



АО «Аванта»
**КОНТРОЛЬНЫЙ
ЭКЗЕМПЛЯР**

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Аванта»
Д.Г.Коробко
31 марта 2022 г

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА АО «АВАНТА»

Цель:

Формирование кадрового потенциала предприятия, создание условий социальной защищенности работников, улучшение социально-психологического климата, а также создание позитивного имиджа предприятия.

Задачи:

1. Поддержание комфортного социально-психологического климата в компании:

- разработка корпоративной культуры;
- выстраивание системы информирования работников о льготах, бонусах и поощрениях;
- формирование комфортной системы адаптации новых кадров (введение в должность, наставничество).

2. Оптимизация системы выплат льгот, поощрений, компенсаций, внедрение адресного социального пакета:

- внедрение единых методов и принципов формирования соцпакета;
- введение адресности социальной поддержки.

3. Привлечение и удержание эффективных и квалифицированных специалистов, чья компетенция помогает реализовывать стратегические задачи:

- повышение привлекательного имиджа компании на рынке труда;
- внедрение нематериальной системы мотивации;
- улучшение условий труда.

4. Формирование прозрачной системы финансовой отчётности по социальным программам:

- мониторинг социально-психологического климата, при необходимости внесение изменений в соцпакет;
- унификация порядка обращения за льготами и бонусами;
- создание единой базы данных по предоставлению материальной помощи и поощрений.

Структура социальной политики АО «Аванта» представлена в блок-схемах:

- блок-схема № 1: «Корпоративная идеология АО «Аванта»;
- блок-схема № 2: «Структура социальной политики АО «Аванта»;
- блок-схема № 3: «Социальная политика АО «Аванта» в регламентах и документах».

Подробно социальная политика АО «Аванта» представлена в Приложении № 1.

КОРПОРАТИВНАЯ ИДЕОЛОГИЯ АО «АВАНТА»

Цель: посредством общих деловых, нравственных и этических принципов работы объединение сотрудников для достижения общих целей и повышения привлекательности бренда компании, как на рынке труда, так и на рынке сбыта

Миссия: «Быть первым в предвидении и удовлетворении запросов клиентов»

Слоган: «Мы гордимся нашим прошлым, настоящим и с уверенностью смотрим в будущее!»

Стратегия: становление АО «Аванта» лидером в парфюмерно-косметической отрасли посредством регулярного улучшения качества и непрерывного совершенствования всех аспектов деятельности предприятия

Политика в области качества: постоянное повышение конкурентоспособности Общества в сфере оказания услуг по производству парфюмерно-косметической продукции, улучшение условий труда и повышение качества жизни персонала

Основные этические ценности:

- ***Уважение** личных прав и интересов Сотрудников, требований клиентов и условий сотрудничества, выдвигаемых деловыми партнёрами и Обществом
- ***Беспристрастность**, предполагающую оплату труда в соответствии с достигнутыми результатами и предоставляющую равные права для профессионального роста
- ***Честность** в отношениях и предоставлении любой информации, необходимой для работы
- ***Эффективность** как устойчивое достижение максимально возможных результатов во всём
- ***Ответственность** за последствия своих действий и решений

Правила АО «Аванта»

У нас принято:

- *Заботиться, в первую очередь, о потребителях внешних и внутренних
- *Руководствоваться в своей работе стандартами, инструкциями, прописанными процедурами, а не эмоциями
- *Отзываться о своей Компании положительно
- *Вносить свой конструктивный вклад в общее дело Компании
- *Быть позитивным, открытым и честным
- *Обсуждать ситуацию, а не человека
- *Поддерживать конфиденциальность бизнес — информации
- *Своевременно принимать и передавать полную достоверную информацию
- *Изобретать и предлагать новое в работе
- *Оказывать поддержку коллегам в преодолении проблем
- *Доводить до конца выполняемую работу
- *Оценивать проделанную работу только по полезному для Компании результату

У нас не принято:

- *Вести себя неуважительно и некорректно по отношению к клиентам, коллегам
- *Говорить «невозможно». Возможно всё при правильном определении ресурсов
- *Блокировать идеи коллег
- *Скрывать свои ошибки
- *Стесняться задавать вопросы
- *Опаздывать
- *Курить в неположенном месте
- *Выглядеть неопрятно
- *Допускать беспорядок на рабочем месте и территории Компании

Наши приоритеты в работе:

