

Утверждена решением  
Совета директоров  
АО «ГосНИИ Кристалл»  
Протокол № 10  
от «31» января 2017 г.

# **ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА**

**АО «ГосНИИ «Кристалл»**

2017 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Назначение и область применения .....	3
2.	Термины, определения и сокращения .....	5
3.	Формы, общий порядок и условия предоставления корпоративной поддержки .....	8
4.	Нормы и условия компенсации/субсидирования процентов или первоначального взноса по привлечённым работниками Общества ипотечным кредитам.....	15
5.	Нормы и условия компенсации/субсидирования арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками Общества жилья .....	18
6.	Порядок и условия организационной, методологической и финансовой поддержки жилищно-строительных кооперативов, формируемых из числа работников Общества...	19
7.	Порядок внесения изменений в Программу .....	20
8.	Контроль и ответственность .....	20
	<i>Приложение 1</i> .....	22
	<i>Приложение 2</i> .....	25
	<i>Приложение 3</i> .....	28

## **1. Назначение и область применения**

1.1. Жилищная программа акционерного общества «Государственный научно-исследовательский институт «Кристалл» (АО «ГосНИИ «Кристалл» (далее – Программа и Общество соответственно), определяет виды, нормы, условия и общий порядок отбора участников Программы, предоставления корпоративной поддержки работникам Общества на приобретение и (или) строительство жилья, а также аренду жилья.

1.2. Целью Программы является реализация социальной политики Общества посредством решения следующих задач:

1.2.1. Привлечение и удержание квалифицированных специалистов по наиболее востребованным для Общества специальностям, в которых Общество испытывает кадровый дефицит<sup>1</sup>, в том числе молодых специалистов (до 35 лет), окончивших профильные и (или) опорные для Общества вузы/средние специальные (профессиональные) образовательные учреждения, обеспечивающие подготовку и (или) дополнительное профессиональное образование указанных специалистов, мотивация их на долгосрочный труд.

1.2.2. Мотивация работников к повышению эффективности и производительности труда.

1.2.3. Повышение вовлеченности и лояльности работников.

1.2.4. Повышение социальной стабильности в трудовых коллективах.

1.2.5. Обеспечение эффективного управления социальными расходами Общества в рамках реализации Программы, предусматривающего упорядочивание указанных расходов, отказ от практики строительства жилья и наращивания непрофильных активов, а также выдачи займов работникам за счёт средств Общества<sup>2</sup>.

1.3. Программа разработана на основе Жилищной программы холдинговой компании АО «НПК «Техмаш» (далее – Программа холдинговой компании), утвержденной Советом директоров АО «НПК «Техмаш» (протокол № 13 от 03.10.2016), а также Принципов распределения и использования чистой прибыли организаций Государственной корпорации «Ростехнологии» до 2014 года (включительно) на переходный период формирования холдинговых компаний (интегрированных структур) Государственной корпорации «Ростехнологии», утверждёнными приказом Корпорации от 17.12.2013 № 230, и основывается на положениях Налогового кодекса Российской Федерации, Жилищного кодекса Российской Федерации, а также иных законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, затрагивающих вопросы жилищного строительства.

1.4. Основанием для разработки и внедрения Программы являются:

- указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 603 «О реализации планов (программ) строительства и развития Вооружённых Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, и модернизации оборонно-промышленного комплекса»;

- поручение Председателя Правительства Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № ДМ-П7-2794 касательно подготовки предложений по строительству жилых помещений для работников организаций оборонно-промышленного комплекса (далее – ОПК);

- поручение Президента Российской Федерации от 11 июня 2013 года № Пр-1294 касательно решения жилищных проблем работников организаций ОПК;

- поручение Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ касательно организации и проведения мероприятий по обеспечению жилыми помещениями работников

---

<sup>1</sup> Общество утверждает на ежегодной основе списки ключевых, дефицитных и редких специальностей, носители которых рассматриваются в качестве приоритетных участников Жилищной программы. Соответствующие списки Общество представляет в Холдинговую компанию, для согласования с Корпорацией в установленном порядке.

<sup>2</sup> Указанное положение распространяется на строительство новых жилищных объектов и выдачу новых займов, решения, принятые Обществом по данным вопросам до момента утверждения Программы, пересмотру не подлежат.

организаций ОПК (протокол совещания от 5 июня 2013 года);

- решение Наблюдательного совета Корпорации о необходимости разработки принципов и программ социальной политики Корпорации и её организаций, в соответствии с утверждёнными Наблюдательным советом Корпорации направлениями деятельности Корпорации на 2014 год (протокол Наблюдательного совета Корпорации № 8 от 23.09.2013), одним из элементов которой является разработка корпоративной жилищной программы;

1.5. Программа распространяется на работников Общества, ставших участниками Программы после её утверждения установленном в Обществе порядке.

1.6. В целях определения порядка взаимодействия участников Программы, а также условий и порядка расчёта нормативов предоставления корпоративной поддержки, определённой в Программе, Обществом разрабатываются, при необходимости, отдельные локальные нормативные акты, утверждаемые в установленном порядке и основывающиеся на положениях Программы, а также иных нормативных документах Холдинговой компании по вопросам жилищной политики.

1.7. На основании Программы, а также нормативных документов, указанных в п. 1.6. Программы, Общество, при необходимости, разрабатывает собственные нормативные документы, а также приводит в соответствие Программе и нормативным документам, указанным в п. 1.6. Программы, действующие нормативные документы по вопросам реализации жилищной политики и коллективные договоры в части касающейся.

1.8. В целях реализации Программы Обществом могут быть в установленном порядке заключены Соглашения и Меморандумы со сторонними организациями и учреждениями, направленные на реализацию положений Программы.

Общество обеспечивает согласование с Холдинговой компанией указанных документов в установленном порядке<sup>3</sup>.

1.9. Реализация Программы не предусматривает строительство жилищных объектов Обществом и, как следствие, увеличение числа непрофильных объектов, а также выдачу займов работникам за счёт средств Общества и, как следствие, ведение непрофильной для Общества деятельности<sup>4</sup>.

1.10. Информационно-разъяснительную работу по вопросам реализации Программы организуют отдел кадров Общества (далее - ОК), организационно-технический отдел Общества (далее ОТО) и отдел главного бухгалтера (далее ОГБ) в части касающейся, а также структурные подразделения Общества, ответственные за кадровое развитие и финансово-экономическую политику.

1.11. Организационное, техническое, документарное сопровождение реализации Программы обеспечивает ОК и ОТО Общества и ответственные за кадровый учёт и управление персоналом структурные подразделения Общества.

1.12. Коллегиально - совещательным органом, уполномоченным рассматривать вопросы в рамках реализации жилищной политики, а также оказания корпоративной поддержки работников в соответствии с утверждёнными положениями Программы, является Жилищная комиссия Общества.

1.13. Окончательное решение об оказании корпоративной поддержки работникам в рамках реализации Программы с учётом рекомендаций Жилищной комиссии Общества принимает Уполномоченный орган Общества.

---

<sup>3</sup> Действующие до момента утверждения, установленным порядком Программы, документы не подлежат согласованию с Холдинговой компанией.

<sup>4</sup> За исключением случаев реализации отдельных проектов, согласованных и одобренных в установленном в Обществе и в Холдинговой компании порядке.

1.14. В случае участия Общества в реализации государственных/ региональных жилищных программ, направленных на повышение доступности жилья и качества жилищного обеспечения населения России, отбор работников Общества – участников жилищных программ, осуществляется в соответствии с условиями вышеуказанных программ, корпоративная поддержка работников осуществляется в соответствии с положениями Программы.

