

ПРОТОКОЛ № 4
заседания Отраслевой комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

19 декабря 2018 года

г. Москва

ПРИСУТСТВОВАЛИ

Члены Комиссии

от Союза работодателей:

Т.А.Терентьева – координатор стороны, А.Ю.Хитров - заместитель координатора стороны, С.А. Адамчик, Л.А. Болдырева (вместо А.В. Попова), Д.Л. Ткебучава, М.Ю. Калинина, Н.С. Собакинская, А.А.Солодаев, Н.Н. Шафалович.

от Профсоюза:

И.А.Фомичев - координатор стороны, Ю.В.Борисов - заместитель координатора стороны, В.Л. Кузнецов, Ю.К. Бабенко, И.А. Кунгурцев, И.И. Лапшина, И.А. Никитин, В.Г. Прокопов, Н.Н. Рудаков, В.И. Чаплыгин.

Приглашенные:

от Профсоюза: О.В. Антонюк, А.Г. Ваничкин, Т.В. Лебедева, Е.В. Марчук, С.Е. Сачкова, Е.Б. Сидоров, В.Н. Январева.

от Союза работодателей: О.А. Гурина, С.А. Гудин.

Секретариат Комиссии:

от Союза работодателей: В.В. Серебряков

от Профсоюза: И.Э. Индриксон

Председательствует: И.А. Фомичев.

Повестка заседания

1. О едином отраслевом перечне мероприятий по работе с молодежью в 2019 году.
2. О выполнении Плана работы Отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений за 2018 год.
3. О плане работы Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2019 год и графике проведения заседаний.
4. О мероприятиях, направленных на поддержку работников предпенсионного возраста.
5. Разное:
 - 5.1. Об изменении темпов уровня заработной платы и производительности труда в организациях АО «ТВЭЛ».
 - 5.2. О ротации представителей работодателей в составе Отраслевой комиссии и рабочей группы по охране здоровья и социальной защите.

Заслушав выступления членов Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее-Комиссия), руководителей рабочих групп, приглашенных лиц по вопросам повестки дня Комиссия **РЕШИЛА:**

По первому вопросу: О едином отраслевом перечне мероприятий по работе с молодежью в 2019 году.

Принять к сведению информацию руководителя рабочей группы по делам молодежи Е.Б. Сидорова о едином отраслевом перечне мероприятий по работе с молодежью в 2019 году (Приложение 1).

По второму вопросу: О выполнении Плана работы Отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений за 2018 год.

1. Принять к сведению информацию заместителей координаторов Сторон А.Ю. Хитрова и Ю.В. Борисова о выполнении плана работы Комиссии на 2018 год.
2. Считать выполненным План работы Комиссии на 2018 год.

По третьему вопросу: О плане работы Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2019 год и графике проведения заседаний.

1. Утвердить План работы Комиссии на 2019 год (Приложение 2).
2. Установить даты проведения заседаний Комиссии в 2019 году:
04 апреля,
27 июня,
03 октября,
16-19 декабря (в зависимости от встречи профсоюзного актива с Генеральным директором Госкорпорации «Росатом»).

По четвертому вопросу: О мероприятиях, направленных на поддержку работников предпенсионного возраста.

1. Принять к сведению информацию руководителя рабочей группы по охране здоровья и социальной защите О.А. Гуриной о мероприятиях, направленных на поддержку работников предпенсионного возраста (Приложение 3).
2. Одобрить предложенные меры по поддержке работников предпенсионного возраста.
3. Разработать Единые отраслевые методические рекомендации по формированию Программы поддержки работников предпенсионного возраста в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях на переходный период (2019 – 2028 годы).

Ответственный: ДКП Госкорпорации «Росатом»

Срок: 01.04.2019г.

4. По итогам 2019 года рассмотреть на заседании Комиссии результаты реализации мероприятий по поддержке работников предпенсионного возраста.

Ответственный: руководитель рабочей группы.

Срок: декабрь 2019г.

По пятому вопросу: Разное.

- 5.1. Об изменении темпов уровня заработной платы и производительности труда в организациях АО «ТВЭЛ».

Принять к сведению информацию руководителя рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате М.Ю. Калининой о рассмотрении на рабочей группе вопроса об изменении темпов уровня заработной платы и производительности труда в организациях АО «ТВЭЛ».

- 5.2. О ротации представителей работодателей в составе Отраслевой комиссии и рабочей группы по охране здоровья и социальной защите.

