



УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор ООО «Каскад»

_____ А.В. Макаров
«13» октября 2015г.

ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ
СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика в области реализации социальных прав и гарантий (Социальная политика) для персонала разработана с целью мотивации сотрудников на эффективную работу по достижению индивидуальных и общих целей Компании.

1.2. Социальная политика в области персонала направлена на формирование корпоративной культуры, создание сплоченного трудового коллектива, взгляды и убеждения которых соответствуют этическим и моральным общественным принципам, и мотивацию сотрудников к самосовершенствованию и достижению высоких результатов в трудовой деятельности и развитии Компании в целом.

1.3. Принятые сокращения:

Компания ООО «Каскад».

Работники лица, связанные с непосредственным функционированием Компании и состоящие с ней в трудовых отношениях на основании заключенных трудовых договоров.

2. Понятие социальной политики

2.1. Социальная политика ООО «Каскад», является составной частью менеджмента и представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. В качестве мотивационного ресурса управления социальная политика обеспечивает работнику возможность удовлетворения своих потребностей, интересов и ценностных ориентаций.

Социальная политика ООО «Каскад» характеризуется тем, что сориентирована не только на максимизацию прибыли, но и учитывает интересы

заинтересованных сторон и неразрывно связана с вкладом в устойчивое развитие общества.

Социальная политика ООО «Каскад» проводится по следующим направлениям:

- развитие персонала, включая его профессиональное обучение;
- охрану здоровья и обеспечение безопасных условий труда;
- создание привлекательных рабочих мест,
- выплата легальных зарплат на уровне, обеспечивающем сохранение и развитие человеческого потенциала и являющемся конкурентоспособным на рынке труда;
- оказание материальной помощи;
- формирование корпоративной культуры;
- обеспечение высокого качества продукции и услуг;
- внедрение ресурсосберегающих технологий;
- обеспечение экологической безопасности.

3. Цели, задачи и средства социальной политики

3.1. Основными целями социальной политики ООО «Каскад» являются:

- повышение эффективности работы;
- создание условий социальной защищенности работников и улучшение нравственной атмосферы на предприятии;
- формирование благоприятного социально-психологического климата;
- создание позитивного имиджа предприятия в глазах работников и общества.

3.2. Социальная политика ООО «Каскад» решает следующие задачи:

- защита работников, реализуемая через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самой Компанией;
- воспроизводство рабочей силы, реализуемое через организацию оплаты труда и ее регулирование;
- стабилизация интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство), реализуемое через ее согласование.

3.3. Социальная политика предусматривает принятие решений, касающихся следующих аспектов:

- выбор приоритетов в направленности самой социальной политики (социальная защита), социальное или медицинское страхование;

- льготы за работу в неблагоприятных условиях труда, как форма привлечения и закрепления рабочей силы на тех или иных участках работы и т.п.;
- выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов;
- оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия;
- дифференциация размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с ее помощью задач, избирательности в предоставлении льгот и услуг.

3.4. Социальная политика Компании реализуется через локальные нормативные акты на основе социального партнерства - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

4. Виды социальных льгот

4.1. Социальная политика Компании является составной частью политики управления персоналом и представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера, предоставляемых в различных формах.

4.2. Компанией разработаны материальные социальные программы, которые не только можно измерить в денежном выражении, но и произвести их количественный учет.

На данные программы планируются денежные средства в бюджете предприятия и реализуются они в рамках рабочего времени работниками компании.

4.3. Материальная (не денежная) форма:

- обязательное социальное страхование основывается на обязательных страховых взносах работника, работодателя, государства. Виды обязательного социального страхования, согласно действующему законодательству подразделяются на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- корпоративное (добровольное) медицинское страхование, предоставление медицинского обслуживания. Работнику компании предоставляется полис добровольного медицинского страхования на

определенную сумму, которую он может использовать на различные медицинские услуги;

- оплата обучения сотрудников, направление на дополнительное обучение, конференции и тренинги сотрудников;
- оплата счетов мобильной связи, подключаемых по корпоративному тарифу;
- совместное проведение различных праздничных корпоративных мероприятий, в том числе экскурсионно-познавательных и спортивно-оздоровительных; Коллективные «походы» помогают установить и поддерживать хорошие взаимоотношения между сотрудниками;
- достижение мировых стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- помощь в предоставлении субсидий, займов, кредитов и других видов корпоративной поддержки работникам в виде выдачи характеристики на работника, гарантийного письма и т.д.

4.3. Материальная (денежная) форма:

- единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны Компании;
- денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами, круглыми датами трудовой деятельности или праздниками;
- оплачиваемое временное освобождение от работы (например, при вступлении в брак);
- дополнительные компенсационные выплаты (например, компенсация на проезд к месту работы);
- предоставление новогодних подарков детям сотрудников младше 14 лет;
- оплата и предоставление учебных отпусков, лицам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством;
- оплачиваемое рабочее время при сокращенном предпраздничном дне;
- Социальная поддержка работников со стороны компании не позволяет проявляться негативным социально-психологическим явлениям в коллективе.

4.4. Нематериальные социальные программы, основным действием которых являются затраты дополнительного нерабочего времени работника и при которых материальные программы являются средством их реализации.

- адаптация сотрудников;

- развитие кадрового потенциала;
- наставничество;
- присутствие на дне рождения работника;
- заполнение благодарственной грамоты;
- присутствие на корпоративном мероприятии.

5. Заключительные положения

5.1. Руководство текущей деятельностью по реализации Социальной политики осуществляется Генеральным директором.

5.2. Основные задачи руководства текущей деятельностью по реализации Социальной политики - формирование общей концепции управления программами и мероприятиями в сфере Социальной политики, координация в масштабе Компании их планирования и реализации, оценка деятельности функционального менеджмента, отвечающего за конкретные направления Социальной политики.

5.2. Настоящее Социальная политика постоянно совершенствуется и предусматривает возможность ее обновления в соответствии с динамикой целей и задач Компании, динамикой развития общества.

5.3. Для обеспечения последовательной и согласованной работы по реализации задач Социальной политики, требующих сотрудничества различных подразделений Компании, в Компании создана межфункциональная Рабочая группа.

5.4. Компания считает, что Социальная политика является:

- защитной, реализуемой через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием;
- воспроизводственной, реализуемой через организацию оплаты труда и ее регулирование с целью обеспечения воспроизводства рабочей силы;
- стабилизирующей, реализуемой через согласование интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство).

5.5. Следование корпоративным ценностям и создание комфортных условий для сотрудничества позволяет создать команду единомышленников, которые делают одно общее дело и постоянно стремятся к успеху.