## 2. Термины, определения и сокращения

2.1. В целях обеспечения единообразия понятий по всему тексту Программы приняты следующие термины и их определения:

Термин/Сокращение	Определение
Корпорация	Государственная корпорация «Ростех» – холдинговая компания (интегрированная структура), созданная в оборонно-промышленном комплексе, акции (доли) которых переданы в качестве имущественного вноса Российской Федерации в Корпорацию, а также приобретены Корпорацией на других основаниях.
Общество	Акционерное общество «Государственный научно-исследовательский институт «Кристалл» (АО «ГосНИИ «Кристалл»)
Жилищная программа Холдинговой компании	Комплексная программа, определяющая виды, нормы, условия и общий порядок предоставления корпоративной поддержки работникам организаций, входящих в состав акционерного общества «Научно-производственный концерн «Технологии машиностроения» (АО «НПК «Техмаш») – головной организации холдинговой компании в промышленности боеприпасов и спецхимии Корпорации на приобретение и (или) строительство жилья, а также аренду жилья.
Организации Корпорации в сфере ОПК	Утверждённый Минпромторгом РФ (приказ № 758 от 22 апреля 2014 г.) перечень организаций, включённых в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2004 года № 96 «О сводном реестре организаций оборонно-промышленного комплекса» в указанный реестр.
Жилищная программа Общества (Программа)	Комплексная программа, определяющая виды, нормы, условия и общий порядок предоставления корпоративной поддержки работникам Общества на приобретение и (или) строительства жилья, а также аренду жилья. На основании Программы разрабатываются самостоятельные локальные нормативные акты Общества, определяющие порядок взаимодействия участников Программы в рамках определенных в Программе форм корпоративной поддержки, а также условия и порядок расчета нормативов предоставления указанной корпоративной поддержки.
Уполномоченный орган Общества	Генеральный директор Общества или должностное лицо, уполномоченное генеральным директором Общества в установленном порядке, в непосредственном ведении и компетенции которого находится принятие решений по вопросам оказания корпоративной поддержки работникам

	Общества в соответствии с Программой.
Жилищная комиссия Общества	Комиссия, формируемая в соответствии с приказом генерального директора Общества из числа работников Общества, в целях обеспечения общего контроля и мониторинга реализации Программы, локальных нормативных актов, разработанных на основании Программы, коллективных договоров в части жилищной политики, а также рассмотрения вопросов и подготовки заключений по вопросам реализации Программы для руководства Общества и Жилищной комиссии Холдинговой компании.
Банк – партнёр по реализации Жилищной программы	Кредитная организация, предоставляющая работникам Общества ипотечные кредиты на улучшение жилищных условий в рамках Программы в соответствии с заключенным с Корпорацией/Холдинговой компанией Соглашением о сотрудничестве, определяемая в установленном порядке из числа уполномоченных банков и банков-партнеров Корпорации, определенных решением Правления Корпорации в соответствии с протоколом от 14.04.2015 №28. В качестве банков-партнёров могут также выступать банки - партнёры ОАО «Агентство ипотечного жилищного кредитования» (ОАО «АИЖК») (Соглашение о сотрудничестве с Корпорацией в части содействия реализации программ ипотечного кредитования для сотрудников предприятий Корпорации от 18.09.2014), осуществляющие ипотечное кредитование в рамках социальных ипотечных продуктов ОАО «АИЖК» и программы «Жильё для российской семьи».
Ипотечный кредит	Соглашение, заключаемое в письменной форме, между банком (Кредитором) и работником (Заемщиком), в соответствии с которым Кредитор передаёт в собственность Заемщика денежные средства в размере и на условиях, предусмотренных договором, для приобретения жилого помещения с его последующим залогом (договор ипотеки), а Заемщик обязуется вернуть полученную сумму (сумму кредита) и уплатить проценты за него. Под ипотечным кредитом для целей настоящего порядка понимаются также кредиты, оформляемые в соответствии с ФЗ от 30.12.2004 № 214-ФЗ «Об участии в долевом строительстве».
Ипотека	Залог недвижимости как обеспечение исполнения обязательств работника перед банком.
Процентная ставка по кредиту	Сумма, указанная в процентном выражении к той сумме кредита, которую получатель кредита платит за пользование им в определённый период времени.
Аннуитетный платёж	Ежемесячный платёж за использование ипотечного кредита, сумма которого, как в самом начале, так и в конце срока погашения кредита, остаётся неизменной, при этом внутри

	данной суммы постоянно меняются доли платежа в счет погашения тела кредита и в счет процентов по кредиту. Первый и последний платежи могут отличаться.
Дифференцированный платёж	Ежемесячный платёж за использование ипотечного кредита, сумма которого уменьшается в течение срока использования ипотечного кредита в соответствии с уменьшением остатка задолженности.
Досрочное погашение (погашение всего долга по ипотечному кредиту)	Погашение всего долга по ипотеке (кредиту под залог недвижимости) до момента окончания кредитного договора.
Компенсация/ субсидирование процентов	Компенсация/субсидирование Обществом части расходов работников на возмещение банку процентной ставки по ипотечному кредиту на улучшение жилищных условий.
Компенсация/ субсидирование первоначального взноса	Компенсация/субсидирование Обществом расходов/части расходов работников на оплату банку первоначального взноса по ипотечному кредиту на улучшение жилищных условий.
Ставка компенсации/ субсидирования процентов	Ставка процентов, определяющая размер выплачиваемой работнику компенсации/субсидирования процентов. Рассчитывается как разница между ставкой ипотечного кредита и ставкой, которую работник выплачивает за свой счет.
Молодой специалист Общества	Работник Общества в возрасте до 35 лет, закончивший профильный/опорный вуз/среднее специальное (профессиональное) образовательное учреждение, по специальности, в которой Общество испытывает кадровый дефицит, и имеющий диплом о соответствующем образовании, обладающий необходимыми квалификациями и рассматриваемый Обществом в качестве высоко приоритетного для привлечения и (или) удержания.
Квалификация	Уровень знаний, умений, навыков, опыта и компетенций, характеризующий подготовленность работника к выполнению определенного рода профессиональной деятельности.
Кадровый дефицит	Недостаток у Общества персонала (работников) определенной квалификации/специальности.
Специальность	Комплекс приобретённых путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.
Опорный вуз	Стратегический партнер Общества, обеспечивающий подготовку и (или) дополнительное профессиональное образование специалистов по ключевым для Общества направлениям, в соответствии с заключенным между Обществом и вузом Соглашением о сотрудничестве.
Профильный вуз	Высшее учебное заведение, обеспечивающее подготовку и (или) дополнительное профессиональное образование специалистов по направлениям, соответствующим профильной деятельности Общества.

Среднее специальное (профессиональное) образовательное учреждение	К средним специальным (профессиональным) образовательным учреждениям относятся: <u>техникум</u> — среднее специальное учебное заведение, реализующее основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базовой подготовки; <u>колледж</u> — среднее специальное учебное заведение, реализующее основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базовой подготовки и программы среднего профессионального образования углубленной подготовки.
Индивидуальный коэффициент (рейтинг) работника	Рассчитываемый в соответствии с определённой Корпорацией методикой рейтинг работника, позволяющий определить на основании используемых при расчёте критериев приоритетность/очередность оказания работнику корпоративной поддержки. Индивидуальные коэффициенты (рейтинги) работников формируются отдельно по каждой из форм корпоративной поддержки, определённых Программой.
Члены семьи работника	К членам семьи работника относятся следующие лица: <ul style="list-style-type: none"> <li>• супруг (супруга);</li> <li>• несовершеннолетние дети;</li> <li>• дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет</li> <li>• дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения;</li> <li>• лица, находящиеся на иждивении работника, в том числе родители пенсионного возраста.</li> </ul>
Совокупный доход семьи	Доход семьи, определяемый за три календарных месяца (с 1 по 1 число), предшествовавших месяцу обращения за корпоративной поддержкой в рамках Жилищной программы. При исчислении среднего совокупного дохода в составе членов семьи учитываются супруги. Определение совокупного дохода семьи производится на основании форм 2 - НДФЛ и 3-НДФЛ.
Учётный список	Список работников Общества, рассматриваемых в качестве потенциальных участников Программы в соответствии с установленным Обществом очередностью.
Социальный фонд Корпорации (Фонд финансирования социальных программ Государственной корпорации «Ростех»)	Социальный фонд Корпорации – фонд, формируемый Корпорацией в составе своего имущества для финансирования социальных программ Корпорации и организаций Корпорации в соответствии с Порядком формирования и использования резервного и иных фондов Государственной корпорации "Ростех", утвержденным Наблюдательным советом Корпорации (Протокол от 18.03.2015 № 2).

### 3. Формы, общий порядок и условия предоставления корпоративной поддержки

3.1. Общество может оказывать работникам корпоративную поддержку (далее также –



жилищные субсидии) на приобретение и (или) строительство жилья, а также аренду жилья в форме:

3.1.1. Компенсации/субсидирования процентов или первоначального взноса по привлечённым ипотечным кредитам;

3.1.2. Компенсации/субсидирования арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками Общества жильё;

3.1.3. Организационной, методологической и финансовой поддержки жилищно-строительных кооперативов, формируемых из числа работников Общества (далее – ЖСК) в соответствии с № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства» от 24.07.2008, оказываемой в соответствии с механизмами, предусмотренными в указанном законе.

3.2. Работникам Общества предоставляется льготное ипотечное кредитование (по сравнению со стандартными рыночными условиями) в соответствии с Соглашениями/Меморандумами, заключёнными Корпорацией/Холдинговой компанией или Обществом<sup>5</sup> с банками – партнёрами, по реализации Программы.

