

Акционерное общество  
«Российский концерн по производству электрической  
и тепловой энергии на атомных станциях»

(АО «Концерн Росэнергоатом»)

## ПРИКАЗ

19.06.2018

№ 9/736-П

Москва

Об утверждении и введении в действие Единой отраслевой  
социальной политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций

В целях повышения эффективности социальной защиты работников АО «Концерн Росэнергоатом» (далее – Концерн), обеспечения ее реализации, а также во исполнение приказа Госкорпорации «Росатом» от 18.05.2018 № 1/504-П «Об утверждении Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие Единую отраслевую социальную политику Госкорпорации «Росатом» и ее организаций (далее – Политика, приложение).

2. Первым заместителям Генерального директора, заместителям Генерального директора, директорам по направлению деятельности, руководителям структурных подразделений центрального аппарата Концерна, заместителям Генерального директора – директорам филиалов Концерна – действующих атомных станций, директорам филиалов Концерна – дирекций строящихся атомных станций, директорам филиалов Концерна:

2.1. Принять Политику к руководству и исполнению.

2.2. Обеспечить доведение Политики до сведения работников структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении, в порядке и сроки, установленные Инструкцией по делопроизводству центрального аппарата АО «Концерн Росэнергоатом» (приказ Концерна от 28.02.2017 № 9/262-П).

3. Директору по управлению персоналом и социальной политике Гастену Д.А. в срок до 03.09.2018 обеспечить внесение изменений в локальные нормативные акты Концерна в соответствии с положениями Политики и в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Рекомендовать руководителям организаций, входящих в контур управления Концерна, в срок до 03.09.2018 обеспечить принятие локальных нормативных актов, предусматривающих обязательность применения Политики в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, и представить информацию о принятом локальном нормативном акте в Департамент кадровой работы организации труда и мотивации персонала.

5. Департаменту кадровой работы, организации труда и мотивации персонала (Гудин С.А.) в недельный срок внести в установленном порядке Политику в каталог РМД в АСУТД.

6. Признать утратившим силу приказ ОАО «Концерн Росэнергоатом» от 19.11.2015 № 9/1282-П «Об утверждении Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

Генеральный директор



А.Ю. Петров

Приложение

УТВЕРЖДЕНА  
приказом АО «Концерн Росэнергоатом»  
от 19.06.2018 № 9/736-17

ЕДИНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА  
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций  
ПТ-УПП.08.00.00

2018 год

## Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Термины и сокращения	3
3. Социальная политика: цели, подходы к реализации	6
4. Показатели эффективности реализации Политики	8
5. Нормативные ссылки	9
6. Порядок внесения изменений	11
7. Контроль и ответственность исполнения документа	11
Приложение № 1. Социальные категории организаций атомной отрасли и предельные нормативы РСХ	12
Приложение № 2. Перечень расходов, относящихся к РСХ	13
Приложение № 3. КСП ДМС работников	17
Приложение № 4. КСП добровольное страхование от несчастных случаев и болезней	20
Приложение № 5. КСП санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха	26
Приложение № 6. КСП оказания помощи работникам в улучшении жилищных условий	30
Приложение № 7. КСП оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях	35
Приложение № 8. КСП поддержки неработающих пенсионеров	51
Приложение № 9. КСП организации спортивных и культурных мероприятий	63
Приложение № 10. КСП организации питания	66
Приложение № 11. КСП НПО	67

## 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 ФЗ-317 [5.11] для установления единых правил социальной защиты работников в Госкорпорации «Росатом» и организациях Госкорпорации «Росатом» и обеспечения 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. Соблюдение Политики является обязательным для Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

1.4. Политика является открытым, публичным документом Госкорпорации «Росатом».

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

Локальные нормативные акты организаций Госкорпорации «Росатом» (в том числе дочерних обществ, филиалов и представительств организаций Госкорпорации «Росатом»), осуществляющих свою деятельность за пределами Российской Федерации, могут включать в социальную политику социальные льготы, предусмотренные Политикой и не противоречащие законодательству иностранного государства, на территории которого осуществляется их деятельность. Если законодательством иностранного государства, на территории которого осуществляется деятельность, предусмотрены обязательные социальные гарантии, указанные или не указанные в Политике, то такие гарантии не подлежат включению в расходы социального характера данных организаций Госкорпорации «Росатом».

1.6. Пользователями Политики являются все работники АО «Концерн Росэнергоатом».

## 2. Термины и сокращения

В настоящем документе помимо терминов и сокращений, установленных в нормативных правовых актах и актах Госкорпорации «Росатом», АО «Концерн Росэнергоатом», приведенных в разделе 5 Политики, используются следующие термины и сокращения:

Термин	Определение
Дополнительный оплачиваемый отпуск	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» работникам,

Термин	Определение
	нуждающимся в материальной поддержке, 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 профессиональном и/или высшем 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, неработающим пенсионерам и членам их семей.
Социальные льготы	Дополнительные блага (услуги, компенсации затрат, выплаты работникам, мероприятия), которые Госкорпорация «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом» предоставляют по своей инициативе и за счет собственных средств.

Таблица сокращений и расшифровки

Сокращение	Расшифровка
Вовлеченность по фактору «соцпакет»	Эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует работников выполнять их работу как можно лучше
Высокопрофессиональные специалисты	Работники высокой квалификации (рабочие 5-го и выше разрядов, специалисты высшей квалификационной категории, специалисты, имеющие высший балл по оценке «РЕКОРД», руководители, возглавляющие стратегические

Сокращение	Расшифровка
	направления деятельности и проекты организации), работники редких специальностей (по спискам организаций Госкорпорации «Росатом»), которые трудно подобрать на региональном рынке труда.
ДКП Госкорпорации Госкорпорации	Департамент кадровой политики Госкорпорации «Росатом»
Организации Госкорпорации «Росатом»	акционерные общества Корпорации и общества с ограниченной ответственностью с участием Корпорации в их уставном капитале, их дочерние общества, учреждения Корпорации, федеральные государственные унитарные предприятия, в отношении которых Корпорация осуществляет права собственника имущества, а также хозяйственные общества, акциями (долями участия в установленном капитале) которых владеют указанные федеральные государственные унитарные предприятия (в т.ч. Концерн и организации, входящие в контур управления Концерна)
Организации УК	Организации в контуре управления УК
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.
СоюзАтом России	Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России
СУП организации	Структурное подразделение организации Госкорпорации «Росатом», не являющейся УК, ответственное за функцию управления персоналом.