Принять к сведению информацию заместителя координатора Стороны работодателей А.Ю. Хитрова:

- о выведении из состава представителей Стороны работодателей Комиссии Шешокина Николая Павловича и Воробьевой Тамары Борисовны;

- о введении в состав представителей Стороны работодателей Комиссии Солодаева Андрея Александровича - заместителя директора дирекции ЯОК, начальника управления по работе с персоналом и организационному развитию ЯОК и Шафалович Натальи Борисовны - вице-президента по персоналу и внутренним коммуникациям АО ИК АСЭ;

- о введении в состав представителей Стороны работодателей рабочей группы по охране здоровья и социальной защите Атаманчука Антона Юрьевича - руководителя направления оплаты труда и управления эффективностью деятельности Управления мотивации организационного проектирования АО «ТВЭЛ» (вместо Сатина В.А.).

Координатор стороны
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз работодателей атомной
промышленности, энергетики и
науки России»

Т.А. Терентьева

Координатор стороны
Российского профессионального
союза работников атомной энергетики
и промышленности

И.А. Фомичев

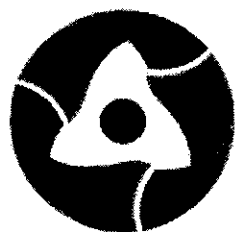
Ключевые молодежные мероприятия атомной отрасли в 2019 году

№№ пп	Наименование мероприятия	Дата проведения	Место проведения
1	IX научно-практической конференции молодых ученых специалистов атомной отрасли «КОМАНДА»	май-июнь	Санкт-Петербург
2	Автомобильный квест «Атомроуд»	август	Ленинградская область, Республика Карелия
3	Мультигонка	сентябрь	Десногорск
4	Дивизиональная бизнес игра «Гонка атомщиков»	октябрь	Калужская обл.
5	Молодёжный форум Концерна «Росэнергоатом»	март	г. Удомля
6	Турнир молодых профессионалов «ТеМП»		
7	«Вахта памяти»	июль	Мурманская обл.
8	Конкурс «Лучший молодёжный профсоюзный лидер»		
9	Отраслевой чемпионат AtomSkills		
10	Ежегодная конференция МО ЯОР		
11	Международный молодёжный форум молодых энергетиков и промышленников «Форсаж 2019»	июль	Калужская обл.

ПЛАН
работы Отраслевой комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2019 год

№ п/п	Наименование вопроса	Срок рассмотрения	Ответственный за подготовку
1.	Об итогах выполнения обязательств Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018-2020 годы за 2018 год.	апрель	Координаторы сторон, руководители рабочих групп
2.	О результатах мониторинга показателя количественной оценки дифференциации заработной платы между 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников организаций отрасли за 2018 год.	апрель	Руководитель рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате
3.	Итоги реализации Единой отраслевой социальной политики в 2018 году с оценкой эффективности ее реализации.	апрель	Руководитель рабочей группы по охране здоровья и социальной защите
4.	О функционировании ЕУСОТ в организациях ГК «Росатом» в 2018 году и планах по совершенствованию в отрасли системы оплаты труда в 2019 году.	июнь	Руководитель рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате
5.	О внедрении единых отраслевых методических указаний по разработке системы управления охраной труда в организациях Госкорпорации «Росатом».	июнь	Руководитель рабочей группы по охране труда
6.	О состоянии охраны труда в организациях Госкорпорации «Росатом» по итогам 2018 года.	июнь	Руководитель рабочей группы по охране труда
7.	Об итогах выполнения обязательств Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018-2020 годы по разделу «Оплата труда» за 1 полугодие 2019 года.	сентябрь	Руководитель рабочей группы по трудовым отношениям и заработной плате

8.	План и смета расходов на отраслевые, межотраслевые, международные спортивные соревнования на 2020 год.	сентябрь	Исполнительный директор АНО «Атом-спорт»
9.	О едином отраслевом перечне мероприятий по работе с молодежью в 2020 году.	декабрь	Руководитель рабочей группы по делам молодежи
10.	О выполнении Плана работы Отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений за 2019 год.	декабрь	Координаторы сторон, руководители рабочих групп
11.	О плане работы Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и графике проведения заседаний на 2020 год.	декабрь	Координаторы сторон, руководители рабочих групп
12.	Юридическое сопровождение и проведение анализа нормативных документов, выносимых на обсуждение Отраслевой комиссии.	по мере необходимости	Руководитель рабочей группы по общим и правовым вопросам



РОСАТОМ



Приложение 3

к протоколу №4 от 19.12.2018г.

