



## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ООО «ЮниФлэйкс»

### 1. Общие положения.

**1.1. Социальная политика (Соцпол)** – это совокупность сбалансированных мероприятий, организуемых Предприятием и финансируемых Акционерами, как правило, за счёт чистой прибыли Предприятия.

**1.2.** Соцпол распространяется на фактически работающих Сотрудников, с которыми на Предприятии заключен трудовой договор по основному месту работы, продолжительность (стаж) работы которых на Предприятии составляет не менее 6 (шести) месяцев, не имеющих действующих дисциплинарных взысканий в виде выговора, если иное не предусмотрено содержанием конкретных статей или отдельным Решением СТК.

**1.3.** Принятие Соцпола, внесение в него изменений, определение направлений развития Соцпола производится Советом Трудового Коллектива, и утверждается Генеральным директором Предприятия.

### 2. Цели Социальной Политики.

Реализуя Соцпол, Предприятие рассчитывает, что определённые в нём мероприятия будут содействовать достижению следующих целей:

- ✓ Созданию партнёрских отношений между Предприятием и Сотрудниками путем формирования атмосферы взаимопомощи, взаимовыручки и взаимной ответственности Предприятия перед Сотрудниками и Сотрудников перед Предприятием, как основы корпоративной культуры;
- ✓ Укреплению социальной защищенности и благополучия Сотрудников Предприятия и членов их семей;
- ✓ Формированию благоприятного климата в коллективе и более полному раскрытию потенциала Сотрудника;
- ✓ Повышению привлекательности Предприятия, как места приложения сил и способностей Сотрудника, и, как следствие, росту вовлечённости Сотрудника и повышению результативности и надёжности его работы;
- ✓ Признанию и точному выполнению Сотрудником требований, выдвигаемых со стороны Работодателя в интересах Предприятия.

### 3. Принципы Социальной Политики.

Основными принципами Соцпола являются:

- ✓ Ориентация на взаимное развитие: от Сотрудников ожидается ориентация на корпоративную культуру и стратегию Предприятия, в свою очередь Предприятие ориентируется на обеспечение благосостояния Сотрудников;
- ✓ Честность: поддержка добросовестности и честности Сотрудника, в том числе в экстраординарных ситуациях, и повышение социальной защищенности Сотрудника;

✓ Прозрачность и открытость: все Сотрудники имеют возможность предложить мероприятия по расширению Соцпола; информация о содержании статей, а также данные о выполнении положений Соцпола за отчётный период доступны всем Сотрудникам Предприятия.

## **4. Виды социальной поддержки Сотрудников Предприятия.**

### **4.1. Материальная помощь.**

#### **4.1.1. \*Материальная помощь, оказываемая в случае потери близкого родственника Сотрудника Предприятия.**

Дополнительно предоставляется **3 (три)** дополнительных выходных оплачиваемых дня, согласно пункту 7.3.9.

*К близким родственникам в данном случае относятся: супруги (муж, жена), дети (сын, дочь, в том числе усыновлённые и взятые под опеку или попечительство), родители (отец, мать, усыновители, опекуны), а также родные бабушки и дедушки Сотрудника. В отдельных случаях близким родственником может считаться другой член семьи, являющийся единственным родственником Сотрудника Предприятия, а также член семьи, доходы которого составляли основу семейного бюджета.*

#### **4.1.2. \*Материальная помощь, оказываемая в случае смерти Сотрудника Предприятия.**

*Материальная помощь предоставляется одному из близких родственников. К близким родственникам в данном случае относятся: родители (отец, мать, усыновители, опекуны), супруги (муж, жена), дети (сын, дочь, в том числе усыновлённые и взятые под опеку или попечительство).*

#### **4.1.3. Материальная помощь на компенсацию части затрат на лечение, оказываемая в случае тяжелой болезни Сотрудника Предприятия или близкого родственника Сотрудника Предприятия.**

К близким родственникам в данном случае относятся: родители (отец, мать, усыновители, опекуны), супруги (муж, жена), дети (сын, дочь, в том числе усыновлённые и взятые под опеку).

#### **4.1.4. \*Материальная помощь, оказываемая Сотруднику Предприятия при рождении ребенка.**

#### **4.1.5. \*Материальная помощь, оказываемая Сотруднику Предприятия при усыновлении ребенка.**

#### **4.1.6. \*Ежегодная материальная помощь многодетной семье Сотрудника Предприятия.**

*Многодетная семья – семья, в которой воспитываются три и более ребёнка (в том числе усыновлённых и взятых под опеку или попечительство) в возрасте до 18 лет (обучающихся в ВУЗ/СУЗ на дневной форме – в возрасте до 21 года).*

*При принятии решения о предоставлении материальной помощи принимаются во внимание доход Сотрудника, общее материальное положение семьи Сотрудника, состав семьи, количество и возраст иждивенцев.*

#### **4.1.7. \*Ежегодная материальная помощь Сотрудникам – одиноким родителям.**

*К одиноким родителям относятся Сотрудники, самостоятельно, без участия супруга (в том числе гражданского), воспитывающие ребёнка или детей (в том числе усыновлённых и взятых под опеку или попечительство) в возрасте до 18 лет (обучающихся в ВУЗ/СУЗ на дневной форме – в возрасте до 21 года).*

## **4.2. Денежные поощрения и компенсации.**

**4.2.1. \*Денежное поощрение Сотрудников, имеющих к этому моменту непрерывный стаж работы на Предприятии не менее 10 лет, при выходе на пенсию.**

**4.2.2. \*Денежное поощрение Сотрудников Предприятия за отказ от курения.**

Поддерживая усилия Сотрудников по сохранению собственного здоровья, Предприятие выплачивает разовое денежное поощрение Сотрудникам за отказ от курения.