Таблица аббревиатур и расшифровки

Аббревиатура	Расшифровка
АЭС	Атомная электростанция
ВУТ	Временная утрата трудоспособности
ДКРОТиМП	Департамент кадровой работы, организации труда и мотивации персонала АО «Концерн Росэнергоатом»
ДЯОК	Дирекция по ядерному оружейному комплексу
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДО	Дочернее общество

Аббревиатура	Расшифровка
ЕОСЗ	Единый отраслевой стандарт закупок (положение о закупке) Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» [5.18]
ЗАТО	Закрытое административно-территориальное образование
КД	Коллективный договор
КСП	Корпоративная социальная программа - установленная практика предоставления работникам Госкорпорации «Росатом» и организаций Госкорпорации «Росатом», членам их семей и неработающим пенсионерам социальных льгот.
ЛНА	Локальный нормативный акт
НПО	Негосударственное пенсионное обеспечение
ОС	Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018 – 2020 год и последующие годы (актуальная версия)
ППО	Первичная профсоюзная организация
РСХ	Расходы социального характера
РПРАЭП	Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности
СКЛ	Санаторно-курортное лечение
УК	Управляющая компания дивизиона, инкубируемого бизнеса или комплекса Госкорпорации «Росатом»
СУП УК	Структурное подразделение УК, Управление по работе с персоналом и организационному развитию ЯОК (для организаций ЯОК) или структурное подразделение в Госкорпорации «Росатом», ответственное за функцию управления персоналом
ЯОК	Ядерный оружейный комплекс

### 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 атомной отрасли. Нормирование РСХ.

Организации атомной отрасли разделены на две социальные категории:

1 социальная категория – организации Госкорпорации «Росатом», расположенные в ЗАТО, городах АЭС, моногородах;

2 социальная категория – Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом», не относящиеся к 1-й социальной категории.

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.

Объем РСХ для каждой организации Госкорпорации «Росатом» ежегодно планируется в соответствии со сценарными условиями планирования бюджета.

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 после совместного обсуждения с ППО или иным представительным органом работников (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, исключая 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 с учетом мотивированного мнения ППО или иного представительного органа работников (при наличии).

В целях контроля за реализацией Политики и обеспечения принципа единства управления атомной отраслью используется механизм согласования проектов ЛНА организаций Госкорпорации «Росатом», регламентирующих реализацию КСП: ДКП Госкорпорации «Росатом» согласовывает ЛНА УК и организаций прямого управления Госкорпорации «Росатом»; СУП УК и Управление по работе с персоналом и организационному развитию ЯОК согласовывают ЛНА организаций, входящих в их контур управления. При наличии в ЛНА организаций, входящих в контур управления УК и ДЯОК, отклонений от условий КСП, СУП УК и Управление по работе с персоналом и организационному развитию ЯОК направляют ЛНА с результатами своей экспертной оценки на согласование в ДКП Госкорпорации.

#### 4. Показатели эффективности реализации Политики

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, регламентирующих реализацию КСП.

Оценка эффективности реализации Политики в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях осуществляется на основе следующих показателей:

4.1. Доля молодых работников (%) определяется по данным квартальной кадровой отчетности.

Шкала оценки:

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Менее 27%	27 – 29%	30 – 33%	34% и более

4.2. Вовлеченность по фактору «соцпакет» (%) определяется по результатам опроса вовлеченности.

Шкала оценки:

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Менее 30%	31 – 49%	50 – 59%	60% и более

4.3. Количество дней ВУТ вследствие заболевания или травмы на 100 работников в год (в днях) определяется по данным годовой кадровой отчетности.

Шкала оценки:

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Более 1000 дней	800 – 999 дней	600 – 799 дней	599 и менее

4.4. Доля РСХ (%), направленных на работников организации, от общего объема РСХ. Определяется по данным кадровой отчетности путем исключения из общего объема РСХ расходов:

- на членов семей работников за исключением детей работников;
- на неработающих пенсионеров;
- на содержание профсоюзной, ветеранской и иных организаций (при наличии);
- на заработную плату и социальные льготы освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзных комитетов.

Шкала оценки:

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Менее 50%	51 – 65%	66 – 79%	80% и более

Для отдельных организаций Госкорпорации «Росатом» ДКП Госкорпорации могут быть согласованы отклонения по значениям данного показателя.

УК представляют на рассмотрение в ДКП предложения по отклонениям значений данного показателя в отношении организаций, находящихся в контуре управления УК, с учетом мотивированного мнения ППО или иного представительного органа работников (при наличии) соответствующих организаций. Организации Госкорпорации «Росатом» прямого управления направляют свои предложения по отклонениям значений с учетом мотивированного мнения ППО или иного представительного органа работников (при наличии) непосредственно в ДКП.

Госкорпорация «Росатом» и её организации ежегодно (не позднее 15 марта года, следующего за отчетным) проводят оценку эффективности реализации Политики и реализуемых КСП. По итогам оценки совместно с ППО или иным представительным органом работников (при наличии) формируют план мероприятий по повышению эффективности реализации Политики и реализуемых КСП.

## 5. Нормативные ссылки

- 5.1. Конституция Российской Федерации.
- 5.2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

5.3. Гражданский кодекс Российской Федерации.

5.4. Закон Российской Федерации от 27.11.1992 № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации».

5.5. Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах».

5.6. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

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

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

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

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

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

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

5.13. 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».

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

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

5.16. 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».

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

5.18. Единый отраслевой стандарт закупок (положение о закупке) Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», приказ ОАО «Концерн Росэнергоатом» от 06.03.2012 № 9/198-П, решение наблюдательного совета Госкорпорации «Росатом» от 07.02.2012 № 37.

5.19. 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.

5.20. Единый отраслевой порядок по управлению вовлеченностью работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций (приказ АО «Концерн Росэнергоатом» от 01.03.2017 № 9/268-П).

5.21. Регламент по взаимодействию АО «Концерн Росэнергоатом» и Госкорпорации «Росатом», приказ ОАО «Концерн Росэнергоатом» от 11.10.2013 № 9/939-П с изменениями.

