



● Программы и услуги социального характера

**ОАО Калужский завод
«Ремпутьмаш»**

**Программа развития
кадрового потенциала
и социальной
поддержки персонала
и неработающих
пенсионеров**

ОАО Калужский завод «Ремпутьмаш»

Программа развития кадрового потенциала и социальной поддержки персонала и неработающих пенсионеров

Социальная сфера является важной составляющей жизнедеятельности и обеспечения устойчивой работы ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш». Расходы на ее содержание компания рассматривает как инструмент повышения производственно-экономической эффективности, а формирование и развитие социального пакета — как элемент системы мотивации. Развитие кадрового потенциала находится в прямой зависимости от социальной политики, от эффективности ее реализации и адресности.

В условиях жесткой конкуренции на рынке труда Калужской области решающее значение приобретают сохранение квалифицированных кадров, привлечение на работу в компанию молодежи, создание привлекательных условий работы. В соответствии с положением по предприятию работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет, а при выходе на пенсию выплачивается единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы в отрасли. За долголетний добросовестный труд работникам присваивается звание «Ветеран труда завода».

Работникам оказывается материальная помощь. На предприятии существует система поощрений к праздничным датам, юбилеям.

Предусмотрен оплачиваемый отпуск при рождении ребенка, регистрации брака, выплачиваются единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до трех лет из средств предприятия, единовременная денежная помощь при возвращении на производство уволенных в запас военнослужащих

Каждый работник может заработать себе корпоративную пенсию через НПФ «Благосостояние», с которым предприятие заключило договор о пенсионном обеспечении.

Работники завода получают компенсацию за проезд на железнодорожном транспорте (в 2008 году составила 6 тыс. рублей). Предусмотрена разовая материальная помощь в связи со смертью работника или члена его семьи, в случае смерти родственника предоставляются оплачиваемые дни.

Завод не имеет своих детских садов, поэтому в условиях острого дефицита мест в дошкольных учреждениях завод действует устройству детей работников завода, оказывает посильную помощь детским учреждениям.



Работники предприятия имеют право на корпоративную поддержку на приобретение (строительство) жилья с погашением части процентной ставки кредита из средств предприятия. Положением по ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» предусмотрено погашение части кредита, выделение безвозмездных субсидий, кредитов.

Заключен договор с банком о выдаче работникам льготного ипотечного кредита в размере 11% с рассрочкой платежа до 15 лет. Предприятие субсидирует 8% кредита на приобретение жилья, исходя из установленной в регионе нормы получения жилплощади и средней рыночной стоимости 1 кв. м по данным Межрегиона России. Жилплощадь, приобретаемую сверх нормы, работник оплачивает по ставке 11%. Такая поддержка позволяет решать жилищные проблемы сотрудников предприятия.

В соответствии с программой подготовки кадров осуществляется обучение студентов в профильных высших и средних учебных заведениях за счет средств предприятия, повышение квалификации персонала. Особое внимание уделяется подготовке специалистов ведущих инженерных и рабочих профессий, овладению второй и третьей смежной профессией. Для этого введено материальное стимулирование.

Совет директоров ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» утвердил Положение о молодом специалисте. Утверждено и работает положение о наставничестве, в соответствии с которым определены организация и проведение работы по наставничеству, права и обязанности наставника и закрепленного за ним молодого работника. Наставничество — форма обучения молодых работников с целью быстрее овладения профессией, приобретения практических навыков в работе, повышения профессионального мастерства, адаптации в трудовом коллективе. Оплата за наставничество производится в соответствии с Положением.



При определении оплаты труда работника принимаются во внимание результаты проведенной аттестации, экзаменов после проведенной учебы, повышения квалификации, освоение смежных специальностей. Высококвалифицированные рабочие имеют надбавки за профессионализм.