ОТРАСЛЕВАЯ КОМИССИЯ

по регулированию социально-трудовых отношений
в атомной энергетике, промышленности и науке

Российской Федерации

Мероприятия в целях поддержки работников предпенсионного
возраста в переходный период пенсионной реформы

Докладчик: Гурина О.А.

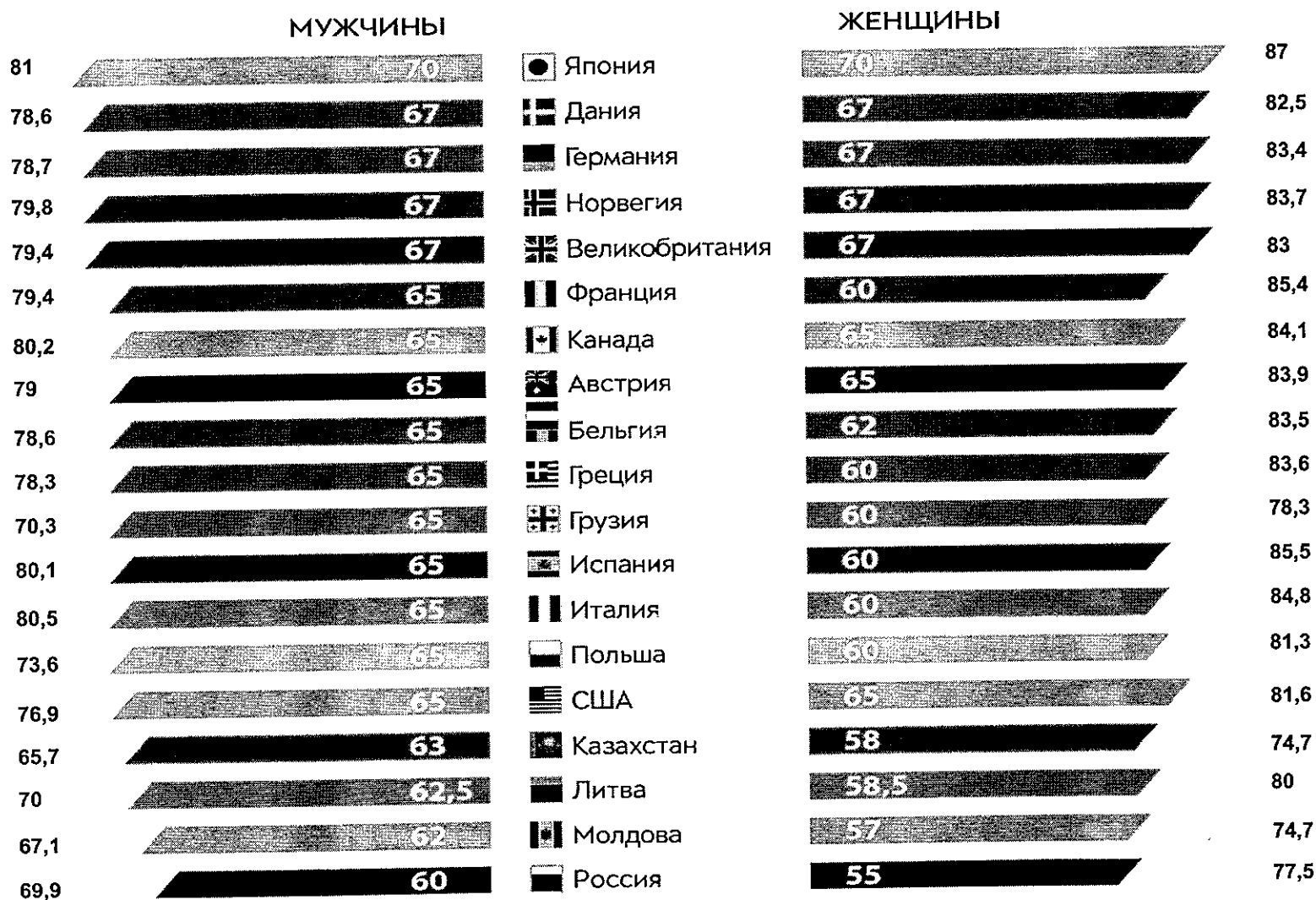
Москва

19.12.2018

1. Поэтапное увеличение возраста, по достижении которого назначается страховая пенсия по старости, до 65 и 60 лет (мужчины и женщины соответственно). Возраст будет поэтапно (по году в год) увеличиваться, начиная с 1 января 2019 года.
2. Предоставление лицам, которые в 2019 и 2020 годах достигнут пенсионного возраста, установленного ныне действующим законодательством, возможности выйти на пенсию на полгода раньше нового пенсионного возраста.
3. Предоставление лицам, имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет (мужчины и женщины соответственно), права на получение страховой пенсии по старости на два года раньше достижения установленного возраста выхода на пенсию.
4. Поэтапное повышение на пять лет пенсионного возраста для лиц, проработавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Сохранение прежних сроков выхода на пенсию для работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.
6. Предоставление многодетным матерям права на досрочный выход на пенсию при наличии 15 лет страхового стажа (женщинам, родившим и воспитавшим трёх детей, пенсии будут назначаться в 57 лет, четырёх детей – в 56 лет, пять и более детей - по-прежнему в 50 лет).

7. Предусмотрены дополнительные гарантии, которые защитят интересы граждан предпенсионного возраста на рынке труда. Предпенсионный возраст – возрастной период продолжительностью до 5 лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ. Для граждан этой возрастной категории появится специальная программа по повышению квалификации, которая будет финансироваться из федерального бюджета. До завершения реформы пенсионной системы сохранятся все федеральные льготы по налогам на недвижимость и землю, действующие для данной возрастной категории на 31 декабря 2018 года. Размер пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста увеличится более чем в два раза — с 4 900 до 11 280 рублей с 1 января 2019 года, период выплаты составит 1 год.