## 6. Порядок внесения изменений

6.1. Ответственным за актуализацию Политики является ДКРОТиМП.

6.2. В случае если инициатором изменений выступает не ДКРОТиМП, то инициатор внесения изменений должен представить в ДКРОТиМП обоснование практической целесообразности таких изменений.

6.3. Решение о внесении изменений в Политику принимает директор по управлению персоналом и социальной политике по представлению ДКРОТиМП.

Изменения Политики выполняются в соответствии с изменениями, внесенными владельцем группы процессов «Управление персоналом» в Госкорпорации «Росатом» в единый отраслевой РМД. В случае самостоятельного признания в Концерне необходимости внесения изменений в Политику, такое изменение подлежит согласованию в порядке, установленном Регламентом по взаимодействию АО «Концерн Росэнергоатом» и Госкорпорации «Росатом» [5.21].

6.4. Изменения Политики после оценки их целесообразности проходят процедуру согласования в соответствии с РМД по процессу «Административное управление».

## 7. Контроль и ответственность исполнения документа

7.1. Контроль выполнения требований Политики.

Все работники, являющиеся участниками процесса, описанного в Политике, несут дисциплинарную ответственность за несоблюдение требований Политики.

Контроль за соблюдением требований Политики в Концерне осуществляет директор по управлению персоналом и социальной политике.

7.2. Ответственность работников.

Наложение дисциплинарных взысканий в Концерне проводится в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и в соответствии с действующими локальными нормативными актами Концерна.

Социальные категории организаций атомной отрасли  
и предельные нормативы РСХ

Социальная категория организаций атомной отрасли	Организации	Предельный норматив РСХ на 1 работника в год, тыс. руб.
1	Организации Госкорпорации «Росатом», расположенные в ЗАТО, городах-спутниках АЭС, моногородах.	70
2	Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом», не относящиеся к первой социальной категории.	55

## Перечень расходов, относящихся к РСХ

№ п/п.	Учитываемые расходы (затраты)
<b>1.</b>	<b>Медицинские программы</b>
1.1.	ДМС работников
1.2.	Добровольное страхование от несчастных случаев и болезней
1.3.	Оплата услуг медицинским учреждениям по прямым договорам
<b>2.</b>	<b>Санаторно-курортное лечение</b>
2.1.	СКЛ и оздоровление работников
2.2.	СКЛ и оздоровление детей работников
2.3.	Оздоровительное лечение работников в ведомственной профилактории
2.4.	СКЛ и оздоровление членов семей работников
<b>3.</b>	<b>Поддержка неработающих пенсионеров</b>
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 ведомственной 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
3.10.	Материальная помощь неработающим пенсионерам - ветеранам и участникам ВОВ ко Дню Победы
3.11.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с корпоративными юбилейными и праздничными датами
3.12.	Материальная помощь 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
<b>4.</b>	<b>Оказание помощи в приобретении жилья</b>
4.1.	Компенсация работникам расходов на возмещение процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий
4.2.	Компенсация стоимости аренды (проживания) в общежитии, служебном жилье, арендованном жилье
<b>5.</b>	<b>Негосударственное пенсионное обеспечение</b>
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 Пенсионной программе № 1 на именные пенсионные счета работников в НПФ
5.3.	Пенсионные взносы, перечисленные работодателем в НПФ в пользу участников программы по Пенсионной программе № 2 на именные пенсионные счета работников в НПФ
5.4.	Объем иных (кроме взносов) доплат, перечисленных организацией в НПФ работникам, выходящим на пенсию (в том числе объем единовременных выплат, перечисленных в НПФ на работников, выходящих на пенсию до 31.12.2024)
<b>6.</b>	<b>Организация питания</b>
6.1.	Дотации на питание
6.2.	Расходы на организацию питания (кроме дотаций и лечебно-профилактического питания)
<b>7.</b>	<b>Наградная политика</b>
7.1.	Единовременные выплаты работникам в связи с награждениями государственными и правительственными наградами
7.2.	Единовременные выплаты неработающим пенсионерам в связи с награждениями государственными и правительственными наградами
<b>8.</b>	<b>Организация культурных и спортивных мероприятий</b>
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, культурно-массовых мероприятий (аренда помещений, спортивного инвентаря, работа тренера и т.д.) и мероприятий для детей
8.3.	Компенсация работникам стоимости занятий спортом в спортивных секциях и фитнес-клубах
8.4.	Затраты на организацию и проведение спортивных, культурно-массовых мероприятий и мероприятий для детей силами

	организации
8.5.	Средства, перечисленные на счет ППО для проведения физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий и мероприятий для детей
<b>9.</b>	<b>Материальная помощь, прочие виды помощи</b>
	Материальная помощь в случаях:
9.1.	рождения/усыновления ребенка/детей
9.2.	смерти близких родственников
9.3.	смерти работника
9.4.	инвалидности или 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, имеющим многодетные семьи <sup>1</sup> , родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида (детей), родителям, воспитывающим детей в одиночку
9.10.	Материальная помощь работникам на содержание детей в детских дошкольных учреждениях
9.11.	Компенсация расходов на оплату услуг детских дошкольных учреждений
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.	Компенсация стоимости путевки в оздоровительное учреждение (для организаций, исключивших из коллективного договора ссылки на непрофильные активы)

<sup>1</sup> Статус многодетной семьи определяет нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

9.17.	Оплата дней дополнительного отпуска (сверх размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации)
9.17.1.	родителям первоклассников на 1-е сентября
9.17.2.	в связи с организацией похорон близких родственников
9.17.3.	другие виды дополнительных отпусков в соответствии с ЛНА организации
9.18.	Доплата за период временной нетрудоспособности при лечении работника в стационаре в случае потери в ежемесячном заработке
9.19.	Доплата за период временной нетрудоспособности при амбулаторном лечении работника или по уходу за его ребенком в возрасте до 15 лет, при лечении в дневных стационарах или стационарах одного дня самого работника и/или его ребенка в возрасте до 15 лет в случае потери работником в ежемесячном заработке
9.20.	Дополнительные виды помощи/дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с ЛНА организации (виды помощи/отпусков указать конкретно)
9.21.	Компенсация стоимости абонементов для проезда работников к месту работы и обратно транспортом общего пользования
9.22.	Расходы на организацию доставки работников к месту работы и обратно при наличии возможности пользования услугами общественного транспорта
<b>10.</b>	<b>Прочие социальные расходы (по согласованию с ППО, иным представительным органом работников (при наличии) и ДКП Госкорпорации)</b>
10.1	Прочие социальные расходы <sup>2</sup> (по согласованию с ППО, иным представительным органом работников (при наличии) и ДКП) (расходы указать конкретно)

<sup>2</sup> Прочие социальные расходы согласовываются с ДКП отдельными письмами.