**4.2.3. \*Осуществление выплат, положенных Сотрудникам в связи с получением корпоративных наград в прошлые периоды, согласно редакции «Положения о Корпоративных наградах ЗАО «АЛАДУШКИН Групп» от 25.09.2008.**

**4.2.4. Денежное поощрение Сотруднику Предприятия по случаю его бракосочетания.**

**4.2.5. Денежное поощрение при достижении Сотрудником Юбилейного возраста.**

Под Юбилейным возрастом принимается возраст: 30, 40, 50, 55, 60, 65 лет.

**Денежное поощрение при достижении Сотрудником Юбилейного непрерывного стажа работы на Предприятии.**

Размер денежного поощрения определяется количеством лет стажа.

*Под Юбилейным стажем работы в данном случае понимается календарная дата через каждые 5 лет со дня трудоустройства Сотрудника на Предприятие.*

**4.2.6. Денежное поощрение Сотрудника Предприятия за успехи в воспитании детей.**

Применяется за выдающиеся достижения несовершеннолетних детей (в т.ч. внуков) Сотрудника в любой сфере – учебе, спорте, музыке, творчестве и пр.

Денежное поощрение применяется в отношении Сотрудников за успехи в воспитании детей в возрасте от 7 до 18 лет (обучающихся в ВУЗ/СУЗ на дневной форме – в возрасте до 21 года).

**4.2.7. Компенсация части затрат Сотруднику Предприятия на приобретение абонеента в тренажерный зал или бассейн.**

С целью приобщения Сотрудников к здоровому образу жизни Предприятие компенсирует расходы Сотрудникам на приобретение абонементов на посещение бассейна и тренажерного зала.

**4.2.8. Компенсация части затрат Сотруднику Предприятия на оплату детских спортивных и творческих секций, школ.**

С целью поддержки усилий Сотрудников по воспитанию и всестороннему развитию своих детей, Предприятие частично компенсирует Сотрудникам расходы на оплату своим детям спортивных и творческих секций, школ.

**4.2.9. Содействие отдыху детей (от 7 до 15 лет) Сотрудников Предприятия на льготных условиях.**

Содействие отдыху детей (в т.ч. внуков) Сотрудников осуществляется в форме предоставления частичной компенсации стоимости путевок в детские оздоровительные и оздоровительно-спортивные лагеря.

**4.2.10. Стипендия Сотрудникам, получающим высшее образование по специальности.**

Выплачивается в том случае, если Сотрудник получает высшее образование по специальности, востребованной на Предприятии и предварительно согласованной со своим непосредственным Руководителем и Начальником ОРП, при этом Сотрудник должен успешно совмещать работу и учебу.

#### **4.3. Дополнительные выходные оплачиваемые дни (ВОД).**

4.3.1. \*Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня 1 июня всем Сотрудникам Предприятия в связи с Днем рождения АО «АЛАДУШКИН Групп» (празднование может проводиться в формате Дня Семьи).

4.3.2. \*Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня 31 декабря всем Сотрудникам Предприятия.

4.3.3. \*Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня, присоединяемого к отпуску, за участие в донорском движении.

4.3.4. \*Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня Сотруднику Предприятия в случае дня его рождения.

4.3.5. \*Предоставление 3 (трех) дополнительных выходных оплачиваемых дней Сотруднику Предприятия – отцу ребёнка в связи с выпиской матери и ребёнка из роддома.

4.3.6. \*Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня Сотруднику Предприятия в день рождения его ребёнка (для Сотрудников, имеющих детей в возрасте до 18 лет включительно).

4.3.7. \*Предоставление 1 сентября дополнительного выходного оплачиваемого дня Сотруднику Предприятия, имеющему детей школьного возраста с 1-го по 5-й классы включительно.

4.3.8. \*Предоставление дополнительного выходного оплачиваемого дня Сотруднику Предприятия по случаю выпускного его ребёнка в детском саду и в школе (в 9-м и 11-м классах).

4.3.9. \*Предоставление 3 (трех) дополнительных выходных оплачиваемых дней в случае потери близкого родственника Сотрудника Предприятия.

#### **4.4. Другие виды социальной поддержки.**

4.4.1. \*Софинансирование пенсии.

4.4.2. Добровольное медицинское страхование Сотрудника Предприятия.

4.4.3. Организация корпоративных мероприятий для совместного проведения досуга.

4.4.4. Организация доставки Сотрудников Предприятия к месту работы.

Предприятие организует доставку наёмным автотранспортом до места работы Сотрудников в будние дни, а также в выходные и праздничные дни для Сотрудников, работающих по сменному графику.

### **5. Благотворительность.**

#### **5.1. Оказание благотворительной помощи**

5.1.1. *Благотворительность – оказание безвозмездной помощи денежными средствами, продукцией или услугами Предприятия, продуктами питания, товарами народного потребления, медикаментами, книгопечатной продукцией, безвозмездное выполнение работ, оказание прочих услуг и другие виды помощи, оказываемые организациям или частным лицам, не являющимся Сотрудниками Предприятия.*

5.1.2. Приоритетным видом благотворительности считается **Волонтерство** – «физическое» (не денежное) участие Сотрудников в своё свободное время в акциях и мероприятиях, организуемых Предприятием, для конкретной помощи «подшефным» организациям и людям.

**В рамках Волонтерского движения допускается финансирование затрат, непосредственно связанных с реализацией соответствующих акций, мероприятий, проектов.**

## **6. Заключительные положения.**

**6.1.** Право предложить новые пункты Социальной Политики принадлежит ВСЕМ Сотрудникам Предприятия вне зависимости от их категории. Предложения по расширению Социальной Политики следует направлять Председателю СТК.