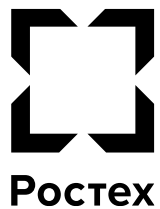


# Социальная политика Государственной корпорации «Ростех» как инструмент здоровьесбережения и кадрового обеспечения организаций Корпорации



Ю.Д. Цветкова,  
Директор по управлению персоналом



# Основные показатели за 2025 год

## Корпорация:

Численность коллектива **727 тыс. чел.**  
за 1-е полугодие 2026   
**732 тыс.чел**

Потребность в новых кадрах до 2028 года  
(без учета текущей)  
**49 тыс.чел.**

Выработка в пересчете на одного работника  
**6,2 млн руб.** 

Фонд оплаты труда по контуру  
Корпорации   
**1,1 трлн. руб.**

Средняя заработная плата за год  
**123,3 тыс. руб.** 

Текущая текучесть кадров  
**15,4%** 

Средний возраст  
**44 года**

## Организации Корпорации в Тульской области:

Численность работников **31 тыс. чел.**

Доп. потребность в работниках для выполнения ГОЗ  
**2,2 тыс.чел.**

Средняя заработная плата за год **135,2 тыс. руб.**  
по региону в целом (по данным Росстата) – 84,2 тыс.руб.

Достижение стратегических целей Корпорации требует усиления кадрового обеспечения путём формирования эффективных инструментов социальной политики



# СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РОСТЕХ

Гибкая настройка под конкретные кадровые задачи и категорию персонала

|                                                                                                       |                                                             |                                                                                                             |                                                                     |                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Медицинские программы (ДМС, медосмотры, телемедицина, страхование по критическим заболеваниям и т.д.) | Страхование по критическим заболеваниям                     | Оздоровление и отдых работников и членов их семей                                                           | Программа здорового образа жизни и корпоративные программы здоровья |                                                                                |
| Жилищные программы, в т.ч. «Квадратные метры Ростеха»                                                 | Программа льготного розничного кредитования от Новикомбанка | Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО)                                                              | Социально-платежная карта работника от Новикомбанка                 | «Ростеховская карта»-целевые средства на культурно-развлекательные мероприятия |
| Материальная помощь                                                                                   | Спортивные мероприятия для работников и членов их семей     | Программы для детей работников, включая инженерные классы, целевое обучение, детские оздоровительные лагеря |                                                                     | Обучение в Корпоративной сетевой академии                                      |
| Программа реновации санитарно-бытовых помещений                                                       | Расширенные виды страхования                                | Поддержка работников при релокации                                                                          |                                                                     | Новая линейка корпоративных наград                                             |
| Предоставление корпоративных соц. программ по принципу «Кафетерий льгот»                              | Работа с трудовыми династиями                               | Поддержка участников СВО и членов их семей                                                                  | Молодежная политика, поддержка молодых учёных (исследователей)      |                                                                                |

Корпорация реализует комплексные программы семейного благополучия за счет средств Корпорации и организаций Корпорации в рамках Единых стандартов корпоративной социальной политики (ЕСКСП внедряются с 2017).

Процент охвата ЕСКСП:

95% - финансово-устойчивых организаций Корпорации;

81% - по Корпорации в целом

Объем расходов социального характера организаций  
Корпорации

2025:

28 млрд. руб.

(+17% к 2024)

2026 (план):

33 млрд. руб.

(+18% к 2025)

Объем расходов социального характера организаций  
Корпорации, расположенных в  
Тульской обл.

2025:

1,3 млрд. руб.

(+19% к 2024)

2026 (план):

1,9 млрд. руб.

(+46% к 2025)<sup>3</sup>

# СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РОСТЕХА

Действующие и новые инструменты поддержки семей с детьми



## Действующие меры:

- ✓ материальная помощь по случаю рождения ребенка;
- ✓ единоразовое ведение беременности или родовспоможения;
- ✓ ДМС для детей за счёт работодателя;
- ✓ компенсация расходов на детские сады, школы, дополнительное образование и детские лагеря;
- ✓ компенсация отдыха для детей работников;
- ✓ инженерные классы;
- ✓ участие детей работников в профпробах и профориентационных консультациях, поддержка в рамках целевого обучения;
- ✓ приоритет в социальных программах («Жилищная программа», «Программа отдыха и оздоровления»).

## Новые социальные меры:

- ✓ **100 тыс. руб.** – при рождении первого ребенка;
- ✓ **150 тыс. руб.** – при рождении второго ребенка;
- ✓ **200 тыс. руб.** – при рождении третьего ребенка;
- ✓ **500 тыс. руб.** – при рождении четвертого и последующих детей.