- *Соблюдение требований законодательства РФ и общепринятых норм международного права
- *Уважение, достоинство и справедливое отношение к людям
- *Соблюдение норм охраны труда и производственной безопасности
- *Соблюдение требований и норм в области экологического законодательства
- *Ответственное управление рисками
- *Ответственная инновационная деятельность
- *Безопасность и качество продукции
- *Надлежащее документирование, учет и отчетность
- *Использование информационных технологий
- *Защита физических и финансовых активов и интеллектуальной собственности
- *Защита информации и персональных данных, их конфиденциальность
- *Взаимодействие с контрагентами, партнерами и органами государственной власти на условиях честной конкуренции и открытого партнерства
- *Противодействие коррупции, борьба с взяточничеством
- *Предотвращение конфликта интересов

СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ в АО «АВАНТА»

Цель: формирование кадрового потенциала предприятия, создание условий социальной защищенности работников, улучшение социально-психологического климата, а также создание позитивного имиджа предприятия.

Задачи:

1. Поддержание комфортного социально-психологического климата в компании
2. Оптимизация системы выплат льгот, поощрений, компенсаций, внедрение адресного социального пакета
3. Привлечение и удержание эффективных и квалифицированных специалистов, чья компетенция помогает реализовывать стратегические задачи
4. Формирование прозрачной системы финансовой отчетности по социальным программам

Структура социальной политики:

1. Забота об условиях труда	2. Забота об уровне жизни работников	3. Забота об имидже предприятия
1.1. Повышение комфортности рабочих мест	2.1. Социальный пакет	3.1. Ведение бизнеса в рамках соблюдения прав человека и рамках законодательства Российской Федерации
1.2. Качественное обучение	2.2. Социальное и медицинское страхование	3.2. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений
1.3. Соразмерное вознаграждение за достижение поставленных задач при выполнении должностных обязанностей (материальная/нематериальная мотивация)	2.3. Забота о здоровье персонала	3.3. Благотворительность
	2.4. Предоставление путевок в оздоровительные учреждения	
	2.5. Транспорт. Мобильная связь и интернет. Льготное кредитование	
	2.6. Материальная помощь. Выходное пособие пенсионерам	
	2.7. Занятия спортом	
	2.8. Корпоративные подарки	
	2.9. Корпоративные мероприятия и праздники	

Обязательства: АО «Аванта» принимает на себя обязательства следовать настоящей Политике и обеспечивать необходимые ресурсы для ее реализации всеми работниками предприятия

Ответственность: каждый сотрудник АО «Аванта» несет персональную ответственность за реализацию настоящей Политики предприятия на своем рабочем месте

1. Забота об условиях труда

1.1. Повышение комфортности рабочих мест

- * Коллективный договор
- * Инструкция «Положение о системе управления охраной труда» СК-07-6.1-И-19
- * Стандарт «Кодекс деловой этики» СК-02-1.1-СП-17
- * Стандарт «Управление персоналом» СК- 02-1.2-СП-21

1.2. Качественное обучение

- * инструкция «Положение о поиске и подборе персонала СК-07-1.2-И-7»
- * инструкция «Положение о стажировке по охране труда» СК-07-6.1-И-11
- * инструкция «О порядке прохождения периода адаптации и испытательного срока» СК-07-1.2-И-3
- * инструкция «Положение об обучении» СК-07-1.2-И-4
- * инструкция «Положение об аттестации» СК-07-1.2-И-2
- * обучающий портал «Школа повышения квалификации и эффективности персонала» (ШПКиЭП), <http://moodle.avnt.ru/>
- * папка с материалами для обучения: \\Spaceless\смк\Материалы конференций обучения

1.3. Соразмерное вознаграждение за достижение поставленных задач при выполнении должностных обязанностей (материальная/нематериальная мотивация)

- * штатное расписание АО «Аванта»
- * «Положение об оплате и стимулировании труда работников АО «Аванта» (приложение к Коллективному договору
- * «Положение о коэффициентах трудового вклада (КТВ)» СК-07-1.2-И-6
- * «Положение о ключевых показателях деятельности (КРП)» СК-07-4-И-1
- * «Положение о коэффициентах трудового участия (КТУ)» СК-07-4.1-И-1
- * «Положение об индексации заработной платы» СК-07-1.2-И-13
- * «Положение о премировании по результатам работы за год» СК-07-4-И-2
- * «Положение о нематериальной мотивации работников» СК-07-1.2-И-9