8. Право на накопительную пенсию имеют застрахованные лица: мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет, при соблюдении условий для назначения страховой пенсии по старости, установленных Федеральным законом «О страховых пенсиях».

2018 год. Возраст выхода на пенсию в разных странах



Поручение ГД ГК:

Разработать и представить генеральному директору «Госкорпорации Росатом» программу по поддержанию работников предпенсионного и пенсионного возраста в связи с реализацией пенсионной реформы.

Исполнитель – Терентьева Т.А.

Срок – 31.01.2019

Мероприятия:

1. Проанализированы планы поддержки работников предпенсионного возраста (ППВ) 20 крупных компаний



2. Получена информация УК и организаций прямого управления ГК, характеризующая работников ППВ
3. Приняли участие в совещаниях в РСПП, Федеральной службы по труду и занятости, РТК
4. Состоялось расширенное заседание рабочей группы по охране здоровья и социальной защите Отраслевой комиссии с участием руководителей РПРАЭП и СоюзАтома России, ДПКР, УК, HRD ЦФО-3 в прямом управлении ГК по изменению пенсионного законодательства и возможным мероприятиям по поддержке работников ППВ

Участники проинформированы:

- о изменениях в пенсионном законодательстве РФ;
- об итогах совещания у руководителя Федеральной службы по труду и занятости В.Л. Вуколова;
- о предложениях Госкорпорации в программу государственных мер по сохранению занятости работников ППВ;
- о поручении по разработке мероприятий по сохранению возможности трудовой деятельности работников ППВ.

УК и организациями прямого управления Госкорпорации проведен структурный анализ численного и профессионального состава работников ППВ.

Определено количество работников с учетом половозрастного состава, которые достигнут пенсионного возраста в течение 10 лет.

Рассмотрены и проанализированы предложения РПРАЭП, УК и организаций прямого управления в план мероприятий по поддержке работников ППВ.

Проработана возможность внесения изменений в кадровую отчетность* с целью оперативного получения данных для анализа эффективности мероприятий поддержки работников ППВ и принятия решений по их изменению.

*информация в приложении к презентации

Структурный анализ численного и профессионального состава работников ППВ



Возрастная структура работников отрасли, %



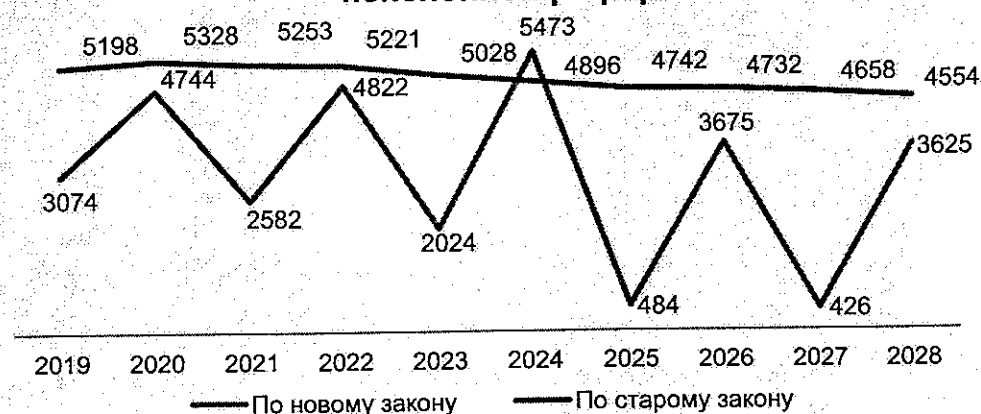
Структура профессионального состава работников ППВ, %