Выплата осуществляется с момента утверждения Стандарта, при условии соблюдения следующих критериев:

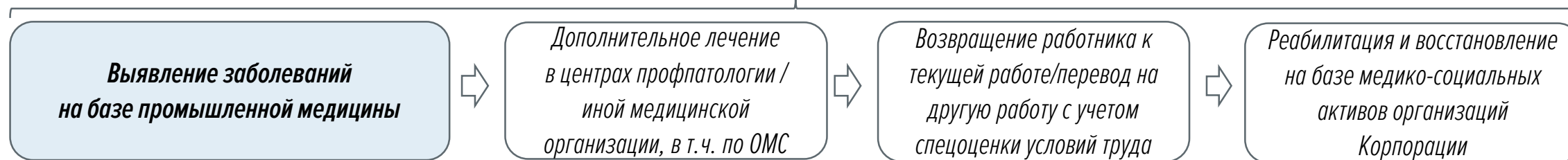
- устойчивое финансово-экономическое состояние организации Корпорации;
- у работника бессрочный трудовой договор по основному месту работы;
- трудовой стаж работника в организации не менее 3-х лет;
- работник предоставляет справку с места работы супруги(а) о неполучении аналогичной выплаты.



# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ РАБОТНИКОВ (СУЗ)

- Задачи:**
- Формирование системы непрерывного медицинского наблюдения за работниками в рамках производственного процесса на основе модели цеховой медицины;
  - Реализация замкнутого цикла оказания медицинской помощи (профилактика-лечение-восстановление) работникам организаций Корпорации;
  - Выбор и тиражирование оптимальной модели цеховой медицины для каждого конкретного предприятия Корпорации.

## Цепочка управления здоровьем работников организаций Корпорации с вредными и/или опасными условиями труда



Распоряжением Корпорации от 18.11.2022 №121 утверждены:

➤ **Методические рекомендации по подбору поставщиков услуг и проведению профосмотров работников организаций Корпорации**, включающие в т.ч.:

- типовое ТЗ;
- условия и требования к оказанию услуг специализированными медицинскими организациями;
- порядок оценки и сопоставления заявок участников закупки.

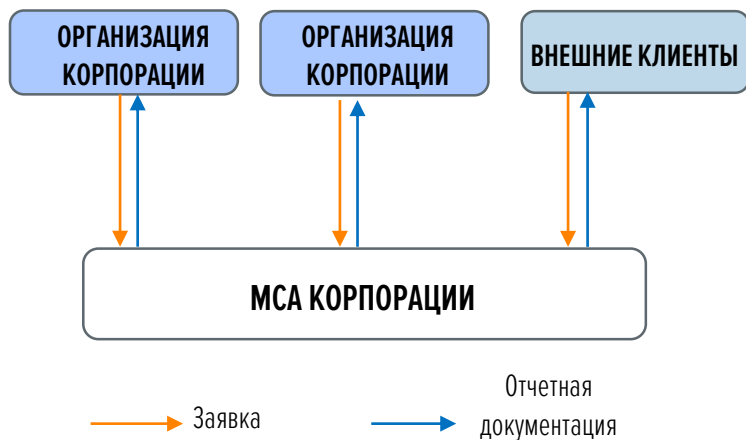
➤ **Методические рекомендации по тиражированию модели цеховой медицины в организациях Корпорации**, включающие в т.ч. порядок выбора модели с учетом численности и специальности медицинского персонала.

## ПРОБЛЕМАТИКА

- Низкий уровень выявляемости заболеваний, в т.ч. сердечно-сосудистых, при проведении периодических медицинских осмотров.
- Несвоевременное направление на лечение и углубленную диагностику.
- Маршрутизация работников, в т.ч. задействованных во вредных и/или опасных условиях труда, на санаторно-курортное лечение\* (СКЛ) **без учета заболеваний и медицинских показаний, а также профиля санаторно-курортного учреждения.**
- Медико-социальные активы (далее - МСА) Корпорации и ее организаций **не взаимоувязаны в единую систему управления здоровьем** (в т.ч. внутрихолдинговый доступ в МСА, ограниченная информация о возможностях отдыха и оздоровления)