2. Забота об уровне жизни работников

2.1. Социальный пакет

- * Трудовой кодекс РФ
- * инструкция «Положением по ведению кадрового делопроизводства в отделе по работе с персоналом АО «Аванта» СК-07-1.2-И-8
- * инструкция «Положением о персональных данных работников АО Аванта» СК-07-1.2-И-10

2.2. Социальное и медицинское страхование

- * Трудовой кодекс РФ
- * Трудовой договор

3. Забота об имидже предприятия

3.1. Ведение бизнеса в рамках соблюдения прав человека и рамках законодательства Российской Федерации

- * Конституция РФ
- * Российское законодательство
- * Общепризнанные принципы и нормы международного права

3.2. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений

- * Конституция РФ
- * Трудовой кодекс РФ
- * Российское законодательство
- * Общепризнанные принципы и нормы международного права

3.3. Благотворительность

- * Российское законодательство
- * Общепризнанные принципы и нормы международного права

Социальная политика АО «Аванта»

Социальная политика АО «Аванта» разработана с учетом корпоративной идеологии, которая является ориентиром поведения сотрудников, определяет основные деловые, нравственные и этические принципы работы предприятия. *«Кодекс деловой этики АО «Аванта» СК-02-1.1-СП-17* является ориентиром корпоративной политики и корпоративного поведения сотрудников, определяет основные деловые, нравственные и этические принципы работы АО «Аванта». Основные принципы корпоративной идеологии отображены в блок-схеме № 1: «Корпоративная идеология АО «Аванта».

Структура социальной политики на предприятии:

1. Забота об условиях труда:

АО «Аванта» создает безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

1.1. Повышение комфортности рабочих мест в АО «Аванта» регулируют следующие локально-нормативные акты:

-Коллективный договор (с приложениями) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В нём фиксируются все ключевые параметры социально-трудовых отношений между работником и работодателем. Коллективный договор заключают между собой профсоюз работников АО «Аванта» и представитель работодателя. В АО «Аванта» коллективный договор заключается на 3 года.

-«Положение о системе управления охраной труда», СК-07-6.1-И-19 - определяет основные требования к системе управления охраной труда (СУОТ) в АО «Аванта», ее структуру, задачи и методы, позиционирует ее как неотъемлемую составляющую часть действующей системы менеджмента качества.

Цель СУОТ - обеспечение безопасных и нормальных условий труда для работников на всех стадиях производственного процесса, условий, при которых обеспечивается не только своевременное устранение каких-либо нарушений норм по охране труда, но и предупреждение возможности их возникновения.

Задачи, решаемые при применении СУОТ:

- установление определенных функций и обязанностей по охране труда для работодателя и работников (руководителей, специалистов, служащих, рабочих) на всех уровнях управления производством;
- планирование мероприятий по охране труда, организация их исполнения, постоянный контроль, учет, анализ и оценка проводимой работы;
- организация подготовки персонала (обучение работников методам и приемам безопасного производства работ, проверка знаний, аттестация, стажировка, дублирование, инструктаж, допуск к самостоятельной работе);
- организация пропаганды требований нормативов и передового опыта по охране труда среди персонала;
- обеспечение для обслуживающего персонала безопасности ведения технологических процессов и работы оборудования;
- обеспечение для работников безопасности при строительстве, ремонте и эксплуатации производственных зданий и сооружений;
- приведение санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах в соответствие с действующими нормативными актами;
- создание для работников АО «Аванта» благоприятных социальных условий, установление оптимальных режимов труда и отдыха;
- организация санитарно-бытового и лечебно-профилактического медицинского обслуживания работников;
- организация профессионального отбора работников;

- обеспечение работников сертифицированными средствами защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;
- организация информационного обеспечения работников нормативными и информационными материалами по охране труда;
- организация в АО «Аванта» контроля соблюдения требований по охране труда;
- стимулирование работы по обеспечению безопасности производственных процессов, снижению уровня производственного травматизма и профзаболеваний, соблюдения работающими нормативов по безопасности труда;
- анализ результатов деятельности по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, разработка на основе анализа соответствующих мероприятий, направленных на улучшение условий труда на предприятии.
- «Кодекс деловой этики АО «Аванта», СК-02-1.1-СП-17** является ориентиром корпоративной политики и корпоративного поведения сотрудников, определяет основные деловые, нравственные и этические принципы работы АО «Аванта», а также правила отношений со сторонними организациями и государственными органами.