## 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, штатных работников профкомов (в соответствии с условиями КД) (далее – Застрахованные лица).

## 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, расшифровки и аббревиатур

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; - специализированные организации, которые по поручению Страховщика обеспечивают организацию Застрахованным лицам медицинских и иных услуг, предусмотренных договором ДМС.
Программа ДМС	Перечень и объем медицинских и иных услуг, оказываемых Застрахованному лицу по договору ДМС.
Страховой случай в добровольном медицинском страховании	Обращение Застрахованного лица в медицинскую организацию - из числа организаций, предусмотренных договором страхования в течение всего срока его действия за консультативной, профилактической, лечебной, неотложной, реабилитационной (после тяжелого перенесенного заболевания) и иной помощью (услугой), в случае острого заболевания, обострения хронического заболевания, травмы (в том числе отравления,

Сокращение	Расшифровка
	ожога, отморожения), в соответствии с Программой ДМС, предусмотренной договором страхования, и повлекшее возникновение расходов на их оплату.
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 в Москве и СПб	Регионы	
		1 вариант	2 вариант
Программа Руководства	Руководители (1 - 3 грейд включительно)	Руководители (до 2 грейда включительно)	Программа 1 - Руководители (2 - 6 грейд включительно)
Программа 1	Руководители (до 5 грейда включительно)	Руководители (до 6 грейда включительно)	
Программа 2	Руководители среднего звена (6 - 7 грейд включительно)	Руководители среднего звена (7 - 8 грейд включительно)	Программа 2 – Работники (7-18 грейд включительно)
Программа 3	Работники (8 - 18 грейд включительно)	Работники (9 - 18 грейд включительно)	

Предельные размеры единичных цен по программам ДМС (годовая стоимость страхового полиса на 1 Застрахованного в соответствии с категорией Застрахованного) определяются Госкорпорацией «Росатом» по итогам предварительного квалификационного отбора страховщиков в установленном порядке.

Срок действия договора ДМС, для целей налогового учета, не должен быть менее 1 года.

Для обеспечения доступности и преемственности в организации 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 личных средств работников по индивидуальным договорам ДМС, заключенным между работником и страховой компанией.

#### 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, условий коллективных договоров и трудовых договоров, территориальных особенностей медицинской организации.

#### 6. Механизм реализации КСП

Госкорпорация «Росатом» проводит предварительный квалификационный отбор страховщиков ДМС в соответствии с ЕОСЗ.

Страховщик, заключивший договор ДМС с Госкорпорацией «Росатом» или организацией Госкорпорации «Росатом», берет на себя обязательство при наступлении страхового случая организовать и оплатить предоставление Застрахованным лицам медицинских и иных сопутствующих услуг в соответствии с Программой ДМС.

#### 7. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации КСП

7.1. Количество дней ВУТ вследствие заболевания или травмы на 100 работников в год по данным годовой кадровой отчетности.

##### Шкала оценки показателя (индикатора)

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Более 100 дней	80 – 99 дней	60 – 79 дней	59 и менее дней

7.2. Доступность медицинской помощи в соответствии с программой ДМС в организации.

Доступность медицинской помощи определяется показателем (индикатором), определенным в ЛНА организации.

## КСП добровольное страхование от несчастных случаев и болезней

## 1. Цели КСП

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, для целей налогового учета, не должен быть менее 1 года.

Категории застрахованных лиц, страховые риски и индивидуальная страховая сумма определены в Таблице 1.

Таблица 1

N	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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ВУТ в результате несчастного случая на производстве, если длительность ВУТ составляет более 60 дней.</li> <li>- Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве.</li> <li>- Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате любого заболевания.</li> <li>- Смерть в результате несчастного случая на производстве,</li> <li>- Смерть застрахованного в результате любого заболевания.</li> <li>- Иные условия, предусмотренные в предоставляемом застрахованному социальном пакете, оговоренном в индивидуальном трудовом договоре (контракте), включая страховые случаи, связанные с риском радиационного воздействия.</li> </ul> Период действия страховой защиты: 24 часа в сутки.	постоянная часть (оклад + ИСН) одной годовой заработной платы.

2.	<p>Категория В Работники вредных и опасных производств. Работники, входящие в группу повышенного риска (например: группа оказания экстренной помощи атомным станциям (ОПАС), аварийные спасатели, персонал группы А, имеющий радиационный риск выше <math>1 \times 10^{-3}</math> (п.2.3 НРБ - 99/2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве.</li> <li>- Первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с профессиональным заболеванием.</li> <li>- Смерть застрахованного в результате несчастного случая на производстве.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Период действия страховой защиты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на время исполнения трудовых (должностных) обязанностей;</li> <li>- в период нахождения в командировке - 24 часа в сутки.</li> </ul>	1 000 000 рублей.
3.	<p>Категория С Работники организации и штатные профсоюзные работники, не относящиеся к категории В.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Стойкая утрата трудоспособности (инвалидность) в результате несчастного случая на производстве.</li> <li>- Первичное установление застрахованному группы инвалидности</li> </ul>	500 000 рублей.

