

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
АО «НПО «Молния»
(протокол № 6/23 от 27 сентября 2023 г.)

ПРОГРАММА
социального развития Акционерного общества
«Научно-производственное объединение «Молния»
до 2030 года

г. Москва
2023 г.

ВВЕДЕНИЕ

С 2021 года АО «НПО «Молния» (далее – Общество, предприятие) входит в состав интегрированной структуры АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение».

Успешность развития Общества напрямую зависит от целенаправленной и активной кадровой и социальной политик, проводимых на предприятии.

Социальная политика является обязательным и важным приоритетом деятельности Общества и представляет собой комплекс целевых мероприятий, направленных на решение наиболее актуальных задач всестороннего развития коллектива по улучшению условий труда, социальной защиты работников, повышения привлекательности и престижа работы на предприятии.

Программа социального развития АО «НПО «Молния» (далее – Программа) разработана на основании Стратегии развития социальной политики Корпорации на период до 2030 года (далее – Стратегия), утвержденной решением Совета Корпорации от 24 марта 2023 года (протокол № 73) с учетом социального приоритета развития по направлениям кадровой и социальной политик:

- развитие системы непрерывного образования и повышения квалификации конструкторских, инженерных и рабочих кадров для разработки и высокотехнологичного производства продукции;
- решение вопросов социальной защиты работников;
- решение вопросов рекреации работников;
- жилищные программы для работников.

1. Социальная политика Общества и особенности ее проведения в современных условиях.

Актуальность проведения активной социальной политики в современных условиях развития Общества обусловлена необходимостью решения проблем нехватки высококвалифицированных специалистов, снижения «текучести» кадров, привлечения и закрепления на предприятии молодых специалистов, а также для повышения научно-производственного потенциала персонала предприятия.

В настоящее время реализация приоритетов социальной политики АО «НПО «Молния» характеризуется следующими особенностями:

1. Общество выполняет обязательства по исполнению норм и требований трудового законодательства и других нормативных правовых актов по социальной защите своих работников.

Совместно с первичной профсоюзной общественной организацией АО «НПО «Молния» (далее по тексту – ППОО) на основе действующего коллективного договора АО «НПО «Молния»¹, Отраслевого и Корпоративного соглашений между общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» на принципах социального партнерства на предприятии создаются условия, необходимые для обеспечения стабильной работы и развития Общества, улучшения условий труда, роста благосостояния работников и уровня их социально-правовой защиты.

2. Проведение социальной политики Общества ориентировано на решение кадровых задач – привлечение, закрепление и сохранение наиболее квалифицированных работников.

2. Основная цель и приоритеты Программы социальной политики Общества.

Происходящие в настоящее время интеграционные процессы на предприятии, связанные с разработкой, модернизацией и производством конкурентоспособной продукции военного и иного назначения, государственного оборонного заказа предъявляют повышенные требования к кадровому составу предприятия, привлечению новых квалифицированных работников, созданию социальных условий их адаптации и закрепления на предприятии.

Целью реализации Программы является определение основных приоритетов и направлений деятельности в области социальной политики Общества для формирования оптимального по численности и составу коллектива высококвалифицированных работников, способного обеспечить

¹ Коллективный договор АО «НПО «Молния» действует до 18.10.2023, в октябре 2023 будет заключаться новый коллективный договор

достижение стратегических целей развития предприятия, в первую очередь, за счет повышения заработной платы и качества жизни работников предприятия, их социальной защищенности и обеспечения надлежащих условий труда.

Для достижения цели в Программе предусмотрено четыре приоритетных направления социальной политики:

1. Повышение привлекательности АО «НПО «Молния» на рынке труда.
2. Создание благоприятных социальных условий с целью привлечения квалифицированных работников, в том числе из числа молодых специалистов, закрепления их на предприятии, для развития кадрового потенциала и формирования высокопроизводительного трудового коллектива.
3. Оптимизация использования объектов социальной сферы.
4. Формирование социальной политики Общества в соответствии со Стратегией социальной политики Корпорации.

3. Направления деятельности и основные мероприятия Программы социальной политики Общества.

3.1. Направление 1. Повышение привлекательности предприятия на рынке труда.

Привлекательность АО «НПО «Молния» на рынке труда как работодателя существенно будет повышаться при развитии следующих направлений:

- 1) сохранение уровня заработной платы не ниже среднего уровня по региону и отрасли;
- 2) совершенствование системы материального и морального стимулирования;
- 3) улучшение условий труда на предприятии;
- 4) предоставление дополнительных льгот и субсидий, а не только закрепленных законодательством Российской Федерации (совершенствование содержания социального пакета);
- 5) создание системы поддержки работников в решении жилищных вопросов;
- 6) организация шефской помощи и участие в благотворительности.

3.1.1. Совершенствование системы материального и морального стимулирования работников.