Целью корпоративной политики является создание атмосферы доверия и взаимного уважения в трудовом коллективе, способствующей эффективной производственной деятельности. Проводимая в этой области политика осуществляется по следующим основным направлениям:

- формирование корпоративной трудовой этики;
- укрепление идентификации работников с АО «Аванта» на основе корпоративных символов и знаков (логотип, торговые марки, корпоративная брендовая продукция);
- проведение корпоративных мероприятий, объединяющих персонал АО «Аванта» от рядового работника до Генерального директора в единую корпоративную семью;
- стандарт «Управление персоналом», СК-02-1.2-СП-21** - устанавливает порядок и регламентирует организацию и проведения процедур, связанных с управлением персоналом на предприятии.

1.2. Качественное обучение

Политика АО «Аванта» в области развития и обучения персонала направлена на реализацию трудового и творческого потенциала каждого работника, формирование у него чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам АО «Аванта». Основными инструментами проведения такой политики являются профессиональная подготовка работников, отбор, прием и адаптация рабочих и специалистов, подготовка кадрового резерва.

Порядок подбора, адаптации, обучения, развития, ротации и аттестации персонала прописан в следующих локально-нормативных документах и ресурсах предприятия:

- «Положение о поиске и подборе персонала, СК-07-1.2-И-7»;
- «Положение о стажировке по охране труда», СК-07-6.1-И-11;
- «О порядке прохождения периода адаптации и испытательного срока», СК-07-1.2-И-3;
- «Положение об обучении», СК-07-1.2-И-4;
- «Положение об аттестации», СК-07-1.2-И-2;
- обучающий портал «Школа повышения квалификации и эффективности персонала» (ШПКиЭП), <http://moodle.avnt.ru/>;
- папка с материалами для обучения: \\Spaceless\смк\Материалы конференций обучения.

АО «Аванта» рассматривает инвестиции в профессиональное обучение персонала как необходимое условие, обеспечивающие долгосрочную конкурентоспособность, динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и в конечном итоге повышение капитализации АО «Аванта». Качественное профессиональное обучение не только обеспечивает необходимый для решения производственных задач уровень квалификации работников, но и способствует росту приверженности работников АО «Аванта», формирует благоприятный социально-психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

1.3. Соразмерное вознаграждение за достижение поставленных задач при выполнении должностных обязанностей (материальная/нематериальная мотивация)

Важнейшими целями политики АО «Аванта» в области оплаты труда являются обеспечение мотивации работников к высокопроизводительному труду путем достижения

конкурентоспособного уровня оплаты труда, а так же эффективное использование средств, направляемых на вознаграждение персонала. Оплата труда работников основывается на системе, направленной на дифференциацию и сбалансированность заработной платы в зависимости от уровня квалификации, степени ответственности работников и сложности труда.

Порядок мотивационных схем, установленных на предприятии для всех категорий работников АО «Аванта», содержат следующие локально-нормативные акты:

- **штатное расписание АО «Аванта»** - учётный документ с информацией о структуре компании, численности работников, их должностях, квалификации, окладах и надбавках.

- **«Положение об оплате и стимулировании труда работников АО «Аванта» (Приложение к Коллективному договору)** регулирует все виды форм оплаты труда и мотивации персонала, действующие на предприятии.

- **«Положение о коэффициентах трудового вклада (КТВ)», СК-07-1.2-И-6**

КТВ - это система премирования сотрудников предприятия, для которых установлены окладно-премиальная или повременно-премиальная система оплаты труда. Премия выплачивается ежемесячно. Максимальный размер премии составляет 100% от ежемесячного оклада. При начислении ежемесячной премии учитывается производительность труда работника, сложность и содержание фактически выполняемых функций, масштаб и сложность работ, ответственность, надлежащее исполнение своих должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, противопожарной безопасности и промышленной санитарии. Размер премии может выплачиваться не в полном объеме из-за нарушений.

- **«Положение о ключевых показателях деятельности (КПИ)», СК-07-4-И-1**

КПИ - это система премирования за результаты основных показателей деятельности, стимулирующая сотрудников к выполнению поставленных задач и определяющая величину мотивации сотрудника в зависимости от его личного вклада в выполнении целей предприятия. Максимальный процент премии по результатам выполнения ключевых показателей деятельности определяется приказом для каждой должности и составляет 100% от заработной платы. Премия выплачивается ежемесячно, ежеквартально, ежегодно (в зависимости от категории персонала).