		<p>в связи с профессиональным заболеванием.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Смерть застрахованного в результате несчастного случая на производстве.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Период действия страховой защиты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на время исполнения трудовых (должностных) обязанностей;</li> <li>- в период нахождения в командировке - 24 часа в сутки.</li> </ul>	
4.	Для всех категорий	<p>Страховые случаи, связанные с радиационным воздействием на застрахованного:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- впервые диагностированные у застрахованного заболевания (при условии, что установлена причинно-следственная связь между возникновением этих заболеваний и воздействием ионизирующего излучения);</li> <li>- первичное установление застрахованному группы инвалидности в связи с перенесенными заболеваниями при условии, что застрахованное лицо ранее подвергалось воздействию ионизирующего излучения в виде профессионального или аварийного, или незапланированного облучения;</li> <li>- смерть застрахованного в результате заболевания при условии, что застрахованное лицо ранее подвергалось воздействию ионизирующего излучения в виде профессионального или аварийного, или незапланированного облучения;</li> <li>- аварийное или незапланированное облучение застрахованного</li> </ul>	

		дозами более 200 мЗв в год при условии выявления медицинских противопоказаний для последующей работы с источниками излучений.	
--	--	---	--

#### 4. Рекомендуемые условия реализации КСП

Размер страховых выплат составляет не менее размеров, указанных в Таблице 2:

Таблица 2

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 квалификационный отбор страховщиков добровольного страхования от несчастных случаев и болезней в соответствии с ЕОСЗ.

Страховщик, заключивший договор добровольного страхования от несчастных случаев и болезней с Госкорпорацией "Росатом" или организацией Госкорпорации "Росатом" берет на себя обязательство при условии признания случая страховым и предоставления необходимых документов, произвести выплату страхового возмещения застрахованному лицу или выгодоприобретателю.

#### 6. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации КСП

##### 6.1. 100% выплаты по всем страховым случаям.

Производство страховых выплат по всем прописанным в договоре страхования страховым случаям в размере, установленном в договоре страхования.

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

## 1. Цели КСП

сохранение профессионального здоровья работников;  
профилактика профессиональных заболеваний;  
обеспечение доступности и качества получаемых услуг СКЛ.

## 2. Участники

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

На СКЛ 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
РОМ	Реабилитационно-оздоровительные мероприятия
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

№ п/п	Финансирование	СКЛ в период апрель - октябрь	СКЛ в период ноябрь - март
1	Организация для работников	Не более 80%	До 100%
2	Работник	Не менее 20%	Зависит от доли организации

Таблица 2

## Структура финансирования путевок для детей работников

№ п/п	Финансирование	Отдых для детей	Отдых для детей социальной группы	Лечение
1	Организация	Не более 90%	До 100%	Не более 90%
2	Работник	Не менее 10%	Зависит от доли организации	Не менее 10%

При принятии организацией решения о компенсации работнику стоимости путевки соблюдаются условия о структуре ее финансирования с учетом предельного норматива стоимости путевки.

## 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 СКЛ работников и их детей, детского отдыха.

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.

## 7. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации КСП

7.1. Доля работников, обеспеченных путевками на СКЛ и РОМ, от общего количества работников, нуждающихся в СКЛ и РОМ по результатам заключительного акта периодического медицинского осмотра.

## Шкала оценки показателя (индикатора):

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
30% и менее	31 – 50%	51 – 70%	71% и более

Таблица 3

## Рекомендуемая кратность предоставления путевки в СКУ

Факторы производственной среды	Классы условий труда и стаж работы									
	Допустимый 2 класс	Вредный 3 класс								Опасный 4 класс
		3,1		3,2		3,3		3,4		
	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж	Стаж
> 5 лет	До 10 лет	> 10 лет	До 10 лет	> 10 лет	До 5 лет	> 5 лет	До 5 лет	> 5 лет	> 1 года	
Химические факторы	1 раз в 4 года	1 раз в 3 года	1 раз в 2 года	Ежегодно						
Биологические факторы		1 раз в 2 года	Ежегодно							
Физические факторы		1 раз в 3 года		1 раз в 2 года			Ежегодно			
Факторы трудового процесса		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 значимых работников и создание необходимых бытовых условий для повышения эффективности их работы; повышение эффективности затрат на жилищные программы организаций.

## 2. Участники

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

В КСП принимают участие работники организаций Госкорпорации «Росатом», прошедшие испытательный срок (за исключением молодых специалистов), нуждающиеся в жилье и относящиеся к категориям:

- молодые специалисты;
- молодые работники;
- высокопрофессиональные специалисты;
- работники с риском высокой текучести.

## 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
Работник, нуждающийся в улучшении жилищных условий	Работник, проживающий одиноко или с семьей в жилом помещении, находящемся в собственности, в аренде или предоставленном на условиях социального найма, площадь которого на каждого проживающего меньше учетной нормы жилой площади, установленной органом местного самоуправления
Работники с риском высокой текучести	Работники, как правило, массовых рабочих 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», относящихся к 1-й социальной категории и испытывающих наибольшие трудности в привлечении молодых работников и молодых 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 помощи 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 улучшении жилищных условий. Предельная площадь жилья для оказания помощи рассчитывается исходя из учетной нормы жилой площади, установленной органом местного самоуправления, или социальной нормы площади с учетом следующих условий:

если работник проживает одиноко – оказывается помощь в рамках площади, равной 35 м<sup>2</sup>;

если семья работника состоит из 2-х человек – оказывается помощь в рамках площади, равной 42 м<sup>2</sup>;

если семья работника состоит из трёх человек и более, то оказывается помощь в рамках площади, рассчитываемой из 18 м<sup>2</sup> на работника и каждого члена его семьи плюс дополнительно 20 м<sup>2</sup> на семью.

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 «Росатом»	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 – до 3 500 000
	При покупке 2-комнатных квартир – до 4 500 000
	При покупке 3-комнатных квартир – до 7 000 000

В целях определения объема помощи в случае приобретения работником жилья площадью больше установленной частью 1 пункта 6.1 КСП, размер кредита, полученный им в банке, пересчитывается исходя из норм, определенных частью 1 пункта 6.1 КСП.

Максимальный объем помощи представляет собой предельный объем 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 «Росатом»	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. В отношении УК: компенсация процентной ставки может осуществлять только 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 организаций Госкорпорации «Росатом»	Максимальный размер займа, руб.
1	600 000
2	1 000 000

При наличии финансовой возможности организации Госкорпорации могут одновременно и компенсировать процентную ставку по ипотечному кредиту, и предоставлять целевой заем на первоначальный взнос по ипотечному кредиту.

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, а для работников организаций, среднемесячный уровень заработной платы в которых составляет 100 тыс. руб. и более - 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей; для работников, не имеющих семьи, 52 500 (Пятьдесят две тысячи пятьсот) рублей, а для работников организаций, среднемесячный уровень заработной платы в которых составляет 100 тыс. руб. и более - 75 000 (Семьдесят пять тысяч) рублей.

