



**АУ «Управление госэкспертизы»**

УТВЕРЖДЕНА

Приказом от «27» января 2014г. № 5-а/1

Введена в действие «27» января 2014 г.

# **КОРПОРАТИВНАЯ**

---

# **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ.....	4
3. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ЦЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	4
4. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	5
5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	5
5.1. ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА.....	6
5.2. ВНЕШНЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА.....	7
5.3. ПОЛИТИКА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ.....	8
6. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	9

## ВВЕДЕНИЕ

Автономное учреждение «Управление госэкспертизы» – уверенно развивающаяся организация, осуществляющая проверку качества проектной документации и инженерных изысканий. Миссия, принятая Компанией, – «Надежный партнер застройщикам и проектировщикам, улучшающий качество проектной документации и, как следствие, надежность строящихся зданий и сооружений». Управление ставит перед собой цель стать ведущей экспертизой федерального уровня.

Автономное учреждение «Управление госэкспертизы» придает первостепенное значение социальным факторам устойчивой конкурентоспособности и рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности. Корпоративная Социальная политика Управления направлена на формирование благоприятной социальной среды для реализации стратегических целей Управления, создание условий для гармоничной и слаженной работы коллектива, профессионального роста и повышения качества жизни сотрудников Управления, конструктивное взаимодействие с государством и обществом в решении социальных задач.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Корпоративная Социальная политика АУ «Управление госэкспертизы» (далее – Политика) является публичным документом Управления, определяющим принципы, основные направления и приоритеты управления отношениями между Компанией и обществом, взаимодействия с социальными группами, уровень и качество жизни которых связаны с деятельностью Управления.

1.2. Политика разработана в соответствии с действующим законодательством РФ и учитывает передовой международный опыт корпоративного управления. Политика соответствует Уставным и другим регламентирующим документам АУ «Управление госэкспертизы».

1.3. Настоящая Политика является инструментом стратегического управления социальными факторами устойчивой конкурентоспособности Управления, оптимизации вклада Управления в решение задач национального социально-экономического развития и развития регионов присутствия Управления, укрепления репутации Управления.

1.4. Политика основана на представлениях о социальной роли и обязательствах Управления, вытекающих из Миссии и стратегии Управления, этических принципах и корпоративных ценностях, отраженных в Кодексе делового поведения персонала АУ «Управление госэкспертизы», стандартах корпоративной социальной ответственности, признанных российским и международным деловым сообществом.

## 2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

2.1. Корпоративная Социальная Политика АУ «Управление госэкспертизы» является общей платформой, обеспечивающей единство подходов в управлении комплексом социальных аспектов деятельности Управления и содержит базовые положения, которые конкретизируются в документах, регламентирующих:

- управление персоналом
- управление социальными программами Управления
- управление внутренними и внешними коммуникациями
- охрану труда и безопасность

2.2. Масштаб деятельности Управления определяет степень ее влияния на общество. Деятельность Управления затрагивает интересы широкого круга заинтересованных сторон, который включает:

- персонал Управления,
- федеральные, региональные и местные органы государственной власти и управления,
- местные сообщества,
- профессиональные союзы,
- деловых партнеров АУ «Управление госэкспертизы»,
- деловое и экспертное сообщество.

Управление ведет диалог и строит взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств.

## 3. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ЦЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В Управлении создана база документов, определяющих цели и механизмы реализации основных направлений социальной политики: политики по направлениям деятельности, положения, корпоративные процедуры и стандарты, перспективные программы мероприятий. Корпоративные документы разработаны в соответствии с действующим законодательством, Уставом АУ «Управление госэкспертизы» с использованием норм международного права и отражают стратегические приоритеты Управления и положения корпоративной Социальной политики.