Уровень оплаты труда работников Общества дифференцируется с проявлением индивидуальных способностей каждого работника.

При совершенствовании системы оплаты труда важным фактором является поддержание средней заработной платы в Обществе не ниже величины, установленной Корпоративным соглашением и обеспечение роста заработной платы за счет ее увеличения путем проведения ежегодной индексации в соответствии с тем же соглашением, а также повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных технологий, нового оборудования, рационализаторских решений.

Информационным рупором предприятия с 2019 года является корпоративная газета «Космические крылья». На ее страницах сотрудники узнают о важных событиях предприятия и Корпорации, охватывающих разные направления деятельности: научно-техническое, производственное, культурно-массовое, спортивное, волонтерско-патриотическое. Героями материалов становятся сотрудники предприятия, чьи достижения заслуживают особого внимания и признания трудового коллектива.

Наряду с перечисленным на предприятии регулярно объявляются благодарности и премируются работники Общества за долголетний и добросовестный труд в Обществе.

3.1.2. Улучшение условий труда на предприятии.

Важность улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время выполнения трудовых функций. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

Общество берет на себя обязательства по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников предприятия, а также организации производственного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах,

внедрению современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм, и обеспечению санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников, режима труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Все работники предприятия, чья профессиональная деятельность связана с вредными и опасными факторами, обеспечены специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты.

3.1.3. Выполнение обязательств по коллективному договору и совершенствование содержания социального пакета.

В соответствии со статьей 40 Трудового кодекса, основным документом в области социального партнерства между работодателем и профсоюзной организацией в АО «НПО «Молния» является коллективный договор (далее – договор), который принят и действует с 2023 по 2026 годы.

В Договор включены дополнительные, по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, гарантии и компенсации, предоставляемые работодателем работникам Общества. Коллективный договор распространяется на всех работников Общества. Работники Общества, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить ППОО представлять их трудовые интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. В коллективном договоре нашли отражения следующие вопросы взаимодействия между работниками и Обществом:

- Производственные и финансовые отношения
- Оплата труда
- Обеспечение занятости
- Рабочее время и время отдыха
- Охрана труда и здоровья
- Социально-бытовые вопросы
- Социальные льготы и гарантии

– Гарантии деятельности первичной профсоюзной общественной организации.

Коллективный договор формирует социальную политику. Одной из составных частей коллективного договора являются дополнительные социальные обязательства, которые взял на себя работодатель. Эти обязательства определяют основное содержание социального пакета.

Главное назначение социального пакета – привлечение и удержание работников предприятия, а также мотивация работников на качественный и производительный труд.

3.1.4. Создание системы поддержки работников Общества в решении жилищных проблем.

С целью повышения конкурентоспособности Общества на рынке труда, привлечения в Общество высококвалифицированных работников, а также создания условий, способствующих профессиональному росту, Общество предоставляет возможность решения жилищных вопросов для сотрудников рабочих профессий в виде:

- выплаты компенсаций за наем (поднаем) жилья;
- оплата за счет Общества места в общежитии/хостеле.

3.1.5. Организация шефской помощи и участие в благотворительности.

На территории предприятия открыт музей истории предприятия, на базе которого проводятся регулярные мероприятия:

- посещения музея работниками и гостями предприятия, проявляющими интерес к истории формирования предприятия;
- еженедельно вводные лекции для адаптации нового персонала предприятия, развития кадрового потенциала и укрепления корпоративной политики на тему «История создания Тушинской промышленной площадки»;
- регулярное участие в проекте Прочти#Район с государственным бюджетным учреждением культуры города Москвы «Объединение культурных центров Северо-Западного административного округа»;

- регулярное участие в проекте Открой#Моспром с департаментом инвестиционной и промышленной политики города Москвы, который знакомит всех желающих с работой столичных промышленных предприятий;

- регулярное участие в проекте «Профессиональные стажировки» для обучающихся школ и колледжей города Москвы, с посещением производственных подразделений предприятия, проект знакомит учащихся и формирует представление о современных предприятиях и способствует повышению устойчивого интереса к рабочим профессиям.

3.2. Направление 2. Создание благоприятных социальных условий с целью привлечения квалифицированных работников, в том числе из числа молодых специалистов, закрепления их на предприятии для развития кадрового потенциала и формирования высокопроизводительного трудового коллектива.

Для целей развития кадрового потенциала и формирования высокопроизводительного трудового коллектива важно развивать систему непрерывного образования и повышения квалификации конструкторских, инженерных и рабочих кадров для целей разработки и высокотехнологичного производства продукции.

3.2.1. Формирование молодежного потенциала Общества.

Растущий производственный потенциал и динамичное развитие предприятия диктуют необходимость совершенствования кадровой политики, направленной на поиск и привлечение в Общество творческой и активной молодежи.