Помощь молодым специалистам 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 минимальный 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	

#### 7. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации КСП

7.1. Доля участников КСП (%), уволенных по любой причине до истечения срока оказания помощи в улучшении жилищных условий (по ключевым группам участников КСП), от общего числа работников – участников КСП на основании данных учета об участии работника в КСП.

Шкала оценки:

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Более 10% участников КСП	6 - 10% участников КСП	1 - 5% участников КСП	0% участников КСП

7.2. Доля молодых специалистов и молодых работников – участников КСП (%) от общего количества работников - участников КСП на основании данных годовой кадровой отчетности.

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Менее 40%	40 - 59%	60 – 79%	80% и более

## 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 Госкорпорацию «Росатом» и ее организации.

В КСП принимают участие все работники организаций атомной отрасли.

В состав участников не включаются:

работники, занятые на сезонных и временных работах;

лица, работающие по совместительству;

лица, работающие по гражданско-правовым договорам.

Оказание помощи работникам Госкорпорации «Росатом» и УК осуществляется в соответствии с Таблицей 2.

## 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

При определении видов помощи организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются перечнем, изложенным в Таблице 1, а Госкорпорация «Росатом» и УК – Таблицей 2. Госкорпорация «Росатом» и ее организации 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 Госкорпорации «Росатом» и ее организациях по каждому отдельному виду не может превышать размер помощи, установленный по данному виду помощи КСП. При определении размеров помощи Госкорпорация «Росатом» и ее организации руководствуются своим финансовыми возможностями.

Дублирование видов помощи должно быть исключено.

К материальной помощи не могут относиться выплаты, которые фактически являются премиями, доплатами, дополнительной заработной платой (например, к юбилейным датам, к отпускам, к государственным и профессиональным праздникам, к награждениям 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 дней отпуска, представленный в ЛНА организации Госкорпорации «Росатом», является исчерпывающим.

#### 7. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации КСП

7.1. Доля расходов на оказание помощи работникам в определенных жизненных ситуациях (%) в структуре РСХ определяется по данным квартальной кадровой отчетности.

Шкала оценки:

Неэффективна	Низкая Эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Более 25%	21 – 25%	16 – 20%	15% и менее

7.2. Доля расходов на оказание помощи работникам в определенных жизненных ситуациях (%) по видам помощи, определенным КСП.

Шкала оценки:

Недостаточная эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Менее 75%	75 – 85%	86% и более

## 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 в случае рождения ребенка в период работы работника в организации.	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 инвалидности или смерти работника в результате несчастного случая на производстве	В размере, предусмотренном условиями КСП добровольного страхования от несчастных случаев и болезней	Выплачивается в соответствии с условиями КСП добровольного страхования от несчастных случаев и болезней, если в организации не осуществляется добровольное страхование от несчастных случаев и болезней.	Заявление близких родственников работника Свидетельство о смерти работника Документ, подтверждающий установление группы инвалидности Документ, подтверждающий родство

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
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 похорон	Заявление родственников умершего работника Свидетельство о смерти работника Документ, подтверждающий родство 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 общественном транспорте, стихийное бедствие, противоправные действия третьих лиц и т.д. Выплачивается работникам, имеющим среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации,	Личное заявление работника Документы, подтверждающие чрезвычайные обстоятельства

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	
6	Материальная помощь работнику в случае тяжелого заболевания работника	Не более 500 000 руб.	Средства выделяются на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирования (кроме зубопротезирования), 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 быстрота предоставления помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье работника.	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья.

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
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 (кроме зубопротезирования), восстановительного лечения, покупки дорогостоящих лекарственных препаратов. Выплачивается, если необходимую помощь ребенок работника не может получить в рамках программы государственных гарантий (ОМС, ФМБА России), а также когда быстрота предоставления помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье ребенка работника.	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с точным указанием диагноза Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья Документы, подтверждающие родство
8	Материальная помощь в виде ежемесячной доплаты к государственному пособию матерям/отцам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком	2000 руб. в месяц на каждого ребенка		Личное заявление работника Свидетельство о рождении ребенка

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
	до достижения им возраста 3 лет			
9	Материальная помощь работникам, имеющим многодетные семьи, родителям, имеющим на иждивении ребенка-инвалида (детей), родителям, воспитывающим ребенка (детей) в одиночку	Не более 10 000 руб. в год на каждого ребенка	Выплачивается одному из родителей – работнику организации, имеющему среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	Личное заявление работника Документы, подтверждающие статус отнесения родителей к указанной категории
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 одному из родителей – работнику организации, имеющему среднемесячный заработок ниже среднемесячного заработка по организации, рассчитываемого за 1 год, предшествующий обращению работника.	Личное заявление работника Документы, подтверждающие произведенные затраты на ребенка

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
11	Материальная помощь на возмещение стоимости путевки в оздоровительное учреждение (для организаций Госкорпорации, исключивших из текстов коллективных договоров ссылки на непрофильные активы)	50% стоимости 1 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	Средства выделяются для 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	Личное заявление работника Справка о составе семьи Квитанция об оплате с указанием отдыхающих
12	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.
13	Дополнительный оплачиваемый день отпуска работникам, провожающим 1-го сентября ребенка в 1-й класс	1 день дополнительного отпуска	Предоставляется родителям – работникам организации.	Личное заявление работника Свидетельство о рождении ребенка

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
14	Дополнительный оплачиваемый отпуск для организации похорон близких родственников	Не более 2-х дней (по решению организации)	Если в организации работают родственники, оплачивается только одному из них.	Личное заявление работника Свидетельство о смерти Документ, подтверждающий родство
15	Доплата за период временной нетрудоспособности при лечении в условиях стационара (за исключением лечения в дневных стационарах и стационарах одного дня)	Доплата до установленных работнику оклада и ИСН, индексирующей выплаты (при наличии)	Выплачивается в случае потери в ежемесячном заработке. Период доплат устанавливается в ЛНА организации. При определении возможности доплаты организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются перечнем причин нетрудоспособности, изложенным в Таблице 3.	Листок временной нетрудоспособности
16	Доплата за период временной нетрудоспособности при амбулаторном лечении, лечении в дневном стационаре и стационаре одного дня, по уходу за ребенком в возрасте до 15 лет	Доплата до установленных работнику оклада, ИСН, индексирующей выплаты (при наличии)	Выплачивается в случае потери в ежемесячном заработке. Не более 7 календарных дней в году. При определении возможности доплаты организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются перечнем причин нетрудоспособности,	Листок временной нетрудоспособности