Списочная численность (без совместителей!) на 30.09.2018 (по отрасли)

до 35 лет	36-50 лет	51-60 лет	61 год и старше
81 819	98 363	59 375	23 482
31,11%	37,39%	22,57%	8,93%

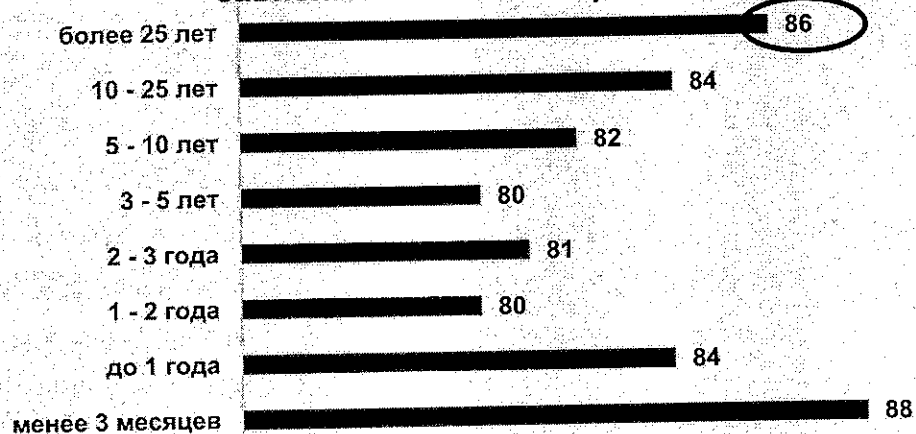
Динамика достижения пенсионного возраста работниками отрасли в переходный период пенсионной реформы



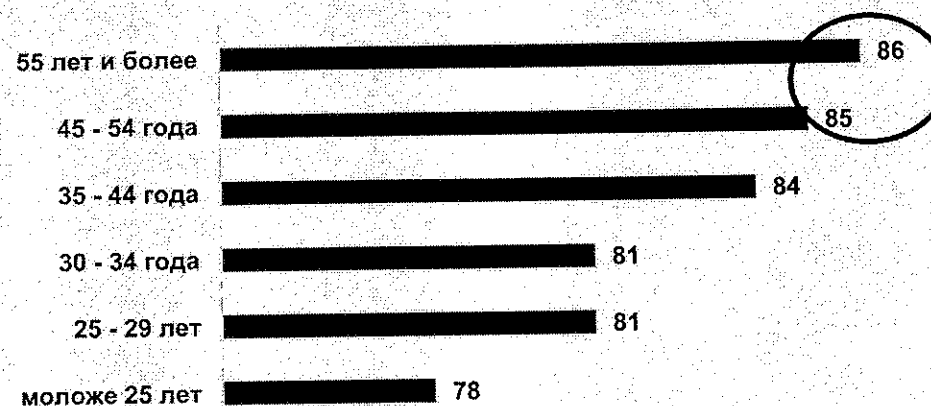
Работники ППВ имеют наиболее высокий уровень вовлеченности



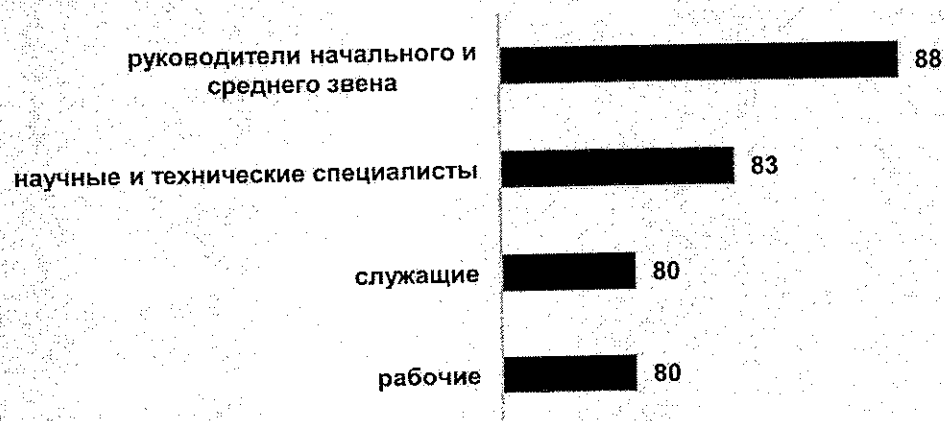
Уровень вовлеченности работников в зависимости от стажа работы, %