# Реабилитация и восстановление на базе медико-социальных активов организаций Корпорации

## СЕЙЧАС

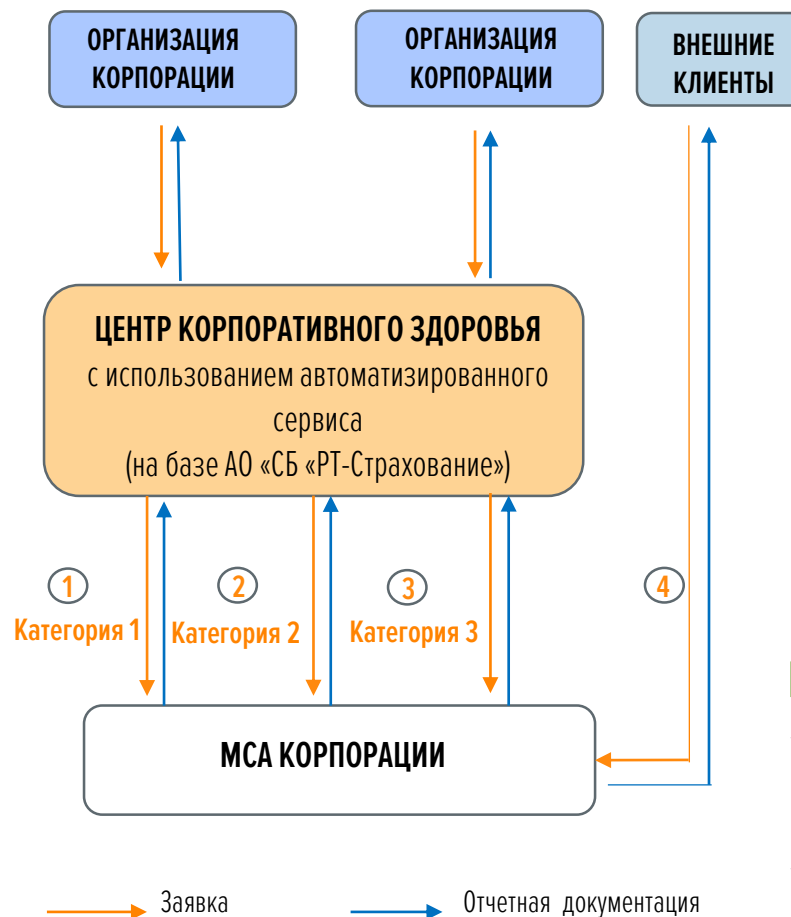


### Минусы:

- ✓ Разрыв между заболеванием и направлением работников на СКЛ.
- ✓ Кто быстрее забронировал, тот и поехал.
- ✓ Борьба за высокий сезон без учета врачебных показаний, как следствие недогрузка в низкий сезон.

VS

## ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ



Принципы приоритезации при направлении работников на СКЛ и оздоровительный отдых и загрузке МСА Корпорации:

- 1 **Категория 1** – работники, в т.ч. во вредных и/или опасных условиях труда, с **повышенными** рисками для здоровья, направляемые на СКЛ в санатории/профилактории Корпорации с медицинской лицензией
- 2 **Категория 2** – работники со **средними** рисками развития заболеваний, направляемые на отдых и оздоровление на базах отдыха Корпорации (без лечения) / СКЛ\*\*
- 3 **Категория 3** – работники с **минимальными** рисками развития заболеваний, направляемые на отдых и оздоровление на базах отдыха Корпорации (без лечения) / СКЛ\*
- 4 **Внешние клиенты** МСА Корпорации

### Плюсы:

- ✓ Направление работников на СКЛ и оздоровительный отдых с учетом медицинских показаний.
- ✓ Частичное перераспределение работников из Категорий 2, 3 в МСА на ноябрь-апрель.

\* При наличии свободных мест в санатории/профилактории с медицинской лицензией.

# ПРИОРИТЕЗАЦИЯ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ В КОНТУРЕ КОРПОРАЦИИ НА СКЛ И ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ОТДЫХ<sup>1</sup>

Утверждено  
Правлением Корпорации  
(Протокол от 17.02.2026 №6)

## Категория работников 1. СКЛ в санатории/ профилактории

Рекомендованные  
периодичность  
и длительность:  
**18 дней ежегодно<sup>2</sup>**

### Приоритет 1. Результаты ПМО<sup>3</sup>:

- ✓ Наличие профзаболевания (й) / ранних признаков,
- ✓ Показания к СКЛ (заключение врача),
- ✓ Работник входит в группу риска 3-5 <sup>4</sup>,
- ✓ Показатель индивидуального суммарного профессионального риска > 12 баллов (первые признаки профзаболевания).