3.3. Форму корпоративной поддержки из вариантов, предусмотренных соответствующими локальными нормативными актами Общества, но в пределах ограничений, установленных перечнем пункта 3.1. Программы, выбирает работник.

Решение об оказании корпоративной поддержки, включая условия и параметры предоставления помощи:

3.3.1. Принимает уполномоченный орган Общества на основании рекомендаций Жилищной комиссии Общества, сформированных по результатам рассмотрения заявлений работников, определения перечня работников – участников Программы, и условий предоставления корпоративной поддержки на следующий календарный год в соответствии с положениями Программы.

3.3.2. В случае если рассматривается вопрос об оказании корпоративной поддержки работнику Общества и размер планируемой корпоративной поддержки данного работника превышает 30% от общей суммы средств, предусмотренных в Обществе на реализацию Программы в разрезе соответствующей формы корпоративной поддержки, окончательное решение по данному вопросу принимает уполномоченный орган Общества на основании рекомендаций жилищной комиссии Общества.

3.4. Общество предоставляет корпоративную поддержку работникам при одновременном соблюдении следующих условий:

3.4.1. Возраст – не моложе 21 года и не старше пенсионного возраста, установленного статьёй 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

3.4.2 Трудовой стаж в Обществе не менее 3-х лет<sup>6</sup>: Указанное условие не распространяется:

- на молодых работников, подавших в установленном порядке заявление о предоставлении корпоративной поддержки по форме, указанной в п. 3.1. Программы (с учетом порядка их распространения на работников Общества, установленным п. 3.3. Программы);

- на работников Общества, которые могут быть включены в списки граждан, имеющих право быть принятыми в члены ЖСК без учёта стажа работы в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.09.2013 № 837, подавших заявление на оказание корпоративной поддержки по форме, указанной в п. 3.1.3. Программы;

- на работников, включённых в списки граждан, имеющих право на приобретение жилья

<sup>5</sup>Общество может заключать соответствующие соглашения только по письменному согласованию их условий с Холдинговой компанией.

<sup>6</sup> В целях определения стажа работника, претендующего на получение корпоративной поддержки, учитывается как трудовой стаж работника в Обществе, являющейся работодателем на момент обращения, так и в иных организациях Корпорации.

экономического класса, построенного или строящегося на земельных участках Федерального фонда содействия развитию жилищного строительства, переданных в безвозмездное срочное пользование или аренду для строительства жилья экономического класса, в том числе для их комплексного освоения в целях строительства такого жилья, в соответствии с Федеральным законом «О содействии развитию жилищного строительства», и определённых Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 октября 2012 № 1099.

3.4.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий за последний год.

3.4.4. Признание работника нуждающимся в предоставлении корпоративной поддержки на улучшение жилищных условий в соответствии с основаниями, указанными в п. 3.5. Программы.

3.4.5. Работнику и/или членам его семьи ранее корпоративная поддержка в рамках Программы, в течение предусмотренного для данной формы поддержки срока, не оказывалась (в случае если речь идёт об одной и той же форме корпоративной поддержки).

3.5. Основаниями, по которым работник может быть в установленном порядке признан нуждающимся в предоставлении корпоративной поддержки на улучшение жилищных условий, являются:

3.5.1. Отсутствие в собственности работника/членов семьи работника жилых помещений в регионе РФ<sup>7</sup>, на территории которого работник осуществляет свою трудовую деятельность в соответствии с заключённым с работодателем трудовым договором.

3.5.2. На работника и членов семьи работника приходится менее 35 кв. м. в принадлежащем на праве индивидуальной/общей совместной/общей долевой собственности работнику / члену семьи работника жилом помещении (в едином объекте), в регионе РФ, на территории которого работник осуществляет свою трудовую деятельность в соответствии с заключённым с работодателем трудовым договором;

3.5.3. Владение жилым помещением, не отвечающим установленным для жилых помещений требованиям в соответствии с Жилищным кодексом РФ.

3.5.4. Владение жилым помещением или проживание по договору найма в жилых помещениях, относящихся к государственному или муниципальному жилищным фондам в коммунальной квартире.

3.5.5. Ежемесячные платежи работника в рамках обслуживания ипотечного кредита (аннуитетный/дифференцированный платеж и проценты), привлечённого в банке – партнёре по реализации Программы (п. 3.2. Программы), составляют более 30% ежемесячного дохода работника при условии, что у работника / членов семьи работника при этом нет в собственности иного жилья в регионе РФ (с учётом п. 3.5.1. – 3.5.4. Программы) в РФ.

3.6. Решение об определении перечня работников, которым в течение календарного года оказывается корпоративная поддержка, с учётом объёма запрошенных работниками Общества жилищных субсидий и финансовых возможностей Общества, определённых в соответствии с п. 3.21. – 3.31. Программы, принимает Уполномоченный орган Общества на основании приоритетности/очередности предоставления корпоративной поддержки работников в соответствующем календарном году по результатам рассмотрения данного вопроса Жилищной комиссией Общества.

3.7. Приоритетность/очередность предоставления корпоративной поддержки определяется на основании индивидуального коэффициента (рейтинга) работника, рассчитываемого в соответствии с методикой, разработанной Корпорацией.

Методика расчёта индивидуального коэффициента (рейтинга) (далее – Методика) –

## **Приложение 1.**

3.8 Индивидуальные коэффициенты (рейтинги) работников формируются отдельно по

---

<sup>7</sup> Регион РФ – субъект Российской Федерации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

каждой из форм корпоративной поддержки, указанных в п. 3.1 Программы.

3.9. При условии подачи работником Общества заявления о предоставлении корпоративной поддержки (Образец типового заявления – **Приложение 2**) и подтверждающих документов<sup>8</sup> (**Приложение 3**), получения положительных заключений ответственных подразделений Общества<sup>9</sup> на предмет соответствия работника требованиям, указанным в п.3.4. – 3.5. Программы, а также наличия источников финансирования на выделение запрошенной работником жилищной субсидии (с учётом пунктов 3.21. – 3.31 Программы, нормативов и условий оказания корпоративной поддержки), соответствующий работник включается в установленном порядке в учётный список Общества по реализации Программы и рассматривается в качестве потенциального участника Программы в соответствии с установленной Обществом очередностью.

3.9.1. Жилищная комиссия Общества рассматривает вопросы оказания корпоративной поддержки работников, включённых в учётный список в соответствии с п. 3.9. Программы.

3.9.2. В целях рассмотрения Жилищной комиссией Общества вопросов оказания корпоративной поддержки работникам Общества ответственные структурные подразделения Общества представляют на заседание Комиссии в установленном порядке следующий комплект материалов, завизированных руководителями соответствующих подразделений:

- сформированная по результатам расчёта индивидуальных коэффициентов (рейтингов) очередность работников (в соответствии с п. 3.7 – 3.8 Программы), претендующих на получение жилищных субсидий, по каждой из форм корпоративной поддержки, указанных в п. 3.1. Программы;

- заключение на предмет соответствия работников, претендующих на участие в Программе, установленным Обществом критериям и основаниям для оказания корпоративной поддержки (п. 3.4. – 3.5 Программы);

- бюджет затрат на жилищные субсидии по каждому работнику, включённому в предварительный перечень участников Программы на соответствующий календарный год (в соответствии с очередностью), рассчитанный в соответствии с п. 3.21. – 3.31 Программы, а также условиями и нормативами оказания корпоративной поддержки;

- совокупный бюджет на реализацию Программы и источники финансирования Программы на соответствующий календарный год.

3.9.3. Рекомендации Жилищной комиссии Общества, сформированные в соответствии с п. 3.9.2 Программы, включая перечень работников, определённых в качестве участников Программы на следующий календарный год, а также лимиты оказания корпоративной поддержки указанных работников, направляются на рассмотрение и утверждение Уполномоченному органу Общества в установленном порядке.

3.9.4. Присвоение работнику, включённому в учётный список, указанный в п. 3.9. Программы, статуса участника Программы осуществляется по результатам принятия уполномоченным органом Общества решения об оказании корпоративной поддержки работнику в установленном порядке.

3.9.5. Учётный список работников Общества, включая индивидуальный коэффициент, рассчитанный в установленном порядке, могут размещаться Обществом на корпоративных порталах соответствующих организаций с учётом требований законодательства Российской Федерации о конфиденциальности личных данных.

3.9.6. Выделение финансирования на оказание корпоративной поддержки согласно

---

<sup>8</sup> Перечень подтверждающих документов в разрезе определённых в Программе форм корпоративной поддержки может быть уточнён в соответствии с локальными нормативными актами Общества (согласованными с Холдинговой компанией в установленном порядке), разработанными в соответствии с пунктами 1.6.-1.7 Программы.