Ежегодно на каждом предприятии группы заводов «Ремпутьмаш» в честь профессионального праздника «День железнодорожника» проводятся заводские конкурсы мастерства среди рабочих основных профессий (токарей, фрезеровщиков, сварщиков). Победители этих конкурсов участвуют в конкурсе мастерства среди группы заводов «Ремпутьмаш», проводимом на Калужском заводе. В компании материально поощряется новаторская и рационализаторская деятельность, защита кандидатской и докторской диссертации.

Работникам предприятия и членам их семей предоставляется возможность поправить свое здоровье в санаториях, пансионатах, базах отдыха, а детям — в оздоровительных лагерях и санаториях.

Ежегодно в соответствии с медицинскими показаниями для работников и членов их семей приобретаются путевки в санатории ОАО «РЖД» «Октябрьский» (Сочи), «Долина Нарзанов» (Нальчик, Кисловодск, Ессентуки), пансионаты «Бурани» (Сергиев Посад), «Зеленый Гай» (Туапсе). Кроме учреждений железнодорожной отрасли, работники предприятия проходят оздоровление в других санаториях и пансионатах Пятигорска, Кисловодска, Ессентуки, Сочи, Можайска, Анапы, Геленджика. Заслуженно пользуются спросом местные санатории «Краинка» и «Воробьево» для лечения сердечно-сосудистой, пищеварительной, костно-мышечной и нервной систем.

Для детей школьного возраста предоставляются путевки в детский оздоровительный лагерь «Магистраль» Московско-Смоленского отделения МЖД и «Спутник» (Людиново), загородные лагеря Калуги. Родители оплачивают 10% стоимости путевки. Помимо этого, за счет фонда социального страхования приобретаются путевки для детей в санатории круглогодичного действия. В 2008 году на оздоровление детей, работников и членов их семей выделено 5330 тыс. рублей. Работники и пенсионеры оплачивают от 15 до 50%

стоимости путевки. Всего в этом году оздоровление прошли более 500 человек.

ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» заключило договор добровольного страхования работников с отраслевым страховым обществом «ЖАСО». Таким образом, каждый работник имеет два медицинских страховых полиса — государственного обязательного страхования и добровольного страхования предприятием. По медицинскому полису добровольного страхования работник имеет доступ к более качественному обслуживанию в медицинском учреждении, включая дорогостоящие операции и другие процедуры.

Гарантии пенсионерам предусмотрены отдельным разделом Коллективного договора. Несколько раз в году предприятие готовит для ветеранов праздничные встречи с угощением и вручением материальной помощи (День Победы, День защитника Отечества, День пожилого человека). Заслуженные работники завода принимают участие в торжествах по поводу государственных праздников и профессионального праздника «День железнодорожника».

ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» поддерживает ветеранов завода: оказывает материальную помощь через благотворительный фонд «Почет», единовременную материальную помощь по заявлению, оплачивает санаторно-курортное лечение, ритуальные услуги, компенсирует проезд по железной дороге.

По итогам 2007 года расходы из прибыли на социальную поддержку персонала и неработающих пенсионеров составили 56 518 тыс. рублей, общая сумма расходов на выполнение коллективного договора — 87 720 тыс. рублей. В 2008 году расходы на социальную поддержку работников предприятия и неработающих пенсионеров составили порядка 69 000 тыс. рублей.

Руководство и профсоюзный комитет ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» в своей работе исходят из того, что средняя зарплата на предприятии должна быть не только не ниже уровня средней заработной платы по отрасли, но и конкурировать с оплатой труда на современных развивающихся машиностроительных предприятиях региона, что позволит сохранить стабильный коллектив предприятия.

В дальнейшем в выборе количества и качества социальных льгот и гарантий ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» намерено исходить из достигнутого уровня с учетом инфляционных ожиданий и результатов производственной деятельности, при этом эффективное управление социальными гарантиями, льготами и компенсациями работникам должно стать приоритетным направлением оптимизации системы управления персоналом и социальной политики компании.