### Приоритет 2. Условия труда:

- ✓ Работа во вредных и/или опасных условиях труда,
- ✓ Отдельные виды работ и режимы работ<sup>3</sup>.

### Приоритет 3. Повышенная заболеваемость:

- ✓ Группа здоровья 3(а) по диспансерному наблюдению (в т.ч. сердечно-сосудистые заболевания)<sup>5</sup>,
- ✓ Часто и длительно болеющие работники (более 40 дней в году).

### Приоритет 4. Индивидуальные факторы риска:

- ✓ Возраст > 45 лет (предпенсионный),
- ✓ Стаж > 5 лет во вредных и/или опасных условиях труда.

## Категория работников 2. Оздоровление на базах отдыха / СКЛ <sup>6</sup>

Рекомендованные  
периодичность  
и длительность:  
**14 дней 1 раз в 2 года**

### Приоритет 1. Повышенная заболеваемость:

- ✓ Группа здоровья 2, 3(б) по диспансерному наблюдению<sup>5</sup>,

### Приоритет 2. Условия труда:

- ✓ Идентифицированные вредные и/или опасные производственные факторы у работников в оптимальных и допустимых условиях труда.

### Приоритет 3. Социальная категория работников из числа:

- ✓ Родителей в многодетных семьях, а также с детьми до 3 лет,
- ✓ Матерей/отцов-одиночек с детьми до 14 лет,
- ✓ Матерей/отцов с детьми до 14 лет, если один из родителей работает вахтовым методом или призван на военную службу.

### Приоритет 4. Индивидуальные факторы риска:

- ✓ Общий стаж > 10 лет.

## Категория работников 3. Оздоровление на базах отдыха

Рекомендованные  
периодичность  
и длительность:  
**14 дней 1 раз в 3 года**

- ✓ Группа здоровья 1 по диспансерному наблюдению<sup>5</sup>,
- ✓ Не идентифицированы вредные и/или опасные производственные факторы у работников в оптимальных и допустимых условиях труда,
- ✓ Общий стаж < 10 лет (при отсутствии воздействия вредных и/или опасных производственных факторов),
- ✓ Возраст < 45 лет,
- ✓ Не соответствует ни одному пункту приоритета Категорий 1-2 работников.

<sup>1</sup> Обязательное применение рискориентированного подхода с учетом ранжирования работников внутри Категорий 1 и 2.

<sup>2</sup> 14 дней ежегодно – минимально рекомендованная длительность и периодичность прохождения СКЛ.

<sup>3</sup> Периодичность определяется Приказом Минздрава России от 28.01.2021 №29Н.

<sup>4</sup> В соответствии с Методические рекомендации по формированию групп риска развития профессиональных заболеваний по результатам периодических медицинских осмотров, утв. Минтрудом 27.08.2024 г.

<sup>5</sup> Приказ Минздрава России от 27.04.2021 г. №404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»

<sup>6</sup> При наличии свободных мест в санатории/профилактории Корпорации с медицинской лицензией.

<sup>7</sup> Предоставление СКЛ инвалидам, ветеранам боевых действий осуществляется за счет и в порядке, установленном СФР.

## РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОЙ МЕДИЦИНЫ

### Задачи:

- Формирование системы непрерывного медицинского наблюдения за работниками в рамках производственного процесса на основе модели цеховой медицины;
- Реализация замкнутого цикла оказания медицинской помощи (профилактика-лечение-восстановление) работникам организаций Корпорации;
- Выбор и тиражирование оптимальной модели цеховой медицины для каждого конкретного предприятия Корпорации.

### АО «Центравиамед» - ключевой партнер Корпорации в рамках развития системы управления здоровьем

- ✓ Оказание доврачебной медико-санитарной помощи, проведение профилактических медицинских осмотров, корпоративных программ оздоровления работников;
- ✓ Анализ текущего состояния медицинских пунктов предприятий, оценка материально-технической базы, обеспечение медицинских пунктов квалифицированными кадрами;
- ✓ Оказание совместно со **СберЗдоровье** услуг медицинской поддержки с использованием инструментов цифровой медицины.

