



ДЕПАРТАМЕНТ ИНВЕСТИЦИОННОЙ
И ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ
ГОРОДА МОСКВЫ



КАРАЧАРОВСКИЙ
МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД
ОСНОВАН В 1950 ГОДУ

Реализуемые социальные практики в области устойчивого развития

2025 г.

1. Материальная поддержка работников в различных жизненных ситуациях (рождение ребенка, юбилеи, смерть родственника).

Это финансовая помощь, которую предприятие или организация предоставляет своим сотрудникам в трудных или особых жизненных ситуациях, чтобы помочь им справиться с временными трудностями или обеспечить необходимые условия для сохранения работы и благополучия. Материальная поддержка помогает сотрудникам преодолевать трудности, сохранять здоровье и благополучие, а также способствует созданию позитивного и социально ориентированного корпоративного климата.

2. Программа Добровольного медицинского страхования для сотрудников Общества.

В рамках социальной политики компании реализована комплексная программа добровольного медицинского страхования, направленная на заботу о здоровье персонала. Данная программа обеспечивает сотрудникам оперативный доступ к амбулаторному и стационарному лечению, а также услугам профильных специалистов без длительного ожидания. Перечень покрываемых рисков и сеть клиник-партнеров регулярно пересматриваются с целью повышения доступности качественной медицинской помощи. Такой подход позволяет снизить финансовую нагрузку на работников в случае заболеваний и сформировать атмосферу уверенности в завтрашнем дне. Инвестиции в здоровье сотрудников напрямую способствуют поддержанию высокой продуктивности труда.

3. Волонтерство и социальная ответственность

День донора на КМЗ

10 декабря 2025 года на КМЗ был проведен День донора с участием 39 сотрудников предприятия. Сдача крови была организована для ГБУЗ «Центр крови имени О.К. Гаврилова ДЗМ». По итогам акции собрано более 20 литров крови. С учетом того, что каждый литр крови может помочь трем пациентам, проведенное мероприятие стало поддержкой более чем для 60 человек. Акция и интерес работников к ней отражает социальную ответственность работников и участие предприятия в значимых общественных инициативах.



4. Спортивные активности и мероприятия

4.1. Организация годового тренировочного процесса для сотрудников по футболу, волейболу и настольному теннису и проведение внутрикорпоративных соревнований по различным видам спорта и настольным играм

В организации ведется годовой тренировочный процесс для сотрудников по футболу, волейболу и настольному теннису. Занятия проводятся на регулярной основе не реже одного раза в неделю. Такая работа направлена на поддержание физической активности работников и формирование устойчивой привычки к занятиям спортом, стимулирование поддержки здорового образа жизни. Регулярные тренировки также способствуют укреплению командного взаимодействия между сотрудниками. Тренировки — часть системной работы по развитию корпоративной спортивной культуры.

Внутри компании организуются и проводятся соревнования по различным видам спорта и настольным играм. В программу входят волейбол, керлинг, футбол, шахматы, теннис, бильярд, киберспортивные соревнования и стратегические настольные игры. Такие мероприятия расширяют возможности участия работников с разными интересами и уровнем подготовки. Соревновательный формат поддерживает вовлеченность персонала и развивает культуру командного взаимодействия.