- **«Положение о коэффициентах трудового участия (КТУ)», СК-07-4.1-И-1**

КТУ - это система дополнительного ежемесячного вознаграждения рабочих-сдельщиков и некоторых категорий рабочего персонала по результатам их работы в бригаде при выполнении норм времени и выработки, без действий, служащих основанием для отказа в начислении данной премии. Начисление выплат согласно КТУ производится дифференцировано за индивидуальный вклад в общие результаты коллектива (бригады) структурного подразделения. Размер планового вознаграждения на 1 участника бригады устанавливается приказом генерального директора.

- **«Положение об индексации заработной платы», СК-07-1.2-И-13** определяет процедуру и порядок индексации заработной платы в АО «Аванта». Индексация направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников предприятия, ее покупательной способности, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация проводится не реже одного раза в год исходя из финансово-экономических показателей предприятия. Размер индексации утверждается локальным нормативным актом (приказом), зависит от экономических результатов работы предприятия, в том числе увеличения объемов производства, повышения эффективности труда. Индексация может проводиться в несколько этапов.

- **«Положение о премировании по результатам работы за год», СК-07-4-И-2** устанавливает порядок и условия премирования по итогам работы за год (далее 13-я зарплата) сотрудников АО «Аванта».

Премия по итогам работы за год полагается сотрудникам организации, работающим по трудовым договорам и находящимся в списочном составе организации по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается премия. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием премирования является выполнение одновременно двух условий: общего плана производства на 100% за каждый месяц календарного года, а также 100% выполнения заказов ООО «АвантаТрейдинг», согласованных с заказчиком в Приложениях к Договору.

Премия рассчитывается из расчета среднемесячной заработной платы в зависимости от стажа работы работника на АО «Аванта» по состоянию на 31 декабря года, за который она выплачивается:

Для отработавших непрерывно	% от среднемесячной заработной платы
до 1 года	0
1-2 полных календарных года	50
3-4 полных календарных года	75
5 и более лет	100

Премия начисляется на основании приказа руководителя. Премия выплачивается в январе года, следующего за отчетным, вместе с заработной платой за декабрь.

Премия не начисляется по предприятию в целом в случае: невыполнения общего плана производства и невыполнение какого-либо из заказов на производства, согласованных с Заказчиком.

Премия может не начисляться по отдельным работникам или группе работников в следующих случаях (не возникает право на премию):

- нарушения работником трудовой дисциплины, санитарных норм, требований по охране труда;
- рекламаций и претензии покупателей и/или заказчиков при установлении вины работника;
- возникновение брака по вине работника /бригады работников;
- невыполнения либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (на основании акта о нарушении и служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении либо приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности);
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами или установленными нормативными актами;
- ненадлежащее выполнение работником обязанностей, которое привело или могло привести к нарушениям законодательства или негативно повлиять на деятельность общества.

-«Положение о нематериальной мотивации работников», СК-07-1.2-И-9

Нематериальная мотивация - это корпоративная программа поощрений, не требующих значительных материальных затрат, стимулирующих сотрудников к выполнению стратегических целей предприятия с максимально эффективным результатом своей деятельности.

В АО «Аванта» применяются следующие формы нематериальной мотивации:

- публичное признание профессионального успеха (грамоты от предприятия, города, края, госнаграды);
- программа карьерного роста и зачисление в кадровый резерв предприятия;
- улучшение условий труда (гибкий график, расширение компенсационного пакета);
- корпоративные мероприятия для сотрудников и членов их семей;
- профессиональные конкурсы и присуждение званий «Лучший сотрудник», «Лучший по профессии», «Победитель соревнования», «Ветеран предприятия» и т.п.;
- размещение фото лучших сотрудников на Доску Почета;
- статья в корпоративной газете о личных профессиональных достижениях сотрудников и прочее.

2. Забота об уровне жизни работников:

2.1. Социальный пакет

АО «Аванта» предоставляет работникам льготы и компенсации, входящие в состав социального пакета предприятия в соответствии с требованиями норм законодательства Российской Федерации действующих в рамках трудовых отношений:

- официальное трудоустройство на основании заключенного между работником и работодателем (АО «Аванта») трудового договора.

Трудовые договоры и кадровые документы доступны для всех работников и полностью соответствуют местным нормам. Записи включают информацию, требуемую законом и необходимую для выполнения всех обязанностей работодателя. Ответственность за ведение записей четко распределена и регламентируется «Положением по ведению кадрового делопроизводства в отделе по работе с персоналом АО «Аванта», СК-07-1.2-И-8 и «Положением о персональных данных работников АО Аванта», СК-07-1.2-И-10. АО «Аванта» обрабатывает и хранит персональные данные только в рамках трудового законодательства Российской Федерации.