<sup>9</sup> В соответствии с порядком согласования, установленным Программой, и в рамках компетенций Общества.

принятому уполномоченным органом Общества решению (п. 3.9.4 Программы) осуществляется в разрезе работников – участников Программы, в соответствии с утверждёнными в установленном порядке графиком, сроками и источниками соответствующего финансирования, предусмотренными (при необходимости) в дополнительных соглашениях к трудовым договорам/иных гражданско-правовых договорах, заключенных с работниками.

3.10. Порядок рассмотрения заявлений работников Общества, принятия решений о предоставлении корпоративной поддержки (включая сроки и ответственные подразделения), а также Положение о Жилищной комиссии Общества утверждаются нормативными документами Общества с учётом пунктов 1.6 -1.7. Программы.

3.11. В случае если оба супруга работают в Обществе, корпоративная поддержка в соответствии с Программой оказывается только одному из супругов.

3.12. Предоставление корпоративной поддержки работнику для приобретения жилого помещения, находящегося в собственности членов семьи работника и (или) близких родственников, в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации не предусматривается.

3.13. Корпоративная поддержка предоставляется на период действия трудового договора или достижения работником пенсионного возраста.

3.14. Оказание корпоративной поддержки одной и той же формы осуществляется один раз в течение нахождения работника в трудовых отношениях с Обществом.

3.15. При реализации работникам Общества непрофильных активов жилищного назначения, принадлежащих Обществу, соответствующее решение принимается на основании Порядка работы с активами социального назначения организаций Корпорации, утверждённого приказом Корпорации № 192 от 08.10.2015.

3.15.1. В отдельных случаях, в установленном в Корпорации порядке (применительно к организациям Общества<sup>10</sup>) указанными организациями могут быть реализованы находящиеся на балансе квартиры путём прямой продажи в пользу работников соответствующих организаций, при условии, что данный жилой фонд был построен до утверждения настоящей Программы, а также в случае, если работниками, проживающими в данных квартирах в соответствии с заключёнными с организациями Общества гражданско-правовыми договорами / дополнительными соглашениями к трудовому договору, были произведены улучшения отчуждаемых им жилых помещений за счёт собственных средств.

3.16. Работник утрачивает право на получение корпоративной поддержки в случае:

3.16.1. Подачи работником письменного заявления с просьбой о прекращении корпоративной поддержки (при этом за работником сохраняется право обратиться в Общество по вопросу о предоставлении иной формы корпоративной поддержки, предусмотренной в п. 3.1. Программы).

3.16.2. Выявления сведений, не соответствующих сведениям, указанным в заявлении и представленных документах, послуживших основанием для оказания корпоративной поддержки.

3.16.3. Выявления нецелевого использования предоставленной корпоративной поддержки.

3.16.4. Увольнения из Общества по собственному желанию (ст. 80 Трудового кодекса РФ) (кроме увольнения на пенсию по инвалидности), расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 3,5,6,7,8,9,10,11,13,14 статьи 81 Трудового кодекса РФ, расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии с п. 4,8,9,10 ст.83 Трудового

---

<sup>9</sup> В установленном порядке Корпорация даёт своё заключение относительно возможности и условий реализации квартир путём прямой продажи работникам организаций Общества по результатам рассмотрения данного вопроса на Совете директоров соответствующего Общества.

кодекса РФ, расторжения трудового договора по основаниям, установленным пунктами 1,6,7,8,9 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

3.16.5. Отсутствия или прекращения регистрации работника или членов его семьи, указанных при подаче заявления о корпоративной поддержке в приобретении жилья, по месту проживания в приобретенном по Программе жилье.

3.16.6. При прекращении предоставления корпоративной поддержки договоры о предоставлении корпоративной поддержки расторгаются в соответствии с условиями соответствующих договоров.

3.17. Работник, получивший поддержку на улучшение жилищных условий, обязуется добросовестно трудиться в Обществе:

3.17.1. При общей сумме выплаченной жилищной субсидии 500 тыс. руб. и менее – в течение 2-х лет с момента окончания предоставления жилищной субсидии;

3.17.2. При общей сумме выплаченной жилищной субсидии от 500 тыс. руб. до 700 тыс. руб. – в течение 3-х лет с момента окончания предоставления жилищной субсидии;

3.17.3. При общей сумме выплаченной жилищной субсидии от 700 тыс. руб. и более – в течение 5 лет с момента окончания предоставления жилищной субсидии.

3.17.4. Указанные в п. 3.17.1. - 3.17.3 Программы суммы могут при необходимости пересматриваться в соответствии с порядком, определённым в разделе 7 Программы, но не чаще одного раза в течение календарного года.

3.18. В случае если работнику оказывалась корпоративная поддержка более чем по одной из определённых Программой форм, размер предоставленной работнику жилищной субсидии рассчитывается как совокупный объём субсидий по каждой из предоставленных форм корпоративной поддержки.

3.19. На время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, течение сроков, указанных в п. 3.17.1 – 3.17.3 Программы, приостанавливается. Со дня прекращения обстоятельства, послужившего основанием приостановления течения данных сроков, их течение продолжается.

3.20. В случае расторжения с Обществом трудового договора по основаниям, предусмотренным п.3.16.4. Программы, ранее сроков, указанных в п. 3.17.1. – 3.17.3. Программы, работник обязан вернуть Обществу жилищную субсидию в размере, зависящем от момента расторжения договора:

- если трудовой договор расторгается в период предоставления жилищной субсидии – в полном объёме;

- если трудовой договор расторгается в период течения сроков, указанных в п. 3.17.1. – 3.17.3. Программы, - пропорционально не истёкшим до момента расторжения трудового договора срокам.

3.21. Корпоративная поддержка работникам Общества может оказываться из средств, заложенных в утверждённом Наблюдательным советом Корпорации Финансовом плане доходов и расходов Корпорации, и (или) фонде финансирования социальных программ Корпорации и организаций Корпорации (далее – социальный фонд Корпорации) на указанные цели на соответствующий год.

3.22. Корпоративная поддержка работникам организаций Корпорации (за исключением методологической и организационной, предусмотренных в п. 3.1.3. Программы) оказывается при наличии необходимых средств, заложенных в утверждённом в установленном порядке бюджете Общества, и (или) социальном фонде Корпорации на указанные цели на соответствующий год, в соответствии с утвержденными Корпорацией Принципами распределения и использования чистой прибыли организаций Корпорации.

3.23. Жилищные субсидии в объёме, не превышающем 3% от расходов Общества на оплату

труда, могут включаться Обществом в состав расходов на оплату труда в рамках бюджета соответствующей организации<sup>11</sup>.

3.24. На оказание предусмотренной в Программе корпоративной поддержки Корпорацией могут быть использованы средства социального фонда Корпорации в соответствии с порядком и нормативами распределения средств указанного фонда, утверждёнными Наблюдательным советом Корпорации, а также положениями Программы.

3.25. Объём оказываемой Корпорацией корпоративной поддержки по форме, указанной в п. 3.1.1. Программы, определяется с учётом средств, находящихся в социальном фонде Корпорации и рассматриваемых в целях обеспечения гарантированного финансирования долгосрочных обязательств Корпорации / Общества в рамках данной формы корпоративной поддержки.

3.26. Порядок подготовки и принятия решений об использовании средств социального фонда Корпорации в целях реализации Программы, а также Порядок централизованного администрирования средств указанного фонда определён в Порядке подготовки и принятия решений об использовании средств фонда финансирования социальных программ Государственной корпорации «Ростех», утверждённом приказом Корпорации № 126 от 19.06.2015.

3.27. Финансовые средства на корпоративную поддержку, предусмотренную в п.3.1. Программы, по каждой из форм распределяются в соответствии с утверждённым бюджетом Общества на соответствующий год, при этом на реализацию Программы рекомендуется предусматривать не менее 50 % от общего лимита, заложенного в бюджетах Общества, на финансирование социальных расходов (программ), выплачиваемых по усмотрению работодателя<sup>12</sup>.