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

КМЗ развивает корпоративную культуру и пропагандирует здоровый образ жизни

ПРИГЛАШАЕМ ВАС

НА ТРЕНИРОВКИ

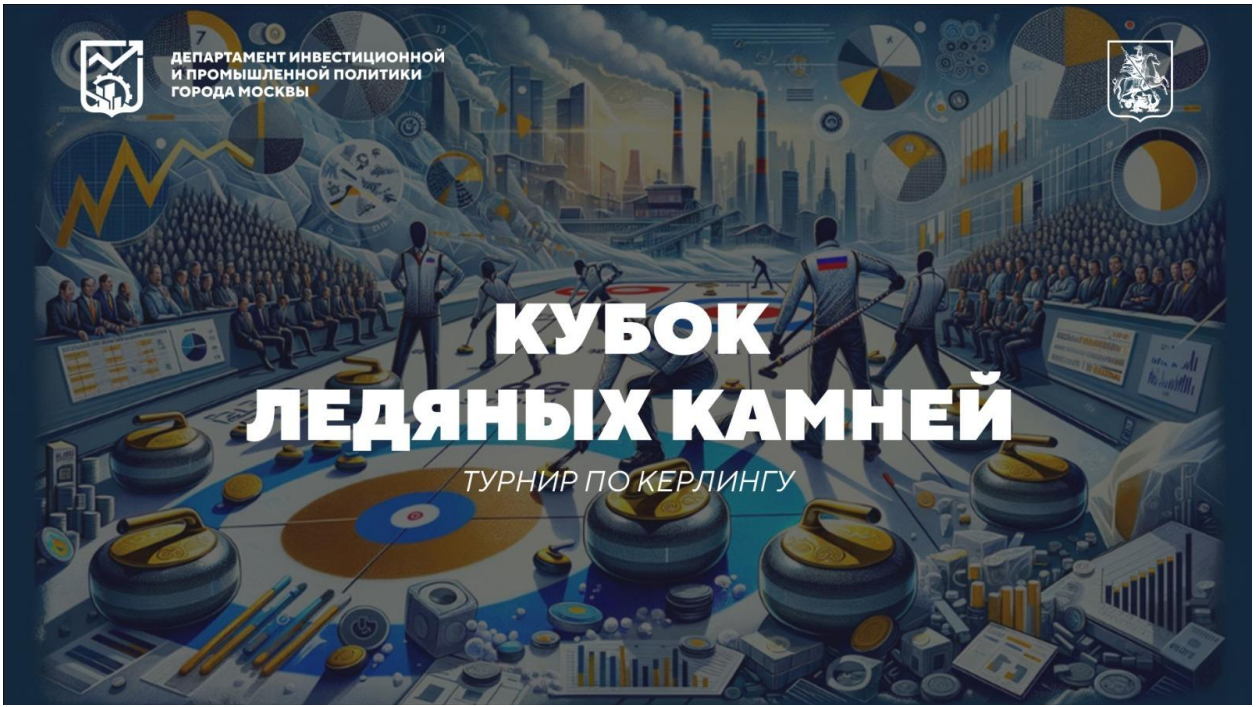
ПО ВОЛЕЙБОЛУ

И НАСТОЛЬНОМУ ТЕННИСУ

Тренировки проходят по вторникам и средам с 18:00 до 20:00 в спортивном центре «Территория мяча».

Адрес центра: Москва, ул. Шарикоподшипниковская, д. 13, стр. 24 (метро: Угрешская, Волгоградский проспект, Дубровка)

Если вы готовы регулярно посещать корпоративные тренировки, и готовы записаться — обращайтесь по телефону к Павлу Федотову: +7 (906) 068 51 03, по электронной почте к Максиму Торопчину ToropchinMM@kmz.mos.ru





4.2. Проведение поздравительных кампаний в рамках праздничных событий и знаменательных дат.

В компании проводятся поздравительные кампании, приуроченные к праздничным событиям и знаменательным датам. В их число входят гендерные праздники, профессиональные и отраслевые даты. Такие кампании направлены на поддержание позитивной корпоративной атмосферы и признание значимости работников. Они способствуют укреплению внутренней коммуникации и вовлеченности персонала в корпоративную жизнь, формируют единое пространство уважения к традициям и ценностям коллектива.



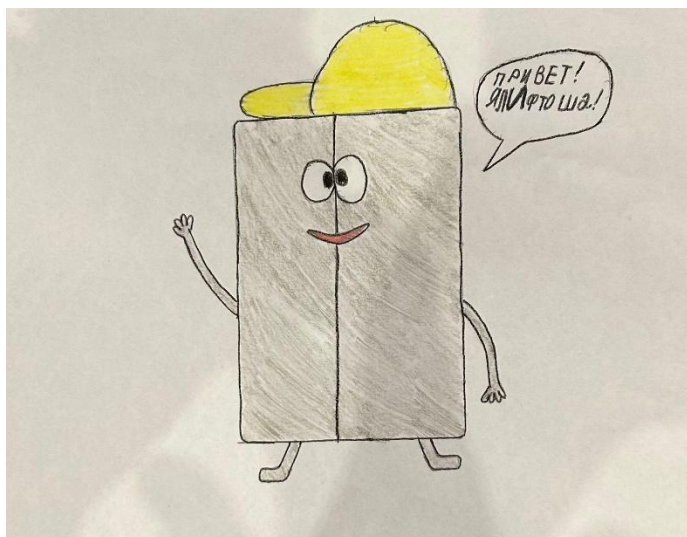
4.3. Проведение корпоративного награждения за заслуги в труде.

В компании реализуется практика корпоративного награждения работников за заслуги в труде. Награждение позволяет отметить профессиональные достижения сотрудников и вклад в результаты предприятия. Такая форма признания повышает значимость добросовестного труда и поддерживает мотивацию персонала. Практика также способствует укреплению культуры уважения к результатам работы и профессиональному вкладу каждого сотрудника. Корпоративное награждение выступает важным инструментом нематериального поощрения на КМЗ.

4.4. Проведение мероприятий в рамках популяризации охраны труда и культуры безопасности.

В организации проводятся мероприятия, направленные на популяризацию охраны труда и культуры безопасности. Данные инициативы способствуют формированию у работников устойчивого внимания к вопросам безопасного поведения на рабочем

месте. Проведение подобных мероприятий поддерживает ответственное отношение к соблюдению требований охраны труда. Одновременно это усиливает значение профилактики производственных рисков в повседневной деятельности. Это часть системной работы по развитию безопасной производственной среды.



4.5. Проведение корпоративных конкурсов среди детей сотрудников.

Среди детей сотрудников проводятся корпоративные конкурсы, в том числе конкурс детского рисунка. Мероприятия расширяют социальную направленность корпоративной жизни и вовлекают семьи работников в общие инициативы предприятия. Практика способствует укреплению связи сотрудников с компанией через участие в значимых семейных форматах. Она также поддерживает позитивный эмоциональный фон и формирует дополнительную вовлеченность работников. Проведение детских конкурсов отражает внимание организации к семейным ценностям сотрудников.

4.6. Проведение конкурсов и квизов среди работников.

Для работников проводятся конкурсы и квизы различной тематики. Они способствуют развитию коммуникации между сотрудниками и поддержанию неформального взаимодействия в коллективе. Подобные мероприятия помогают разнообразить внутренние активности предприятия и поддерживать интерес работников к участию в них. Практика служит инструментом укрепления корпоративной культуры и командного единства.

5. Развитие персонала

Наставничество и адаптация новых сотрудников

На КМЗ реализуется процесс наставничества, направленный на ускоренную адаптацию новых сотрудников. Это помогает работникам быстрее войти в должность и освоить необходимые рабочие процессы. Наставничество обеспечивает передачу практического опыта и поддержку на этапе вхождения в коллектив. Это способствует более устойчивой адаптации сотрудников к

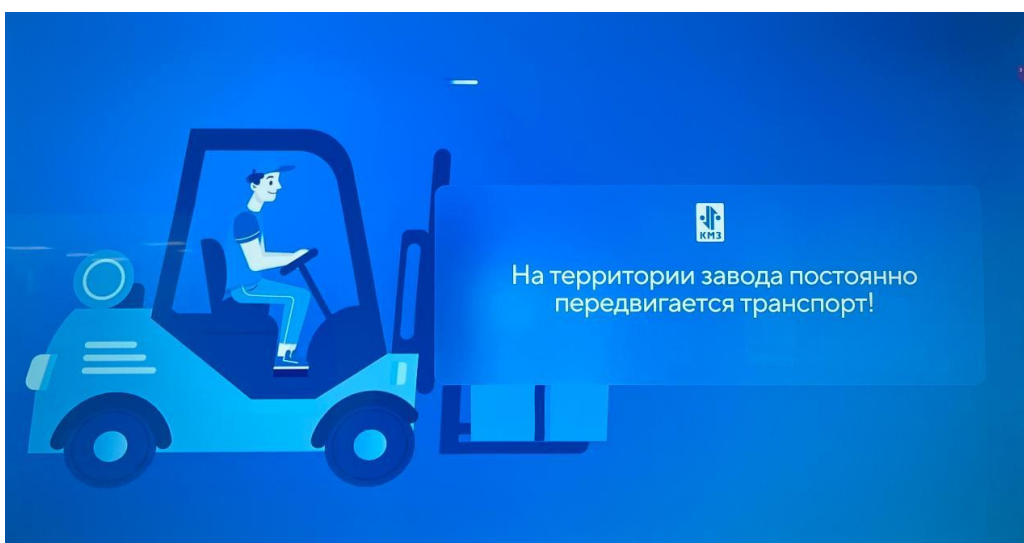
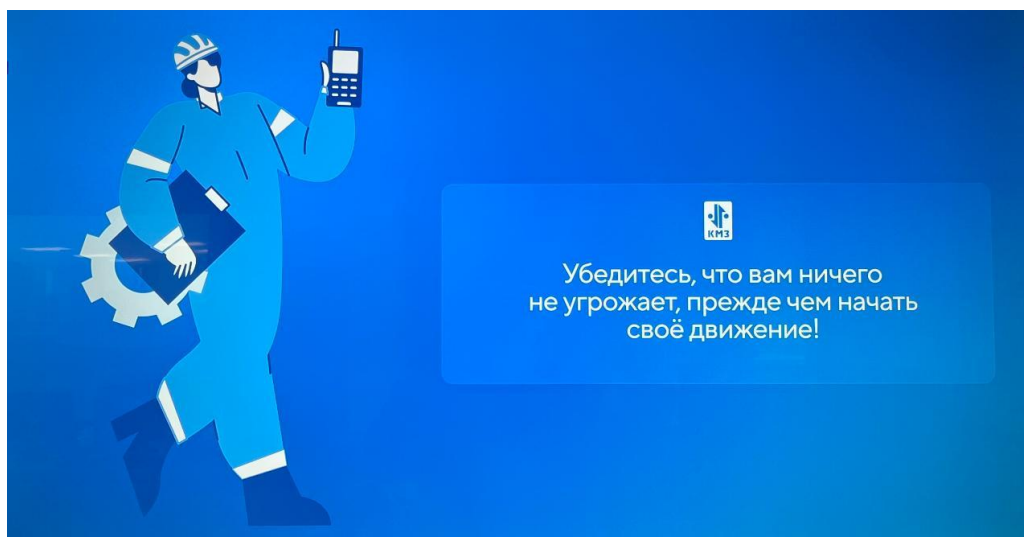
требованиям должности и корпоративной среде. Практика наставничества является важным элементом развития персонала и повышения эффективности включения новых работников в деятельность КМЗ.

6. Корпоративные СМИ и трансляция смыслов устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности

Развитие корпоративных каналов коммуникации

В компании развиваются корпоративные каналы коммуникации, включая газету, телевидение, каналы в мессенджерах Телеграм и Мах, а также корпоративный портал для сотрудников. Указанные инструменты обеспечивают регулярное информирование работников по ключевым вопросам деятельности предприятия. Они также используются для трансляции смыслов устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Развитие внутренних каналов коммуникации способствует формированию единого информационного пространства для сотрудников.





7. Инвестиции в человеческий капитал

Сотрудники предприятия участвовали в воркшопах, ТРИЗ-сессиях, лекториях и практикумах, организованных на площадках РЭУ им. Плеханова, ВДНХ, МФТИ, МИСИС, в общей сложности 22 мероприятия за 2025 год. Сред на тем: роботизация, цифровые двойники, ТРИЗ, промышленный дизайн, кибербезопасность, управление изменениями на предприятии. В числе мероприятий данного формата 9 лекций и 2 цикла мастер-классов.



8. Работа с будущими молодыми специалистами и профориентация

В 2025 году завод провёл 48 экскурсий для учащихся инженерных классов и студентов, в которых приняли участие 821 человек. 7 экскурсий проведены в рамках проекта #ОткройМоспром.



