

УТВЕРЖДЕНА
приказом АО «Апатит»

ПОЛИТИКА
АО «Апатит» в отношении мер корпоративной поддержки работников с
семейными обязанностями

Череповец
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	4
2.	Термины и определения.....	4
3.	Принципы Политики.....	4
4.	Нормативная база и механизм реализации Политики.....	5
5.	Обеспечение защиты жизни и здоровья работников.....	6
6.	Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.....	7
7.	Поддержка работников с семейными обязанностями.....	7
8.	Ответственность за неисполнение/ненадлежащее исполнение настоящей политики.....	9
9.	Порядок пересмотра и внесения изменений в настоящую политику	9
10.	Заключительные положения.....	9

1. Общие положения

1.1. Политика АО «Апатит» в отношении мер корпоративной поддержки работников с семейными обязанностями (далее – Политика) определяет общие принципы и порядок поддержки работников с семейными обязанностями и формирование семейных ценностей АО «Апатит», его филиалах и обособленных подразделениях (далее – Общество).

1.2. Целью реализации Обществом Политики является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для работников Общества, имеющих родительские и другие семейные обязанности. Политика также ориентирована на работников Общества, готовых стать родителями или принять на себя обязанности усыновителя, опекуна, попечителя.

1.3. Главными задачами Политики выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и гарантий поддержки работников с семейными обязанностями.

1.4. Политика разработана в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- письмом № 17-5/10/-4898 от 26.03.2024 Министерства Труда и социальной защиты Российской Федерации;
- письмом № 36485/13 от 10.04.2024 Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

2. Термины и определения

2.1. В Политике используются следующие термины и определения:

Общество – АО «Апатит», Балаковский филиал АО «Апатит» (БФ), Волховский филиал АО «Апатит» (ВФ), Кировский филиал АО «Апатит» (КФ); обособленные подразделения в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, г. Мурманске, г. Березники, Усть-Лужском сельском поселении Ленинградской области, г. Белгороде, г. Краснодаре, г. Курске, г. Липецке, г. Нижнем Новгороде, г. Орле, г. Ростове-на-Дону, г. Ставрополе, г. Тамбове, г. Новосибирске, г. Москве (ул. Щипок), г. Воронеже, г. Калининграде;

Профсоюзная организация Общества - Общественная организация объединенная профсоюзная организация «ФосАгро-Череповец»/Объединенная профсоюзная организация «ФосАгро – Апатит» Профсоюза химиков России/Первичная профсоюзная организация «ФосАгро-Балаково» Саратовской областной организации Росхимпрофсоюза/ Общественная организация - Первичная профсоюзная организация «ФосАгро-Волхов»;

Работник с семейными обязанностями – работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая статьи 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

3. Принципы Политики

В основе Политики лежат базовые семейные ценности и принципы социальной ответственности Общества.

Основными принципами Политики Общества являются:

- недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий работников;
- соблюдение законодательных норм и иных обязательств, принятых Обществом в сфере регулирования трудовых отношений;
- учет потребностей работников с семейными обязанностями при предоставлении дополнительных гарантий;

- интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников Общества;
- информационная доступность о дополнительных гарантиях в Обществе для работников с семейными обязанностями.;
- регулярный контроль и совершенствование реализации Политики;

4. Нормативная база и механизм реализации Политики

4.1. В рамках защиты интересов работников Общества Профсоюзные организации Общества, инициируют заключение Коллективных договоров Общества и осуществляют строгое соблюдение их разделов Работодателем и работниками Общества.

4.2. Работодатель осуществляет предоставление льгот и гарантий согласно локальным нормативным актам, действующим в Обществе. К таким документам относятся:

- Положение о поощрении работников АО «Апатит», управляемых им предприятий, сторонних юридических и физических лиц в связи с юбилейными датами, праздничными днями и профессиональными праздниками;
- Положение о порядке возмещения процентов по договору жилищного (ипотечного) кредитования на приобретение или строительство жилья работников АО «Апатит»;
- Положение об оказании материальной помощи работникам АО «Апатит», его обособленных подразделений, Балаковского и Волховского филиалов АО «Апатит»;
- Положение о порядке оказания материальной помощи Кировским филиалом АО «Апатит»;
- Положение о порядке предоставления путевок на детский оздоровительный и специализированный отдых детям работников АО «Апатит», его обособленных подразделений, Балаковского и Волховского филиалов АО «Апатит»;
- Положение о порядке выделения путевок на детский оздоровительный отдых детям работников КФ АО «Апатит»;
- Положение о порядке предоставления путевок на конкурсной основе на оздоровительный отдых работникам АО «Апатит», его обособленных подразделений, Балаковского филиала АО «Апатит» и Волховского филиала АО «Апатит»;
- Положение о порядке организации санаторно-курортного (реабилитационно-восстановительного) лечения работников АО «Апатит», его обособленных подразделений, Балаковского филиала АО «Апатит» и Волховского филиала АО «Апатит»;
- Положение о порядке предоставления путевок на отдых работникам КФ АО «Апатит»;
- Приказ об утверждении Регламента по обеспечению новогодними подарками детей работников и пенсионеров АО «Апатит»;
- Положение о порядке предоставления и оплаты путевок на базу отдыха «Сосновка» работникам и пенсионерам АО «Апатит» (г. Череповец), Балаковского и Волховского филиалов АО «Апатит», обособленных подразделений АО «Апатит»;
- Положение о порядке предоставления и оплаты путевок на базу отдыха «Сосновка» работникам Кировского филиала АО «Апатит»;
- Положение о предоставлении льгот работникам АО «Апатит» (г. Череповец) и его обособленных подразделений с учетом мнения общественной организации объединенной профсоюзной организации «ФосАгро-Череповец»;
- Положение о порядке оказания медицинских услуг по договору добровольного медицинского страхования работникам АО «Апатит» (г. Череповец);
- Положение о порядке оказания медицинских услуг по договору добровольного медицинского страхования работникам Кировского филиала АО «Апатит»;
- Положение о порядке оказания медицинских услуг по договору добровольного медицинского страхования работникам Волховского филиала АО «Апатит»;