Уровень вовлеченности работников в зависимости от возраста, %



Уровень вовлеченности работников в зависимости от должности, %



Вывод:

- в течение 10 лет (переходный период пенсионной реформы) достигнет пенсионного возраста **31 тыс.** работников;
- в течение 10 лет достигнут пенсионного возраста:
 - 12% руководителей
 - 4% служащих
 - 34% специалистов
 - 49% рабочих
- работникам ППВ не требуется специальная дорогостоящая программа для удержания на работе.

Соотношение расходов на работников и неработающих пенсионеров

Соотношение расходов на НПО и НП, млрд. руб.



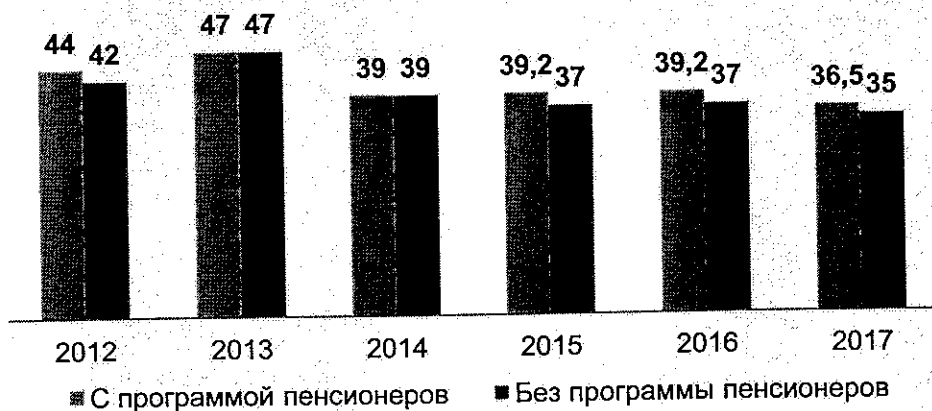
Доля расходов на поддержку пенсионеров в общем объеме РСХ, %



Соотношение расходов на 1 работника и 1 пенсионера, тыс. руб.



РСХ на одного работника, тыс. руб.



Мероприятия в рамках программы поддержки работников ППВ (1/4): сохранение занятости



Предложения, поддержанные участниками:

1. Закрепление за работниками ППВ права перехода на гибкий график работы:

- неполный рабочий день
- неполная рабочая неделя
- дистанционная работа
- длительный отпуск без сохранения заработной платы

2. Оказание работникам ППВ помощи в случае увольнения* по собственному желанию

в поиске новой работы:



ГРИНАТОМ

- подготовка резюме
- размещение резюме в базах (служба занятости, агентства, организации)
- телефонное/личное интервью с кандидатом, снятие ожиданий, уточнение информации
- обратная связь по итогам собеседования
- обучение навыкам самопрезентации и прохождения интервью.

1. Привлечение работников ППВ к наставничеству и учебному процессу в профильных средних специальных и высших учебных заведениях. При этом Работодатель самостоятельно определяет порядок оплаты привлеченных работников ППВ.

2. Организация отраслевых конкурсов профессионального мастерства «Серебряный возраст» по методикам Atomskills.

*ВКА – сформировать пакет услуг «Работник ППВ» и определить его стоимость

Предложения, поддержанные участниками:

1. Разработка КА «Росатом» и Технической академией (после получения данных от УК) корпоративных обучающих программ для работников ППВ, направленных на формирование дополнительных навыков:
 - формирование и развитие «цифровых» навыков;
 - работа с отраслевыми IT-технологиями и программами учета;
 - тренерское искусство;
 - методология преподавания;
 - обучение наставников;
 - оформление технической документации и т.д.