Трудоустройство в АО «Аванта» не возможно без заключения трудового договора. С «Новичком» («Стажером») в первый рабочий день заключается типовой трудовой договор АО «Аванта», утвержденный приказом генерального директора. Период адаптации и стажировки на предприятии регулируются «Положением о стажировке по охране труда», СК-07-6.1-И-11 и «Положением о порядке прохождения периода адаптации и испытательного срока», СК-07-1.2-И-3.

Заключение трудовых договоров с несовершеннолетними в АО «Аванта» запрещено.

АО «Аванта» не использует труд лиц моложе 18 лет и соблюдает требования Трудового Кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. АО «Аванта» не использует принудительный труд и строго соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда.

Месячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и исполнил свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Своевременная выплата заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. В АО «Аванта» заработная плата выплачивается 14 и 29 числа каждого месяца. Все выплаты производятся вовремя и напрямую сотруднику, а не другой стороне или посреднику. Расчетный листок работнику выдается один раз в месяц при выплате зарплаты по итогам месяца. Если работник увольняется и получает окончательный расчет, то ему выдается расчетный лист в день увольнения.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Официальные отчисления налогов из заработной платы сотрудника в размере, установленном законодательством Российской Федерации. Социальное страхование соответствует местным нормам. АО «Аванта» обеспечивает страхование работника по всем видам государственного социального страхования в соответствии с действующим законодательством РФ.

Проведение Специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест АО «Аванта» соответствует требованиям и нормам ТК РФ.

Выдача средств индивидуальной защиты (СИЗ) соответствует требованиям и нормам ТК РФ. АО «Аванта» выдает СИЗ работникам на безвозмездной основе.

Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск делится на части как одинаковой, так и разной продолжительности, если хотя бы одна из них длится не менее 14 календарных дней подряд.

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Рабочее время, сверхурочное работа и вознаграждения соответствуют действующему законодательству. Для доступа работников на территорию предприятия применяются магнитные карты. Точный учет рабочего времени отображен в таблице учета рабочего времени. В течение рабочего дня (смены) всем работникам АО «Аванта» предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Режим работы предприятия регламентируется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение к Коллективному договору), приказом «О трудовом распорядке» и графиками сменности (при сменном режиме работы).

2.2. Социальное и медицинское страхование

- обязательное социальное страхование работника в соответствии с законодательством РФ;
- добровольное медицинское страхование для некоторых ключевых специалистов предприятия.

2.3. Забота о здоровье персонала

- прохождение предварительного и периодического медицинских осмотров в соответствии с требованиями норм российского законодательства;
- корпоративные скидки на программы оздоровления в некоторых клиниках и санаториях;
- иммунизация и вакцинация персонала за счет компании;
- диспансеризация;

-ПЦР-тестирование на выявление инфекционного заболевания covid-19

2.4. Предоставление путевок в оздоровительные учреждения

- направление сотрудников предпенсионного (не ранее чем за 5 лет) и пенсионного возраста на санаторно-курортное лечение за счет средств Фонда Социального Страхования (ФСС);
- федеральный проект «Дети Кубани» для детей сотрудников предприятия в возрасте от 4 до 18 лет.

2.5. Транспорт. Мобильная связь и интернет. Льготное кредитование от банков-партнеров

- компенсация затрат за доставку персонала на работу и обратно путем запуска вахтовых автобусов по городу (4 маршрута) для персонала, работающего посменно;
- бесплатная парковка с видео-наблюдением для личных автомобилей работников предприятия;
- возможность использовать корпоративный транспорт и/или корпоративные транспортные карты на перемещение по городу общественным транспортом для выполнения должностных обязанностей;
- мобильная связь и интернет в рамках выполнения должностных обязанностей;
- льготное кредитование в банках-партнерах в рамках зарплатного проекта;

2.6. Материальная помощь. Выходное пособие пенсионерам

- к юбилейным и значимым датам сотрудников (свадьба, рождение ребенка) в зависимости от личного вклада в развитие предприятия и стажа работы;
- на лечение;
- на похороны близких родственников;
- материальная помощь сотруднику, оказавшемуся в трудной ситуации;
- выходное пособие пенсионерам, впервые увольняющимся в связи с достижением пенсионного возраста и проработавшим в организации не менее 15 лет, из средств предприятия в сумме месячной заработной платы в соответствии со штатным расписанием (п. 4.13 Коллективного договора).

