вид спорта	Вид спорта, соответствующий совокупности следующих условий: в Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом» им занимается не менее 1% среднесписочной численности работающих, по виду спорта регулярно проводятся первенства, организована сборная команда, вид спорта включен в программу отраслевых и международных спортивных соревнований.
Специализированная спортивная организация	Организация, которую Госкорпорация «Росатом» или социальные партнеры по Отраслевому соглашению уполномочивают осуществлять необходимые организационные мероприятия для подготовки и проведения отраслевых, межотраслевых, региональных и международных спортивных мероприятий

4. Обязательные условия реализации КСП

Безопасность для здоровья работников.

Соответствие общепринятым и корпоративным этическим нормам и стандартам: традициям, ценностям и приоритетам развития организаций и отрасли.

Доступность для всех работников (вне зависимости от уровня должности).

Массовость участия.

Активная коммуникация достигнутых результатов и общественной или социальной значимости проведенных мероприятий с целью укрепления имиджа Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом».

Ежегодная оценка эффективности расходов на организацию спортивных и культурных мероприятий.

5. Рекомендуемые условия реализации КСП

Пропорциональность финансирования организацией профилирующих видов спорта: до 80% стоимости занятий - организация, до 20% стоимости занятий – работники.

Пропорциональность финансирования организацией прочих (непрофилирующих) видов спорта: 80% стоимости занятий – работники, 20% стоимости занятий – организация.

При реализации КСП массовыми считать мероприятия, в которых принимают участие: для организаций численностью до 400 работников не менее 1/4 численности работников с учетом членов семей работников; для организаций численностью свыше 400 работников – не менее 150 работников и членов их семей.

6. Механизмы реализации КСП

Утверждение Госкорпорацией «Росатом» или организацией Госкорпорации «Росатом» ЛНА, регламентирующего организацию спортивной и культурной работы.

6.1. Механизм реализации КСП в части организации спортивных мероприятий.

Формирование и утверждение перечня профилирующих видов спорта.

Профилирующими видами спорта в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом» могут быть следующие виды: баскетбол; бадминтон; волейбол; гиревой спорт; дартс; легкая атлетика; мини-футбол; настольный теннис; перетягивание каната; плавание; пляжный волейбол; теннис; горные лыжи; конькобежный спорт; лыжные гонки; полиатлон; сноуборд; хоккей с шайбой; шахматы.

Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» ежегодно формируют календарный план спортивных мероприятий.

Специализированная спортивная организация до сентября текущего года формирует календарный план международных и отраслевых мероприятий на следующий календарный год.

УК готовят сводный план спортивных мероприятий.

Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» осуществляют оценку эффективности расходов на организацию спортивной работы по следующим показателям:

- удовлетворенность работников;
- улучшение показателей здоровья работников (уменьшение показателя времени отсутствия в связи с временной нетрудоспособностью);
- количество работников, регулярно занимающихся спортом.

6.2. Механизм реализации КСП в части организации культурных мероприятий.

Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» ежегодно формируют план культурной работы.

УК готовят сводный план культурных мероприятий.

Планирование деятельности по повышению культурно-образовательного уровня работников осуществляется с учетом результатов исследований по выявлению потребностей и интересов работников.

Приоритетными направлениями культурной работы являются организация детских праздников и мероприятий, направленных на развитие интереса к истории и традициям отрасли, организации Госкорпорации «Росатом», профессии родителей.

Для проведения просветительской работы по пропаганде истории, традиций, интереса к профессии, организации должны активно привлекать ветеранов.

По окончании календарного года организации Госкорпорации «Росатом» осуществляют оценку эффективности расходов на организацию культурной работы по следующим показателям:

- удовлетворенность работников;
- количество работников, вовлеченных в культурную работу.

КСП организации питания

1. Цель КСП

сохранение здоровья и трудоспособности работников путем обеспечения их качественным и доступным по цене горячим питанием.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на организации Госкорпорации «Росатом», за исключением Госкорпорации «Росатом» и УК.

В КСП принимают участие все работники организаций Госкорпорации «Росатом».

3. Обязательные условия реализации КСП

Сохранение для работников возможности получения полноценного здорового питания в течение отведенного для приема пищи перерыва по цене, учитывающей уровень доходов работников организаций Госкорпорации.

Подразделение общественного питания организует лечебно-профилактическое питание работающих в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Фиксированная цена обеда должна составлять не более 10% от среднедневного заработка работников организации Госкорпорации «Росатом».

В случае если цена обеда составляет более 5% от среднедневного заработка, организации Госкорпорации «Росатом» компенсируют работникам разницу в цене обеда.

Компенсация затрат работника на питание осуществляется на немонетарной основе (талоны, электронные карты).

4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Меню стандартных обедов (комплексных) должно состоять из 3 блюд и напитка по фиксированной цене.

Регулярный мониторинг качества питания представителями организаций Госкорпорации и работников.

5. Механизм реализации КСП

Порядок и конкретный размер компенсации работникам затрат на питание осуществляется в соответствии с разработанным организацией Госкорпорации «Росатом» ЛНА.

КСП НПО

1. Цели КСП

материальная поддержка работников, длительное время добросовестно отработавших в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом», после их выхода на пенсию.

стимулирование работников к выходу на пенсию и освобождение рабочих мест для молодых специалистов.

2. Участники

Действие данной КСП распространяется на Госкорпорацию «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом».

Участниками могут стать все работники, не достигшие общеустановленного пенсионного возраста (мужчины - 60 лет и женщины - 55 лет).