## 4. ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

4.1. Для Управления важны не только результаты, но и способы их достижения. Ключевым принципом корпоративной социальной политики АУ «Управление госэкспертизы» является **принцип социальной ответственности**, который предполагает, что Управление

- формирует свою стратегию с учетом интересов общества в целом;
- соблюдает законодательство;
- следует общепринятым морально-этическим нормам;
- уважает права человека;
- стремится обеспечить в своей деятельности баланс интересов заинтересованных сторон – сотрудников, заказчиков, проектировщиков, других социальных групп, которые так или иначе связаны с деятельностью Управления;
- учитывает интересы будущих поколений, стремясь к максимально бережному использованию природных ресурсов и к улучшению условий жизни населения;
- последовательно работает над обеспечением безопасности и сохранения здоровья персонала Управления.

Следование принципу социальной ответственности обеспечивает устойчивое развитие бизнеса на долгосрочную перспективу, снижает социальные, политические, экологические и репутационные риски.

4.2. Социальная политика АУ «Управление госэкспертизы» базируется также на следующих принципах:

- **Стратегическая и экономическая обоснованность** – решение вопросов социального характера должно быть согласовано со стратегическими приоритетами Управления, рассматриваться в контексте повышения его конкурентоспособности и обеспечиваться финансовыми результатами деятельности Управления;
- **Системность** – решение социальных вопросов интегрировано в систему управления Компанией на стратегическом уровне и системы управления текущей деятельностью, в том числе в систему принятия инвестиционных решений, систему управления рисками;
- **Адресность и гибкость** – учет реальных потребностей заинтересованных сторон, дифференцированный подход в зависимости от конкретных условий при следовании базовым принципам общекорпоративной Социальной политики;
- **Активность** – Управление активно продвигает современные подходы к решению социальных задач в регулярном диалоге с органами государственной власти, профессиональными союзами, общественными организациями;

- **Эффективность** – Управление использует современные технологии социального менеджмента с учетом лучшей мировой и российской практики;
- **Справедливость** – объективная оценка профессиональных качеств, вознаграждение добросовестного и результативного труда, существенного вклада в реализацию стратегии Управления;
- **Честность** – Управление не дает обещаний, которые не может выполнить;
- **Сотрудничество** – Управление стремится к объединению усилий всех заинтересованных сторон в работе над решением социальных задач, сотрудничая с органами государственной власти, профессиональными союзами, общественными организациями;
- **Прозрачность** – цели социальной политики Управления, система управления ее реализацией и достигнутые результаты освещаются в публичных корпоративных документах и в системе корпоративных средств информации;
- **Минимизация социальных и репутационных рисков** – Управление учитывает социальные последствия всех проводимых ею корпоративных и производственно-технических преобразований, сопровождает их программами, которые минимизируют их социальные риски.

## 5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

### 5.1. ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Основные направления:

- Охрана труда и безопасность;
- Развитие кадрового потенциала;
- Управление оплатой труда и мотивацией сотрудников;
- Обучение и развитие персонала;
- Взаимодействие с профессиональными союзами;
- Развитие корпоративной культуры и корпоративных ценностей.
- Формирование здорового образа жизни

Приоритеты внутренней социальной политики:

- Высокие управленческие компетенции и квалификация персонала;
- Эффективное использование трудовых ресурсов;

- Совершенствование систем базового вознаграждения и стимулирования, мотивированность сотрудников (социальный и компенсационный пакеты) ;
- Достижение мировых стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- Рост качества жизни персонала, создание благоприятных условий для труда и отдыха, социальная поддержка неработающих пенсионеров Управления;
- Создание сквозной системы обучения, продвижения, развития и оценки персонала;
- Развитие динамичной корпоративной культуры, позволяющей сотрудникам эффективно взаимодействовать согласно принципам, выраженных в ценностях Управления, и ускоряющей интеграцию новых активов и сотрудников.
- Обеспечение оптимального возрастного и профессионального состава в трудовых коллективах Управления;
- Формирование отношений социального партнерства, взаимной ответственности и доверия;
- Лояльность персонала, стабильная и позитивная социальная обстановка;
- Модернизация социальных технологий, их соответствие уровню Управления мирового класса.