В АО «НПО «Молния» организована работа по взаимодействию с федеральными государственными образовательными организациями высшего и среднего образования. На регулярной основе заключаются договоры о производственной практике со следующими учебными заведениями:

- Политехническим техникумом № 47 им. В.Г. Федорова;
- Московским городским образовательным комплексом;
- Московским колледжем бизнес-технологий;
- Московским авиационным институтом;

- Самарским национальным исследовательским университетом им. академика С.П. Королева;

- НОЧУ ВО «Московский экономический институт»;

- Политехническим колледжем им. Н.Н. Годовикова;

- МГТУ им. Н.Э. Баумана.

Основные направления сотрудничества с опорными учебными заведениями:

- развитие системы стажировок и практик студентов и учащихся, аспирантов;

- привлечение для работы в Обществе молодых работников и выпускников учебных заведений;

- создание условий для повышения их профессионального мастерства и квалификации;

- проведение экскурсий на территории Общества;

- участие работников Общества в преподавательской работе;

- участие в мероприятиях «Ярмарка вакансий» и «День открытых дверей», проводимых в средних и высших профессиональных учебных заведениях с целью информирования учащихся о вакансиях предприятия;

- участие работников Общества в государственных итоговых аттестациях (ГИА) в роли наблюдателей с целью отбора студентов с высокой успеваемостью.

С целью сохранения преемственности кадрового потенциала в рамках распространения передового опыта в Обществе внедрены процессы наставничества, проведения стажировки и процесс адаптации.

Молодые работники АО «НПО «Молния» регулярно участвуют в молодежных слетах, конференциях, форумах и спортивных мероприятиях корпоративного и федерального уровня.

3.2.2. Сохранение и развитие трудовых традиций. Забота о ветеранах, пенсионерах и инвалидах.

Любой трудовой коллектив, созданный для решения долгосрочных задач, формирует со временем определенные нормы поведения своих сотрудников, моральные ценности, важные для данного коллектива.

Трудовая традиция представляет собой комплекс ценностей, норм, взаимоотношений, образцов и стандартов, регулирующих поведение и отношения людей в сфере труда.

АО «НПО «Молния» имеет богатую историю, отмеченную легендарными достижениями в научных разработках и в производстве продукции оборонного назначения. В 1975 году коллектив КБ «Молния» (на базе которого было создано НПО «Молния») был награжден Орденом Трудового Красного Знамени и Грамотой президиума Верховного совета РСФСР. За годы существования предприятия через его проходную прошли тысячи людей, связав на долгие годы свою жизнь и жизнь своих детей и внуков с этим предприятием. Накоплен огромный потенциал в лице работников, отдавших свои знания, силы и опыт работе на предприятии. За годы функционирования предприятия сформировался трудовой коллектив со своими традициями, являющимся школой передачи накопленного опыта для дальнейшего развития предприятия.

Руководство предприятия ведет активную работу по популяризации легендарных разработок и передачи накопленного инженерного опыта в тесном взаимодействии опытных наставников с молодежью. На регулярной основе в опытно-конструкторском бюро проводятся Дни инженера, где встречаются молодые специалисты с более опытными коллегами.

Ежегодно на территории Общества проводится акция «Бессмертный полк» или «Стена памяти», размещаются информационные стенды с заслуженными работниками Общества и ветеранами предприятия, проводятся тематические встречи ветеранов СЗАО.

3.2.3. Поддержание и укрепление здоровья работников предприятий и членов их семей.

Руководство Общества нацелено на популяризацию здорового образа жизни работников предприятия, поддержание их ментального и физического

благополучия и трудоспособности, а также снижение уровня заболеваемости среди сотрудников.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.08.2006 № 1156-Р АО «НПО «Молния» внесено в перечень организаций, подлежащих обслуживанию ФМБА России. В связи с этим:

- все работники предприятия, которые изъявляют желание получать квалифицированную медицинскую помощь в рамках договора ОМС, прикреплены к ФГБУЗ ЦМСЧ № 119 ФМБА России (г. Москва);

- работники, имеющие производственные вредности, подтвержденные СОУТ, проходят периодический (ежегодный) медицинский осмотр в ФГБУЗ ЦМСЧ № 119 ФМБА России (г. Москва);

- на территории Общества на постоянной основе организуется сезонное вакцинирование работников предприятия от опасных заболеваний.

Также на основании действующего договора с ФГБУЗ ЦМСЧ № 119 ФМБА России все работники, имеющие производственные вредности, подтвержденные СОУТ, проходят предварительный медицинский осмотр и обязательное психологическое освидетельствование, что позволяет предупредить развитие профессиональных заболеваний.

3.2.4. Развитие физической культуры и спорта в Обществе.