**83** **здравпункта /поликлиники** в крупнейших промышленных предприятиях Корпорации (ПАО «ОАК», АО «ОДК»,

АО «Вертолеты России, АО «НПК «Техмаш» и пр.) в **19** регионах России

В **2025 г.** ЦАМ открыто **13** **медицинских центров (здравпункты, поликлиники)** на предприятиях АО «Вертолеты России», АО «Технодинамика», ПАО «ОАК», АО «ОДК», расположенных в Москве, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Донецкой Народной Республике.

**>112 тыс. работников** прошли профилактические медицинские осмотры в 2025г.

## РАЗВИТИЕ ДМС

~ **40%** предприятий Корпорации охвачены программами ДМС

~ **60%** работников предприятий Корпорации имеют ДМС

- ✓ Утверждены Методические рекомендации по организации ДМС и предоставлению медицинских услуг по программе прямого прикрепления в организациях Корпорации, включая:
- ✓ Типовое положение по организации ДМС в организациях Корпорации;
- ✓ Требования к уровню (качеству) сервиса по ДМС (SLA);
- ✓ Типовое ТЗ по ДМС, включая услугу психологической поддержки работников.

### Направления развития:

- ✓ увеличение охвата работников программами ДМС;
- ✓ разработка и внедрение «бюджетного» ДМС;
- ✓ организация централизованных закупок услуг ДМС в целях снижения стоимости.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

Повышение психологической грамотности и устойчивости трудового коллектива, а также адаптация и реинтеграция **сотрудников-участников СВО**

**>1,5** тыс. работников – участники **СВО** трудоустроено в контуре Корпорации

**>30** тыс. работников – прошли обучение по программе

Совместно с **Академией Ростеха и Институтом Сербского**

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

### Цель:

- Повысить уровень психологической устойчивости и грамотности трудового коллектива\* по вопросам гражданского и военного ПТСР\*\* (без акцентирования внимания на работниках-участниках СВО);
- Обеспечить эффективную трудовую и психологическую адаптацию и реинтеграцию сотрудников-участников СВО на предприятиях Корпорации

### Направление программ:

1. **Повышение уровня психологической устойчивости и грамотности трудового коллектива** в части **гражданского ПТСР**, связанного с несчастными случаями, авариями, травмами, атаками БПЛА, и военного ПТСР: отличие, симптомы, возможные триггеры, корректное реагирование на проявления симптомов ПТСР, оказание первой психологической помощи, инструменты саморегуляции в кризисных ситуациях.

**Формат:** дистанционный курс (цикл видеолекций с заданиями, тестами).

**Целевой ориентир:** **до 70%** работников организации Корпорации, где трудоустроены участники СВО\*\*\*.

2. **Обучение HR-специалистов** инструментам эффективной **адаптации и реинтеграции сотрудников-участников СВО** на предприятиях Корпорации (особенности коммуникации, эффективная адаптация с учетом профессиональных компетенций и личностных качеств, работа с семьями).

**Целевой ориентир:** **не менее 2-х** HR-специалистов от предприятия Корпорации, где трудоустроены участники СВО.

3. **Обучение действующего производственного персонала / наставников** инструментам эффективной **адаптации и реинтеграции сотрудников-участников СВО** на предприятиях Корпорации (психические особенности адаптации участников СВО, выявление признаков рискованного поведения, оказание первой психологической помощи, пр.)

**Целевой ориентир:** **не менее 2-х сотрудников** производственного персонала / наставников от предприятия Корпорации, где трудоустроены участники СВО.

**Формат для программ 2 и 3:** лекции и вебинары с экспертами (практическая отработка изученного материала, обсуждение лучших практик, разбор кейсов), а также вебинары поддержки после прохождения программы обучения.

\*Не являющихся медицинскими сотрудниками и не имеющих психологического образования.

\*\* ПТСР – постстрессовое расстройство, полученное после пережитого травмирующего опыта.

\*\*\* Курс также доступен для прохождения родственниками сотрудников организации Корпорации.

# ДАЙДЖЕСТ ПО ПРОМЫШЛЕННОЙ МЕДИЦИНЕ

Запуск в организации Корпорации в апреле 2026г.

В **Дайджесте** собраны актуальные информационно-аналитические данные по следующим направлениям в области промышленной медицины и охраны здоровья работников производственных предприятий:

- регуляторные изменения (обзор актуальных документов федеральных органов исполнительной власти);
- основные подходы и актуальные тренды в промышленной медицине, включая обзор перспективных научно-технических разработок, программно-аппаратных комплексов и информационных систем;
- мнения профессионального сообщества, лучшие практики крупных промышленных предприятий, отраслевых лидеров, а также центров промышленной медицины организаций Корпорации.