2.7. Занятия спортом могут включать в себя:

- проведение занятий йогой на территории предприятия для сотрудников предприятия;
- проведение силовых занятий на территории предприятия для сотрудников;
- проведение спортивных мини-соревнований по шахматам, теннису.

2.8. Корпоративные подарки могут выдаваться:

- к праздничным датам и праздникам для работников предприятия (День защитника Отечества, Международный женский день, День рождения фабрики, Новый год);
- ко дню защиты Детей, Дню знаний и к Новому году - детям работников предприятия;
- к юбилейной дате (по договору дарения);
- наборы косметические с готовой продукцией АО «Аванта» два раза в год (июнь, декабрь).

2.9 Корпоративные мероприятия и праздники могут включать в себя:

- Маевка (при благоприятной эпидемиологической обстановке в регионе);
- Участие сотрудников предприятия в мероприятиях, приуроченных ко Дню Победы;
- Детский праздник и/или конкурс ко Дню защиты детей;
- День работников Химической промышленности;
- Летняя поездка коллектива на море;
- Поздравление первоклассников фабрики с Днем знаний;
- Поздравление ветеранов фабрики с Днем пожилого человека;
- Поздравление матерей и отцов сотрудников предприятия с Днем матери и Днем отца;
- День рождения фабрики;
- Детский новогодний праздник и/или сладкие новогодний подарки;
- Новогодние мероприятия для коллектива предприятия;
- Отдельно объявленные конкурсы в рамках социальных программ по вовлеченности персонала.

3. Забота об имидже предприятия:

3.1. Ведение бизнеса в рамках соблюдения прав человека и рамках законодательства Российской Федерации:

АО «Аванта» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией РФ и российским законодательством. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в АО «Аванта» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В АО «Аванта» приказом генерального директора назначено ответственное лицо за отслеживание изменений в законодательстве. Таким лицом является юрисконсульт.

АО «Аванта» при разработке и принятии локальных нормативных актов, коллективных договоров и трудовых договоров обязуются добровольно придерживаться следующих основных принципов:

- Не допускать использование любых форм принудительного или не добровольного труда, включая торговлю людьми, рабство, договорное рабство, кабальный труд или любые формы принудительного труда;

- В АО «Аванта» не используется принуждение к труду, в том числе путем изъятия и/или незаконного удержания документов. Работники могут отказаться от работы на предприятии по собственному желанию. АО «Аванта» признает право своих работников покинуть работодателя после разумного уведомления;

- Избегать любой дискриминации в отношении приема на работу, компенсации, доступа к обучению, продвижению по службе, прекращения трудового договора или выхода на пенсию на основании пола, расы, касты, убеждений, национальности, религии, возраста, физической или психологической инвалидности, семейного положения, сексуальной ориентации, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, политических убеждений и/или членства в профсоюзах или политической принадлежности;

- АО «Аванта» признает, что каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, касты, убеждений, национальности, религии, возраста, физической или психологической инвалидности, семейного положения, сексуальной ориентации, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, политических убеждений и/или членства в профсоюзах или политической принадлежности, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;

- АО «Аванта» обеспечивает всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков;

- В АО «Аванта» соблюдается право работников на объединение в организации по своему выбору, членство в профсоюзах и ведение коллективных переговоров, что является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров. Работодателю запрещается вмешиваться в работу профсоюзов и препятствовать работникам вступать в профсоюзы;

- В АО «Аванта» одинаковое отношение к членам профсоюза и к тем, кто не является членом профсоюза. Сотрудники АО «Аванта» имеют равный доступ к трудовым условиям;

- АО «Аванта» относится к своим работникам с достоинством и уважением. Ни при каких обстоятельствах не допускаются физические наказания, притеснения по половому или расовому признаку, словесные оскорбления и злоупотребления полномочиями, а так же любые формы домогательства и запугивания;

- В АО «Аванта» дисциплинарные меры, не соответствующие трудовому законодательству РФ, не применяются;

- АО «Аванта» обеспечивает своим работникам безопасную гигиеническую рабочую среду в безопасных зданиях, соблюдая все соответствующие законы и правила Российской Федерации. Все работники имеют доступ к питьевой воде, чистым туалетам, раковинам и душевым комнатам. В бытовых помещениях оборудованы места для хранения пищевых продуктов и места для приема пищи;