- Положение о порядке оказания медицинских услуг по договору добровольного медицинского страхования работникам Балаковского филиала АО «Апатит»;
 - Положение о порядке обеспечения спецпитанием работников АО «Апатит» с использованием автоматизированной системы управления лечебно-профилактическим питанием;
 - Положение о проведении корпоративного семейного конкурса «ПОКОЛЕНИЕ ФОСАГРО»;
 - Положение о проведении игры-акции «ЗОЖмания» для сотрудников «ФосАгро-Балаково» и членов их семьи
 - Положение о требованиях по улучшению социально-бытовых условий труда для работников АО «Апатит»;
 - Положение о порядке проведения психологического консультирования работников АО «Апатит», его обособленных подразделений, управляемых предприятий и членов ветеранских организаций Общества;
 - Стандарт организации «Порядок проведения специальной оценки условий труда»;
 - Положение о профилактике сердечно-сосудистых заболеваний.
- 4.3. Политика включает механизмы реализации по направлениям:
- 4.3.1. Обеспечение защиты жизни и здоровья работников.
 - 4.3.2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.
 - 4.3.3. Уважение семейных обязанностей работников.

5. Обеспечение защиты жизни и здоровья работников

Реализация данного направления включает в себя:

- 5.1. Добровольное медицинское страхование сотрудников, в том числе возмещение расходов на медицинские услуги.
- 5.2. Развитие корпоративной медицины.
- 5.3. Проведение профилактических медицинских кампаний, содействие проведению регулярной диспансеризации сотрудников.
- 5.4. Организация работы производственных психологов, комнат психологической разгрузки, комнат здоровья.
- 5.5. Реализация программы улучшению социально-бытовых условий труда, программы «Комфортное рабочее место», по организации эргономичного пространства.
- 5.6. Организация горячего питания, в том числе лечебно-профилактического питания. Контроль и оценка его качества.
- 5.7. Организация санаторно-курортного (реабилитационно-восстановительного) лечения.
- 5.8. Организация оздоровительного отдыха (южного направления, на корпоративных базах отдыха).
- 5.9. Организация детского оздоровительного отдыха, экскурсий. Компенсация стоимости самостоятельно приобретенной путевки в детские оздоровительные лагеря.
- 5.10. Предоставление услуг по оздоровлению и физической культуре в корпоративных физкультурно-оздоровительных комплексах.
- 5.11. Продвижение ценности здорового образа жизни среди работников и членов их семей. Вовлечение работников и членов их семей в активный образ жизни. Организация программ и мероприятий по организации спортивного досуга работников и членов их семей.
- 5.12. Продвижение традиционных духовных ценностей.
- 5.13. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работников с членами семей к месту отдыха и обратно (для районов Крайнего Севера).
- 5.14. Ограничение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы в соответствии с действующим законодательством.

5.15. Освобождение от исполнения трудовых обязанностей и вывод с территории Общества беременных женщин по письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности либо перевод на более легкую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, в соответствии с медицинским, с сохранением средней заработной платы по месту работы

5.16. Общество предоставляет один рабочий день в год, с сохранением заработной платы каждой работающей женщине для прохождения медицинского осмотра в женской консультации.

6. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки

6.1. Выплата заработной платы, соответствующей требованиям действующего законодательства.

6.2. Выплата премий по результатам труда и при достижении высоких экономических показателей Общества.

6.3. Меры, направленные на оказание помощи сотрудникам в вопросах жилищного ипотечного кредитования.

6.4. Выплата материальной помощи:

6.4.1. при рождении ребенка/детей;

6.4.2. по случаю первого бракосочетания;

6.4.3. в связи с особо трудным материальным положением;

6.4.4. работникам Общества – родителям (мать, отец, опекун, попечитель, усыновитель) первоклассников ко Дню знаний на каждого ребенка;

6.4.5. работникам Общества – родителям (мать, отец, опекун, попечитель, усыновитель), имеющим трех и более детей;

6.4.6. работникам Общества – родителям детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ, дети-инвалиды) на каждого ребенка в возрасте до 18 лет;

6.4.7. в связи со смертью родственников (отец, мать, дети, муж, жена, брат, сестра, опекун, попечитель, усыновитель, подопечный, усыновленный);

6.4.8. в случае пожара, затопления квартиры (жилого помещения), кражи из квартиры (жилого помещения) путем взлома;

6.4.9. работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 2 лет (а также с 2 до 3 лет при соблюдении одного из условий: наличия статуса одинокого родителя, воспитывающего детей без супруга либо при невозможности посещения ребенком детского сада по медицинским показаниям).

6.5. В Обществе не применяется труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы в соответствии с действующим законодательством.

6.6. С сохранением средней заработной платы по месту работы в Обществе освобождаются от исполнения трудовых обязанностей и выводятся с территории Общества беременные женщины, нуждающиеся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

6.7. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством в Обществе, распространяются и на одиноких отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей.

7. Поддержка работников с семейными обязанностями

7.1. Общество предоставляет дополнительный отпуск работникам:

7.1.1. в связи с регистрацией брака (впервые);

7.1.2. в связи с рождением ребенка;

7.1.3. в связи со смертью близких родственников;

7.1.4. в День знаний (1 сентября либо в день, на который сделан официальный перенос Дня знаний) родителям или опекунам, попечителям, воспитывающим детей-школьников 1 класса; одному из родителей или опекуну, попечителю, воспитывающему детей школьников 2-4 классов;

7.1.5. при бракосочетании детей работника (впервые);

7.1.6. имеющим статус одинокой матери, одинокого отца, опекуна, попечителя и вдовам (при наличии подтверждающих документов), воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;

7.1.7. в семье которых имеется ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет;

7.1.8. имеющим 3-х и более детей до 18 лет и/или детей от 18 лет и более, обучающихся по очной форме в образовательных учреждениях, за исключением образовательных учреждений, реализующих дополнительные образовательные программы, – до окончания ими такого обучения, но не дольше, чем до достижения ими возраста 23 лет);

7.2. Общество предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы, осуществляющим уход за престарелыми родителями, больными членами семьи в соответствии с медицинскими заключениями;

7.3. Общество предоставляет отпуск отдельной категории работников в удобное для них время, в том числе с учетом возможности производства.

К такой категории Работников относятся:

- работники в возрасте до 18 лет;
- инвалиды войны, ветераны труда РФ, ветераны боевых действий;
- работники, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- работники, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием, при наличии соответствующего удостоверения;
- одинокие матери (при наличии подтверждающих документов) и вдовы, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- одинокие отцы, воспитывающие без матери детей до 18-летнего возраста;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- мать/отец, опекун, попечитель в случае сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет включительно, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное за пределами г. Череповца, но не более 14 календарных дней;
- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

7.4. Общество оказывает содействие в развитии семейных социальных проектов.

7.5. Общество внедряет элементы корпоративной культуры, направленных на формирование благоприятного отношения к семьям с детьми: создание социальной инфраструктуры для работников с детьми.

7.6. Общество организует культурно-массовые мероприятия, способствующих укреплению семейных ценностей.

7.7. Общество целевое обучение в среднем специальном и высшем учебном заведении ребенка семьи работника Общества, учащихся ФосАгро-Школ, оказывает содействие обучению детей сотрудников профессиям, востребованным в Обществе.

7.8. Популяризация деятельности Общества, обеспечение преемственности поколений (шефство над местными школами, организация экскурсий в Общество, проведение работы по профориентации школьников).

7.9. Общество формирует культуру поддержки семейных трудовых династий. Общество предоставляет новогодние подарки детям работников Общества в возрасте от 1 года до 14 лет включительно.

7.10. Общество формирует у работников приверженность к ЗОЖ.

7.11. Общество публикует истории и примеры о трудовых династиях, о положительном опыте работы в Обществе указанных работников, о работниках, ведущих ЗОЖ, о результатах корпоративных соревнований в городских и районных СМИ, корпоративных изданиях, на официальном сайте Общества и в корпоративных группах в социальных сетях.

7.12. Общество размещает информацию на стендах, медиаэкранах, в рабочих чатах с целью демонстрации роликов по вопросам здоровья и ЗОЖ, семейных ценностей.

7.13. Общество обеспечивает разработку, издание, тиражирование информационных мотивирующих брошюр (памяток) для работников к ведению ЗОЖ и мерах поддержки работников с детьми в Обществе.

8. Ответственность за неисполнение/ненадлежащее исполнение настоящей Политики

8.1. Положения настоящей Политики распространяются на всех работников Общества с семейными обязанностями.

8.2. Несоблюдение положений настоящей Политики может повлечь привлечение к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными документами Общества.

9. Порядок пересмотра и внесения изменений в настоящую политику

9.1. Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения приказом генерального директора Общества.

9.2. В случае внесения изменений в действующее законодательство РФ или в локальные нормативные акты Общества прямо или косвенно влияющее на положения настоящей Политики, при необходимости должны быть внесены соответствующие корректировки.

10. Заключительные положения

10.1. Иные обязанности и права Общества как работодателя, реализующего меры корпоративной поддержки работников с семейными обязанностями, определяются законодательством Российской Федерации в области защиты семьи, материнства и детства и социальной защиты.