Выпуск Дайджеста запланирован на **ежеквартальной** основе.



№ 01/2026

## Дайджест промышленная медицина

В дайджесте собраны полезные материалы для сотрудников промышленной медицины и менеджеров по здоровью предприятий Корпорации: регуляторные изменения, актуальные тренды и лучшие практики лидеров отрасли.

СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ

### РЕГУЛЯТОРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

#### Реформа экспертизы профпригодности

С сентября 2025 г. введен обновленный порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности в случае выявления несоответствия здоровья работника поручаемым задачам, в т.ч. в части необходимых документов и сроков проведения экспертизы.

[ПОДРОБНЕЕ](#) ✦

#### Внеочередное обязательное медицинское освидетельствование водителей

С сентября 2025 г. процедура предусмотрена также в случае, если у работника выявлены признаки заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями к управлению транспортными средствами в соответствии со ст. 23.1 ФЗ от 10.12.1995 г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».

[ПОДРОБНЕЕ](#) ✦



#### Корпоративные программы укрепления здоровья

Минздрав России подготовил руководство по разработке, внедрению и оценке эффективности корпоративных программ «Модельные корпоративные программы и практики укрепления здоровья работающих», реализация которых предусмотрена центрами на базе государственных лечебных учреждений совместно с работодателем.

[ПОДРОБНЕЕ](#) ✦

#### Внедрение ИИ в дистанционную помощь

С сентября 2025 г. при проведении отложенных консультаций разрешено использование систем поддержки принятия врачебных решений на базе ИИ.

[ПОДРОБНЕЕ](#) ✦

# ПРОГРАММА РЕНОВАЦИИ САНИТАРНО-БЫТОВЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ТРЕБУЮЩИХ КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА И РЕКОНСТРУКЦИИ

**249** организаций  
направили потребность в ремонте из

**54** регионов и **108** городов Российской Федерации

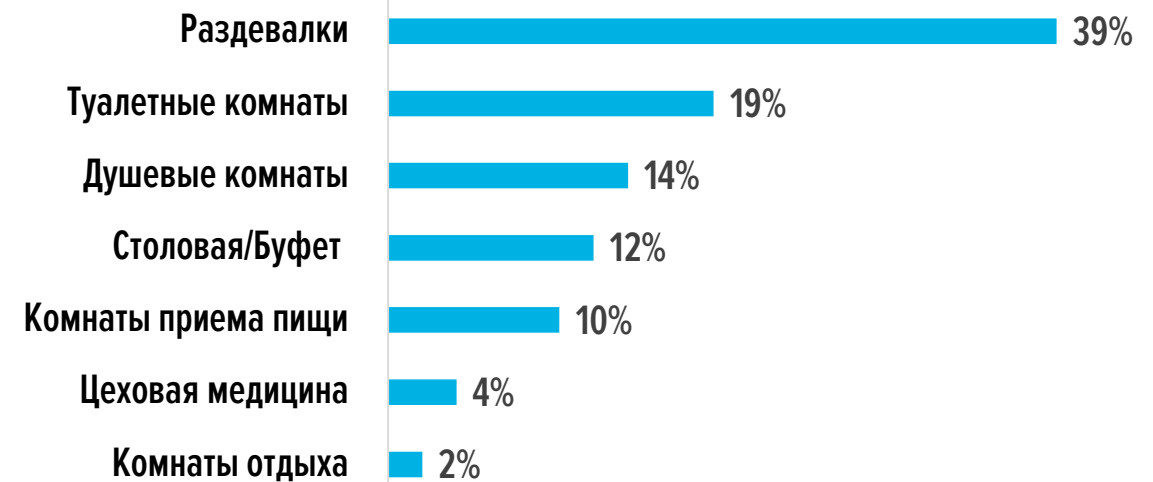
Запрошенный объем финансирования - **17,5 млрд. руб.**,  
при этом **7,5 млрд. руб.** - запрос на финансирование со стороны Корпорации.

**54% (134 из 249)** организаций установили высокую приоритетность  
проведения ремонтных работ.

Ремонтные работы **запланированы в период с 2026 по 2033 гг.**

**518** тыс. работников в т.ч. **295** тыс. работников —  
производственный персонал

## Санитарно-бытовые помещения, требующие ремонта, %





Ростех

Государственная  
корпорация  
«Ростех»

Спасибо  
за внимание

rostec.ru

# Надежная опора стоаны