3.28. В общем объёме средств Общества на реализацию Программы отдельно рекомендуется предусматривать лимиты (в процентах от общего объёма средств):

- на компенсацию/субсидирование процентов или первоначального взноса по привлечённым работниками ипотечным кредитам (п.3.1.1. Программы) в банках - партнёрах (п.3.2 Программы) – не менее 60% от общего объёма средств на реализацию Программы:

- из них не менее 20% на корпоративную поддержку участников жилищно-строительных кооперативов, формируемых из числа работников в соответствии с № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства», привлекающих ипотечные кредиты для строительства жилья (применительно к организациям холдинговой компании в сфере ОПК, в случае если работниками указанных организаций созданы соответствующие кооперативы);

- на компенсацию или субсидирование арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками жильё – не менее 40% от общего объёма средств на реализацию Программы;

3.29. В общем объёме средств Общества на реализацию Программы рекомендуется отдельно предусматривать лимиты для следующих групп работников, являющихся участниками Программы:

- квалифицированные специалисты по наиболее востребованным для Общества компетенциям, в которых Общество испытывает кадровый дефицит, состоящие в общем учётном списке (группа 1) - не менее 50%;

- молодые работники (до 35 лет), окончившие профильные и (или) опорные для Общества вузы/средне-специальные (профессиональные) образовательные учреждения,

---

<sup>11</sup> С предоставлением соответствующей информации в пояснительной записке к бюджету Общества.

<sup>12</sup> В случае отклонения от данной рекомендации Общество представляет соответствующее обоснование в Планово-экономический департамент холдинговой компании с учётом сроков, установленных в рамках бюджетной кампании соответствующего года.

состоящие в общем учётном списке (не вошедшие в вышеуказанную группу) (группа 2) – не менее 20%;

- работники, состоящие в общем учётном списке, не включённые в вышеуказанные группы (группа 3) – не менее 20%;

- работники, не включённые в учётный список в соответствии с п.3.9. Программы в установленные для включения сроки, в случае возникновения форс-мажорной ситуации, повлекшей за собой основания для признания работника нуждающимся в улучшении жилищных условий в соответствии с п.3.5. Программы при наличии подтверждающих документов – не менее 10% (в случае отсутствия данных форс-мажорных ситуаций, средства распределяются на корпоративную поддержку групп работников 1-3 в равной пропорции).

3.30. В случае отсутствия у Общества необходимых средств на оказание предусмотренной в настоящем разделе корпоративной поддержки, указанные средства могут быть выделены:

- холдинговой компанией, при условии их наличия в утверждённом Корпорацией бюджете холдинговой компании, а также наличия соответствующих положений в нормативных документах Общества, регламентирующих порядок финансирования и осуществления социальных расходов (в случае если для этого требуется корректировка бюджета, внесение соответствующих изменений согласовывается с Корпорацией в установленном порядке);

- Корпорацией, при условии их наличия в социальном фонде Корпорации (по решению Корпорации, принимаемому в установленном порядке с учётом п.3.26 Программы).

3.31. Ключевыми предпосылками для определения объёма корпоративной поддержки работникам на соответствующий год являются:

- объём средств, предусмотренных на финансирование Программы в соответствии с утверждённым бюджетом Общества на соответствующий год;

- объём средств в социальном фонде Корпорации, предусмотренный на финансирование Программы;

- количество работников Общества, определённых в качестве участников Программы на соответствующий календарный год в установленном порядке;

- объёмы запрошенной работниками корпоративной поддержки на соответствующий календарный год;

- условия и нормативы предоставления корпоративной поддержки, определённой в соответствии с п. 3.1. Программы.

#### **4. Нормы и условия компенсации/субсидирования процентов или первоначального взноса по привлечённым работниками Общества ипотечным кредитам**

4.1. Корпоративная поддержка при приобретении работниками Общества жилья оказывается в виде компенсации/субсидирования процентов или первоначального взноса по привлечённым ипотечным кредитам.

4.2. Корпоративная поддержка в виде компенсации/субсидирования процентов или первоначального взноса по привлечённым ипотечным кредитам предоставляется работникам Общества в соответствии с порядком и условиями, определёнными в разделе 3 Программы.

4.3. Корпоративная поддержка в форме, рассматриваемой в настоящем разделе, предоставляется работникам Общества в случае привлечения ипотечного кредитования в банках, определённых в соответствии с п.3.2. Программы.

4.4. Коридор ставок компенсируемого (субсидируемого) процента за пользование ипотечными кредитами, привлечёнными работниками Общества, устанавливается Обществом ежегодно в рамках утверждения бюджета на соответствующий календарный год с учётом процентных ставок по ипотечным кредитам банков – партнёров по реализации Программы.

4.5. Работникам, указанным в п.1.2.1. Программы, являющихся участниками Программы,

предоставляется дополнительная льгота в виде увеличения ставки компенсации (субсидирования) процентов на 1% (по сравнению со ставками, определёнными в соответствии с п. 4.4. Программы) в течение первых трёх лет обслуживания ипотечных кредитов.

4.5.1. Работникам, являющимся участниками Программы и имеющим 3-х и более детей<sup>13</sup>, проживающих на одной с работником жилой площади, предоставляется дополнительная льгота в виде увеличения ставки компенсации (субсидирования) процентов на 0,5% (по сравнению со ставками, определёнными в соответствии с п. 4.4. Программы) в течение первых трёх лет обслуживания ипотечных кредитов.

4.5.2. В случае соответствия работника одновременно обоим критериям, указанным в п.4.5. - 4.5.1 Программы, увеличение ставки компенсации (субсидирования) процентов осуществляется на 1% (по сравнению со ставками, определёнными в соответствии с п. 4.4. Программы).

4.6. Максимальная ставка компенсации (субсидирования) процентов, устанавливаемая в соответствии с п. 4.4. - 4.5. Программы, не может составлять более 2/3 процентов годовых, выплачиваемых работником Общества по привлечённому ипотечному кредиту.

4.7. Максимальный срок компенсации/субсидирования процентов в рамках корпоративной поддержки – 5 лет<sup>14</sup>.

4.8. Предельная сумма компенсации (субсидирования) процентов по ипотечному кредиту на одного работника составляет:

- не более 800 тыс. руб. в течение срока, указанного в п.4.7. Программы (при ежемесячном доходе до 30 тыс. руб. в месяц);
- не более 700 тыс. руб. в течение срока, указанного в п. 4.7. Программы (при ежемесячном доходе от 30 до 90 тыс. руб. в месяц);
- не более 500 тыс. руб. в течение срока, указанного в п. 4.7. Программы (при ежемесячном доходе от 90 тыс. руб. и выше).

4.8.1. Указанные в п.4.8. Программы суммы могут при необходимости пересматриваться в соответствии с порядком, определённым в разделе 7 Программы, но не чаще одного раза в течение календарного года.

4.9. Компенсация (субсидия), предоставляемая работнику Общества на безвозмездной основе в целях выплаты первоначального взноса по привлечённому ипотечному кредиту при условии ее целевого использования, может покрывать как полную сумму первоначального взноса, определённую банком, выдавшим кредит, так и часть указанной суммы (в этом случае разницу между полной суммой первоначального взноса и компенсацией (субсидией), выделенной Обществом, выплачивает банку сам работник).

4.10. Максимальный размер компенсируемого/субсидируемого первоначального взноса на одного работника при этом составляет:

- не более 800 тыс. руб. (при ежемесячном доходе до 30 тыс. руб. в месяц);
- не более 700 тыс. руб. (при ежемесячном доходе от 30 до 90 тыс. руб. в месяц);
- не более 500 тыс. руб. (при ежемесячном доходе от 90 тыс. руб. и выше).

4.10.1. Указанные в п.4.10. Программы суммы могут при необходимости пересматриваться в соответствии с порядком, определённым в разделе 7 Программы, но не чаще одного раза в

---

<sup>13</sup> Здесь и далее в Программе учитываются: несовершеннолетние дети; дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет; дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения.

<sup>14</sup> В отдельных случаях Общество вправе продлить срок оказания данной формы корпоративной поддержки в разрезе конкретных работников на основании заключений подразделений, указанных в пункте 1.10 Программы, по решению Жилищной комиссии Общества при наличии финансовой возможности.



течение календарного года.

4.11. Работник Общества, выбравший рассматриваемую в настоящем разделе форму корпоративной поддержки и включённый в учётный список в соответствии с п.3.9. Программы, вправе выбрать один из двух вариантов корпоративной поддержки:

- компенсация/субсидирование процентов по ипотечному кредиту в течение срока, не превышающего срок, установленный в п.4.7. Программы, в соответствии с графиком платежей, установленным банком - партнёром по реализации Программы (п.3.2. Программы), а также с учётом п.4.6. и 4.8. Программы;

- единовременная компенсация/субсидирование первоначального взноса по ипотечному кредиту с учётом п.4.10. Программы.

4.12. Жилищные субсидии Общества распространяются на ипотечные кредиты, привлечённые/планируемые к привлечению в банках-партнёрах Корпорации по реализации Программы.