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
			изложенным в Таблице 3.	
<b>Виды материальной помощи для молодых специалистов</b>				
17	Материальная помощь молодым специалистам при трудоустройстве	Не более 50 000 руб.		Приказ о приеме на работу
18	Материальная помощь на обустройство быта	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
19	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 действия 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
20	Материальная помощь на содержание ребенка в детском дошкольном учреждении	Не более 90% затрат	Ежемесячно. Максимальный размер помощи устанавливается в ЛНА организации с учетом региональной специфики рынка социальных услуг.	Личное заявление работника Документы, подтверждающие затраты

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
21	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)
22	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

Таблица 2

## Виды помощи работникам Госкорпорации «Росатом» и УК

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
1	Материальная помощь работнику при рождении/усыновлении ребенка/детей	50 000 руб. на каждого ребенка	Выплачивается одному из родителей - работнику организации в течение 1 года после рождения ребенка в случае рождения ребенка в период работы работника в организации.	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)

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
2	Материальная помощь работнику в случае смерти близкого родственника	50 000 руб.	К близким родственникам относятся супруги, родители, дети.	Личное заявление работника Свидетельство о смерти близкого родственника Документ, подтверждающий родство
3	Материальная помощь работнику в случае тяжелого заболевания работника	Не более 175 000 руб.	Средства выделяются на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирования (кроме зубопротезирования), 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 быстрота предоставления помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье работника.	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с указанием диагноза Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья.

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
4	Материальная помощь работнику в случае тяжелого заболевания ребенка (детей) работника	Не более 175 000 руб.	Средства выделяются на оплату дорогостоящих медицинских и лечебных процедур, протезирования, восстановительного лечения, покупки дорогостоящих лекарственных препаратов. Выплачивается, если необходимую помощь ребенок работника не может получить в рамках программы государственных гарантий (ОМС, ФМБА России), а также когда быстрота предоставления помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут сохранить здоровье ребенка работника.	Личное заявление работника Выписка из истории болезни с указанием диагноза Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты на лечение и восстановление здоровья Документы, подтверждающие родство
5	Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, провожающим 1-го сентября ребенка в 1-й класс	1 день	Предоставляется родителям – работникам организации.	Личное заявление работника Справка из школы о зачислении в 1-й класс.

№ п/п	Вид помощи	Размер помощи	Условия оказания помощи	Документы
6	Доплата за период временной нетрудоспособности при лечении в условиях стационара (за исключением лечения в дневных стационарах и стационарах одного дня)	Доплата до установленных работнику оклада и ИСН, индексирующей выплаты (при наличии)	В случае потери в ежемесячном заработке. Период доплат устанавливается в ЛНА организации. При определении возможности доплаты организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются перечнем причин нетрудоспособности, изложенным в Таблице 3.	Листок временной нетрудоспособности
7	Доплата за период временной нетрудоспособности при амбулаторном лечении, лечении в дневном стационаре и стационаре одного дня, по уходу за ребенком в возрасте до 15 лет	Доплата до установленных работнику оклада и ИСН, индексирующей выплаты (при наличии)	Выплачивается в случае потери в ежемесячном заработке. Не более 7 календарных дней в году. При определении возможности доплаты организации Госкорпорации «Росатом» руководствуются перечнем причин нетрудоспособности, изложенным в Таблице 3.	Листок временной нетрудоспособности

Таблица 3

Причины нетрудоспособности, при оформлении листков нетрудоспособности, по которым возможны доплаты

Код причины нетрудоспособности*	Наименование причины нетрудоспособности
01	Заболевание
02	Травма
04	Несчастный случай на производстве и его последствия
06	Протезирование в стационаре (по медицинским показаниям)
07	Профессиональное заболевание и его обострение
09	Уход за больным членом семьи*
10	Отравление, проведение манипуляций и тому подобное
11	Заболевание, указанное в п. 1 Перечня социально значимых заболеваний, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2004 № 715
12	Уход за ребенком до 7 лет, заболевшим чем-либо, включенным в перечень заболеваний, определяемый Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в соответствии с ч.5 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ
13	По уходу за ребенком-инвалидом
14	В случае болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, или при злокачественном новообразовании у ребенка
15	Если ребенок ВИЧ-инфицирован

\*согласно приказу Минздравсоцразвития России от 29.06. 2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности»

\*\*только в случае заболевания ребенка в возрасте до 15 лет

Таблица 4

Причины нетрудоспособности, при оформлении

листочков нетрудоспособности, по которым доплаты не осуществляются

Код причины нетрудоспособности*	Наименование причины нетрудоспособности
03	Карантин
05	Беременность и роды
08	Долечивание в санатории
16	Не используется
17	Лечение в специализированном санатории
18	Санаторно-курортное лечение в связи с несчастным случаем на производстве в период временной нетрудоспособности)
19	Лечение в клинике научно-исследовательского учреждения курортологии, физиотерапии и реабилитации
20	Дополнительный отпуск по беременности и родам
21	Заболевание или травма вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением

## КСП поддержки неработающих пенсионеров

## 1. Цели КСП

повышение социальной защиты бывших работников.

## 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;

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 необходимый для присвоения статуса стаж работы в атомной отрасли.
Неработающий пенсионер	Бывший работник Госкорпорации «Росатом» или организации Госкорпорации «Росатом», вышедший на пенсию из Госкорпорации

Сокращение	Расшифровка
	<p>«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.</p> <p>Примечание.</p> <p>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.</p>
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 наградами. 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 без присвоения неработающим пенсионерам статуса.

#### 5. Рекомендуемые условия реализации КСП

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.

#### 7. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации КСП:

7.1. Доля расходов на оказание социальной поддержки неработающим пенсионерам по видам помощи, определенным КСП.

Шкала оценки:

Недостаточная эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Менее 75%	75 – 85%	86% и более

7.2. Оценка организации работы совета ветеранов (иного органа взаимодействия с неработающими пенсионерами) проводится по результатам опроса неработающих пенсионеров на основе типовой анкеты, разработанной ДКП Госкорпорации.