## 5.2. ВНЕШНЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Основные направления:

- Взаимодействие с органами государственной власти, профессиональными союзами, общественными организациями;
- Ответственное исполнение налоговых обязательств перед бюджетами всех уровней;
- Разработка и реализация целевых социальных программ и проектов, направленных на обеспечение социально-экономического и культурного развития территорий стратегических интересов АУ «Управление госэкспертизы» в сотрудничестве с органами власти и общественностью регионов, муниципальных образований;
- Минимизация негативных социальных последствий реструктуризации Управления и модернизации производства, связанных с высвобождением работников;

- Коммуникационная поддержка стратегии развития Управления;
- Коммуникационная поддержка социальных программ Управления;
- Реализация корпоративных программ в сфере благотворительности;
- Регулярный мониторинг результатов реализации внешней социальной политики Управления, аудит эффективности корпоративных коммуникаций.

Приоритеты внешней социальной политики:

- Создание благоприятного социального климата для эффективного развития Управления;
- Сотрудничество с органами государственной власти по вопросам развития строительной отрасли, охраны труда и охраны окружающей среды;
- Формирование устойчивой положительной репутации Управления, укрепление ее бренда;
- Укрепление репутации АУ «Управление госэкспертизы» на внутреннем и международном рынках как социально ответственной Управления;

### 5.3. ПОЛИТИКА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

Основные направления

- Осуществление финансовой помощи нуждающимся в ней гражданам;
- Пропаганду здорового образа жизни;
- Содействие укреплению роли семьи в обществе;
- Содействие защите материнства, детства, отцовства;
- Сохранение и укрепление нравственных, моральных устоев семьи и общества, сохранение его традиционных культурных ценностей и исторических традиций;
- Оказание помощи в трудоустройстве.

Приоритеты политики благотворительности

- Привлечение финансовых и иных материальных средств необходимых для реализации Благотворительной программы.
- Организация в интересах Благополучателей добровольного труда Добровольцев.
- Финансирование работ по материально-техническому оснащению Организации в целях обеспечения и повышения эффективности уставной деятельности.
- Предоставление гражданам, обратившимся за помощью и поддержкой в Организацию необходимой помощи.



- Финансирование работ по ремонту зданий и помещений, необходимых для использования в деятельности Организации.
- Финансирование работ по озеленению и благоустройству относящихся к Организации земельных участков.
- Финансирование полиграфической, информационной, просветительской и лекционной деятельности.
- Финансирование переподготовки и повышения квалификации сотрудников Организации.
- Финансирование работ и услуг, необходимых для реализации мер по обеспечению сохранности имущества Организации.
- Проведение информационно-разъяснительной работы среди населения о деятельности Организации.
- Финансирование и поддержка общественных инициатив и мероприятий, направленных на реализацию Благотворительной программы.
- Координация деятельности проектов и программ, принятых в Организации.

## 6. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

- 6.1. Управление строит систему управления в сфере социальной политики, ориентируясь на мировые стандарты и лучший международный опыт в этой области.
- 6.2. Управление считает необходимым обеспечить постоянное совершенствование Социальной политики и предусматривает возможность ее обновления в соответствии с динамикой целей и задач Управления, динамикой развития общества.
- 6.3. Корпоративная Социальная политика и стратегические целевые социальные программы утверждаются наблюдательным советом. Наблюдательный совет регулярно контролирует последовательность и эффективность реализации Социальной политики.
- 6.4. Разработка и пересмотр Социальной политики, надзор за ее соблюдением, принятие решений по вопросам Социальной политики и мониторинг эффективности ее реализации находится в компетенции специалиста по кадрам и вознаграждениям наблюдательного совета.
- 6.5. Руководство текущей деятельностью по реализации Социальной политики осуществляется начальником АУ «Управление госэкспертизы». Основные задачи руководства текущей деятельностью по реализации Социальной политики – формирование общей концепции управления программами и мероприятиями в сфере Социальной политики, координация в масштабе Управления их планирования и реализации, оценка деятельности функционального менеджмента, отвечающего за конкретные направления Социальной политики.