- в целях приобретения готового/строящегося жилья на территории РФ;

- при условии, что срок кредитования не превышает расчётный период трудоспособности работника (разница между возрастом, установленным в РФ для выхода на пенсию для соответствующей категории работников, и возрастом работника на момент получения ипотечного кредита), но не более 25 лет;

- при условии надлежащего исполнения работником обязательств по договору ипотечного кредита (осуществление всех обязательств в полном объёме и в установленные сроки).

4.13. Жилищная субсидия не предоставляется для возмещения процентов, начисленных или уплаченных по просроченной задолженности по договору ипотечного кредита.

4.14. Ключевые предпосылки для определения объёма корпоративной поддержки на соответствующий год в форме, рассматриваемой в настоящем разделе, определяются с учетом п.3.31 Программы, а также объёма средств, необходимых работникам Общества на выплату процентов или первоначального взноса по привлечённым ипотечным кредитам в соответствии с п.4.4 - 4.10 Программы, нормативами стоимости 1 кв.м. общей площади жилья и поправочными коэффициентами размера средней рыночной стоимости 1 кв.м. общей площади жилья в регионах РФ, утверждёнными приказами профильных министерств РФ.

4.15. Порядок и условия оказания корпоративной поддержки, рассмотренной в настоящем разделе, регламентируются в локальных нормативных актах Общества, разработанных в соответствии с требованиями п.1.6. - 1.7. Программы, а также в дополнительных соглашениях к трудовым договорам или иным гражданско-правовых договорах, заключённых с работниками в целях оказания корпоративной поддержки.

4.16. Способ осуществления (компенсация или субсидирование) корпоративной поддержки, рассмотренной в настоящем разделе, определяется в вышеуказанных локальных нормативных актах Общества с учётом необходимости обеспечения целевого использования работниками указанных средств, согласовывается с банком - партнёром/партнёрами по реализации Программы, утверждённым/ми в установленном порядке, а также вносятся в дополнительные соглашения к трудовым договорам или иные гражданско-правовые договоры, заключённые с работниками в соответствии с п.4.15. Программы.

4.17. Партнёром Общества в рамках реализации рассмотренного в настоящем разделе направления Программы является ОАО «АИЖК» в соответствии с заключённым между Корпорацией и ОАО «АИЖК» Соглашением о сотрудничестве в части содействия реализации программ ипотечного кредитования для сотрудников предприятий Корпорации от 18.09.2014.

## **5. Нормы и условия компенсации/субсидирования арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками Общества жильё**

5.1. Корпоративная поддержка в виде компенсации или субсидирования арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками Общества жильё, включая квартиры, комнаты и койко-места в общежитии, предоставляется работникам Общества в соответствии с порядком и условиями, определёнными в разделе 3 Программы<sup>15</sup>.

5.2. Максимальный срок компенсации/субсидирования арендных и коммунальных платежей в рамках корпоративной поддержки, рассматриваемой в настоящем разделе, — 5 лет<sup>16</sup>.

5.3. Предельная сумма компенсации (субсидирования) арендных и коммунальных платежей за арендуемое работниками Общества жильё на одного работника составляет:

- не более 800 тыс. руб. в течение срока, указанного в п.5.2. Программы (при ежемесячном доходе до 30 тыс. руб. в месяц);
- не более 700 тыс. руб. в течение срока, указанного в п. 5.2. Программы (при ежемесячном доходе от 30 до 90 тыс. руб. в месяц);
- не более 500 тыс. руб. в течение срока, указанного в п.5.2. Программы (при ежемесячном доходе от 90 тыс. руб. и выше).

5.3.1. Указанные в п.5.3. Программы суммы могут при необходимости пересматриваться в соответствии с порядком, определённым в разделе 7 Программы, но не чаще одного раза в течение календарного года.

5.4. Работники, указанные п.1.2.1. Программы, а также работники, имеющие 3-х и более детей<sup>17</sup>, проживающих на одной с работником жилой площади, которым оказывается корпоративная поддержка по форме, рассматриваемой в настоящем разделе, имеют право одновременно в установленном порядке подать заявление на предоставление корпоративной поддержки по форме, указанной в п.3.1.1. Программы.

5.5. Вышеуказанное заявление рассматривается Обществом в соответствии с п. 3.9. Программы.

5.6. Жилищные субсидии Общества на корпоративную поддержку, рассмотренную в настоящем разделе, предоставляются при соответствии работников, претендующих на данную поддержку, основаниям, указанным в п.3.5.1. - 3.5.4. Программы.

5.7. Порядок и условия оказания корпоративной поддержки, рассмотренной в настоящем разделе, регламентируются в локальных нормативных актах Общества, разработанных в соответствии с требованиями п.1.6. - 1.7. Программы, а также в дополнительных соглашениях к трудовым договорам/иных гражданско-правовых договорах, заключённых с работниками в целях оказания корпоративной поддержки.

5.8. Способ осуществления (компенсация или субсидирование) корпоративной поддержки, рассмотренной в настоящем разделе, определяется в вышеуказанных локальных нормативных актах Общества с учётом необходимости обеспечения целевого использования работниками, предоставленных Обществом средств, а также вносится в дополнительные соглашения к трудовым договорам/иные гражданско-правовые договоры, заключённые с

---

<sup>15</sup> Указанное положение не распространяется на работников Общества в иностранных государствах, республике Крым и городе федерального значения Севастополь, расходы на аренду жилья которых регламентируются отдельными локальными нормативными актами Общества.

<sup>16</sup> В отдельных случаях Общество вправе продлить срок оказания данной формы корпоративной поддержки в разрезе конкретных работников на основании заключений подразделений, указанных в пункте 1.10. Программы, по решению Жилищной комиссии Общества при наличии финансовой возможности.

<sup>17</sup>Здесь и далее в Программе учитываются: несовершеннолетние дети; дети старше 18 лет ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет; дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения.

работниками в соответствии с п. 5.8. Программы.

5.9. В случае если работники Общества арендуют служебное жильё, включая квартиры, комнаты и койко-места в общежитии, построенное за счёт собственных средств соответствующих организаций и находящееся на балансе указанных организаций, аренда осуществляется на льготных (по сравнению с рыночными) условиях, при этом компенсация или субсидирование арендных и (или) коммунальных платежей со стороны работодателя не производятся.

5.10. Вопросы строительства Обществом служебного жилья рассматриваются с момента утверждения Программы в соответствии с п. 1.9. Программы.

## **6. Порядок и условия организационной, методологической и финансовой поддержки жилищно-строительных кооперативов, формируемых из числа работников Общества**

6.1. Корпоративная поддержка (организационная, методологическая, финансовая) ЖСК, формируемых из числа работников Общества, предоставляется Обществом в соответствии с механизмами и требованиями, определёнными Федеральным законом от 24.07.2008 № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства» (далее - Федеральный закон), а также порядком и условиями, определёнными в разделе 3 Программы.

6.2. Перечень категорий работников Общества, которые могут быть приняты в члены ЖСК, определяется федеральными законами и нормативными правовыми актами Правительства РФ по вопросам создания ЖСК.

6.3. В случае если работник Общества входит в одну из категорий, указанных в п.6.2. Программы, корпоративная поддержка данного работника по рассматриваемому в настоящем разделе направлению Программы, может быть оказана Обществом независимо от того, имеются ли основания, предусмотренные в п.3.5. Программы, с учётом п.3.6. - 3.8. Программы.

6.4. В рамках реализации направлений корпоративной поддержки, указанных в п.6.1. Программы, Общество:

- разрабатывает и внедряет в установленном порядке на основании утверждённых нормативных документов Холдинговой компании/Корпорации, предусматривающих особенности работы с непрофильными активами социального назначения организаций Корпорации, порядок выявления и отбора земельных участков Общества, в отношении которых может быть рассмотрена возможность последующей передачи ЖСК, создаваемым в соответствии с Федеральным законом;

- оказывают в пределах своей компетенции содействие в обеспечении земельных участков инженерной инфраструктурой;

- прорабатывают с банками - партнёрами (п.3.2 Программы) в рамках Программы условия и порядок ипотечного кредитования участников ЖСК в целях внесения первоначального паевого взноса в размере 20% от стоимости жилья, в соответствии с требованиями Федерального закона;

- обеспечивают компенсацию или субсидирование процентов или первоначального взноса по привлечённым участниками ЖСК ипотечным кредитам с учётом п.3.24. -3.25 Программы и положений раздела 4 Программы (применительно к Обществу).