- АО «Аванта» принимает необходимые меры для предотвращения несчастных случаев и травм работников, минимизируя, насколько это возможно, профессиональные риски. Для предотвращения несчастных случаев и травм, правила и процедуры установлены в письменной форме и ясно сообщены сотрудникам в ходе обучения по охране труда;

- АО «Аванта» соблюдает все применимые законы и правила, касающиеся охраны окружающей среды, включая получение и поддержание всех необходимых экологических разрешений. АО «Аванта» работает над минимизацией негативного воздействия своей деятельности на окружающую среду, включая, потребление энергии, воды, а так же выбросы в атмосферу;

АО «Аванта» гарантирует, что все товары, производимые предприятием, прошли процедуру оценки соответствия требованиям технического регламента (в форме декларирования и государственной регистрации), соответствуют требованиям охраны здоровья и не представляют риска для клиентов и потребителей.

3.2. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений:

- АО «Аванта» признает право работников на объединение и создание организаций, представляющих интересы работников, что является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров;
- в АО «Аванта» налажена система представительства интересов работников в социально-трудовой сфере. От имени всех работников выступает Профсоюз, уполномоченный работниками орган, которому трудовые коллективы делегируют право представлять их интересы. Профсоюз представляет интересы всех работающих АО «Аванта»;
- сотрудники могут свободно создавать или присоединиться к независимым профсоюзам и имеют право вести коллективные переговоры;
- в АО «Аванта» накоплен опыт регулирования взаимоотношений между работниками и работодателем в социально-трудовой сфере с использованием механизма коллективных договоров, которые распространяются на всех работников. В дополнение к коллективным договорам на предприятии действуют локальные нормативные акты, регламентирующие предоставление социальных гарантий работникам;
- помимо предусмотренных законодательством льгот и компенсаций, работникам предоставляются дополнительные гарантии в соответствии с Коллективным договором АО «Аванта», а также по социальным программам, инициированным работодателем.

3.3. Благотворительность:

Благотворительность-инструмент корпоративной социальной политики АО «Аванта», посредством которого предприятие добровольно предоставляет разовую или систематическую безвозмездную помощь, при наличии финансово-экономических возможностей и без ущерба для организации.

- АО «Аванта» поддерживает людей или организации, которые в этом нуждаются и обратились на предприятие за помощью, исходя из финансово-экономической возможности
 - АО Аванта вправе оказывать адресную и коллективную помощь нуждающимся как в денежном эквиваленте, так и готовой продукцией, производимой на предприятии.
- В некоторых случаях АО «Аванта» может выступать спонсором мероприятий.

4. Обязательства

АО «Аванта» принимает на себя обязательства следовать настоящей Политике и обеспечивать необходимые ресурсы для ее реализации всеми работниками предприятия.

5. Ответственность

Каждый сотрудник АО «Аванта» несет персональную ответственность за реализацию настоящей Политики предприятия на своем рабочем месте.

Лист согласования СК-01-П-С

[illegible]

АО «АВАНТА»

АО «Аванта»
КОПИЯ

ПРИКАЗ

30.03.2022г.

Краснодар

№ 422

О документации СМК

С целью непрерывного улучшения СМК АО «Аванта»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1 Утвердить и ввести в действие с 01.05.2022г СК-01-П-С Социальную Политику АО «Аванта»

2 Старшему менеджеру по качеству Камышовой Е.Г. разместить Социальную Политику АО «Аванта» в локальной папке СМК

3 Руководителям структурных подразделений обеспечить ознакомление всех работников с Социальной Политикой АО «Аванта» под роспись в срок до "01" мая 2022 г

4 Внести СК-01-П-С «Социальная Политика АО «Аванта»» в перечень документов ОРП, с которыми необходимо ознакомиться в день допуска к работе. Проводить ознакомление с документом вновь принимаемых работников в день допуска к работе.

Ответственный Никонова Ю.Н. срок с "01" мая 2022г постоянно.

5 Секретарю Шеян Н.И. обеспечить ознакомление сотрудников предприятия с приказом под роспись в Листе ознакомления.

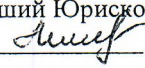
6 Контроль за исполнением требований приказа возлагаю на старшего менеджера по качеству Камышову Е.Г.

Генеральный директор

Л.Г. Коробко

СОГЛАСОВАНО

Старший Юрисконсульт

 М.И. Качева
30.03.2022г

Исполнитель

Старший менеджер по качеству
 Камышова Е.Г.
30.03.2022г