



PSM HYDRAULICS
ПНЕВМОСТРОЙМАШИНА

Социальная программа

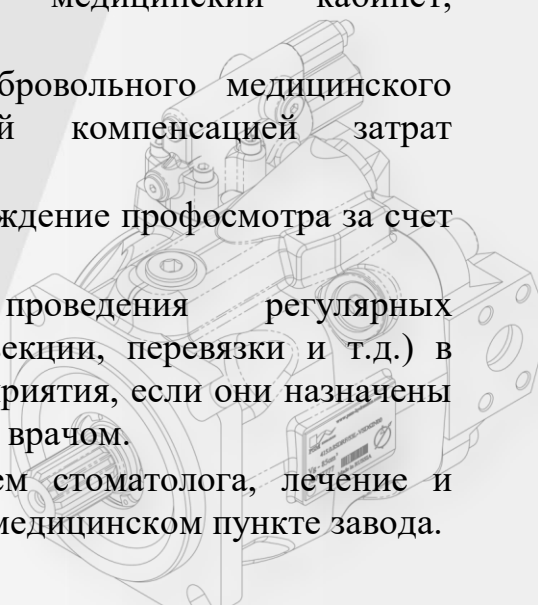
2.1 Улучшение жилищных условий сотрудников:

- Полная или частичная компенсация затрат, связанных с арендой жилплощади.
- Помощь в погашении процентных выплат по ипотечному займу.
- Продажа сотрудникам предприятия квартир по льготной стоимости на условиях беспроцентной рассрочки в соответствии с условиями договора.*
- Продажа по льготной стоимости домов с участками в поселке закрытого типа с полной инфраструктурой на условиях беспроцентной рассрочки в соответствии с условиями договора.*

*Данная программа рассчитана на 10 лет, в течение которых сотрудник обязуется отработать на предприятии.

2.2. Медицинское обслуживание:

- Оказание медицинской помощи при первичном обращении в медицинский кабинет, созданный на базе завода.
- Возможность добровольного медицинского страхования с частичной компенсацией затрат предприятием.
- Ежегодное прохождение профосмотра за счет предприятия.
- Возможность проведения регулярных медицинских процедур (инъекции, перевязки и т.д.) в медицинском кабинете предприятия, если они назначены участковым или профильным врачом.
- Бесплатный прием стоматолога, лечение и профилактика полости рта в медицинском пункте завода.



2.3. Обучение сотрудников на производстве:

– На заводе существует программа подготовки кадров, направленная на воспитание собственных кадров и подготовку высококлассных специалистов.

– Программа предусматривает регулярное обучение персонала – теоретические и практические занятия, повышение профессиональной квалификации, аттестация с подтверждением и присвоением очередных разрядов.

– Обучение проводится как высококвалифицированными специалистами завода, так и приглашенными преподавателями.

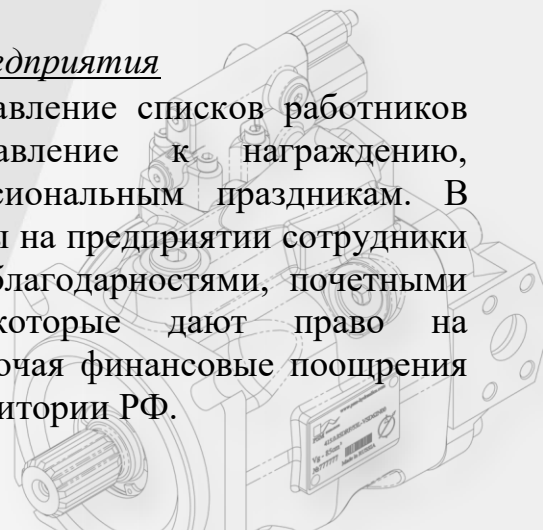
– Если сотрудник изъявляет желание повысить образовательный уровень, предприятие оплачивает профильное обучение и сохраняет рабочее место за сотрудником.

2.4. Корпоративные мероприятия

– Проведение национальных и профессиональных праздников, конкурсов, выездов для отдыха на природе, спортивных и профессиональных соревнований и других коллективных мероприятий.

2.5. Наградная политика предприятия

– Ежегодное составление списков работников предприятия на представление к награждению, приуроченному к профессиональным праздникам. В зависимости от срока работы на предприятии сотрудники награждаются грамотами, благодарностями, почетными званиями и знаками, которые дают право на разнообразные льготы, включая финансовые поощрения и прибавки к пенсии на территории РФ.



2.6. Обеспечение горячим питанием рабочих ночной смены.

– Всем сотрудникам, выходящим на работу в ночную смену, предоставляется право на получение полноценного питания – обеда из 3-х блюд. Для этого организованы места приема пищи, укомплектованные кухонным оборудованием, и организован пункт получения обеденных наборов.

2.7. Материальная помощь

– Безвозмездное предоставление материальной помощи работникам на основании их заявления.

– Размер материальной помощи рассматривается индивидуально в каждом случае. Решение об оказании помощи принимается Генеральным директором либо Советом директоров на основании Ходатайства, которое подается непосредственным руководителем сотрудника.

– Материальная помощь оказывается из средств и за счет прибыли предприятия в следующих случаях:

– необходимость жизненно важного платного лечения;

– оплата лекарств и лечения (тяжелые, хронические заболевания);

– смерть ближайших родственников.

– Для молодых специалистов, заключивших трудовой договор с предприятием, предусмотрена материальная помощь в виде займа в размере до 100 000 (Ста тысяч) рублей, который по истечении 3 лет работы аннулируется при соблюдении условий Договора займа.

2.8. Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение

– Предприятие выплачивает компенсацию за санаторно-курортное лечение из средств, выделенных Фондом Социального Страхования, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 467н от 14.07.2021 Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

2.9. Премирование

– В целях мотивации сотрудников за выполнение планового задания и успешную продолжительную работу может быть начислена премия из средств предприятия в соответствии с Приказом 853/1К от 1 декабря 2021 г. «О введении в действие Положения о премировании по результатам работы за месяц».

2.10. Доплаты за ученую степень

– Для стимулирования повышения образовательного уровня сотрудников предприятия за получение ученой степени предусмотрены ежемесячные выплаты в размере:

– Кандидат технических наук (в профильном направлении) - 3000 р.

– Доктор технических наук (в профильном направлении) - 7000 р.