6.5. Порядок и условия оказания корпоративной поддержки, рассмотренной в настоящем разделе, регламентируются в нормативных документах Общества, разработанных в соответствии с требованиями п.1.6. - 1.7. Программы, а также в дополнительных соглашениях к трудовым договорам/иных гражданско-правовых договорах, заключённых с работниками в целях оказания корпоративной поддержки.

6.6. Финансирование корпоративной поддержки, рассмотренной в настоящем разделе, осуществляется в соответствии с п.3.21.-3.31., 4.8. и 4.10. Программы, при этом на компенсацию или субсидирование процентов или первоначального взноса по привлечённым участниками ЖСК

ипотечным кредитам, рекомендуется направлять не менее 20% от общего объёма средств, предусмотренных по направлению п.3.1.1. Программы, в соответствии с утверждённым бюджетом Общества на соответствующий год.

6.7. Партнёром Общества в рамках реализации рассмотренного в настоящем разделе направления Программы является Федеральный фонд содействия развитию жилищного строительства (Фонд «РЖС») в соответствии с заключённым между Корпорацией и Фондом «РЖС» Соглашением о сотрудничестве по реализации Федерального закона от 24.07.2008 № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства» от 11.02.2015.

## **7. Порядок внесения изменений в Программу**

7.1. Инициатором и координатором работ по актуализации и внесению изменений в Программу является ОК, а также ОТО и ОГБ Общества в части касающейся.

7.2. В случае если инициатором изменений выступают не указанные в п.7.1. структурные подразделения Общества, то инициатор внесения изменений (структурное подразделение Общества) должен представить в ОК Общества обоснование целесообразности таких изменений, согласованное с генеральным директором Общества, в непосредственном ведении и компетенции которого находится принятие решений по вопросам оказания корпоративной поддержки работникам Общества в соответствии с Программой.

7.3. Внесение изменений в Программу проходит процедуру согласования и по результатам согласования с Холдинговой компанией утверждается в установленном в Обществе порядке.

7.3.1. Внесение изменений в Программу оформляется решением Совета директоров Общества.

7.4. По результатам внесения изменений в Программу согласно утверждённым в Обществе процедурам ОК, а также ОТО и ОГБ Общества в части касающейся и подразделение - инициатор внесения изменений (с учётом п. 7.2. Программы) готовят в установленном порядке предложения по актуализации, разработке (при необходимости) локальных нормативных актов, определённых в соответствии с п.1.6. Программы.

7.5. Общество приводит в соответствие с вышеуказанными нормативными документами локальные нормативные акты, определённые в п.1.7. Программы.

7.6. Общество информирует Холдинговую компанию (Департамент развития и управления персоналом) о результатах проведённой работы в срок не позднее 14 календарных дней с момента внесения изменений в соответствии с п. 7.4.-7.5. Программы.

## **8. Контроль и ответственность**

8.1. Общий контроль и мониторинг реализации Программы, а также локальных нормативных актов, разработанных в соответствии с п.1.6. Программы, осуществляет Жилищная комиссия Общества.

8.2. Жилищная комиссия Общества курирует также вопросы предоставления работникам жилья в соответствии с формами и условиями корпоративной поддержки, определёнными Программой.

8.3. Координаторами и ответственными за разработку, актуализацию, совершенствование положений Программы и локальных нормативных актов, разработанных в соответствии с п. 1.6. Программы, являются ОК, а также ОТО и ОГБ Общества в части касающейся.

8.3.1. Координаторами и ответственными за разработку, актуализацию, совершенствование положений локальных нормативных актов, указанных в п. 1.7. Программы, являются структурные подразделения организаций Общества, в рамках своей компетенции.

8.4. Ответственными за обеспечение финансирования Программы в соответствии с п. 3.21

-3.31 является Общество, при обязательном согласовании соответствующего финансирования с Холдинговой компанией в установленном порядке.

8.5. Структурные подразделения Общества обеспечивают реализацию мероприятий, предусмотренных в Программе и локальных нормативных актах, указанных в п.1.6. Программы, в соответствии с требованиями указанных локальных нормативных актов, в рамках своей компетенции.

8.6. Общий контроль и мониторинг реализации Программы, а также локальных нормативных актов, разработанных в соответствии с п.1.7. Программы, осуществляет жилищная комиссия Общества.

8.7. Жилищная комиссия Общества курирует также вопросы предоставления работникам жилья в соответствии с формами и условиями корпоративной поддержки, определёнными Программой.

8.7.1. Жилищная комиссия Общества информируют Жилищную комиссию Холдинговой компании и Департамент развития и управления персоналом о результатах проведенной работы по реализации Программы на ежеквартальной основе.

Порядок и формы предоставления отчетности Жилищной комиссией Общества в Жилищную комиссию Холдинговой компании определяется Холдинговой компанией.

8.8. ОК, ОТО и ОГБ Общества в части касающейся ежеквартально докладывают на заседании Жилищной комиссии Общества о ходе реализации Программы и о предложениях по её развитию с учётом информации, представленной в соответствии с п.8.7.1. Программы.

## Методика определения индивидуального коэффициента (рейтинга) работника

1. Для работников, которых планируется включить в число участников Программы, рассчитывается индивидуальный коэффициент (рейтинг), определяющий приоритетность/очередность предоставления корпоративной поддержки.

2. Расчет индивидуального коэффициента учитывает производственные, экономические и социальные факторы/критерии через соответствующие коэффициенты.

3. Значением критерия для каждого работника будет являться количественный показатель.

4. Итоговый рейтинг определяется как произведение рейтингов работника по каждому критерию.

5. Индивидуальный коэффициент для каждого участника Программы рассчитывается по соответствующему алгоритму, приоритет определяется значением этого коэффициента (чем выше коэффициент, тем выше приоритет участника).

6. Приоритетность с учетом индивидуальных коэффициентов определяется в разрезе каждой из определенных в Программе форм корпоративной поддержки.

7. При равенстве коэффициентов у нескольких участников преимущество имеет тот участник, чье заявление зарегистрировано ранее.

8. Корпоративная поддержка на приобретение/аренду жилья предоставляется в строгом соответствии со списками, сформированными с учетом критериев приоритетности, определяемых величиной индивидуального коэффициента, и рекомендованными к утверждению Жилищной комиссией.

9. Индивидуальный коэффициент (рейтинг) участника рассчитывается следующим образом:

$$K_{инд} = (K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times K_5), \text{ где}$$

**$K_1$  - профессиональный коэффициент, равный:**

$K_1 = 1,5$  - для квалифицированных специалистов по наиболее востребованным для Корпорации и ее организаций специальностям (старше 35 лет), имеющим профильное образование, с опытом работы по специальности не менее 5 лет. <1>;

-----  
<1> Организации Холдинговой компании утверждают списки ключевых, дефицитных и редких специальностей, носители которых рассматриваются в качестве приоритетных участников Жилищной программы, и представляют в Холдинговую компанию для согласования с Корпорацией в установленном порядке

-----  
 $K_1 = 1,4$  - для молодых работников (до 35 лет), имеющих профильное образование и опыт работы по специальности до 5 лет <2>;

-----  
<2> Холдинговая компания и её организации утверждают списки профильных и опорных вузов, а также средних специальных (профессиональных) образовательных учреждений, подготавливающих молодых специалистов по профильным для указанных организаций специальностям, носители которых рассматриваются в качестве приоритетных участников Жилищной программы. Соответствующие списки организации Холдинговой компании

представляют в Холдинговую компанию, для согласования с Корпорацией в установленном порядке.

$K_1 = 1,1$  - для работников, имеющих государственные, региональные, ведомственные, отраслевые награды, награды Корпорации/организации Корпорации, почетные звания, иные поощрения <3>;

-----

<3> Данный критерий может быть индивидуальным для Общества в зависимости от задач и специфики деятельности. Возможные варианты критериев:

1.1.1 Для работников, имеющих изобретения, внесивших рационализаторские предложения;

1.1.2 Для работников, имеющих победы, призовые места в конкурсах профессионального мастерства, научных конкурсах от уровня предприятия и выше;

1.1.3 Для работников, активно участвующих в обучении молодых специалистов и рабочих в соответствии с локальными нормативными актами Общества;

1.1.4 Для работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук.

-----

$K_1 = 1$  - для остальных категорий работников.

$K_2$  - коэффициент стажа, определяемый как:

$K_2 = 1 + A \times N$ ,

где

$A = 0,02$

$N$  - количество полных лет, отработанных в Обществе.