Предложения, поддержанные участниками:

1. Социально-психологическая адаптация и подготовка работников ППВ к увеличению продолжительности трудовой деятельности и к выходу на пенсию силами Технической академии «Росатом» и ЛПФО.
2. Мониторинг и ежегодный анализ количества дней и количества случаев временной нетрудоспособности работников ППВ. Формирование программ снижения заболеваемости (в организациях с высокими показателями):
 - повышение качества медицинских мероприятий, направленных раннюю диагностику заболеваний;
 - обеспечение комплексности и преемственности медицинского обслуживания работников;
 - проведение мероприятий, связанных с охраной здоровья работников в организации;
 - популяризация здорового образа жизни
3. Ежегодная расширенная диспансеризация работников ППВ. Мониторинг хронических заболеваний.
4. Развитие взаимосвязи системы «медсанчасть – профилакторий – санаторий».
5. Внесение изменений в КСП НПО:
 - приведение в соответствие действующему законодательству;
 - в случае увольнения работника ППВ по собственному желанию до достижения пенсионного возраста назначение негосударственной пенсии.

Предложения, поддержанные участниками:

1. Повышение информированности работников ППВ через корпоративные и отраслевые СМИ о возможности
 - обучения/переобучения
 - трудоустройства в отрасли
 - защиты своих прав и гарантий
2. Дополнение квартальной и годовой кадровой отчетности показателями, характеризующими работников ППВ.
3. Организация и проведение регулярных рабочих встреч ДКП, социальных партнеров, представителей УК и организаций прямого управления ГК для решения текущих вопросов взаимодействия с работниками ППВ, оперативного внесения изменений в отраслевую и дивизиональные программы мероприятий по поддержке работников ППВ, обмена опытом.
4. Открытие линии обратной связи для работников ППВ для оперативного решения возникающих у них вопросов.

1. Одобрить предлагаемые мероприятия по поддержке работников ППВ.
2. Разработать Единые отраслевые методические рекомендации по формированию Программы поддержки работников ППВ в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях на переходный период (2019-2028 годы) (далее – Программа).

Цель Программы:

- Соответствие государственной политике
- Не снижение показателей по производительности труда
- Удержание показателей вовлеченности работников

Ответственный: ДКП Госкорпорации «Росатом»

Срок: 01.04.2019

3. Дополнить ежеквартальную и годовую кадровую отчетность показателями, характеризующими возрастной и профессиональный состав работников ППВ, а также показателями, характеризующими поддержку работодателями работников ППВ.

Ответственный: ДКП Госкорпорации «Росатом»

Срок: 01.01.2019

4. По итогам 2019 г. рассмотреть результаты реализации мероприятий по поддержке работников ППВ.

Ответственный: ДКП Госкорпорации «Росатом», УК

Срок: до 20.03.2020

ПРИЛОЖЕНИЯ

Показатель	Ед. изм.	Периодичность сбора
Доля работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 2 года (2019-2020 годы)	%	ежеквартально
из них мужчин	%	ежеквартально
из них женщин	%	ежеквартально
Доля работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 5 лет (2021-2023 годы)	%	ежеквартально
из них мужчин	%	ежеквартально
из них женщин	%	ежеквартально
Количество уволенных по любым причинам работников ППВ, в т.ч.	чел.	ежеквартально
в результате мероприятий по оптимизации численности персонала	чел.	ежеквартально
по собственному желанию работника	чел.	ежеквартально
по состоянию здоровья	чел.	ежеквартально
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 2 года, прошедших обучение/переобучение	чел.	ежеквартально
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 5 лет, прошедших обучение/переобучение	чел.	ежеквартально
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 2 года, прошедших обучение/переобучение		
Объем расходов работодателя на обучение работников ППВ.	тыс. руб.	ежегодно
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 2 года, перешедших на гибкий график работы:	чел.	ежеквартально
неполный рабочий день/рабочая неделя		
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 5 лет, перешедших на гибкий график работы:	чел.	ежеквартально
неполный рабочий день/рабочая неделя		
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 2 года, прошедших диспансеризацию	чел.	ежеквартально
Объем расходов работодателя на проведение диспансеризации работников ППВ.	тыс. руб.	ежегодно
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 2 года, работающих в безопасных условиях труда, обеспеченных путевками на СКЛ/оздоровление в профилактории	чел.	ежеквартально
Объем расходов работодателя на обеспечение путевками.	тыс. руб.	ежегодно
Количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие 2 года, в отношении работающих в безопасных условиях труда, обеспеченных путевками на СКЛ/оздоровление в профилактории	чел.	ежеквартально

Правлением ОАО «РЖД» приняты следующие решения по повышению социальной защищенности работников предпенсионного возраста:

- ✓ предоставлять работникам, вступившим в НПФ «Благосостояние» до 1 января 2019 г., право в случае увольнения из Компании на назначение негосударственной пенсии по прежним пенсионным основаниям (50 лет - женщины/60 лет - мужчины).
- ✓ предусмотреть возможность назначения и выплаты корпоративной пенсии при переходе работника на нижеоплачиваемую должность по собственному желанию при достижении возраста 55 лет - женщины/60 лет - мужчины. Список должностей, предусматривающих назначение корпоративной пенсии в указанном случае, устанавливается Компанией.
- ✓ предоставлять работникам, вступившим в трудовые отношения с ОАО «РЖД» до 1 января 2019 г., при увольнении из Компании при наступлении возраста 55 лет - женщины/60 лет - мужчины право на льготы, как неработающим пенсионерам (проезд, медицина, выплаты единовременного поощрения за добросовестный труд и т.д.), при стаже работы в Компании 20 лет и более.
- ✓ подготовить в установленном порядке соответствующие изменения в Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2017 – 2019 годы, Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД» и Договор негосударственного пенсионного обеспечения от 14 июня 2004 г. № 1002004001-233.
- ✓ проработать и представить предложения по условиям и механизмам реализации права работников перечислять денежное вознаграждение за преданность Компании полностью или частично в качестве пенсионного взноса с обеспечением софинансирования данного взноса Компанией.

Правлением ПАО НК «Роснефть» приняты следующие решения по повышению социальной защищенности работников предпенсионного возраста:

/ ежегодная индексация негосударственных пенсий

НПФ «Нефтегарант»:

- 75 тыс. участников
- взносы в 2017 г. 6,9 млрд руб., в 2018 г. – 7,5 млрд. руб.
- выплата негосударственной пенсии 2,2 млрд. руб.

/ дополнительная единовременная индексация негосударственных пенсий, назначенных до 2010 г.

/ медицинская помощь пенсионерам компании сверх норм ОМС.

/ материальная поддержка неработающих пенсионеров

- Выплаты неработающим пенсионерам в 2017 г. составили 1,3 млрд руб.

/ сохранение «костяка» ветеранов для передачи опыта молодым работникам

/ продолжение реализации программ наставничества, профессионального обучения и повышения квалификации и для работников предпенсионного возраста.

Правлением ПАО «Русгидро» приняты следующие решения по повышению социальной защищенности работников предпенсионного возраста:

- ✓ предоставлять работникам предпенсионного возраста – участникам корпоративной программы пенсионного обеспечения право в случае увольнения из Компании на назначение негосударственной пенсии по прежним пенсионным основаниям (50 лет - женщины/60 лет - мужчины)
- ✓ вовлечение работников в корпоративную программу пенсионного обеспечения на паритетной основе
- ✓ расширенный объем медицинской диспансеризации
- ✓ включение работников предпенсионного возраста в программы профессионального обучения и профессиональной переподготовки.

Генеральным директором Госкорпорации «Ростех» приняты следующие решения по повышению социальной защищенности работников предпенсионного возраста:

- / сохранение высококвалифицированных профессионалов, которые будут практически обучать сотрудников
- / повышенное внимание охране здоровья, предупреждению профессиональных заболеваний и оказанию эффективной медицинской помощи
- / включение работников предпенсионного возраста в программы профессионального обучения и профессиональной переподготовки.

Расходы на поддержку неработающих пенсионеров: сравнительный анализ



Росатом	Газпром	ОАО «РЖД»	Роснефть	Лукойл
Общая численность персонала — около 250 тыс. чел. Всего неработающих пенсионеров — 125 тыс. чел. Расходы на социальный пакет одного пенсионера — около 17,6 тыс. руб. в год,	Общая численность персонала — около 460 тыс. чел. Всего неработающих пенсионеров — 72 тыс. чел. Расходы на социальный пакет одного пенсионера — около 9,8 тыс. руб. в год,	Кол-во сотрудников - 903 тыс. работников Всего неработающих пенсионеров — 649 тыс. чел. Расходы на социальный пакет одного пенсионера — около 7 440 руб. в год,	Кол-во сотрудников - 228 тыс. работников Всего неработающих пенсионеров — 58 тыс. чел. Расходы на социальный пакет одного пенсионера — около 7 тыс. руб. в год,	Кол-во сотрудников - 110 тыс. работников Всего неработающих пенсионеров — 81 тыс. чел. Расходы на социальный пакет одного пенсионера — около 20 тыс. руб. в год
Основание: Отраслевое соглашение, ЕОСП	Основание: Генеральный КД	Основание: Отраслевое соглашение	Основание: Типовой КД	Основание: Социальный кодекс