Руководство Общества проводит активную поддержку спорта и пропагандирует здоровый образ жизни, что является одним из важнейших приоритетов социальной политики Общества. Здоровому образу жизни работников способствует привлечение их к активным занятиям физической культурой и спортом, организация и создание условий для проведения тренировочных занятий, спортивных соревнований. С этой целью на предприятии разработана и утверждена Программа.

Задачи Программы:

- восстановление и укрепление здоровья для обеспечения активного отдыха, увеличения продолжительности и повышения качества жизни всех категорий и возрастов работников предприятия;

- повышение производительной и эффективной трудовой деятельности работников на рабочих местах, с организацией мест для отдыха и восстановления во время рабочего дня.

3.2.5. Обеспечение возможностей для культурного досуга, реализации духовных и творческих потребностей работников.

Важной составляющей развития культуры, создания благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе является обеспечение досуга с привлечением членов семей работников.

На предприятии сложилась добрая традиция проведения ежегодного тематического конкурса детских рисунков среди детей и внуков работников предприятия. Финалом конкурса является проведение Дня открытых дверей для детей сотрудников предприятия, который организуется традиционно в праздничные даты – День защиты детей и День знаний.

Целью Дня открытых дверей для детей сотрудников предприятия является укрепление традиционных семейных ценностей, ознакомление детей сотрудников с профессиональной деятельностью их родителей, повышение в детях сотрудников заинтересованности профессией родителей и предоставление возможности детям сотрудников приобщиться к легендарной истории предприятия.

Также доброй традицией стало вручение детям сотрудников новогодних подарков за счет средств Общества, что еще раз показывает важность для руководства Общества традиционных семейных ценностей.

Также на ежегодной основе происходит сплочение коллектива и их семей вокруг Дня рождения предприятия, когда руководство Общества организует для всех сотрудников предприятия и членов их семей возможность бесплатного посещения тематических музеев города (Павильона «Космонавтика и авиация» на ВДНХ, Музея космонавтики и других культурных мест города).

3.3. Направление 3. Оптимизация использования объектов социальной сферы.

Руководство Общества с целью улучшения социальной привлекательности предприятия намерено активно использовать объекты

социальной сферы других предприятий Корпорации, которые подразделяются на следующие категории.

1. Социальные объекты повседневного пользования:

- объекты общественного питания;
- объекты, предназначенные для оказания медицинских услуг;
- объекты для временного проживания.

2. Социальные объекты, относящиеся к индустрии отдыха и оздоровления:

- детские оздоровительные лагеря, базы отдыха, пансионаты.

3. Объекты спортивного назначения и культурного досуга:

- спортивные сооружения;
- дома культуры.

3.4. Направление 4. Формирование социальной политики Общества в соответствии со Стратегией социальной политики Корпорации.

Идущие сегодня процессы расширения и углубления корпоративных связей, динамично развивающиеся корпоративные отношения диктуют необходимость проведения активной социальной политики, скоординированной в масштабах всей Корпорации.

Понятие общекорпоративной социальной политики определяется как процесс формирования, развития и укрепления корпоративных связей на основе организации и проведения корпоративных мероприятий в социальной сфере.

Основной целью корпоративных мероприятий является создание атмосферы и условий, способствующих созданию и воспитанию корпоративной культуры и настроения работников, их осознание причастности к интегрированной структуре.

Все работники Общества разделяют общекорпоративные ценности, проявляют активность в установлении прочных связей и отношений с профессиональными коллективами других предприятий Корпорации и активно принимают участие во всех общекорпоративных мероприятиях.

3.4.1. Развитие корпоративного молодежного движения.

Главное условие при организации работы с молодежью – знание и учет руководством Общества ее потребностей и инициатив, рациональное использование потенциальных возможностей молодого работника и предприятия.

С целью повышения роли молодежи в производственной и общественной деятельности Общества, приобщения молодых специалистов и рабочих Общества к корпоративной молодежной политике, работники предприятия занимают выборные должности в Общественной организации «Центр развития молодежи Корпорации «Тактическое ракетное вооружение».

3.4.4. Создание условий для культурного развития, реализации духовных и творческих потребностей работников Общества.

Руководство Общества нацелено продолжить работу в этом направлении и расширять программу культурного развития работников предприятия, организовывать новые смотры-конкурсы прикладного народного творчества работников предприятия и членов их семей (детей), конкурсы художественной самодеятельности, туристические слеты и т.п, а также принимать активное участие в мероприятиях, проводимых в рамках Корпорации.

4. Сроки и механизм реализации Программы социальной политики Общества.

Настоящая Программа представляется как основополагающий документ, определяющий цели, задачи и основные направления развития социальной политики Общества в целом и на 2024 год в частности.

В связи с этим в Программе представлен общий перечень основных направлений, мероприятий, рекомендаций, которые могут быть применены при решении социальных задач Предприятия.