## Статусы неработающих пенсионеров

№ п/п	Наименование статуса	Индивидуальные заслуги	Стаж работы в отрасли
1.	Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Государственные награды Российской Федерации и СССР или государственные премии Российской Федерации и СССР или награды и знаки отличия в труде министерств и ведомств Российской Федерации и СССР	Для мужчин 25 лет. Для женщин 20 лет.
		Знак отличия в труде «Ветеран атомной энергетики и промышленности» и награда(ы) Госкорпорации «Росатом»	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, стаж работы мужчин – 25 лет, женщин 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: мужчин – 30 лет, женщин – 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	Награды Госкорпорации «Росатом» и/или организаций Госкорпорации «Росатом»	Не менее 20 лет

## Виды социальной поддержки неработающих пенсионеров

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
1.	Материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием неработающего 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 необходима помощь неработающий пенсионер не может получить в рамках программы государственных гарантий (ОМС, ФМБА), а также когда быстрота	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 пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
				предоставления помощи и дополнительные лечебные мероприятия помогут улучшить состояние здоровья неработающего пенсионера. В исключительных случаях тяжелых заболеваний неработающего пенсионера оказание помощи возможно в пределах до 300 000 рублей при обязательном предъявлении документов о произведенных расходах.	
2.	Материальная помощь в связи с повреждением или утратой неработающим	Не более 20 000 руб.	Не более 20 000 руб.	Чрезвычайными обстоятельствами являются пожар,	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Документы,

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
	пенсионером личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств			затопление, аварии в жилых помещениях и на транспорте (общественном), стихийные бедствия, противоправные действия третьих лиц и т.д.	подтверждающие чрезвычайные обстоятельства
3.	Материальная помощь неработающему пенсионеру в связи с тяжелым материальным положением, связанным 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 здоровья.
4.	Материальная помощь неработающему	Не более 10 000 руб.	Не более 7 000 руб.	Оказание помощи осуществляется в	1. Личное заявление неработающего пенсионера

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
	пенсионеру на зубопротезирование	не чаще 1 раза в 3 года	не чаще 1 раза в 3 года	рамках ежегодной квоты, установленной организацией Госкорпорации	2. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты.
5.	Материальная помощь близким родственникам в случае смерти неработающего пенсионера	Не более 15 000 руб.	Не более 10 000 руб.	Помощь оказывается близким родственникам неработающего пенсионера (супруги, родители, дети), не работающим в организации, 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 (кроме близких родственников).
6.	Организация санаторно-курортного (во внешнем санатории) или оздоровительного лечения	До 100% стоимости путевки		Затраты не могут превышать лимит стоимости путевки по КСП СКЛ	1. Личное заявление неработающего пенсионера 2. Выписка из истории болезни с точным указанием
		Не чаще 1 раз в 3 года	Не чаще 1 раз в 5 лет		

№ п/п	Направление поддержки  (в профилактории) неработающего пенсионера	Статусы		Условия оказания поддержки  организации	Документы  диагноза и направлением на санаторно-курортное или оздоровительное лечение. 3. Документы, подтверждающие произведенные (предстоящие) затраты.
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
7.	Единовременные выплаты неработающим пенсионерам - ветеранам и участникам ВОВ, труженикам тыла, жителям блокадного Ленинграда ко Дню Победы	Не более 10 000 руб.			На основе данных подразделения, где неработающие пенсионеры стоят на учете как участники программы.
8.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с корпоративными юбилейными и/или праздничными датами (День работника атомной промышленности, профессиональными праздниками – День	Не более 10 000 руб.	Не более 5 000 руб.		На основе данных подразделения, где неработающие пенсионеры стоят на учете как участники программы.

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
	энергетика, День науки и т.д.)				
9.	Материальная помощь неработающим пенсионерам в связи с юбилейными датами неработающих пенсионеров (70-летие и старше)	Не более 5 000 руб.	Не более 3 000 руб.		На основе данных подразделения, где неработающие пенсионеры стоят на учете как участники программы.
10.	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.	

№ п/п	Направление поддержки	Статусы		Условия оказания поддержки	Документы
		Заслуженный пенсионер атомной отрасли	Почетный пенсионер атомной отрасли		
11.	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 неработающих пенсионеров			Документы, подтверждающие необходимость оказания поддержки

## КСП организации спортивных и культурных мероприятий

## 1. Цели КСП

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.

Организации Госкорпорации «Росатом» могут компенсировать работникам занятия в фитнес-клубах, предоставляющих организации корпоративные скидки на свои услуги. Размер компенсации устанавливается организацией с учетом ее финансовых возможностей в ЛНА.

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.

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

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.

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.

7. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации Политики

7.1. Доля работников (%), регулярно занимающихся спортом, от среднесписочной численности работников организации определяется на основе данных годовой кадровой отчетности.

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
14% и менее	15 – 17%	18 – 20%	21% и более

7.2. Все проводимые мероприятия соответствуют критерию массовости. Показатель (индикатор) определяется на основе данных годовой кадровой отчетности.

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
50% и менее мероприятий соответствуют критерию массовости	51 - 60% мероприятий соответствуют критерию массовости	61 – 80% мероприятий соответствуют критерию массовости	81% и более мероприятий соответствуют критерию массовости

## 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.

## 6. Показатели (индикаторы) оценки эффективности реализации Политики

6.1. Доля стоимости среднедневного чека в среднедневном заработке работника

Неэффективна	Низкая эффективность	Эффективна	Высокая эффективность
Более 10%	8 – 10%	5 – 7%	4% и менее

6.2. Удовлетворенность качеством питания. Оценка проводится по результатам опроса работников на основе типовой анкеты, разработанной ДКП Госкорпорации.

## КСП НПО

## 1. Цели КСП

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

## 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.

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

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

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 местностях, 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– 11 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 негосударственного 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 организации 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.

Минимальный страховой стаж участия в КСП для назначения негосударственной пенсии должен составлять 5 лет.

## 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 пенсионных программ, либо в обеих одновременно. В том и другом случаях Госкорпорация «Росатом» и организации Госкорпорации «Росатом» перечисляют взносы на индивидуальный пенсионный счет работника в НПФ.