$K_3$  - коэффициент обеспеченности жильем, равный:

$K_3 = 1,5$  - при отсутствии в собственности жилого помещения;

$K_3 = 1,4$  - на работника и членов семьи работника приходится менее 35 кв. м. в принадлежащем на праве индивидуальной/общей совместной/общей долевой собственности работнику / члену семьи работника жилом помещении (в едином объекте), в регионе РФ, на территории которого работник осуществляет свою трудовую деятельность в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором;

$K_4$  - коэффициент, определяющий соотношение дохода к ежемесячным платежам по ипотеке / арендным и коммунальным платежам <4>, равный:

-----

<4> Рассчитывается применительно к платежам по ипотеке / арендным и коммунальным платежам в зависимости от запрошенной работником формы корпоративной поддержки.

-----

$K_4 = 1,2$  - ежемесячные платежи работника в рамках обслуживания ипотечного кредита (аннуитетный / дифференцированный платеж и проценты), привлеченного / планируемого к привлечению в банке - партнере Общества/Холдинговой компании по реализации Программы составляют более 30% совокупного дохода семьи работника / ежемесячные платежи работника

за аренду жилья и коммунальные услуги составляют более 30% совокупного дохода семьи работника (при условии, что у работника при этом нет в собственности иного жилья в регионе РФ, на территории которого работник осуществляет свою трудовую деятельность);

$K_4 = 1,0$  - указанные платежи (ипотека / аренда + коммунальные услуги) составляют менее 30% ежемесячного дохода работника

$K_5$  - коэффициент участия в Программе, равный:

$K_5 = 1,0$  - работник ранее не являлся участником Программы по какой-либо из форм корпоративной поддержки,

$K_5 = 0,5$  - работнику ранее были предоставлены жилищные субсидии в рамках Программы по форме корпоративной поддержки, отличной от запрошенной работником в настоящий момент.



-----  
ФИО работника

-----  
должность работника

-----  
подразделение

-----  
табельный номер

### Типовое заявление для работников Общества

**I.** Прошу признать меня нуждающимся в улучшении жилищных условий и оказать корпоративную поддержку в приобретении / аренде жилья в соответствии с условиями Жилищной программы Общества, утверждённой \_\_\_\_\_ (далее - Программа) в виде **(нужное подчеркнуть):**

1. Компенсации/субсидирования первоначального взноса по ипотечному кредиту. Ипотека в размере \_\_\_\_\_ тыс. руб. на срок \_\_\_\_\_ лет. Процентная ставка по ипотеке \_\_\_\_ % годовых.

2. Компенсации/субсидирования процентов по ипотеке. Ипотека в размере \_\_\_\_\_ тыс. руб. на срок \_\_\_\_\_ лет. Процентная ставка по ипотеке \_\_\_\_ % годовых.

3. Компенсации/субсидирования арендных и коммунальных платежей в арендуемом жилье. Ежемесячная аренда и коммунальные платежи в размере \_\_\_\_\_ тыс. руб. на срок \_\_\_\_\_ лет.

4. Приобретения жилья в форме участия в ЖСК, сформированного из числа работников \_\_\_\_\_ (заполняется в индивидуальном порядке, в зависимости от запрашиваемой формы поддержки).

**II** В настоящее время постоянно зарегистрирован по адресу

\_\_\_\_\_  
Проживаю по адресу \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_указанная квартира (дом)

\_\_\_\_\_  
находится в моей собственности / собственности моих близких родственников /арендованное жилье /иное (указать)

\_\_\_\_\_  
описать текущие жилищные условия (площадь жилого помещения, количество комнат, количество совместно проживаемых лиц

\_\_\_\_\_  
указать иные факторы, в силу наличия которых, работник планирует улучшить жилищные условия

III. В Обществе работаю с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ года.

**В случае если у работника есть стаж работы в организациях Корпорации, необходимо указать наименование организации и период работы.**

У меня есть следующие основания для получения жилищной субсидии <1>:

-----

<1> Каждое основание должно быть сформулировано в соответствии с п. 3.5 Программы и подтверждаться прилагаемыми к заявлению документами.

-----

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_;
4. \_\_\_\_\_;
5. \_\_\_\_\_.

**IV. Информация, заполняемая работниками, заинтересованными в жилищных субсидиях в рамках ипотечного кредитования**

Жилищные условия планирую улучшить путем \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

указать планируемый способ улучшения жилищных условий

общей площадью \_\_\_\_\_ кв. метров, количество комнат \_\_\_\_\_, расположенную по адресу \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_. Застройщиком дома является \_\_\_\_\_.

В приобретаемом жилье мне будет принадлежать доля в размере \_\_\_\_\_%.

В \_\_\_\_\_ мне был предварительно  
(указать наименование банка)

одобрен / одобрен ипотечный кредит на сумму \_\_\_\_\_ рублей на срок \_\_\_\_\_ лет.

Документы, подтверждающие согласие / предварительное согласие банка на кредитование, и график платежей по кредиту прилагаю.

Мой ежемесячный доход составляет \_\_\_\_\_ рублей в месяц.

Совокупный доход моей семьи составляет \_\_\_\_\_ рублей в месяц.

**V. Информация, заполняемая работниками, заинтересованными в жилищных субсидиях в рамках аренды и оплаты коммунальных услуг.**

**Информация об арендуемом жилье:**

Квартира / дом общей площадью \_\_\_\_\_ кв. метров, количество комнат \_\_\_\_\_, расположена по адресу \_\_\_\_\_.

В рамках заключенного Договора аренды ежемесячные платежи составляют \_\_\_\_\_ рублей, срок действия Договора аренды \_\_\_\_\_ лет.

Сумма моих ежемесячных коммунальных платежей (в случае, если платежи не входят в Договор аренды) составляет \_\_\_\_\_ рублей.

Подтверждающие документы прилагаю.

**VI. Информация, заполняемая работниками, заинтересованными в жилищных субсидиях в рамках участия в жилищно-строительных кооперативах.**

1. Наименование ЖСК, планируемые параметры и условия строительства жилья;
2. Форма и условия корпоративной поддержки в рамках участия в ЖСК, в которой заинтересован работник, с учетом положений раздела 6 Жилищной программы Общества;
3. Подтверждающие документы о включении работника в ЖСК;
4. Информация / статус рассмотрения вопроса о выделении ЖСК земельного участка.

С положением о порядке участия работников \_\_\_\_\_, заинтересованных в улучшении жилищных условий, и корпоративной поддержки при реализации Жилищной программы Общества/организации Общества ознакомлен, обязуюсь соблюдать.

\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_  
подпись / расшифровка подписи

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

**Подтверждающие документы, необходимые  
для предоставления корпоративной поддержки**

1. Копия паспорта (страницы с фото и последней регистрацией);
2. Справка о составе семьи (в произвольной форме);
3. Копия документов на членов семьи (на супруга/родителей на иждивении - копия паспорта, на детей - копии свидетельств о рождении);
4. Выписка из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним (выдает Росреестр) (<https://rosreestr.ru/site/fiz/poluchit-svedeniya-iz-egrp/?detail>; [https://rosreestr.ru/wps/portal/cc\\_egrp\\_form\\_new](https://rosreestr.ru/wps/portal/cc_egrp_form_new));
5. Выписка из Домовой книги/Единый жилищный документ (выдает Управляющая компания/ДЭЗ/ЕИРЦ) (<http://www.eirz.ru/docs/>);
6. Справка о доходах работника, подавшего заявление, по форме N 2-НДФЛ за последние полгода;
7. Справка о доходах супруга / супруги работника по форме N 2-НДФЛ / № 3-НДФЛ за последние полгода;
8. Подтверждение наличия родителя /родителей на иждивении, проживающих на одной с работником жил. площади;
9. Копия документов о поощрениях (государственные, региональные, ведомственные, отраслевые награды, награды Корпорации/Общества, организации Общества, почетные звания, иные поощрения).

**Дополнительные документы, необходимые в случае если работник запрашивает корпоративную поддержку в виде жилищных субсидий на компенсацию/субсидирование первоначального взноса или процентов по привлеченному/планируемому к привлечению ипотечному кредиту:**

1. Договор/проект кредитного договора;
2. График погашения ипотечного кредита и процентов по кредиту;
3. Иные необходимые документы по запросу.

**Дополнительные документы, необходимые, в случае если работник запрашивает корпоративную поддержку в виде жилищных субсидий на компенсацию/субсидирование арендных и коммунальных платежей:**

1. Копия договора аренды жилого помещения сроком более 12 месяцев;
2. Свидетельство о собственности на арендуемое жилое помещение;
3. Копия документа временной регистрации работника по месту жительства в арендуемом помещении;
4. Счета на оплату коммунальных услуг в арендуемом помещении (в случае если они не включены в договор аренды) за последние полгода;
5. Иные необходимые документы по запросу.