3. Термины и сокращения

В настоящем Приложении помимо сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», приведенных в разделе 2 Политики, используются следующие сокращения:

Сокращение	Расшифровка
НПО	Негосударственное пенсионное обеспечение
НПФ	Негосударственный пенсионный фонд
Пенсионная программа № 1	Участие работника в программе государственного софинансирования пенсионных накоплений. При этом Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» заключают договор с НПФ, в котором открывают на работника – участника данной схемы пенсионного обеспечения именной пенсионный счет, на который перечисляют взносы, пропорциональные взносам работника.
Пенсионная программа № 2	Участие работника и Госкорпорации «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» в согласованных долях в формировании дополнительного пенсионного обеспечения работника в НПФ.

4. Обязательные условия реализации КСП

Добровольное участие работника в КСП.

Работник в согласованных с Госкорпорацией «Росатом» и организацией Госкорпорации «Росатом» долях участвует в формировании

своих пенсионных накоплений, направляя взносы с заработной платы в Пенсионный фонд России и/или в НПФ.

Ежемесячный взнос работника не должен быть менее 0,8% месячной заработной платы. Средства, накопленные в НПФ, используются для назначения негосударственной пенсии только работникам, имеющим непрерывный минимальный стаж работы в отрасли не менее установленного количества лет:

- для 1-й социальной категории 15 лет,
- для 2-й социальной категории 10 лет,
- для 3-й социальной категории 5 лет.

При назначении пенсии учитывается суммарный стаж работы в отрасли пропорционально периодам работы в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом», относящихся к различным социальным категориям.

Одинаковые условия пенсионного обеспечения для всех работников организации независимо от уровня/грейда должности.

Затраты на пенсионные программы не должны составлять более 35% в общем объеме РСХ.

Максимальный размер ежемесячного взноса Госкорпорации «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» по пенсионной программе № 1 не должен превышать 1000 рублей на 1-го работника.

Максимальный размер ежемесячного взноса Госкорпорации «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» по пенсионной программе № 2 не должен превышать 8000 рублей на 1-го работника.

Минимальный размер ежемесячных личных и корпоративных взносов по пенсионной программе № 1 не может составлять менее 180 рублей.

Минимальный размер ежемесячных личных и корпоративных взносов по пенсионной программе № 2 не может составлять менее 200 рублей.

В случае участия работника в обеих пенсионных программах максимальный размер ежемесячного взноса Госкорпорации «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» не должен превышать 8000 рублей на 1-го работника.

Размер ежемесячных личных и корпоративных пенсионных взносов в организациях Госкорпорации «Росатом», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, определяется с применением районных коэффициентов, установленных Правительством Российской Федерации. Положение бывших работников отрасли, получающих в настоящее время негосударственную пенсию, не должно быть ухудшено в связи с началом действия КСП.

Взносы Госкорпорации «Росатом» или организаций Госкорпорации «Росатом» на работника в НПФ прекращаются в момент достижения работником общеустановленного пенсионного возраста. Назначение негосударственной пенсии осуществляется в момент увольнения работника из организации по любым основаниям, за исключением пунктов 5 – 7 и 9 – 13 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работниками – участниками программы НПО, увольняющимися по пункту 8 части первой статьи 77 или пункту 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется право на назначение негосударственной пенсии исходя из накопленных средств.

Управление средствами, накопленными на индивидуальных пенсионных счетах работников к началу действия КСП, должно осуществляться в соответствии с условиями ранее действующего ЛНА, регулирующего пенсионное обеспечение, если эти условия являлись более выгодными для работника.

5. Рекомендуемые условия реализации КСП

При выходе работника на пенсию первая выплата может составить 25% всех накоплений, сформированных в НПФ.

Размер взносов Госкорпорации «Росатом» или организаций Госкорпорации «Росатом» может увеличиваться при увеличении размера взносов работника или увеличении стажа работы.

Для обеспечения формирования пенсионных накоплений желательно, чтобы минимальный размер взноса работника на дату вступления в программу устанавливался в зависимости от количества лет до наступления пенсионного возраста: чем меньше количество лет до наступления пенсионного возраста, тем выше размер взноса работника.

6. Механизм реализации КСП

Утверждение Госкорпорацией «Росатом» или организацией Госкорпорации «Росатом» ЛНА, регламентирующего реализацию КСП НПО.

В Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом» могут реализовываться две схемы пенсионного обеспечения работников: Пенсионная программа № 1 и Пенсионная программа № 2.

Работник вправе принять решение об участии либо в одной из указанных выше схем, либо в обеих одновременно. В том и другом случаях Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» перечисляют взносы на индивидуальный пенсионный счет работника в НПФ.

Приложение № 2

к приказу Госкорпорации «Росатом»

от 24 СЕН 2015 № 1/925-17

Перечень организаций

Госкорпорации «Росатом», с которыми подписаны регламенты по взаимодействию между акционерным обществом/федеральным государственным унитарным предприятием и Госкорпорацией «Росатом»

АО «ЦентрАтом»;
АО ФЦЯРБ;
АО «Наука и инновации»;
АО «Русатом Оверсиз»;
АО «НИАЭП»;
ЗАО «Гринатом»;
АО «Атомкомплект»;
АО «Техснабэкспорт»;
АО «ОТЭК»;
ОАО «Концерн Росэнергоатом»;
АО «ТВЭЛ»;
АО «Атомредметзолото»;
АО «Атомэнергомаш»;
АО «АТА»;
АО «Ураниум Уан Груп»;
ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ».