



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК

БИЗНЕС. РАБОТНИКИ. СЕМЬЯ



МОСКВА, 2025



Руководитель проекта

А. Н. Шохин – Президент Российского союза промышленников и предпринимателей, д-р экон. наук., проф.

Сборник подготовлен в рамках совместной работы Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию (Председатель – А. А. Гурьев, член Бюро Правления РСПП, Вице-президент РСПП) и Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП (Управляющий директор – Е. Н. Феоктистова).

Редакционный совет

Канд. экон. наук Г. А. Копылова, канд. экон. наук Е. Н. Феоктистова, д-р мед. наук, проф. В. М. Черепов

Организационная поддержка: А. С. Лискина

РСПП благодарит компании за предоставленную информацию и ООО «Агентство Эс Джи Эм» за сотрудничество в подготовке сборника

**РСПП выражает благодарность компании
ПАО «ФосАгро» за поддержку издания**



Бизнес. Работники. Семья / Сборник корпоративных практик. РСПП, Москва, 2025 г. – 132 стр.

В Сборнике представлены корпоративные программы и системы мер 27 компаний различных отраслей экономики в контексте поддержки бизнесом работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства, направленные на достижение национальных целей с учётом приоритетов демографического развития и ЦУР ООН – 2030. Включены также материалы исследований РСПП и ВЦИОМ, содержатся Рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнёрства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями.



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК

БИЗНЕС. РАБОТНИКИ. СЕМЬЯ

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ
С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ,
СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

МОСКВА, 2025



**Заместитель Председателя Правительства
Российской Федерации
Т. А. Голикова**

Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи были и остаются приоритетными национальными целями нашей страны.

2024 год был объявлен Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным Годом семьи. В течение этого года теме поддержки рождаемости и многодетности было уделено самое пристальное внимание государства. Работа, которая была проделана за этот период, позволила заложить надёжный фундамент, на котором мы продолжим строить и укреплять систему всеобъемлющей поддержки материнства, отцовства и детства, а также систему поддержки и заботы о старшем поколении.

Для успешного решения задач такого масштаба необходима консолидация усилий государства, бизнеса, профсоюзных и некоммерческих организаций, средств массовой информации, организаций культуры и всего общества.

Мы с радостью отмечаем стремление бизнеса участвовать в социальных проектах. Для повышения рождаемости и многодетности компании активно реализуют программы и внедряют системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства, которые зачастую направлены не только на своих сотрудников, но и на создание благоприятных условий проживания на территориях присутствия организаций.

Лучшие практики компаний и организаций поощряются в рамках номинаций Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость». Кроме того, на основе лучших практик наших компаний были разработаны и утверждены «Рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнёрства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями».

Уверена, что сборник «Бизнес. Работники. Семья», посвящённый вопросам корпоративной поддержки сотрудников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства, будет по достоинству оценён читателями, а практика поддержки компаниями своих сотрудников будет активно развиваться.



**Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей
А. Н. Шохин**

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) представляет вниманию читателей десятый сборник успешных программ компаний, который в этот раз посвящён опыту поддержки бизнесом работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, детства.

В числе стратегических приоритетов развития России государством определены цели по обеспечению сохранения населения, укрепления здоровья и повышения благополучия людей, поддержки семьи. Бизнес играет важную роль в достижении обозначенных национальных целей, вносит значимый вклад в решение приоритетных задач демографического развития и улучшение ситуации в этой области.

Современные вызовы России в сфере демографии и развития человеческого потенциала, особенно с учётом проблемы дефицита квалифицированных работников в стране, ставят перед российским бизнесом новые задачи, включая создание комфортных условий для семей с детьми и работников с семейными обязанностями по успешному совмещению профессиональной деятельности и родительских функций.

Усилия компаний в этой сфере становятся важным условием развития кадрового потенциала, сплочения коллектива и мотивации сотрудников, развития корпоративной культуры, фактором успешной конкуренции за кадры, поддержания на этой основе большей устойчивости бизнеса.

Участие в решении социально значимых проблем в трудовых коллективах и в регионах присутствия способствует формированию репутации ответственного предпринимателя и работодателя, что имеет для компаний существенное значение в условиях растущего внимания различных заинтересованных сторон к вопросам ответственного ведения бизнеса.

В большинстве компаний крупного бизнеса и во многих компаниях малого и среднего предпринимательства существуют специальные программы или наборы мер, направленные на содействие работникам в совмещении ими профессиональных и семейных обязанностей, поддержку материнства и детства, семей с детьми.

Это подтверждается различными исследованиями практики компаний. Такое крупное исследование было проведено РСПП в 2024 г. на основе опроса около 400 компаний. Результаты

анализа позволяют составить достаточно целостное представление о текущем уровне вовлечённости российского бизнеса в реализацию задач социальной и демографической политики, поддержку семейных ценностей, одновременно выявляют и точки роста. Полученные данные показали, что около 70% участников опроса, а среди них были компании крупного, среднего и малого бизнеса, подтвердили, что в их компаниях действуют различные гарантии и меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями, материнства и детства, а по крупным компаниям таких 85%.

Корпоративные программы могут включать разные наборы мер и их сочетания. В их числе материальные выплаты, предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, гибкие графики работы, жилищные субсидии, программы профессиональной подготовки и адаптации для женщин после длительного перерыва в связи с рождением ребёнка, компенсация оплаты пребывания детей в детских дошкольных учреждениях, летних оздоровительных организациях, поддержание трудовых династий и мн.др.

Участие бизнеса в улучшении условий жизнедеятельности работников и их семей не ограничивается только внутренними корпоративными программами. Важная роль принадлежит социальным инвестициям, корпоративным благотворительным программам. Значительная часть социальных программ во внешнем сообществе реализуется бизнесом и при его поддержке в целях улучшения социальной среды, создания благоприятного социально-экономического климата в регионах и территориях присутствия компаний. При этом многие мероприятия непосредственно адресованы семьям с детьми, детям и молодёжи, включая повышение качества и доступности образования, медицинской помощи, занятий спортом, проведения досуга, культурного и духовно-нравственного развития.

В сборник включены примеры успешных корпоративных практик внутренней и внешней направленности, результаты исследования РСПП, а также Рекомендации работодателям, разработанные Минтрудом России в тесном взаимодействии с РСПП и утверждённые Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Рассчитываем, что продвижение этих Рекомендаций, в том числе через региональные трёхсторонние комиссии, будет способствовать их широкому внедрению в практику предпринимательского сообщества, повышению системности в организации работы и её эффективности в интересах как работников, так и работодателей, и государства в целом.

Задачи Года семьи, учреждённого указом Президента РФ, не ограничиваются рамками 2024 г., не утратят своей актуальности и в дальнейшем, продолжится активная государственная политика в поддержку семьи в соответствии с национальными целями развития и задачами национальных проектов. В их успешном решении бизнесу, как и прежде, принадлежит значимая роль.

Считаем своей важной задачей выявление и продвижение успешных корпоративных практик, в том числе связанных с реализацией демографических приоритетов социального развития. РСПП ведёт такую последовательную работу через свои конкурсы, через электронную Библиотеку корпоративных практик, развитие нефинансовой отчётности, комплексно отражающей ответственную деловую практику, развитие инструментов независимой оценки компаний с учётом их вклада в решение общественно значимых задач.

Заинтересованные стороны приглашаю к участию в этих инициативах, желаю всем достижения успешных результатов!

СОДЕРЖАНИЕ

6 КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ, ДЕТСТВА, МАТЕРИНСТВА, СОТРУДНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

По материалам исследования РСПП, 2024

26 РЕКОМЕНДАЦИИ РОССИЙСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СТОРОНАМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ПО РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПОДДЕРЖКЕ РАБОТОДАТЕЛЯМИ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

30 КОРПОРАТИВНАЯ СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА По результатам всероссийских опросов ВЦИОМ

34 БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК РСПП

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ «БИЗНЕС. РАБОТНИКИ. СЕМЬЯ»

ХИМИЧЕСКАЯ, НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ, ПАРФЮМЕРНАЯ

36 ПАО «ФОСАГРО»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

42 ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

НЕФТЕГАЗОВАЯ

46 ООО «САХАЛИНСКАЯ ЭНЕРГИЯ»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

50 АО «ИНК-КАПИТАЛ»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

54 ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

56 ООО «КНГК-ИНПЗ»

МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ И ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ

58 ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

62 АО «СУЭК»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

66 АК «АЛРОСА» (ПАО)



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

70 ПАО «ММК»



Global Compact
Network Russia



ПАРТНЕР

- 74** КОМПАНИЯ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»
- 78** ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»
- 82** ОБЪЕДИНЁННАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ
- 86** МКПАО «ОК РУСАЛ»
- ЭНЕРГЕТИКА**
- 90** ПАО «ГАЗПРОМ»
- 94** ГОСКОРПОРАЦИЯ «РОСАТОМ»
- 98** ОКБМ АФРИКАНТОВ
- 102** АО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ»
- 106** ПАО «РУСГИДРО»
- 108** РОССИЙСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЯДЕРНЫЙ ЦЕНТР – ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ФИЗИКИ
- 112** ФИЛИАЛ ПАО «РУСГИДРО» – «ВОЛЖСКАЯ ГЭС»

ТРАНСПОРТ И ДОРОЖНОЕ ХОЗЯЙСТВО

- 114** ОАО «РЖД»

- 118** ГРУППА КОМПАНИЙ «ДЕЛО»

ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ

- 120** ПАО КБ «ЦЕНТР-ИНВЕСТ»

- 122** ПАО АФК «СИСТЕМА»

МАШИНОСТРОЕНИЕ

- 126** АО «НПФ «МИКРАН»

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННАЯ И СВЯЗЬ

- 128** АО «ПОЧТА РОССИИ»

- 130** ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС РСПП «ФЛАГМАНЫ БИЗНЕСА: ДИНАМИКА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ»
Победители конкурса по итогам 2023 г.



КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ, ДЕТСТВА, МАТЕРИНСТВА, СОТРУДНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

По материалам исследования РСПП, 2024¹

Российский союз промышленников и предпринимателей активно содействует продвижению в России стандартов ответственного ведения бизнеса, в том числе в области прав человека в аспекте предпринимательской деятельности. Вопросы корпоративных практик в сфере поддержки семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей находятся в фокусе внимания РСПП на протяжении многих лет. Они рассматривались в рамках Социальных форумов РСПП и ряда специализированных круглых столов, а также отражены в Библиотеке корпоративных практик социальной направленности, представленной на веб-сайте РСПП.

Современные вызовы России в сфере демографии и развития человеческого потенциала, особенно с учётом проблемы дефицита квалифицированных работников в стране, ставят перед российским бизнесом новые задачи, включая сферу создания комфортных условий для работников с семейными обязанностями по успешному совмещению профессиональных и семейных обязанностей. В свою очередь, социальная политика, ориентированная на семью и решение демографических задач в целом, может повысить производительность труда и сделать компании более конкурентоспособными и устойчивыми к возникающим вызовам.

Усиление внимания к вопросам участия бизнеса в реализации социальной политики, влияющей в том числе на её демографические процессы и меры поддержки работников с семейными обязанностями, происходит на фоне активизации действий по продвижению к Целям устойчивого развития (ЦУР-2030) и утверждения национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г. В качестве одной из национальных целей определено «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи». 2024 г. в России объявлен Годом семьи.

РСПП представляет обзор практик российского бизнеса по организации работы в поддержку семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей. Обзор составлен на основе результатов масштабного опроса российских компаний, проведённого в 2024 г., а также более ранних исследований РСПП по этой тематике:

- Опрос компаний по теме «Организация работы в поддержку семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей», 2024 г.;
- Опрос участников Форума РСПП «Развитие человеческого потенциала как фактор устойчивого развития в условиях глобальных перемен», 2024 г.;
- Опрос компаний-членов РСПП по практике совмещения профессиональных и семейных обязанностей женщин, поддержке женщин с семейными обязанностями, беременных женщин, 2023 г.;
- Обзор корпоративных практик «Повышение профессионального и трудового потенциала женщин» по результатам опроса РСПП, 2022 г.

Сегодня многие компании задаются вопросом: являются ли семейные ценности работников важными только для самих работников или это реальная потребность также и для бизнеса, в том числе с точки зрения минимизации рисков человеческого капитала? Многие компании рассматривают семью и семейные ценности как инструмент для развития бизнеса: поддержание и увеличение лояльности сотрудников, повышение имиджа бренда, фактор успеха в борьбе за кадры, а также способ сплочения коллектива и развития корпоративной культуры.

Необходимо понять, насколько сегодня важна роль бизнеса как одного из ключевых игроков, помимо государства и общества, в создании комфортных условий работникам с семейными обязанностями, особенно женщинам, для успешного совмещения профессиональных и семейных обязанностей, какие программы и инструменты являются наиболее эффективными.

Международные стандарты, на которые ориентируются российские компании при раскрытии информации в своих нефинансовых и интегрированных отчётах, не включают требований по раскрытию данных о мерах поддержки семьи, материнства, детства. Поэтому не все компании, которые реализуют такие меры, отображают информацию о них в своих нефинансовых отчётах. Исследование Московской Биржи по раскрытию информации в годовых отчётах 60 российских компаний, входящих в индекс Московской Биржи² в 2024 г., показало, что лидеры по раскрытию данных в области равенства возможностей – это банки и металлургический сектор.

Заметим, что проект стандарта отчётности об устойчивом развитии, опубликованный Минэкономразвития России, среди показателей, отражающих вклад компаний в реализацию национальных целей развития Российской Федерации, включает объём расходов на программы поддержки семьи и родительства³. В этой связи можно ожидать, что уже в самое ближайшее время степень раскрытия этой темы в нефинансовых отчётах российских компаний заметно вырастет. Вместе с тем в настоящий момент в рамках изучения подходов бизнеса к поддержке семей, материнства и детства более полную информацию дают опросы самих компаний.

РСПП на протяжении последнего десятилетия включает вопросы по этой тематике в проводимые им опросы российских компаний. Так, опрос РСПП в 2024 г., в котором приняли участие 375 компаний, стал самым масштабным на данный момент исследованием практик российской бизнеса в сфере поддержки сотрудников с семейными обязанностями. Обширная выборка и широкий спектр рассматриваемых инструментов поддержки работников с семейными обязанностями позволяют составить по итогам анализа результатов достаточно целостное представление о текущем уровне вовлечённости российского бизнеса в реализацию задач социальной и демографической политик, поддержку семейных ценностей, а также представить ряд интересных примеров лучших корпоративных практик в этой сфере.

¹ Материалы подготовлены Управлением корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП в сотрудничестве с ООО «Агентство Эс Джи Эм».

² Материалы круглого стола «Равенство возможностей – основа социального и экономического развития», 06.03.2024, <https://www.moex.com/e17957>

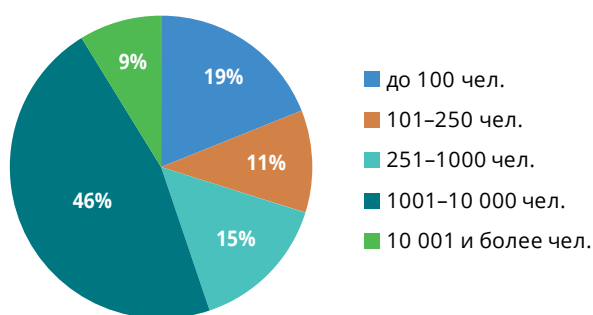
³ https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvitiya_predlozhilo_biznesu_novyy_standart_otchetnosti_ob_ustoychivom_razvitiy

ОПИСАНИЕ ВЫБОРКИ – ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПАНИЙ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ

В опросе, проведённом РСПП в феврале 2024 г., приняли участие 375 компаний, что является достаточно репрезентативной выборкой по отраслевому охвату и по представленности компаний разной величины для исследования вопросов поддержки бизнесом работников с семейными обязанностями и имеющих детей.

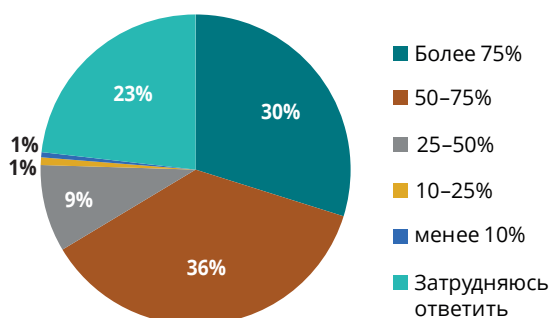
Большинство опрошенных компаний являются представителями крупного бизнеса – 70% (в т.ч. 9% компаний относятся к очень крупным, с численностью сотрудников более 10 тыс. чел.). Около трети компаний-респондентов составили представители МСП, в том числе пятая часть респондентов (19%) – субъекты малого бизнеса (численность сотрудников – менее 100 чел.) и почти десятая часть (11%) – среднего бизнеса (численность сотрудников – от 100 до 250 чел.).

Рис. 1. Структура выборки по численности сотрудников компаний



Почти в трети (30%) опрошенных компаний на долю сотрудников, выполняющих семейные обязанности, приходится три четверти (более 75%) от общей численности сотрудников, чуть более чем в трети (36%) компаний-респондентов доля таких сотрудников составляет более половины (50–75%) от их общего числа. Примерно в каждой десятой компании они составляют более четверти – 25–50%. Отметим, что почти четверть опрошенных (23%) затруднились с ответом на данный вопрос.

Рис. 2. Доля работников с семейными обязанностями от общей численности компании



Выборка компаний, принявших участие в опросе, включает представителей всех основных отраслей российской экономики. Анализ отраслевой принадлежности организаций свидетельствует, что более 40% из них приходится на долю промышленных

предприятий трёх отраслей: нефтегазовой (17%), по производству машин и оборудования (14%) и химической/нефтехимической промышленности (12%). Пятую часть (18%) составили организации образования, науки и культуры.

На долю компаний ещё пяти отраслей – энергетического сектора, металлургии и горнодобывающей промышленности, транспортно-логистических, телекоммуникационных услуг, а также НКО и общественных организаций – приходится по 3% от общего числа респондентов. Компании, относящиеся к отраслям финансовой и страховой отрасли, строительству, сельскому и лесному хозяйству, составляют небольшую долю опрошенных – по 2% от участников выборки.

Рис. 3. Отраслевая принадлежность компаний – участников опроса



Кроме того, в опросе приняли участие и другие компании: по производству пищевых товаров, общественного питания, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной отрасли, гостиничного хозяйства, текстильного, швейного и обувного производства, сектора ЖКХ, торговли/ритейла, органов власти и управления, которые редко принимают участие в подобных исследованиях. Доля каждой из этих отраслей в выборке не превышает 1% (три-четыре респондента). Также единичные анкеты поступили от представителей СМИ, организаций, работающих в сферах здравоохранения и спорта.

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ПО ПОДДЕРЖКЕ МАТЕРИНСТВА, ДЕТСТВА, СОТРУДНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Анализ данных, полученных в результате проведённого опроса РСПП, а также информации из различных источников, включая нефинансовые отчёты и сайты компаний, свидетельствует о

том, что крупный российский бизнес уделяет внимание вопросам разнообразия и гендерного равенства, реализует программы женского лидерства и профессионального развития, а также проекты, направленные на обеспечение возможности совмещения профессиональных и семейных обязанностей.

В подавляющем большинстве опрошенных компаний меры по поддержке сотрудников с семейными обязанностями, материнства и детства отражены в коллективном договоре, социальной политике, политике по правам человека или политике по устойчивому развитию. Так, более чем в половине (64%) компаний-респондентов основным документом, регулирующим меры в этой сфере, является коллективный договор, ещё в 5% компаний – отраслевое соглашение. Коллективный договор в качестве документа, регулирующего меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями, материнства и детства, отметили преимущественно крупные компании (более 75% компаний с численностью сотрудников более 1 тыс. чел.) и более половины от всех компаний с численностью работников более 250 чел.

Примерно в трети опрошенных компаний к таким документам относится социальная политика (36%), в каждой десятой организации (12%) – политика по правам человека, в 2 раза реже (6%) – политика по устойчивому развитию. Политику по правам человека чаще указывали в качестве регулирующего документа респонденты-представители МСП.

Если говорить об отраслевом разрезе, коллективный договор более распространён в компаниях, относящихся к промышленному сектору. Так, по результатам опроса, его наличие отметили более 90% представителей нефтегазовых и химических компаний, а среди организаций образования, науки и культуры – менее 50%, реже (менее 25%) – в организациях сферы услуг. Отраслевое соглашение в качестве регулирующего документа выделили более 15% представителей компаний сферы услуг, металлургических и компаний энергетики.

Более чем в четверти (27%) организаций действует локальный нормативный акт (приказ и др.), который регулирует меры для сотрудников с семейными обязанностями и имеющих детей. Такой нормативный акт более распространён в средних компаниях (более 40% компаний с численностью сотрудников от 100 до 250 чел.), а в отраслевом разрезе – в компаниях сферы услуг,

Рис. 4. Документы компаний, которыми регулируются меры по поддержке материнства и детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей



энергетики и металлургии. Совсем незначительная часть респондентов – менее 3% – указала на наличие отдельных положений, соглашений, регулирующих вопросы в данной сфере, и др.

Эти данные подтверждаются и результатами опроса, проведённого РСПП в 2023 г.⁴, согласно которым почти у половины (48,8%) опрошенных компаний в коллективном договоре или социальной политике предусмотрен раздел по оказанию поддержки женщин с семейными обязанностями, беременных женщин.

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН-РАБОТНИЦ

Эффективность мер, разработанных в рамках реализации национальной цели «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей» на уровне компаний, напрямую взаимосвязана

Рис. 5. Регулирующие документы компаний



с обеспечением разумного баланса между профессиональными и семейными обязанностями работников, особенно женщин-работниц. Важность данной тематики и решение вопросов по совмещению семейных обязанностей работников на корпоративном уровне трудно переоценить, учитывая высокий уровень занятости женщин в экономике страны, — из 77,9 млн работающих сегодня в России 49% составляют женщины.

Государственная и корпоративная политика, основанная на отношении к работникам, имеющим детей, как к людям с двойной занятостью, строящим одновременно и профессиональную, и родительскую карьеру, имеет потенциал снижения социальной напряжённости для бизнеса.

Вместе с тем сегодня женщина зачастую стоит перед выбором — работа или семья. По результатам исследования, проведённого среди сотрудников *Промсвязьбанка*, 92% опрошенных назвали семью важнейшей ценностью в жизни. Отметим, что для **62% респондентов для принятия решения о рождении детей важна поддержка работодателя**. Это означает, что роль бизнеса в создании комфортных условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей, которая пока ещё не очень хорошо изучена, имеет большую значимость наряду с той социальной политикой, которую проводит государство.

Как показывают результаты различных исследований, большинство работающих женщин стараются найти баланс работы и личной жизни, т.е. эффективно совмещать профессиональные и семейные обязанности. Результаты опроса, проведённого в 2023 г. компанией *Strategy Partners*, показали, что почти две трети (62%) опрошенных работающих женщин рассматривают проблему совмещения работы и материнства как главное препятствие для своего карьерного продвижения⁵. Вместе с тем, как показали результаты другого исследования, опубликованного в 2024 г. *НАФИ* и *Евразийским советом женщин*, 74% опрошенных жителей России уверены, что женщина может успешно совмещать материнство с карьерой. Причём мужчины и женщины разделяют такое мнение почти в равной степени (72% и 75% соответственно)⁶. Интересно также отметить, что наиболее оптимистично оценивают возможность совмещения материнства с карьерой более молодые респонденты.

Результаты исследования *Московской Биржи*, проведённого в 2024 г. на основе анализа отчётов об устойчивом развитии компаний, входящих в Индекс Московской Биржи, показали, что 80% из них раскрывают информацию о гендерном составе работников в зависимости от уровня должности. Информацию об уровне заработной платы сотрудника в зависимости от пола раскрывают около половины компаний. Ещё меньше, 42%, раскрывают данные о разрыве в оплате труда мужчин и женщин. Информацию о декретных отпусках показывают 40%, а коэффициент возвращающих из декрета — всего 23%. Между тем все эти показатели могут служить в качестве косвенных критериев эффективности реализуемых компаниями инициатив в сфере демографической политики.

Другой аспект данной проблемы освещён в результатах исследования *Счётной палаты РФ*⁷, где отмечено, что, несмотря на равенство трудовых прав и высокую трудовую активность российских женщин, гендерная сегрегация на рынке труда и гендерный разрыв в оплате труда сохраняются и являются наиболее значимыми барьерами участия женщин в общественном процессе. Вследствие более высокой, по сравнению с мужчинами, семейной нагрузки у значительной части женщин формируется установка к

выбору менее оплачиваемых рабочих мест, позволяющих совмещать профессиональные и семейные обязанности.

ПОДДЕРЖКА КОМПАНИЯМИ ИНИЦИАТИВ ПО СОВМЕЩЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

Инициативы, направленные на совмещение профессиональных и семейных обязанностей, сегодня реализуют большинство крупных компаний — лидеров российского бизнеса. В целом перечень соответствующих корпоративных программ примерно одинаков у большинства представителей крупного бизнеса, но различается по отраслям и размеру компаний.

Результаты опросов РСПП и анализа социальной политики корпораций свидетельствуют о том, что каждая из опрошенных компаний оказывает довольно широкий спектр мер социальной поддержки своих сотрудников, их семей, детей, ветеранов и пенсионеров, ориентируясь на особенности деятельности и сложившиеся традиции в компании и отрасли.

Реализуемые компаниями меры поддержки можно условно разделить на несколько групп:

- меры материальной поддержки сверх установленных законодательством;
- гибкий график работы и отпусков, обеспечение возможности удалённой работы;
- организация летнего отдыха для детей и семей сотрудников и организация досуга для семей и детей сотрудников, содействие в получении мест в детских садах;
- жилищные программы, ДМС;
- обучение и повышение квалификации после перерыва в связи с рождением и уходом за ребёнком.

По результатам опроса РСПП 2024 г., среди ключевых мер поддержки работников для совмещения профессиональных и семейных обязанностей и поддержки семьи большинство опрошенных организаций указали на содействие их компании в организации летнего отдыха детей (58%) и/или в обеспечении/содействии семейного отдыха (32%).

Почти в половине компаний (48%) предусмотрены различные меры материальной поддержки сотрудников, более чем в трети (38%) компаний предоставляются дополнительные дни отпуска в связи с семейными обязанностями. Эти данные перекликаются с результатами опроса, проведённого РСПП в 2022 г.⁸, согласно которым 53% опрошенных крупных предприятий реализуют программы поддержки, в т.ч. для работающих матерей, а также сотрудниц, планирующих уйти в декрет, для женщин, имеющих детей и/или возвращающихся на работу после декрета.

Отметим, что почти треть (31%) всех респондентов указали, что сотрудникам с семейными обязанностями и детьми в их организациях предоставляется гибкий график работы, ещё в четверти компаний предоставляется возможность удалённой (дистанционной) работы. Такие меры, как гибкий график работы и удобный график отпусков, наиболее активно практикуются в небольших компаниях, их наличие в рамках опроса 2024 г. отметили более 40% компаний с численностью сотрудников до 100 чел.



5 <https://strategy.ru/research/research/55>

6 <https://nafi.ru/analytics/bolshinstvo-rossiyan-schitayut-cto-zhenshchina-mozhet-sovmeshchat-uspeshnyu-kareru-i-materinstvo/>

7 Доклад «Анализ реализации мер государственной политики, направленных на поддержку женщин, обеспечение их равных возможностей для развития и включения в общественный процесс» <https://ach.gov.ru/statements/bulletin-sp-3-2024>

8 Обзор корпоративных практик РСПП «Повышение профессионального и трудового потенциала женщин», 2022; https://rspp.ru/upload/content/f8a/0dp24vvyuxaraz0a53umjrt1evn9gm/Publikatsiya_po-zhenshchinam_s-Bibliotekoy_na-sayt_Finalnyy.pdf

Рис. 6. Меры поддержки работников для совмещения профессиональных и семейных обязанностей и поддержки семьи, действующие в компаниях / наиболее привлекательные для работников



Анализ результатов опроса позволяет отметить различия в отраслевом разрезе. Так, возможность дистанционной работы отметили более половины респондентов из компаний сферы услуг, а также транспорта, логистики и строительства, использование гибкого графика работы наиболее распространено в организациях сферы услуг (68%).

Востребованность жилищных программ среди молодежи и семей с детьми сегодня в России очень высока, о чем свидетельствуют результаты опросов, – очевидно, что они являются одними из самых затратных для компаний. Почти четверть (24%) компаний-респондентов указали на наличие жилищных программ, которые они реализуют для сотрудников.

Примерно в каждой четвертой организации женщины имеют возможность обучения или повышения квалификации после перерыва в работе в связи с беременностью, уходом за ребенком. Наиболее распространена эта мера в организациях сферы услуг (52%), транспорта, логистики и строительства (37%), образования, науки и культуры (35%).

Если говорить о других мерах поддержки семейных работников для совмещения ими семейных и профессиональных обязанностей, почти треть опрошенных компаний отметили наличие ДМС. Привлекательность таких мер поддержки семьи, как наличие жилищных программ, ДМС, имеют прямую зависимость от размера компании. Так, в компаниях с численностью сотрудников более 10 тыс. чел. наличие ДМС отметили более 60%, а до 100 чел. – 6%.

Среди других мер поддержки компаниями-респондентами были отмечены: организация досуга для детей работников, семей с детьми, что указали 40% опрошенных компаний, ещё 9% (почти десятая часть) отметили содействие в получении мест в детских дошкольных организациях, 6% – другое (компенсация расходов

на детский сад, скидки на обучение в университетах, предоставление дополнительных дней отдыха, организация досуга детей и мероприятия по профориентации, различного рода подарки).

Важно обратить внимание на **определённые расхождения в определении компаниями реализуемых ими мер и мер, которые они оценивают как наиболее востребованные среди работников**. Например, 49% респондентов отметили заинтересованность работников в гибком графике работы, 39% – в возможности удаленной работы и 56% – в удобном графике отпусков, но в настоящий момент реализуют эти меры только 31%, 24% и 46% компаний соответственно.

Отметим, что наиболее заметен этот разрыв в выборе мер для крупных компаний. Так, среди представителей компаний с численностью сотрудников более 10 тыс. чел. около 45% отметили заинтересованность работников в гибком графике работы и возможности удаленной работы и почти в 2 раза меньше (24%) указали, что реализуют эти меры на практике.

В свою очередь, для таких мер, как содействие в организации летнего и семейного отдыха, наблюдается, скорее, обратная картина. Компании-респонденты достаточно активно реализуют эти меры, но сами объективно невысоко оценивают их востребованность со стороны работников по сравнению с мерами материальной поддержки и обеспечением более гибких форм занятости и графиков работы. Прежде всего это заметно для крупных компаний и компаний производственного сектора.

В отраслевом разрезе наиболее близкое распределение востребованных сотрудниками и реально реализуемых мер отмечается для компаний нефтегазовой отрасли и для компаний сферы услуг. Обращает на себя внимание тот факт, что наиболее заметно набор мер, востребованных сотрудниками, расходится

с реально практикуемыми мерами в организациях сферы образования, науки и культуры. Важно заметить, что представители данного сектора экономики в целом ниже оценивают востребованность практически всех мер поддержки работников для совмещения профессиональных и семейных обязанностей и поддержки семьи по сравнению с представителями других отраслей.

Следует отметить, что похожий вопрос задавался и в рамках опроса участников Социального форума РСПП «Развитие человеческого потенциала как фактор устойчивого развития в условиях глобальных перемен» в феврале 2024 г.⁹ **Двумя самыми востребованными мерами для совмещения работниками своих профессиональных и семейных обязанностей респонденты указали возможность удалённой работы (66%) и гибкий график работы (57%),** более половины респондентов указали, что реализуют эти меры в своих компаниях.

Также в рамках опроса НАФИ и Евразийского совета женщин, проведённого в 2024 г., 38% респондентов указали на необходимость расширения возможностей гибкой и удалённой занятости женщин, особенно во время декретного отпуска, в качестве наиболее важного направления реализации мер Национальной стратегии действий в интересах женщин.

О востребованности мер материальной поддержки сверх установленных законодательством и жилищных программ указали около половины опрошенных, но гораздо меньшее количество респондентов отметили, что эти меры реализуются в их компаниях (особенно существенный разрыв по жилищным программам – более чем в 2 раза). В рамках этого опроса находят подтверждение и ещё один вывод – меры, связанные с организацией семейного и детского отдыха и совмещением графика отпусков со школьными каникулами, респонденты отмечают в качестве реализуемых в их компаниях чаще, чем в качестве популярных и востребованных.

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ, ПОПУЛЯРНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

По результатам опроса РСПП 2024 г., почти половина (49%) респондентов отметили заинтересованность работников в гибком графике работы и более трети (39%) – в возможности удалённой работы. Учитывая этот факт, остановимся на этом вопросе более подробно.

Дистанционные формы занятости, получившие активное распространение в период пандемии COVID-19, в целом на сегодняшний день сохраняют популярность в российских компаниях. Так, по данным «Мониторинга цифровой трансформации бизнеса – 2023»¹⁰ Высшей школы экономики, по результатам обследований более 4 тыс. организаций 10 отраслей экономики более половины (58,6%) российских компаний разрешают своим сотрудникам работать удалённо. В компаниях, которые применяют дистанционный режим занятости, он доступен в среднем для 45% персонала. Как свидетельствуют результаты того же исследования, чем крупнее организация, тем активнее в ней используются дистанционные формы занятости.

Распространённость удалённой занятости в России сегодня заметно различается по отраслям. Чаще всего удалённая занятость практикуется в сервисных секторах с высоким уровнем

цифровизации – прежде всего в финансовой сфере, телекоме и ИТ-отрасли. В отраслях экономики, где работа большинства сотрудников связана с управлением машинами, оборудованием и другими производственными активами (в энергетике, ЖКХ, сельском хозяйстве и др.), дистанционный формат, что и ожидаемо, распространён слабо¹¹.

Вопросы предоставления гибких форм занятости и удалённого режима работы женщинам с семейными обязанностями и беременным женщинам были подробно рассмотрены в рамках опроса, проведённого РСПП в 2023 г. среди 150 своих компаний-участников. Половина респондентов, по результатам данного опроса, отметили, что их компания использует механизм перевода женщин с семейными обязанностями, беременных женщин на дистанционный режим, гибкие формы организации труда. Вместе с тем почти 90% из этой группы перевели на удалённый режим или на другие гибкие формы занятости менее десятой части женщин с семейными обязанностями, беременных женщин. Примерно каждая десятая компания (11,4%) указала, что доля женщин, которые перешли на удалённый режим или другие гибкие формы занятости, составила от 10,1% до 30%. Таким образом, можно отметить, что такая опция компаниями предусмотрена, но используется не очень активно.

Важно отметить, что 80% компаний в рамках того же опроса отметили, что не столкнулись с какими-либо проблемами при реализации норм главы 49.1 Трудового кодекса РФ, регулирующей особенности дистанционного режима, для женщин с семейными обязанностями, беременных женщин. Среди норм регулирования дистанционной занятости, вызвавших наибольшие трудности у компаний, более трети респондентов указали на невозможность исполнения женщинами в дистанционном режиме своей трудовой функции в полном объёме, например когда речь идёт о работе на производстве, и на проблемы с контролем соблюдения рабочего времени. Закономерно, что среди тех, кто столкнулся с какими-либо проблемами, было больше представителей МСП, чем крупных компаний.

Примечательно, что, как показали результаты того же опроса РСПП 2023 г., для подавляющего большинства компаний (87%) перевод части женщин с семейными обязанностями на дистанционный режим работы не привёл к повышению расходов компаний (кроме расходов на приобретение дополнительного оборудования и программного обеспечения). Важно обратить внимание на то, что почти три четверти респондентов, в компаниях которых был осуществлён перевод части женщин с семейными обязанностями, беременных женщин на дистанционный режим, считают, что у них и в будущем сохранится потребность в дистанционной занятости этой группы работников.

Примеры из практики компаний

Интересен опыт российских банков по использованию гибких графиков труда, включая период ухода за ребёнком. Так, в **Росбанке** в рамках реализации программы поддержки сотрудников – будущих родителей – #РосбанкМамаПапа предусматривается возможность частичной занятости, гибкого графика и даже смены карьерного направления¹².

Другой пример: в **«Сбере»** всем сотрудникам доступны различные форматы работы: удалённая работа, гибкий график, сменная работа и др. По данным опроса вовлечённости, для 73% сотрудников эти опции позволяют достигать баланса работы и личной жизни¹³.

⁹ <https://rspp.ru/upload/iblock/9af/xvsiaqxy1bc0pb2kpb2y11coy55orrmrd/Rezultaty-oprosa--7-fevralya-2024g.-FINAL.pdf>

¹⁰ <https://issek.hse.ru/digbiz>

¹¹ Исследование «Дистанционная занятость: масштабы распространения в компаниях. Мониторинг цифровой трансформации бизнеса. Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, 2024.

¹² <https://rspp.ru/upload/uf/3bf/u03045hiscg17elnyp30awdpwdlof5p/ROSBANK-OUR-2022.pdf>

¹³ https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/_new_site/com/gosa2023/sber-ar-2022-ru.pdf

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Как показал анализ результатов опроса 2024 г., в компаниях используется достаточно широкий набор мер и социальных гарантий работникам с семейными обязанностями сверх установленных российским законодательством.

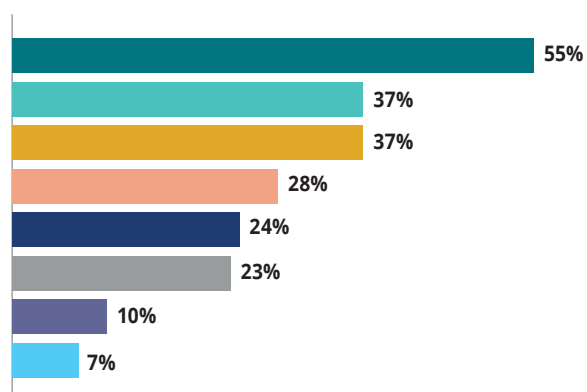
Указанные респондентами меры поддержки условно можно разделить на три группы:

- единовременные материальные выплаты;
- регулярная ежемесячная материальная помощь;
- различного рода субсидии.

Подавляющее большинство – две трети опрошенных компаний – указали на предоставление социальных гарантий работникам с семейными обязанностями сверх установленных законодательством. В целом доля таких компаний несколько выше среди крупных компаний (до 85%) с численностью сотрудников более 10 тыс. чел. В отраслевом разрезе эта доля варьируется от 50% среди организаций образования, науки и культуры до 80% среди компаний сферы услуг.

Наиболее популярной мерой является предоставление единовременной материальной помощи в связи с рождением ребёнка, на что указало более половины опрошенных компаний (55%).

Рис. 7. Действующие в компаниях социальные гарантии работникам с семейными обязанностями сверх установленных законодательством



- Единовременная материальная помощь женщинам в связи с рождением ребёнка
- Субсидии на оплату путёвок для организации летнего отдыха детей
- Единовременная материальная помощь семьям, имеющим детей-первоклассников
- Ежемесячная материальная помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет
- Субсидии на оплату путёвок для организации семейного отдыха
- Ежемесячная материальная помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет
- Ежемесячная материальная помощь многодетной семье, в том числе на частичную компенсацию коммунальных услуг
- Материальная помощь на оплату стоимости занятий детей в музыкальных, художественных школах и спортивных секциях

Среди других социальных гарантий на уровне компаний распространено предоставление материальной помощи семьям, имеющим детей-первоклассников, — более трети организаций (37%). Ещё чуть более четверти (28%) компаний-респондентов предоставляют ежемесячную материальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет, чуть меньшая доля (23%) респондентов оплачивают ежемесячную помощь женщинам, находящимся в отпуске от 1,5 до 3 лет.

Отметим, что ежемесячная материальная помощь многодетным семьям практикуется гораздо реже — в каждой десятой организации. Более трети (37%) опрошенных компаний предоставляют семьям субсидии на оплату путёвок летнего отдыха детей, ещё 24% — на организацию семейного отдыха, т.е. почти половина компаний-респондентов оказывают поддержку в организации отдыха семьям с семейными обязанностями, в т.ч. с детьми.

Эти данные опроса РСПП в 2024 г. в целом перекликаются с результатами опроса, проведённого в 2023 г., в рамках которого 85% компаний, предоставляющих социальные гарантии работникам с семейными обязанностями сверх установленных законодательством, указали на материальную поддержку при рождении ребёнка. Заметно меньше (около трети) указали на такие меры, как материальная поддержка многодетных семей, субсидии на пребывание детей в дошкольных учреждениях, предоставление компенсации по уходу за ребёнком до 3 лет.

Анализ набора реализуемых мер свидетельствует о том, что в небольших компаниях практикуются только единичные меры (прежде всего единовременные выплаты в связи с рождением ребёнка), а в более крупных компаниях применяется комплекс мер. Поэтому если сравнивать использование по отдельности каждой меры, то доля организаций, применяющих их, среди крупных компаний в разы выше, чем среди небольших компаний. Например, наличие материальной помощи семьям, имеющим детей-первоклассников, отметили 13% компаний с численностью до 100 работников и в 4 раза больше (58%) компаний с численностью более 10 тыс. работников, по остальным мерам этот разрыв меньше, но тоже значительный.

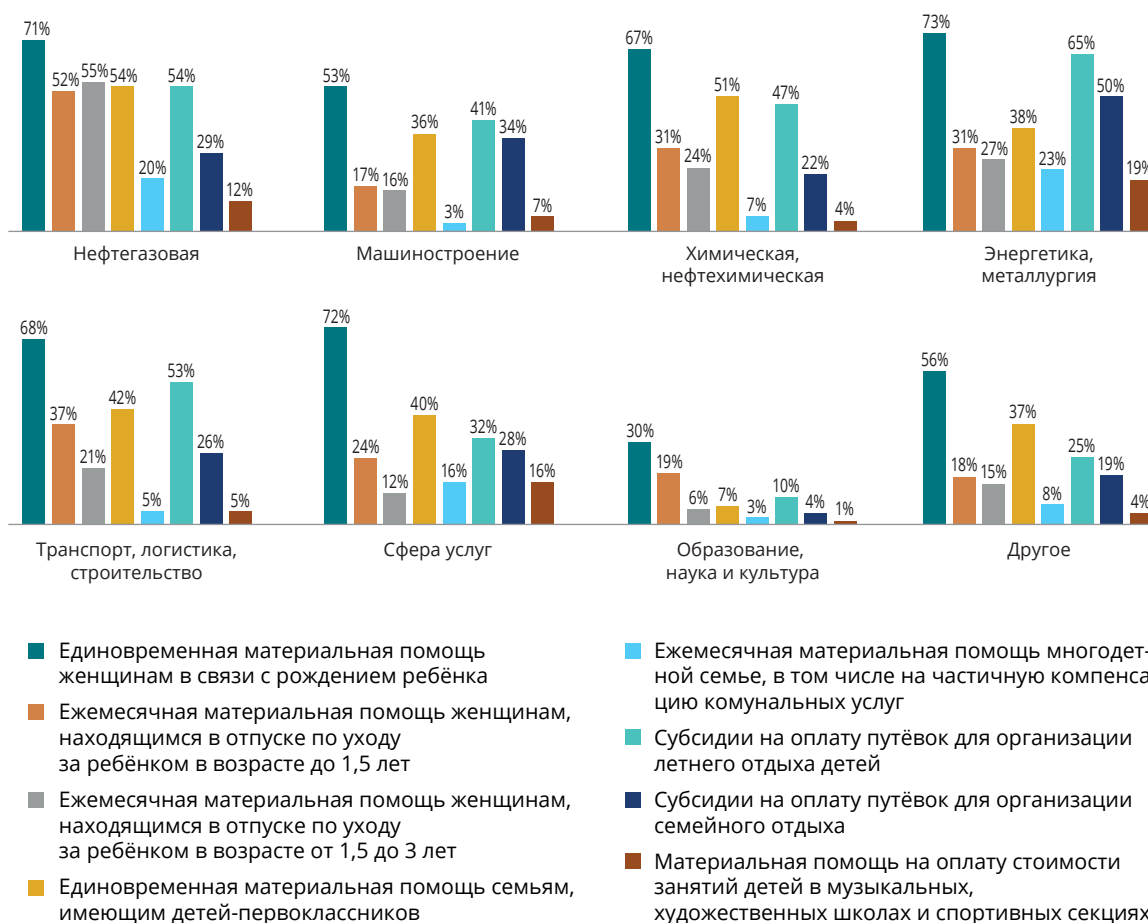
В целом, если говорить об отраслевом разрезе, выплаты женщинам в связи с рождением ребёнка наиболее распространены в промышленном секторе — нефтегазовых, энергетических и металлургических компаниях (более 70%). В 2 с лишним раза реже данный вид выплат осуществляется в организациях образования, науки и культуры (30%). Предоставление ежемесячной материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте как до 1,5 лет, так и с 1,5 до 3 лет, наиболее активно практикуется в нефтегазовых компаниях (более 50%); помощь семьям, имеющим детей-первоклассников, также чаще применяется в нефтегазовых (54%) и химических (51%) компаниях.

Лишь незначительное количество респондентов указали на наличие в их компаниях дополнительных единоразовых или регулярных материальных выплат отдельным категориям сотрудников с семейными обязанностями — многодетным родителям, матерям-одиночкам, опекунам, овдовевшим, супругам мобилизованных. Так, например, ежемесячная материальная помощь многодетным семьям распространена в нефтегазовых, энергетических и металлургических компаниях (около 29%).

В свою очередь, субсидии на оплату путёвок для организации семейного отдыха чаще выделяются в компаниях энергетики и металлургии (50%). Субсидии на оплату путёвок для организации летнего отдыха детей примерно в равной степени распространены в производственных компаниях и заметно меньше — в компаниях сферы услуг, организациях образования, науки и культуры и других организациях.

Организация досуга для семей с детьми и содействие в организации семейного отдыха в организациях с численностью сотрудников более 250 чел. применяются гораздо более активно,

Рис. 8. Социальные гарантии работникам с семейными обязанностями сверх установленных законодательством



чем в менее крупных организациях. Для таких мер, как содействие в организации летнего отдыха детей и меры материальной поддержки, также отмечается прямая зависимость от размера организации. Если среди самых крупных организаций на наличие этих мер указали более 60%, то в организациях численностью до 100 чел. – уже менее 30%. Небольшие компании отмечают низкую заинтересованность своих сотрудников в таких мерах поддержки, как содействие в организации летнего и семейного отдыха и досуга для семей с детьми.

ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ДЕТЕЙ СОТРУДНИКОВ

Изучение опыта компаний в сфере социальной политики и устойчивого развития показывает, что реализация программ по направлению поддержки семейных ценностей отражена, как правило, в принципах и направлениях работы в рамках развития корпоративной культуры.

Подавляющее большинство – три четверти (77%) – компаний-респондентов указали на наличие мероприятий по поддержке семейных ценностей, материнства и отцовства. По мнению респондентов, в качестве наиболее распространенных мероприятий – совместные выезды работников с детьми на природу, отдых, театр (43%), организация спортивных мероприятий (42%), а также организация отдельных детских зон на корпоративных мероприятиях (31%).

Более чем в трети (36%) организаций осуществляется поддержка трудовых династий. Следует отметить, что в отраслевом разрезе

такая мера (поддержка трудовых династий) наиболее распространена среди машиностроительных предприятий (62%), а спортивные мероприятия – в нефтегазовых компаниях (71%). Так, чуть менее чем в пятой части (17%) компаний проводятся регулярные семинары по культуре семейных отношений, 5% указали другие мероприятия, среди которых чаще всего упоминалось проведение различных конкурсов и праздников для детей сотрудников.

Результаты опроса свидетельствуют, что системы информирования по вопросам поддержки материнства, выполнения семейных обязанностей не очень популярны в российских компаниях. Об их наличии сообщили лишь четверть опрошенных компаний.

Доля компаний, реализующих мероприятия по поддержке семейных ценностей, материнства, отцовства и детства, практически не зависит от численности сотрудников. Но есть некоторые особенности в выборе набора этих мер. Так, спортивные мероприятия и организация детских зон на корпоративных мероприятиях в целом более популярны для крупных компаний, поддержка трудовых династий – для крупных и средних компаний, наличие системы информирования по вопросам материнства и семейных отношений, наоборот, чаще практикуется небольшими компаниями.

В отраслевом разрезе весь комплекс мероприятий по поддержке семейных ценностей в целом наиболее распространен в компаниях нефтегазовой отрасли, особенно это касается таких мер, как организация спортивных мероприятий и отдельных детских зон на корпоративных мероприятиях. Поддержка трудовых династий наиболее активно практикуется в компаниях машиностроения (62%), транспорта, логистики и строительства (47%).

Меры информационно-популяризаторского характера (обучающие семинары, система информирования) наиболее распространены, кроме нефтегазовых компаний, также в компаниях

Рис. 9. Реализация компаниями мероприятий по поддержке семейных ценностей, материнства, отцовства и детства



сферы услуг, транспорта, логистики и строительства, а также в организациях образования, науки и культуры.

Можно отметить, что уважение семейных обязанностей работников может быть поддержано в разных формах и форматах. Например, это становится возможным через реализацию таких корпоративных услуг, как организация образовательной деятельности и досуга детей сотрудников; меры, направленные на поддержание баланса между карьерой и семьей, возмещение расходов на мероприятия по уходу за престарелыми родственниками и членами семьи, требующими особого ухода, и др.

ПОДДЕРЖКА ДЕТЕЙ СОТРУДНИКОВ

Важный блок мероприятий, реализуемых компаниями в рамках поддержки семейных ценностей, – это меры, направленные непосредственно на детей сотрудников. Анализ опыта опрошенных компаний показывает, что более половины из них чаще всего в качестве мер поддержки детей сотрудников практикуют такие меры, как организация праздников (57%).

Также популярна организация спортивных мероприятий и детских лагерей (41% и 54% соответственно).

Отметим, что организация праздников и детских лагерей заметно чаще реализуется в крупных компаниях (64% и 79%, соответственно, от компаний с численностью более 10 тыс. чел.). Обращает на себя внимание тот факт, что в организациях образования, науки и культуры очень редко практикуется организация отдыха детей сотрудников в детских лагерях (менее 20%). В свою очередь, в нефтегазовых и химических компаниях это является почти повсеместной практикой (более 90%).

Рис. 10. Мероприятия по поддержке семейных ценностей, материнства, отцовства и детства

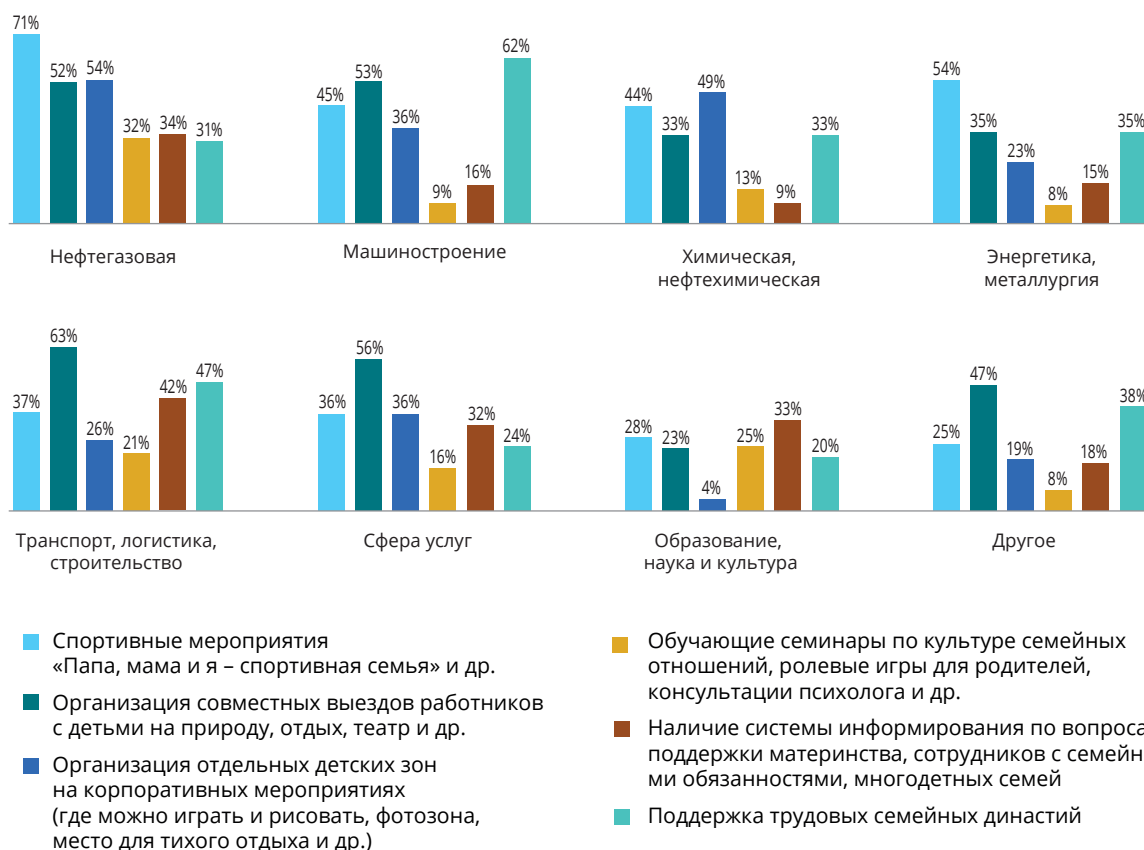


Рис. 11. Реализация компаниями программ по поддержке детей сотрудников



Почти в трети компаний организованы программы ранней профориентации. Важно отметить, что такого рода программы наиболее популярны в компаниях энергетики и металлургии (42%) и машиностроительной отрасли (41%).

Медицинское обслуживание детей сотрудников наиболее распространено в компаниях сферы услуг (32%), в других отраслях эту меру реализуют менее 10% компаний. Ещё одна мера, реализуемая практически только в компаниях сферы услуг (16%), – это организация детских комнат для временного пребывания детей. Такой же опыт распространён и в компании «Яндекс».

Примерно каждая десятая из опрошенных компаний сообщила о наличии других типов программ, чаще всего респонденты

отмечали организацию различных конкурсов, праздников и мероприятий для детей, включая экскурсии на предприятия, сотрудничество с образовательными учреждениями, организацию досуга для детей в период каникул, частичную компенсацию расходов на ДМС и скидки на оплату за обучение. Нет программ по поддержке детей сотрудников в 7% от опрошенных организаций.

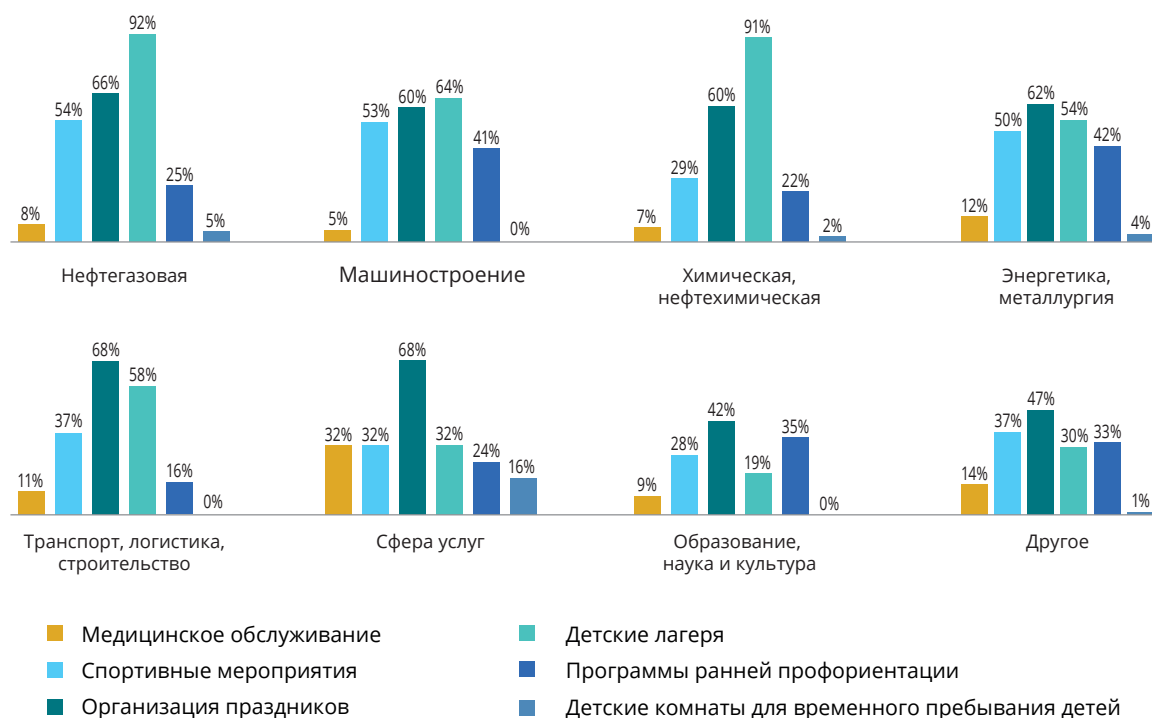
Примеры из практики компаний

Компания «Уралкалий» рассматривает полноценный отдых, оздоровление и досуг детей сотрудников как одно из приоритетных направлений своей социальной политики. Организация отдыха детей осуществляется как в собственном детском оздоровительном лагере «Уральские самоцветы», так и в сторонних санаториях. На финансирование отдыха и оздоровления детей сотрудников в 2022 г. компания направила 119 млн руб., детские оздоровительные лагеря посетили 1,8 тыс. детей сотрудников.

Компания «Металлоинвест» оплачивает 90% стоимости путевок в детские лагеря для детей сотрудников в летний период. В 2023 г. корпоративные оздоровительные лагеря компании посетили 2280 детей.

Компания АФК «Система» реализует комплекс мер поддержки сотрудников, включающий организацию детского отдыха и праздников для детей сотрудников, а также их вовлечение в различные профориентационные проекты. В частности, в 2022 г. 200 детей сотрудников лесопромышленного актива компании приняли участие в ежегодной летней смене проекта «Профильные техноотряды». В рамках смены участники развивали различные компетенции, среди которых «Инженерный дизайн CAD», «Аддитивное производство», «Интернет-маркетинг», «ИТ-решения для бизнеса на платформе 1С», «Эксплуатация беспилотных авиационных систем» и «Промышленная робототехника». Компания полностью оплатила билеты и путёвки для участников смены. Также в 2022 г. компания совместно с Лицеом «Вторая школа» запустила первый профориентационный детский проект. В 2023 г. дети сотрудников компаний группы приняли активное участие в проекте. Более 700 сотрудников телекоммуникационного актива группы (МТС) приняли участие в акции Kids Day, в рамках которой их дети ближе познакомились с работой своих родителей и интересными аспектами технологий и телекоммуникаций.

Рис. 12. Программы по поддержке детей сотрудников



ПОДДЕРЖКА МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

На презентации Года семьи в 2023 г. вице-премьер РФ Татьяна Голикова отметила, что количество семей с тремя и более детьми «за последние 5 лет» увеличилось в России на 27% и их число составляет 2,3 млн¹⁴.

В России сегодня проживают более 30 млн детей в 24,5 млн семей, из них 2,3 млн являются многодетными семьями, в которых растут 7,4 млн детей. По расчётам Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС¹⁵, в последние годы на фоне снижения первых и вторых рождений в России существенно вырос – до 25% – вклад третьих и последующих детей, что является максимальным значением за последние 50 лет. Это значит, что каждая четвёртая женщина, которая становилась матерью в 2021–2022 гг., имела уже как минимум двух детей.

По результатам опроса РСПП 2024 г., при ответе на вопрос о социальных гарантиях работникам с семейными обязанностями сверх установленных законодательством, такую меру, как ежемесячная материальная помощь именно многодетным семьям, указали 10% от всех компаний выборки. Отметим, что заметно выше эта доля у крупных компаний с численностью сотрудников более 10 тыс. чел. (30%). Если говорить об отраслевом разрезе, чаще поддержку многодетным семьям оказывают в нефтегазовых, энергетических и металлургических компаниях (около 20%), а также в сфере услуг (16%).

Результаты опроса РСПП 2023 г. дают более оптимистичную картину. В его рамках более трети респондентов указали на материальную поддержку многодетных семей. Следует учесть, что исходя из формулировки вопроса это подразумевало не только регулярные материальные выплаты, но и различные разовые меры поддержки.

Отметим, что сам размер разовой материальной поддержки при рождении ребёнка в ряде компаний также может варьироваться в зависимости от того, первый это ребёнок, второй или третий (и следующих очередностей). В свою очередь, более высокие выплаты за третьего и последующих детей, по сути, тоже можно рассматривать как меры поддержки многодетности. В частности, такой подход практикует *Группа «Дело»*, где выплаты при рождении третьего ребёнка составляют 1 млн руб.

Сегодня лишь небольшое количество российских компаний оказывают поддержку многодетным семьям. Вместе с тем те компании, которые оказывают такую поддержку, добились заметных результатов, в частности в сфере повышения лояльности сотрудников и распространения норм многодетности.

Примеры из практики компаний

Компания ММК уже около 20 лет реализует поддержку семей с детьми, в т.ч. многодетных¹⁶. Среди мер помощи: единовременные выплаты по рождению ребёнка, ежемесячные выплаты женщинам с детьми до 3-летнего возраста, освобождение от работы с сохранением средней зарплаты женщин с 13-й недели беременности, предоставление психологической, консультационной и медицинской поддержки во время беременности и оздоровления грудничковых детей. Системный подход к поддержке рождаемости и многодетности позволяет достигнуть вполне ощутимых результатов. Так, в группе ПАО «ММК» количество многодетных семей за последние 10 лет (с 2014 по 2024 г.) выросло почти в 3 раза, с 740 до 2125 семей, которые насчитывают более 6,8 тыс. детей – участников программы.

Одним из лидеров среди российских компаний по поддержке многодетных семей в последние 2 года стала *Группа «Дело»*. Основной мерой, реализуемой компанией для стимулирования рождаемости и многодетности, являются выплаты в 1 млн руб. на третьего и последующих детей.

Подход **компании ОМК** предполагает стимулирование рождаемости среди сотрудников компании за счёт комплексного и системного подхода к улучшению качества городской среды в городах присутствия и улучшение условий для проживания в городе в целом¹⁷. Количество многодетных семей в Выксе, где расположено градообразующее предприятие ОМК, выросло в 3,5 раза за 17 лет (с 2007 по 2023 г.), с 360 до 1248 семей. В ближайшие годы – в период 2024–2027 гг. – компания планирует вложить в развитие города примерно 30 млрд руб.

УГРОЗЫ И РИСКИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Основными угрозами, которые могут наиболее существенно затронуть интересы работников с семейными обязанностями, по мнению большинства из 375 респондентов опроса РСПП, проведённого в 2024 г., являются снижение дохода и увольнение. Высокую значимость риска снижения дохода (4 или 3 балла) отметили почти три четверти респондентов, а риска увольнения – почти 60%. Потери в результате уменьшения предоставляемого работодателем социального пакета или социальных льгот представляются для респондентов менее чувствительными угрозами.

Отметим, заметно выше значимость риска снижения дохода оценивают представители малых и средних компаний. Так, 4 балла этому риску поставили 63% представителей организаций с численностью сотрудников от 100 до 250 человек, среди крупных компаний с численностью более 10 тыс. чел. – почти половина (48,5%). В свою очередь, 1 балл данному риску присвоили почти четверть представителей крупных компаний (более 10 тыс. чел.) и лишь 8% представителей малого бизнеса. В отраслевом разрезе данный риск несколько выше в среднем оценивают представители нефтегазовых компаний, но и по всем остальным рискам представители этой отрасли также выставили более высокие оценки.

Риск увольнения оценивается компаниями примерно одинаково независимо от их величины и отраслевой принадлежности, а риск уменьшения объёма предоставляемого работодателем социального пакета – чуть выше, как оценили представители средних компаний с численностью сотрудников от 100 до 250 чел. 3 или 4 балла этому риску поставили 61% респондентов из этих компаний, а в среднем по выборке – 48%.

Ответы респондентов на вопросы об увеличении рабочей нагрузки и дисбалансе времени труда и отдыха воспринимаются опрошенными также достаточно чувствительной угрозой, распределение ответов на оба вопроса практически совпадает по значимости. Высокую значимость этих рисков (3–4 балла) отметили около 60% респондентов, четверть респондентов присвоили этим рискам по 2 балла. Риски увеличения рабочей нагрузки и дисбаланса времени труда и отдыха оцениваются как наименее значимые компаниями машиностроительной отрасли (1–2 балла этим рискам присвоили, соответственно, 53% и 55% респондентов из этих компаний при 42% и 44% в среднем по выборке).

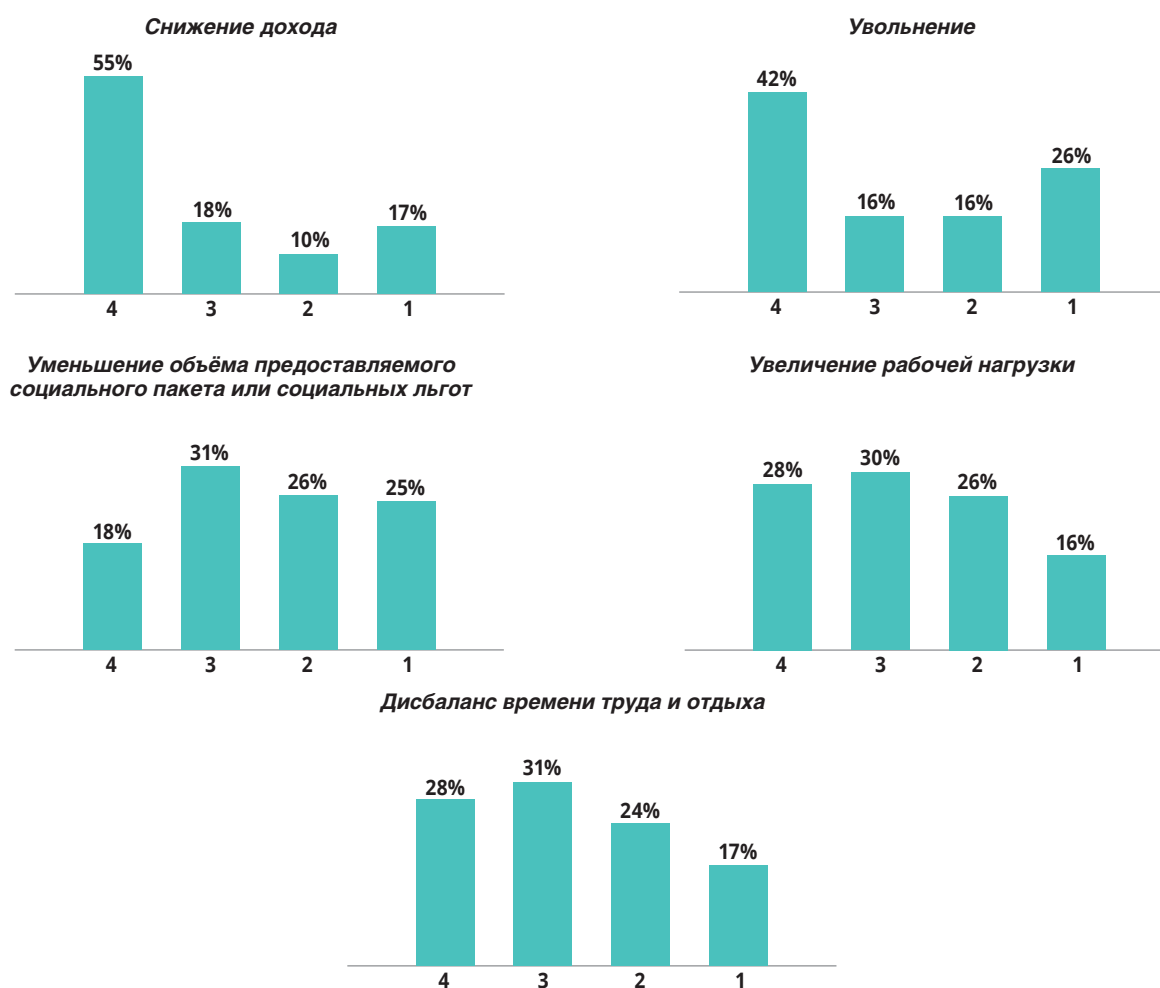
¹⁴ <https://www.kommersant.ru/doc/6465083>

¹⁵ <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/04/05/1029996-intensivnij-rost-rozhdaemosti-tretih-i-posleduyuschih-detei-zamedlilsya>

¹⁶ https://rspp.ru/upload/uf/a65/cbfso3p4y0oblqt0jznaff1ene2kvpgp/MMK_2023_God-semi.pdf

¹⁷ <https://omk.ru/press/news/60230>

Рис. 13. Ранжирование угроз, которые будут в 2024 г. наиболее существенными для работников с семейными обязанностями, многодетных семей (от 4 до 1 по мере убывания значимости)



ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ

Анализ результатов опроса РСПП 2024 г. показал, что сегодня почти четверть из опрошенных 375 российских компаний реализуют жилищные программы.

Отметим, что сами компании очень высоко оценивают востребованность этого инструмента в качестве меры удержания сотрудников и поддержки совмещения профессиональных и семейных обязанностей работников. Так, по результатам указанного опроса, среди мер, наиболее привлекательных для сотрудников, жилищные программы отметили почти вдвое больше компаний (50%), чем реализуют их на практике.

Доля российских компаний, реализующих сегодня жилищные программы, имеет прямую зависимость от размера компании. Среди крупнейших компаний с численностью более 10 тыс. чел. более трети (36,4%) реализуют жилищные программы, небольшие компании с численностью до 100 чел. такие программы реализуют крайне редко (6%).

В настоящий момент нефтегазовые компании (61,5%) являются лидерами по количеству реализуемых жилищных программ, предприятия которых расположены в различных регионах России. В машиностроении, химической промышленности, энергетике и металлургии их доля заметно ниже – около 25%. Если говорить про популярность данных программ в компаниях других секторов экономики, то на долю компаний, реализующих жилищные программы в сфере услуг, приходится пятая часть (20%), чуть ниже эта доля на транспорте, логистике и строительстве (16%). В организациях образования, науки

и культуры жилищные программы практикуются в единичных случаях (около 6%).

Набор инструментов в рамках реализации жилищных программ может быть самый разный – жилищные сертификаты, погашение первоначального взноса, льготная ипотека, оплата арендного жилья, строительство новых домов и др. В большинстве опрошенных компаний данные программы были запущены относительно недавно – в последние 5 лет.

Примеры из практики компаний

В Госкорпорации «Росатом» программа, направленная на улучшение жилищных условий, носит комплексный характер, включает широкий набор инструментов: компенсация процентной ставки по кредиту или стоимости аренды, предоставление целевого займа на первоначальный взнос по кредиту сотрудникам. В среднем общая сумма компенсации работникам «Росатома» расходов на возмещение процентной ставки по кредиту на улучшение жилищных условий составляет почти 0,5 млрд руб. в год. Большой популярностью у сотрудников, прежде всего до 35 лет, – доля которых составляет более половины участников, – пользуется программа предоставления целевого займа на первоначальный взнос по кредиту. В 2022 г. объем выделенных средств на этот вид помощи в «Росатоме» составил 195 млн руб., число участников насчитывает более 10 тыс. работников¹⁸.

Предприятия «Росатома» расположены в 28 российских городах, и, как следствие, ещё одним важным видом помощи в жилищной сфере является компенсация стоимости аренды (проживания)

¹⁸ <https://report.rosatom.ru/3474>

в общежитии, служебном или арендованном жилье. Участниками Программы являются преимущественно молодые работники и высокопрофессиональные специалисты, а также работники с риском высокой текучести. На данный вид помощи в 2022 г. было выделено 333 млн руб.

В ряде компаний реализуются льготные ипотечные программы. Так, в **компании Еп+** существуют льготное ипотечное кредитование и жилищная программа, которая была запущена в 2020 г. Участники программы получают ипотечный кредит на покупку жилья у банка-партнёра на особых условиях. Фактическая ставка по ипотеке составляет около 10%, а сама ипотека предоставляется на 10, 25 или 20 лет. Работникам не нужно платить первоначальный взнос, а 50% ежемесячного платежа компенсируется им за счёт компании. Средний возраст участников программы – 34 года.

ОАО «РЖД» также предоставляет своим сотрудникам ипотеку по льготной ставке и практикует погашение части субсидируемого ипотечного кредита за счёт компании при рождении или усыновлении ребёнка.

«Ростех» с 2016 г. реализует «Жилищную программу», которая предусматривает компенсацию/субсидирование работникам процентов или первоначального взноса по ипотечным кредитным договорам, а также арендных и коммунальных платежей. В 2023 г. была запущена новая программа «Квадратные метры Ростеха», которую компания реализует совместно с ПСБ. Программа позволит снизить на 20–35% относительно рыночной цены стоимость квартир, приобретённых работниками организаций.

В **группе «ЛУКОЙЛ»**, в соответствии с корпоративными «Основами жилищной политики», работники могут получить помощь от компании в приобретении жилья, в т.ч. в виде частичного погашения процентной ставки по банковскому кредиту. В 2022 г. участниками программы были 395 чел. (в 2021 г. – 490 чел.).

Следует иметь в виду, что во многих регионах в небольших городах присутствия, где расположены основные предприятия компаний, например металлургических, отсутствует первичный рынок жилья, поэтому компании вынуждены сами заниматься строительством жилых домов и последующим предоставлением квартир в них своим сотрудникам. Подобного рода программы требуют привлечения значительных средств, поэтому компании реализуют их в том числе в партнёрстве.

Ярким примером строительства жилья для своих сотрудников является **компания «ОМК»**, которая реализует комплексное развитие одного из городов присутствия компании в г. Выкса и планирует в ближайшие 4 года развернуть в городе жилищное строительство, построив 5,5 тыс. квартир для сотрудников нового завода. В ближайшие 5 лет (2024–2027 гг.) компания вложит примерно 30 млрд руб. в развитие города в соответствии с дорожной картой и планирует привлечь около 4 тыс. новых высококвалифицированных специалистов.

Строительство жилья в городах своего присутствия (Березники и Соликамск) осуществляет и **компания «Уралкалий»**, где работники имеют возможность приобрести квартиры в новых домах на льготных условиях. В 2022 г. работники «Уралкалия» получили 175 квартир по жилищной программе, а затраты компании за год составили 70 млн руб.

В качестве интересного примера реализации жилищных программ в совсем небольших населённых пунктах можно выделить опыт реализации корпоративного проекта **«Полюс Алдан»** по строительству нового арендного жилья. В посёлке Нижний Куранах, где расположено одно из предприятий компании, более 70% жилья признано аварийным. Дефицит предложения из-за отсутствия нового строительства привёл к значительному увеличению стоимости квартир и арендной платы. В 2024 г. компания в

рамках реализации Президентской программы арендного жилья по линии «ДОМ.РФ» построила в партнёрстве два дома. Первый – на 35 квартир – введён в эксплуатацию в марте, второй дом (на 85 квартир) будет введён в IV квартале 2024 г. Строительство компанией «Полюс Алдан» двух новых домов, в которых квартиры сдаются с отделкой, мебелью и техникой, будет способствовать привлечению и закреплению сотрудников, а также улучшению условий проживания сотрудников и членов их семей, а также семей с детьми.

ПРОГРАММЫ ПО РАСШИРЕНИЮ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН, РАЗВИТИЮ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Результаты опроса, проведённого компанией *Strategy Partners* (2024 г.), показывают, что только 40% респондентов-женщин считают, что в России в современных условиях женщины и мужчины имеют одинаковые возможности в карьерном плане, среди мужчин так считают 62%. Опыт крупных компаний показывает, что сотрудники-женщины в подавляющем большинстве выступают не столько за особые привилегии для себя, сколько прежде всего за соблюдение в отношении их равных прав и возможностей по сравнению с мужчинами.

В частности, это касается преодоления некоторых законодательных ограничений работы женщин на производственных предприятиях. Как известно, в 2022 г. вступил в силу приказ Минтруда России, снявший ограничения с 365 профессий¹⁹, ранее недоступных женщинам, что свидетельствует об усилиях со стороны государства по постепенному сокращению дисбаланса в карьерных возможностях мужчин и женщин.

Опыт работы компаний – лидеров российского бизнеса в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития свидетельствует, что компании уделяют важное внимание соблюдению гендерного равенства и созданию равных условий для всех сотрудников. Например, в **«Северстали»** был проведён в 2023 г. опрос среди сотрудниц, чтобы понять, как себя чувствует женщина в производственной компании. В нём приняли участие 2769 женщин – более четверти из работающих в компании. Подавляющее большинство из них – 91% – ответили, что обладают такими же правами и амбициями на построение карьеры, как и мужчины, а 82% не ожидают никакого «особого подхода» к себе по гендерному признаку со стороны руководителей и коллег.

ЖЕНСКИЕ КЛУБЫ, АССОЦИАЦИИ И ЖЕНСКИЕ СОВЕТЫ

В России сегодня лишь небольшая часть компаний – лидеров бизнеса создают дополнительные возможности в компаниях и на предприятиях для различного рода объединений женщин для обмена мнениями, отстаивания и продвижения своих интересов, создания по их инициативе дополнительных возможностей продвижения женщин по карьерной лестнице. Так, в рамках опроса *Strategy Partners*, проведённого в 2022 г., только 12% респондентов отметили наличие в их организациях каких-либо женских клубов. Заметим, что в организациях, где они есть, 84% опрошенных отметили их эффективность²⁰.

В рамках опроса РСПП в 2024 г. лишь единичные компании при ответе на открытый вопрос о реализуемых социальных программах в интересах женщин заявили о наличии различного рода объединений женщин и специальных мероприятий по продвижению их

¹⁹ Приказ Минтруда России № 313н от 13 мая 2021 г. <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2002>

²⁰ <https://strategy.ru/research/research/55>

интересов: проведение женских форумов, конференций, бизнес-завтраков; наличие женсоветов, женских клубов и по интересам.

Примеры из практики компаний

В «Северстали» с 2017 г. действует первый в российской металлургии и самый крупный среди отечественных компаний Женский клуб, который оказывает содействие в построении карьеры через обмен опытом, консультации, обучение²¹ (идею клуба предложили сами сотрудницы «Северстали» в 2017 г.). Женский клуб создали с целью поддержки самореализации женщин и помощи участникам в карьерном развитии за счёт освещения ролевых моделей в компании, создания обучающих программ и развития сообщества для поддержки и обмена опытом между участниками. Сегодня в нём 2,2 тыс. участниц, причём 363 из них присоединились в 2023 г. За год клуб провёл более 25 мероприятий²².

Интересен также опыт энергетической компании *Еп+*. В компании во всех регионах на протяжении последних 2 лет действуют «Женские советы» – представительский орган по защите прав женщин. Кроме того, что эти органы следят за соблюдением прав женщин на предприятиях, «Женские советы» проводят мастер-классы, встречи со спикерами, профориентационные встречи, инициируют проекты по благоустройству города в рамках ГЧП-проектов, а также ежемесячно организуют семейные культурные и спортивные мероприятия²³. В «Женские советы» входят как работницы-женщины, так и жёны работников (которые в ней не работают). Роль советов следует отметить в оказании определённой помощи в ситуациях, когда специалист компании переезжает с женой в другой регион, где у неё возникают проблемы с поиском работы.

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА И ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ – ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Гендерный баланс российских компаний имеет существенные отраслевые различия. Так, по данным Росстата, выше всего доля женщин в сферах образования, здравоохранения, социальных услуг, культуры, спорта, досуга и развлечений, а также в торговле (более 60%). Самая низкая доля женщин – в строительстве и добывающих отраслях (менее 20%). Для крупного бизнеса эти данные подтверждаются и результатами опроса, проведённого РСПП в 2022 г. По данным опроса, женщины составляют меньше половины сотрудников основных горно-металлургических, химических, нефтегазовых компаний. Так, например, в компании «Полиметалл» доля женщин среди всего персонала составляет 20%, в ОМК – 25%, в ММК – 28%, СИБУРе, «Уралкалии» и АЛРОСА – 30%, «ЛУКОЙЛ» – 41%.

Следует отметить, что сегодня компании этих секторов работают над увеличением числа женщин в кратко- и среднесрочной перспективе, в том числе на руководящих позициях. При этом отмечается, что новая производственная культура и цифровизация существенно влияют на трансформацию промышленности, доля женщин здесь постепенно растёт.

Характерной особенностью в мире, и в России в частности, является то, что общая доля женщин среди сотрудников организаций пока остаётся в большинстве крупных компаний существенно выше доли женщин на руководящих отраслях. Самая низкая

доля женщин отмечается на управленческом уровне, например в советах директоров компаний. Так, по данным исследования Deloitte, в 2021 г. она составляла всего 8,4%, в 2 с лишним раза меньше, чем в мире в целом (19,7%). По данным опроса, проведённого Ассоциацией менеджеров России в 2023 г.²⁴, среди 200 компаний 34% отметили, что женщины составляют более половины их управленческой команды. В рамках того же опроса треть респондентов отметили, что фиксируют рост общего количества женщин среди состава руководителей.

Примеры из практики компаний

Известно, что ряд российских компаний включают рост доли женщин в управляющих органах в число своих целевых ориентиров. Например, компания «СИБУР», в которой женщины составляют 13,3% от состава правления (2 из 15) и 10% от состава совета директоров (1 из 10), поставила цель удвоить эти показатели к 2025 г.²⁵

Одним из лучших примеров соблюдения гендерного равенства сегодня в России является Госкорпорация «Росатом», которая насчитывает более 330 тыс. сотрудников в 400+ организациях, расположенных в 28 городах России и в 60 странах присутствия. Доля женщин в организациях «Росатома» составляет почти треть от численности работников (32%), пятая часть (20%) – женщины-руководители, в резерве управленческих кадров – 11%, в составе Наблюдательного совета из девяти членов – одна женщина.

Компания «ФосАгро» также демонстрирует результаты успешного стремления к достижению гендерного равенства на всех уровнях управления. В отчёте компании указано, что основаниями для повышения в должности, найма, установления размера заработной платы, предоставления льгот и компенсаций являются квалификация, производительность, навыки и опыт сотрудника, оценка результата проводится беспристрастно и справедливо по отношению ко всем категориям сотрудников, всем сотрудникам предоставляются равные возможности. Ведётся учёт соотношения численности женщин и мужчин в руководящих органах, обращая особое внимание на права и возможности женщин. Доля женщин в общей численности персонала составляет 34%, среди руководителей всех уровней – 21,5%, в кадровом резерве топ-40 – 16%. В отчёте компании приводится статистика по участию работников в различных программах, в которых доля женщин среди участников каждой из программ в целом соответствует общей доле женщин в коллективе компании. Так, в программе «Молодые талантливые специалисты» – 36% (2022 г.), 38% (2021 г.); в мероприятиях по внутрикорпоративному обучению – 33% (2022 г.), 30% (2021 г.); в Суперфинале конкурса «Молодой руководитель – 2022» – 9 мужчин, 3 женщины; в суперфинале общекорпоративного конкурса «Наставник года – 2022» – 10 мужчин, 3 женщины.

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ ЖЕНЩИН

Важно обратить внимание ещё на одно направление в рамках реализации корпоративных социальных политик и демографических практик – это медицинские программы для сотрудниц. Более чем в половине опрошенных компаний (64%) реализуются различные медицинские программы по поддержке женского здоровья и здорового образа жизни.

По результатам опроса 2024 г., почти половина (47%) компаний реализуют программы поддержки здорового образа жизни, четверть (26%) – программы раннего выявления женских

²¹ <https://severstal.com/rus/media/archive/2021-11-30-severstal-prisoedinilas-k-assotsiatsii-women-in-miningrussia/>

²² https://rspp.ru/upload/uf/11d/8lvis930mnfk0sb7hvlkw86xph24fspu/Severstal_Sustainability_Report_2023.pdf

²³ <https://enplusgroup.com/ru/sustainability/sustainability-report/>

²⁴ <https://amr.ru/press/publications/10388/>

²⁵ <https://rspp.ru/upload/uf/896/5q69qpokisz8hllbv3azcncsf0341ixp/SIBUR-IO-2022.pdf>

онкологических заболеваний, в 13% компаний предоставляются расширенные программы ДМС за счёт программ по беременности и родам, 3% компаний указали на другие типы медицинских программ, прежде всего на профилактические осмотры и диспансеризацию. Незначительное количество респондентов также указали на такие меры, как наличие меню здорового питания в корпоративной столовой и обеспечение сокращённого рабочего дня для беременных сотрудниц.

О наличии медицинских программ по поддержке женского здоровья и здорового образа жизни среди респондентов чаще упоминают наиболее крупные и небольшие компании, а в компаниях средней величины эта практика менее распространена.

В отраслевом разрезе наибольшая доля компаний, реализующих программы по поддержке женского здоровья и здорового образа жизни, – в нефтегазовой сфере (более 60%), наименьшая – в сфере услуг, организациях образования, науки и культуры и в других организациях. Конкретные меры применяются примерно с равной частотой в компаниях любой численности и отраслевой принадлежности за исключением программ раннего выявления женских онкологических заболеваний, которые заметно чаще практикуются в самых крупных компаниях (43%), а в отраслевом разрезе – среди химических компаний (44%), а также программ поддержки здорового образа жизни, более распространённых в нефтегазовых, энергетических и металлургических компаниях (более 60%).

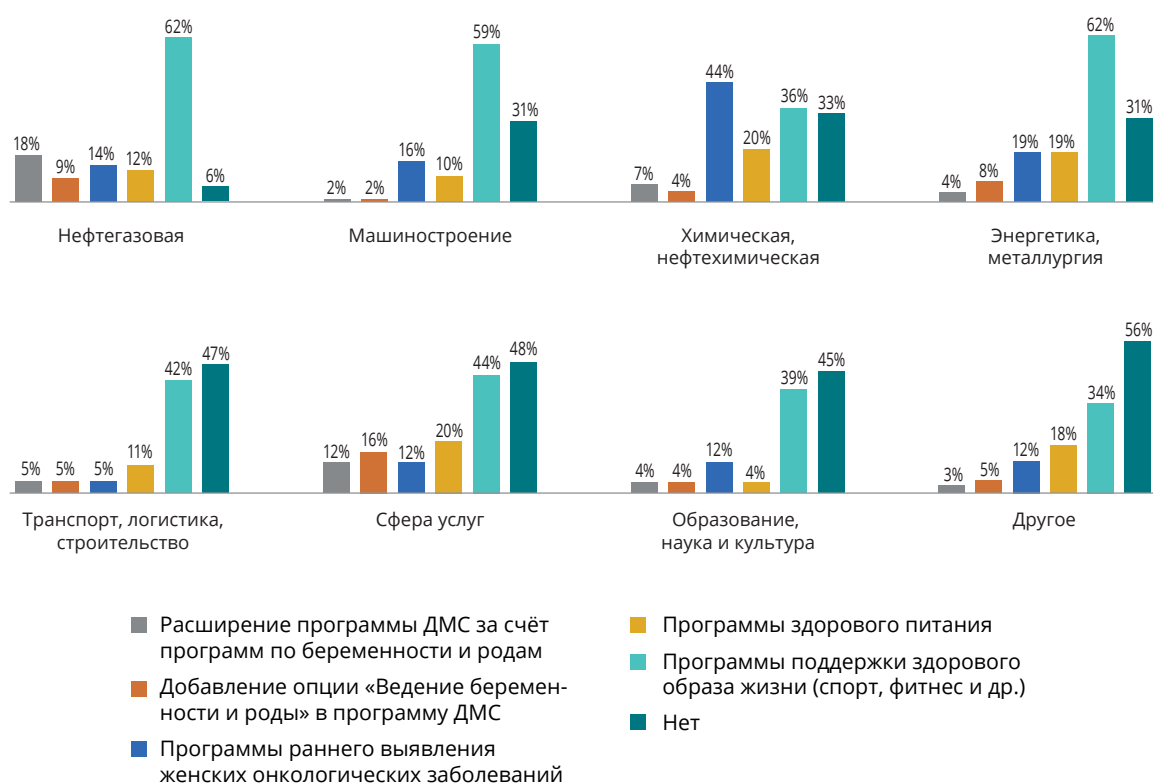
В рамках опроса РСПП 2024 г. на вопрос о медицинских программах для женщин респондентам не предлагался вариант ответа о программах психологической поддержки, поэтому сложно оценить распространённость такой практики в российских компаниях. Но, как показывают внутренние опросы самих компаний, часть сотрудниц хотели бы получать такую поддержку. Так, анализ опроса, который проводился компанией «Северсталь» среди своих сотрудниц, выявил ряд направлений, по которым женщины хотели бы получать большую поддержку от компании: работа со стрессом, вопросы оптимальной рабочей нагрузки, а также

построения карьеры, при этом наибольшее количество запросов поступило со стороны женщин в возрасте до 30 лет.

Рис. 14. Реализация компаниями медицинских программ по поддержке женского здоровья и здорового образа жизни, материнства



Рис. 15. Медицинские программы по поддержке женского здоровья и здорового образа жизни, материнства



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И ПРОГРАММЫ ПЕРЕОБУЧЕНИЯ

Данные исследований международных консалтинговых компаний свидетельствуют, что более половины женщин с детьми в возрасте до 5 лет ощущают снижение своих профессиональных компетенций после рождения ребёнка. В свою очередь, согласно исследованию НИУ «Высшая школа экономики», «штрафу за материнство» больше подвержены высококвалифицированные женщины: они несут наибольшие потери в заработной плате, даже если возвращаются на рынок труда²⁶.

Важный вывод был зафиксирован по результатам опроса московской школы управления «Сколково», который проводился среди женщин-предпринимателей и женщин-руководителей в 2024 г. В рамках данного опроса на вопрос о наиболее существенных барьерах на своём карьерном пути большинство его участниц ответили, что им не мешают мужчины, не мешают гендерные стереотипы, а основная проблема – в совмещении семейных и рабочих обязанностей²⁷.

Обращает на себя внимание, что, по результатам опроса РСПП 2024 г., лишь четвертая часть компаний-респондентов отметили, что реализуют специальные социальные и образовательные программы в интересах женщин. Заметим, что в рамках опроса РСПП 2023 г. были получены схожие результаты. Так, более четверти (26%) компаний указали на программы дополнительного обучения и переобучения для женщин с семейными обязанностями и 18% – на программы профессиональной подготовки женщин после перерыва в связи с рождением ребёнка (значения не суммируются, т.к. компании могли одновременно выбрать оба ответа).

Подавляющее большинство опрошенных РСПП компаний в 2024 г. не указали на наличие специальных программ для женщин, прежде всего потому, что их образовательные программы направлены на всех сотрудников. Анализ ответов респондентов показывает, что в компаниях отдаётся предпочтение образовательным программам (обучение, повышение квалификации, освоение второй смежной профессии), как в корпоративных университетах, так и в вузах, а также посредством обучения на корпоративных курсах, вебинарах и др.

Наличие социальных и образовательных программ в интересах женщин в среднем чаще отмечали представители наиболее крупных (30%) и небольших компаний численностью до 100 чел. (31%), реже всего представители средних компаний численностью от 100 до 1 тыс. чел. (около 13%).

В отраслевом разрезе социальные и образовательные программы в интересах женщин заметно более распространены в производственных компаниях – в сфере услуг и сфере образования, науки и культуры (36%). Среди производственных компаний такие программы наиболее активно реализуются в нефтегазовых компаниях, а реже всего – в машиностроительных.

Интересны в данной связи результаты опроса, проведённого в 2023 г. СберУниверситетом совместно с HeadHunter. Большинство опрошенных женщин в период декрета проходили какие-либо образовательные курсы для поиска новой работы или повышения квалификации, причём три четверти из них предпочитали онлайн-обучение²⁸. Подавляющее большинство (82%) женщин, прошедших образовательные курсы и программы в декрете, отметили, что считают приобретённые знания «весьма или скорее полезными для своей дальнейшей профессиональной карьеры». Таким образом, отдельные корпоративные программы для обучения женщин, находящихся в декрете или имеющих маленьких детей, представляются вполне востребованной практикой.

Примеры из практики компаний

Как показал анализ нефинансовых отчётов, в России сегодня многие крупные финансовые компании уделяют большое внимание вопросам развития компетенций или переобучения сотрудников, желающих к моменту выхода из декретного отпуска сменить вектор карьерного развития и перейти в другие подразделения компании. Так, например, **Росбанк** реализует программу поддержки сотрудников – будущих родителей #РосбанкМамаПапа. Реализация программы предусматривает доплаты за добровольный досрочный выход из декретного отпуска, возможность частичной занятости молодых мам (пап) и сервис внутренней мобильности для сотрудниц, желающих сменить карьерное направление и перейти после декретного отпуска в другое подразделение, в случае, если они используют свободное время во время декрета для переобучения.

В **Сбербанке** реализуется программа «Сбер для детей и родителей», в рамках которой для сотрудников, находящихся в декретном отпуске, сохраняется доступ к корпоративной почте и платформе «Пульс», чтобы они могли оставаться на связи с компанией и продолжать развитие своих компетенций. Предусмотрена возможность получения дополнительного дохода для сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, посредством выполнения заданий на платформе разметки данных Elementary²⁹.

В единичных компаниях существуют специальные курсы по получению дополнительных знаний в сфере ухода за детьми и их воспитанию. Например, такие инициативы реализуются в рамках деятельности «Женских советов» отдельных компаний. Компания **«Северсталь»** по данным вопросам сотрудничает с экспертами корпоративного благотворительного фонда «Дорога к дому».

ИНИЦИАТИВЫ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ЗАДАЧ В РАМКАХ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

В России распространено убеждение о том, что количество детей в семье – «внутреннее дело» самой семьи. Особое внимание государства к демографическим и семейным вопросам в последние годы заставляет задуматься о том, что дети нужны не только семье. Действительно, каждый ребёнок – это будущий участник рынка труда, будущий потребитель товаров и услуг, будущий налогоплательщик.

В целом реализация корпоративной социальной политики компаний, в рамках которой ставятся и решаются демографические задачи, может успешно решать следующие задачи: улучшение социально-психологического климата на предприятии; усиление трудовой мотивации и создание условий для трудовой активности работников одновременно как в сфере профессионального труда, так и в семейно-родительской сфере; снижение показателей текучести персонала, повышение лояльности работников; улучшение состояния здоровья работников и их детей.

В настоящий момент можно привести единичные примеры российских компаний, которые реализуют специальные демографические программы или политики семейной поддержки. Подход, предполагающий возможность и целесообразность рассмотрения предприятий как субъектов демографической политики, является относительно новым для российской экономики. Для бизнеса, ориентированного на эффективную работу в перспективе, выстраивание социальной политики, нацеленной не только на стимулирование профессионального труда, но и на поддержку



²⁶ https://www.hse.ru/data/2017/04/14/1168190360/2017_AprilConf_Бирюкова_Макаренцева.pdf

²⁷ <https://www.skolkovo.ru/researches/zhenshiny-rukovoditeli-i-predprinimateli-professionalnoe-i-lichnoe-razvitiye/>

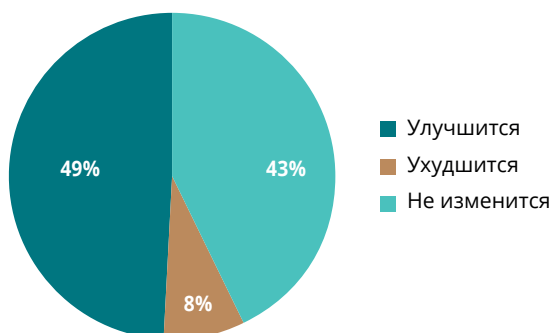
²⁸ <https://tass.ru/obschestvo/17816425>

²⁹ https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/_new_site/com/gosa2023/sber-ar-2022-ru.pdf

выполнения работниками их родительских функций, может оказаться стратегически важным.

В России предоставляется большой комплекс мер социальной поддержки семей с детьми, многодетных семей, в т.ч. в рамках национального проекта «Демография». Это объясняет тот факт, что почти половина (49%) представителей опрошенных организаций считают, что в текущем, 2024 г. ситуация с правами работников с семейными обязанностями и многодетных семей улучшится, чуть менее – 43%, что ситуация не изменится, почти каждый десятый (8%) указал, что ситуация ухудшится.

Рис. 16. Оценка респондентами ситуации с правами работников с семейными обязанностями и многодетных семей в России в 2024 г.



Оценки представителей компаний разной численности сотрудников и отраслевой принадлежности при ответе на этот вопрос в целом совпадают, наиболее оптимистичную оценку дают представители машиностроительных и транспортных компаний, из которых около 60% считают, что ситуация с правами работников с семейными обязанностями и многодетных семей в 2024 г. в России улучшится.

Примеры из практики компаний

Сегодня среди российских компаний – лидеров бизнеса наиболее системный подход к стимулированию рождаемости и многодетности среди сотрудников демонстрирует **Группа «Дело»**. В основу программы, которую компания запустила в 2022 г., заложены два принципа: прогрессивность – зависимость размера льгот от количества детей (резкое увеличение с третьего ребёнка) и позитивная дискриминация – сотрудники, имеющие двух и более детей, пользуются преимущественным правом при получении льгот. Для организации работы с сотрудниками в рамках этой корпоративной программы в компаниях Группы внедрена должность «социальный менеджер». Среди основных мер для стимулирования рождаемости и многодетности – выплаты по 1 млн руб. на третьего и последующих детей, дополнительные выплаты по больничному в период беременности и при досрочном выходе из декретного отпуска, компенсации расходов за детский сад и путёвки в детские лагеря, компенсация санаторно-курортного лечения, расширение программы ДМС для сотрудников и программа ДМС детям сотрудников, возможность работы по гибкому графику для сотрудников с детьми. Внутренний опрос работников компании «Дело», получивших выплаты при рождении ребёнка, показал, что они планируют потратить деньги на улучшение жилищных условий, погашение ипотечных кредитов, приобретение автомобиля. На основе опыта компании по реализации демографической политики разработан корпоративный демографический стандарт – полноценное методическое пособие для бизнеса, включающее образцы документов для юридического оформления мер, реализуемых в рамках корпоративных демографических программ³⁰.

В стандарте обозначена позиция главного инициатора его разработки – председателя Совета директоров Группы С. Н. Шишкарёва: «Корпоративная демографическая политика является сравнительно новой формой социальной ответственности российского бизнеса. Несмотря на её новизну, она имеет все шансы стать одним из ключевых и важнейших элементов национальной корпоративной культуры, где цель – повседневная забота о своих сотрудниках, что, по сути, и является одним из драйверов демографического развития страны»³¹. По его мнению, последовательно реализуемая корпоративная политика может придать государственным программам характеристики полноты и цельности на уровне компании.

Среди компаний финансового сектора продвижением тематики корпоративной социальной политики, направленной на решение демографических задач, наиболее активно занимается **Промсвязьбанк**. Банк определил поддержку семьи одним из своих основных социальных приоритетов, а в качестве главного принципа своей социальной ответственности перед работниками – уважение их семейных обязанностей. Среди реализуемых мер – возможность удалённой работы для матерей во время болезни ребёнка, устройство специальных локаций для детей в офисе компании, развитие семейного волонтерства, возмещение расходов на оплату детских дошкольных учреждений детям до 1,5 лет, материальная помощь многодетным семьям при подготовке ребёнка к поступлению в 1-й класс, материальная помощь на нужды ребёнка-инвалида. Коэффициент удержания сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребёнком, в банке достаточно высокий – 76%. Кроме того, Промсвязьбанк выступил одним из инициаторов подготовки рекомендаций для российских компаний по организации работы по поддержке материнства, работников с семейными обязанностями, многодетных семей.

МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ – ОЖИДАНИЯ КОМПАНИЙ

Если посмотреть на ожидания самих компаний по мерам поддержки от государства, то наиболее актуальными в настоящий момент можно назвать программы льготного кредитования и налоговое стимулирование, на что указали 73% и 64% респондентов соответственно. Около 40% опрошенных организаций считают, что важными мерами поддержки также являются меры административной поддержки, выдачи лицензий, почти такая же доля респондентов указала на важность поощрения компаний в рамках проводимых конкурсов.

Актуальность мер налогового стимулирования выше оценивается самыми крупными компаниями (72%), программы льготного кредитования – компаниями с численностью от 250 до 1 тыс. чел. (80%). Меры административной поддержки наименее актуальны для средних компаний с численностью сотрудников от 100 до 250 чел. (24%), а поощрение в рамках конкурсов наименее актуально для самых крупных компаний (30%).

В отраслевом разрезе можно отметить повышенный интерес к мерам льготного кредитования со стороны компаний машиностроительной отрасли (88%) и сферы услуг (84%), к налоговому стимулированию – со стороны компаний сферы услуг (84%), транспорта (78,9%), энергетики и металлургии (76,9%), а к информационному сопровождению – со стороны нефтегазовых компаний (43%) и компаний сферы услуг (40%).

Почти треть опрошенных (30%) отметили важность качественного информационного сопровождения. Четверть респондентов указали такие меры, как бронь от мобилизации, предоставление гибкого графика работы и отпусков, удалённая работа, выплаты пособий и жилищные программы для многодетных и др.

³⁰ <https://smarteka.com/practices/korporativnyy-demograficeskij-standart-v-gruppe-kompanij-delo>

³¹ Корпоративный демографический стандарт: на пути становления. Методическое пособие для бизнеса. М., 2023 г.

Рис. 17. Актуальные меры господдержки компаний, реализующих корпоративные программы профессионального развития, проводящих мероприятия, направленные на обеспечение совмещения профессиональных и семейных обязанностей



ВНЕШНИЕ ПРОГРАММЫ НА ТЕРРИТОРИЯХ ПРИСУТСТВИЯ

Социально-экономическое воздействие компаний в рамках реализации внешних социальных и благотворительных программ направлено на развитие городской и социальной инфраструктуры в регионах своей деятельности, создание новых рабочих мест и развитие человеческого капитала, поддержку некоммерческого сектора и социального предпринимательства. Компании за счёт реализации внешних социальных программ отчасти могут влиять на миграционные настроения населения и уровень удовлетворённости жителей качеством жизни на территориях присутствия. В свою очередь, в городах, жители которых более удовлетворены качеством жизни в них, формируется более благоприятная среда для создания семей, рождения и воспитания детей.

В малых и средних городах, где предприятия крупных компаний являются градообразующими, значительная часть внешних социальных программ компаний прямо пересекается с функциями местных властей. В таких городах работники градообразующих предприятий и члены их семей составляют значительную долю населения. Наиболее популярным сегодня форматом взаимодействия региональных, муниципальных властей и компаний является заключение соглашений о трёхстороннем сотрудничестве, т.е. речь идёт о развитии партнёрств, которые формируют модели развития территории на долгосрочную перспективу. Кроме того, в малых и средних городах бизнес заинтересован в удержании квалифицированных кадров, сокращении оттока населения и сохранении человеческого капитала.

Опыт развития городов присутствия компаний, в т.ч. моногородов, показывает, что качество жизни сотрудников и членов их семей, а также их удовлетворённость условиями жизни оказывает

заметное влияние на принятие решения – остаться всей семьёй в этом городе и на данном предприятии или нет, включая реализацию их намерения по рождению детей. Опыт заметных социальных инвестиций компаний в развитие городов присутствия демонстрирует важное влияние данного фактора на демографию в городах присутствия, повышающее общий уровень привлекательности этих территорий для семей с детьми. Особенно это проявляется, если действуют комплексные программы развития городской среды: строительство, модернизация или оснащение новым оборудованием и инвентарём объектов социальной сферы (больниц, школ, детских садов), формирование удобных общественных пространств, организация культурных инициатив.

Среди других важных направлений работы следует отметить меры адресной поддержки отдельным социальным категориям граждан в рамках благотворительной деятельности, реализацию программ профориентации для школьников и студентов, программы по развитию волонтерства.

Известно, что в последние 5 лет крупные российские компании – лидеры российского бизнеса демонстрируют не только стремление проводить оценку эффективности социальных инвестиций, но и желание комплексно оценить свой вклад в развитие территорий присутствия и разработать наиболее эффективные меры на краткосрочную и среднесрочную перспективу. Поэтому компании заинтересованы в развитии качественных инструментов, позволяющих оценивать уровень жизни и актуальные проблемы в городах своего присутствия для приоритизации внешних проектов и программ в территориях присутствия и оценки их эффективности. Для этого могут проводиться как опросы жителей, работников и других заинтересованных сторон, так и использоваться более комплексные инструменты в виде индексов/рейтингов, предполагающие в том числе и мониторинг статистических данных. Особый интерес использования таких инструментов демонстрируют компании, предприятия которых расположены в нескольких территориях.

Приведём в качестве примера опыт **компании РУСАЛ**, которая в 2022 г. внедрила систему оценки (рейтингования) социального воздействия своих программ и проектов на города присутствия – «индекс устойчивого развития городов ответственности». Составление этого индекса для 21 территории предполагает сравнительную оценку привлекательности территорий для работы и проживания в них сотрудников, определение наиболее приоритетных направлений для социальных инвестиций в каждой из них, а также оценку их эффективности на протяжении средне- и долгосрочного периода. В рамках индекса города присутствия сравниваются по таким направлениям, как жилищные условия, доход и работа, здоровье, образование, мобильность, благоустройство, экология, безопасность, общество, работа и отдых, гражданские права и удовлетворённость. Результаты расчёта индекса нашли отражение в проекте социальных инвестиций компании до 2035 г.

Опыт РУСАЛа по комплексной оценке своего вклада в развитие городов присутствия заинтересовал и ряд других крупных российских компаний. В 2023 г. по схожей методике для участников Национального ESG-Альянса был разработан и построен Индекс оценки качества жизни малых и средних городов России³².

Примеры из практики компаний

Если говорить об интересных примерах компаний, которые пытались оценить эффекты своей деятельности на демографическую ситуацию в городах присутствия, то прежде всего стоит упомянуть опыт **компании ОМК**, ключевое предприятие которой расположено в г. Выкса (72 тыс. жителей). За последние два десятилетия компания направила на развитие социальной сферы Выксы 27 млрд руб. Один из основных результатов этой работы – город на протяжении

³² https://esg-a.ru/ru/press-center/esg_aljans_zapustil_indeks_ocenki_kachestva_zhizni_malyh_srednih_gorodov_rossii

последних 3 лет имеет положительный миграционный прирост населения. Количество многодетных семей в Выксе выросло с 2007 г. в 3,5 раза. Подавляющее число горожан, по результатам опроса, считают город красивым и ухоженным (88%), безопасным (62%). Турпоток в город за последние 4 года вырос в 2 раза.

За два десятилетия была проделана большая работа по развитию городской и социальной инфраструктуры города: обновлён его исторический центр (реставрация объектов культурного наследия); были реализованы проекты капитального строительства (гостиницы, жильё для сотрудников, детские сады, реконструкция базы отдыха); созданы новые общественные пространства (музей, библиотека и арт-пространство, арт-резиденция и культурный центр); профинансированы проекты в сфере медицины, образования, спорта, развития городской инфраструктуры (модернизация инженерных коммуникаций: чистая вода, новые котельные; ремонт и строительство дорог). В среднесрочной перспективе (2024–2027 гг.) ОМК планирует реализацию новой стратегии «Выкса – город, в котором хочется жить». В развитие инфраструктуры города планируется вложить 30 млрд руб.

В качестве примера успешной профориентационной работы бизнеса в регионах присутствия следует упомянуть опыт **компании «ФосАгро»** по реализации комплексной программы «ДРОЗД» («Детям России Образование, Здоровье и Духовность»)³³. Её особенностью является объединение внешних и внутренних социальных проектов в рамках единой платформы, охватывающей все уровни образования – от дошкольного до высшего, с возможностью трудоустройства выпускников на предприятиях Группы. В рамках этой программы реализуется проект по развитию «ФосАгро – школа», который обеспечивает приток в компанию высококвалифицированной, мотивированной, подготовленной молодёжи. Для этого была разработана система непрерывной профориентации через многоступенчатую программу «Школа – колледж/университет – предприятие», которая подразумевает целенаправленную профессиональную ориентацию, сопровождение обучения в вузах, привлечение на практику в компанию, трудоустройство в компанию.

Представляет также интерес и другой проект компании – программа «Связь поколений», направленная на сохранение памяти об истории страны, отрасли и конкретного предприятия, а также традиций уважительного отношения к старшему поколению, ветеранам и представителям слабозащищённых слоев общества. В рамках этой программы во всех основных городах деятельности Группы «ФосАгро» созданы профориентационно-выставочные центры, которые представляют собой конгломерат современного мультимедийного корпоративного музея и инновационного интерактивного познавательного центра для школьников, где

проводится показ профориентационных и обучающих фильмов, установлены сенсорные киоски с тестом для выбора профессии. В центрах есть лаборатории, позволяющие получить различные виды химических соединений, мультимедийные микроскопы, интерактивный сад, где можно проводить лабораторные опыты. Они пользуются огромной популярностью среди школьников как места знакомства с профессиями, точки притяжения подростков, культурного и интеллектуального досуга.

Компания «Северсталь» с 2006 г. реализует в городах своего присутствия программу «Дорога к дому», которая включает в себя такие направления, как профилактика социального сиротства, поддержка семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, профилактика противоправного, саморазрушающего и суицидального поведения, социализация несовершеннолетних. За один 2023 г. в рамках программы более 20 тыс. граждан получили бесплатную профессиональную психологическую, юридическую и материальную поддержку, почти 1,5 тыс. семей получили адресную помощь по обеспечению безопасных и благоприятных условий для жизни, здоровья и развития детей³⁴.

Компания «Металлоинвест» реализует в городах присутствия комплексную программу социальных инвестиций «Вместе». Все проекты программы разделены на шесть направлений: развитие городской инфраструктуры, поддержка городских инициатив; корпоративное волонтерство; развитие образования; развитие массового и профессионального спорта; развитие культурных событий и организация городских событий; поддержка здоровья и работа с социально незащищёнными группами. Формирование и реализация программ устойчивого развития компании происходят в три этапа. Сначала выявляются социально значимые проблемы, затем выстраиваются партнёрства с заинтересованными сторонами, и на третьем этапе осуществляется реализация технологии соучастного проектирования.

Важно отметить, что при реализации проектов по развитию городской инфраструктуры компания стремится к прямому диалогу с жителями городов присутствия и ориентируется на то, чтобы реализуемые проекты способствовали повышению привлекательности городов для молодёжи. Компания уделяет большое внимание профориентации школьников и стремится создавать в городах присутствия компании сообщества лидеров изменений образовательной среды, знающих современные подходы в сфере профориентации школьников. С 2014 г. в г. Старый Оскол работает созданное по инициативе компании многофункциональное экспозиционно-образовательное досуговое пространство «Выставка «Железно». В 2023 г. в мероприятиях центра приняли участие около 7 тыс. чел.

ВЫВОДЫ

На основе анализа результатов опросов, проведённых РСПП в 2022–2024 гг., корпоративных практик в сфере социальной политики, направленной на решение демографических задач, поддержку семьи, сотрудников с семейными обязанностями, можно сделать следующие выводы.

1. Российские компании достаточно активно используют различные инструменты поддержки работников с семейными обязанностями. Однако информация мало освещается и публикуется как СМИ, так и самими компаниями. Недостаточно внимания уделяется информационному продвижению практик, которые реализуются бизнесом по вопросам поддержки семьи, материнства и детства, семейных ценностей, мер

социальной политики, в том числе направленной на решение демографических задач.

2. Основными регулирующими документами, в которых отражены положения о поддержке семей, являются коллективный договор, социальная политика, политика по правам человека или политика по устойчивому развитию (коллективный договор отметили преимущественно крупные компании, социальную политику, политику по правам человека – малые и средние компании).
3. Представители всех компаний примерно одинаково оценивают востребованность работниками мер материальной поддержки сверх установленных законодательством Российской Федерации. Среди крупных компаний почти все, кто оценивает

³³ <https://www.phosagro.ru/sustainability/drozdz>

³⁴ https://rspp.ru/upload/uf/11d/8lvjs930mnfk0sb7hvlkw86xph24fpu/Severstal_Sustainability_Report_2023.pdf

эту меру как востребованную, реализуют её и на практике, среди небольших компаний таких менее половины. Характерным для крупных является использование одновременно комплекса мер социальной поддержки работников с семейными обязанностями, небольшие компании делают акцент, скорее, на отдельных единичных мерах (чаще всего это единовременные выплаты в связи с рождением ребёнка).

4. Существуют определённые расхождения в распространённости реализуемых компаниями мер поддержки работников с семейными обязанностями и мер, которые сотрудники оценивают как наиболее востребованные. Так, крупные компании признают востребованность сотрудниками более гибких форм занятости (гибкие графики работы, удалённая работа, удобный график отпусков) и жилищных программ, но пока не готовы в полной мере удовлетворить такой запрос работников.
5. Компании считают одним из наиболее востребованных со стороны работников инструментов социальной политики жилищные программы. Данный вид программ реализуют четверть всех опрошенных компаний и треть среди наиболее крупных (более 10 тыс. работников). Чаще других жилищные программы практикуют нефтегазовые компании.
6. К наиболее распространённым мерам поддержки работников с семейными обязанностями относятся содействие со стороны компании в организации летнего отдыха детей и/или семейного отдыха, а также меры материальной поддержки сотрудников сверх установленных законодательством норм и предоставление дополнительных дней отпуска в связи с семейными обязанностями. Такие меры, как гибкий график работы и удобный график отпусков, в большей степени практикуются в небольших компаниях. Возможность дистанционной работы чаще предоставляется в компаниях сферы услуг, а также в транспортно-логистических и строительных компаниях. Использование гибкого графика работы наиболее распространено в организациях сферы услуг.
7. Почти две трети компаний-респондентов указывают на наличие у них медицинских программ, направленных на поддержку женского здоровья и здорового образа жизни. При этом основной акцент делается на поддержание здорового образа жизни в целом, и лишь небольшое количество компаний включают программы ведения беременности и родов в программу ДМС для своих сотрудниц.
8. В настоящий момент можно привести отдельные примеры российских компаний, которые реализуют в рамках корпоративной социальной политики специализированные комплексные демографические программы или политики семейной поддержки, имеющие своей целью влияние на демографическое поведение сотрудников через стимулирование рождаемости. Подход, предполагающий возможность рассматривать компании в качестве субъектов демографической политики, является относительно новым. Такую практику нельзя назвать массовой, но она может иметь последователей при должном информационном сопровождении и поддержке со стороны государства.
9. Одними из критериев эффективности программ поддержки работников с семейными обязанностями можно рассматривать коэффициент возврата и коэффициент удержания сотрудников после использования отпуска по уходу за ребёнком. Крупные компании, реализующие комплексный и системный подход к поддержке сотрудников с семейными обязанностями, в целом демонстрируют более высокие значения этих показателей.
10. Женские клубы, советы и ассоциации пока не получили широкого распространения в российских компаниях, об их наличии

сообщают лишь единичные компании. В свою очередь, опыт крупных компаний, где подобные объединения женщин существуют, показывает, что их деятельность достаточно востребована со стороны сотрудниц.

11. В части образовательных программ и программ переобучения для сотрудников компании придерживаются принципа равных возможностей для сотрудников, вне зависимости от их пола. При этом не акцентируется внимание на том, создаются ли дополнительные условия для того, чтобы определённые категории сотрудниц (молодые мамы, например) могли реально воспользоваться предоставленными равными возможностями для обучения и развития карьеры. Только около четверти компаний реализуют отдельные образовательные программы в интересах женщин с учётом специфики их положения.
12. Как показывает опыт отдельных российских компаний, реализующих программы поддержки сотрудников с семейными обязанностями на многолетней основе, ощутимый эффект в долгосрочной перспективе дают прямая материальная поддержка семей с детьми и комплексная работа по улучшению качества жизни и городской среды в территориях присутствия.
13. Реализация внешних корпоративных социальных программ, направленных на повышение качества жизни и удержание населения в городах присутствия компаний, может в перспективе оказывать влияние на репродуктивное поведение сотрудников, включая повышение рождаемости. Системная профориентационная работа со школьниками и студентами позволяет вовлекать в кадровый резерв компании в том числе и детей сотрудников и повышать их уровень лояльности, формировать и развивать семейные династии и преемственность кадров.
14. Компании ожидают от государства в качестве наиболее востребованных мер содействия их программам поддержки сотрудников с семейными обязанностями предоставления различных финансовых стимулов, таких как программы льготного кредитования, налоговое стимулирование, поощрение в рамках специальных конкурсов. Меры административной и информационной поддержки более востребованы со стороны средних и небольших компаний.

В целом, подводя итог, необходимо отметить, что бизнес играет важную роль в достижении национальных целей, направленных на поддержку семьи, решении задач демографического развития и улучшении ситуации в этой сфере.

В большинстве компаний крупного бизнеса и во многих компаниях малого и среднего предпринимательства существуют специальные программы или наборы мер, направленные на содействие работникам в совмещении профессиональных и семейных обязанностей, поддержку материнства и детства. Такие корпоративные программы могут включать предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, материальные выплаты, поддержку многодетных родителей, программы профессиональной подготовки и адаптации для женщин после длительного перерыва в связи с рождением ребёнка, субсидии на оплату пребывания детей в детских дошкольных учреждениях, летних оздоровительных организациях, поддержку трудовых династий, семейного досуга, программы поддержки здоровья.

Успешный опыт в этой сфере компаний-лидеров требует большей информационной поддержки и общественного признания, продвижения и распространения в бизнес-сообществе.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнёрства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями

I. Общие положения

1. В соответствии с национальными целями развития Российской Федерации¹, обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относятся к приоритетам социальной и демографической политики. Работодателям наряду с государством и при участии профсоюзных организаций (при наличии) рекомендуется формировать корпоративную социальную политику, направленную на поддержку работодателями работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны, с учётом достижения национальных целей, решения задач национальных проектов.
Настоящие Рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (далее – Рекомендации) подготовлены с целью содействия работодателям в организации системной работы по поддержке работников с семейными обязанностями на основе социального партнёрства и включают в себя общие положения и рекомендации по порядку формирования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.
2. Меры поддержки работников с семейными обязанностями настоящих Рекомендаций могут быть реализованы в любом сочетании организациями всех форм собственности, вне зависимости от отраслевой принадлежности и размера организаций в соответствии с их финансовыми и организационными возможностями, носят рекомендательный характер. Меры поддержки могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях, приказах и иных документах.
3. При разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики в интересах работников с семейными обязанностями следует учитывать их потребности и формировать комплекс мероприятий в дополнение к государственной политике, направленной на повышение рождаемости, формирование мотивации к родительству и многодетности, на поддержку работающих родителей, семей с детьми.
4. Организация системной работы работодателями по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства, детства имеет прямое отношение к задачам развития и эффективного использования человеческого потенциала, они являются частью стратегии развития организации и относятся к регулированию высшими органами управления в организации.

5. Настоящие Рекомендации предлагаются вниманию учредителей организаций, работодателей (высших коллегиальных и единоличных органов управления организаций), представителей профсоюзов.

II. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

6. Целью разработки и реализации мероприятий корпоративной социальной политики является осуществление работодателями содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации посредством создания для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей.
7. Разработка и реализация мероприятий корпоративной социальной политики направлены на решение следующих задач:
 - поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
 - создание для работников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей, включая период беременности работницы;
 - создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
 - предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;
 - укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.
8. Разработку и реализацию мероприятий корпоративной социальной политики следует осуществлять в соответствии с принципами:
 - соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в корпоративных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях, принятых организациями в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

¹ Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

- опоры на социальное партнёрство работодателей, профсоюзных организаций и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.);
- учёта потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;
- прозрачности разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечения доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;
- системности, комплексности, последовательности инициатив и мероприятий социальной политики;
- контроля реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами.

III. Порядок разработки мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

- Разработку мероприятий корпоративной социальной политики в части поддержки работников с семейными обязанностями рекомендуется осуществлять с учётом оценки потребностей работников в реализации таких мер и мнения выборного органа профсоюзной организации (при наличии). Оценку потребностей работников рекомендуется производить с помощью опроса (анкетирования) или иного способа получения обратной связи от работников, представителей выборного органа профсоюзной организации. По результатам оценки рекомендуется выявить приоритетные направления для реализации мероприятий корпоративной социальной политики.
- Рекомендуется проанализировать мероприятия, которые реализуются в организации, с точки зрения их результативности и достаточности, востребованности со стороны работников. По результатам анализа рекомендуется определить направления совершенствования таких мероприятий.
- С учётом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, рекомендуется разработать и обеспечить реализацию комплекса мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определённым национальными целями развития Российской Федерации.
- С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учётом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:
 - создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;
 - создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет;
 - создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребёнком обучения в начальной школе для одного из родителей;
 - предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);
 - предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение/усыновление ребёнка, регистрация брака, поступление ребёнка в 1-й класс, выпуск ребёнка из школы, поступление ребёнка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребёнка/супруга на/с военной службы, смерть близкого родственника и др.);
 - создание сервиса внутренней мобильности для женщин-работников, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам / отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет в другое подразделение;
 - компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребёнком в рабочие дни работника;
 - компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей-школьников (расходы на группы продлённого дня, школьные кружки и др.);
 - предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребёнком-инвалидом или тяжело болеющим ребёнком;
 - предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника;
 - оплата специализированных курсов / программ повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребёнком, а также многодетных работников;
 - создание в организации комнат матери и ребёнка;
 - создание в организации корпоративных яслей и детских садов;
 - частичное или полное возмещение расходов на оплату детского дошкольного учреждения (ясли, детский сад).
- С целью содействия работодателей в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется (с учётом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»:
 - выплата материальной помощи по случаю рождения ребёнка;
 - выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого брака, юбилей семейной жизни и др.);
 - регулярная (ежемесячная) выплата материальной помощи на обеспечение ухода за ребёнком в возрасте до 3 лет, приобретение товаров первой необходимости, включая питание и лекарства, в первые 3 года жизни с момента рождения ребёнка;
 - регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи многодетной семье работника;
 - регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи одинокому родителю из числа работников;

- регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи семье с низкими среднедушевыми доходами (например, частичная компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг);
- выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребёнка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;
- оказание материальной помощи на оплату стоимости занятий ребёнка по дополнительным общеобразовательным программам;
- оказание материальной помощи родителю на нужды ребёнка-инвалида или на осуществление ухода за больным ребёнком;
- оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;
- предоставление регулярной материальной помощи семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте / погиб (либо получил ранение, контузию, увечье) в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребёнку 18 лет или до момента окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет);
- оказание помощи в приобретении крупногабаритной техники, транспортных средств многодетным работникам;
- полная или частичная оплата обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования ребёнка из многодетной семьи работника, содействие обучению детей работников профессиям, востребованным в организации;
- оплата дополнительных занятий для детей работников, нацеленных на поступление в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования Российской Федерации по направлениям, соответствующим специализации деятельности организации;
- оплата первоначального взноса по ипотечному кредиту, погашение части долга по ипотечному кредиту при рождении второго и/или каждого последующего ребёнка;
- создание жилищного фонда для работников с детьми, предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;
- компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей;
- предоставление жилищной ссуды многодетным семьям.

- 14.** С целью содействия в формировании системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется (с учётом финансово-экономических возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:
- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;
 - разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения

- репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребёнка, ведения здорового образа жизни;
- полная или частичная компенсация стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников;
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;
- предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога или частичная компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста);
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организации тренировок и соревнований;
- предоставление скидки и иных льгот по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнёрском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;
- компенсация (полная/частичная) расходов на приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;
- компенсация (полная/частичная) расходов или организация летнего отдыха для детей работников на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения отдыха;
- предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их детей;
- компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования, связанных с охраной и восстановлением здоровья работников;
- компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования / добровольного медицинского страхования, связанных с беременностью и родами, послеродового восстановления и лечения женщины, а также медицинских услуг ребёнку до достижения им возраста 3 лет;
- организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);
- содействие и дополнительное материальное поощрение для женщины-работницы при постановке на учёт до 12 недель беременности в женской консультации;
- освобождение от работы с сохранением средней заработной платы начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на возобновление производственной медицины и института цеховых врачей в целях снижения уровня смертности среди работников.

15. С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни работодателям рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующих возможных мер поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

- содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнёров организации;
- организация (или компенсация расходов) курсов молодых родителей и/или посещение просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;
- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребёнка, вступление в брак), используя в том числе размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;
- поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;
- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвящённых семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей);
- организация во взаимодействии с партнёрами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;
- организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;
- содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.

16. В рамках реализации комплекса мероприятий корпоративной социальной политики рекомендуется обеспечить полное информирование работников организаций, в том числе с использованием корпоративных средств информирования (корпоративных порталов, специальных информационных рассылок, проведения организационных мероприятий и др.) о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики.

17. Реализация комплекса мероприятий корпоративной социальной политики может осуществляться с использованием технологии корпоративного социального патронажа, реализуемого посредством современных способов информирования и коммуникации (например, чат-боты, мобильные приложения, информационные сайты и др.). В рамках осуществления корпоративного социального патронажа рекомендуется обеспечить:

- информирование и оказание помощи в получении работниками мер поддержки, участия в мероприятиях корпоративной социальной политики;

- возможность работникам выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в организации мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях; сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики;
- регулярный анализ обратной связи, получаемой от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

18. В дополнение к внутренним мероприятиям корпоративной социальной политики рекомендуется в рамках программ социального инвестирования и корпоративной благотворительности в числе приоритетов предусматривать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей, включая:

- расширение возможностей для проведения досуга и отдыха семей с детьми (благоустройство территорий, создание и поддержка детских площадок, парковых и зелёных зон и др.);
- повышение доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей, их культурного и спортивного развития, поддержания здоровья и здорового образа жизни. Рекомендуется дополнять, по возможности, меры внутренней корпоративной социальной политики мероприятиями, реализуемыми на территориях деятельности организаций в рамках реализации проектов внешнего социального инвестирования.

19. Реализация мероприятий корпоративной социальной политики внесёт значимый вклад в достижение национальных целей развития страны в сфере демографического развития и повышения благосостояния семей с детьми. Одновременно данные мероприятия будут способствовать повышению лояльности работников, усилению их мотивации к качественной трудовой деятельности, укреплению репутации ответственного работодателя, повышению конкурентоспособности организации.

Утверждены

Решением Российской трёхсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
29 ноября 2024 г.

Координатор Российской трёхсторонней комиссии (РТК):

Т. А. Голикова, Заместитель Председателя
Правительства Российской Федерации

Координаторы сторон социального партнёрства в РТК:

А. О. Котяков, Министр труда и социальной защиты
Российской Федерации – от стороны Правительства
Российской Федерации

М. В. Шмаков, Президент ФНПР – от стороны
общероссийских объединений профсоюзов

А. Н. Шохин, Президент РСПП – от стороны
общероссийских объединений работодателей

Работодатели как субъекты реализации семейной политики

В центре дискуссий по вопросам реализации семейной политики и поддержки института семьи в течение многих лет находилось взаимодействие семьи и государства. Однако семья интегрирована во многие социальные процессы, а характер взаимодействия института семьи с другими социальными институтами определяется развитием социальной системы в целом.

Одним из ключевых субъектов непосредственного взаимодействия с семьёй выступают работодатели. Трудоспособные члены семьи не только обеспечивают материальную стабильность её членов посредством профессиональной деятельности, но и эмоционально и физически включены во взаимоотношения на рынке труда. От позиции работодателей, которые во многом определяют условия, ограничения и возможности для работы, во многом зависят стабильность семей, особенности взаимоотношений в них.

Работодатели становятся важными субъектами решения стратегической задачи демографического развития страны, а корпоративная семейная политика – элементом обеспечения устойчивости развития компаний, вкладом в обеспечение долгосрочно-го устойчивого развития.

Сегодня бизнес не просто начинает (а некоторые компании – продолжают) поддерживать семьи сотрудников – именно в семье бизнес ищет основы для выстраивания долгосрочных стратегий на базе стабильности занятости квалифицированных кадров, конструктивного видения сотрудниками и карьерного, и жизненного пути, профессиональной преемственности. Семья же получает надёжный тыл и реальную поддержку, позволяющую отвечать на возникающие вызовы. Беря на себя несвойственную функцию решения демографических проблем в условиях демографического спада и сжимающихся объёмов населения, компании не только включают в решение важных стратегических задач, но и закладывают основы для воспроизводства человеческих ресурсов в регионах присутствия.

Участие работодателя в жизни семьи: общественные ожидания

Добровольное включение работодателей в процесс реализации демографической и семейной политики носит поступательный характер – позитивные изменения заметили 18% россиян (в то время как 52% не видят каких-либо значимых перемен). Наиболее ощутимы эти изменения для россиян с высоким уровнем дохода (26%) – как правило, они работают в крупных компаниях, выступающих драйверами развития семейной корпоративной политики.

Строить карьеру или уйти с головой в работу становится сложнее при появлении детей. Речь идёт не только об отпуске по уходу за ребёнком или больничных, а в первую очередь о необходимости повседневных временных затрат на участие в творческом, физическом, духовно-нравственном развитии ребёнка. Более половины россиян убеждены: работодатель должен особо выделять категории сотрудников, воспитывающих несовершеннолетних детей,

предоставляя им дополнительную поддержку и отдельные преференции (58%). Однако более трети (36%) считают более справедливым равенство условий для всех сотрудников.

Респонденты в возрасте 18–24 лет чаще не имеют чётких представлений о возможных мерах поддержки семей со стороны компаний, так как у них зачастую ещё нет ни детей, ни опыта длительного взаимодействия с работодателями. В контексте семейной политики особо важно информационное взаимодействие работодателей с молодёжной аудиторией, представители которой не только являются потенциальными (или уже реальными сотрудниками), но и вступают в период активной фертильности. Возможность не остаться наедине со своими проблемами и получить дополнительную поддержку в случае появления нового члена семьи не только важный фактор формирования индивидуальных репродуктивных стратегий, но и одна из составляющих бренда компании как работодателя.

Сотрудники: защита личного пространства

Несмотря на готовность компаний оказывать поддержку семьям сотрудников, на уровне взаимодействия с работодателем сохраняется устойчивый тренд на охрану личного пространства и происходящих внутри семьи процессов от внешнего вмешательства. Ожидается, что внимание работодателей к процессам, происходящим в семье, не будет навязчивым. Далеко не все готовы делиться информацией о своей семейной ситуации: каждый второй россиянин (50%) считает, что работодатель может интересоваться жизнью и семьёй сотрудников, только если они сами о ней рассказывают и просят какого-либо участия или поддержки. Тем не менее для работников важно осознание, что в сложных жизненных ситуациях они могут рассчитывать на понимание и поддержку со стороны руководства компании³. (Рисунок 1).

В большей степени такая закрытость присуща молодёжным группам, что обусловлено особенностями процесса социализации: ориентацией на индивидуальное достижение, ограниченностью

Рис. 1. Отношение к информированию работодателей о семейной жизни



Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник» проведён 5 марта 2024 г. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет

¹ ВЦИОМ: канд. соц. наук Е. А. Михайлова

² Инициативные всероссийские опросы «ВЦИОМ-Спутник». Выборочная совокупность: 1600 респондентов в возрасте от 18 лет и старше. Метод опроса – телефонное интервью по одноосновной случайной выборке мобильных номеров.

³ <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/semeinoe-schaste-v-rukakh-rabotodatelja>

опыта группового достижения цели, настороженного отношения к формальным группам. Среди не достигших 25-летнего возраста 64% считают, что работодатель не должен целенаправленно проявлять интерес к их личной жизни. На формирование таких взглядов влияют особенности первичной профессиональной социализации (устойчивые профессиональные связи внутри коллективов в этот период жизни только формируются), а также высокая мобильность молодёжи на рынке труда.

В целом позиция «умеренного участия» работодателя ближе гражданам с высшим и незаконченным высшим образованием (57%), а также в социальных средах с меньшей устойчивостью социальных связей (в обеих столицах и городах-миллионниках доли сторонников такой позиции составляют 59% и 62% соответственно). Противоположной точки зрения («работодатель должен всегда знать, как живут его сотрудники») чаще придерживаются представители поколения, чья социализация проходила в период коллективных практик, – среди достигших 60-летнего рубежа такого мнения придерживается более трети россиян (34%).

В группах с наибольшим репродуктивным потенциалом (и имеющих детей несовершеннолетнего возраста), то есть среди тех, кому и готовы оказывать помощь компании, защитные барьеры даже выше, чем в других возрастных когортах, – среди 25–44-летних доля выступающих против вмешательства работодателя в семейную жизнь составляет 30%.

Слагаемые семейного счастья: баланс между работой и личной жизнью

Семья и работа – два основных слагаемых счастья россиян. Полноценная жизнь воспринимается сегодня как насыщенная эмоциональными отношениями внутри семьи, так и событиями в сфере профессиональной самореализации. Работа ради окружения себя материальными благами всё меньше вдохновляет, и прежде всего молодёжь. Тренд на показательное потребление и мода на обладание статусными атрибутами стремительно уходят в прошлое.

- В 2005 г. главной жизненной целью россиян было жить в достатке (так считало 55%), 40% говорили о воспитании детей, лишь 39% – что их жизненной целью является хорошая семья⁴.
- В ноябре 2023 г. 68% россиян наиболее важной ценностью назвали крепкую семью, – так ответили 7 из 10 респондентов. При этом важность самореализации отметили лишь 27%.

В рейтинге факторов, делающих жизнь полноценной, доминируют семья и дети, интересная работа. (Рисунок 2)

Это является серьёзным вызовом для бизнеса, привыкшего обеспечивать приток трудовых ресурсов посредством исключительно высоких зарплат (без учёта индивидуальных потребностей и ценностно-мотивационных аспектов, связанных с достижением целей). Ситуация осложняется турбулентностью в экономической сфере, при которой высокая волатильность на финансовых рынках снижает эффекты от материальных стимулов.

Ценностно-ориентированное управление кадровыми ресурсами – сложная модель, к необходимости апробации которой приходит крупный бизнес. Это напрямую связано и с семейной политикой и с, казалось бы, простыми практиками, способными повысить удовлетворённость сотрудников своей жизнью.

В течение последних лет работодатели всё чаще убеждаются в важности поддержания ментального здоровья сотрудника, его общей удовлетворённости жизнью. Достичь этого невозможно, если сотрудник постоянно испытывает чувство вины перед близкими из-за нехватки времени на семью. В этой связи работодатель осознаёт важность сохранения баланса между рабочим и личным

Рис. 2. Составляющие полноценной жизни в общественном мнении

Что и кто нужен для полноценной жизни?

Как Вам кажется, без чего из перечисленного Ваша жизнь была бы неполной? (закрытый вопрос, до трёх ответов)

Семья и дети	Информация, новые знания	Вкусная еда	Деньги/зарплата
75%	20%	10%	1%
Интересная работа	Хобби, творчество	Спорт, фитнес	Другое
34%	17%	9%	2%
Близкие друзья	Путешествия	Помощь другим, благотворительность	Затрудняюсь ответить
31%	16%	9%	3%

Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник» проведён 10 января 2024 г. В опросе приняли участие 1600 россиян в возрасте от 18 лет

временем сотрудников. Порой компания старается делать это даже вопреки стремлению сотрудников двигаться по карьерной лестнице и получать дополнительный заработок.

Несмотря на приоритетность для отдельных крупных компаний концепции work-life balance, 58% россиян в последние годы сталкивались с неготовностью начальства пойти навстречу при необходимости взять отпуск в конкретные даты или принять участие в важном семейном событии, причём у 28% такого рода проблемы возникают регулярно. Наиболее часто в подобных ситуациях оказывается молодёжь в возрасте до 35 лет (75%). Как правило, это представители молодых семей, в которых возможность провести время с супругом, разделить с детьми эмоции на фоне значимых событий, пообщаться со старшим поколением являются важным условием внутрисемейной гармонии и взаимопонимания. Зачастую профессиональный статус таких сотрудников, готовность взять на себя ответственность за решение большого объёма задач и существующая проблема дефицита коммуникационных компетенций не позволяют успешно урегулировать решение возникающих вопросов с работодателем.

От ожиданий к реальности: практики помощи семьям

За последние годы наблюдается постепенное увеличение доли работодателей, осознающих важность особой поддержки семей с детьми. Прогнозируемо, что ожидания от работодателя повышаются со снижением уровня дохода сотрудников. Чаще о важности получения помощи со стороны работодателя заявляют представители полных семей, не получающие регулярной поддержки со стороны государства, – это признают 66% воспитывающих несовершеннолетних детей вместе с супругом (в то время как среди воспитывающих детей в одиночку показатель составляет 58%). Поддержка со стороны работодателей позволяет им чувствовать себя более уверенно. Одинокие родители получают дополнительную поддержку от государства и в какой-то степени чувствуют себя более защищёнными, чем те, у кого нет льгот, зато есть множество не менее насущных трудностей: обеспечить семью всем необходимым, решить проблему с жильём, организовать летний отдых детей, дать им качественное образование.

Ту или иную поддержку со стороны работодателя сегодня получает каждый третий семейный россиянин (33%)⁵. При этом трудящиеся в коммерческих организациях, где регламентация процессов

⁴ <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/semejnye-czennosti-rossiyan>

⁵ <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ne-tolko-zarplata-ili-o-socialnoi-podderzhke-rabotnikov-i-ikh-semei-so-storony-rabotodatelei>

часто не столь жёсткая, как в бюджетных организациях, быстрее находят отклик со стороны руководства при необходимости решения семейных задач, чем работники бюджетной сферы, – 45% и 40% соответственно.

Сегодня россияне чаще всего получают от своих работодателей помощь, приуроченную к ответственному событию в жизни семьи – свадьбе, рождению ребёнка, уходу из жизни старших родственников.

Рейтинг наиболее распространённых практик поддержки семей работодателями выглядит следующим образом:

- осуществление денежных выплат при рождении ребёнка (15%);
- реализация жилищных программ, помощь в решении жилищного вопроса (6%);
- оплата или частичная компенсация расходов на детский отдых (9%);
- компенсация услуг на посещение детского сада или иных образовательных услуг (5%);
- мероприятия, направленные на укрепление семейных ценностей (4%).

Основные ожидания самих сотрудников длительное время находились преимущественно в диапазоне воспроизводимых устойчивых представлений о характере взаимоотношений с работодателями как базирующихся на материальных стимулах. Однако высокая турбулентность в экономической сфере, а также происходящие социальные трансформации обуславливают появление новых запросов. Осенью рейтинг ожиданий сотрудников выглядел следующим образом:

- **материальная помощь** (финансовая поддержка, повышение заработной платы – по 10%, увеличение премий – 1%);
- **помощь в улучшении жилищных условий** (помощь с жильём – 6%, понижение ставки по кредиту/ипотеке – 3%, компенсация за ремонт – 1%);
- **помощь с организацией отдыха** (компенсация отдыха, досуга – 5%, увеличение числа выходных дней – 2%, бесплатный проезд, оплата выходных дней / оплачиваемый отпуск – 1%);
- **помощь, связанная с детьми** (путёвки, детский лагерь – 4%, финансовая помощь к 1 сентября, дополнительные выплаты по беременности / рождению ребёнка – по 1%);
- **помощь с лечением и поддержанием здоровья** (здравоохранение – 4%, оплачиваемый больничный, ДМС – по 1%);
- **социальная поддержка** (бесплатное образование, социальные выплаты, индексация пенсий / снижение пенсионного возраста – по 3%, компенсация затрат на оплату услуг ЖКХ – 1%);
- удобный график работы (гибкий график работы – 1%).

Исследования критериев выбора «идеального работодателя», соотношения разных факторов при выборе места работы, проводившиеся в 2024 г., свидетельствуют об устойчивости тренда на снижение значимости размера заработной платы как ключевого фактора выбора места работы. Доминирующий материальный фактор рассматривается в совокупности с социальными и психологическими атрибутами занятости (своевременное выполнение обязательств, социальный пакет, моральный климат в коллективе, гибкость и т.п.). Этот тренд будет оказывать всё большее влияние и на те ожидания, которые будут формироваться по отношению к проводимой работодателями семейной политике.

Крупный бизнес: гибкость и вариативность мер поддержки

Многие компании (преимущественно относящиеся к категории крупного бизнеса) имеют устоявшиеся, многолетние практики корпоративной семейной ответственности: их поддержка многоуровневая и гибкая, не ограничена лишь ситуативной регламентированной поддержкой. «Догоняющие» берут на вооружение лучшие

апробированные практики крупных корпораций. Однако ожидается, что активное участие бизнеса в реализации семейной политики будет стимулироваться государством.

Не дожидаясь налоговых послаблений или системных стимулов для берущих на себя часть государственных функций компаний, бизнес стал реализовывать системные программы, максимально соответствующие решению задач по поддержанию физического и ментального здоровья своих работников, созданию условий и стимулов для сохранения и расширения семей.

58% россиян согласны, что работодатель должен предоставлять дополнительную поддержку сотрудникам, у которых есть несовершеннолетние дети (36% считают, что все сотрудники должны быть равными в рабочих условиях, независимо от наличия у них детей).

• Физическое и репродуктивное здоровье сотрудников: вклад в демографическое развитие

Демографическое развитие неразрывно связано с вопросами ментального и физического здоровья (в том числе мужского и женского здоровья как основы для реализации репродуктивных планов). Внимание, уделяемое работодателями вопросам здоровья на рабочем месте, проведение регулярной диспансеризации и реализация разных оздоровительных мероприятий – залог успешного решения этой задачи.

Благодаря инициативам РСПП и АНО «Здоровье 360» был разработан и внедрён комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию к ведению здорового образа жизни (Распоряжение Правительства РФ №833-р от 26.04.2019).

Особое место в укреплении здоровья на рабочем месте занимает забота о женщинах на разных этапах беременности и в период декретного отпуска. Такие меры включают помощь беременным сотрудницам, медицинскую поддержку и – актуальная тенденция последних лет – репродуктивную поддержку (консультирование и помощь женщине на этапе принятия решения о сохранении беременности, работа, направленная на сокращение числа абортов). Яркий пример работы в этом направлении – кабинеты семейного консультирования в рамках программы заботы о здоровье сотрудников ОАО «РЖД». В рамках проекта будущих матерей и отцов поддерживают на этапе принятия репродуктивного решения: благодаря работе кабинетов увеличилось число беременностей среди сотрудниц.

• Создание семьи

У россиян есть довольно-таки устойчивое представление о том, что искать свою вторую половинку лучше в кругу общих друзей или на работе. На практике же браки чаще заключаются с теми, кого встретили в трудовом коллективе, в профессиональной среде – у молодых людей не слишком много времени на поиск контактов во внешнем контуре.

Если мы говорим о демографической политике компании, важно обращать внимание не только на семьи, которые воспитывают детей, но и на молодых людей, на пары, ещё не решившиеся на рождение ребёнка. Сотрудникам нужно иметь возможность планировать этот ответственный этап и чётко понимать, как при изменении семейного положения будут складываться отношения с работодателем, можно ли рассчитывать на понимание и получение помощи со стороны компании. Пока эта целевая аудитория чаще находится за рамками реализуемых программ корпоративной семейной ответственности, объектом внимания является преимущественно семья, уже имеющая детей.

Если пара оформила брак, компания может не ограничиваться денежной выплатой, а провести обрядовую церемонию, повышающую ценностную составляющую перехода в новый статус и в глазах самой пары, и в сознании всего коллектива.

• В ожидании появления нового человека

Помощь беременным на разных этапах беременности, родов и ухода за младенцем становится всё более адресной. Бизнес не

просто помогает сотрудницам дополнительными выплатами, а прицельно оплачивает услуги нянь, частных детских садов и даже клининг в квартире. Кроме того, некоторые компании организуют адаптированные пространства для детей в офисе. Важны и последующие нематериальные меры поддержки: гибкий график и возможность работать удалённо без оформления больничного в случае лёгкой болезни ребёнка во многих коллективах стали закреплёнными мерами лояльности к сотрудницам, воспитывающим детей. Такие меры обеспечивают возможность поддержания ментального здоровья, предотвращения стрессов и накапливающейся усталости в первые месяцы и годы жизни ребёнка, когда другие члены семьи объективно не могут разделить функции по грудному вскармливанию, взять на себя некоторые другие обязанности. Это период жизни семьи, когда эгалитарная семейно-ролевая модель временно переключается на традиционную.

• Ответственное отцовство

Меры, способствующие развитию вовлечённого и ответственного отцовства, находят поддержку со стороны россиян.

Фигура отца семейства в объективе мер корпоративной поддержки до недавнего времени имела призрачные очертания — главным объектом внимания не только работодателей, но и государства выступало «материнство и детство». Однако социальная динамика характеризуется повышением роли отцов в воспитании детей, принятии ими на себя части традиционно «женских» обязанностей. И хотя ожидания социальной среды по-прежнему связаны с выполнением мужчиной роли основного кормильца, нормативным стало и полноценное участие в вопросах ведения домашнего хозяйства, воспитательном и образовательном процессах. Уже никого не удивляет явление отцов-одиночек. Такая трансформация предусматривает необходимость серьёзного пересмотра принципов подхода к мужчинам, имеющим несовершеннолетних детей, и разработку соответствующих мер поддержки.

Меры, с помощью которых российский бизнес помогает сотрудникам-мужчинам, имеющим детей, весьма разнообразны. Многие решения направлены на сближение отцов с детьми: компании стараются дать молодому отцу возможность провести больше времени с семьёй, укрепить эмоциональную связь с детьми. Некоторые практики были заимствованы из зарубежных компаний и успешно адаптируются в наших реалиях.

КЛЮЧЕВЫЕ ТРЕНДЫ И ВЫЗОВЫ

- 1. Работодатели становятся одним из ключевых субъектов реализации демографической и семейной политики.** В течение последних лет регуляторами разработаны и утверждены регламенты и рекомендации, которые могут выступать ориентиром, основой для формирования эффективных мер поддержки сотрудников. Актуальным вызовом является выстраивание эффективной системы координации усилий органов исполнительной власти, реализующих социальную политику, и бизнеса в вопросах оказания помощи разным категориям семей.
- 2. Реализация мер поддержки семей сотрудников является осознанным выбором руководства компаний.** Эффективная реализация семейной политики постепенно становится важным фактором выбора работодателя, способствует укреплению бренда.
- 3. Бизнес берёт на себя часть функций по поддержке семьи, находя наиболее эффективные инструменты адресной поддержки семей сотрудников.** В то же время ожидается разработка системы особых преференций для компаний, продемонстрировавших высокую эффективность реализуемой семейной политики (в том числе закрепление их на нормативном уровне).
- 4. Работодатели выступают оплотом стабильности в ситуации планируемой беременности.** Ситуация высокой неопределённости зачастую оказывает негативное влияние на

репродуктивные планы семей, вынуждая откладывать принятие решения о рождении ребёнка. Возможность получения помощи со стороны работодателя в случае пополнения семьи — важный фактор нивелирования рисков и психологических барьеров для принятия этого ответственного решения.

- 5. Включённая позиция работодателя выступает фактором укрепления семьи, обеспечения её устойчивости к внешним вызовам.** Это требует внедрения эластичных мер поддержки с учётом актуальной ситуации в каждой из семей, повышения чувствительности кадровой политики к специфическим запросам, возникающим на разных этапах жизни семьи.
- 6. Молодые сотрудники должны стать объектом особого внимания работодателей.** Большинство программ корпоративной семейной политики ориентированы на сложившиеся семьи с детьми. Однако демографическое развитие предусматривает необходимость учёта репродуктивного потенциала планов не только устоявшихся союзов, но и тех, кто только выстраивает свои отношения с будущим партнёром. При высокой нацеленности молодёжи на закрепление на рабочем месте и продвижение по карьерной лестнице именно в отношении данной категории требуется особое внимание со стороны кадровых служб, важно отслеживание баланса между работой и личной жизнью.
- 7. Поддержка института отцовства — модный тренд и важная составляющая корпоративной семейной политики.** Ролевые модели в большинстве российских семей предусматривают равное участие родителей в воспитании детей. Совместное переживание обоими родителями самых важных событий в жизни семьи усиливает психологическую привязанность и взаимопонимание между супругами. И прежде всего речь идёт о первом годе жизни ребёнка. Предоставление дополнительного отпуска отцу в течение этого периода — важная мера, которую уже сегодня внедряют многие работодатели. И другие проекты и мероприятия работодателей, направленные на совместное времяпрепровождение отцов с детьми.
- 8. Вариативность реализуемых работодателями мер поддержки позволяет сотрудникам минимизировать неудобства и изменения в образе жизни в случае расширения семьи.** Чем более широк спектр таких предложений со стороны работодателя (сегодня он может включать программы доабортного консультирования, оплату услуг профессиональных нянь и/или регулярного клининга, возмещение стоимости переезда членов семьи на поздних этапах беременности и непосредственно после рождения ребёнка и т.п.), тем увереннее будет чувствовать себя семья.
- 9. Профессиональная переподготовка и/или эмоциональная включённость в рабочие процессы нивелирует опасения, связанные с выпадением из профессии в период декретного отпуска и отпуска по уходу за ребёнком.** Реализация программ дистанционного обучения сегодня позволяет женщинам осваивать новые компетенции и даже занимать более высокие позиции в компании после выхода из отпуска по уходу за ребёнком. Такой формат важен для снижения возраста первых рождений в случаях, когда появление ребёнка связывается с риском замедления карьерного роста, утраты своего профессионального статуса.
- 10. Растёт запрос на профориентационные программы для детей сотрудников.** Реализация таких программ не только позволяет родителям экономить время и способствует раскрытию потенциала детей, но и способствует знакомству с востребованными в регионах присутствия компаний профессиями, способствует воспроизводству кадрового резерва и демографического потенциала воспроизводства, созданию условий для вовлечённого участия молодёжи в жизни регионов (что особо актуально для моногородов).



БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК РСПП

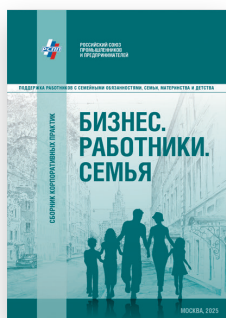
Долгосрочный проект Российского союза промышленников и предпринимателей. Реализуется с 2008 г. Библиотека размещена на веб-сайте РСПП <http://pcnp.pf/activity/social/library-practic/> в открытом доступе и постоянно пополняется за счёт новых поступлений.

Библиотека корпоративных практик – это электронный банк данных практического опыта компаний различных отраслей экономики, действующих на территории Российской Федерации, отражает коллективный опыт ответственной корпоративной деловой практики, базирующейся на принципах Социальной хартии российского бизнеса. Библиотека служит поддержкой процессов обмена опытом компаний и распространению информации об участии бизнеса в решении общественно значимых проблем, содержит аналитические материалы, а также итоги всероссийских конкурсов по поддержке инициатив и выявлению лучшего корпоративного опыта.

По материалам Библиотеки периодически публикуются тематические сборники, включающие информационно-аналитические материалы РСПП и партнёров и успешные практики компаний. Участники Библиотеки (31.12.2024) – порядка 1,2 тыс. социальных практик (программы внутренней и внешней направленности, политики и стандарты в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития) 255 компаний.

Как стать участником Библиотеки, см. на сайте РСПП <http://pcnp.pf/activity/social/library-practic/>

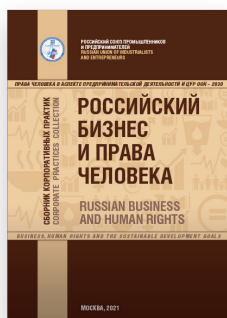
СБОРНИКИ КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАКТИК РСПП



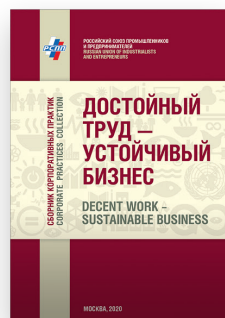
2025 г.
27 компаний
8 отраслей
экономики



2023 г.
43 компании
12 отраслей
экономики



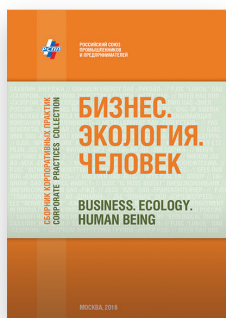
2021 г.
32 компании
9 отраслей
экономики



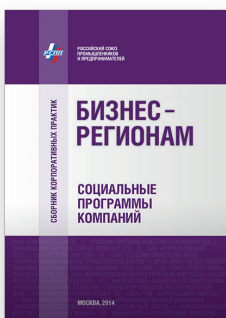
2020 г.
32 компании
10 отраслей
экономики



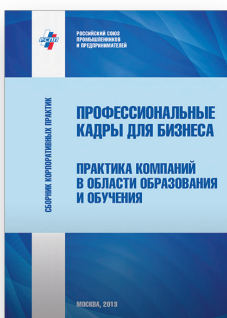
2018 г.
26 компаний
10 отраслей
экономики



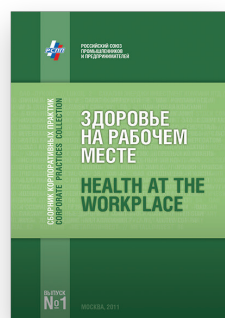
2016 г.
35 компаний
13 отраслей
экономики



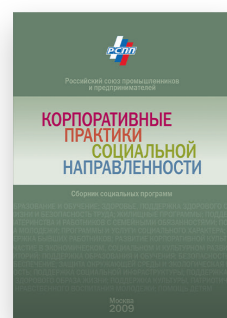
2014 г.
30 компаний
11 отраслей
экономики



2013 г.
35 компаний
11 отраслей
экономики



2011 г.
18 компаний
9 отраслей
экономики



2009 г.
62 компании
15 отраслей
экономики





РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

КОРПОРАТИВНЫЕ
ПРАКТИКИ

БИЗНЕС. РАБОТНИКИ. СЕМЬЯ

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ
С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ,
СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

ПАО «ФОСАГРО»



**РЫБНИКОВ
МИХАИЛ
КОНСТАНТИНОВИЧ**
Генеральный директор

ФосАгро – один из крупнейших в России производителей минеральных удобрений, крупнейший в мире производитель высокосортного фосфатного сырья, лидер по суммарным поставкам всех видов минеральных удобрений для российских аграриев. Компания располагает горнодобывающими и перерабатывающими предприятиями в городах: Кировске (Мурманская обл.), Балакове (Саратовская обл.), Череповце (Вологодская обл.), Волхове (Ленинградская обл.). Имеет собственную логистическую инфраструктуру, крупнейшую в стране сеть дистрибуции минеральных удобрений и кормовых фосфатов, в структуру компании входит единственный в России и ведущий в Европе профильный научно-исследовательский институт по удобрениям и инсектофунгицидам – НИУИФ им. Я. В. Самойлова.

Численность персонала – более 24 тыс. чел.

Вопросы устойчивого развития, управления ESG-рисками являются одними из ключевых для Группы «ФосАгро». В основу стратегии и бизнес-модели компании положены принципы устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса. Компания привержена достижению ЦУР ООН – 2030, вносит вклад в достижение национальных целей развития России и решения задач нацпроектов.

В Стратегии развития Группы «ФосАгро» до 2025 г. закреплены положения, обеспечивающие неуклонное соблюдение требований в области экологической и социальной ответственности, корпоративного управления и минимизации воздействия деятельности предприятий компании на окружающую среду на всём протяжении жизненного цикла продукции, формирование устойчивости в цепочке создания стоимости.

ФосАгро – участник Социальной хартии российского бизнеса, поддерживает и продвигает ответственный подход в области корпоративного управления.

Компания расценивает свои социальные инвестиции как вклад в накопление качественного человеческого капитала, в развитие социально-экономического и культурного потенциала регионов, где ведут свою деятельность предприятия компании. Основой стратегии социальных инвестиций выступают долгосрочные программы социально-экономического развития регионов присутствия, система управления которыми строится на основе единого подхода с учётом особенностей, связанных с характеристиками программы. Вся деятельность компании в области управления персоналом, внутренних и внешних социальных проектов опирается на прозрачную и открытую систему органов управления и набор политик, кодексов и регламентов.

Целью реализации программ поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для сотрудников, имеющих родительские и другие семейные функции. Такие программы в первую очередь ориентированы на работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем, работая в компании. ФосАгро, понимая свою роль в обществе как его ответственного члена, стремится, чтобы комплекс мер поддержки и заботы был доступен не только работникам и членам их семей, но и всем жителям регионов, где ведётся деятельность.

Совет директоров – самый высокий уровень управления компанией – рассматривает все аспекты социальных рисков, например «Возникновение неблагоприятной социальной ситуации в регионах деятельности», квалифицированного как стратегический, осуществляет переоценку риска и установление риск-аппетита; на ежеквартальной основе проводятся мониторинг мероприятий по управлению риском и анализ случаев реализации риска. Деятельность по направлениям управления персоналом, внутренних и внешних социальных проектов регулярно анализируется комитетами Совета директоров «По вознаграждениям и кадрам» и «По стратегии и устойчивому развитию».

Социальные и экологические инициативы создают возможности на создание благоприятной среды для проживания в регионах присутствия, активного развития и получение качественных услуг школьного, среднего и высшего образования, спорта, развития инфраструктуры и городской среды для семейного отдыха и продвижения культуры здорового образа жизни.

ПОДДЕРЖКА МАТЕРИНСТВА, РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Мероприятия по поддержке работников с семейными обязанностями реализуются компанией с начала её деятельности и включают поддержку работников, материнства, отцовства и детства.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – «Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями» – система льгот и доплат работникам с семейными обязанностями, организация семейного досуга и отдыха – Чествование трудовых династий – Образовательные и профориентационные программы в интерактивно-познавательных центрах ФосАгро – «Поддержка бывших работников». Ветеранские организации ФосАгро – Корпоративный семейный конкурс «Поколение ФосАгро» – Семейный оздоровительный отдых (бесплатный с оплатой расходов на дорогу) – Личностное консультирование – очно и онлайн, работа в группах: по вопросам физического и ментального здоровья, поведению при стрессах и решению профессиональных и жизненных трудностей – Корпоративная жилищная программа	Демография Здравоохранение Культура Жильё и городская среда Образование Семья Экология	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Комплексная программа «Наши любимые города» – формирование комфортной городской среды – Проект «Детям России Образование, Здоровье и Духовность» («ДРОЗД») – «Чистая территория» – приобщение детей и их родителей к заботе об окружающей среде и к здоровому образу жизни через проведение субботников в формате игры с получением знаний детьми и взрослыми по сортировке мусора		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Выплаты работникам с семейными обязанностями: • единовременные: по случаю первого бракосочетания при рождении ребёнка/детей, в связи с особо трудным материальным положением; родителям первоклассников ко Дню знаний на каждого ребёнка; • ежемесячные: находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 2 лет (и от 2 до 3 лет для одиноких родителей и при невозможности посещения детского сада); • ежегодные (раз в год): имеющим на иждивении трёх и более детей, на каждого ребёнка, обучающихся по очной форме в вузах образовательных учреждениях, имеющих детей с ограниченными возможностями. – ДМС для сотрудников и льготные условия страхования для членов их семей – Оплата путёвок (частичная, полная) детей в оздоровительные лагеря для детей в возрасте от 7 до 15 лет; детям из многодетных семей, находящимся под опекой/попечительством работника, из семей работников, погибших на производстве; имеющих детей-инвалидов или статус одинокой матери/отца/вдов/вдовцов; оплата по льготной цене специализированного отдыха (экскурсий) для детей работников – Обеспечение новогодними подарками детей работников и пенсионеров компании – Дополнительный оплачиваемый отпуск по заявлению работника: в День знаний (родителям или опекунам, попечителям, воспитывающим школьников-первоклассников); воспитывающих детей – школьников 2–4-х классов (одному из родителей или опекуну, попечителю), при отправке детей (супруга) в ряды Вооружённых Сил РФ, при рождении ребёнка (отцу), при регистрации первого брака, при бракосочетании детей работника (впервые).		

Цель:

- обеспечение благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для сотрудников, имеющих родительские и другие семейные функции;
- эффективная реализация потенциала сотрудников в рабочем процессе и в качестве родителей.

Выплаты, доплаты, материальная помощь

В рамках программы осуществляются выплаты, доплаты, оказывается материальная помощь. Основным документ, в котором они отражены, – Коллективный договор.

Так, например, в Коллективном договоре ключевого актива Группы компаний «ФосАгро» – компании АО «Апатит» и его филиалов, численность персонала которого более 24 тыс. чел., – сформирован перечень социальных льгот сверх установленных законодательством и материальной помощи в поддержку работников с семейными обязанностями.

В результате за 2023 г. оказана материальная помощь более чем 5 тыс. чел. на сумму порядка 84,3 млн руб., включая единовременные выплаты сотрудникам:

- при рождении ребёнка/детей в размере единовременного пособия, установленного Социальным фондом РФ;
- в связи с особо трудным материальным положением – до 12 тыс. руб.;
- по случаю первого бракосочетания – 18 тыс. руб.;
- родителям первоклассников ко Дню знаний на каждого ребёнка в размере 10 тыс. руб.;
- имеющим на иждивении трёх и более детей в возрасте до 18 лет и/или до 23 лет (обучающихся по очной форме в образовательных учреждениях, вузах) в размере 6 тыс. руб. на каждого ребёнка;
- имеющих детей с ограниченными возможностями здоровья – 10 тыс. руб.



Кроме того, производятся ежемесячные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 2 лет (и от 2 до 3 лет для одиноких родителей и при невозможности посещения детского сада), – 12 тыс. руб.

Режимы труда и отдыха

При организации режима труда и отдыха в компании предусмотрены категории работников, имеющих возможность получения отпуска в удобное для них время, это: *имеющие детей до 18 лет* – одинокие матери, при наличии подтверждающих документов, и вдовы; одинокие отцы, опекуны (попечители), родители, воспитывающие детей-инвалидов, работники, имеющие трёх и более детей – до достижения младшим из детей возраста 14 лет; мать/отец, опекун, попечитель в случае сопровождения ребёнка, поступающего в ссузы и вузы, расположенные за пределами города, но не более 14 кал. дн.; муж – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

Компания предоставляет *дополнительный оплачиваемый отпуск* по заявлению работника:

1 кал. день – в День знаний, родителям или опекунам, попечителям, воспитывающим школьников-первоклассников; одному из родителей или опекуну, попечителю, воспитывающему детей – школьников 2–4-х классов, при условии предварительного согласования с руководителем структурного подразделения.

В случае, если дополнительный отпуск приходится на день начала (окончания) ночной рабочей смены, работник не выходит на работу в указанную смену, отпуск оформляется, и оплата производится за 2 кал. дн.

2 кал. дн. – при отправке детей (супруга) в ряды Вооружённых Сил РФ, при рождении ребёнка (отцу) или 1 рабочая смена;

3 кал. дн. – при регистрации первого брака, при бракосочетании детей работника (впервые).

ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

В рамках направления в компании реализуются различные мероприятия, включая организацию семейного досуга, семейных праздников, конкурсов, совместного семейного оздоровительного отдыха, детского отдыха.

Ежегодно детям сотрудников предоставляются льготные путёвки (с оплатой 10% от полной стоимости с учётом стоимости проезда до лагеря и обратно железнодорожным и/или авиатранспортом) в детские оздоровительные лагеря в пределах Российской Федерации.

Бесплатные путёвки в детские лагеря предоставляются: детям из семей работников, погибших на производстве предприятий Группы «ФосАгро», имеющих детей-инвалидов, имеющих статус одинокой матери/отца/вдов/вдовца, при условии, что на момент подачи заявления и предоставления льготы ребёнок не был усыновлён/удочерён, при заключении повторного брака родителя-заявителя; детям, находящимся под опекой/попечительством работника; детям из многодетных семей.

Ежегодно более 1,1 тыс. детей работников компании отдыхают в детских оздоровительных лагерях Вологодской, Ленинградской, Саратовской областей, Краснодарского края. Для каждого ребёнка



готовится специальный комплект атрибутики (рюкзак, кепка, бутылка для воды и т.д.).

Ежегодно компания организует специализированный отдых (экскурсии) для детей работников по льготной цене в размере 30% от стоимости путёвки. Так, были организованы познавательные экскурсии в гг. Москву, Санкт-Петербург, Волгоград и др.

В рамках совместных мероприятий с детьми можно назвать ежегодные субботники. «Экологическая игра-акция **«Чистая территория»** – это командные соревнования среди работников компании «ФосАгро» и членов их семей по очистке территорий от мусора и раздельному сбору отходов. За весь период проведения акции участниками собрано более 10 т мусора. Но, самое главное, это не просто акция, а полноценный семейный игровой праздник.

«Чистая территория» – это не просто субботник или акция по сбору мусора, это игра, во время которой и дети, и взрослые узнают, как сортировать мусор, приобщаются к заботе об окружающей среде и к здоровому образу жизни! Мы играем, делаем спортивную разминку и отлично проводим время вместе! Мы уже несколько раз становились победителями и готовы и дальше принимать участие в конкурсе!» – поделилась впечатлениями тренер по эстетической гимнастике АНО «ДРОЗД – Череповец» Елена Зиминова, постоянный участник игры и капитан команды.

Семейный конкурс «Поколение ФосАгро» реализуется с 2023 г. Это первый корпоративный проект, который объединяет работников производственных площадок компании и членов их семей. В конкурсе принимают участие семьи, в которых один из родителей является работником предприятия Группы «ФосАгро» или АНО «ДРОЗД». Команда состоит из трёх человек: ребёнок, мама и папа.

Цель конкурса: вовлечение работников предприятия и членов их семей в здоровый образ жизни и регулярные занятия физической культурой и спортом.

Конкурс проводится в три этапа. Все отборочные этапы построены в виде праздника. Семья проходит задания в свободной форме и в любом удобном порядке. Все семьи экипируются в футболки и банданы, цвет которых соответствует городу, в котором проводится этап. Все участники отборочного этапа награждаются медалями, дипломами и памятными призами.



Ежегодно меняется тематика проведения: в 2023 г. конкурс был посвящён Году спорта и 20-летию организации «ДРОЗД – Череповец», в 2024 г. – посвящён объявленному Президентом РФ Году семьи.

В 2023 г. суперфинал прошёл в спортивной тематике – семьи проходили надувную полосу препятствий. В 2024 г. суперфинал прошёл в формате телевизионного шоу. Все финалисты и победители награждаются кубками, дипломами и призами. Церемония награждения финалистов и победителей прошла на корпоративном мероприятии, где присутствовали более 5 тыс. работников компании.

Результаты проекта: за 2 года в мероприятиях конкурса приняло участие более 250 семей сотрудников компании, прямые эфиры суперфинала конкурса собрали более 30 тыс. зрителей. Привлекаются семьи с разным уровнем спортивной подготовки, вовлекаются в совместное проведение досуга, ЗОЖ и активные занятия спортом; происходит знакомство с социальными объектами компании и привлечение работников и членов их семей на занятия на спортивных объектах компании. Посредством проведения этапов конкурса во всех регионах присутствия укрепляются межрегиональные связи, повышается лояльность к компании, а также происходит сплочение коллектива.

Большое внимание в компании придаётся организации совместного оздоровительного отдыха работников с детьми, реализуются бесплатные путёвки. Так, в 2023 г. было реализовано более 1 тыс. путёвок на общую сумму более 50,4 млн руб. в санатории и дома отдыха Краснодарского края. А на корпоративную базу отдыха «Сосновка» (г. Череповец) в 2023 г. более 21 тыс. сотрудников и членов их семей получили льготные путёвки (оплата сотрудником 10% от полной стоимости) на общую сумму более 226 млн руб.

Традиционными для компании являются организация праздничных мероприятий в городах присутствия в День химика и День горняка с приглашением звёзд российской эстрады, организация детских семейных праздников с привлечением артистов, детских мастер-классов, выставок и пр. Так, в 2023 г. 149 тыс. чел. приняли участие в праздничных мероприятиях Дня химика в городах присутствия компании.

В преддверии Нового года все дети работников и пенсионеров компании обеспечиваются новогодними подарками. Подарки разделены на пять возрастных категорий, что позволяет учесть возрастные предпочтения и ориентиры детей.

Объём социальных инвестиций в реализацию комплексной программы постоянно растёт. Так, в 2023 г. только на программы оказания материальной помощи, организации детского отдыха, подарки детям к Новому году, оздоровительный отдых, путёвки на базу отдыха «Сосновка» затраты компании составили 446,09 млн руб., тогда как в 2021 г. эта сумма составляла 254,09 млн руб.

Объём средств на реализацию ряда социальных льгот (млн руб.)

Программа / год	2021	2022	2023	Итого
Материальная помощь	64,61	66,32	84,25	215,19
Детский отдых	46,73	51,58	59,42	157,73
Подарки к Новому году	16,65	15,89	25,85	58,39
Оздоровительный отдых	38,90	42,25	50,44	131,59
Путёвки на БО «Сосновка»	87,20	193,81	226,12	507,14
Итого	254,09	369,86	446,09	1070,04

Программа «СВЯЗЬ»

В городах присутствия компании организованы интерактивно-познавательные центры, с постоянными и временными экспозициями, каждый сотрудник и члены их семей могут окунуться в историю предприятий, познакомиться с профессиями. Посещение центров бесплатное для всех категорий.

Интерактивно-познавательный центр «Зелёная планета» (Вологодская область, г. Череповец). Это три постоянно действующие интерактивные экспозиции, пространство для обучающих мероприятий «Киберлаборатория», выставочный и конференц-залы. В экспозициях находится более 50 мультимедийных экспонатов, в том числе виртуальная лаборатория, виртуальный микроскоп, увеличивающий изображение в 50 тыс. раз, сенсорные столы, тачскрины, видеоскопы, уникальная таблица Менделеева с образцами настоящих химических веществ, VR-очки, робот.

В 2023 г. было организовано девять временных выставок. Это в том числе выставка работ путешественника Фёдора Конюхова «Путешествие длиною в жизнь», две выставки из фондов ФБУК «Кирилло-Белозерский музей-заповедник», а также выставка работ с производственного пленэра череповецких художников.

Количество посетителей в 2023 г. – более 19 тыс. чел.

Музейно-выставочный центр «Пятнадцатый элемент» (Ленинградская область, г. Волхов). Постоянно действующие экспозиции «Первенец алюминиевой промышленности» и «Лидер химической промышленности», башня «Пятнадцатый элемент», выставочные залы для временных экспозиций. В 2023 г. были организованы выставка художественных работ «Лицом к природе» Татьяны Бирюковой, выставка творческих работ участников конкурса «ЭКОЛОГИЯ», выставка изделий в стиле пэчворк «Занятие для души» Елены Горбачёвой и Елены Васильевой, выставка художественных работ «Химия цвета» Татьяны Бучкиной, выставка фоторабот Анны Алексеевны «В объективе Волхов». Количество посетителей в 2023 г. – порядка 15 тыс. чел.

Музейно-выставочный центр «Апатит» (Мурманская область, г. Кировск). В МВЦ «Апатит» находятся восемь залов основной экспозиции: «Группа компаний «ФосАгро», «История освоения Хибин и создания предприятия», «Подарки предприятию», «Геология Хибин», «Геология Кольского полуострова. Систематическая коллекция минералов мира», «Подземные горные работы», «Открытые горные работы», «Обогащение руды».

Кроме того, в МВЦ работают выставочное пространство (выставочный зал и галерея), тематическая экспозиция «Быт и нравы Российской империи», мультимедийная экспозиция на семи этажах часовой башни «Путешествие из недр Земли в атмосферу».

За 2023 г. в МВЦ «Апатит» проведено 26 выставок. Наиболее значимые из них: «Мой путь» Фёдора Конюхова, «Отсвет» Марии Михайленко, «Сад камней» Дарьи Яковичиной, уличная выставка, посвящённая 140-летию со дня рождения академика А. Е. Ферсмана «Говорит Ферсман», «Пою Богу моему» (акварели и путевые зарисовки сестёр монастыря святой равноапостольной Марии Магдалины в Иерусалиме), уличная выставка к 100-летию Г. А. Голованова «Герой своего времени», «Геометрия зимы» Сергея Кичигина.

Количество посетителей в 2023 г. составило порядка 74,7 тыс. чел.

Интерактивно-познавательный центр «Академия плодородия» (Саратовская область, г. Балаково). Значимые выставки в 2023 г.: выставка картин Ф. Ф. Конюхова «Путешествие длиною в жизнь»,





выставка фоторабот Костаса Асимиса «На страже земли Русской: кремли и крепости России», «50 лет с любовью к земле» – выставка картин художников из гг. Саратова, Балаково, Вольска, приуроченная к 50-летию БФ АО «Апатит».

Количество посетителей в 2023 г. – 2,2 тыс. чел.

ПРОГРАММА «ДРОЗД»

Компания реализует с 2003 г. комплексную программу «ДРОЗД» – «Детям России Образование, Здоровье и Духовность», которая направлена на гармоничное сочетание спортивного, духовного и патриотического воспитания детей в возрасте от 4 до 18 лет.

Цель программы: эффективное совмещение качественного образования и занятий физической культурой для полноценного духовно-нравственного развития и укрепления здоровья подрастающего поколения. «ДРОЗД» решает задачи национального проекта «Демография» и содействует достижению федерального проекта «Спорт – норма жизни».

Задачи:

- создать условия для профессионального ориентирования детей и молодежи;
- воспитать у подрастающего поколения привычку к здоровому образу жизни;

- обеспечить приток в компанию «ФосАгро» высокообразованной, имеющей хорошую профессиональную подготовку молодежи путём повышения качества общего школьного образования и целенаправленной профессиональной ориентации, а также дальнейшего сопровождения обучения в вузах, привлечения на практику;
- обеспечить доступность и вовлечение максимального числа детей в систематические занятия спортом, использовать спорт в качестве средства развития подрастающего поколения.

Программа предоставляет детям возможности для бесплатных занятий физкультурой и спортом, а также для занятий в кружках творческой направленности; материально-техническая база спортивных залов и секций, где проводятся занятия для воспитанников ДРОЗД, обновляется на постоянной основе. Программа реализуется опытными наставниками, ограждает детей от дурного влияния улицы, от алкоголизма, наркомании и безнадзорности. Также ДРОЗД поддерживает детей с инвалидностью, сотрудничает с организациями, которые работают с детьми с особенностями развития.

Важной отличительной чертой работы АНО «ДРОЗД» является постоянный мониторинг состояния здоровья по методике «Навигатор здоровья». Мониторинг помогает воспитателям и родителям корректировать виды занятий с максимальным учётом особенностей организма каждого ребёнка.

В АНО «ДРОЗД» раскрывается творческий потенциал детей, регулярно проводятся творческие фестивали. Организована работа 10 кружков неспортивных направлений: познавательно-научное, патриотическое, подготовка допризывной молодежи, общефизическая подготовка, «Медиа-школа», робототехника и т.д.

С 2016 г. реализуется также проект «ДРОЗД-село», который охватывает 12 сёл в Саратовской области, два сельских поселения в Вологодской области и даёт возможность для занятий спортом более чем 500 сельским ребятам. В этих поселениях создаётся также необходимая инфраструктура, открываются спортивные секции, проводятся спортивно-массовые мероприятия. Воспитанникам «ДРОЗД-село» доступно более 30 секций для бесплатных занятий спортом.



Результаты проекта

В 2022 г. проектом было охвачено 7363, а в 2023 г. – 7785 воспитанников (в том числе более 170 детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью), занимающихся в 78 спортивных секциях более чем по 30 видам спорта.

Важной чертой проекта является сбор обратной связи о программе со стороны детей и родителей – такое взаимодействие позволяет улучшать и развивать проект. Отметим, что положительных отзывов становится больше: по результатам анкетирования в 2023 г. таких отзывов об уровне организации занятий в секциях в четырёх регионах деятельности компании было 90%.

Общее число участников мероприятий, организованных АНО «ДРОЗД» в 2023 г., составило более 55 тыс. человек.

Программа «ДРОЗД» входит в ранжировку АНО «Национальные приоритеты» и имеет официальный статус «Партнёр национальных проектов России».

НАШИ ЛЮБИМЫЕ ГОРОДА

Программа «Наши любимые города» реализуется в рамках заключаемых с органами власти соглашений о социально-экономическом сотрудничестве и финансируется с учётом социальной политики компании, сформированной для конкретного региона и муниципального образования, по результатам комплексных исследований социальной сферы и определения значимых социальных проблем, а также потенциала развития территорий.

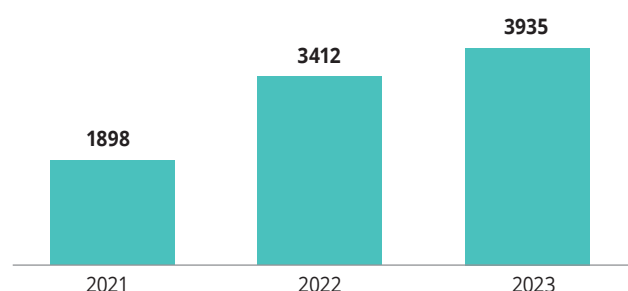
Цель – формирование качественной городской среды для устойчивого развития в городах деятельности компании: г. Кировске (Мурманская область), г. Череповце (Вологодская область), г. Балакове (Саратовская область), г. Волхове (Ленинградская область).

Задачи программы

1. Содействие созданию современной социальной инфраструктуры в городах присутствия (спортивные и досуговые объекты, автодороги, объекты здравоохранения, инфраструктура, развитие предпринимательства и др.).
2. Привлечение жителей и средств партнёров для развития качественной городской среды.



Объём средств на реализацию программы «Наши любимые города» (млн руб.)



Реализация программы направлена как на работников ФосАгро, так и на жителей регионов присутствия компании. Развивая материальную базу социальной сферы и формируя приверженность к здоровому образу жизни, компания содействует региональным органам власти и органам местного самоуправления в обеспечении гармоничного, сбалансированного развития социума с высокими стандартами жизни, не уступающими крупным городам, а по доступности для среднестатистического жителя и превосходящими их.

Основные направления программы:

- развитие городской среды (строительство жилья, благоустройство городских территорий);
- развитие инфраструктуры детского и массового спорта;
- поддержка и развитие сферы образования и здравоохранения;
- сохранение и развитие культуры местных сообществ (например, памятников и значимых городских мест, ремонты храмовых комплексов).

Программа реализуется компанией в партнёрстве и на принципах софинансирования. Таким образом достигается более высокий уровень вовлечённости общественности, органов местного управления и бизнес-сообщества, реализуются принципы партнёрства.

Повышение качества городской среды в городах деятельности компании обеспечивает устойчивость развития местных сообществ и привлекательность небольших городов как мест проживания, особенно моногородов. Это положительно сказывается на накоплении человеческого капитала и социально-экономическом развитии территорий.

Важнейшими элементами системы управления социальными проектами являются их мониторинг и оценка их эффективности. В качестве критериев оценки используются как объективные данные, так и мнение заинтересованных сторон, что делает анализ эффективности всесторонним и позволяет отслеживать динамику изменений общественных приоритетов в области социально-экономического развития.

Программа «Наши любимые города» входит в ранжировку АНО «Национальные приоритеты» и имеет официальный статус «Партнёр национальных проектов России». Она решает задачи национального проекта «Жильё и городская среда» и содействует достижению федерального проекта «Формирование комфортной городской среды».

Группа компаний «ФосАгро» не раз получала общественное признание, так, в 2023 г. Группа «ФосАгро» вновь вошла в число компаний с наилучшими социальными и благотворительными программами по результатам конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности» Форума Доноров. Стала обладателем высшей награды Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023, победив в номинациях «За вклад в решение стратегических задач социальной направленности», «За вклад в устойчивое развитие территорий» и «За вклад в решение стратегических задач развития человеческого потенциала». Волховский филиал занял второе место в номинации «Развитие оздоровительной культуры» на Всероссийском конкурсе «Инвестиции в развитие здоровой страны. Лучшие корпоративные практики».

ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»



**КАРИСАЛОВ
МИХАИЛ
ЮРЬЕВИЧ**
Генеральный директор,
Председатель Правления

СИБУР – российский лидер по производству полимеров и каучуков, одна из наиболее динамично развивающихся компаний в глобальной нефтехимии. Компания создаёт современные синтетические материалы для медицины, строительства и ЖКХ, сельского хозяйства, пищевой промышленности и других социально значимых отраслей. Решения на их основе повышают качество жизни и открывают для людей новые возможности.

В составе Группы 37 предприятий, расположенных в 20 регионах в европейской части России, в Сибири и на Дальнем Востоке, и шесть зарубежных офисов, поддерживающих экспортные продажи.

В географию продаж выпускаемой компанией продукции входит около 100 стран.

Численность персонала – более 35 тыс. чел.

В своей деятельности СИБУР придерживается принципов устойчивого развития. В 2023 г. компания обновила Стратегию в области устойчивого развития до 2025 г., зафиксировав в ней более амбициозные цели в связи с досрочным выполнением некоторых обязательств. Вопросы устойчивого развития интегрированы на всех уровнях управления компании. В СИБУРе действует Комитет по устойчивому развитию при Совете директоров и Комитет по экологии, устойчивому развитию и социальным инвестициям при Правлении.

Компания постоянно совершенствует систему интегрированного менеджмента, которая охватывает все этапы производственной деятельности: НИОКР, инвестиции в создание новых «зелёных» технологий, выпуск продукции, модернизацию производства, реализацию проектов по созданию экономики замкнутого цикла, вовлечение партнёров в реализацию принципов устойчивого развития и др.

Люди – ключевая ценность СИБУРа. Корпоративная культура построена на принципах разнообразия, взаимоуважения и партнёрства. В компании действует Политика в области многообразия и инклюзивности. Социальные инвестиции направлены на развитие потенциала сотрудников и местных сообществ в регионах присутствия.

Политика работы с персоналом предоставляет возможности карьерного роста; безопасные условия труда; условия оплаты труда, стимулирующие личное развитие и стремление к общему успеху; развитие культуры лидерства и сотрудничества, поддержку работников, включая работников с семейными обязанностями и детей.

Расходы компании на социальные программы для работников составили в 2023 г. 1969 млн руб.

Социальное партнёрство для эффективного решения любых вопросов, касающихся как всего коллектива, так и каждого сотрудника в отдельности, – один из ключевых принципов работы компании и СИБУР Профсоюза. Партнёрство в работе способствует созданию здоровой атмосферы, исключающей возможность трудовых конфликтов, что, в свою очередь, положительно влияет на эффективность производственных процессов и достижение запланированных результатов, как на уровне отдельных предприятий, так и всей компании.

Ключевая задача СИБУРа в сфере социально-экономического развития регионов – системно и долгосрочно повышать качество жизни в городах присутствия компании, создавать для горожан новые возможности личной и профессиональной самореализации в партнёрстве с некоммерческими организациями, органами власти и другими заинтересованными сторонами. Утверждена Политика в области социальных инвестиций.

В СИБУРе активно поддерживаются инициативы сотрудников по улучшению различных аспектов жизни в регионах присутствия, выделяя гранты для реализации социальных проектов. Такой подход позволяет выявлять и решать локальные задачи и поддерживать местных лидеров – активных горожан, которые принимают личное участие в преобразовании территорий.

СИБУР – ДЕТЯМ

Одно из важнейших направлений деятельности компании и СИБУР Профсоюза – социальное развитие, которое охватывает большое количество мероприятий по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства.

Особое внимание уделяется детям сотрудников, для этого реализуется специальная программа «СИБУР – детям». Одним из ключевых аспектов программы является знакомство детей с ценностями компании через участие в тематических проектах. Это помогает формировать у них понимание корпоративной культуры и приоритетов СИБУРа, знакомить с местом работы родителей, проводить профориентационные мероприятия.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – «Сообщество равных возможностей» и проекты в области многообразия и инклюзивности – Программа поддержки релоцированных сотрудников, включая специальные центры адаптации – Программа «Здоровье СИБУР» – Программа «СИБУР – детям» – Корпоративное волонтерское движение «Люди, меняющие мир»	Образование Здравоохранение Жильё и городская среда Демография Культура Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Программа социальных инвестиций «Формула хороших дел», включая: • проект «Семья – место силы»; • проект «Научные смены»; • фестивали «Знаковое место» и «Формула искусства»; • забеги «Стальной характер»; • литературные фестивали «Книги в городе», «Сила слова» и «Смена»; • акции «Собери ребёнка в школу», «Стань Дедом Морозом», «8 марта» и др.; • корпоративное волонтерское движение «Люди, меняющие мир». – Программа «Тобольск настоящий» – Развитие Амурского представительства Национального совета по корпоративному волонтерству		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Единовременные выплаты при вступлении в брак, при рождении ребёнка, усыновлении/удочерении в возрасте до 3 лет. При рождении двух и более детей – выплата на каждого ребёнка – Ежегодная материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком на каждого ребёнка в возрасте от 1,5 до 3 лет – Материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов или являющимся опекунами детей-инвалидов: ко Дню защиты детей и к Международному дню инвалида; семьям, оказавшимся в трудных ситуациях (по решению социальной комиссии) – Доплата до 35% от дневного базового вознаграждения работника в период временной нетрудоспособности в связи с беременностью и родами – Релокационный пакет на территории РФ, если приём/перевод на работу связан со сменой места жительства работника и членов его семьи – Компенсации семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, 50% стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях – Дополнительный оплачиваемый день отдыха одному из родителей на 1 сентября (1–4-е классы) и работникам, воспитывающим трёх и более несовершеннолетних детей, 3 кал. дн. оплачиваемых дня – в связи с собственной свадьбой и в связи с рождением ребёнка – Освобождение от работы беременных женщин, занятых во вредных условиях труда классов 3.1, 3.2, 3.3 (при не менее чем 12-недельной беременности) на основании медзаключения, с сохранением среднего заработка, начиная с 13 недели беременности и до даты предоставления заявления на отпуск по беременности и родам – Обеспечение детей работников (до 14 лет) новогодними подарками, специальными школьными наборами (ранцами) для первоклассников – Бесплатные путёвки детям работников (от 8 до 14 лет) в детские оздоровительные лагеря		

Для повышения интереса к нефтехимии, естественным наукам, вопросам охраны окружающей среды поддерживаются различные интерактивные платформы для детских онлайн-проектов, проводятся мероприятия с использованием цифровых технологий.

В целях поддержки здоровья и оздоровления работников с семейными обязанностями и членов их семей компания организует их пребывание в санаториях. В 2023 г. более 14,2 тыс. работников и членов их семьи с детьми укрепили здоровье в КЦО «СИБУР-Юг», «Корабельной роще», региональных санаториях.

Кроме того, для организации оздоровления и отдыха детей СИБУР активно использует корпоративные оздоровительные лагеря, такие как «Юность», «Солнечный», и региональные детские

лагеря. Только за лето 2024 г. в детских оздоровительных лагерях отдохнули более 4,6 тыс. детей работников.

Для организации досуга и укрепления семейных ценностей организуется и проводится комплекс различных мероприятий. Так, в 2023 г. было проведено 119 культурно-массовых мероприятий, включая интеллектуальные и творческие конкурсы, организованные для работников и членов их семей, в которых приняли участие около 45 тыс. чел., а в программах для детей сотрудников СИБУРа – более 15 тыс. детей.

К Новому году ребята получают от СИБУРа оригинальные корпоративные подарки, а к первому учебному дню – красивые рюкзаки с полным комплектом школьных принадлежностей для



первоклассников. В 2023 г. в рамках программы было вручено более 40 тыс. новогодних подарков и более 3,2 тыс. ранцев со школьными принадлежностями к 1 сентября.

СООБЩЕСТВО РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

В 2023 г. СИБУР создано Сообщество равных возможностей, которое действует в корпоративном центре и на предприятиях в регионах, в настоящее время оно насчитывает более 850 участников. Сообщество объединяет единомышленников, стремящихся к личностному и профессиональному росту, желающих внести свой вклад в создание благоприятной среды для обмена знаниями и опытом. В рамках Сообщества каждый может полностью раскрыть свой потенциал на благо компании и отрасли. В Совет Сообщества входят Региональные лидеры, формирующие Сообщества на предприятиях компании. Стать Региональным лидером – ещё одна возможность для амбициозных и неравнодушных сотрудников.



Цель проекта: формирование поддерживающей и вовлекающей среды и продвижения культуры многообразия и инклюзивности. Определены четыре основных фокуса работы:

- поддержка молодых и возрастных специалистов; разрешение рабочих ситуаций, связанных с разными возрастными группами;
- женское лидерство – менторство и карьерное развитие сотрудниц;
- поддержка семьи и родительства;
- поддержка людей с инвалидностью и ОВЗ.

Основные направления работы по поддержке семьи и родительства:

- сообщество как отправная точка для обмена опытом, знаниями и взаимной поддержки семей с детьми;
- повышение психологического комфорта сотрудников при смене места жительства для работы на предприятиях СИБУРа;
- интеграция сотрудниц после декретного отпуска (по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребёнком);
- обмен опытом и знаниями, помощь работникам, которые переехали из одной локации в другую в рамках своей рабочей деятельности, и их семьям.

В рамках сообщества на предприятиях создаются объединения людей, имеющих схожие интересы, которые в том числе позволяют обмениваться знаниями в области семьи и родительства, делиться информацией об учебных заведениях, дополнительных кружках, секциях и зонах отдыха для всей семьи.

СИБУР – компания широких географических и карьерных возможностей с распространённой практикой ротации между регионами и сферами бизнеса, которая позволяет сотрудникам расширять свой профессиональный опыт. И компания считает важным создать условия не только для эффективной работы сотрудника, но и для комфортного переезда и проживания членов его семьи.

Члены Сообщества содействуют работникам в налаживании горизонтальных связей, обретении круга общения на новом месте, интеграции в общественную жизнь на предприятии. Например, в г. Тобольске при переезде на «ЗапСибНефтехим» члены сообщества помогают приехавшим решать организационные вопросы, связанные с переездом, миграционным учётом, получением жилья. Кроме того, для скорейшей адаптации оказывается помощь с устройством детей в общеобразовательные учреждения, с получением медицинской помощи и психологической поддержки, проводятся экскурсии для знакомства с предприятием и городом. Для всех членов семей действует единый чат. Проводятся специальные акции, например «Пускаем корни» – совместная высадка деревьев как фундамент для установления рабочих связей.

Интеграция сотрудников после декретного отпуска – несомненно, важная тема. За время нахождения в декретном отпуске в компании могут произойти колоссальные изменения, поэтому в этом случае требуется не менее качественная адаптация вернувшихся сотрудников, чем для новичков. Для мам, находящихся в декретном отпуске, проводятся специальные встречи с участием подразделений по работе с персоналом, лидеров СИБУР Профсоюза и активистов Сообщества равных возможностей. На таких встречах обсуждаются изменения, происходящие в компании, возможности роста и развития возвращающихся после декретного отпуска сотрудников, участие в социальных и волонтерских проектах СИБУРа. Доступ к обучающим курсам, возможность подключаться к задачам на неполный рабочий день и возможность комбинировать удалённую и офисную работу на период адаптации после декретного отпуска – всё это способствует плавному, экологичному для семьи возвращению сотрудников к своим профессиональным задачам и их полноценной реализации в семье и в профессиональной деятельности.

СЕМЬЯ – МЕСТО СИЛЫ

Проект реализуется с 2019 г. в рамках программы социальных инвестиций СИБУРа «Формула хороших дел». Как часть трека «Город», проект решает задачи формирования благоприятной социальной среды как значимого фактора привлечения и удержания в городах присутствия СИБУРа высококвалифицированных специалистов с семьями, для которых качество среды имеет определяющее значение при выборе работодателя.

Проект был разработан в ответ на запрос из нескольких регионов присутствия СИБУРа: местные специалисты помогающих профессий не всегда могли на высоком уровне оказывать помощь семьям в трудной жизненной ситуации. Это сказывалось на качестве социальной среды, в которой оказывались релоцированные специалисты СИБУРа. В 2019 г. компания одним из векторов развития программы «Формула хороших дел» сделала качественную работу с семьями, направленную на профилактику социального сиротства и создание в городах и учебных заведениях городов благоприятных и комфортных условий.

Многие города присутствия СИБУРа – это небольшие населённые пункты, в которых ресурсы для развития социальной сферы ограничены. В этих городах не все специалисты помогающих



профессий имеют возможность развития компетенций, которые играют важную роль в оказании помощи семьям и детям в сложных жизненных ситуациях. Поддержка и обучение специалистов в рамках проекта «Семья – место силы» являются важными шагами к улучшению социальной инфраструктуры.

Ещё одна проблема – эмоциональное выгорание специалистов, редко применяющих практики поддержки собственных ресурсных состояний. Поэтому одна из задач организаторов проекта «Семья – место силы» – помочь освоить современные практики, позволяющие поддерживать необходимое ресурсное состояние у себя и своих подопечных. Эта задача решается в том числе через формирование профессионального сообщества, в котором специалисты из регионов могут получить поддержку и консультацию в решении сложных случаев.

Большое внимание в рамках проекта уделяется развитию практик по формированию инклюзивной дружелюбной среды по отношению к семьям и детям независимо от их социального статуса и особенностей здоровья, а с 2024 г. в проект интегрированы специальные семинары по формированию инклюзивной среды в образовательных учреждениях.

Основные инструменты проекта:

- очные семинары для специалистов помогающих профессий: направлены на изучение новых методик и техник эффективной работы с кризисными семьями с детьми. Очные встречи помогают сформировать устойчивое и сильное профессиональное сообщество;
- онлайн-вебинары, в т.ч. по психотравме и кейс-менеджменту для профессионалов: содействуют развитию профессионального сообщества в области превенции и снижению уровня социального неблагополучия семей группы риска. Занятия формируют поддерживающую сеть социальных контактов, повышают квалификацию и развивают необходимые компетенции для работы с кризисными семьями;
- круглые столы: живое общение и обмен опытом позволяют ускорить освоение новых практик, в круглых столах принимают участие специалисты помогающих профессий, которые разбирают важные вопросы воспитания детей;
- онлайн-вебинары для родителей: помогают получить ответы на вопросы контроля эмоций в моменты стресса и научиться грамотно выстраивать общение с детьми школьного и подросткового возраста. Опытные эксперты рассказывают родителям, как они могут помочь детям достичь успехов в учёбе, выбрать будущую профессию и научить здоровому взаимодействию в семье.

Специалисты помогающих профессий из регионов могут получить поддержку и консультацию экспертов проекта, обращаться к ним с вопросами и проходить онлайн-супервизии. Сотрудники организаций, участвующих в проекте, становятся частью онлайн-сообщества практиков в области превенции «Малые университеты». Профессиональные встречи проводятся организацией «Детские деревни SOS», среди участников «Малых университетов» немало выпускников проекта «Семья – место силы».

Участникам проекта предоставляются дополнительные обучающие материалы: записи вебинаров, видеоролики, программы, статьи. Например, «Рабочая книга специалиста помогающей профессии» очень активно используется специалистами и после завершения вебинаров, а для родителей разработаны «Простые практики решения трудных проблем», чтобы сделать конкретные технологии и практики более доступными. Все материалы проекта размещаются в открытом доступе на сайте.

Ключевой партнёр проекта – Российский комитет благотворительной организации «Детские деревни SOS». Это российская благотворительная организация, помогающая детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также семьям с детьми, находящимся в кризисной ситуации.



Партнёрами мероприятий выступают органы местного самоуправления городов реализации проекта. Так, например, в Амурской области партнёрами стали министерство социальной защиты населения Амурской области и Свободненский комплексный центр социального обслуживания населения «Лада», а в Республике Башкортостан – администрация Благовещенского муниципального района.

С 2019 г. эксперты уже помогли развить компетенции и научить правильно справляться со сложностями семьи специалистов и сотрудников бюджетных организаций из Нижегородской, Тюменской, Воронежской и Амурской областей, Республики Татарстан, Республики Башкортостан, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов.

Результаты

За время реализации программы было проведено 24 онлайн-вебинара, три круглых стола, 18 семинаров и две стратегические сессии. Участниками мероприятий стали более 850 специалистов помогающих профессий и более 300 родителей. По итогам мероприятий была оказана помощь более 4 тыс. семей, находящихся в кризисной ситуации.

Некоторых участников проект «Семья – место силы» побуждает сменить род профессиональной деятельности и в целом поменять свою жизнь. Примечателен пример участниц проекта из Нижнего Новгорода Дарьи Героевой и Татьяны Гучевой.

Дарья стала участницей одного из семинаров проекта, после которого решила стать арт-терапевтом. Дарью вдохновила возможность работы с подсознанием через искусство, и вскоре после обучения в рамках проекта она прошла профессиональную переподготовку, сменила род деятельности и теперь профессионально занимается арт-терапией и проводит арт-гостиные для семей.

Дарья пригласила принять участие в проекте Татьяну. Татьяна начала участие в проекте как благополучатель – мама из многодетной семьи в трудной жизненной ситуации. Благодаря проекту Татьяна осознала, что хочет приносить пользу людям, многодетным семьям, семьям в трудной жизненной ситуации, семьям с детьми с инвалидностью. Опираясь на полученные в проекте знания, Татьяна при поддержке Дарьи создала некоммерческую организацию – АНО «Пространство равных», которая уже провела несколько праздников для особенных семей.

Компания не раз была отмечена за реализацию социальных программ. Так, в 2024 г. «Сообщество равных возможностей СИБУРА» – победитель в номинации «Лидеры корпоративных изменений» всероссийского конкурса «Лидеры в интересах женщин» Совета Евразийского женского форума, в 2023 г. – в номинации «Лучшая программа по внутренним коммуникациям в области корпоративного спорта и здорового образа жизни» Второй Национальной премии в области развития корпоративного спорта. Компания получила наивысший рейтинг А+ в ежегодном всероссийском конкурсе – «Лидеры корпоративной благотворительности», стала лауреатом Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023. Программа социальных инвестиций СИБУРА «Формула хороших дел» получила статус «Партнёр национальных проектов» и др.

ООО «САХАЛИНСКАЯ ЭНЕРГИЯ»



**ДАШКОВ
РОМАН
ЮРЬЕВИЧ**
Генеральный директор

«Сахалинская Энергия» – оператор проекта «Сахалин-2», одного из самых высокотехнологичных комплексных нефтегазовых проектов в мире, в рамках которого разрабатываются нефтегазовые месторождения северо-восточного шельфа о. Сахалин. Освоение ведётся на основе первого в России Соглашения о разделе продукции, подписанного в 1994 г.

За 30 лет реализации проект «Сахалин-2» вошёл в историю отечественной энергетики как пример инноваций, передовых решений и ответственной деловой практики, а «Сахалинская Энергия» – как один из ключевых поставщиков энергии для Азиатско-Тихоокеанского региона.

С 1994 г. компания принимает участие в реализации социальных программ на территории Сахалинской области.

Численность персонала – около 2 тыс. чел.

Оператор проекта «Сахалин-2» с момента создания и начала своей деятельности претворяет в жизнь корпоративную политику устойчивого развития, внедряя соответствующие принципы в стратегию хозяйственной деятельности, планы и процессы компании.

Основополагающими корпоративными документами в области корпоративной социальной ответственности являются Политика устойчивого развития, Политика по правам человека и Кодекс деловой этики. Их ключевые положения детализируются в ряде политик, систем управления и стандартов «Сахалинской Энергии» по всем аспектам устойчивого развития, включая поддержку работников с семейными обязанностями, материнства и детства в рамках как внутренних, так и внешних программ.

Политика устойчивого развития включает обязательства компании в отношении вклада в достижение Целей устойчивого развития ООН и национальных целей. «Сахалинская Энергия» получила статус «Партнёр национальных проектов» за вклад в реализацию шести национальных проектов: «Культура», «Образование», «Экология», «Демография», «Производственная эффективность» и «Безопасные качественные дороги».

Социальные инвестиции являются неотъемлемым компонентом общей стратегии и политики «Сахалинской Энергии», предусматривающим вклад в устойчивое развитие как компании, так и территории присутствия посредством реализации внутренних и внешних корпоративных программ, которые включают развитие партнёрств в социальной сфере, поддержку проектов и программ, направленных на персонал, развитие региона и его идентичности, участие сотрудников компании в корпоративных социальных программах, развитие благотворительности и волонтерства, а также активное вовлечение компании в обсуждение общественно важных вопросов на территории присутствия. В 2023 г. общий объём инвестиций Общества в реализацию внешних социальных программ составил 76 млн руб.

РАННЯЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ДЕТЕЙ

Решая стратегические долгосрочные задачи и стремясь к устойчивому развитию региона, отрасли и страны в целом, «Сахалинская Энергия» уделяет особое внимание развитию не только внутреннего, но и внешнего кадрового резерва. Для этого в партнёрстве с органами власти и профильными организациями Общество ведёт системную работу по нескольким направлениям, охватывая детей с самого раннего школьного возраста.

Проект по ранней профориентации «Приключения Октамена. Покорители энергии» стартовал в 2023 г.

Цели проекта:

- содействие ранней профориентации детей младшего школьного возраста;
- знакомство с профессиями нефтегазовой отрасли на примере проекта «Сахалин-2».

Задачи:

- разработка и издание книги «Приключения Октамена. Покорители энергии»;
- создание одноимённой настольной игры-бродилки;
- разработка комплекса мероприятий с участием детей младшего школьного возраста на тему ранней профориентации.

Новый проект по ранней профориентации, лицом которого стал супергерой Октамен, направлен на подготовку с раннего возраста востребованных для отрасли и проекта «Сахалин-2» кадров. Его основные задачи – разработка и издание книги «Приключения Октамена. Покорители энергии», создание одноимённой настольной игры-бродилки и разработка комплекса мероприятий с участием детей младшего школьного возраста на тему ранней профориентации.

Проект стартовал с презентации игры «Приключения Октамена. Ловушка Дестройла», в которой в течение 3 дней

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Программы социальных льгот и помощи работникам с семейными обязанностями – Корпоративная школа, корпоративный дошкольный образовательный центр – Корпоративные мероприятия с участием семей, детей сотрудников (конкурсы, викторины и пр.) – Спортивные занятия для семей, детей на базе корпоративных спортивно-развлекательных объектов – Проекты корпоративного волонтерства с вовлечением семей, детей (социальные и экологические акции)	Образование Демография Здравоохранение Культура Жильё и городская среда Экология Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Проекты в области доступности и улучшения качества услуг в регионе в сфере безопасности, образования, культуры, экологического просвещения, здорового образа жизни, включая: • специальные проекты по сохранению женского здоровья; • проекты по профессиональной ориентации детей; • выставочные, театральные и другие культурные проекты; • «Безопасность – это важно!» – программа по воспитанию безопасного поведения у детей. – Проекты корпоративного волонтерства и благотворительности, включая инициативы с участием семей, детей (экологические акции, благоустройство зелёных зон, детских площадок, социальные акции по поддержке социально уязвимых групп населения и пр.) – Проекты в рамках грантового конкурса фонда социальных инициатив «Энергия» (в области безопасности, развития кадрового потенциала, сохранения культурного наследия, исторической памяти и краеведения и др.) – «План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области» – проекты в области традиционных знаний и деятельности, национальной культуры, спорта и языков и др.		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – ДМС для работников и членов их семей – Единовременная выплата к Новому году следующим категориям работников: имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет, являющимся одинокими родителями, имеющим детей в возрасте до 18 лет, независимо от их количества – Материальная помощь при рождении (усыновлении) ребёнка – Предоставление дополнительных дней отпуска в связи с семейными обстоятельствами (включая рождение ребёнка, в связи с Днём знаний) – Доплата до заработной платы в период нахождения работника в отпуске по беременности и родам – Ежегодная компенсация оплаты стоимости проезда в отпуск работника и членов его семьи, находящихся на иждивении – Гибкий график работы и удалённой работы – Страхование на время путешествий работников и членов их семей – Возмещение части затрат по уплате процентов по ипотечным кредитам на приобретение (строительство) жилого помещения (жилья).		



приняли участие более 1 тыс. учеников 3–5-х классов школ Южно-Сахалинска. В игровой форме юные сахалинцы на примере проекта «Сахалин-2» узнали много нового о нефтегазовом комплексе как одном из ведущих секторов в экономике региона, а также познакомились со спектром отраслевых профессий. В этом школьникам помогал Октамен, главная сила которого заключается в способности создавать энергию. По сюжету игры его похитил Дестройл – злодей, намеренный разрушить нефтегазовые месторождения и остановить прогресс человечества. Чтобы освободить пленника и спасти современную цивилизацию, дети должны были пройти квест и преодолеть заманительные испытания.

В ходе игры школьники смогли окунуться в нефтегазовую реальность: познакомились с отраслевой терминологией, на карте Сахалинской области выбрали нужные точки для «бурения скважины», восстановили «трубопровод» и построили «буровую

установку», узнали о работе электростанций и принципах действия измерительных приборов. В увлекательном путешествии их сопровождали профильные специалисты: оператор технических установок, буровик, геофизик, эколог, а также группа инженеров. Эксперты не только контролировали выполнение игровых заданий, но и помогали детям советами.

В книге в доступной форме рассказывается о 14 профессиях нефтегазовой отрасли (буровик, инженер-разработчик месторождений нефти и газа, геофизик, оператор технологических установок, специалист по охране окружающей среды и др.), а также о «суперсиле», которой должен обладать тот или иной специалист.

Кроме квеста, прошедшего в Южно-Сахалинске в течение 3 дней, профориентационная программа была организована во время работы выставки «Сила энергий» в Сахалинском областном художественном музее, партнёром которой выступила «Сахалинская Энергия». Выставка – часть проекта «Лаборатория сахалинской



энергии», реализуемого в рамках культурной стратегии Общества. Участниками этих мероприятий стали более 100 школьников.

В планах по развитию проекта – создание интерактивного профориентационного игрового урока для использования в школах и учреждениях дополнительного образования. Учащиеся младших и средних классов станут активными участниками урока, проходящего в форме ролевой игры, и смогут сделать собственные выводы об особенностях этих профессий, оценить свои возможности и перспективы. В игру будет включён набор заданий, которые можно компоновать в зависимости от возраста участников, их уровня подготовки и времени, необходимого для проведения модуля. Все материалы будут доступны на электронной платформе.

Результаты

- Общий тираж книги «Приключения Октамена. Покорители энергии» – 2,1 тыс. экз. (включая русскую и английскую версии), тираж настольной игры – 1 тыс. экз.;
- профориентационный квест – более 1 тыс. учащихся 3–5-х классов приняли участие в мероприятии;
- игровые программы во время общественных и корпоративных мероприятий – более 700 детей приняло участие в серии мероприятий;
- более 150 комплектов (книга и настольная игра по её мотивам) переданы во все школьные библиотеки Сахалинской области;

В планах компании – разработка интерактивного профориентационного урока по мотивам книги «Приключения Октамена. Покорители энергии» и расширение перечня профессий, представленных в книге; создание и продвижение веб-сайта, посвящённого теме ранней профориентации, знакомству с профессиями нефтегазовой отрасли с самых ранних лет.

ЖЕНЩИНЫ ЗА УКРЕПЛЕНИЕ ТРАДИЦИЙ И СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

«Сахалинская Энергия» развивает женскую повестку, направленную на расширение участия женщин в решении актуальных вопросов устойчивого развития, включая укрепление семейных ценностей, сохранение традиций и культурного многообразия, социально-экономическое благополучие и инновации, экологическую безопасность и общественные инициативы.

Первый форум женщин Севера

Сегодня на территориях Севера, Сибири, Дальнего Востока реализуются масштабные промышленные проекты. Северные регионы традиционно ассоциируются с мужским типом характера, тем не менее женщины активно участвуют в сохранении уникальной экосистемы и самобытности Севера, Сибири и Дальнего Востока России, традиционного образа жизни коренных малочисленных народов и в устойчивом развитии территорий.

Впервые инициативу, направленную на содействие женщинам Севера, Сибири и Дальнего Востока в освоении ключевых компетенций и расширения их участия в цифровой экономике, модернизации условий осуществления традиционных видов хозяйственной деятельности и поддержки их предпринимательских

инициатив, увеличения доступности и качественного оказания медицинских услуг, сохранения родных языков для северянок, озвучили представители коренных народов на полях Восточного экономического форума – 2022.

«Сахалинская Энергия», для которой взаимодействие с коренными народами является одним из приоритетов, а сохранение культурного и языкового наследия, семейных ценностей, развитие их потенциала – одним из ключевых направлений в сфере социальных инвестиций, поддержала данную инициативу и совместно с партнёрами – Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ, Советом Федерации Федерального Собрания РФ и Евразийским женским форумом – подготовила и провела Первый форум женщин Севера.

Цели Форума

- Создание коммуникационной площадки для обсуждения развития и сохранения семейных ценностей, развития лидерского потенциала женщин Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ, их роли и миссии в устойчивом развитии территорий, сохранении и продвижении традиционного образа жизни коренных малочисленных народов, культурного и языкового наследия, а также укрепление ценностей многонационального российского народа.
- Формирование эффективных механизмов взаимодействия органов власти, бизнеса и коренных малочисленных народов для достижения взаимовыгодных целей устойчивого развития северных регионов / коренных народов.
- Формирование имиджа ООО «Сахалинская Энергия» как социально ответственной компании, учитывающей культурно-социологические особенности региона присутствия на региональном и федеральном уровнях.

Задачи Форума

- Консолидация и развитие сотрудничества женщин-лидеров, женских объединений в интересах социального, экономического и этнокультурного развития Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ, сохранения и передачи семейных, общественных и национальных традиций.
- Укрепление через женские инициативы семейных традиционных ценностей, защита семьи, детства, материнства.
- Анализ мер социальной поддержки женщин, семей, проживающих на Севере, в Сибири и на Дальнем Востоке РФ.
- Сбор и определение ключевых направлений в сфере развития экономики, охраны здоровья матери и ребёнка, сохранение самобытной культуры этнических сообществ и традиционных семейных ценностей для формирования тематических платформ Форума.
- Укрепление миссии женщин Севера в сохранении и развитии семейных и родовых, духовных и нравственных ценностей КМНСС и Дальнего Востока РФ.
- Выработка экспертных рекомендаций НКО, государству, бизнесу в целях укрепления благополучия женщин Севера и реализации их возможностей и пр.

Форум объединил на площадке Таврического дворца в Санкт-Петербурге представительниц 40 коренных малочисленных народов из 28 регионов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ, экспертное сообщество, органы власти и бизнеса. В деловую программу Форума были включены актуальные направления, которые волнуют современную северную женщину. Впервые вопросы по этой тематике были комплексно продвинуты на самом высоком уровне: пленарное заседание «Женщины Севера: сохранение традиций и устойчивое развитие территорий», 12 стратегических, экспертных и тематических сессий и дискуссионных площадок по трём направлениям: «Женщины Севера: сохранение традиций и культуры», «Женщины Севера: традиционные отрасли хозяйствования в достижении социального благополучия» и «Женщины Севера: здоровье и благополучие северянок».

Многие представительницы коренных народов приехали из труднодоступных населённых пунктов или ведут кочевой (полукочевой) образ жизни и практически не располагают возможностью выезда в районные центры и крупные города для получения квалифицированной медицинской и социальной помощи и консультаций, участия и посещения культурных и выставочных мероприятий. В связи с этим партнёры проекта продумали дополнительную программу Форума, включая мобильный медицинский центр, интерактивное пространство «Консультационный центр социального содействия» при поддержке Минтруда России, кабинет женского здоровья Регионального Центра профилактической медицины г. Новый Уренгой, обширную выставочную и культурно-просветительскую программу.

Результаты

- В работе Форума приняли участие более 1 тыс. чел., в т.ч. представители 40 коренных малочисленных народов, проживающих во всех 28 субъектах традиционного проживания коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации. Из них – 150 женщин – представительниц коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ.
- Деловая программа включала 12 стратегических и тематических сессий, пленарные заседания, касающиеся устойчивого развития территорий, сохранения традиционного образа жизни, здоровья, семейных ценностей и родных языков коренных малочисленных народов.
- В рамках мероприятий проекта более 700 участниц прошли медицинский осмотр, получили консультации специалистов в области здравоохранения, социальной защиты, пенсионного обеспечения, приняли участие в мастер-классах, культурной программе.
- Подготовлен и опубликован итоговый документ Форума, который содержит обращение к руководителям федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти и другим заинтересованным сторонам о содействии реализации его положений в сфере социальных преобразований, здравоохранения, развития экономики, сохранения языков и культуры коренных малочисленных народов.
- Совместно с партнёрами – Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока, Институтом финансов и устойчивого развития РАНХиГС – запущен образовательный проект дополнительного профессионального образования профпереподготовки «Актуальные проблемы и эффективные практики устойчивого развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации».
- В 2024 г. «Сахалинская Энергия» продолжила последовательное развитие женской повестки. Так, в партнёрстве с Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ организована работа общественно-делового пространства «Женская гостиная» на полях Международной выставки «Сокровища Севера. Мастера и художники России – 2024», в рамках которой проведено 26 деловых и культурно-просветительских мероприятий. Экспозиция Сахалинской области «Сахалин. Традиции. Гармония. Будущее», партнёром которой выступила «Сахалинская Энергия», заняла первое место в главной номинации конкурсной программы Международной выставки-ярмарки «Сокровища Севера. Мастера и художники России – 2022». Стенд был посвящён женщине-северянке, которая отвечает за сохранение духовности народа и преемственность традиций.
- В партнёрстве с Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ и Национальным центром исторической памяти при Президенте РФ проведён

форум-фестиваль «Женщины за сохранение традиций» на полях IV Евразийского женского форума, в рамках которого состоялась серия дискуссий и презентаций, посвящённых роли женщин в сохранении и продвижении традиционной культуры, родного языка, народных ремёсел.

Проект «Первый форум женщин Севера» стал победителем Всероссийской премии «КонтЭкст».

БЕЗОПАСНОСТЬ ДЕТЕЙ

«Сахалинская Энергия», выделяя вопросы безопасности в качестве приоритетных и понимая их очевидную актуальность для Сахалинской области, в 2005 г. инициировала программу, которая осуществляется в партнёрстве с ГУ МЧС России по Сахалинской области и министерством образования Сахалинской области.

Цели проекта:

- способствовать формированию в обществе сознательного и ответственного отношения к вопросам личной и общественной безопасности;
- популяризировать и пропагандировать среди населения основы безопасности жизнедеятельности.

Специальные проекты программы охватывают широкие слои населения. Учитывая, что основные понятия и правила закладываются в детстве, в программе большое внимание уделяется мероприятиям, направленным на развитие культуры безопасного поведения у детей (конкурсы, образовательные мероприятия, ежегодный Праздник безопасности, открытые уроки ОБЖ и пр.).

Результаты

- С начала реализации программы создано 46 мультфильмов по актуальным темам безопасности, а также серия комиксов по мотивам мультфильмов.
- Ежегодно не менее 5 тыс. учащихся начальных классов принимают участие в уроках дорожной безопасности.
- Ежегодно около 600 шестиклассников из 15 районов области принимают участие в муниципальном и областном этапах областного Праздника безопасности. В подготовку и проведение мероприятия вовлечено около 50 экспертов в различных сферах безопасности жизнедеятельности; с каждым годом растёт и расширяется количество тем, по которым проводятся конкурсные этапы, соответственно, увеличивается количество привлекаемых экспертов.
- Создание и распространение различных образовательных материалов, проведение мероприятий для целевых групп повышают качество преподавания в школах предмета ОБЖ и развивают культуру безопасного поведения в целом.
- Материалы, созданные в рамках партнёрской программы, остаются актуальными на протяжении долгого времени.
- Опыт программы является уникальным не только для Сахалинской области, но и для Дальнего Востока.
- Главный герой программы – мальчик Сеня – вызывает стойкую ассоциацию с безопасным поведением; Сеня – знаток правил безопасного поведения, его девиз: «Знать об этом должен каждый, безопасность – это важно!».

«Сахалинская Энергия» вошла в топ-5 работодателей России среди предприятий энергетической отрасли по результатам рейтинга работодателей, организованного ООО «Хэдхантер», победитель в номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий» Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2022», в числе лауреатов в номинации «Лучшая программа, направленная на поддержку культуры, искусства, креативных индустрий», победитель Всероссийского конкурса «Инвестиции в развитие здоровой страны в номинации «Развитие корпоративной благотворительности и волонтерства через спортивные мероприятия» и др.



АО «ИНК-КАПИТАЛ»



**ИРКУТСКАЯ
НЕФТЯНАЯ
КОМПАНИЯ**

Иркутская нефтяная компания (ИНК) – независимый производитель углеводородного сырья в Восточной Сибири. Создана в 2000 г., ведёт геологическое изучение, разведку и разработку участков недр на территории Иркутской области, Красноярского края и Республики Саха (Якутия).

Материнская компания группы – АО «ИНК-Капитал».

Социальные инвестиции компании направлены на социальное развитие и инфраструктуру территорий присутствия, систему здравоохранения. Совместно с Благотворительным фондом Марины Седых реализуются программы по поддержке детей, ветеранов, малоимущих и многодетных семей, общественных и медицинских организаций.

Группа компаний ИНК следует концепции устойчивого развития, интегрируя в свою деятельность ESG-факторы. Деятельность компании направлена на достижение ЦУР ООН – 2030, национальных целей развития и решение задач нацпроектов.

Приверженность лучшим практикам устойчивого развития лежит в основе реализации стратегических приоритетов группы и является неотъемлемой составляющей бизнеса группы компаний.

Миссия Группы компаний определяет базовые ценности: «Мы живём на этой земле и работаем, чтобы недра Восточной Сибири служили достойному настоящему и уверенному будущему региона и его жителей. Мы бережно относимся к жизни, здоровью людей и уникальной природе нашего края». Наши ценности: безопасность, лидерство, командность, ответственность и независимость.

Люди, работающие в Группе компаний ИНК, – главная ценность. Их труд позволяет компании добиваться успехов и развивать бизнес, запускать новые проекты и достигать самых амбициозных целей.

В области управления персоналом Группа стремится мотивировать каждого сотрудника к достижению бизнес-целей, развитию и росту инициативности, обеспечивает справедливое вознаграждение и поощряет сотрудников за успехи и достижения.

Группа строит отношения со своими сотрудниками исходя из того, что они являются одним из её главных стратегических активов, и системного подхода к управлению персоналом. Это способствует достижению успеха в долгосрочной перспективе и создаёт возможности для содействия устойчивому развитию Группы. При этом Группа ориентируется на построение продолжительных взаимовыгодных отношений с сотрудниками, стремясь максимально раскрыть их потенциал, обеспечивая комфортные условия труда, поощряя длительный стаж работы в Группе компаний и уделяя при этом особое внимание привлечению и развитию молодых специалистов.

Основные подходы и принципы в области работы с сотрудниками зафиксированы в корпоративных документах, а основополагающими документами, определяющими принципы и направления деятельности компании, стали Политика в области управления персоналом АО «ИНК-Капитал» и Политика по правам человека, принятые в 2022 г.

ИНК придаёт важное значение социальным вопросам, вопросам работы с персоналом, среди которых – поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства, продвижение семейных ценностей.

Сотрудникам обеспечиваются равные условия труда, а также предоставляются социальные гарантии и компенсации.

В компании действуют программы для работников с семейными обязанностями, членов семьи, детей: организация спортивных и культурных мероприятий, совместные творческие мероприятия, группы здоровья. Также компания проводит мероприятия и вне пределов – для жителей территории, прививая семейные ценности: проведение конкурсов среди жителей, реализация мероприятий в рамках Национального инклюзивного договора, организация грантовых конкурсов и т.д.

Также в компании для работников с семейными обязанностями имеются социальные гарантии сверх установленных законодательством: дополнительные оплачиваемые дни (рождение ребёнка, регистрация брака, свадьба детей, день знаний (для родителей, чьи дети учатся в начальной школе), смерть супругов/детей/родителей работника, проводы сына на срочную службу в ряды ВС РФ).

Группа практикует единовременные выплаты сотрудникам в связи с важными событиями в их жизни:

- к юбилейным датам для сотрудников со стажем в Группе не менее 2 лет;
- за непрерывный стаж работы в Группе компаний ИНК: 10, 15, 20 и 25 лет;

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Группы здоровья для сотрудников и членов семьи по баскетболу, футболу, волейболу, футболу, чирлидингу, спортивные бальные танцы и др. – Спартакиада для работников – Клуб выходного дня (катание на коньках, бассейн) – Творчество и культурные мероприятия: съёмки новогоднего корпоративного фильма с участием сотрудников ГК ИНК и предновогодний поход в городской кинотеатр с семьёй – Проект «Реальная редакция»: сотрудниками создаётся информационное содержание для корпоративных медиа (новости, репортажи) – Молодёжный совет ГК ИНК – Волонтёрское движение	Демография Образование Жильё и городская среда Семья Здравоохранение Культура	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Грантовые конкурсы «Энергия родной земли» и «Район моей мечты» – Социальные программы в северных районах Иркутской области совместно с Благотворительным фондом Марины Седых – «Северный десант» – проекты поддержки культуры для жителей отдалённых территорий Иркутской области – «Школа – вуз – предприятие» – «Академия ИНК» – образовательный проект – Форум по устойчивому развитию территорий «Территория будущего» – Программа содействия сохранению традиционного уклада коренных малочисленных народов Севера на территориях производственного присутствия ООО «ИНК» на 2022–2026 гг.		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Материальная помощь работникам (рождение ребёнка/усыновление/оформление опеки, регистрация брака, смерть члена семьи, поступление родного/усыновлённого ребёнка, в т.ч. ребёнка супруга (супруги) от предыдущих браков, в 1-й класс впервые, стихийные бедствия и другие чрезвычайные ситуации) – Возмещение (компенсация) расходов для сотрудников и членов их семьи: при переезде на работу в другую местность и по аренде жилья, проезда к прежнему месту жительства – Компенсация проезда к месту отдыха и обратно для сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера, и неработающих членов их семей – Компенсация расходов на детский летний отдых – Обеспечение детскими новогодними подарками – Ежемесячные выплаты сотрудникам, прервавшим отпуск по уходу за ребёнком до 3 лет – Дополнительные оплачиваемые дни (рождение ребёнка, регистрация брака, свадьба детей, День знаний (для родителей, чьи дети учатся в начальной школе), смерть супругов/детей/родителей работника, проводы сына на срочную службу в ряды ВС РФ)		

- при увольнении по состоянию здоровья на основании медицинского заключения о постоянной непригодности сотрудника к труду;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию сотрудникам, достигшим пенсионного возраста, не имеющим неснятых дисциплинарных взысканий, непрерывный стаж работы которых в Группе составляет 5 и более лет;
- при увольнении по собственному желанию сотрудникам, не имеющим неснятых дисциплинарных взысканий, суммарный стаж работы которых в Группе составляет 10 и более лет.

Группа также возмещает своим сотрудникам, работающим в районах Крайнего Севера либо в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и неработающим членам их семей (муж/жена и дети) расходы на проезд к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах Российской Федерации один раз в 2 года.

Кроме того, для сотрудников Группы, переезжающих работать в Усть-Кут, Мирный и Ленск, предусмотрены дополнительные

гарантии и компенсации, которые включают единовременное пособие на обустройство на новом месте жительства, а также возмещение стоимости проезда к месту прежнего жительства (в регион по адресу постоянной регистрации) и обратно.

Активно участвуя в развитии северных территорий регионов присутствия, ИНК способствует созданию комфортной среды и благоприятных условий проживания в городах и посёлках, поддерживает финансово и организационно культурные, спортивные, образовательные проекты, авторами которых являются местные сообщества, а также сами работники компании. Реализуются проекты поддержки территорий, образования и культуры, школьников и молодёжи и др.

АКАДЕМИЯ ИНК

В марте 2022 г. ООО «ИНК» и ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет» запустили совместный образовательный проект – Академия ИНК для учеников 7–11-х классов образовательных учреждений г. Иркутска и Иркутского района.



Проект направлен на популяризацию науки, научного движения среди молодёжи. Цель проекта – сформировать новых лидеров нашего общества, молодых, амбициозных, смелых, талантливых исследователей, учёных, разработчиков.

Основная задача проекта – подготовка школьников к успешному поступлению на профильные специальности (химия, физика, информатика, математика) в высшие учебные заведения.

Важными преимуществами проекта являются система обучения через игровые модули. Участие в Академии ИНК для всех школьников – бесплатное. Регистрация для посещения занятий организована на сайте проекта, и присоединиться к движению можно в любой момент.

Статистика проекта по сезонам

Сезоны	Занятия (кол-во)	Участники (чел.)	Уникальные посетители (чел.)
1	62	913	473
2	82	458	133
3	76	817	320
4	102	1530	514
5	145	1656	396
ВСЕГО	467	5374	1836

«НАША МОЛОДАЯ НЕФТЬ»

Проект «Наша молодая нефть» включает в себя разные инициативы по работе с молодёжью (школьниками, студентами вузов и ссузов), направленные на раннюю профориентацию учащихся, популяризацию рабочих и инженерных профессий: ИНК-Классы, Академия ИНК, целевая корпоративная подготовка, стажировки, практикоориентированная программа «Вуз – завод». В проекте принимают участие эксперты, наставники ИНК.

Задачи проекта

- Создать условия для привлечения молодёжи на рабочие и инженерные вакансии в инвестиционные проекты компании.
- Сократить сроки закрытия массовых рабочих и инженерных вакансий, увеличить качество кандидатов и эффективность воронки отбора кандидатов.



- Повысить качество подготовки специалистов, сократить время на переподготовку и адаптацию новых сотрудников из числа молодых специалистов.
- Раскрыть потенциал молодёжи в регионах присутствия, делая их более привлекательными для учёбы и построения карьеры.
- Повысить уровень знания об ИНК-работодателе, продвинуть бренд работодателя среди молодой аудитории.
- Сформировать культуру признания и передачи опыта в компании.

Этапы проекта

I этап. ИНК-Класс. Работа со школьниками в территориях присутствия компании. Выбор базовой школы на конкурсной основе среди школ Усть-Кутского муниципального образования. Основным критерий – возможность школы создать условия для углублённого обучения по профильным предметам – физике, химии, математике, информатике.

Благодаря комплексному подходу более 90% выпускников ИНК-Классов поступают на профильные специальности в Иркутский национальный исследовательский технический университет, Сибирский федеральный университет, Новосибирский государственный технический университет и другие вузы.

II этап. Академия ИНК. Популяризация инженерно-технических профессий, повышение привлекательности бренда работодателя, расширение охвата участников. В первом сезоне в Академии ИНК обучался 21 выпускник 11-х классов, 14 из которых приняли решение остаться учиться в Иркутске.

Статистика по проекту за два сезона: 144 занятия, 1371 участник, 606 уникальных участников.

III этап. Целевая корпоративная подготовка. Синхронизация требований компании и возможностей вузов, формирование сложных и уникальных производственных компетенций у студентов. Продолжительность обучения – 5 месяцев.

На данном этапе среди студентов вузов Иркутска, готовых к гибкому подходу и имеющих необходимую образовательную инфраструктуру, проводятся конкурсы профессионального мастерства, а также организованы учебные группы студентов.

IV этап. Практикоориентированная программа «Вуз – завод». Оперативная (в течение 3 недель) подготовка перспективного внешнего кадрового резерва из числа студентов профильных учебных заведений. Уникальность: студенты получают практические навыки на производственных объектах компании, по итогам первой «стажировочной» вахты с ними заключают договоры на целевую подготовку.

Сквозной этап – создание и развитие института наставничества.

Постоянное сопровождение школьников и студентов опытными наставниками и тренерами из числа сотрудников компании. Роль наставников: создавать условия для социально-психологической, трудовой адаптации и передавать практические навыки работы непосредственно на производственных объектах.

Результаты

- Сроки подбора были сокращены на 7 дней.
- Рост укомплектованности молодыми специалистами составил 7%.
- Рост показателя эффективности воронки отбора увеличился в 6 раз.
- Участники проекта более чем на 50% соответствуют профилю профессиональных компетенций работников компании.
- Более 75% участников после прохождения стажировочной вахты соответствуют профилю профессионально-технических компетенций.

- Рост интереса к проекту на примере количества поданных заявок на практику превысил 3 раза.
- Экономический эффект от реализации проекта выражен в росте налогооблагаемой базы как регионального бюджета, так и бюджетов муниципальных образований, где ГК ИНК осуществляет свою производственную деятельность.
- Помимо этого, за счёт увеличения количества трудоустроенных жителей из Иркутской области и сокращения сотрудников, работающих вахтой, из других регионов увеличивается валовый региональный продукт Иркутской области.

КОРПОРАТИВНЫЙ МУЗЕЙ ИНК

Музейное пространство Иркутской нефтяной компании создано в 2015 г. – это современная интерактивная площадка, на которой размещена история развития нефтегазодобычи в Восточной Сибири, начиная с середины XX века, информация о деятельности компании, её социальных и экологических проектах. В 2021 г. была открыта новая мультимедийная экспозиция в новом зале площадью 140 м², а в 2023 г. существенно обновлена первая экспозиция.



В современный музей стали приходить не только сотрудники компании, студенты вузов и техникумов, но и туристические группы. На экскурсии начали активно записываться ученики иркутских школ. Стало ясно, что сейчас недостаточно иметь в музее эффектные современные интерактивные инсталляции, а нужны решения, которые будут мотивировать школьников знакомиться с экспозицией ИНК. Так в 2022 г. началась разработка проекта «Детская познавательная программа корпоративного музея ИНК» (бюджет на разработку – около 150 тыс. руб.).

Цель проекта – сформировать устойчивый интерес к профессии, увлечь, рассказать об образовательных проектах компании.

Результаты

Сегодня корпоративный музей ИНК принимает школьников разных возрастов и решает вопросы ранней профориентации, а также показывает ребятам альтернативу проведения свободного времени – не в гаджетах, а изучая точные и гуманитарные предметы.

С марта 2023 г. по август 2024 г. музей ИНК посетили 1677 школьников, из них 855 – ученики 4–7-х классов.

ТЕРРИТОРИЯ БУДУЩЕГО

В июле 2023 г. в ИНК утверждена программа социальных инвестиций «Территория будущего», предполагающая поддержку социальной сферы на территориях присутствия компании, – в Иркутской области, Красноярском крае, Республике Саха (Якутия). В рамках программы реализуются проекты.

Образовательная смена для детей – один из первых проектов, реализованных в рамках утверждённой программы, – проведение на базе детского оздоровительного лагеря «Рассвет» в городе Усть-Куте Иркутской области образовательной смены ИНК для детей в возрасте от 10 до 15 лет.



Цели проекта:

- познакомить детей с информацией о производственной деятельности ООО «ИНК»;
- провести профориентационную работу с детьми в возрасте от 10 до 15 лет с целью дальнейшего возможного поступления в ИНК-Класс в г. Усть-Кут;
- сформировать у детей навыки экологической культуры и культуры безопасности посредством игровой деятельности;
- познакомить детей с понятием «бренд организации».

Программу для детей полностью разрабатывают и проводят сотрудники ГК ИНК.

В 2023 г. проведена одна образовательная смена, в 2024 г. – три. Всего приняли участие 200 ребят (2023 г. – 50, 2024 г. – 150).

«Школа безопасности ИНК» стартовала в июне 2023 г. в г. Усть-Куте и направлена на обучение детей правилам безопасности.

Для 400 ребят, отдыхающих в летних оздоровительных лагерях, посещающих детские площадки при школах, а также для воспитанников детских садов были проведены 12 уроков по правилам безопасности при пожарах. Ребятам в игровой форме рассказали, как следует действовать в опасных ситуациях дома, на улице, в лесу. Партнёрами проекта выступила автономная некоммерческая организация по оказанию услуг в области культуры «Альтернатива» (г. Красноярск).



В 2024 г. проект был продолжен. Ключевой темой «Школы безопасности ИНК» стало безопасное поведение на водоёмах. География проекта была расширена – теперь он реализуется не только в Усть-Кутском, но и в Нижнеилимском районе. Летом 2024 г. уроки по безопасности провели для 500 ребят разного возраста, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Работа компании с персоналом, социальные проекты компании не раз получали общественное признание. Так, ИНК входит в топ-5 лучших работодателей ТЭК России рейтинга HeadHunter, Музей ИНК стал лауреатом Национальной премии «Корпоративный музей» в номинации «Лучшие образовательные проекты» и вошёл в топ-25 корпоративных музеев России. ГК ИНК вошла в топ-100 лучших работодателей России среди крупнейших компаний с численностью более 5 тыс. сотрудников, в рейтинг ежегодного всероссийского конкурса для социально ответственного бизнеса «Лидеры корпоративной благотворительности», а также одержала победу в конкурсе «Лучшие социальные проекты».

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»



**ТРЕТЬЯКОВ
ОЛЕГ
ВЛАДИМИРОВИЧ**
Генеральный директор

ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ – нефтегазовая компания, одна из крупнейших компаний сегмента «геологоразведка, добыча нефти и газа» – дочерняя структура ПАО «ЛУКОЙЛ». Основные направления деятельности: геологоразведка, добыча нефти и газа.

Основная деятельность ведётся в Пермском крае, Ненецком АО, республиках Башкортостан, Удмуртия и Коми, Свердловской области.

В составе организации: территориальные производственные предприятия – «Усинскнефтегаз», «Ухтанефтегаз», «Севернефтегаз», «Полазнанефтегаз», «Чернушканефтегаз», а также обособленное структурное подразделение – Нефтяное производственное предприятие «Яреганефть».

Численность персонала – более 12 тыс. чел.

ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ направляет значительные социальные инвестиции на реализацию программ, нацеленных на работников и на развитие регионов присутствия.

Забота о людях, обеспечение достойных условий труда работников – в числе основных задач в устойчивом развитии компании. Действуют развитая корпоративная культура, эффективная система кадровой политики и многочисленные виды социальной поддержки работников, которые связаны с охраной здоровья, решением жилищных вопросов, условиями для профессионального развития, организацией досуга и здоровьесбережением.

Поддержка институтов семьи, материнства и детства является одним из приоритетных направлений Социальной политики и Политики управления персоналом.

Цель: обеспечить благоприятные условия совмещения работниками трудовых и семейных обязанностей, поддерживать преемственность поколений, обеспечивать рост количества трудовых династий и поддержку работников, а также членов их семей.

Основой корпоративной политики в области улучшения условий для работников является Социальный кодекс ПАО «ЛУКОЙЛ» и Коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», где закреплены гарантии для работников с семейными обязанностями. Поддержка институтов семьи, материнства и детства также является одним из приоритетных направлений Политики управления персоналом. Действует Положение об условиях и порядке предоставления работникам материальной помощи и других социальных выплат.

Компания направляет значительные социальные инвестиции на создание комфортных условий проживания семьям с детьми и детям в регионах присутствия. В рамках Соглашения о социальном и экономическом сотрудничестве между Пермским краем и ПАО «ЛУКОЙЛ» ремонтируются и реконструируются объекты социально важной инфраструктуры: учреждения образования и культуры, здравоохранения и спорта, элементы благоустройства и инженерных сетей. Особое внимание уделяется поддержке духовной жизни края.

СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ

ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ реализует программу популяризации и продвижения традиционных семейных ценностей, среди которых: взаимопонимание и любовь, чувство общности и совместный досуг, уважение, счастливое родительство, экономическая стабильность и безопасность, бытовая и жилищная обустроенность. Они закреплены в Коллективном договоре, положениях в области социальной политики, а также в локальных нормативных актах.

Цель программы:

- обеспечить благоприятные условия совмещения работниками трудовых и семейных обязанностей;
- поддерживать преемственность поколений и рост количества трудовых династий в Обществе;
- обеспечить укрепление и поддержку работников и членов их семей.

В рамках программы реализуется комплекс мероприятий.

Чествование многодетных работников (имеющих трёх и более детей) и **работников, состоящих в браке 25 и более лет**, стало хорошей и востребованной традицией в компании. Во время мероприятий у работников и членов их семей берутся интервью, которые вместе с фотографиями размещаются в корпоративной газете «Пермская нефть» и на интернет-портале.

Династическая преемственность. В целях поддержки и популяризации преемственности поколений компания совместно с территориальным Советом ветеранов и Советом молодых специалистов ежегодно проводит экскурсии для ветеранов и молодых специалистов в производственные подразделения Общества, организует поздравления ветеранов с праздниками.

Также в компании ведётся «**Золотая книга трудовых династий**», в которую заносятся фамилии работников – членов трудовых династий, которым присвоено это звание.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Программа поддержки семейных ценностей: организация семейного досуга (спортивные оздоровительные семейные формы отдыха) – Жилищная программа – «Золотая книга трудовых династий» – Чествование многодетных работников, членов трудовых династий, работников, состоящих в браке 25 и более лет – Комплекс мероприятий по работе с детьми работников предприятия (образовательные, конкурсы, участие в корпоративных культурных и спортивных мероприятиях)	Демография Здравоохранение Образование Культура Экология Жильё и городская среда Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Программы по повышению доступности и качества услуг образования, здравоохранения – Поддержка социально-культурных проектов на территории Пермского края – Проекты по улучшению городской инфраструктуры и развитию духовной жизни края, экологические – Совместные проекты с БФ «ЛУКОЙЛ» по оказанию адресной помощи образовательным, медицинским и религиозным учреждениям, музеям, театрам, творческим и спортивным коллективам, детским домам, ветеранам войны и труда		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Предоставление дополнительных дней отдыха в связи с регистрацией брака, смертью близкого родственника, празднованием Дня знаний, призывом детей на воинскую службу, свадьбой детей, отцу в связи с рождением ребёнка – Дополнительный отпуск работникам, ухаживающим за престарелыми родителями, больным членами семьи, 2 кал. дн. – женщинам (одиноким отцам, опекунам), воспитывающим двух и более несовершеннолетних детей – Оказание материальной помощи: при рождении ребёнка, при подготовке детей к школе, при вступлении в брак впервые, в случае смерти близкого родственника, сотрудникам, воспитывающим ребёнка-инвалида. Дополнительная социальная выплата – работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком – Выплата компенсаций: стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровление в зависимости от группы здоровья, стоимости проезда в пределах территории России, для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения; на содержание детей в ДДОУ		

В целях популяризации династической преемственности профессии в компании на постоянной основе проводится информирование работников о возможностях обучения детей и их участия в корпоративных образовательных проектах: обучение в Корпоративных группах «ЛУКОЙЛ» с дальнейшим трудоустройством в компанию и продолжением «рода нефтяников»; обучение в Политехнической школе при ФГАУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» (ПНИПУ); возможность участия детей работников в образовательном корпоративном проекте «Президентский Лицей «Сириус».

При активном участии профсоюзной организации организуются конкурсы рисунков и поделок, посвящённые Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню защиты детей, Дню работников нефтяной и газовой промышленности, Новому году. Так, в 2023 г. в рамках проведения акции «Автодвиж» Региональным Советом молодых специалистов совместно с представителями Госавтоинспекции ГУ МВД России по Пермскому краю дополнительно проведены три конкурса: конкурс детских рисунков «За БДД», конкурс видеороликов «За БДД» и конкурс зрительских симпатий по результатам прохождения второго этапа.

Организация совместного семейного отдыха и досуга для работников и членов их семей выступает важной составляющей поддержки семейных ценностей. Компания предлагает проведение оздоровительного и культурного отдыха всей семьёй, участие в различных мероприятиях, таких как: посещение музея «Пермской нефти» членами семей работников в составе экскурсионных групп;

культурно-массовых мероприятиях, способствующих укреплению семейных ценностей (День семьи, День пожилого человека, День матери, День защиты детей, совместные концерты, конкурсы, походы в театр, кино); Первомайская демонстрация, парад Победы, общественная акция «Бессмертный полк»; реализация социально-культурных проектов, проводимых на территории Пермского края («Березниковский двор – спортивный двор», «Нефтеград»); экологические субботники по уборке территорий населённых пунктов (Черняевский лес, парки, зоны отдыха) в районе действия производственных подразделений ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» работниками совместно с членами семей; праздник «День знаний», развлекательная программа для детей-первоклассников работников с вручением подарков; новогодние мероприятия для детей работников (организация новогодних ёлок, посещение новогодних спектаклей и представлений).

Компания организует спортивные семейные формы отдыха. В рамках этого направления работникам полностью или частично возмещается стоимость приобретения семейных абонементов в спортивные учреждения Пермского края, семейных путёвок в пансионаты, дома отдыха, турбазы, а также проводятся спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей. Среди них: соревнования Группы компаний «ЛУКОЙЛ» в Пермском крае «Папа, мама, я – спортивная семья!», совместные занятия в секциях, кружках, турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд.

ООО «КНГК-ИНПЗ»



**ТАГИРОВ
АНДРЕЙ
ВАЛЕРЬЕВИЧ**
Генеральный директор
ООО «КНГК» –
единоличный
исполнительный орган
ООО «КНГК-ИНПЗ»

Ильский НПЗ – одно из ведущих нефтеперерабатывающих предприятий ЮФО, расположенное в пгт Ильский Краснодарского края. Осуществляет деятельность по приёму, хранению и переработке углеводородного сырья с получением нефтепродуктов, отгрузку готовой продукции авто- и железнодорожным транспортом.

Производственный комплекс предприятия включает шесть технологических установок переработки нефти общей мощностью 6,6 млн т нефти в год и объекты общезаводского хозяйства. Реализует масштабный проект модернизации – создание фактически нового предприятия, лидера нефтеперерабатывающей и нефтехимической отрасли Юга России.

Основные виды продукции: бензин газовый стабильный, топливо низкозастывающее, дистиллят газового конденсата, мазут.

Численность персонала – 1450 чел.

Корпоративная политика Ильского НПЗ рассчитана на достижение экономической эффективности, социальной ответственности и экологической устойчивости. Завод активно поддерживает международные стандарты экологического управления, управления охраной, безопасностью и здоровьем работников и управления качеством. Вопросы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития имеют ключевое значение в деятельности Ильского НПЗ. Основные принципы работы включают вопросы прозрачности и подотчётности, поддержки местных сообществ в улучшении качества жизни населения, сотрудничества с заинтересованными сторонами.

Ильский НПЗ ведёт свою деятельность в соответствии с девизом «Прогресс в гармонии с природой», объективно оценивая потенциальные экологические риски, и реализует меры по предупреждению негативного воздействия производственной деятельности на персонал и население прилегающих территорий.

Одним из ключевых инструментов, обеспечивающих права и благополучие сотрудников Ильского НПЗ, является действующий коллективный договор, в котором закреплены социальные гарантии и льготы, в том числе для работников с семейными обязанностями.

На предприятии убеждены в том, что результаты делают люди, поэтому большое внимание здесь уделяют кадровой и социальной политике, реализуются программы и инициативы по улучшению баланса между работой и семейной жизнью сотрудников, позволяющие расти как в карьерном, так и в личном плане, поддержке традиционных семейных ценностей. Завод также участвует в благотворительных проектах, которые способствуют улучшению условий жизни и состояния здоровья детей в регионе.

Все обозначенные принципы и инициативы находят своё отражение в повседневной деятельности предприятия. Руководство завода интегрирует вопросы КСО и устойчивого развития в стратегические планы и оперативное управление. Это позволяет не только достигать высоких производственных результатов, но и улучшать благосостояние сотрудников.

«ПРАЗДНИК ВСЕЙ СЕМЬЁЙ»

Взаимная поддержка и объединение – важная часть корпоративной культуры Ильского НПЗ. В целях поддержки работников с семейными обязанностями на предприятии реализуется программа «Праздник всей семьёй».

Цель программы: поддержка семейных ценностей, улучшение баланса между работой и семейной жизнью сотрудников.

Задача программы: организация и проведение праздников с участием всех членов семьи.

Мероприятия программы способствуют возвращению традиций и ценностей, передаваемых из поколения в поколение, и помогают детям лучше понять и оценить трудовую деятельность своих родителей, увидев, где и как они работают. Более того, семейные праздники предоставляют отличную возможность для поиска новых друзей и расширения круга общения как для детей, так и для родителей. Это ценно не только для укрепления внутренних семейных связей, но и для создания крепких социальных отношений за её пределами – установления лояльного отношения к компании-работодателю.

На заводе ежегодно проводятся мероприятия для сотрудников и членов их семей, приуроченные к праздничным датам. Также организуются экскурсии по городу и онлайн-экскурсии по московским музеям. Часть инициатив реализуется совместно с администрацией Северского района и с благотворительным фондом «Анастасия».

День Победы

Мероприятие, посвящённое Дню Победы, проводится уже 4 года в уникальном пространстве – в Ретрогараже на площадке «КНГК Комьюнити», где представлена коллекция советской автомобильной техники.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Комплекс мер по введению гибких форм занятости и возможности удалённой работы для сотрудников с семейными обязанностями – Консультации психолога на территории завода – Ежегодная Спартакиада для сотрудников и членов их семей – «Праздник всей семьёй»	Демография Здравоохранение Образование Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Проекты в области улучшения доступности и качества услуг в сфере обучения и воспитания детей		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Материальная помощь (каждому супругу – работнику): предоставление единовременных выплат при рождении ребёнка, при бракосочетании – Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня 1 сентября родителям детей-первоклассников		

Театрализованная программа, мастер-классы для участников, любимые мелодии бабушек и дедушек в исполнении молодых артистов – всё это создаёт неповторимую атмосферу, где каждый может ощутить весь спектр эмоций современников 9 Мая 1945 года. Сотрудники и члены их семей могут поделиться историями о своих родных, участвовавших в Великой Отечественной войне. Доброй традицией стали выставки портретов участников ВОВ – родных и близких сотрудников Ильского НПЗ, а также трансляция видеороликов о том, какой путь прошли герои.

Такие мероприятия играют значимую роль в патриотическом воспитании, особенно для молодого поколения, прививая ему уважение и гордость за подвиги предков. Погружение в контекст Великой Отечественной войны помогает понять и почувствовать историю своей страны, сформировать чувство национальной идентичности и гордости. На праздник, посвящённый Дню Победы, сотрудников традиционно приглашают семьями. Общие воспоминания и совместные впечатления способствуют сплочению, передаче из поколения в поколение значимых культурных и исторических ценностей.

Площадка, на которой проходит праздник, была открыта в мае 2021 г. – и за это время торжества в честь Дня Победы посетили сотни работников завода с семьями. Благодаря атмосфере единства, насыщенной программе и многообразию локаций праздник оставляет незабываемые впечатления.

День защиты детей

Ещё одна важная традиция – чествование тех, кому в будущем предстоит развивать отрасль, край и страну. Празднование Дня защиты детей в Ильском Доме культуры включает в себя красочные спектакли с участием Краснодарского краевого театра кукол и Государственного кубанского казачьего ансамбля «Криница». Перед началом спектаклей с детьми занимаются аниматоры, каждый может сделать снимок на память у красочной тематической фотозоны. В завершение каждого мероприятия детей ждут сладкие подарки, которые становятся приятным дополнением к насыщенному дню.

День знаний

Новая глава в жизни каждой семьи – начало обучения ребёнка в школе, а Первое сентября – трогательный и памятный день, и в компании понимают, как важно провести его вместе. Именно поэтому родитель первоклассника получает дополнительный выходной день. Самых юных первооткрывателей поздравляют особым подарком: более 300 первоклашек в канун праздника уже

получили красочную книгу-энциклопедию с напутственными словами и сумку-мешок для сменной обуви. Этот подарок не только найдёт полезное применение, но и поспособствует развитию любознательности и кругозора у детей, станет прекрасным символом нового этапа в их жизни.

День компании

На заводе много лет существовала традиция проведения спартакиад, которая со временем трансформировалась в настоящий спортивно-интеллектуальный фестиваль как для работников, так и членов их семьи, проходящий под эгидой Дня компании. Ежегодно в мероприятии принимают участие более 700 человек со своими семьями.

Этот праздник является ключевым в системе внутрикорпоративных мероприятий, потому что позволяет объединить людей разных специальностей и должностей. Стабильный рост числа участников свидетельствует о востребованности мероприятия.

Культурный код КНГК

В 2024 г. у сотрудников появилась ещё одна возможность увлекательно проводить вместе с семьёй свободное время – бесплатные тематические корпоративные экскурсии по любимому городу Краснодару в сопровождении профессионального экскурсовода. Мероприятие проходит с июня по октябрь и включает семь тематических встреч. В день проводятся по две экскурсии, что позволяет охватить большее число участников. В 2024 г. экскурсии посетили порядка 400 человек.

Важной частью экскурсий является возможность принять участие в благотворительной деятельности, поддержать благотворительный фонд или стать волонтером. Привлечение внимания к вопросам благотворительности добавляет проекту социальную значимость.

Корпоративные программы Ильского НПЗ – это не просто мероприятия, а целая система, направленная на укрепление культурного фона и формирование дружного сплочённого коллектива, увеличение лояльности и мотивации работников.

Праздники, проведённые вместе с семьёй, становятся фундаментом для крепких семейных и социальных связей, способствуют развитию атмосферы взаимного уважения и поддержки, помогают сотрудникам глубже понять ценности компании, перенять традиции предприятия и транслировать их вне его.

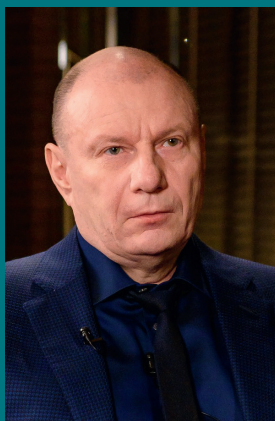


НОРНИКЕЛЬ

Участник
Социальной
хартии
российского
бизнесаGlobal Compact
Network Russia

ПАРТНЕР

ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



**ПОТАНИН
ВЛАДИМИР
ОЛЕГОВИЧ**
Президент,
Председатель правления

Группа «Норникель» – лидер горно-металлургической промышленности России и крупнейший мировой производитель палладия и металлического никеля, один из самых крупных производителей платины и меди.

Основные производственные активы расположены в России: Заполярный и Забайкальский дивизионы.

В составе Группы: исследовательское подразделение в Санкт-Петербурге с отделениями в Норильске и Мончегорске, геологические и топливно-энергетические предприятия, транспортные логистические компании с портами и арктическим флотом.

Группа «Норникель» имеет международную сеть сбытовых компаний для реализации своей продукции.

Численность персонала – 80,6 тыс. чел.

В 2023 г. утверждена Стратегия социально-устойчивого развития ПАО «ГМК «Норильский никель» до 2030 г. Она базируется на четырёх приоритетах: безопасность и охрана труда, управление талантами и корпоративная культура, развитие технологий и продуктов, способствующих технологическому и социальному прогрессу, участие в жизни местного населения и общества. Реализация Стратегии способствует достижению ЦУР ООН и национальных целей России.

Компания определила, что вносит системный вклад в 13 целей устойчивого развития ООН – 2030, из которых цели № 3, 8, 9, 11, 12, 13 считаются фокусными, концентрирующими на себе наибольшее внимание и усилия компании.

Главной ценностью «Норникеля» являются люди. Более чем за 80 лет работы в условиях Крайнего Севера «Норникель» сформировал уникальные профессиональные компетенции сотрудников, позволяющие компании успешно решать нестандартные по масштабу и сложности задачи.

Обеспечение лидерства среди работодателей отрасли является стратегической целью, которая закреплена в Программе развития человеческого капитала и Стратегии социально-устойчивого развития ПАО «ГМК «Норильский никель».

Абсолютный приоритет компании – выполнение всех социальных обязательств перед сотрудниками и государством. «Норникель» стремится обеспечить работников не только достойной зарплатой, но и создать комфортные и безопасные условия труда, предоставляет медицинское обслуживание, жильё, отдых и пр.

В компании выстроена комплексная система поддержки работников, ориентированная на семью, материнство и детство. Коллективный договор компании включает ежегодный оплачиваемый проезд в отпуск из районов Крайнего Севера, дополнительное медицинское страхование, программы пенсионного обеспечения, жилищные программы, развитие профессионального обучения, дополнительные компенсационные и стимулирующие выплаты, а также программу корпоративных и внутренних поощрений, с особым акцентом на усиление адресной поддержки отдельных категорий сотрудников в новой версии от ноября 2024 г.

«Норникель» постоянно совершенствует свои социальные программы, вовлекая сотрудников и партнёров в эти процессы, стремится соответствовать международным стандартам и принципам ведущих отраслевых инициатив в области устойчивого развития.

Компания вносит системный вклад в социально-экономическое развитие территорий присутствия и общественное благополучие, улучшая условия проживания и повышение качества и доступности услуг образования, здравоохранения и др. путём реализации значимых инфраструктурных проектов. Расходы компании на развитие социальной инфраструктуры, социальные, благотворительные и спонсорские программы в 2023 г. составили 43,7 млрд руб.

МАМА НА РАБОТЕ

Современные тенденции на рынке труда акцентируют внимание на необходимости индивидуального подхода к разным категориям сотрудников, особенно к родителям.

В компании работает более 41,5 тыс. сотрудников с семейными обязанностями, детьми, среди которых 4,6 тыс. многодетных родителей с тремя и более детьми. Это делает заботу о них важным стратегическим направлением для «Норникеля».

Цель его – повышение уровня рождаемости, защита и социальная поддержка материнства, отцовства, детства, создание благополучной среды для увеличения семьи, содействие укреплению престижа и роли многодетной семьи.

Для реализации этой цели в компании выстроена комплексная система, включающая программы, проекты, системы мер по разным направлениям. Основными документами, регламентирующими меры поддержки работников с семейными обязанностями, являются Коллективный договор и Социальная политика компании.



Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)

НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ

ЦУР ООН – 2030

НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ

- Программа для поддержки благополучия сотрудников:
 - Телемедицина – сервис для заботы о здоровье;
 - Дистанционные консультации по юридическим, психологическим, финансовым вопросам и здоровому образу жизни.
- «Корпоративная медицина»
- «Женщины в современной индустрии»: программы женского лидерства, инженерных профессий в добывающей отрасли, развитие платформы для профессиональных коммуникаций
- Спортивно-массовые мероприятия и соревнования, включая «Папа, мама, я – спортивная семья»
- Программа повышения комфорта сотрудников «Сделано с заботой»
- Программы лечения и оздоровления работников и членов семьи в санатории-профилактории, во вневедомственных санаториях, детский отдых, программа зарубежного корпоративного отдыха
- Жилищные программы («Наш дом/Мой дом» и «Твой дом»), льготного кредитования
- Корпоративное волонтерство – Программа «Комбинат добра»:
 - общекорпоративные благотворительные акции, «Клуб волонтера», Pro-bono (безвозмездное оказание профессиональных услуг ради общественного блага), возможность реализовать собственный волонтерский проект, программы личных пожертвований;
 - благотворительная ярмарка «Волонтеры в City» – создание уникальных лотов ручной работы волонтеров и членов их семей из Норильска, Красноярска, Москвы, Мончегорска, Печенгского округа, Читы, Газимуро-Заводского района, Саратова. После продажи компания удваивает сумму пожертвований, и средства направляются на благотворительность.
- Региональные экосмены – занятия в различных мастерских, участие в интерактивных занятиях, онлайн-квестах, квизах и реализация экологических инициатив

Здравоохранение
Демография
Культура
Цифровая экономика
Жильё
и городская среда
Семья



НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ

- Программы по повышению доступности и качества услуг образования, здравоохранения, социальной сферы
- Программа спортивно-массовых мероприятий
- Программы, направленные на благоприятные условия проживания, развитие социальных объектов и модернизацию инфраструктуры города

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ

- Доплата к пособию по беременности и родам (рассчитывается как разница между заработком работника и размером пособия по беременности и родам)
- Выплаты при рождении ребёнка, усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (одному из родителей)
- Оказание материальной помощи работнику: в период отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет или работы на условиях неполного рабочего времени (ежемесячно), имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (один раз в квартал), в связи с наступлением определённых жизненных событий или трудной жизненной ситуации (по заявлению)
- Предоставление до 14 кал. дн. в году (суммарно или непрерывно) одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух или более детей (до 14 лет), ребёнка-инвалида (до 18 лет), одинокому родителю, имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет
- Сокращение на один час рабочего дня (смены) с сохранением заработной платы за час недоработки работникам, имеющим трёх и более детей (до 18 лет)
- Предоставление на льготной основе путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудникам и членам их семей, путёвок в детские лагеря
- Ежегодная оплата сотрудникам предприятий, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно
- Предоставление релокационного пакета при переезде в другой регион: единовременная выплата на обустройство на новом месте жительства, компенсация стоимости проезда, расходов по провозу багажа, ежемесячная выплата для оплаты найма (поднайма) жилых помещений, проживания в общежитиях
- ДМС для членов семьи и др.

Для поддержки женщин на всех этапах материнства и создания оптимальных условий для сочетания профессиональной деятельности и семейных обязанностей была разработана специальная программа. Она включает социальную поддержку, предоставление материальной помощи, а также гайдлайны и чек-листы для ухода работниц в отпуск по беременности и родам. Кроме того, программа помогает сотрудницам адаптироваться после возвращения на работу.

Понимая ценность поддержки женщины, в том числе и для полноценного формирования и развития малыша в период беременности, родов и дальнейшего воспитания детей, компания оказывает комплекс различных мер поддержки.

Социальная поддержка, материальная помощь. Так, например, в 2023 г. её получили:

- доплату к пособию по беременности и родам, которая рассчитывается как разница между заработком работника и размером пособия по беременности и родам, – 367 работников на сумму 89,9 млн руб.;
- разовую материальную помощь: в размере 30 тыс. руб. при рождении ребёнка, усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (выплачивается одному из родителей), – 1,2 тыс. обратившихся работников на общую сумму 36,1 млн руб.;
- до 350 тыс. рублей в случае тяжёлой болезни, медобследования, лечения самого работника или члена семьи (дети, супруги, родители), при его обращении – 2,1 тыс. чел. на общую сумму 61,5 млн руб.;
- ежемесячную материальную помощь на каждого ребёнка 5 тыс. руб. в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет или работы на условиях неполного рабочего времени получили 1,8 тыс. работников, сумма годовых затрат – 54,14 млн руб. и др.;
- ежеквартальную материальную помощь на ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, 15 тыс. руб. – 842 обратившимся работникам выплачено 22,82 млн руб.

Для работников при возвращении из декретного отпуска (например, в 2023 г. это 623 работника) разработан специальный план адаптации, который включает закрепление наставника, приветственное письмо с полезными ссылками и возможность гибкого графика работы.

Каждый возвращающийся сотрудник получает инструкцию (гайд) с рекомендациями и нормативами, что позволяет безболезненно влиться в рабочий процесс.

Обучение и консультации. Компания организует и проводит вебинары для мам, где они могут получить в том числе рекомендации по воспитанию, питанию и социальной адаптации детей.

Консультации с опытными психологами помогают в решении проблем, возникающих в отношениях родителей и подростков, а консультации тьютора по вопросам выстраивания образовательной траектории ребёнка и помощи – в подборе образовательных учреждений для детей. Всё это помогает сотрудникам быть более уверенными в дальнейшем развитии детей.

Коллективным договором «Норникеля» принято обязательство предоставлять отпуск до 14 кал. дн. в году (суммарно или непрерывно) без сохранения заработной платы работнику (опекуну, попечителю): одному из родителей, имеющему двух или более детей до 14 лет, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокому родителю, имеющему ребёнка до 14 лет.

ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

В целях укрепления межпоколенческих отношений в семье и обществе, семейных ценностей и традиций, преемственности поколений, повышения престижности металлургических профессий и стимулирования молодёжи в городах присутствия компания реализует большое количество проектов и мероприятий.



«Династии «Норникеля»

В целях сохранения и поддержки трудовых династий в компании реализуется корпоративный проект по сохранению и поддержке трудовых династий. В настоящее время в 35 подразделениях компании работает около 200 трудовых династий.

Задачи проекта:

- вовлечение семейных династий в активную досуговую деятельность, реализация творческого потенциала работников;
- укрепление престижа рабочих профессий;
- обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах и содействие эффективной работе персонала;
- общественное признание заслуг семей, повышение престижа образа работника – человека труда.

В 2023 г. в компании запущена серия фильмов о династиях. На официальных страницах в социальных сетях, на корпоративном портале и сайте «Северного города» опубликовано пять серий. Также на корпоративном портале создана рубрика «Лица компании», в рамках которой опубликовано восемь статей о трудовых династиях компании.

В рамках медиапроектов династия Рубан стала героем масштабного фотопроекта о династиях в российской промышленности, реализуемого информационным агентством РИА Новости. Семья Рубан (рудник «Маяк») трудится уже четвёртое поколение на предприятиях «Норникеля». Семья Близинок (НМЗ им. Б. И. Колесникова) также стала известна на всю страну. О ней опубликована статья в бортовом журнале «Летать легко!» авиакомпании NordStar.

Семейные конкурсы

Для работников с семейными обязанностями и членов их семьи организуются различные конкурсы. Среди них:

- Литературно-поэтический фестиваль «В книжной памяти мгновения войны», приуроченный ко Дню Победы;
- Videоконкурс «Моя семья – это...!»;
- Флешмоб на стадионе «Заполятник»;
- Творческий конкурс «Профессиональное древо моей семьи»;
- Интеллектуально-интерактивная игра «Седьмая ценность Норникеля»;
- Творческий конкурс «Моя семья работает в «Норникеле», по итогам которого в девяти номинациях были отмечены династии;
- Фотоконкурс для семей «Удивительный момент»;
- Конкурс проектов «Всей семьёй в будущее».



13 семей «Норникеля» приняли участие и стали финалистами российского проекта «Всей семьей». В июле 2024 г. в г. Норильске состоялся фестиваль, приуроченный ко Дню семьи, любви и верности, в котором приняли участие династии ГМК «Норильский никель».

Почётным и значимым стало участие представителей «Норникеля» во Всероссийском конкурсе «Семья года», организованном Минтрудом России, Фондом поддержки детей, находящихся в сложной жизненной ситуации, а также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Так, в 2024 г. 14 семей приняли участие в четырёх номинациях конкурса: в номинации «Многодетная семья» было заявлено восемь семей.

На премию «Семья России» заявлено 26 многодетных семей из числа сотрудников «Норникеля». В феврале 2024 г. стартовал творческий конкурс «Моя семья работает в «Норникеле», по итогам которого в девяти номинациях были отмечены династии. Проявить свои таланты семьи также могут в фотоконкурсе «Удивительный момент» и в конкурсе проектов «Всей семьей в будущее».

Экскурсии «Идём к папе на работу»

Компания организует экскурсии для детей работников на предприятия, где работают их отцы. Проект направлен на то, чтобы показать рабочее место отца, заинтересовать детей производством, чтобы молодёжь не покидала Кольский полуостров.

Ежегодное исследование по вовлечённости, проходящее по всей компании «Норильский никель», уже пятый год показывает заинтересованность сотрудников в возможности показать производство своим детям. Это даёт возможность познакомить их с местом, куда мама или папа ежедневно ходят на работу, продемонстрировать процесс работы и выпускаемую продукцию.

Кроме того, такие экскурсии знакомят с возможными будущими профессиями и направлены на:

- раннюю профориентацию детей и молодёжи;
- популяризацию профессий и возможностей карьерного роста;
- формирование позитивного имиджа компании, что особенно актуально для вредных производств.

Ранняя профориентация детей

Компания уделяет большое внимание вопросам ранней профориентации детей в условиях дефицита высококвалифицированных кадров и оттока населения из городов присутствия.

Цель – повышение мотивации обучающихся к поступлению в средние профессиональные учреждения города Мончегорска или посёлка городского типа Никель по востребованным в компании специальностям, а после окончания обучения – трудоустройство в компанию.

В 2022 г. Кольская ГМК открыла и запустила профильный класс по горным, металлургическим и компьютерным специальностям на базе МБОУ ОШ №14. В рамках реализации проекта для учащихся проводятся развивающие тренинги, экскурсии на предприятие, встречи с преподавателями и представителями производства. Компания занимается и обновлением материально-технической базы школы.

Семейный отдых и оздоровление

«Норильский никель» – компания, большинство предприятий которой находятся в районах Крайнего Севера, уделяет большое внимание поддержке здоровья и отдыха своих сотрудников и их детей в регионах с благоприятным климатом.

Цель – создание благополучных условий для оздоровления работника и членов его семьи в климатически более благоприятных условиях.

В этих целях организуются санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов семьи и летний оздоровительный отдых детей в детских лагерях.

«Норникель» ежегодно закупает санаторно-курортные путёвки в количестве не менее 30% от численности работников, а также с учётом текущей потребности – путёвки в детские оздоровительные лагеря.

Путёвки выделяются работникам, в том числе для семейного отдыха с членами семьи – супругами, детьми (работник оплачивает 14% стоимости). Работникам, имеющим статус «многодетные», в период с января по май и с октября по декабрь путёвки на детей предоставляются полностью за счёт средств работодателя.

Кроме того, компания ежегодно производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно для работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работнику и каждому члену его семьи (неработающим супругам и детям до 18 лет, учащимся до 23 лет) в размере фактических расходов, но не выше 50 тыс. руб.

Детские оздоровительные лагеря формируются по двум направлениям: санаторно-курортному и спортивному. Ежегодно организуется отдых более чем для 800 детей работников Норильской производственной площадки.



По первому направлению дети отдыхают на базе ООО «Санаторий «Вита» в г. Анапа. Продолжительность смены составляет 41 день. В течение лета за две смены в «Вите» отдыхают 660 детей сотрудников. В лагере для детей проводятся профориентационная программа, а также праздничные мероприятия ко Дню компании и Дню города Норильска. В 2024 г. открылся новый корпус «Аврора», где одновременно размещаются порядка 800 детей работников со всех регионов присутствия компании.

Второе направление – спортивное, в лагерь выезжают порядка 160 детей, занимающихся в спортивных группах. В 2023–2024 гг. спортивный лагерь работал на базе «Деревня Универсиады» в г. Казань. Продолжительность смены составила 30 дней.

Результаты

Ежегодно по корпоративным путёвкам оздоравливается порядка 17,5 тыс. работников и членов их семей. На санаторно-курортное лечение работников и детский отдых ежегодно выделяется около 2,1 млрд руб. Правом на оплату проезда к месту проведения отпуска в 2023 г. воспользовались более 39 тыс. работников и порядка 32 тыс. чел. – членов их семей, расходы работодателя составили более 3,2 млрд руб.

ПАО «ГМК «Норильский никель» не раз имело высокое общественное признание за свои социальные программы для работников и в регионах присутствия по созданию благоприятных условий проживания. Так, в 2023 г. компания стала лауреатом Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023, программы признаны лучшими в номинациях: «За развитие человеческого капитала», «За экологические проекты» и «За развитие территорий».

АО «СУЭК»



**РЕДЬКИН
АЛЕКСАНДР
ВЛАДИМИРОВИЧ**
 Генеральный директор

Сибирская Угольная Энергетическая Компания – ведущий производитель угля в России. Добывающие, перерабатывающие и сервисные предприятия расположены в восьми регионах России.

Основными потребителями продукции на внутреннем рынке являются энергетические системы Восточной Сибири и Дальнего Востока, крупные промышленные предприятия и жилищно-коммунальные хозяйства, предприятия малого и среднего бизнеса.

Предприятия СУЭК в регионах своего присутствия входят в число основных работодателей, региональных заказчиков, социальных инвесторов.

На протяжении более чем 20 лет СУЭК осуществляет свою деятельность с учётом принципов устойчивого развития. В социальной сфере безусловным приоритетом является обеспечение высокого качества жизни сотрудников и членов их семей.

Численность персонала – более 35 тыс. чел.

СУЭК как признанный лидер в области устойчивого развития ставит перед собой задачи: соответствовать лучшим российским и мировым стандартам в области устойчивого развития, претворять в жизнь действительно востребованные и важные проекты для страны, для общества, для работников и жителей регионов присутствия предприятий СУЭК, внося тем самым вклад в достижение национальных и глобальных целей устойчивого развития.

Компания обладает статусом «Партнёр национальных проектов»: «Экология», «Культура», «Образование», «Малое и среднее предпринимательство», «Здравоохранение», «Жильё и городская среда», «Демография».

Комплекс корпоративных документов, в которых закреплены приоритеты поддержки работников, в том числе с семейными обязанностями, и создания благоприятных условий проживания на территориях включает: Кодекс корпоративной этики СУЭК, Корпоративную социальную политику СУЭК, разработанную с учётом принципов Глобального договора ООН, Позицию в области прав человека, Комплаенс-политику.

Основным регламентирующим документом и инструментом стратегического управления является Корпоративная социальная политика СУЭК, которая определяет принципы, основные направления и приоритеты управления отношениями с обществом, взаимодействия с заинтересованными сторонами, уровень и качество жизни которых связаны с её деятельностью.

Социальные инвестиции компании направлены на реализацию программ по улучшению жизни работников и членов их семей, детей, жителей территорий присутствия, чтобы сделать их жизнь максимально комфортной, качественной и благополучной. Одним из приоритетов поддержки работников в социальной сфере является обеспечение достойной оплаты труда и конкурентоспособного пакета дополнительных льгот и мер поддержки.

Социальный пакет сотрудников формируется на основе действующего законодательства, отраслевых соглашений с профсоюзами и коллективных договоров и включает различные льготы и гарантии сверх установленных законодательством. Компания следит за тенденциями на рынке и проводит внутренние опросы, анализирует востребованные опции, что позволяет предлагать решения, отвечающие ожиданиям всех заинтересованных сторон – компании СУЭК как работодателя, различных категорий работников, членов их семей разных возрастов, а также пенсионеров и ветеранов труда.

ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Забота о здоровье работников является одним из основных приоритетов социальной политики компании. Используются различные инструменты для поддержания здоровья сотрудников и членов их семей.

Цель: обеспечение необходимой медицинской помощи и создание условий для эффективного лечения, реабилитации и укрепления здоровья сотрудников и членов их семей.

Основные направления:

- поддержка учреждений здравоохранения в шахтёрских городах и посёлках, организация программы обучения и повышения квалификации для врачей разных специальностей;
- предоставление путёвок в санатории и профильные медицинские учреждения, где оказывается специализированная помощь пациентам с определёнными диагнозами;
- сотрудничество с благотворительным фондом «Русфонд» для организации дорогостоящего высокотехнологичного лечения детям с тяжёлыми заболеваниями;
- создание условий для занятий физической культурой и спортом, направленных на укрепление здоровья и организацию активного отдыха работников, членов их семей и местных жителей.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ		
– Программы социальной поддержки работников с семейными обязанностями – Программы по организации отдыха, оздоровления и лечения работников и членов их семьи, детей – Программы поддержки семейных ценностей и улучшения внутрисемейных отношений (конкурсы, семинары, экскурсии) – Чествование семейных династий горняков и ветеранов отрасли – Комплекс мер по созданию условий для занятий физической культурой и спортом, активным отдыхом для работников и членов их семей	Демография Здравоохранение Жильё и городская среда Образование Семья Экология	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ		
– Программа комплексной реабилитации и социализации детей с ОВЗ с помощью горнолыжного спорта совместно с благотворительной организацией «Лига мечты» / «Лыжи Мечты» – Программы по созданию и расширению зон отдыха (зелёных зон, детских площадок и др.) – Программа по организации доступности и качества высокотехнологичного лечения детей из регионов присутствия совместно с Русфондом – Программы по повышению доступности и качества услуг образования, детских дошкольных учреждений, поддержки здоровья и здорового образа жизни – Профориентационная программа Профкоманды.ФМ – Ежегодные культурно-массовые мероприятия для детей с ОВЗ и их родителей: путешествия, фестивали, новогодний карнавал и др. – Серия семейных мероприятий «Соавторы счастья»: семинары с психологом для семей – Участие в акции «Помоги пойти учиться» (вручение наборов канцелярских принадлежностей для многодетных, малообеспеченных семей и социальных учреждений) – Волонтерские проекты «Траектория добрых дел», «Вместе помогаем детям»		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ		
– ДМС для членов семей работников на льготных условиях – Материальная помощь многодетным семьям, имеющим трёх и более несовершеннолетних детей; одиноким матерям; семьям, в которых воспитываются дети-инвалиды – Дополнительное ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет – Оплата проезда до места отдыха и обратно сотрудникам и членам их семей в пределах Российской Федерации 1 раз в 3 года – Оплата путёвок для отдыха и оздоровления детей сотрудников во время каникул – Выплаты к юбилейным датам, Дню шахтёра и Дню пожилого человека, в сложных жизненных ситуациях – Оплата подарков к Новому году каждому ребёнку, включая подопечных различных социальных учреждений – Частичная компенсация услуг ЖКХ для жителей многоквартирных домов / бесплатный уголь для собственников частных домохозяйств (для угольного сектора) и питания в рабочих столовых		



Неизменным партнёром компании на протяжении многих лет выступают медицинские учреждения Управления делами Президента РФ, в частности отделение «Поляны» ФГБУ «Детский медицинский центр» и поликлиника №3. Ежегодно по предоставляемым компанией путёвкам взрослые и дети из семей горняков проходят в отделении «Поляны» высокотехнологичное диагностическое обследование, а при необходимости получают назначенное лечение.

За время сотрудничества СУЭК и Управления делами Президента РФ прошло более 30 оздоровительных «смен», их участниками стали более 2 тыс. ребят, только за последние 2 года – более 200 человек.

Для каждого прибывшего на смену ребёнка составляется индивидуальный план в зависимости от состояния его здоровья, возможных сопутствующих заболеваний.

Специалисты этих учреждений выступают спикерами на программах повышения квалификации для медиков из регионов

присутствия СУЭК, а также проводят стажировки и конференции на базе своих учреждений.

Обеспечение сотрудников и членов их семей путёвками закреплено в коллективных договорах, которые действуют на всех предприятиях СУЭК. Сотрудникам предоставляются семейные путёвки в санатории Красноярского и Алтайского края, Новосибирской и Иркутской областей, Хакасии, на курорты Черноморского побережья. Для детей выделяются путёвки в детские (в том числе оздоровительные) лагеря. В 2024 г. более 1,6 тыс. сотрудников предприятий СУЭК и членов их семей отдохнули и прошли курс оздоровления за счёт средств компании.

Кроме того, работникам предоставляются консультативные услуги узких специалистов, диагностика и лечение в краевых клиниках. Благодаря системе добровольного медицинского страхования им доступна высококвалифицированная помощь ведущих клиник в регионах присутствия компании.

Спорт для СУЭК – одно из основополагающих направлений работы с коллективом. На всех предприятиях компании есть спортивные и тренажёрные залы, работают спортивные инструкторы, регулярно проводятся соревнования и турниры как в рамках одного трудового коллектива, так и со спортсменами из других отраслей промышленности. В каждом регионе присутствия компании ежегодно проводятся Зимняя и Летняя спартакиады. Спортивное движение на предприятиях СУЭК за последние годы стало настолько массовым, что логичным продолжением стала идея выйти за рамки региональных соревнований и провести всероссийские соревнования. С 2023 г. проводятся Всероссийские спартакиады СУЭК «Игры титанов».

Расходы по основным направлениям социальной политики для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, млн руб.

	2021	2022	2023
Оплата проезда в отпуск	195	160	157
Путёвки на оздоровительный отдых	214	216	247
ДМС	803	777	518
Страхование от несчастных случаев	1145	1330	1324

ПРОДВИЖЕНИЕ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

В регионах присутствия компании СУЭК совместно с Фондом Мельниченко ведётся системная работа, направленная на поддержку и продвижение традиционных семейных ценностей, укрепление детско-родительских и межпоколенческих семейных связей, формирование моделей ответственного отцовства и материнства, активное вовлечение сотрудников компании, членов их семей и всех местных жителей в общественные инициативы и мероприятия, укрепляющие эти подходы.

Сформированная и успешно действующая система выделения грантов Фонда Мельниченко только за последний год позволила поддержать более 80 проектов, как напрямую связанных с обозначенной темой, так и развивающих и дополняющих её, включая поддержку детского спорта, талантливой молодёжи, профориентационную работу и пр.

В частности, в рамках программы «Гранты.ФМ» Фонда Мельниченко – конкурса, направленного на поддержку эффективных инициатив местных сообществ для улучшения качества жизни и создания благоприятного социального климата, – особое внимание уделяется укреплению престижа и роли семьи в обществе, а также поддержке образования, культуры, науки, искусства и просвещения. Участники подают заявки на конкурс в различных номинациях: поддержка людей в трудной жизненной ситуации, развитие активного досуга и местного туризма, развитие городской среды, городские сообщества, семья и детство, спорт и здоровый образ жизни, образование и просвещение, культура и искусство, экология и защита окружающей среды. Заявки проходят техническую экспертизу и оцениваются Экспертным советом. Победители получают финансирование для реализации своих проектов. Проект «Гранты.ФМ» позволяет выявлять и поддерживать успешные инициативы, способствующие развитию местных сообществ и улучшению качества жизни. Участники, реализовавшие свои проекты, получают ресурсы и поддержку для дальнейшего развития.

Кроме того, ежегодно проводится межрегиональный конкурс молодёжных волонтерских проектов «Траектория добрых дел», охватывающий все регионы присутствия компании.

Цели конкурса: привлечение молодёжи к решению актуальных социальных проблем территорий присутствия СУЭК, поддержка молодёжных инициатив, развитие навыков волонтерской и благотворительной деятельности, воспитание экологического сознания и ответственности. Конкурс проводится по четырём направлениям:



- защита окружающей среды;
- пропаганда здорового образа жизни (ЗОЖ) среди различных групп населения;
- помощь социально незащищённым категориям населения и гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- организация полезного досуга для различных целевых групп.

Представители компании принимают активное участие в муниципальных, региональных и федеральных инициативах, посвящённых Году семьи. Популяризация семейных ценностей среди сотрудников, чествование семейных династий горняков и ветеранов отрасли – важное направление работы компании.

Цель: сплочение семей сотрудников, создание возможностей для совместного творчества и досуга.

Члены семей сотрудников в рамках Дня открытых дверей посещают разрезы, обогатительные фабрики, рабочие места своих близких. В ходе спортивных мероприятий СУЭК родственники болеют за сотрудников, которые участвуют в соревнованиях по различным видам спорта.

Один из самых массовых ежегодных творческих конкурсов, проходящих для сотрудников компании во всех регионах её присутствия, называется «СУЭК – моя большая семья». С 2008 г. он объединяет семьи с помощью совместного творчества: дети и родители вместе рисуют, мастерят поделки, монтируют ролики об угольной промышленности, мощной технике и шахтёрских профессиях и пр. Проводится по трём номинациям: «Видео», «Поделки» и «Рисунки».

Так, в 2024 г. на конкурс поступило более 120 работ. Победителей определяли с учётом народного голосования, а также мнения экспертного жюри конкурса.

Обладатели первого места в каждой номинации награждаются сертификатами на 100 тыс. руб. на путешествие по России, призы за второе и третье места – компьютерная техника. Кроме того, вручаются поощрительные и специальные награды за оригинальность.

Многие семьи сотрудников СУЭК приняли участие в масштабном челлендже, посвящённом Году семьи. Каждую неделю участники получали задания, главным условием выполнения которых была совместная деятельность всех членов семьи. Фотографии, подтверждающие результаты, выкладывались на личных страничках участников в соцсетях «ВКонтакте» и «Одноклассники» с хештегом #ВсейСемьей. За каждую выполненную задачу участники получали электронный вкладыш из лимитированной коллекции в честь Года семьи «Семья – это...» и участвовали в розыгрыше призов.

БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОЖИВАНИЯ

Социальная политика СУЭК ставит целью повышение качества жизни людей в регионах присутствия компании. Эти вопросы находятся в фокусе внимания Совета директоров, который утверждает ключевые направления социальной деятельности и осуществляет контроль эффективности реализации Корпоративной социальной политики.

Благоустройство городской среды – одна из ключевых программ СУЭК по комплексному развитию территорий присутствия.

Проекты благоустройства, выбранные жителями территорий, на протяжении ряда лет успешно участвуют во Всероссийском конкурсе лучших проектов создания комфортной городской среды Минстроя России при поддержке компании. Победители получают субсидии из федерального бюджета на цели реализации представленных ими на конкурсе проектов. Участие во Всероссийском конкурсе – это очень эффективный инструмент поддержки инициатив местного населения, общественных и некоммерческих организаций. Он способствует появлению новых интересных проектов, увеличению числа волонтеров и решению социальных проблем на территориях.

За 2020–2023 гг. 22 проекта населённых пунктов территорий присутствия СУЭК при поддержке компании стали победителями Всероссийского конкурса лучших проектов создания комфортной городской среды. Успешные общественные пространства помогают городам и посёлкам укрепить социальную сплочённость, способствуют здоровью и благополучию жителей, поддерживают местную экономику. Удобное жизненное пространство способствует росту численности населения, развитию Сибири и Дальнего Востока в целом.

Доступность и качество услуг образования. Развитие и процветание шахтёрских регионов напрямую зависит от того, насколько перспективная молодёжь видит своё место в родном городе или посёлке, стремится остаться и связать свою жизнь с угольной отраслью. В отдалённых небольших населённых пунктах, в отличие от крупных городов, недостаточно эффективных площадок по профессиональной ориентации, популяризации естественно-научных профессий, развития инженерного мышления у детей.

Выстроить цепочку непрерывного образования и профориентации «школа – вуз – предприятие» и дать ребятам почувствовать связь с горной отраслью нацелен проект «**Классы СУЭК**», реализуемый в Кемеровской области и Красноярском крае. С участниками проекта работают сотрудники и ветераны предприятий СУЭК. Со старшеклассниками занимаются ведущие преподаватели вузов в комфортной модернизированной образовательной среде: классы отремонтированы, оснащены современными компьютерами и лабораторным оборудованием. В классах СУЭК ежегодно обучаются 200 школьников.

СУЭК оказывает помощь детским садам в приобретении игровых научно-технических лабораторий, сенсорных столов для развивающих занятий с детьми, конструкторов для уроков робототехники, бытового оборудования, современной мебели.

Совместно с Фондом Мельниченко созданы и функционируют образовательные центры в городах Ленинск-Кузнецкий и Киселёвск, реализующие дополнительные программы обучения в сфере естественно-математических и инженерно-технических наук.

Здоровье и здоровый образ жизни. Работа по повышению доступности и качества услуг в области здравоохранения и здорового образа жизни проходит по разным направлениям, включая оказание помощи в оснащении медицинских учреждений регионов современной техникой и оборудованием, повышение квалификации руководителей учреждений здравоохранения и медиков-практиков различного профиля, которое реализуется с 2017 г. Ежегодно около 50 врачей из 20 территорий имеют возможность ознакомиться с самыми последними медицинскими технологиями.

Здравпункты предприятий СУЭК являются медицинскими организациями, где не только работники, но и члены их семей и местные жители могут получить квалифицированную медицинскую помощь.

Оснащение здравпунктов СУЭК современной диагностической и лечебной аппаратурой, появление новых квалифицированных

медицинских специалистов, организация вакцинации, системная профилактика уже дали результаты: работники стали меньше страдать как сезонными, так и профессиональными заболеваниями.

Реализуемая 7 лет в Кузбассе *совместная программа АНО «Лыжи Мечты»* показала высокую востребованность услуг реабилитации детей с ОВЗ, её эффективность и уникальность. Участниками стали более 550 детей. Родители особенных детей отмечают, что у детей улучшается осанка, увеличивается подвижность в суставах, сокращаются спастические симптомы, возрастает стойкость к простудным заболеваниям, повышаются уверенность в своих силах и самооценка.

Комплексная поддержка спорта в регионах включает создание современной инфраструктуры для занятий спортом, проведение спортивных мероприятий и поддержку спортивных команд. Один из таких проектов – «*Молодёжный туристический слёт*», цели которого: развитие молодёжного сообщества, создание устойчивых межкорпоративных связей, привлечение молодых сотрудников к активному отдыху и здоровому образу жизни, развитие командного духа и лидерских качеств.

В шахтёрских городах и посёлках совместно с Фондом Мельниченко создаётся современная спортивная инфраструктура.

Также СУЭК выступает драйвером развития отдельных видов спорта, среди них: детский футбол и регби, волейбол и бокс, шахматы. За счёт компании предоставляются форма, профессиональный инвентарь, возможность участвовать в выездных турнирах.

Регулярно проводятся детские спортивные фестивали «Весенняя капель» и «Равнение на Победу!», а также туристические слёты «Шахтёрские тропы». В День защиты детей на стадионе «Шахтёр» в г. Киселёвске проводится спортивный фестиваль «Рекорды все тебе, Кузбасс!», где школьные команды принимают участие в соревнованиях по лёгкой атлетике, стритболу и волейболу.

Культурно-массовые мероприятия на территориях присутствия направлены на комплексное развитие межпоколенческих связей, семейных ценностей, патриотизма и детского творчества. Так, сотрудники предприятий и их дети, учащиеся профильных Профклассов.ФМ и члены трудовых отрядов участвуют в патриотических акциях: «Диктант Победы», «#ОкнаПобеды», «Георгиевская ленточка», «#ПисьмоПобеды», «Звонок ветерану», «Бессмертный полк», «#ПоемДвором и др.

Волонтеры Советов молодёжи совместно с представителями Советов ветеранов проводят акцию «Поздравь ветерана», посещают ветеранов тыла, вручают им подарки от СУЭК и поздравляют с праздником Победы.

В рамках подготовки и проведения профессиональных праздников – День шахтёра, День энергетика и др., в Кемеровской области – Кузбассе, в частности, ежегодно проходит творческий конкурс для детей и молодёжи «СУЭК-Кузбасс: наш СУЭК, наш Кузбасс!» Цели конкурса: знакомство с историей Кузбасса и его трудовыми традициями, трудовыми династиями, развитие социальной инициативы и грамотности, содействие в реализации творческих способностей детей.

СУЭК входит в число лауреатов Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023, отмечен дипломом Премии за вклад в решение стратегических задач социальной направленности. Победитель конкурса «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» в номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий». Победитель в номинации «Развитие оздоровительной культуры» Всероссийского конкурса «Инвестиции в развитие здоровой страны». Проект «Всероссийская спартакиада работников СУЭК «Игры Титанов» одержал победу во Всероссийском конкурсе «Ты в игре», проводимом при поддержке федерального проекта «Спорт – норма жизни» нацпроекта «Демография».

АК «АЛРОСА» (ПАО)



**МАРИНЫЧЕВ
ПАВЕЛ
АЛЕКСЕЕВИЧ**
Генеральный
директор –
председатель
правления

Группа АЛРОСА – лидер мировой алмазодобывающей отрасли, крупнейшая по объёму добычи и запасов алмазов вертикально интегрированная компания с почти 70-летней историей. АЛРОСА занимается разведкой месторождений, добычей и огранкой алмазов, продажей алмазного сырья, бриллиантов и ювелирных изделий с бриллиантами.

Добывающие активы расположены на территории России – в Республике Саха (Якутия) и Архангельской области.

АЛРОСА разрабатывает девять открытых карьеров, три подземных рудника и 14 россыпных месторождений алмазов. Основная часть добычи приходится на алмазы ювелирного качества, из которых впоследствии гранятся бриллианты для ювелирных изделий.

Численность персонала – более 35 тыс. чел.

АЛРОСА рассматривает устойчивое развитие как базовый и неотъемлемый принцип своей деятельности. Позиция компании – добыча и производство алмазов должны способствовать созданию безопасных и инклюзивных рабочих мест и повышению качества жизни населения в регионах деятельности, отдавая приоритет предотвращению и минимизации возможного негативного воздействия на окружающую среду. Так компания видит свой вклад в благополучие общества, достижение глобальных ЦУР ООН – 2030, подтверждение приверженности принципам Глобального договора ООН, а также достижение национальных целей развития.

Принципы устойчивого развития отражены в миссии и Стратегии АЛРОСА, а также в ключевых корпоративных политиках и стандартах. Стратегический подход компании к интеграции принципов устойчивого развития закреплён в комплексной Программе в области устойчивого развития на 2021–2025 гг., долгосрочной инвестиционной программе, корпоративных политиках: в области устойчивого развития (редакция 2022 г.), в области прав человека и других документах.

Приоритетные направления: развитие человеческого капитала; охрана труда и промышленная безопасность; охрана окружающей среды; развитие регионов присутствия; корпоративное управление и деловая этика.

В компании действует система ключевых показателей эффективности (КПЭ), которая охватывает как операционные и финансовые показатели, так и требования в области устойчивого развития.

Принципы устойчивого развития внедряются во все бизнес-процессы и учитываются на всех уровнях принятия решений. Общее управление деятельностью АЛРОСА в области устойчивого развития, включая определение стратегических целей, видение приоритетных направлений и показателей результативности, осуществляет Наблюдательный совет при поддержке Комитета по стратегии и устойчивому развитию. На уровне управляющей компании АК «АЛРОСА» (ПАО) контроль за развитием системы менеджмента в области устойчивого развития осуществляют Правление и генеральный директор – председатель правления. Для постоянного текущего управления вопросами устойчивого развития на операционном уровне также сформирована Рабочая группа по устойчивому развитию с участием ключевых подразделений АЛРОСА.

Осуществление социальных инвестиций является одним из приоритетных направлений работы компании в области устойчивого развития. Ежегодно реализуются сотни социальных и благотворительных инициатив, выделяются средства на программы регионального развития, инфраструктурные, благотворительные и спонсорские проекты, корпоративные социальные программы для рабочих и членов их семей, а также оказывается адресная помощь жителям регионов присутствия.

Социальные гарантии, оказание материальной помощи на улучшение здоровья и благополучия персонала, улучшение условий



Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – «Здоровье» – оздоровление сотрудников и членов их семей на базе собственного Медицинского центра и договоров ДМС с ведущими лечебными учреждениями – «Оздоровление и отдых» – санаторно-курортное лечение, профилактика профессиональных заболеваний работников и оздоровление членов их семей, оздоровление детей работников в детских лагерях – «Жильё» – улучшение жилищных условий работников с семейными обязанностями и молодых семей – «Культура и спорт» – на базе Культурно-спортивного комплекса компании организация работы спортивных секций и творческих кружков для бесплатного посещения сотрудниками и членами их семей – Программы социальных гарантий, льгот и оказание материальной помощи для работников с семейными обязанностями, членов семьи, детям – Программы обучения и повышения квалификации – Волонтерский корпус	Здравоохранение Образование Жильё и городская среда Демография Семья Культура Экология	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – «Северная программа релокации АЛРОСА» – льготы и компенсации работникам, трудоустроившимся на северные площадки компании – Программа по переселению граждан в новые дома и снос ветхого, аварийного жилья – совместная программа с Правительством Якутии – Комплексная программа развития культуры и спорта Республики Саха (Якутия) – создание условий для многообразия культурной жизни, создание спортивной инфраструктуры и др. – Программы поддержки КМНС и их семей, детей – Поддержка учреждений образования – создание корпоративных учебных центров, программы профориентации, дни карьеры, корпоративные стипендии, летняя практика студентов – Поддержка учреждений здравоохранения – строительство больниц, привлечение и удержание квалифицированных медицинских специалистов – «Местные кадры – в промышленность» – совместная программа с Государственным комитетом Республики Саха (Якутия) по занятости населения трудоустройства безработных граждан, в т.ч. из сельской местности – «АЛРОСА-КЛАСС» – совместная программа Корпоративного университета с Иркутским национальным исследовательским техническим университетом подготовки школьников в г. Иркутске и Иркутской области, включая дистанционный класс на базе Забайкальского государственного университета – Озеленение территорий		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Доплата к пособию по временной нетрудоспособности / по беременности и родам; до прожиточного минимума с учётом коэффициента семейной нагрузки – Дополнительная ежемесячная выплата работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет – Возмещение расходов (частично) по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации в многодетных семьях – Единовременные выплаты работникам: при выходе на пенсию; вернувшимся в компанию после прохождения службы в Вооружённых Силах РФ – Оказание материальной помощи: на каждого новорождённого ребёнка, в случае смерти близких родственников работника – Компенсации: фактически уплаченных процентов по ипотечным кредитам работникам, имеющим пять и более детей; аренды квартиры для сотрудников с детьми; (частично) фактически уплаченных процентов по ипотечным кредитам работникам, чьи профессии включены в Перечень востребованных профессий и должностей компании – ДМС для сотрудников и льготные условия страхования для членов их семей		

труда и жизни, поддержка работников с семейными обязанностями, отражены в Коллективном договоре АК «АЛРОСА» (ПАО) и профсоюза «Профалмаз» на 2023–2025 гг., а также в других корпоративных документах.

Компания проводит большую работу в регионах присутствия, ежегодно направляя порядка 8 млрд руб. на реализацию

социальных программ поддержки и развития регионов, создание благоприятных условий проживания и стабильной доли занятости местного и коренного населения. Ежегодно на средства АЛРОСА возводятся объекты социальной инфраструктуры, жилые дома и ремонтируются дороги. Компания оказывает целевую финансовую помощь школам, больницам, университетам,



театрам, храмам и спортивным федерациям Якутии и России в целом. Доля социальных расходов в выручке составляет сегодня около 3%, что является самым высоким показателем по алмазно-бриллиантовой отрасли.

АЛРОСА реализует как собственные инициативы, так и совместные проекты с Целевым фондом будущих поколений Республики Саха (Якутия), различными НКО и органами власти регионов в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве (18 соглашений с улусами Республики Саха (Якутия) и 2 соглашения с Архангельской областью). С 2023 г. АЛРОСА также проводит независимую оценку эффективности социальных инвестиций и инициатив по поддержке местных сообществ.

Важным направлением социальных программ АЛРОСА является поддержка КМНС, которых на территории Якутии проживает более 40 тыс. человек (16% КМНС России). В 2023 г. АЛРОСА заключила уникальное Соглашение о сотрудничестве с Правительством Республики Саха (Якутия) и Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера республики, в рамках которого планируется реализация проектов, направленных на сохранение культуры, истории и фольклора, сохранение языка и самобытности КМНС.

Формирование высококвалифицированного, компетентного персонала, эффективное использование кадрового резерва, обеспечение благоприятных условий труда и равных возможностей – основные цели кадровой политики АЛРОСА. Учитывая отраслевую специфику компании, доля сотрудников рабочих специальностей превышает 60%, доля представителей коренных народов Якутии в общей численности персонала – около 13%. Одна из основных социальных программ компании АЛРОСА, направленных на поддержку работников с семейными обязанностями, семья, материнства, отцовства и детства, – «Жилищная программа».

«ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА» АЛРОСА

Реализация программы направлена на достижение задач нацпроектов: «Демография», «Жильё и городская среда», «Семья», «Кадры», «Молодёжь России», «Продолжительная и активная жизнь».

Цели и задачи программы

Цель: привлечение и удержание квалифицированных кадров на северных площадках компании, организация поддержки сотрудников в приобретении жилья.

Задачи:

- участие в региональной программе по поддержке молодых семей в приобретении жилья;
- создание корпоративного жилищного фонда целевого назначения;
- организация ипотечного кредитования работников.

В рамках комплексной «Жилищной программы» реализуются мероприятия «Северной программы релокации АЛРОСА», предусматривающие льготы и компенсации работникам, трудоустроенным на северные площадки компании. Так, в действующем Коллективном договоре АЛРОСА и профсоюза «Профалмаз» с 2023 г. были приняты новые обязательства и повышена сумма

компенсации при переезде работников в северные регионы деятельности компании, которая включает оплату проезда, провоза багажа, проживание в гостинице, аренду жилья или предоставление общежития. А сотрудники с семьями и детьми получают полную компенсацию аренды квартиры. Для молодых работников в возрасте до 35 лет включительно, имеющих трёх и более несовершеннолетних детей и проживающих в съёмном жилье, установлена компенсация затрат на оплату договора аренды жилья (10 тыс. руб. на семью).

Жильё для молодых семей

Для поддержки молодых семей в приобретении жилья компания с 2022 г. участвует в реализации совместной с Правительством Республики Саха (Якутия) программы «Обеспечение жильём молодых семей».

Молодым семьям, родителям-одиночкам – участникам программы до 35 лет предоставляются социальные выплаты (субсидии) на приобретение жилья или строительство индивидуального жилого дома, а также на выплату действующих ипотечных кредитов. Цель участия компании в программе – помочь молодым семьям Якутии (ключевого региона присутствия) обрести свой дом.

Участие АЛРОСА в этой программе позволило значительно увеличить число молодых семей, улучшивших свои жилищные условия. Так, в 2021 г. это 23 семьи, в 2022 г. – 47, в 2023 г. – 54.

Социальную выплату на приобретение жилья или строительство индивидуального жилого дома в 2023 г. получила 31 молодая семья, члены семей работников АЛРОСА, из них 13 семей направили средства по социальным выплатам на погашение действующих ипотечных кредитов, 16 – на приобретение квартир и 2 семьи – на строительство жилых домов.

В 2023 г. общий объём финансирования программы в Мирнинском районе Якутии составил 87,4 млн руб., из них средства АЛРОСА – 34,8 млн руб. Общая сумма выплат в 2023 г. молодым семьям, члены которых являются работниками АЛРОСА, составила более 50 млн руб. В 2024 г. АЛРОСА уже выделила 34,8 млн руб. на финансирование мероприятий по обеспечению жильём молодых семей Мирнинского района.

В рамках Программы сноса ветхого, аварийного жилья и переселения граждан в Мирнинском районе АЛРОСА выделила 150 млн руб. В результате было снесено 76 ветхих и аварийных домов, расселены 1170 семей, в т.ч. в 9 построенных за счёт этой программы жилых многоквартирных домов.

Корпоративный жилищный фонд целевого назначения создан для поддержки работников в приобретении жилых помещений в собственность, предоставления жилья приглашённым и молодым специалистам для закрепления их для работы на предприятии, создания семьи и проживания в местах дислокации производственных объектов.

Жилые помещения целевого жилищного фонда принадлежат компании на праве собственности и могут быть предоставлены в пользование работникам в пределах периода их трудовых отношений с ней на основании заключаемого договора.

Работникам компании, приобретающим жильё за счёт личных средств, оказывается корпоративная поддержка в следующих формах:

- компенсация затрат на уплату начисленных процентов по ипотечным кредитам, полученным для приобретения жилых помещений в собственность;
- продажа жилых помещений собственного жилого фонда компании работникам, которые занимают эти жилые помещения на основании договоров (кроме жилых помещений в жилых домах, выполняющих функцию общежитий) с рассрочкой платежа и залогом недвижимости (ипотекой).

В 2023 г. компания направила на реализацию программы 46 млн руб. Действуют 640 договоров найма.

Ипотечное кредитование работников реализуется с целью закрепления в компании высококвалифицированного персонала и предусматривает предоставление работникам ипотечных кредитов через кредитные организации на льготных условиях в части установления процентной ставки, срока кредита и возможности компенсации расходов по оплате процентов по ипотечным кредитам.

В программе участвуют около 360 человек. Право на получение корпоративной поддержки имеют работники востребованных профессий и должностей. В 2023 г. на реализацию программы выделено около 34 млн руб.

ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВЬЯ

Многочисленные социальные программы, созданные в компании, направлены не только на поддержку сотрудников, но и членов их семей. Программы «Здоровье», «Оздоровление и отдых», «Культура и спорт» помогают работникам АЛРОСА получать качественное медицинское обслуживание, отдыхать в санаториях и отправлять в летний лагерь детей, проводить совместно с семьёй досуг.

Цель: Поддержка здоровья, организация досуга работников с семейными обязанностями и членов семьи.

Направления работы:

- организация работы собственного медицинского центра АЛРОСА;
- медицинское обследование для сотрудников, нацеленное на раннюю диагностику и выявление заболеваний;
- организация совместного досуга работников и членов их семей, организация спортивно-культурных мероприятий.

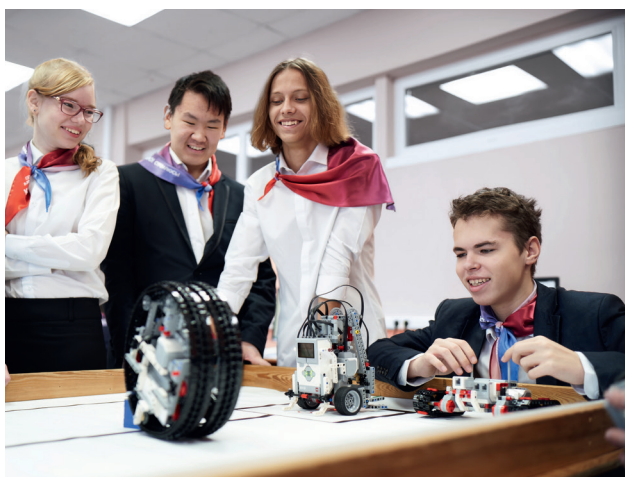
«Здоровье»

Программа направлена на сотрудников и членов их семей. Компанией создан собственный медицинский центр АЛРОСА, к работе которого привлекаются ведущие лечебные и научно-медицинские учреждения республиканского и федерального уровня в рамках договоров ДМС. В 2023 г. расходы по программе «Здоровье» превысили 420 млн руб. В отчётном периоде были застрахованы около 40 тыс. чел., в т.ч. работники, их семьи и пенсионеры АЛРОСА.

Медицинский центр АЛРОСА в 2023 г. провёл выездное медицинское обследование для сотрудников, нацеленное на раннюю диагностику и выявление заболеваний, включая онкологические. В нём приняли участие почти 1,4 тыс. работников, их детей и пенсионеров АЛРОСА. Ежегодно компания организует вакцинацию работников по национальному календарю прививок и от сезонных вирусных инфекций. В 2023 г. вакцинацию прошли около 5 тыс. работников.

«Оздоровление и отдых работников и членов их семей»

Компания уделяет особое внимание профилактике профессиональных заболеваний и организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников.



Цель: снижение последствий тяжёлых и вредных условий труда и оздоровление работников и членов семьи.

В рамках соглашений с профсоюзной организацией «Профалмаз» централизованно приобретаются путёвки на санаторно-курортное лечение и отдых для работников и их детей.

Основные направления программы:

- санаторно-курортное лечение и отдых в здравницах, расположенных на Черноморском побережье Краснодарского края, на крупнейших курортах России – в Крыму, Кавказских Минеральных Водах, на Алтае и др.;
- санаторно-профилактическое лечение в санаториях-профилакториях, расположенных на производственных площадках компании в Западной Якутии;
- оздоровление и отдых детей в детских оздоровительных лагерях, расположенных в Западной Якутии, на Черноморском побережье или в других регионах, благоприятных для организации выездного детского отдыха.

В рамках программы предусмотрено обеспечение льготными путёвками в санатории работников и членов их семей.

В результате ежегодно проходят оздоровление порядка 14 тыс. работников, членов их семей и пенсионеров. В 2023 г. финансирование программы превысило 530 млн руб. В рамках программы выделено 6,6 тыс. путёвок.



«Культура и спорт»

АЛРОСА поддерживает спортивно-культурную жизнь работников и членов их семей. Расходы по программе в 2023 г. составили 272 млн руб. За организацию мероприятий в этой области отвечает Культурно-спортивный комплекс компании, в котором на постоянной основе работают спортивные секции и творческие объединения. Работники АЛРОСА, состоящие в профсоюзе, посещают спортивные секции и творческие кружки бесплатно, а по льготной цене в размере 100 рублей в месяц дети работников компании могут посещать более 20 спортивных и культурных объектов в городах «алмазной провинции».

АЛРОСА за свою деятельность в поддержку персонала, заботу о его здоровье, создание благоприятной среды проживания в регионах присутствия не раз получала общественное признание. Так, компания в 2023 г. стала победителем Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» в номинации «За сохранение здоровья работников и профилактические мероприятия, включая популяризацию вакцинации в трудовых коллективах» и в номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий». В 2023 г. АЛРОСА получила «Золото» Forbes в рейтинге лучших работодателей России за вклад по категории «Сотрудники и общество».

ПАО «ММК»



**ШИЛЯЕВ
ПАВЕЛ
ВЛАДИМИРОВИЧ**
Генеральный директор

ПАО «ММК» – один из крупнейших мировых производителей стали, занимает лидирующие позиции среди предприятий чёрной металлургии России.

На предприятиях Группы ММК работает порядка 54 тыс. чел.

Активы компании в России – крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с подготовки железорудного сырья и заканчивая глубокой переработкой чёрных металлов. Производит широкий сортамент металлопродукции с преобладающей долей продукции премиум-класса.

Осуществляет свою деятельность в России и Турции (г. Стамбул, г. Искендерун). Основной актив Группы расположен в г. Магнитогорске Челябинской области.

Ключевые поставщики сырья сосредоточены на территории России и Казахстана.

Продукция ММК реализуется в 70 странах мира. Основные регионы поставок – страны СНГ, Ближнего Востока, Европы и Азии.

Численность персонала – 16,5 тыс. чел.

Принципы устойчивого развития являются неотъемлемой частью Стратегии развития Группы ММК. В своей деятельности компания опирается на корпоративные документы, которые регулируют ключевые вопросы устойчивого развития и закрепляют обязательства компании по ответственному ведению бизнеса. Обязанности по управлению ESG-асpekтами распределены между всеми организационными уровнями. Совет директоров и топ-менеджмент формируют курс на дальнейшее внедрение повестки устойчивого развития в повседневную деятельность Группы ММК, с учётом решения задач нацпроектов и достижения национальных целей развития и ЦУР ООН – 2030.

Особое внимание уделяется реализации социальных программ для работников по направлениям поддержки, утверждённым в Социальной политике ПАО «ММК», что предоставляет возможности для работы в комфортных и безопасных условиях, развития карьеры и реализации потенциала, получения социальных льгот и гарантий как дополнительной мотивации персонала и обеспечивает стабильный ежегодный рост социального пакета.

Социальные программы в поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства направлены на решение задач по развитию института семьи, обеспечение стабильного роста уровня жизни работника и повышение привлекательности статуса многодетной семьи.

Коллективный договор компании включает большой перечень социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.

Расходы на предоставление льгот и гарантий составляют порядка 940 млн руб. по ММК и порядка 2 млрд руб. в целом по Группе компаний ПАО «ММК».

Компания осознаёт своё влияние на экологию, инфраструктуру, городское хозяйство, социальную сферу, на здоровье и культурное богатство населения. От действий компании в отношении жителей г. Магнитогорска зависит их благосостояние,

ММК направляет большой объём социальных инвестиций на развитие региона присутствия, повышение социального благополучия жителей и сохранение окружающей среды. Для сохранения благоприятного «социального климата» на территории присутствия – желания жить и работать в ней, создавать семьи, растить и воспитывать детей – компания продолжает развитие крупнейших социальных объектов в г. Магнитогорске: общественных объединений, различных организаций образования, здравоохранения, культуры, спорта, религиозных общин и др.

Благодаря серьёзным вложениям в экологию, строительству воздухоочистных сооружений, очистке и зарыблению акватории реки Урал, обустройству парков, рекультивации земель существенно улучшается экологическая ситуация. Так, комплексный индекс загрязнения атмосферы в Магнитогорске снижен в 2,8 раза по отношению к 2017 г., а в 2025 г. снижение значений этого индекса позволит Магнитогорску обрести статус «Чистого города».

Инвестиции компании в развитие местных сообществ и благотворительность в 2023 г. составили более 1,5 млрд руб.

ММК информирует работников и сообщество о выполнении социальных программ и проведении значимых мероприятий, регулярно публикуя соответствующую информацию в корпоративных СМИ: в газете «Магнитогорский металл», в ежедневном информационном бюллетене «Бригада», на корпоративном портале «ММК»; в социальной сети «ВКонтакте», в группе БФ «Металлург» и представляя материалы телекомпании «ТВ-ИН» г. Магнитогорска.

ДРУЖНАЯ СЕМЬЯ. МАТЕРИНСТВО И ДЕТСТВО

ПАО «ММК» рассматривает крепкую семью как залог развития и процветания градообразующего предприятия, как основу общества и государства и считает важной задачей поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ		
– «Жилищная программа» – льготная ипотека, субсидии на аренду и приобретение жилья – Проект «Лидеры здоровья ММК» – «Поддержка многодетных семей» – «Стимулирование рождаемости. Охрана материнства и детства» – Почётное звание «Трудовая династия ПАО «ММК» – Программа «Семицветик» – поддержка семей, воспитывающих детей с ОВЗ – Программы лечения, реабилитации и оздоровления работников и членов семьи в санаториях, профилакториях – «Оздоровление детей» работников в детских лагерях и загородных центрах – Комплекс мер по организации спортивно-массовых и культурных мероприятий для работников и членов семьи, продвижению ЗОЖ – Программы по поддержке семьи в партнёрстве с БФ «Металлург»	Демография Здравоохранение Образование Туризм и индустрия гостеприимства Жильё и городская среда Семья Экология	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ		
– Комплекс мероприятий по охране атмосферного воздуха – Программа дополнительной подготовки студентов «Программа 4+» и организация практики на предприятиях Группы ММК – Комплекс программ по улучшению доступности и качества услуг образования, здравоохранения, социальной инфраструктуры – Программы благоустройства территории присутствия и повышения качества жизни – Программа по развитию промышленного туризма		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ		
– Компенсация оплаты путёвок: работникам и членам их семей с учётом сезонности, роста «реального» дохода работников; на реабилитационно-восстановительное лечение работников, находящихся в оплачиваемом ежегодном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, и членов их семей – Предоставление дополнительного времени отдыха с сохранением заработной платы: беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением – 2 часа в смену (по заявлению); без сохранения заработной платы отпуск до 14 кал. дн. женщинам (отцу, опекуну): имеющим двух и более детей (до 14 лет), с ребёнком-инвалидом в возрасте (до 18 лет), одинокой матери (до 14 лет) – Оказание материальной помощи: (единовременная) – при рождении ребёнка, семье, имеющей ребёнка-первоклассника, услуг по погребению умершего работника (пенсионера), (ежемесячная) – матери, отцу ребёнка (от 1,5 до 3 лет), родственникам или опекунам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком и работающим на условиях неполного рабочего времени – Дополнительные выплаты: женщинам по рождению ребёнка и ежемесячно до достижения 3 лет, воспитывающим ребёнка-инвалида (до 18 лет), обучающегося в учебных заведениях или на домашнем обучении перед началом учебного года, семье работника, имеющей трёх и более детей, включая усыновлённых, находящихся под опекой, – до 18 лет – Полная (частичная) оплата посещений работниками и членами их семей занятий в спортивно-оздоровительных и культурных организациях, коммунальных услуг – Обеспечение детей работников подарками к праздникам		

и детства, реализуя по этому направлению целый комплекс мероприятий, программы и проекты.

Цель: развитие института семьи, обеспечение стабильного роста уровня жизни работника и повышение привлекательности статуса традиционной семьи.

Задачи:

- создание условий для успешной беременности и родов у работниц;
- реализация мероприятий по укреплению здоровья работниц и их детей;
- обеспечение дополнительной финансовой поддержкой с момента рождения ребёнка и до его совершеннолетия;
- повышение уровня социальной защищённости многодетных семей посредством дополнительной финансовой и нефинансовой помощи.

Программы по поддержке семьи реализуются компанией в партнёрстве с БФ «Металлург».

Основные корпоративные программы по направлению – «Дружная семья» и «Стимулирование рождаемости. Охрана материнства и детства».

Дружная семья

Многодетная семья – это национальный выбор России. Объявленный в России Годом семьи, 2008 г. был призван объединить усилия государства, общества и бизнеса вокруг важнейших вопросов укрепления авторитета и поддержки института семьи, базовых семейных ценностей. Именно в этом году ПАО «ММК» как крупнейшее социально ориентированное предприятие объявило о новых социальных гарантиях многодетным семьям и на базе БФ «Металлург» стартовала программа по поддержке многодетных семей.

Мероприятия программы направлены на социальную и материальную поддержку многодетных семей работников Группы ММК, имеющих на своём содержании трёх и более детей до 18 лет.

Цель программы – содействие укреплению престижа и роли многодетной семьи в обществе, защите материнства, детства и отцовства.

Задачи программы:

- социальная, материальная поддержка многодетных семей;
- улучшение качества жизни и охраны здоровья многодетных семей;
- стимулирование рождаемости и поддержки детства и материнства.

На учёте в фонде «Металлург» состояли в 2011 г. 142 многодетные семьи, в 2012 г. – 350, в 2022 г. их стало уже 1759, а в 2023 г. – 1786.

Затраты на реализацию программы постоянно увеличиваются, так, в 2012 г. они составляли 9,4 млн руб., в 2022 г. – 138 млн руб., а в 2023 г. – 153 млн руб.

В рамках программы предусмотрены социальные выплаты, оказание материальной помощи, организация семейного досуга, оздоровление членов семьи и др. Среди них:

- ежемесячная материальная помощь;
- подарки ко дню рождения, Дню защиты детей, Дню матери, новогодние подарки для детей (от 1 года до 14 лет);
- материальная помощь на оздоровление детей от 7 до 14 лет;
- материальная помощь на частичную оплату стоимости занятий дополнительного образования;
- подарки к началу учебного года в виде канцелярских наборов;
- организация семейного отдыха и оздоровления в санаторно-курортном ДООК «Уральские зори», санаториях «Юбилейный» и «Абзаково», городском аквапарке «Водопад чудес» (который за год многодетные семьи посетили более 8 тыс. раз).

Созданный в БФ «Металлург» пункт «Берегиня» по приёму-передаче детских подержанных вещей, обуви, книг и игрушек за время работы приобрёл популярность среди малообеспеченных многодетных семей.

Компания в партнёрстве с фондом выступает инициатором организации семейных праздников. Проводятся конкурсno-развлекательные программы на площадках города в День защиты детей, Всемирный день матери, День знаний и т.д. Содействие оказывают и волонтеры. Программа «Дружная семья» позволяет объединить семьи, чтобы они познакомились, дружили, поддерживали друг друга, и дети, воспитывающиеся в многодетных семьях, активно развивали свой творческий и интеллектуальный потенциал.

Результаты

За последние годы наблюдается тенденция самодостаточности многодетных семей, снижается коэффициент многодетных семей с доходом ниже прожиточного минимума. Социальный эффект программы «Дружная семья» достигается за счёт увеличения количества крепких семей. С 2008 по 2023 г. количество многодетных семей Группы ПАО «ММК», состоящих на учёте в программе, увеличилось со 142 семей до 2000+ семей и продолжает расти.

В 2023 г. программа стала финалистом национальной премии «Наш вклад», а ПАО «ММК» получило статус «Партнёр национальных проектов России».

ОХРАНА МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

Осознавая значимость поддержки женщин в период беременности и ухода за ребёнком для полноценного развития малыша и сохранения здоровья мам-сотрудниц, в ПАО «ММК» в 2004 г. разработали уникальную социальную программу, которая действует по настоящее время.



Цель программы – стимулирование рождаемости, поддержка материнства, отцовства и детства, укрепление семьи.

Задачи программы:

- реализация комплекса мер, направленных на охрану репродуктивного здоровья женщин, оказание консультативной помощи;
- социальная, материальная поддержка семей с новорождёнными детьми и детьми в возрасте до 3 лет;
- создание условий, способствующих улучшению качества жизни семьи.

Программа направлена на беременных женщин, посещающих центр «Материнство», и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 до 3 лет.

В целях программы был создан специализированный центр «Материнство» при БФ «Металлург», на базе которого реализуются основные мероприятия программы.

По условиям программы женщины – работницы ММК освобождаются от работы с 13-й недели беременности с сохранением среднего заработка до рождения ребёнка при условии регулярного посещения центра «Материнство».

Центр «Материнство»

Согласно расписанию, в центре проводятся лекции, беседы, практические занятия по уходу за новорождённым, встречи со специалистами, на которые приглашаются врачи (педиатр, гинеколог), юристы, проходят ознакомительные экскурсии в родильный дом.

Для семейных пар ежеквартально проводятся «Семейные тренинги»; для пап – «Школа отцовства».

Для детей в возрасте от 4 месяцев до 1,5 лет организованы занятия «Грудничковое плавание» в медицинском центре «Семейный доктор».

Для улучшения психоэмоционального состояния женщин, состоящих на учёте в центре «Материнство», организуются праздничные мероприятия к Международному женскому дню 8 Марта, ко Дню семьи, любви и верности, ко Дню Матери, накануне Нового года вручают подарки.

Центр «Материнство» развивается, его деятельность совершенствуется. Программа «Подготовка к родам и рождению малыша» заняла первое место в региональном этапе Международной премии #МЫВМЕСТЕ в номинации «Лидеры социальных изменений».

В 2024 г. центр «Материнство» БФ «Металлург» при поддержке средств Фонда президентских грантов начал реализацию проекта «Материнство – радость и ответственность».

Также в рамках программы оказывается и материальная помощь. После рождения ребёнка в течение 6 месяцев женщины, посещавшие центр «Материнство», а также оформившие усыновление (удочерение) ребёнка, могут получить (по заявлению) единовременную материальную помощь в размере 22 тыс. руб. на покупку вещей первой необходимости для новорождённого. А при рождении двойни, тройни выплата производится на каждого ребёнка.

После окончания послеродового больничного листа по месту работы женщинам предоставляется частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком до 1,5 лет. Дополнительно к средствам, выделяемым Фондом социального страхования, благотворительный

фонд выплачивает ежемесячную материальную помощь в размере 2 тыс. руб. на содержание ребёнка.

В дальнейшем, если женщина не выходит на работу, а продолжает воспитывать ребёнка дома, находясь уже в неоплачиваемом отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет, ей оказывается ежемесячная материальная помощь на ребёнка в размере 5 тыс. руб. при сохранении условий компенсации материальной помощи за прошедшее время.

Результаты

Реализация программы позволила улучшить показатели течения беременности и родов у женщин, посещавших центр «Материнство», характеристики здоровья новорождённых, способствовала формированию гуманной модели взаимодействия и взаимопонимания в семье.

За период действия программы отмечено существенное снижение доли детей, рождённых с патологиями, детской заболеваемости и осложнённых родов (более чем на 80%), а процент смертности при родах у женщин – участниц программы к 2023 г. снизился до 0%.

Социальный эффект данной программы достигается за счёт «выхода» просветительской деятельности за «рамки» центра «Материнство» БФ «Металлург». Проявляется интерес к возможности использования методов, форм и направлений работы в деятельности как государственных, так и НКО и частных организаций, работающих в сфере поддержки семьи, материнства, отцовства и детства.

Анализ результатов программы показывает, что проводимые мероприятия способствуют сплочённости семьи, формированию семейного самосознания, эмоциональной близости и привязанности членов семьи друг к другу.

БЛАГОПОЛУЧИЕ ПРОЖИВАНИЯ В ТЕРРИТОРИЯХ

Для улучшения качества и благополучия проживания в территориях присутствия компании, создания семей, воспитания и развития детей компания направляет значительные социальные инвестиции и реализует различные программы.

Цель: привлечение и сохранение жителей города и сотрудников предприятия, повышение их благосостояния, показателей здоровья и продолжительности жизни, а также уровня культурного развития и образования, что является основой для формирования человека с высокими духовно-патриотическими ценностями и ответственной гражданской позицией.

Развитие социальной инфраструктуры Магнитогорска

Одним из приоритетных направлений социальных инвестиций компании является повышение качества и доступности системы здравоохранения для своих работников и жителей г. Магнитогорска. В рамках этого направления ММК продолжает реализацию масштабной стратегии развития АНО «Центральная клиническая медико-санитарная часть», утверждённой до 2026 г.

При поддержке ПАО «ММК» ЦКМСЧ стала образцом передовой медицины, а некоторые её отделения уникальны для всей Челябинской области. В 2023 г. при поддержке компании открылись современные урологическое и кардиологическое отделения, завершилось внедрение медицинской информационной системы, связавшей все системы и архивы ЦКМСЧ воедино.

На базе Магнитогорского государственного технического университета им. Г. И. Носова открыты направления в области дополнительного образования, посвящённые информационной грамотности, робототехнике и передовым технологиям. Средства на открытие, закупку оборудования и обеспечение образовательной деятельности также выделены компанией.

ММК продолжает развивать сеть социальных объектов на территории г. Магнитогорска и загородные рекреационные ресурсы: дворцы культуры, спортивный клуб с детскими спортивными

школами, санатории и дома отдыха, загородные детские лагеря, горнолыжные центры. Также при поддержке компании начались работы по созданию в Магнитогорске Академии хоккея с новой ледовой ареной и двумя тренировочными ледовыми площадками. Совместно с хоккейным клубом «Металлург» ведётся строительство новых современных хоккейных коробок в микрорайонах города, две из которых открыты в 2023 г., а ещё три – в работе.

С 2018 г. компания развивает направление «Промышленный туризм». Экскурсии позволяют посетить действующие производственные объекты комбината, узнать больше о металлургических процессах, узнать особенности выпускаемой продукции, историю комбината и оценить масштаб производства. Разработаны три экскурсионных маршрута для детей и пять для взрослых. Промышленный туризм позволяет взаимодействовать с заинтересованными сторонами по ключевым направлениям: проводить профориентацию для школьников и студентов, организовывать досуг для детей и взрослых.

Развитие промышленного туризма сопровождается внедрением новых маршрутов, организацией экскурсий для лиц с ограниченными возможностями здоровья, публикацией познавательных видеороликов и общим совершенствованием маршрутных точек. За время реализации проекта экскурсии посетили более 40 тыс. чел., среди которых свыше 16,5 тыс. – дети в возрасте от 6 до 14 лет. В рамках работы центра компетенций по промышленному туризму компания принимает делегации из разных регионов и предприятий.

Многофункциональный городской курорт – «Притяжение»

«Притяжение» – это уникальное как для Магнитогорска, так и для России сочетание неординарных, суперсовременных, многофункциональных объектов и локаций на одной территории. Спортивные, развлекательные, детские, парково-рекреационные объекты и объекты питания сосредоточились на площади около 130 га. К моменту окончательного запуска всех очередей проекта общая площадь занимаемой территории составит порядка 400 га.

В составе объектов «Притяжения»: горнолыжный холм высотой 36 м со всесезонным покрытием; каток с технологией заморозки и подготовки льда, который в летний период превращается в роллердром; «Большое озеро» с оборудованным песчаным пляжем, системой набережных, пикниковым островом, сценой над водной гладью и амфитеатром, видовым пешеходным мостом с ночной подсветкой; большие детские площадки, в т.ч. для игр с водой, адаптированные для детей разных возрастов; четырёхуровневый верёвочный городок и пикниковые поляны; комплекс спортивных площадок для всех традиционных командных видов спорта, с площадками для воркаута и свободных тренировок, большой тематический фонтан «Стальное сердце России», Арт-квартал с мультифункциональным пространством для творчества и кадровым центром Группы ПАО «ММК».

В планах на 2025 г. – открытие двух объектов в составе «Территории Притяжения»: детского крытого парка развлечений и комплекса городских терм.

В 2023 г. проект «Притяжение» был отмечен рядом наград, в частности стал одним из победителей бизнес-премии «Герои городов – 2023» в номинации «Культура и отдых: досуг», вошёл в топ-300 пространств России конкурса Росмолодёжи «Точки притяжения», стал финалистом регионального этапа Международной Премии «#МЫВМЕСТЕ» в номинации «Ответственный бизнес» в категории «Крупный бизнес».

Компания за свои социальные проекты признана «Партнёром национальных проектов»; победитель многочисленных конкурсов: Всероссийский конкурс РСПП «Флагины российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость», Национальной премии «Наш вклад», регионального этапа Международной Премии «#МЫВМЕСТЕ» в номинации «Ответственный бизнес» и др.



КОМПАНИЯ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»



**КРЕСТИНИН
ОЛЕГ
АРСЕНОВИЧ**
Генеральный директор
УК «Металлоинвест»

Металлоинвест – ведущий производитель и поставщик железорудной продукции и горячебрикетированного железа на мировом рынке, один из производителей высококачественной стали. Обладает крупнейшими в мире разведанными запасами железной руды.

В состав компании входят ведущие горно-обогатительные предприятия России – Лебединский ГОК и Михайловский ГОК им. А. В. Варичева, металлургическое предприятие Оскольский электрометаллургический комбинат им. А. А. Угарова, компания по вторичной переработке металла «УралМетКом», а также активы, обеспечивающие сервисное обслуживание и поставку сырьевых материалов.

Численность персонала – более 39 тыс. чел.

Миссия Metalloinvesta – быть основой эволюции современной металлургии для будущих поколений. Ключевым драйвер ESG-трансформации для компании – бизнес-стратегия. Компания на регулярной основе совершенствует практики управления устойчивым развитием, занимает проактивную позицию, определяя тренды в создании лучших практик на национальном и глобальном уровне, обеспечивая сбалансированность интересов бизнеса и общества. Философия устойчивого развития нашла отражение в четырёх корпоративных Ценностях: Забота, Качество, Развитие, Партнёрство и Открытый диалог – активатор всех Ценностей.

Сохранение семьи и формирование семейных ценностей становятся одними из основных ответов на текущие вызовы, когда дефицит кадров в числе главных проблем российской экономики в целом и компании «Металлоинвест» в частности, включая отток молодёжи из малых городов, демографическую яму, изменение приоритетов сотрудников в сторону удалённых профессий.

Поддержка семьи, материнства и детства – это залог устойчивого развития общества и экономики в долгосрочной перспективе и вклад Metalloinvesta в решение важнейших общественных задач, связанных с улучшением демографии, повышением качества человеческого капитала страны, достижением целей национального развития, ЦУР ООН – 2030, по каждой из которых разработаны КПЭ.

Для поддержки благополучия семей, здорового детства, материнства, отцовства, чтобы сотрудники и жители регионов присутствия могли полноценно реализовать себя как в профессии, так и в семейной жизни, компания реализует комплексную программу поддержки семьи, материнства и детства.

Меры и механизмы реализации программ для сотрудников сформулированы в Коллективном договоре и локально-нормативных актах. При формировании программ ориентиром выступают запросы работников и учитываются лучшие практики компаний – лидеров рынка.

В компании действует Социальный совет Metalloinvesta – коллегиальный орган социально-трудового партнёрства между сотрудниками и работодателем, в составе которого: Генеральный директор, представители топ-менеджмента, руководители предприятий и делегатов от первичных профсоюзных организаций. Совет собирается несколько раз в год для обсуждения вопросов мотивации, условий и охраны труда, социальных льгот и гарантий для работников, поступивших запросов от сотрудников.

В компании считают, что инвестиции в социальную поддержку сотрудников и жителей территорий присутствия с семейными обязанностями – это инвестиции в будущее, которое приносит значительные выгоды как работникам, так и компании в целом. Именно поэтому ежегодно внедряются улучшения в комплекс мероприятий, направленных на создание благоприятной и поддерживающей рабочей среды для сотрудников с семьями и жителей территорий присутствия. Развивается эффективная система социального партнёрства и межсекторного взаимодействия, способствующая комплексному решению социальных проблем.

Социальные инвестиции компании «Металлоинвест» на регулярной основе направляются на развитие и создание комфортных условий труда и повышение качества жизни в регионах присутствия, так, в 2023 г. объём средств, направленных на реализацию внутренних социальных программ, составил 3,3 млрд руб., внешних социальных программ – 5,6 млрд руб.

ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

В компании «Металлоинвест» реализуется комплексная программа по созданию благоприятных условий для укрепления института семьи, повышения рождаемости, гармоничного развития

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Комплексная программа поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства – Программы обучения: повышения/восстановления квалификации (навыков), переподготовка при выходе из отпуска по уходу за ребёнком – Программа поддержки семейных ценностей и ответственного родительства: организация отдыха для всей семьи, поощрение образцовых семей, трудовых династий, поддержка пенсионеров, спортивных и культурно-массовых мероприятий: спортивные семейные фестивали, соревнования и конкурсы, детские праздники, «Детские дни» – Организация оздоровления и отдыха работников и членов семьи – санаторно-курортное лечение, медицинское обслуживание – Организация детского отдыха и оздоровления в летних лагерях – Пропаганда здорового образа жизни и профилактика профессионального выгорания и стресса (специальные рубрики о здоровом питании и профилактике различных заболеваний в корпоративных СМИ, здоровое питание, борьба с вредными привычками) – Программы профилактики здоровья: онкоскрининги, ранняя диагностика рака молочной железы, «Варикоза нет» – Корпоративное волонтерство с привлечением членов семьи к мероприятиям	Здравоохранение Образование Семья Демография Жильё и городская среда Культура Демография	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Комплексная программа социальных инвестиций «ВМЕСТЕ!» по повышению качества жизни в территориях присутствия, включая повышение доступности и качества услуг здравоохранения, образования, спорта и культуры по направлениям: «Вместе! С моим городом», «Вместе! С призванием», «Вместе! С образованием», «Вместе! Со спортом», «Вместе! С культурой», «Вместе! С заботой» – Грантовый конкурс социальных проектов для НКО и городских активистов в сфере поддержки семьи – Совместные программы с БФ «Искусство, наука и спорт»		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Предоставление материальной помощи для семей с детьми, в т.ч. на дорогостоящее лечение работника или члена его семьи, в трудной жизненной ситуации – Расширенная программа ДМС: для беременных женщин, для ребёнка в первый год жизни – Выплаты работникам в связи с рождением детей, при нахождении в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет, работникам, многодетным семьям, имеющим трёх и более детей (до 18 лет), имеющих детей с инвалидностью – Доплата стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение, детям работников в корпоративные детские лагеря, посещение спортивных секций – Подарки детям работников к праздникам по значимым датам – И другое, согласно коллективным договорам, заключённым на предприятиях Группы		

детей, успешного сочетания родительства и профессиональной реализации. Действует профессиональная система управления, обеспечены ресурсы и отработаны эффективные механизмы для долгосрочной поддержки.

Для достижения поставленной цели решаются задачи:

- обеспечение финансовой стабильности и достойного уровня жизни для семей сотрудников;
- забота о здоровье: организация качественного медицинского обслуживания в корпоративных муниципальных учреждениях здравоохранения, оздоровление всей семьи в санаториях Черноморского побережья, детей в корпоративных оздоровительных лагерях, профилактика заболеваний для женщин и детей; пропаганда здорового образа жизни, поддержка занятий физкультурой и спортом;
- повышение доступности и качества образования для детей: участие в строительстве и оснащении детских садов,

школ, поддержка учреждений дополнительного образования, детских творческих и спортивных секций, сотрудничество с вузами для подготовки востребованных специалистов;

- создание возможностей для полноценного семейного досуга;
- продвижение ценностей ответственного родительства: проведение семейных конкурсов, соревнований, поощрение образцовых семей, трудовых династий, поддержка пенсионеров;
- поддержка семей и детей, находящихся в зоне особого внимания.

Ключевые механизмы реализации программы:

- коллективный договор и локальные нормативные акты, закрепляющие перечень и условия предоставления льгот сотрудникам;
- программы корпоративного волонтерства с участием сотрудников по оказанию помощи семьям и детям;

- исследования общественного мнения по выявлению актуальных потребностей семей и для корректировки мероприятий программы.

Ключевые результаты в 2021–2023 гг.

- Более 250 млн руб. направлено на оказание материальной помощи семьям работников с детьми (при рождении ребёнка, при нахождении в отпуске по уходу за ребёнком, многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами и семьям, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях).
- Порядка 6,5 тыс. путёвок в корпоративные детские лагеря выделено для детей работников с доплатой в размере 10% со стороны работника.
- Более 8,6 тыс. работников направлено на санаторно-курортное лечение за счёт компании.
- В 2023 г. в тестовом режиме на ЛГОК запущен проект семейного отдыха, работникам и членам их семьи предоставля-



ются путёвки в санатории Черноморского побережья, с частичной доплатой со стороны работника. К 2025 г. программа будет распространена на все предприятия.

- Внедрены гибкие условия труда для родителей с маленькими детьми и беременных женщин, перевод на менее вредные должности, многодетные матери получают приоритетное право выбора дат отпуска.
- Повышенная лояльность и мотивация персонала, повышение удовлетворённости работой и снижение текучести кадров.
- Улучшение репутации компании, привлечение высококвалифицированных специалистов.
- Укрепление семейных отношений, создание благоприятной семейной атмосферы среди сотрудников.
- Укрепление здоровья сотрудников и детей, снижение уровня стресса и профессионального выгорания.

Компания постоянно совершенствует подходы к реализации программы с учётом лучших практик и обратной связи от участников программ.

«ВМЕСТЕ!»

Для создания благоприятных условий проживания, уверенности у жителей в своём будущем и будущем для детей, возможности доступности и качества услуг образования, здравоохранения компания реализует комплексную программу социальных инвестиций «Вместе!» в городах Белгородской и Курской областей. Программа оптимально сочетает усилия компании и потребности сообщества, демонстрируя эффективный подход к социальным инвестициям.

Цели программы:

- повышение качества жизни на территориях присутствия компании за счёт создания благоприятных условий для жителей;
- развитие эффективной системы социального партнёрства и межсекторного взаимодействия;
- увеличение вовлечённости заинтересованных сторон в реализацию стратегии устойчивого развития территорий;
- увеличение вклада в достижение национальных и целей устойчивого развития, способствуя социально-экономическому росту страны.

Задачи:

- повышение социальной активности и самостоятельности городской общественности, способствуя развитию гражданского общества;
- повышение качества услуг в социальной сфере, повышение доступности эффективности социальных программ;
- развитие НКО и местных сообществ, укрепление их роли в социальной сфере и развитии территорий;
- разработка и внедрение системы оценки социального вклада программ, развитие территорий, обеспечивая прозрачность и эффективность социальных инвестиций.

Механизмы реализации программы:

- проведение социологических исследований, опросов, фокус-групп, общественных обсуждений, других методов для выявления наиболее важных проблем и потребностей жителей;
- технология соучаствующего проектирования: вовлечение жителей в решение значимых социальных проблем территорий;
- партнёрство с заинтересованными сторонами: Металлоинвест создаёт долгосрочные стратегические партнёрства с местными администрациями, НКО, экспертами и другими заинтересованными сторонами. Это позволяет объединить ресурсы, опыт и знания для более эффективной реализации проектов;
- инновационные социальные технологии: применение цифровых платформ, онлайн-инструментов и мобильных приложений, которые помогают обмениваться информацией, взаимодействовать с сообществом и повышать эффективность проектов;
- мониторинг и оценка результатов с помощью сбора и анализа данных, что позволяет измерять эффективность проектов, оценивать их воздействие на жителей и городскую среду, а также корректировать стратегию и принимать взвешенные решения для дальнейшего развития программы.

Направления реализации программы:

- «Вместе с моим городом!» – инвестиции в развитие социальной инфраструктуры: строительство, реконструкция, ремонт и оснащение объектов городской социальной инфраструктуры, строительство и реконструкция дорог, создание новых общественных пространств, благоустройство микрорайонов, развитие социально-культурной среды с учётом мнения жителей, ориентируясь на потребности разных поколений от детей до пенсионеров. Грантовый конкурс, направленный на поддержку активных горожан и развитие городских сообществ;
- «Вместе! С образованием» – поддержка образования и повышение престижа рабочих профессий в регионах, повышение квалификации и развитие педагогов, программы популяризации науки и профориентация, оснащение образовательных учреждений, стипендиальные программы для студентов (2023 г. – запуск программы обучения учителей современным практикам профориентации, создание сообщества педагогов – лидеров изменений образовательной среды);
- «Вместе! С заботой» – проекты, направленные на поддержку здоровья работников, членов их семей и жителей городов присутствия, программа помощи тяжелобольным детям, реализуемая совместно с БФ «Русфонд», адресная помощь в трудных ситуациях;



- «Вместе! Со спортом» – развитие спортивной инфраструктуры, организация спортивных мероприятий, соревнований и сезонных фестивалей спорта, обучение тренеров и административных кадров, развитие детско-юношеского спорта и спортивных сообществ, спортивных объектов, тренерского корпуса, поддержка профессиональных спортивных команд;
- «Вместе! С культурой» – партнёрская программа с БФ «Искусство, наука и спорт» по организации культурных событий, фестивалей, выставок, гастролей, показов крупнейших российских и мировых проектов, поддержка творчески одарённого подрастающего поколения и педагогов, реализация образовательных проектов и грантовый конкурс культурной платформы «АРТ-ОКНО»;
- «Вместе! С призванием» – событийное волонтерство (участие в ключевых событиях города, региона, страны, международных мероприятиях); социальное волонтерство (адресная помощь людям, находящимся в трудной жизненной ситуации: детям-сиротам, пожилым людям, многодетным и малообеспеченным семьям, людям с инвалидностью и др.; экологическое волонтерство и помощь животным – организация событий по благоустройству и очистке территорий, помощь особо охраняемым природным территориям, бездомным животным, экологическое просвещение; донорство крови, наставничество и участие в просветительских проектах, «Серебряное» волонтерство – вовлечение людей старшего поколения в волонтерскую деятельность; Pro Bono (профессиональное) волонтерство – оказание профессиональных услуг лицам и организациям, нуждающимся в социальной помощи; медиаволонтерство – освещение волонтерских, корпоративных, городских событий и проектов; проект по вовлечению сотрудников в сбор личных пожертвований и оказанию адресной помощи социально незащищённым группам.

Основные результаты

- Реализованы крупные инфраструктурные проекты, включая строительство, ремонт, реновацию объектов (парки и территории городских прудов, зоны отдыха, установка и обновление детских игровых площадок, оборудование для больниц, образовательных учреждений города и близлежащих сёл, систем водоснабжения и др.).
- Итоги грантового конкурса «Вместе! С моим городом»: с 2016 г. подано 1034 заявки, 310 проектов поддержано и реализовано, задействовано ежегодно более 110 федеральных и региональных проектов, 26 экспертов стали выпускниками «Народного университета» по подготовке экспертов в области социального проектирования на территориях реализации конкурса, 40 тыс. чел. приняли участие в рамках реализации грантовых проектов, более 92 тыс. чел. стали благополучателями.
- В 2023 г. проведён Первый детский турнир по дворовому футболу (1,1 тыс. участников, 91 команда, 261 игра, 36 команд победителей). Проект #ВСЕНАСПОРТ:

35 спортивно-массовых мероприятий (18 легкоатлетических забегов, 16 фестивалей, зимний фестиваль), 58,7 тыс. – участников массовых событий (бегуны и атлеты), 162,7 тыс. – общее количество участников, включая зрителей и волонтеров, проведено тренировок – 4,4 тыс., с ОВЗ приняло участие в массовых событиях – 3,4 тыс. чел.; 15 клубов #ВСЕНАСПОРТ_сообщества и три клуба создано для людей с ОВЗ, подготовлено 39 лидеров спортивных сообществ.

- Поддержка образовательных учреждений в городах: (ремонт зданий, закупка оборудования) для вузов, ссузов и дошкольных учреждений, реализация Программы «Класс 21 века», проект ОПЦ «Выставка «Железно!» (более 400 мероприятий, порядка 1,6 тыс. экскурсий, 45 тыс. посетителей с 2015 г., 2,7 тыс. чел. стали участниками научных шоу). Программа внедрения современных подходов профориентации в школах (за 2023 г. 40 педагогов прошли обучение: 10 команд по четыре человека, 10 профориентационных проектов реализовано в школах, девять очных и онлайн поддерживающих встреч каждой команды с кураторами, четыре экспертных поддерживающих вебинара для педагогов и шесть открытых – для всего педагогического и родительского сообщества городов, открытая итоговая конференция о реализации программы и опыте участников для 150 педагогов, три общегородских профориентационных мероприятия «Космос профессий» для более 350 школьников 8–9-х классов городов реализации Программы).
- За период сотрудничества с Русфондом в 2011–2023 гг. в регионах присутствия компании оказана помощь 242 тяжелобольным детям.
- В рамках реализации волонтерских проектов с 2018 г. приняли участие более 2,5 тыс. волонтеров, реализовано более 700 проектов (включая 30 постоянных), более 15 тыс. благополучателей, более 1,88 млн руб. личных пожертвований, разработано шесть образовательных курсов для волонтеров, выдано 10 грантов на общую сумму 7,38 млн руб. и получено волонтерами компании, более 1,2 тыс. подписчиков группы «Вместе! С призванием» в социальной сети «ВКонтакте», сформирован пул сотрудников лидеров, занимающих управленческие позиции в компании и системных волонтерских инициатив в области образования, охраны окружающей среды и помощи социально незащищённым группам горожан.
- В рамках проекта «Культурная афиша» в 2020–2023 гг. проведено 390 мероприятий, 134 тыс. чел. посетили гастрольные мероприятия известных музыкальных и театральных коллективов, 23,5 тыс. чел. приняли участие в фестивалях, в 14 организованных выставках приняли участие 150,5 тыс. посетителей выставок. В грантовый конкурс «Арт-Окно» подано 512 заявок, 58 проектов-победителей, более 6,4 тыс. участников образовательной программы, 2,8 тыс. просмотров видеокурса по социокультурному проектированию. По проекту «Класс от маэстро» проведено порядка 2 тыс. мероприятий, в которых приняли участие более 500 участников Летней творческой школы и более 3,2 тыс. слушателей.

Компания «Металлоинвест» за свою работу с персоналом, программы поддержки семьи и реализацию программ в территориях присутствия не раз получала общественное признание. Так, по итогам 2023 г. компания стала лауреатом Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА», неоднократный победитель в номинациях Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость», включая номинацию «Поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства», присвоен статус «Партнёр национальных проектов» и др.

ПАО «Северсталь»



**ШЕВЕЛЁВ
АЛЕКСАНДР
АНАТОЛЬЕВИЧ**
Генеральный
директор
АО «Северсталь
Менеджмент»

«Северсталь» – вертикально интегрированная горно-металлургическая компания, создающая новые продукты и комплексные решения из стали вместе с клиентами и партнёрами. Поставщик высококачественного металлопроката и стальных труб для строительства, машиностроения, автомобильной и нефтегазовой отраслей, а также один из крупнейших российских производителей железной руды. Активы компании находятся в России. Ключевой актив – Череповецкий металлургический комбинат с производственной мощностью порядка 11 млн т стали в год.

Состоит из двух производственных сегментов – «Северсталь Ресурс» и «Северсталь Российская сталь» и представляет собой вертикально интегрированную бизнес-модель – от добычи железной руды до производства готовой продукции, дистрибуции, создания комплексных решений для клиентов и предоставления сервисного обслуживания.

Численность персонала – порядка 50 тыс. чел.

Устойчивое развитие является важным стратегическим направлением и неотъемлемым компонентом корпоративной культуры «Северстали». В 2023 г. компания утвердила Стратегию в области устойчивого развития до 2030 г. под общим девизом «Вместе к устойчивой металлургии будущего». Стратегия является частью бизнес-стратегии «Северстали» и устанавливает стратегические приоритеты по ESG-направлениям деятельности компании, включая развитие регионов присутствия и поддержку местного населения.

Управление вопросами устойчивого развития интегрировано во все организационные уровни и бизнес-процессы компании.

Приоритетные направления деятельности «Северстали» соответствуют национальным целям развития и ЦУР ООН – 2030. Компания принимает активное участие в их достижении благодаря реализации программ для сотрудников и внешних социальных программ. «Северсталь» входит в число лидеров национального рейтинга вклада бизнеса и НКО в достижение национальных целей и реализацию национальных проектов «Наш вклад», имеет статус «Партнёр национальных проектов».

Вопросы поддержки семьи и детства соотносятся с целями в области устойчивого развития компании «Северсталь». Среди них: охрана здоровья, обеспечение страхованием и бесплатным лечением сотрудников и их семей, организация условий для качественного отдыха и благоприятных условий для работы, включая достойную заработную плату, и др.

«Северсталь» – участник Социальной хартии российского бизнеса.

Ключевые документы компании в социальной сфере – в области поддержки сотрудников и развития территорий: Политика социальной ответственности, Политика в области управления внешними социальными инвестициями, Стандарт управления спонсорской и благотворительной деятельностью, Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами и др.

В 2023 г. компания актуализировала «Коллективный договор ПАО «Северсталь» на 2024–2026 годы» и «Коллективный договор ООО «Северсталь-Вторчермет» на 2024–2026 гг.». Новые положения коллективного договора зафиксировали увеличение социальных выплат и материальной помощи работникам в среднем более чем в 2 раза, а также компенсации отдельным категориям работников за посещение их детьми детских дошкольных учреждений.

Коллективный договор компании не раз отмечался одним из лучших и является десятикратным победителем в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора» конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности». Высокое признание компания снискала благодаря обширному социальному пакету, закреплённому в её коллективном договоре, и добросовестному выполнению взятых на себя социальных обязательств в полном объёме.

Управление внешними социальными программами осуществляется в едином формате во всех подразделениях и на всех предприятиях ПАО «Северсталь», и подходы к нему закреплёны в корпоративных нормативных документах.

Объём внешних социальных инвестиций компании в 2023 г. составил 3,9 млрд руб. К основным направлениям благотворительной и спонсорской деятельности компании относятся развитие инфраструктуры и благоустройство, спорт, поддержка общественных и деловых организаций, культура и искусство, помощь социально незащищённым группам населения, образование, здравоохранение, поддержка МСП и общественные экологические мероприятия.

ПРОГРАММА «#ДЛЯ СВОИХ: С ЗАБОТОЙ О КАЖДОМ»

Программа запущена в 2023 г. В основу разработки программы лёг запрос сотрудников на стабильность, удовлетворённость условиями труда и социальную поддержку, в том числе для их семей.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ		
– «#Для своих: с заботой о каждом» – программа поддержки, улучшения качества жизни сотрудников и членов их семей – «Здоровье Северстали» – для сотрудников и их детей бесплатное лечение в «Медсанчасти «Северсталь», медицинских учреждениях, ДМС, «Дни здоровья» – Организация досуга сотрудников и их семей – бесплатные спортивные секции, участие в спортивных и культурных мероприятиях, в семейных праздниках – Образовательные курсы для сотрудников, профориентационные мероприятия для детей работников – Программа санаторно-курортного лечения работников и организации отдыха их детей – Санаторий «Северстали» «Торово» в г. Череповце	Здравоохранение Демография Образование Жильё и городская среда Культура Семья Малое и среднее предпринимательство	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ		
– Программы «Дорога к дому» и «Путь к успеху» БФ «Дорога к дому» компании «Северсталь» – профилактика социального сиротства и поддержка одарённых детей в регионах присутствия компании – Проекты комплексного развития Череповца и Костомукши – реконструкция общественных пространств в городах, создание «мест притяжения» для горожан – Культурная программа «Северстали» – организация выставок, театральных показов, проведение музыкальных и кинофестивалей – Программы по улучшению доступности и качества услуг медицины, образования – Проекты по развитию спорта в регионах – поддержка хоккейной команды и детской хоккейной школы, спортивных объектов – Образовательные проекты – «Инженерные классы Северстали» в школах, поддержка программы «Профессионалитет», сотрудничество с «Движением Первых» – Совместные проекты поддержки МСП с Агентством городского развития и администрациями городов присутствия		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ		
– Предоставление полиса корпоративной программы ДМС для сотрудников и их детей (амбулаторно-поликлиническая, стоматологическая стационарная помощь, реабилитационно-восстановительное лечение в «Медсанчасти «Северсталь») – Компенсация стоимости путёвки для работника в санатории и профилактории (90%), для детей работников в оздоровительные, санаторные и спортивные лагеря (100%) – Освобождение от работы беременных женщин, которые работают на территории промплощадки, с сохранением среднего заработка с момента постановки на учёт в женской консультации – Выплаты: при рождении ребёнка, ежемесячные: по уходу за ребёнком от 1,5 до 3 лет, многодетным семьям на каждого ребёнка, опекунам, вдовам и вдовцам, воспитывающим детей до 18 лет – Предоставление оплачиваемого выходного дня и оказание материальной помощи для сбора первоклассника в школу – Компенсация оплаты за детский сад одиноким матерям и отцам (100%) – Предоставление одного дня отпуска с оплатой по среднему заработку для прохождения медицинского осмотра (обследования) в женской консультации и гинекологии		

Цель: улучшение качества жизни сотрудников и членов их семей.

Основные направления:

- «Здоровье»: вовлечение сотрудников и их семей в корпоративные спортивные мероприятия, повышение уровня осознанности в отношении профилактики и ранней диагностики заболеваний, внедрение практик здорового образа жизни, профилактика профессионального выгорания и стресса. В рамках этого направления также реализуется программа по компенсации питания для сотрудников и их семей;
- «Сопричастность»: получение сотрудниками необходимого объёма информации о корпоративном волонтерстве, участие сотрудников и их семей в волонтерских мероприятиях вместе с коллегами-единомышленниками;
- «Финансовая грамотность»: информирование сотрудников и членов их семей о возможностях управления личными

финансами, действующих корпоративных скидках и дисконтных программах и о способах защиты от финансового мошенничества. В рамках этого направления запущены программа по компенсации процентов по ипотеке, льготное кредитование, а также выгодное накопление. На постоянной основе для сотрудников и их семей проводятся дни открытых дверей в банках и страховых компаниях, а также образовательные вебинары;

- «Саморазвитие»: получение сотрудниками необходимого объёма информации о возможностях профессионального и личностного развития, раскрытия потенциала, талантов и способностей, освоение актуальных навыков, формирование ключевых компетенций;
- в рамках программы сотрудники и члены их семей имеют возможность воспользоваться оперативной поддержкой через систему «Добросервис», обратившись за консультацией

к психологу, нутрициологу, юристу, налоговому эксперту и другим специалистам.

Результаты

Анализ собранной обратной связи по программе «#Для своих: с заботой о каждом» показал, что сотрудники активно ей пользуются, в том числе более 5,5 тыс. человек посетили обучающие вебинары, также многие воспользовались оперативной поддержкой через систему «Добросервис».

ПРОГРАММА «ДОРОГА К ДОМУ»

Программа реализуется корпоративным благотворительным фондом с одноимённым названием («Дорога к дому») и является одной из приоритетных в финансировании благотворительной деятельности компании.

Цель: решение проблем социального сиротства и детской безнадзорности.

Программа запущена в 2006 г. в г. Череповце при поддержке ПАО «Северсталь» и мэрии города Череповца. С 2009 г. программа реализуется в масштабе всей Вологодской области при поддержке регионального правительства и федерального Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Начиная с 2011 г. деятельность программы распространяется на регионы присутствия бизнеса компаний «Северсталь» и «Свеза» (2023 г. – Великий Устюг, Вологда, Череповец и Череповецкий район, Костомукша, Оленегорск, Орёл, Яковлевский городской округ Белгородской области).

Реализация мероприятий программы выстроена по проектному принципу. Инициировать проект с соответствующей социально-психологической тематикой может любая организация, работающая в городах присутствия бизнеса компании «Северсталь» в ходе проведения ежегодного конкурса социальных проектов, проводимого фондом.

Проекты, входящие в программу «Дорога к дому», реализуются на базе организаций социального обслуживания, здравоохранения, образования, общественных организаций, а затем внедряются в их деятельность. Деятельность программы регулируется Программным комитетом, куда входят представители органов регионального и муниципального управления, представители компании «Северсталь» и научного сообщества.

Направления проектной деятельности

- Профилактика социального сиротства в семьях с детьми, переживающих кризисные, конфликтные ситуации;
- профилактика вторичного и «наследственного» сиротства;
- поддержка семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья;
- профилактика противоправного, саморазрушающего и суицидального поведения, социализация несовершеннолетних;



- психологическая поддержка детей – жертв и свидетелей насилия, жестокого обращения;
- обучение детей безопасному поведению в виртуальном пространстве;
- экстренная анонимная психологическая помощь;
- поддержка специалистов сферы детства.

По самым актуальным проблемам семьи и детства – злоупотребление родителей алкоголем, случаи подростковых суицидов, действиям сексуального характера в отношении детей – за пределами Вологодской области работа идёт совместно с партнёрами Фонда при софинансировании Фонда президентских грантов.

Благополучатели программы имеют возможность получить дополнительную адресную помощь благодаря системе фандрайзинга, развитой в БФ «Дорога к дому». С каждым годом растёт число людей, добровольно жертвующих деньги, вещи, продукты питания и т.п. Для семей с низким доходом такая помощь иногда жизненно необходима.

К деятельности программы активно привлекаются добровольцы – 355 помощников в 2023 г. (среди которых более 30% – работники компании «Северсталь») безвозмездно помогают в проведении различных мероприятий и акций. Добровольцы помогают нуждающимся семьям – участникам проектов – в благоустройстве и ремонте жилища, в перевозке мебели. Добровольцы-репетиторы помогают в усвоении школьной программы детям, а кондитеры готовят сладкие десерты на день рождения для подопечных фонда.

С помощью привлечения профессиональных добровольцев-парикмахеров семьи получают возможность привести в порядок свой внешний вид, почувствовать себя опрятными, модными, уверенными в себе. Добровольцы-фотографы организуют бесплатные профессиональные фотосессии для семей с детьми, которые испытывают материальные и психологические трудности и не могут оплатить услуги по фотосъёмке.



Объёмы финансирования на реализацию программы, тыс. руб.

Источник финансирования	2022 г.	2023 г.
ПАО «Северсталь»	78083,2	105449
ОАО «Свеза-Лес»	2500	1700
Всего	80583,2	107149

Дополнительно в 2023 г. фондом привлечено более 18 млн руб. грантовых средств. Программу поддерживали своими пожертвованиями сотрудники «Северстали» и жители Череповца, физические и юридические лица в размере 4,5 млн руб.

Стабильные инвестиции компаний «Северсталь» и «Свеза», привлечение средств из других источников (гранты, субсидии, пожертвования и т.п.), активное участие в программе представителей органов законодательной и исполнительной власти всех уровней, субъектов системы профилактики и добровольцев не только позволяют семьям с детьми оперативно получать профессиональную социально-психологическую, гуманитарную и юридическую помощь, но и положительно влияют на решение актуальных социальных проблем и развитие сферы социальных услуг в регионах, где реализуются проекты.

Результаты

Ежегодно 18–20 тыс. граждан получают различные виды помощи и поддержку специалистов-профессионалов (в 2023 г. – более 20 тыс. чел.).

На телефон доверия за экстренной психологической помощью ежегодно обращаются около 6 тыс. граждан, так, в 2022 г. – 6,5 тыс.; 2023 г. – 6,26 тыс.

Результаты программы «Дорога к дому» в 2022–2023 гг.

Показатели	2022	2023
Число граждан, которые бесплатно получили профессиональную психологическую, юридическую и материальную поддержку, чел.	16407	20066
Количество новорождённых, в отношении которых предотвращён отказ / Заявлено отказов от новорождённых	5/6	3/4
Число детей, для которых в семьях обеспечены условия, безопасные для проживания и благоприятные для развития	1719	2457
Количество подростков, у которых снижен риск совершения правонарушений	438	673
Количество несовершеннолетних, у которых снижен риск самоповреждающего и суицидального поведения	541	460
Число родителей, повысивших уровень развития родительских компетенций в программе	2256	2129
Число специалистов сферы детства, повысивших уровень профессиональной компетентности в программе	571	719

За последние годы в Вологодской области в 3 раза снизилось количество семей, находящихся в социально опасном положении, в 2,4 раза снизилось количество преступлений среди подростков. С начала реализации программы в Череповце в 7 раз снизилось количество отказов от новорождённых детей, около 200 младенцев остались в кровных семьях.

Благодаря совместной деятельности городских субъектов профилактики и благотворительного фонда «Дорога к дому» с каждым годом количество детей-сирот в городе уменьшается, большая часть детей устроены в замещающие семьи. В учреждениях остались в основном так называемые трудноустраниваемые дети – подростки, братья и сёстры, дети-инвалиды. Для таких

детей и подростков, оставшихся без попечения родителей, работает проект «Профессиональная семья». Проживание подростка в профессиональной приёмной семье способствует его успешной социализации, так как основная задача данного проекта – сформировать личную готовность подростка к самостоятельной жизни; задача профродителя – передать физиологический и нравственный опыт, обучить социальным нормам, человеческим ценностям.

Главным социальным результатом работы по программе является сохранение детей в родной семье, так, в 2023 г. 2457 детей воспитывались в безопасных и благоприятных для проживания и воспитания условиях.

Для семей в кризисной ситуации оказывается комплексное сопровождение кураторами до разрешения кризисной ситуации; организованы семейные реабилитационные мероприятия; для детей с особенностями ментального развития оборудована комната



для организации и проведения практических занятий по социально-бытовой адаптации. Благодаря проведению целого ряда благотворительных акций по привлечению благотворительных средств, активности горожан и организаций сотни семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, получили конкретную адресную помощь (одежду и обувь для детей, продукты питания и средства гигиены, реабилитационное оборудование и т.д.).

В 2024 г. программа «Дорога к дому» продолжает развивать межведомственное взаимодействие по раннему выявлению нарушения прав ребёнка, применению восстановительных подходов в работе с подростками из групп риска, содействует развитию медиативных технологий в регионе, созданию в городе и в районе «молодёжных» пространств для детей и подростков, способствует развитию некоммерческого сектора в регионе, активно вовлекает горожан и ответственных предпринимателей в добровольческую и благотворительную деятельность.

Используемые социальные технологии при реализации программы доказали свою эффективность и продемонстрировали, что поддержка матерей и семей в трудной жизненной ситуации позволяет сохранять детей в кровных семьях, а детям-сиротам предоставляет возможность находить ответственных родителей.

Для качественного межведомственного взаимодействия Фонд обучает специалистов сферы детства тем подходам и технологиям, которые специалисты используют в работе с семьями с детьми.

Деятельность компании не раз получала общественное признание. «Северсталь» – победитель Премии «Наш вклад» национального проекта «Демография», Премии «Визионеры» за практику по профилактике девиантного и саморазрушающего поведения у несовершеннолетних «Вместе в интересах детей», в Международном конкурсе «Святость материнства – 2023» в номинации «Лучший специалист по социальной работе по сопровождению семьи в трудной жизненной ситуации», во Всероссийском конкурсе РСПП «Флагины бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023» в номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий». Лауреат Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023.



Объединённая металлургическая компания



**СЕДУХ
АНАТОЛИЙ
МИХАЙЛОВИЧ**
Председатель
совета директоров

ОМК – одна из ведущих промышленных компаний России. Производит трубную и машиностроительную продукцию для топливной энергетики, конструкции для стального строительства, продукцию и сервисные решения для автомобильного и железнодорожного транспорта и др.

В составе ОМК – шесть крупных предприятий и сеть депо. Работает более чем в 30 регионах России. Основные регионы присутствия: Пермский край, республики Татарстан и Башкортостан, Нижегородская, Челябинская и Белгородская области.

ОМК обладает мировым уровнем культуры производства. Четыре предприятия ОМК получили медали компании «Тойота Инжиниринг», подтверждающие высокий уровень развития производственной системы. Выксунский завод в Нижегородской области имеет наивысшую в мировой металлургии оценку и золотую медаль.

Численность персонала – 38 тыс. чел.

Компания ОМК придерживается принципов корпоративной социальной ответственности, ESG и глобальных целей устойчивого развития, чтобы решать важные проблемы общества. Это отражено в Политике устойчивого развития и Социальной политике компании. В стратегических целях компании наряду с целями повышения эффективности производства – забота о сотрудниках и содействие регионам присутствия.

Главная ценность ОМК – это сотрудники, их поддержка – приоритет компании. Коллективные договоры и корпоративные программы предоставляют трудовым коллективам социальный пакет на уровне лучших отраслевых стандартов.

Программа дополнительных мер включает помощь тем людям, которым она особенно нужна, одиноким родителям, многодетным семьям и семьям, воспитывающим детей с инвалидностью и др. Коллективный договор выксунского завода ОМК признали лучшим среди предприятий горно-металлургической отрасли.

При разработке мер поддержки учитывается социально-экономическое положение в регионах, где находятся предприятия ОМК, чтобы в случае необходимости инициировать дополнительные программы поддержки.

Руководствуясь политиками, коллективным договором и локально-нормативными документами, в компании ОМК системно поддерживают сотрудников с семейными обязанностями и их семьи.

Основные социальные программы по поддержке семьи, защиты детства, материнства и отцовства компания реализует в сотрудничестве с профсоюзными организациями, что обеспечивает учёт интересов и защиту прав сотрудников, и благотворительным фондом «ОМК-Участие», который по инициативе руководителей и сотрудников ОМК был основан в 2008 г.

Последовательная реализация стратегии устойчивого развития направлена и на улучшение качества жизни людей в регионах, где расположены предприятия ОМК, опираясь на лучшие практики и формируя собственные эффективные подходы. Компания вкладывает свои средства и интеллектуальные ресурсы в социальное, культурное и экономическое развитие городов и посёлков, где живут сотрудники ОМК, их семьи и ещё сотни тысяч других жителей.

Программы ОМК соответствуют национальным целям развития России и ЦУР ООН – 2030. Деятельность ОМК гармонизирована с нацпроектами «Комфортная и безопасная среда для жизни», «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство», «Возможности для самореализации и развития талантов», «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей».

Компания направляет значительные инвестиции на системные социальные и благотворительные программы для создания комфортной городской среды и для проживания семей, улучшает экологию, популяризирует науку и занимается системными благотворительными проектами, сохраняет историческое наследие, развивает социальное предпринимательство, промышленный туризм и современную культуру.

При реализации проектов компания выстраивает партнёрство с заинтересованными сторонами. Социальные проекты в местных сообществах осуществляются при взаимодействии с НКО и местными органами власти.

ЗАБОТА ОБЪЕДИНЯЕТ

Поддержка работников с семейными обязанностями – одно из важных направлений деятельности ОМК. В рамках единой социальной политики компания поддерживает таких сотрудников, считает важным взять часть социальной заботы о сотрудниках на себя. Для этого помогает снижать нагрузку на семейный бюджет, даёт возможность семьям сотрудников почувствовать поддержку, вселяет уверенность в будущее, помогает ощущать себя защищённым.

С 2022 г. ОМК реализует акцию «Забота объединяет» в регионах, где работают её предприятия.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Комплекс мер поддержки сотрудников с семейными обязанностями и их семей – Программа по поддержке сотрудников, находящихся в сложной жизненной ситуации – Программы адресной помощи для особо уязвимых категорий сотрудников – «Семейный отдых» – оздоровление, отдых сотрудников с семьёй, детский отдых – Программа «Забота объединяет» – поддержка сотрудников с семейными обязанностями – Программа «Удачный сезон» – поддержка семей, ведущих частное домохозяйство – Программы жилищной поддержки – Поддержка семейных ценностей – чествование трудовых династий, культурно-массовые мероприятия, спортивные и др.	Демография Здравоохранение Образование Жильё и городская среда Безопасные качественные дороги Туризм и индустрия гостеприимства Экология Культура Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – «Выкса-2030» – проект по развитию инфраструктуры и социальной сферы города – Программы поддержки семейных ценностей, культуры, организации и расширению зон семейного отдыха, досуга: • Фестиваль современной городской культуры, «Выкса-фестиваль», Театральные сезоны ОМК; • Просветительские и интерактивные программы для семей и детей; • Творческие лаборатории и еженедельные мастерские для детей (7+) в Выксе в культурном центре «Волна»; • Проектная школа «Каскад» по изучению искусства (14+); • Семейные лектории – воспитание детей, взаимоотношение между супругами, развитие института брака, встречи со священнослужителями. – Программы доступности занятий спортом всей семьёй, детей: Благотворительный забег «Кто бежит? Все бегут!», Школа скейтбординга PRIMO – Программы, реализуемые совместно с БФ ОМК-Участие»: • «Выкса. Доступ есть», «Выкса. Работа есть» – поддержка, социализация людей с инвалидностью, помощь в трудоустройстве; • «Передышка» – поддержка родителей, воспитывающих детей с инвалидностью. – Совместная программа по развитию эффективных социальных услуг для детей и семей по ликвидации социального сиротства на территории Нижегородской области (2021–2026 гг.)		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Материальная помощь многодетным работникам (три и более детей в возрасте до 18 лет), родителям детей-инвалидов, одиноким родителям на каждого ребёнка одному из родителей – Материальная помощь при рождении (усыновлении) первого и последующих детей одному из родителей – Ежемесячная выплата пособий во время отпуска по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 лет до 3 лет – Дополнительные оплачиваемые отпуска женщинам, имеющим трёх и более детей (до 14 лет), мужчинам, воспитывающим трёх и более детей без матери, – 1 день в месяц – Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 дней работникам, имеющим двух и более детей (до 14 лет), родителям детей-инвалидов и одиноким родителям – Корпоративные новогодние подарки для детей работников		

Цель – оказать поддержку и помощь сотрудникам с семейными обязанностями: многодетным сотрудникам, одиноким родителям и работникам, которые воспитывают детей с инвалидностью, снизить нагрузку на их семейный бюджет.

В рамках этой акции на каждого ребёнка из таких семей компания выдаёт подарочные сертификаты, которые родители могут использовать на покупку на маркетплейсах различных детских товаров: одежды, книг, игрушек, школьных принадлежностей, спортивного инвентаря и других необходимых вещей.

Бюджет программы за 2021–2023 гг. составил 25,3 млн руб., в т.ч. в 2022 г. – 8,1 млн руб., 2023 г. – 8,2 млн руб., 2024 г. – 9 млн руб.

Реализация программы направлена на поддержку многодетных семей, одиноких родителей (одинокая мама, воспитывающая детей без отца, единственный усыновитель); на семьи, воспитывающие детей с инвалидностью (до 18 лет).

В результате участниками акции в 2022–2024 гг. стали 3212 сотрудников (в 2022 г. – 996, 2023 г. – 1086, 2024 г. – 1130), 7313 детей получили сертификаты.

Кроме того, работникам представляется отпуск:

- дополнительно оплачиваемый отпуск 1 день в месяц – женщинам, имеющим трёх и более детей (до 14 лет), мужчинам, воспитывающим трёх и более детей без матери;
- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 дней работникам, имеющим двух и более детей (до 14 лет), родителям детей-инвалидов и одиноким родителям.

Оказание материальной помощи производится:

- многодетным работникам, имеющим трёх и более детей (до 18 лет), родителям детей-инвалидов, одиноким родителям на каждого ребёнка одному из родителей;

- при рождении (усыновлении) первого и последующих детей в размере от 10 тыс. до 16 тыс. руб., в зависимости от региона нахождения предприятия компании, одному из родителей. В 2023 г. помощь получили 635 чел.;
- ежемесячная выплата пособий во время отпуска по уходу за ребёнком (от 1,5 лет до 3 лет) в размере от 2 тыс. до 4 тыс. руб. в зависимости от региона нахождения предприятия компании.

БЛАГОПОЛУЧИЕ ПРОЖИВАНИЯ В ТЕРРИТОРИЯХ

В регионах присутствия компания реализует многочисленные проекты, направленные на повышение доступности и качества услуг образования, здравоохранения, социальной инфраструктуры и др. Например, проект разработки и реализации комплексной стратегии развития города «Выкса-2030».

Крупнейший завод ОМК расположен в малом промышленном городе Выксе Нижегородской области. Число сотрудников предприятия насчитывает более 16 тыс. чел., а это каждый пятый житель города. Компания уделяет большое внимание развитию городской инфраструктуры г. Выксы и вкладывает значительные ресурсы.



Проект «Выкса-2030»

Цель: создание условий для комфортной жизни сотрудников в городе, где имеются все возможности для создания семьи и воспитания детей.

За последние 20 лет компания вложила в развитие инфраструктуры и социальной сферы Выксы около 27 млрд руб. В ближайшие 5 лет планируется вложить ещё более 30 млрд руб.

В городе ОМК реализует ряд масштабных инфраструктурных проектов, направленных на создание комфортной городской среды и рост качества жизни населения.

К 2030 г. планируется построить несколько микрорайонов и заметно улучшить жилищные условия работников. Ряд проектов направлен на улучшение качества ЖКХ, в том числе ОМК профинансировала разработку в Выксе проекта по строительству системы единого водозабора, блочно-модульных котельных, реконструкции и строительства дорог.

Жилищное строительство. В г. Выксе развёрнуто масштабное жилое строительство. Компания начала возводить для своих сотрудников несколько микрорайонов на 5 тыс. квартир.

Строительство современного медицинского центра. По инициативе ОМК в рамках государственно-частного партнёрства с правительством Нижегородской области и «Медси» в Выксе началась реализация проекта строительства современного медицинского центра с роддомом и детским отделением, который будет обслуживать по системам ОМС и ДМС около 170 тыс. жителей Выксы и ещё трёх соседних районов.

Проект реконструкции дорог. В Выксе ОМК финансирует разработку проектов строительства и реконструкции дорог и создания новой системы водозабора, которые помогут развивать в растущем городе транспортную доступность и обеспечат жителей питьевой водой в большем объёме и в лучшем качестве.

Строительство комплекса корпоративного университета. ОМК строит комплекс новых зданий для корпоративного университета компании, который призван сформировать новый деловой центр города.

Проект по развитию общественных пространств. В настоящее время компания реализует самый крупный проект ОМК по



ревитализации и развитию общественных пространств для проведения семейного досуга – это индустриально-туристический центр «Шухов-парк» площадью 10 га. На данный момент готовы уже две очереди – построена новая городская набережная с гостиницей и зелёная часть для семейного отдыха и спорта. Третья очередь – образовательная и культурно-историческая, будет готова до 2027 г. В рамках этой очереди ОМК строит детский образовательный центр, в котором по техническим программам «Кванториума» будет заниматься до 800 ребят, а также общественные мастерские, где будет развиваться местный креативный кластер. Сейчас на территории «Шухов-парка» находятся пять объектов культурного наследия федерального значения. В планах – реставрация и перенос с территории выксунского завода ОМК на территорию парка ещё двух – гиперболической башни и сетчатых сводов выдающегося русского инженера Владимира Шухова. В «Шухов-парке» откроют современный музей «Центр промышленного прогресса», который расскажет о роли металла в развитии цивилизации, станет смысловым центром парка.

Также компания реализует проекты и поддерживает школы города, финансирует спортивные секции, проводит научные, творческие и профориентационные мероприятия, помогая родителям всесторонне развивать детей, беря на себя часть семейных затрат.

ОМК многие годы поддерживает местные НКО, муниципальные учреждения, сотрудников-волонтеров и социальных предпринимателей. Так, в 2023 г. в рамках конкурса социальных и благотворительных проектов «ОМК Партнёрство» компания поддержала 238 проектов (155 – от волонтеров, 81 – от НКО и муниципальных учреждений), обучение в рамках программы по развитию социального предпринимательства «Начни своё дело» прошли 246 чел., компания поддержала 67 бизнес-проектов, благодаря которым создано 109 рабочих мест. Многие волонтерские и социальные бизнес-проекты направлены на поддержку малообеспеченных и многодетных семей, семей, где один родитель (или опекун) детей-сирот и детей с инвалидностью, а также для разнообразия семейного и детского досуга, в поддержку здорового образа жизни.

Проект «Выкса-фестиваль»

Фестиваль современной городской культуры «Выкса-фестиваль», который ОМК и благотворительный фонд «ОМК-Участие» проводят с 2011 г., во многом направлен на поддержание семейных ценностей.



Цель и миссия фестиваля – изменить к лучшему повседневную жизнь выксунцев, насытить культурный ландшафт города, способствовать устойчивому и долгосрочному развитию Выксы и её жителей, продвигать (развивать) бренд города.

Все основные события фестиваля придумывают и создают специально для Выксы. Ежегодно непосредственными участниками и соавторами культурных проектов становятся более 300 юных и взрослых выксунцев. Всего же участниками фестивальных событий становятся около 20 тыс. человек.

Благодаря проведению фестиваля на протяжении более 10 лет в Выксе появились постоянные культурные институции:

- культурный центр «Волна» – новое общественное пространство с выставочным залом, открытые детские мастерские, арт-резиденция с жилой зоной для художников;
- пространство Ex Libris – творческое пространство для общения городских сообществ;
- «Студия РАЗ» – проект перерождения бутылочного стекла в произведения искусства для города, объединяющий экологию, социальную миссию и искусство;
- «Выксадром. Бюро идей и воплощений» – локальный продюсерский центр, задача которого – развивать местные компетенции, круглогодичную культурную повестку и выстраивать партнёрства за пределами Выксы;
- «Походный театр». Спектакли «По домам», «По углам», «По водам» и «По цехам», на которых можно увидеть ключевые достопримечательности города, побывать в гостях у местных жителей и исследовать заводские цеха.



Благодаря прямому и косвенному влиянию фестиваля появляются новые городские сообщества (школа скейтбординга, нетворкинг-фестиваль для учителей), расширяются интересы жителей (37% выксунцев говорят, что им интересно современное искусство), растут их запросы на качественную городскую среду. Кроме того, за 14 лет участники фестиваля создали около 100 стрит-арт-работ, паблик-арт объектов и объектов городского дизайна.

При финансовой поддержке ОМК и фонда «ОМК-Участие» ежегодно в малых городах, где работают предприятия ОМК, организуют «Театральные сезоны ОМК». Это гастроли областных и столичных театров при поддержке региональных министерств культуры. Вырученные средства от продажи части билетов ОМК направляет на развитие театральных студий и кружков. Половину билетов на спектакли бесплатно передают многодетным семьям, организациям людей с инвалидностью и ветеранам.

ОМК не только сама вкладывает значительные средства в развитие комфортной городской среды, но и помогает городам участвовать в федеральных целевых программах. Компания нанимает экспертов в области архитектуры и урбанистики, они готовят альбомы-заявки, передают их муниципалитетам, а те выходят на федеральные конкурсы комфортной городской среды и нередко их выигрывают. На средства грантов в городах обновляют общественные пространства: парки, набережные, бульвары.

Результаты

Социологические опросы показали: 66% жителей Выксы считают, что они живут в красивом благоустроенном городе, при этом 50% опрошенных чувствуют себя в безопасности во время прогулок в ночное время. Эти показатели на 10–20 процентных пунктов выше, чем в других сопоставимых по величине городах. По результатам исследований 95% горожан считают, что фестиваль меняет образ Выксы для региона и страны.

В 2023 г. в Выксу приехало более 2,3 тыс. чел. В основном это связано с ростом ОМК. Это показатель того, что люди готовы жить в городе и создавать здесь семьи, значит, они чувствуют себя уверенно, ощущают стабильность.

За последние 15 лет число многодетных семей в Выксе выросло в 3,5 раза, это вдвое выше, чем в среднем по региону, и в 1,5 раза выше, чем в среднем по России. Значительная часть многодетных родителей трудятся на выксунском заводе ОМК.

В 2023 г. «Выкса-фестиваль» занял первое место на XVI Всероссийском конкурсе корпоративных проектов «Дело в людях: компании, инвестирующие в будущее» (до 2023 г. – People Investor) в номинации «Развитие местных сообществ». Также признан лучшим проектом, продвигающим территории России в коммуникационной премии PROBA.

ПРОГРАММА ПО ПРОФИЛАКТИКЕ СОЦИАЛЬНОГО СИРОТСТВА

При поддержке фонда «ОМК-Участие» управление социальной защиты населения реализует в Выксе пилотный проект «Совместная программа по развитию эффективных социальных услуг для детей и семей с целью ликвидации социального сиротства на территории Нижегородской области» (2021–2026 гг.). Выкса является лидером по внедрению и развитию эффективных практик социального сопровождения семей и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Цель: решение проблемы социального сиротства в городах присутствия компании.

В первом полугодии 2024 г. специалисты социальных служб Выксы работали с целью профилактики социального сиротства с 251 семьёй, из них 48 семей в социально опасном положении (СОП). На данный момент на межведомственном учёте состоит 37 семей в СОП (положительная динамика – 22%), с которыми ведётся профилактическая работа. Родители из двух семей смогли восстановиться в родительских правах, дети вернулись в кровные семьи.

Для работы с многодетными семьями, в т.ч. состоящими на межведомственном профилактическом контроле, с 2024 г. в Управлении социальной защиты при поддержке фонда «ОМК-Участие» функционирует новая программа «Дневник самоконтроля и сохранения качества жизни».

Это чат-бот в Telegram для оповещения семей об изменениях в законодательстве, социокультурных мероприятиях и ответов на часто задаваемые вопросы. На 1 июня доступ к чат-боту имеют более 400 многодетных семей, в т.ч. многодетные семьи, находящиеся в СОП.

Социальная деятельность компании отмечена независимыми экспертами. Так, по итогам 2023 г. ОМК в «золотом списке» лучших работодателей Forbes и лучших работодателей России по версии медиахолдинга РБК. Победитель во Всероссийском конкурсе РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» – 2022, 2023, включая номинацию «Поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства», среди победителей Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территории» и др.

МКПАО «ОК РУСАЛ»



**НИКИТИН
ЕВГЕНИЙ
ВИКТОРОВИЧ**
Генеральный
директор

РУСАЛ – ведущая компания мировой алюминиевой отрасли, крупнейший производитель алюминия с низким углеродным следом за счёт использования электроэнергии из возобновляемых источников, внедрения инновационных и энергосберегающих технологий.

Основные выпускаемые продукты: первичный алюминий и сплавы, алюминий высокой чистоты, цилиндрические и плоские слитки, катанка, фольга и упаковка, алюминиевые колёсные диски, протекторы из алюминиевых сплавов, алюминиевый порошок, лигатуры для высокотехнологичных сплавов, литейные сплавы для автомобильной промышленности с содержанием вторичного алюминия, алюминиевые пигментные пасты с повышенными антикоррозионными свойствами, высокопрочная тонкая фольга для аккумуляторных батарей.

Производственные активы расположены в 11 регионах России и 10 зарубежных странах.

Численность персонала – 57,1 тыс. чел.

Стратегия устойчивого развития ОК РУСАЛ на период до 2035 г. включает приоритетное направление устойчивого развития компании в сфере повышения положительного воздействия бизнеса на благополучие человека и общества, предполагает формирование устойчивого конкурентного преимущества посредством создания к 2035 г. рабочих мест и среды для проживания, отвечающих ожиданиям нового поколения сотрудников и стандартам устойчивого развития.

В компании приняты и действуют политики в области устойчивого развития, нацеленные на развитие благоприятной и безопасной среды на производственных объектах и в городах территорий присутствия компании в целом. Это экологическая политика, политика в области охраны труда, «Заявление о политике в области промышленной и пожарной безопасности», кадровая политика, политика в области прав человека, политика равных возможностей, политика благотворительных и спонсорских проектов и положение о социальных инвестициях, а также «Заявление об исключении трудовых практик, характеризующихся как «современное рабство».

Достижению заявленной цели Стратегии устойчивого развития РУСАЛа будет способствовать реализация трёх приоритетных проектов в сфере устойчивого социального развития, непосредственно оказывающих влияние на сотрудников с семейными обязанностями и жителей территорий, включая семьи сотрудников компании:

- «Безопасные условия труда», с целью к 2030 г. обеспечить безопасные условия труда сотрудников компании и подрядных организаций, со снижением частоты производственного травматизма на 50% и достижением нулевого показателя смертельного травматизма, инцидентов в сфере промышленной безопасности и пожаров уровня «А» на производстве;
- «Устойчивое развитие территорий ответственности», с целью к 2035 г. осуществлять 100% социальных инвестиций в соответствии с методологией «Индекса качества жизни и устойчивого развития городов ответственности»;
- «Рабочее место будущего поколения» с целью к 2030 г. достигнуть статуса «Работодатель мечты (№1) для молодёжи» посредством создания ценностного предложения на основе принципа равных возможностей и отказа от предвзятости на рабочем месте.

Благодаря реализации программ поддержки многодетных семей численность сотрудников в 2023 г. с тремя и более детьми составила 2,9 тыс. чел.

Стратегия социальных инвестиций на период до 2035 г. предусматривает реализацию семи приоритетных проектов и программ, направленных на сбалансированное развитие территорий по 12 ключевым направлениям, в частности это:

- Программа развития корпоративного и общегородского волонтерства «Помогать просто»;
- Грантовый конкурс проектов социального воздействия, нацеленный на повышение уровня вовлечённости и участия представителей местных сообществ в развитии территорий ответственности;
- Программа социально-экономического развития городской среды «Территория РУСАЛА»;
- Программа социальных инвестиций «Устойчивое развитие территорий социальной ответственности»;
- Программа «Потенциал+», направленная на укрепление ресурсной базы для развития научного, образовательного и культурного потенциала России;
- Стипендиальная программа для молодёжи, направленная на формирование кадрового резерва молодых специалистов для трудоустройства на предприятия компании;
- Образовательный проект «Школа городских изменений», направленный на выявление, обучение и развитие лидеров городских изменений.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Комплексная программа поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства – Программы обучения: повышения/восстановления квалификации (навыков), переподготовка при выходе из отпуска по уходу за ребёнком – Чествование и поддержка семейных династий компании, включая публикации в корпоративных СМИ и социальных медиа – Программа поддержки семейных ценностей и ответственного родительства: организация отдыха и оздоровления всей семьёй, спортивных и культурно-массовых мероприятий – Жилищная программа – Организация диагностики и лечения на базе собственного медицинского центра в 11 филиалах и семи обособленных подразделениях в семи регионах России – Работает волонтерское движение на всех предприятиях с привлечением членов семьи – Грантовый конкурс корпоративных волонтерских проектов – Организация детского отдыха в корпоративном летнем лагере «Путешествие на планету РУСАЛ»	Семья Образование, Демография Экология Малое и среднее предпринимательство Жильё и городская среда Наука и университеты Здравоохранение	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Программа «Территория РУСАЛа» – благоустройство и повышение качества городской среды, качества и доступности услуг образования, здравоохранения, спорта («На лыжи всей семьёй!» в 23 регионах России, «Академия будущих металлургов» в г. Ачинске и др.) – Программа социальных инвестиций «Устойчивое развитие территорий ответственности», реализуемая в соответствии с приоритетными направлениями социальных инвестиций на 2024–2026 гг. для 19 территорий, входящих в Индекс качества жизни и устойчивого развития городов – Полезный досуг: для семьи и молодёжи – сеть центров спортивных единоборств – Проведение научных шоу и культурно-массовых и спортивных мероприятий для семей с детьми – «Помогать просто» – программа развития корпоративного и общегородского волонтерства. Межрегиональные проекты экологического и социального волонтерства с участием семей – Женский центр досуга и самореализации «Атмосфера» в г. Саяногорске – Поддержка федерального проекта «Профессионалитет» в Свердловской и Иркутской областях, Красноярском крае, Республике Хакасия и других образовательных проектов – Организация экскурсий школьников на производственные предприятия		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Компенсация стоимости: полноценного горячего питания, части ипотечных выплат сотрудникам, полная оплата занятий спортом и спортивных мероприятий в центрах для детей, подростков – Предоставление гибкого режима работы для сотрудников, воспитывающих ребёнка дома по окончании отпуска по уходу – Новогодние подарки для детей сотрудников – Частичная оплата путёвок в российские санатории и профилактории по льготной цене (РУСАЛ покрывает 90% расходов) – Сохранение выплат сотрудникам на период отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет – ДМС для сотрудников и по льготной стоимости с корпоративной скидкой для членов семей сотрудников – Ежемесячная доплата работникам, воспитывающим детей с ограниченными возможностями здоровья, ежегодная выплата вышедшим на пенсию ветеранам производства, ежегодные выплаты жителям блокадного Ленинграда и несовершеннолетним узникам концлагерей, ветеранам ВОВ, труженикам тыла, адресная поддержка в различных жизненных ситуациях (по заявлению) – Другие меры поддержки согласно коллективным договорам предприятий		



ЖЕНСКИЙ ВЗГЛЯД НА СОЦИАЛЬНУЮ ПОВЕСТКУ. ЦЕНТР «АТМОСФЕРА»

Реализуя программы социального развития территорий, РУСАЛ первоначально изучает и делает анализ существующих проблем в них, а затем выстраивает политику по реализации мероприятий, направленных на улучшение комфортности условий проживания и повышения качества услуг в них для жителей и их

семей. Одним из таких проектов стал проект, реализованный в г. Саяногорске – небольшом промышленном городе в Сибири с населением 40 тыс. чел.

Анализ показал, что город сталкивается с рядом социальных и экономических вызовов, характерных для малых промышленных городов Сибири. Были выявлены проблемы, которые обостряют социальную нестабильность и снижают приверженность

жителей к региону и, как следствие, снижают темпы развития городской среды.

Основные проблемы:

- высокий отток населения, особенно среди молодёжи и женщин, которые стремятся к большему выбору возможностей для самореализации и профессионального роста, качественного досуга и развития детей;
- недостаток современной инфраструктуры и моральный износ существующих объектов для досуга, образования и предпринимательства, что ограничивает вовлечённость горожан в социальную и экономическую жизнь города;
- ограниченные перспективы для женщин в развитии бизнеса, творческих и профессиональных инициатив, что сужает экономическую активность города и региона;
- слабое развитие сервисной среды, что влияет на общее качество жизни в Саяногорске.

Компания РУСАЛ инициировала создание **Женского центра досуга и самореализации «Атмосфера»**, руководствуясь социальной миссией бизнеса о непрерывном развитии и повышении качества жизни.

Основные аспекты решения

- **Создание современной инфраструктуры.** Центр «Атмосфера» на площади 400 м² включает оборудованные локации: коворкинг – неперсонифицированный офис, кафе с открытой кухней и зоной для кулинарных мастер-классов, бьюти-коворкинг, швейную комнату, лекторий, зал для мягкого фитнеса и кабинет индивидуальных консультаций.

Пространства подходят для образовательных, творческих и предпринимательских мероприятий, способствуя развитию профессионального потенциала женщин.

- **Организация программ и мероприятий.** Проводится более 200 мероприятий в год: мастер-классы, тренинги, лекции, семейные фестивали. Программы, направленные на поддержку женского предпринимательства, развитие творческих навыков и личностного роста, реализуемые при поддержке Центра развития предпринимательства «Мой бизнес».
- **Сервисно-инфраструктурный подход.** На базе проекта создано 16 новых малых бизнесов, которые улучшают городскую среду и обеспечивают дополнительный доход для женщин.
- **Формирование добрососедской среды.** Центр стал точкой притяжения горожан, «третьим местом» – пространством общения вне работы и дома. Это обогащает социальный опыт жителей, укрепляет социальные связи и формирует атмосферу взаимопомощи и сотрудничества.



Результаты

Женский центр досуга и самореализации «Атмосфера» продемонстрировал высокую эффективность и стал примером того, как социальная ответственность крупного бизнеса может преобразить малый город, создавая условия для развития женщин, улучшения городской среды, повышения качества жизни жителей Саяногорска, достигнув следующих результатов:

- 700 резидентов: женщины используют ресурсы Центра для создания и развития своих бизнесов и социальных инициатив;
- 5 тыс. участников мероприятий: жители вовлечены в образовательные, творческие и социальные активности Центра;
- 16 новых сервисов в городе: благодаря Центру в Саяногорске появились новые бизнесы, такие как швейная студия, студия раннего развития, лингвистическая школа, секции йоги и пилатеса, студия живописи, модельная школа, фотостудия, репетиторский центр, школа бьюти-мастеров;
- высокая оценка участников подтверждает востребованность и качество услуг Центра – рейтинг удовлетворённости на платформе «Яндекс» составил 4,9.

К социальным эффектам программы можно отнести:

- укрепление семьи как основы благополучия общества через программы поддержки материнства и семейных ценностей;
- повышение уровня вовлечённости женщин в общественную и экономическую жизнь города;
- снижение внутренней миграции благодаря созданию возможностей для самореализации и развития в родном городе.

В перспективе развития Центр досуга и самореализации «Атмосфера» продолжает развиваться как социальный проект РУСАЛа, с акцентом на масштабирование успешной модели в другие города ответственности компании. Основные направления будущего развития включают:

- привлечение софинансирования за счёт грантовых средств для обеспечения устойчивости и автономности Центра, что позволит расширить спектр услуг и программ;
- расширение образовательных и предпринимательских программ, новых курсов по цифровым навыкам, экологическому просвещению и устойчивому предпринимательству;
- модернизация инфраструктуры и создание дополнительных пространств, таких как детский центр с зоной Монтессори, театральная лаборатория;
- тиражирование модели: применение сервисно-инфраструктурного подхода в других городах, что позволит развивать локальные бизнесы и улучшать социальную среду на уровне всей сети городов ответственности РУСАЛа.

«АЛЬТЕРНАТИВНОЕ БУДУЩЕЕ»

Развитие корпоративного волонёрского сообщества среди сотрудников и жителей территорий ответственности лежит в плоскости социальной политики компании и отвечает принятой методике Индекса качества жизни и устойчивого развития городов ответственности. Через волонёрские инициативы и вовлечение сотрудников в социальную повестку в городах ответственности РУСАЛ и Эн+ работают на повышение индекса в разрезе общественного доверия.

Утверждённая в 2023 г. Стратегия социальных инвестиций ОК РУСАЛ до 2035 г., а также инструмент оценки социального воздействия – индекс качества жизни и устойчивого развития городов ответственности РУСАЛа показали ряд приоритетных направлений для разворачивания социальных проектов и программ. В рамках индекса были определены 12 направлений – точек приложения силы и внимания, среди которых три направления соответствуют целям и ценностям программы «Альтернативное будущее»:

- интенсивность социального взаимодействия между людьми и доверие в обществе, развитие социальной активности в направлении «общество»;



- реализация проектов, направленных на повышение безопасности общественной, в том числе городской, инфраструктуры в направлении «безопасность»;
- реализация проектов, направленных на популяризацию вовлечения населения и местных сообществ в позитивные преобразования территорий и решение социальных проблем, а также поддержка инициатив местных сообществ, НКО, жителей, направленных на позитивные преобразования территорий и решение социальных проблем в направлении «удовлетворённость своей жизнью и уверенность в завтрашнем дне».

В настоящий момент волонтерство в компании рассматривается не только как общественно-полезная деятельность сотрудников по разным направлениям, но и как деятельность, необходимая территориям в части улучшения показателей в направлениях Индекса качества жизни и устойчивого развития городов ответственности. Есть чёткие акценты и понимание роли корпоративных волонтеров как амбассадоров и интеграторов принципов устойчивого развития в компаниях и в территориях ответственности, так как именно это сообщество сотрудников наиболее вовлечено в социальные проекты компании, экологическую повестку в городах ответственности.

Ценности и принципы, на которых строится программа, отвечают ценностям Кодекса корпоративной этики ОК РУСАЛ: открытость, амбициозность, забота, инициативность, сотрудничество. Эти ценности в рамках программы проявляются в диалоге со всеми заинтересованными сторонами и позволяют строить доверительное общение, эмоционально безопасное для всех участников.

Большое внимание в программе уделяется обучению и подготовке волонтеров. Несмотря на то что технология позволяет без педагогического или психологического образования заходить в программу сотрудникам рабочих специальностей, каждый волонтер проходит собеседование с менеджером Центра социальных программ, а далее – блок обучения, направленный на разбор игровых техник, а также на подготовку работы с детьми в детских домах.

Программа «Альтернативное будущее» входит в состав блока программ по развитию корпоративного волонтерства «Помогать просто» среди сотрудников компаний РУСАЛ и Эн+. Программа реализуется в виде серии регулярных мероприятий в течение всего календарного года начиная с 2021 г. Архитектура программы состоит из игрового блока, поддерживающего, образовательного и вспомогательных мероприятий-спутников, куда входят экскурсии на предприятия компании РУСАЛ и участие подростков в волонтерских корпоративных мероприятиях.

Основным инструментом программы выбрана технология сюжетно-ролевой игры, разработанная и успешно применяемая Фондом социального развития «Полдень» с 2011 г. Тиражирование практики сюжетно-ролевой игры по развитию навыков и компетенций, необходимых для самостоятельной взрослой жизни, у детей-сирот и социальных сирот проходит в городах ответственности РУСАЛа и Эн+, там, где федеральный фонд «Полдень» не

имеет собственных представительств и ключевыми партнёрами являются команды корпоративных волонтеров и корпоративный фонд «Центр социальных программ».

Программа «Альтернативное будущее» направлена на подготовку детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте 12–17 лет к самостоятельной жизни за пределами детских социальных учреждений после выпуска.

Программа реализуется силами команд корпоративных волонтеров РУСАЛа и Эн+ через тиражирование опыта федерального благотворительного фондов.

Задачи программы

- Набор и обучение волонтеров-игротехников из числа сотрудников РУСАЛа и Эн+.
- Достигнуть договорённости с детскими домами и центрами помощи семье и детям в городах ответственности.
- Координация расписания игровых встреч в течение всего календарного года.
- Организация проведения дополнительного обучения для корпоративных волонтеров в части психологической безопасности и основ детской психологии.
- Организация проведения дополнительных мероприятий неигрового характера (экскурсии, совместные выходы в театр, музей, походы).
- Проведение входного и выходного тестирования подростков, участвующих в проекте.

Результаты

Организована системная работа социальных волонтеров в подшефных детских домах, игры живого действия по технологии фонда «Полдень». За 2024 г. активное участие в проекте приняли 159 корпоративных волонтеров, прошедших предварительное обучение. Игры были проведены для 285 подростков в 10 городах ответственности в 13 учреждениях. Всего состоялось 69 игр, каждой из которой предшествовали одна-две репетиции.

Общий объём инвестиций РУСАЛа на реализацию социальных программ поддержки сотрудников и территорий ответственности в 2023 г. составил порядка 12 млрд руб.

ОК «РУСАЛ» за свою деятельность по реализации социальных практик компании, направленных на поддержку и развитие персонала, повышение качества жизни в территориях ответственности, не раз получала общественное признание и высшие категории в рейтингах: в 2023 г. – в Рейтинге «Форбс Россия» «Лучшие работодатели России» и в Рейтинге российских работодателей РБК, Рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности», Форума доноров (2023, 2024). Победитель в конкурсе «Дело в людях» – 2023 в номинации «Управление человеческими ресурсами» с профориентационной программой «Академия будущих металлургов», лауреат Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023.

ПАО «ГАЗПРОМ»



**МИЛЛЕР
АЛЕКСЕЙ
БОРИСОВИЧ**
Председатель
Правления

Группа Газпром – глобальная энергетическая компания, мировой лидер по величине запасов и объёмам добычи природного газа.

Компания владеет крупнейшей в мире газотранспортной системой протяжённостью 180,6 тыс. км на территории России. Ведёт геологоразведку, добычу, транспортировку, хранение, переработку и реализацию газа, нефти и продуктов их переработки, газового конденсата, газа в качестве моторного топлива, производство и сбыт тепловой и электроэнергии.

Предприятия Группы Газпром осуществляют деятельность практически во всех регионах России и на территории ряда стран ближнего и дальнего зарубежья.

Численность персонала – 498,1 тыс. чел.

Миссия Группы Газпром в области устойчивого развития – вносить позитивный вклад в социально-экономическое развитие Российской Федерации, регионов присутствия компании, следуя принципам экологической и социальной ответственности, чтобы, соответствуя потребностям настоящего времени, сохранять и приумножать возможности будущих поколений.

Производственные, экологические, социальные и образовательные проекты Группы Газпром способствуют устойчивому развитию компании, достижению национальных целей развития Российской Федерации и решению задач нацпроектов.

На корпоративном уровне принцип заботы о процветании будущих поколений отражён в Политике Группы Газпром в области устойчивого развития.

Вопросы поддержки семьи и детства соотносятся с рядом целей в области устойчивого развития Группы Газпром:

- обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы и социального пакета работников;
- гарантия работникам равенства прав и защиты от любых форм дискриминации, в том числе по гендерному, возрастному и другим признакам;
- недопущение использования детского и рабского труда;
- организация медицинской инфраструктуры охраны здоровья работников Группы Газпром и оптимальной системы их страховой защиты;
- участие в решении социальных проблем субъектов Российской Федерации, создании объектов социальной инфраструктуры;
- ответственное социальное инвестирование и благотворительность.

Различные аспекты развития социальной сферы в Группе Газпром и её дочерних обществах затрагиваются в таких корпоративных документах, как Политика управления человеческими ресурсами, Положение о добровольном медицинском страховании в ПАО «Газпром», Концепция региональной политики, Положение о спонсорской и благотворительной деятельности, а также в Генеральном коллективном договоре.

Долгосрочные социальные программы способствуют решению задач Газпрома по привлечению и закреплению на длительный срок работников, имеющих квалификацию и требуемый опыт работы. Система социальной поддержки работников постоянно развивается и совершенствуется.

Особое место в социальной политике Газпрома занимают программы поддержки работников с семейными обязанностями, семей и детей работников. Содействие благополучию семей стимулирует демографическое развитие страны, рост рождаемости и продолжительности жизни.

Деятельность по поддержке работников с семейными обязанностями, семей, материнства и детства, созданию благоприятных условий для раскрытия работниками, детьми и молодёжью России своего потенциала интегрирована как во внутрикорпоративные социальные программы Газпрома, так и в благотворительные инициативы, ориентированные на жителей территорий присутствия.

На 2023 г. Газпромом заключены соглашения о сотрудничестве с 81 регионом России. Реализуются проекты по благоустройству, развитию культуры и спорта, поддержке местного населения. Компанией профинансировано более 4,5 тыс. благотворительных и спонсорских мероприятий, общие затраты компании на благотворительность составили 54,88 млрд руб.

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Группа Газпром стремится внести свой вклад в реализацию национального проекта «Демография» и оказывает социальную поддержку работникам с семейными обязанностями.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)

НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ

ЦУР ООН – 2030

НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

- Комплексное медицинское обеспечение на основе программ ДМС, включая дородовое наблюдение и родовспоможение
- Программа санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха
- Программы личного страхования работников и поддержки детей – выплаты, материальная помощь на обучение в вузах, ежемесячное пособие при условии хорошей успеваемости
- Программа жилищного обеспечения – приоритетное право участия для многодетных семей работников, льгота в повышенном размере для работников с детьми
- Программа компенсации затрат на дошкольные образовательные учреждения, секции и кружки, обучение в корпоративных частных образовательных учреждениях
- Система мер по поддержке семейных ценностей в рамках корпоративной идентичности

Здравоохранение
Туризм и индустрия
гостеприимства
Образование
Жильё и городская
среда
Демография
Культура
Семья



НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ ПРИСУТСТВИЯ

- Социальный проект «Газпром – детям»
- Проект «Газпром-классы» – профориентация школьников
- Программа медицинской помощи и реабилитации для детей из числа КМН и из отдалённых посёлков севера Томской области в рамках проекта «Плавучая поликлиника»
- Программа «Едэйко» – обучение молодёжи из числа КМН в колледжах и техникумах г. Новый Уренгой с трудоустройством
- Комплекс мер по благоустройству инфраструктуры регионов присутствия
- Комплекс мероприятий поддержки образования – строительство и материально-техническое оснащение образовательных учреждений
- Комплекс мер по поддержке детей с ограниченными возможностями здоровья и детей – вынужденных переселенцев
- Многофункциональный социальный проект «Друзья Петербурга» – содействие в сохранении культурного наследия и исторической идентичности города

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ

- Единовременные выплаты при вступлении впервые в брак и при рождении ребёнка, усыновлении/удочерении и оформлении опекуна
- Ежемесячное пособие по уходу за ребёнком (до 3 лет)
- Единовременная материальная помощь при рождении третьего и последующих детей
- Доплата по временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка дополнительно к пособию по беременности и родам, выплачиваемому Социальным фондом России
- Выплаты работникам, имеющим многодетную или малообеспеченную семью, ребёнка-инвалида на иждивении
- Частичная компенсация семейного отдыха, оздоровительного отдыха детей, оплаты за детские сады и развивающие секции
- Ежегодная оплата проезда к месту использования отпуска многодетных работников из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для всех неработающих членов семьи работника
- Компенсация многодетным семьям стоимости путёвок в организации отдыха детей и их оздоровления в 100%-ном размере

Цели программы:

- обеспечение социальной защищённости работников и членов их семей;
- мотивация работников к длительной и эффективной работе в компании.

Программа направлена на работников организаций Группы Газпром, которые имеют детей в возрасте до 18 лет, а также студентов до 24 лет, живущих на попечении родителей (44% от общей численности персонала). 89% таких работников имеют одного или двоих детей.

По итогам 2023 г. из числа работников, имеющих семьи, получили компенсации на путёвки для отдыха семей – 67 тыс. чел., затрат на посещение детских садов, кружков и секций – 49 тыс. чел., ежемесячное пособие матерям в декрете – 10 тыс.

чел. Содействие в решении жилищных вопросов получили 23 тыс. чел.

Работники с семейными обязанностями получают возможность отдохнуть с семьёй на 64 корпоративных объектах, из которых 11 предназначены для организации детского отдыха. Затраты на компенсации стоимости санаторных и туристических путёвок семейным работникам Группы Газпром в 2023 г. составили 4,8 млрд руб.

Компания предоставляет возможность включения членов семей работников в корпоративные программы ДМС. В 2023 г. количество членов семей работников Группы Газпром, застрахованных по таким программам, превысило 173 тыс. чел., не включая членов семей пенсионеров (бывших работников) Газпрома, также имеющих возможность ими воспользоваться. Застрахованные члены семей работников получают амбулаторно-поликлиническую,

стационарную помощь, а также санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение по медицинским показаниям.

Поддержка многодетных семей

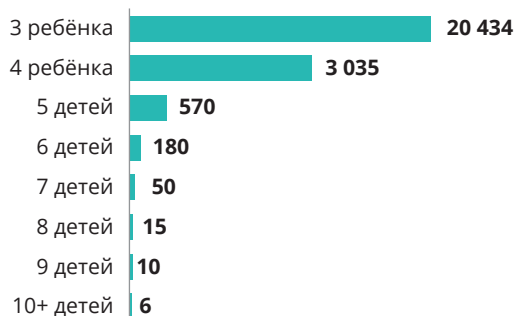
Из всех выплат работникам с семейными обязанностями 20% приходится на выплаты многодетным. Всего в многодетных семьях работников Газпрома воспитывается более 66 тыс. детей. При этом 3 тыс. многодетных работников (13% от их общего числа) – это молодёжь в возрасте до 35 лет включительно.

Работникам с многодетными семьями предоставляется право первоочередного участия в корпоративной жилищной программе, кроме того, предусмотрены:

- более высокий максимальный размер дотаций на возмещение процентов по ипотеке для таких работников (в 1,5 раза по сравнению с другими категориями);
- возможность частичного погашения основного долга по ипотеке.

Благодаря системному подходу к созданию благоприятных условий для многодетных работников их численность среди персонала компаний Группы Газпром растёт. В 2023 г. она увеличилась на 7% (более 24 тыс. чел.).

Рис. Многодетные семьи работников Группы Газпром (по количеству детей)



ПРОДВИЖЕНИЕ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Одна из важных задач в рамках программы поддержки семьи, работников с семейными обязанностями. Эта работа ведётся по различным направлениям, включая поддержку и чествование трудовых династий, организацию тематических мероприятий.

Протекционизм на основе семейственности строго запрещён Кодексом корпоративной этики ПАО «Газпром», а основной ценностью трудовой династии признана преемственность – передача навыков профессионального мастерства от старшего поколения к младшему. Накопленный опыт и знания передаются от поколения к поколению, укрепляя корпоративную идентичность Газпрома.

Показателем преемственности и глубоких традиций в компании служит тот факт, что в настоящее время в Группе Газпром насчитывается 6 тыс. рабочих трудовых династий, из которых 55 представлены в четырёх поколениях.

Павильон ПАО «Газпром» в рамках выставки-форума «Россия» на ВДНХ. В январе 2024 г. на ВДНХ состоялось первое официальное мероприятие Года семьи в России – форум «Родные – Любимые». В его конкурсной программе «Династии России» приняли участие семьи из дочерних обществ ПАО «Газпром» – семья Чичириных (ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург») и семья Чесноковых (ООО «Газпром добыча Краснодар» и ООО «Газпром трансгаз Краснодар»).

Сразу в двух категориях – «Семейное шоу талантов» и «На все руки мастер» – лучшей стала династия газовиков – семья Чичириных. Семейный стаж супругов – 20 лет, а дружный ансамбль народного творчества включает маму, папу, троих сыновей и дочь. Семья Чичириных активно участвует и в культурной

жизни компании и стала лауреатом и призёром корпоративного фестиваля «Факел» ПАО «Газпром».

В рамках форума в лектории Газпрома прошёл ряд творческих, культурных и познавательных мероприятий. Программа была рассчитана на членов семей всех возрастов и затрагивала темы межпоколенческих традиций, просвещения, выбора профессии, роли семьи в жизни каждого. Так, прошла лекция на тему «Роль спорта в воспитании детей», интеллектуальная игра для детей и взрослых «Узнать за 60 секунд», организованная «Газпром профсоюзом», а также мастер-класс по игре на деревянных ложках от семьи Чичириных с рассказом об истории возникновения этого народного музыкального инструмента. Были организованы мероприятия в формате «вопрос – ответ» для популяризации среди детей и молодёжи здорового образа жизни и занятий физической культурой и спортом с приглашением звёзд спорта.



Фестиваль «Факел» стартовал в Группе Газпром в 2004 г. Его цель: раскрытие творческого потенциала работников и членов их семей.

В фестивале принимают участие самодеятельные коллективы и исполнители из числа работников, а также их родители, супруги и дети. Фестивальное движение объединяет более 40 дочерних обществ ПАО «Газпром» из Российской Федерации, республик Кыргызстан, Беларусь и Армения.

«ГАЗПРОМ – ДЕТЯМ»

Осознавая, какое значение для будущего страны имеет подрастающее поколение, «Газпром» уделяет особое внимание проектам, ориентированным на развитие детей и юношества. Самой масштабной инициативой компании в этой области, реализуемой в регионах, выступает социальный проект «Газпром – детям». Проект реализуется с 2007 г. и охватывает 74 из 89 субъектов Российской Федерации во всех федеральных округах.

Цель проекта – создание условий для гармоничного интеллектуального, духовного и физического развития детей и подростков, привлечение как можно большего их числа в спортивные секции и творческие кружки.

В рамках проекта за счёт средств ПАО «Газпром» возводятся и реконструируются масштабные спортивные, культурные и социальные объекты, в т.ч. и в отдалённых малонаселённых пунктах, где прежде не было достойных условий для занятий физической культурой.

При реализации проекта компания руководствуется принципами социального партнёрства. Во взаимодействии с местными администрациями определяется концепция планируемого сооружения с учётом потребности конкретного населённого пункта в спортивных объектах, видов и уровней запланированных соревнований.



Новые спортивные пространства создаются по лучшим стандартам, в частности с учётом потребностей детей и подростков, имеющих ограничения в мобильности, способствуют зарождению у подрастающего поколения любви к спорту и пониманию важности физической культуры для полноценной жизни.

Основные результаты

По состоянию на август 2024 г. реализовано 2135 объектов, на которых ежедневно могут заниматься различными видами спорта свыше 265 тыс. детей.

В Центральном, Северо-Западном, Южном, Северо-Кавказском, Приволжском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах в 2023 г. введены в эксплуатацию 117 объектов. Реализованы:

- уникальный спортивный комплекс «Академия единоборств» общей площадью более 63,5 тыс. м², который стал самым большим в стране и предназначен для тренировок сборных России по дзюдо и самбо;
- расширение конноспортивного комплекса для пос. Богатые Сабы в Республике Татарстан;
- строительство физкультурно-оздоровительного комплекса с ледовым полем для пос. Майский Белгородской области;
- возведение пришкольного стадиона для гимназии в г. Великом Новгороде;
- капитальный ремонт стадиона «Динамо» в г. Воронеже;
- открытие физкультурно-оздоровительного комплекса с бассейном в г. Переславле-Залесском в Ярославской области;
- новый корпус Православной гимназии в г. Астрахани.

ПОДДЕРЖКА УЧЕБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Организации Группы Газпром помогают школам и детским садам развивать современное пространство для обучения.

В Иркутской области в пос. Жигалово возводится общеобразовательная школа на 520 мест. Строительство ведётся в рамках реализации проекта по обустройству на полное развитие Ковыктинского месторождения. В этом же регионе ООО «Газпром недра» в 2023 г. обустроило детские игровые и спортивные площадки на территории двух детских садов пос. Усть-Уда, а также профинансировало закупку оборудования для местной спортивной школы.

В Амурской области детская образовательная среда совершенствуется благодаря усилиям ООО «Газпром переработка Благовещенск»: в 2023 г. компания профинансировала ремонт спортзала и библиотеки, закупку оснащения для местных школ и детского приюта, а также замену оборудования в Амурском техническом колледже.

ПОДДЕРЖКА ДЕТЕЙ С ОВЗ

В рамках благотворительной деятельности Группы Газпром оказывается поддержка специализированным учреждениям, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), и мероприятиям по их реабилитации и социальной адаптации.

Так, ООО «Газпром добыча Краснодар» в 2023 г. приобрело реабилитационное оборудование по программе «Помощь детям-инвалидам» для детского сада в г. Краснодаре, что позволит адаптировать 165 детей с ОВЗ к городской среде. ООО «Газпром трансгаз Саратов» в рамках проекта «Добрая лошадь» профинансировало закупку специального оборудования в Саратовской области для проведения занятий иппотерапией для детей с ОВЗ.

Организации Группы Газпром помогают региональному Благотворительному фонду «Иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей» в издании комплектов для детей с нарушением зрения. ООО «Газпром переработка Благовещенск» организовало получение дополнительного образования в центре инклюзивного обучения: открыты «Профильная лагерная смена», медиацентр и психотерапевтическое пространство «Сенсорный сад» на площадке коррекционного детского дома для адаптации и реабилитации детей с ОВЗ.

Чтобы помочь детям интегрироваться в социум и обрести уверенность в себе, оказывается содействие в проведении спортивных и культурных мероприятий. Так, с 2017 г. ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород» финансирует региональный этап Всемирных детских Игр победителей. Это трёхдневные спортивные соревнования для детей от 7 до 17 лет, которые несколько лет проходили стационарное лечение в онкологическом диспансере и нуждаются в социальной, физической и психологической реабилитации.

В г. Перми ООО «Газпром трансгаз Чайковский» поддержало проведение XXI Фестиваля спорта детей-инвалидов Пермского края, в котором приняли участие 350 юных спортсменов с поражениями опорно-двигательного аппарата, нарушениями слуха и зрения, синдромом Дауна, заболеваниями органов дыхания, пищеварения, почек, эндокринной системы.

ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург» оказало в 2023 г. поддержку проекту, в рамках которого ведутся показы спектакля «Осторожно – улица!» для воспитанников детских домов и специализированных учреждений г. Санкт-Петербурга.

Дочерними обществами Группы Газпром и профсоюзными организациями по инициативе «Газпром профсоюза» организован летний отдых более тысячи детей из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Запорожской области. В свою очередь, при поддержке ООО «Газпром трансгаз Москва» 50 детей из Луганской Народной Республики провели майские каникулы в столице.

Деятельность Газпрома по поддержке детства и семейных ценностей не раз получала общественное признание. Так, в 2022 г. проект «Газпром – детям» победил в номинации «Ответственный бизнес» премии #МЫВМЕСТЕ, стал лауреатом Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023. Реализуя большое число инициатив, направленных на содействие достижению национальных целей России, включая демографические и социальные, ПАО «Газпром» ежегодно подтверждает статус «Партнёр национальных проектов России».

ГОСКОРПОРАЦИЯ «РОСАТОМ»



**ЛИХАЧЁВ
АЛЕКСЕЙ
ЕВГЕНЬЕВИЧ**
Генеральный
директор

Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» – многопрофильный холдинг, объединяющий активы в энергетике, машиностроении, строительстве. Его стратегия заключается в развитии низкоуглеродной генерации, включая ветроэнергетику. Госкорпорация является национальным лидером в производстве электроэнергии (около 20% от общей выработки) и занимает первое место в мире по величине портфеля заказов на сооружение АЭС: на разной стадии реализации находятся 39 энергоблоков (включая шесть блоков малой мощности) в 10 странах.

В сферу деятельности «Росатома» входят также производство инновационной неядерной продукции, логистика и развитие Северного морского пути, реализация экологических проектов.

Госкорпорация объединяет более 450 организаций, включая научные институты, организации ядерного оружейного комплекса и единственный в мире атомный ледокольный флот.

Численность персонала – свыше 370 тыс. чел.

Приоритеты устойчивого развития включены в Стратегию Госкорпорации «Росатом», социальный аспект которой является одним из важнейших, включая обеспечение безопасности производственных процессов, условий труда, сохранения жизни и здоровья работников организаций отрасли, развитие человеческого потенциала.

В рамках социальной политики корпорация реализует программы, направленные на поддержку работников организаций отрасли и жителей городов атомной энергетики и промышленности, в целях системных положительных изменений для повышения качества жизни, ориентированные на формирование системных положительных изменений для повышения качества жизни работников отрасли и их семей, местного населения, конечных потребителей продукции в регионах присутствия.

Программы реализуются с учётом национальных целей развития и задач нацпроектов, включая поддержку семей с детьми, активного долголетия, занятости и здорового образа жизни, построения системы непрерывного развития «детский сад – школа – колледж – университет – предприятие», поддержки развития науки и образования, вовлечения работников в здоровый образ жизни, повышения качества услуг здравоохранения и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 гг.

Меры поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства закреплены в Единой отраслевой социальной политике корпорации и её организаций, в Отраслевом соглашении по атомной энергетике, промышленности и науке на 2023–2025 гг.

В целях привлечения и удержания работников необходимых специальностей, поддержки государственной семейной политики, повышения благополучия работников для сохранения и повышения их трудоспособности, качества жизни, продления трудового долголетия, а также благополучия жителей городов присутствия предприятий отрасли с 2013 г. реализуется комплексная программа «Поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства». Программа решает следующие задачи:

- создание благоприятных условий для работы работников с семейными обязанностями, в т.ч. многодетных родителей;
- повышение благополучия работников и их семей;
- поддержка, сохранение и укрепление традиционных семейных ценностей;
- поддержка преемственности поколений, традиций атомной отрасли, воспитание будущих поколений через продвижение престижа трудовых династий.

Динамика общих затрат за 2021–2023 гг. на реализацию программы: 2021 г. – 5,2 млрд руб., 2022 г. – 6,9 млрд руб., 2023 г. – 8 млрд руб., рост инвестиций – 53%.

ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ И СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

В корпорации реализуется комплексная программа поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства.

Семейные ценности – это основа, на которой строятся семейное счастье и благополучие. Они способствуют укреплению взаимопонимания, доверия и поддержки внутри семейного круга. А когда в семье благополучие, то и на работе можно ожидать от коллектива большей сплочённости и высокой производительности труда.

Поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, детей – важное направление работы корпорации в числе мер поддержки. В 2023 г. объём расходов на оказание материальной помощи составил 3,1 млрд руб., годовой бюджет ДМС – 4,5 млрд руб., а работникам с семейными обязанностями предоставлена возможность оформить полис ДМС для родственников (супруги,

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)

НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ

ЦУР ООН – 2030

НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

- Комплекс мер поддержки работников с семейными обязанностями
- Поддержка здоровья и здорового образа жизни – ДМС, организация санаторно-курортного лечения и отдыха
- Жилищная программа
- Организация спортивных и культурно-массовых мероприятий с участием членов семьи – конкурс «Семья – Росатом», Забег атомных городов», «Атомиада», экскурсии, праздничные мероприятия и др.
- Программы обучения и развития для работников и их детей – «Родительская лига Росатома», «Школьная гостиная», семейный фестиваль изобретателей «КараКУРАЖ», семейный марафон «Шаг в цифру»
- Трудовые династии
- Линия психологической поддержки, консультационная поддержка работников с семейными обязанностями
- Корпоративное волонтерство

Здравоохранение
Образование
Демография
Жильё
и городская среда
Семья
Экология



НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ ПРИСУТСТВИЯ

- «Люди и города» – комплексная программа развития жизни регионов и улучшения качества городской среды
- Повышение качества и доступности услуг образования: система непрерывного развития: «детский сад – школа – колледж – университет – предприятие», «Школа Росатома», «Сетевая инженерная школа», Международный молодёжный форум Obninsk New, Отраслевой карьерный форум «АтомПрофи», «Юниоры Росатома»
- Повышение качества и доступности услуг здравоохранения, поддержка ЗОЖ, массового спорта: «Забег атомных городов»
- Конкурсы волонтерских и социальных проектов: «Социальные лидеры атомных городов» и «Эколидеры»
- «Территория культуры Росатома» и другие культурно-массовые мероприятия, экологические акции

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ

- Оказание материальной помощи работникам: (единовременно) при рождении/усыновлении ребёнка (детей), заболевании ребёнка/детей; (ежемесячно) по уходу за ребёнком до 3 лет; доплата до базовой заработной платы за период временной нетрудоспособности по уходу за ребёнком (до 15 лет); (ежегодно) имеющим многодетные семьи, одиноким родителям, родителям, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида (детей); на оплату услуг детских дошкольных учреждений; в связи с бракосочетанием
- Компенсации/выплаты: стоимости аренды жилья (до 90%), процентной ставки по кредиту (до 100%); беспроцентный заём на первоначальный взнос за счёт средств организации (до 1 млн руб.)
- ДМС работникам и льготные условия для членов семьи
- Подарки детям к праздникам: к Новому году, Дню знаний, выпускникам школ, успешным ученикам по окончании учебного года (акция «Полный портфель пятёрки» и т.п.)
- Обеспечение путёвками: работников и членов семьи на санаторно-курортное и реабилитационно-оздоровительное лечение, детей в оздоровительные лагеря и санаторно-курортные учреждения

дети, родители) по корпоративным ценам (страхование одного члена семьи на 40% ниже рыночной стоимости). Бюджет страхования от несчастных случаев и болезней составил 189 млн руб.

В 2023 г. 8,5 тыс. работников получали поддержку как участники программы приобретения собственного жилья. 3 тыс. работников компенсирована стоимость аренды жилья. Общие расходы на оказание помощи в улучшении жилищных условий в 2023 г. составили 964 млн руб.

В целях повышения возможности совмещения профессиональных и семейных обязанностей работникам предоставляются такие возможности, как работа в удалённом/смешанном формате, по гибкому или индивидуальному графику, перерывы для кормления детей, в отпуске по уходу за ребёнком может находиться любой член семьи с получением всех компенсаций и льгот.

«Подзарядка» – программа профилактики стресса и профессионального выгорания запущена в корпорации и её организациях, в рамках которой работники учатся справляться со стрессом, решать конфликтные ситуации, полноценно отдыхать и восстанавливаться.

С 2020 г. работает линия психологической поддержки, доступная для работников, членов их семей и жителей городов.

В рамках программы ДМС есть возможность получения консультации психологов посредством телемедицины. В организациях оборудуются комнаты психологической разгрузки и очно работают психологи. Большое внимание уделяется психологическим проблемам родителей и детей: конфликту поколений и воспитания, взаимодействию со старшими родственниками, с членами семей участников СВО, вопросам патристического воспитания.

Программа благополучия

Цель программы – повышение качества жизни работников, их информированности об инструментах, которые используются для самостоятельного повышения своего благополучия:

- дни здоровья и школы здоровья по социально значимым темам (сахарный диабет, онкологические заболевания, артериальная гипертензия, вредные привычки, здоровое питание, стресс);
- диспансеризация, углублённые медицинские осмотры, организованы здравпункты на территориях организаций;
- линия психологической поддержки, кабинеты психологов, комнаты психологической разгрузки на предприятиях, организован цикл вебинаров психолога МЧС России по психологической помощи в сложных жизненных ситуациях.

Программа финансового благополучия направлена на повышение финансовой грамотности работников и членов их семей. Финансовое просвещение проводится на рабочих местах: эксперты Банка России ежемесячно делятся знаниями, финансовыми секретами, правилами грамотного потребительского поведения и способами защиты от мошенников, оформления и использования налоговых льгот и налоговых вычетов.

Поддержка трудовых династий, ранней профориентации

В рамках поддержки трудовых династий и традиций отрасли, а также вовлечения жителей городов в формирование преемственности и традиций атомной отрасли, воспитания будущих поколений на предприятиях активно проводятся мероприятия чествования трудовых династий.

Конкурс «Семья – Росатом» прошёл впервые в 2023 г. в 21 «атомном» городе. В рамках конкурса выделены номинации и награждены победители по следующим направлениям: «Трудовая династия» – конкурс творческих работ о вкладе семей в развитие города; «Росатом – семья талантов» – конкурс творческих работ о своих способностях, проявляемых в какой-либо сфере деятельности и направленных на развитие города; «Что мы знаем о Росатоме» – конкурс-викторина среди семейных команд.

В корпорации создана «Родительская лига Росатома» – образовательная площадка для тех, кто стремится раскрыть потенциал своих детей вместе с лучшими учителями и психологами, и Совет педагогов Росатома, который объединил ведущих деятелей науки, наставников и победителей конкурсов педагогического мастерства.

В 2023 г. в мероприятиях проекта – встречах с экспертами, учёными в области педагогики, психологии, руководителями федеральных проектов, ведущими учителями из городов присутствия корпорации и разных регионов страны приняли участие в дистанционном формате более 240 тыс. чел., очно – более 700 чел.

Семейный фестиваль изобретателей «КараКУРАЖ» вовлёл в знакомство с инженерным делом 103 семьи из 51 города и двух стран (Венгрия и Египет).

Семейный отдых и оздоровление

Другое важное направление работы – организация отдыха и оздоровления работников, совместного семейного отдыха, отдыха детей. Работники предприятий отрасли на льготных условиях пользуются базами отдыха организаций, а также санаториями



отраслевой профсоюзной организации. 27 тыс. работников обеспечены путёвками на санаторно-курортное и реабилитационно-оздоровительное лечение. Расходы компании составили 1,2 млрд руб. 100% работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении по результатам периодического медицинского осмотра, обеспечены путёвками.

Более 3 тыс. членов семей работников обеспечены путёвками в санаторно-курортные и реабилитационно-оздоровительные учреждения на сумму более 199 млн руб. Более 15 тыс. детей работников были обеспечены путёвками в детские оздоровительные лагеря и санаторно-курортные учреждения. Родителям компенсированы расходы на приобретение путёвок на сумму 523 млн руб.

Семейный досуг

Для организации совместного семейного досуга как семей работников, так и жителей территорий присутствия, проводятся культурно-массовые, спортивные мероприятия. Ежегодно в Усолье-Сибирском проводится яркое спортивное культурное событие «Атомфест», объединяющее жителей города в праздничной атмосфере.

В 2023 г. для детей работников организовано более 1 тыс. мероприятий, в которых приняли участие 145 тыс. чел., включая членов семей. Объём средств, направленных на мероприятия для детей, составил 135,5 млн руб.

При поддержке программы «Территория культуры Росатома» в городах расположения предприятий отрасли проводятся проекты с участием знаменитых артистов, осуществляется поддержка талантов, проходят мастер-классы ведущих экспертов, образовательные и просветительские акции, масштабные социокультурные проекты.

ЛЮДИ И ГОРОДА

Проект «Люди и города» направлен на повышение качества жизни в городах присутствия и достижение лидерства в технологическом развитии в масштабах всей страны.

Системный подход предполагает работу по нескольким направлениям:

- создание современной, технологичной и удобной инфраструктуры и образовательной среды, раскрывающей потенциал каждого жителя;
- вовлечение жителей городов в социально-общественную жизнь;



- формирование условий для развития медицины в городах Росатома.

Стратегия развития каждого города реализуется с участием всех заинтересованных сторон – корпорации, местных властей, бизнеса и жителей.

Реализация проекта началась в 2022 г. с пяти городов, сейчас уже 18 городов – ЗАТО, города АЭС. За 3 года объём инвестиций превысил 6 млрд руб.

Поддержка здоровья и ЗОЖ

Мероприятия по формированию условий для развития медицины в городах Росатома реализуются совместно с ФМБА России.

В рамках направления создаются центры женского здоровья, модернизируются поликлиники, в т.ч. детские, создаются центры восстановительного лечения для детей. В пяти городах появились современные центры промышленной медицины, ещё в 10 городах проведена модернизация поликлиник, открыты интерактивные школы здоровья. Проведены капитальные ремонты детских поликлиник в городах (Саров, Трёхгорный, Удомля, Новоуральск, Снежинск), модернизация дневных стационаров в детских поликлиниках для детей, перенёсших заболевания перинатального периода, с поражениями центральной нервной системы, после хирургической коррекции врождённых пороков развития органов и систем.

За 3 года реализации проекта обеспеченность врачами выросла на 10%, удовлетворённость жителей медицинской помощью – на 7% и по итогам 2023 г. составляет 65%.

Женское здоровье

Для поддержки женского репродуктивного здоровья реализуется комплекс мероприятий, среди них:

- «Откровенный разговор»: ответы на актуальные вопросы по обращению к врачу-гинекологу о контрацепции, вреде абортов, подготовке к беременности;
- «Вместе против рака груди»: простые правила проведения самообследования, обучение самодиагностике, вопросы ранней диагностики, психологическая поддержка;
- Центры женского здоровья в городах Димитровград и Саров – организованы дополнительные меры поддержки: биохимический скрининг в период беременности, профилактика и лечение заболеваний женской репродуктивной системы, работа «Школы будущих мам»;
- совместные мероприятия семьи в рамках сотрудничества с ФМБА России по диспансеризации работников и членов семьи: скрининговые исследования с участием врачей-специалистов московских и окружных медицинских центров ФМБА России; консультации специалистов федеральных центров и областных клиник для отбора на ВМП.

«Забег атомных городов» и «ЗОЖ-Амбассадор Росатома»

Корпорация организует массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, так, в 2023 г. в них было вовлечено более 174,7 тыс. работников, членов их семей, ветеранов и жителей городов.

Затраты на программы по поддержке здоровья работников и ЗОЖ в 2023 г. составили более 2 млрд руб. Каждый пятый работник отрасли регулярно занимается спортом.

Самым массовым спортивным мероприятием на протяжении последних 5 лет стал проект «Забег атомных городов». Количество участников постоянно растёт и выросло с 7 тыс. чел. в 2019 г. до 25 тыс. чел. в 2023 г. География мероприятия постоянно расширяется, в 2023 г. в мероприятии приняли участие работники, члены их семей, студенты и жители 29 городов присутствия корпорации.

Вторым по массовости стал отраслевой проект по вовлечению работников в здоровый образ жизни «ЗОЖ-Амбассадор Росатома». Проект реализуется уже 4 года, и количество его участников

постоянно растёт: 2020 г. – 48 городов и 1,9 тыс. участников; 2021 г. – 62 города и порядка 4 тыс. участников; 2022 г. – 187 городов и более 11 тыс. участников, 2023 г. – 190 городов, 16,5 тыс. участников. В отрасли работают 460 кандидатов в мастера спорта и 276 мастеров спорта.

Детский сад – школа – колледж – университет – предприятие

В целях сохранения единства семей работников атомной отрасли и подрастающего поколения в регионах реализуется программа по поддержке системы непрерывного развития. Росатом, открывая учебные заведения и филиалы вузов в городах присутствия организаций, «приближает» возможность получения образования в регионах проживания молодёжи. Так, были открыты филиалы: МГУ им. М. В. Ломоносова и НИЯУ МИФИ в г. Сарове и филиал в НИЯУ МИФИ в г. Снежинске.

«Школа Росатома» – проект, направленный на развитие дошкольников, школьников и педагогов. В рамках проекта проводится до 200 мероприятий в год, организуются «Атомклассы», открываются инновационные детские сады и школы. На сегодня уже 10 школ присоединились к этому проекту, в них действуют 67 «Атомклассов» с углублённым изучением физики и математики, в которых в разных форматах обучается около 60 тыс. школьников.

Волонтёрское движение

В 2023 г. было реализовано порядка 500 волонтёрских акций, включая две общепромышленные, а общее количество волонтёров корпорации насчитывает около 50 тыс. чел. Совокупная аудитория благополучателей превысила 1 млн чел. Организованы совместные семейные волонтёрские мероприятия: эковолонтёрство, поддержка ветеранов, людей старшего поколения, выезды в приюты для животных, акции второй жизни для вещей.

Результаты

30 городов присутствия предприятий отрасли стали лидерами индекса качества городской среды Минстроя России, в числе которых Саров, Лесной, Заречный и Балаково.

За 3 года обеспеченность врачами в городах присутствия увеличилась на 10% (составила 80%), удовлетворённость жителей качеством медицинской помощи – на 7% (составила 65%).

Более 2 тыс. лидеров социальных инициатив со всей России обучились по образовательным программам, разработанным корпорацией, посвящённым социальному предпринимательству, грантрайтингу, управлению проектами, – «Академия социальных лидеров» и «Школа социального проектирования».

Конкурс «Социальные лидеры атомных городов – 2023» обеспечил грантовую поддержку 60 социальным и эколого-социальным проектам на сумму 25 млн руб.

300 волонтёров прошли обучение и в результате разработали идеи совместных региональных экопроектов в рамках первого форума «Эколидеры».

Вовлечённость работников отрасли по фактору «Соцпакет» увеличилась за 10 лет более чем на 24% и по итогам 2023 г. составляет 68%.

64% работников удовлетворены мерами поддержки членов их семей.

Социальные проекты Госкорпорации «Росатом» и её организаций, включая направления по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства, многократно получали общественное признание и отмечены ключевыми федеральными премиями: международная премия «МыВместе», ECO Best, «Лучшие социальные проекты России», «Лидеры корпоративной благотворительности», ESG EXCELLENCE AWARD 2023, «Лучшее для России. Развитие регионов» и др.

ОКБМ Африкантов



ОКБМ
АФРИКАНТОВ
РОСАТОМ

«ОКБМ Африкантов» – крупный научно-производственный центр атомного машиностроения России, располагающий многопрофильным конструкторским коллективом, собственной исследовательской, экспериментальной и производственной базой.

Выполняет весь комплекс работ по созданию различных типов реакторных установок и оборудования для них, включая разработку конструкторской документации, выполнение необходимых расчётов, изготовление и испытания опытных образцов с отработкой промышленной технологии производства, изготовление и шеф-монтаж штатного оборудования, его пусконаладку и ввод в эксплуатацию, сервисное обслуживание оборудования на действующих объектах, снятие с эксплуатации.

Наряду с решением проблем атомной энергетики предприятие занимается созданием нестандартного оборудования общепромышленного назначения для предприятий ТЭК, химической, нефтеперерабатывающей, газовой, судостроительной и других отраслей промышленности.

Численность персонала – 4 тыс. чел.

Повестка устойчивого развития является неотъемлемой составляющей деятельности компании. Приоритеты устойчивого развития включены в Стратегию деятельности на период до 2030 г., в рамках осуществления которой строится работа с персоналом, реализуются социальные программы.

В организации действует Коллективный договор, внедрён Единый отраслевой порядок подбора, найма и адаптации персонала в Госкорпорации «Росатом» и её организациях, в рамках которого проводится оценка эффективности и поддержка персонала.

Компания поддерживает более 4 тыс. рабочих мест с обеспечением стабильной заработной платы выше средней в регионе присутствия. Расходы на социальные выплаты в расчёте на одного работника в 2023 г. составили 41,3 тыс. руб. (рост на 37,6% в динамике 2021–2023 гг.). Прогноз на 2024 г. – 57,3 тыс. руб.

В «ОКБМ Африкантов» утверждены и действуют восемь основных корпоративных социальных программ, направленных на работников, в т.ч. находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

Все сотрудники имеют возможность получить исчерпывающую информацию по всем программам – положения по программам, включая сроки их реализации, цели и задачи, информация о партнёрах, организационных процедурах и механизмах реализации, охват участников и другие необходимые сведения находятся в открытом доступе на внутренних ресурсах. За каждой программой закреплён куратор из блока управления персоналом, к которому можно обратиться за консультацией.

Одно из важных направлений работы в рамках социальных программ – поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства. Так, «ОКБМ Африкантов» на регулярной основе реализует ряд мероприятий, которые в том числе направлены на достижение ЦУР, национальных целей и решение задач нацпроектов: «Демография», «Здравоохранение», «Образование», «Жильё и городская среда», «Культура», «Экология», «Наука и университеты», «Производительность труда», «Международная кооперация и экспорт», «Модернизация транспортной инфраструктуры».

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Поддержка здоровья

Все сотрудники предприятия обеспечены полисами ДМС, которые предусматривают три программы страхования в зависимости от категории работника. Программа ДМС охватывает широкий список направлений финансирования, в т.ч. программы поддержания и улучшения женского здоровья. Непрерывно ведётся информирование сотрудников о возможностях программы ДМС.

Затраты на реализацию программы составляют в 2023 г. 64,5 млн руб., 2022 г. – 41,6 млн руб., 2021 г. – 40,3 млн руб.

На территории предприятия организована работа медицинского пункта (на базе которого также проводится вакцинация) и оказывается необходимая первичная медицинская помощь, проводятся консультации для всех сотрудников предприятия, отдельно – для беременных женщин.

«ОКБМ Африкантов» содействует в организации детского отдыха и санаторно-курортного лечения (СКЛ) детей работников путём компенсации части расходов на него. По заявке работника компенсации подлежат часть расходов на организацию детского отдыха или СКЛ каждого ребёнка, один раз в течение календарного года.

	2023 г.	2022 г.	2021 г.
Всего, чел.	801	797	391
Работники, чел. (средства ФСС)	285	361	253
Дети работников, чел.	387	400	378
Затраты компании, млн руб.	17,2	13,5	17,2

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – «Поддержка здоровья» – оздоровление сотрудников и членов их семей на базе договоров ДМС, организация детского отдыха и санаторно-курортного лечения для детей, программы поддержания и улучшения женского здоровья – «Центр психологической поддержки работников» и их детей – Жилищная программа – компенсация по ипотеке и затрат на аренду жилья; общежитие для сотрудников – «Организация спортивных и культурных мероприятий» – для сотрудников и их семей – Комплекс мер по поддержке работников с семейными обязанностями	Демография Культура Здравоохранение Образование Жильё и городская среда Экология Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Программа поддержки детского сада №389 ОКБМ – для детей сотрудников с акцентом на всестороннее развитие, индивидуальный подход, здоровье и воспитание через современные образовательные технологии и активное участие семьи – Волонтерское движение – объединение сотрудников и их семей для участия в экологических, социальных, благотворительных и образовательных инициативах по развитию региона и корпоративной культуры		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Выплаты на каждого ребёнка: (ежегодная) родителям, имеющим многодетные семьи, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида (детей-инвалидов), родителям, воспитывающим ребёнка (детей) в одиночку, на содержание детей в яслях и детских садах – Оказание материальной помощи: при рождении/усыновлении ребёнка (на каждого ребёнка), в случае тяжёлого заболевания ребёнка/детей работника, имеющим детей семьям (по заявлению) для улучшения жилищных условий – Негосударственное пенсионное обеспечение неработающих пенсионеров предприятия (через НПФ «Атомгарант») – Компенсация затрат на санаторно-курортное лечение и детский отдых (детские лагеря, санатории) – (частично) для всех работников, (полностью) малообеспеченным работникам, работникам, имеющим детей-инвалидов, и в других исключительных случаях		



Центр психологической поддержки

В октябре 2022 г. на территории «ОКБМ Африкантов» организован Центр психологической поддержки работников с комплексной программой поддержки работников и членов их семей, корпоративных волонтеров и семей мобилизованных сотрудников. В работе Центра принимают участие четыре профессиональных психолога, специализирующихся в разных направлениях, перечень которых постепенно расширяется.

У Центра две основные задачи: оказание консультативной помощи и формирование психологических компетенций работников организации. Большой популярностью услуги Центра пользуются у сотрудниц предприятия, в особенности мам.

Психологи организации ведут группу в корпоративной социальной сети «Росатом Life» – «Письмо психологу». На данный момент в группе 362 подписчика и более 40 полезных постов. Группа является ведущим тематическим сообществом в отрасли в области оказания психологической поддержки. Так, в ней освещаются актуальные темы, отвечают на вопросы эксперты, выкладываются полезные материалы занятий, в т.ч. музыка для медитаций. Пользуется большой популярностью страничка школьного психолога, где раскрываются проблемные вопросы, которые вызывают тревогу у работников относительно воспитания их детей.

Одним из направлений Центра является работа с детьми работников организации. Основной запрос – профориентация, поскольку родителей всегда беспокоит будущее их детей. Психолог-профориентолог проводит диагностику и оказывает консультации

в данном направлении, помогая подросткам в самоопределении. Также сформирована база внешних детских психологов, к которым направляются работники, если специализация работников Центра не соответствует необходимой.

За прошедший период к психологам с профориентационным вопросом обратились четыре сотрудника предприятия по своим детям, учащимся 8–9-х классов, которые не могли определиться с выбором профессии. Работа с ними включала проведение тестирования, беседу с психологом, выявление пожеланий ребёнка. В завершение были предложены направления для профориентации, где ребёнок может эффективнее реализовать себя.

СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

В рамках реализации корпоративной социальной программы (КСП) оказания помощи работникам в определённых жизненных ситуациях предприятие оказывает сотрудникам с семейными обязанностями дополнительную материальную поддержку:

- при рождении/усыновлении ребёнка – 30 тыс. руб. на каждого ребёнка;
- в случае тяжёлого заболевания ребёнка / детей работника – до 300 тыс. руб;
- родителям, имеющим многодетные семьи, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида (детей-инвалидов), родителям, воспитывающим ребёнка (детей) в одиночку – 10 тыс. руб. в год на каждого ребёнка;
- на содержание детей в яслях и детских садах – не более 15 тыс. руб. в год на каждого ребёнка.

Всего в 2023 г. материальная помощь оказана 211 сотрудникам (13,7 млн руб.), в 2022 г. – 440 сотрудникам (12,3 млн руб.), в 2021 г. – 559 сотрудникам (11,6 млн руб.).

Нуждающиеся в жилье сотрудники, в т.ч. имеющие семьи с детьми, имеют возможность получить помощь предприятия в улучшении жилищных условий. В 2023 г. такая материальная помощь оказана 177 сотрудникам (20,9 млн руб.), в 2022 г. – 147 сотрудникам (16,8 млн руб.), в 2021 г. – 183 сотрудникам (18,8 млн руб.).

Предприятие гарантированно сохраняет рабочее место за сотрудником, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, на весь его срок с возможностью «выхода» из отпуска на ту же должность, с текущей заработной платой, предусмотренной этой должностью (заработная плата, с которой сотрудник уходил, с учётом её индексации за период отпуска).

Всем детям работников предприятия (до 14 лет) ежегодно вручаются новогодние подарки. А в рамках отраслевой программы «Школьник Росатома» также ежегодно вручаются подарки детям, которые закончили учебный год на отлично (или получили не более двух четвёрок) – в 2023 г. это подарочный сертификат, который победитель вправе реализовать в одном из предложенных на выбор магазинов.

СЕМЕЙНЫЙ ДОСУГ

Совет молодёжи «ОКБМ Африкантов» проводит спортивные, развлекательные и профориентационные мероприятия для детей и родителей, на которых ежегодно собирается порядка 3 тыс. участников, включая семьи с детьми.



Профсоюзная организация предприятия также организует большое количество спортивно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий. Так, в 2023 г. проведено более 200 мероприятий с общим охватом более 13,8 тыс. чел.: проведение мастер-классов, экскурсий: «Пешие экскурсии по Нижнему Новгороду», в Нижегородскую радиолaborаторию для детей сотрудников (учащихся 6–8-х классов), на ёлочную фабрику «Ариель», в музей «ГАЗ» Горьковского автомобильного завода и др.

В 2022 и 2023 гг. в спортивных и культурных мероприятиях участвовало более 16 тыс. человек, включая членов семей работников. Затраты составили 37,2 млн и 35,3 млн руб. соответственно, а в 2021 г. их было более 3,5 тыс. чел. при 21,6 млн руб. затрат на реализацию программы.



По просьбе коллектива детского сада №389 ежегодно проводится «Аллея ОКБМ». В мае – начале июня сотрудники с детьми собираются в детском саду, чтобы украсить его территорию цветами и многолетними растениями. В 2023 г. в мероприятии приняли участие более 20 сотрудников из 17 подразделений со своими семьями.

Летом 2023 г. прошёл семейный праздник «Остров Приключений», в котором приняли участие около 300 сотрудников и членов их семей. Каждый гость мог найти отдых себе по душе: кто-то – с активными спортивными играми, кто-то – у бассейна, а кто-то в тени на качелях созерцал зелёные просторы. На празднике организаторы постарались создать условия для развития горизонтального взаимодействия. Сотрудники предприятия в неформальной обстановке могли познакомиться друг с другом и стать единой командой.

3 сентября 2023 г. более 150 сотрудников открыли для себя новое спортивное мероприятие – «Парусную регату ОКБМ». Мероприятие стало замечательным досугом, а для кого-то, возможно, новым хобби. В мероприятии могли принять участие все сотрудники предприятия, в том числе и семьи с подростками.

Самое масштабное и ставшее традиционным мероприятие для сотрудников «ОКБМ Африкантов» и их семей – «Ледовая забава». В 2023 г. более 600 чел. собрались на самой большой крытой ледовой арене Нижнего Новгорода – во Дворце спорта «Нагорный», чтобы завершить зимний сезон массовым катанием на коньках. На мероприятии традиционно проводятся квесты, игры, костюмированное катание для взрослых, эстафеты и конкурсы для детей, катание со специальными тренажёрами-помощниками и творческие «мастерские» в фойе для самых маленьких.

В 2024 г. в деловом центре «ОКБМ Африкантов» состоялся первый в истории предприятия Женский воркшоп: «Все везде и сразу». Участниками мероприятия стали как сотрудницы, так и родственницы работников предприятия. Среди презентаций и мастер-классов состоялось выступление врача акушера-гинеколога. Опытный специалист рассказал об основах женского здоровья так, что все участницы от 20 до 70 лет были увлечены беседой.

Волонтёрское движение

На предприятии активно развивается волонтёрское движение. Так, родители и дети на добровольной основе привлекаются к волонтёрской деятельности, важной в масштабах региона присутствия и способствующей воспитательному эффекту, сопричастности:





- к экологическим проектам: плагинг-забег в рамках общераслевой акции «Зелёная дистанция», арт-рейды «ТИМА – осознанное граффити», проведение экологических субботников на территории Нижнего Новгорода;
- к социальным проектам: системная работа и помощь воспитанникам Золинской школы-интерната для детей с особенностями развития (развивающе-адаптационные, профориентационные мероприятия); поддержка и проведение мероприятий для детей из онкологического и гематологического отделений Нижегородской больницы (фонд НОНЦ); сотрудничество с Приволжской местной организацией Всероссийского общества слепых (помощь детям);
- к благотворительным проектам: проведение акции «Рюкзак для друга» – помощь детям из малообеспеченных семей Нижнего Новгорода и Нижегородской области; помощь мобилизованным и членам их семей; участие корпоративной команды в городском благотворительном забеге «Беги Герой!», «РАРЧ» и др. – собранные средства направлены в благотворительный фонд «Дети без мам»;
- к проектам помощи животным (проект «Пушистый атом»).

Ежегодно в рамках акции «Чудо-ёлка» волонтеры организуют сбор новогодних подарков для детей из Золинской школы-интерната. Ребята из интерната пишут письма Деду Морозу, которые волонтеры сканируют, размещают в доступном для всех сотрудников предприятия месте. Сотрудники выбирают письмо с желанием, которое отозвалось в их душе, и покупают подарок. К акции они привлекают своих детей. Волонтеры предприятия отвозят все подготовленные подарки в интернат, где дети находят их 1 января рано утром под ёлкой. В 2023 г. было подготовлено 48 приятных и полезных посылок для детей и подарков для общих нужд самой школы. Новогодними подарками не исчерпывается участие ОКБМ в жизни Золинской школы.

ДЕТСКИЙ САД ОКБМ

Дошкольное образование детей сотрудников «ОКБМ Африкантов» обеспечивает частное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №389 ОКБМ» (работает с 1977 г.), курируемое профсоюзом предприятия. В нём созданы все необходимые условия для благополучия и развития детей: поддерживается высокий уровень квалификации преподавательского состава, обеспечивается необходимая материально-техническая база. Детей развивают и воспитывают посредством различных видов деятельности, осуществляя:

- интеллектуальное развитие воспитанников;
- речевое развитие;
- формирование творческих способностей, речемыслительной деятельности – в детском саду обобщён материал проекта по использованию ОТСМ-ТРИЗ-технологии в разных возрастных группах;
- социально-коммуникационное развитие;
- проекты по социальной адаптации детей;
- патриотическое воспитание;
- художественно-эстетическое развитие;

- системное непрерывное сохранение и укрепление здоровья воспитанников.

В учреждении созданы условия для познавательного развития детей с самого раннего возраста. Педагоги стараются учитывать как индивидуальные особенности воспитанников, так и особенности полового состава группы, уровень развития и интересов. Работа в этом направлении ведётся через сенсорно-развивающие тренажёры, математическое развитие, воспитание экологической культуры, опытническую деятельность и игры-эксперименты. Каждый год в садике проходят шашечные и шахматные турниры среди детей подготовительных групп и родителей воспитанников.

В детском саду на всё время пребывания там детей организована работа медицинского кабинета – врача и медсестры, которые следят за здоровьем ребят, оказывают первую помощь, организуют прививки по графику, консультируют родителей, организуют медицинские осмотры с привлечением специалистов поликлиники, занимаются закаливанием и профилактикой заболеваний ребят на системной основе. Физкультурные занятия проводятся как в зале, так и на спортивной площадке с младшего дошкольного возраста. Ведётся серьёзная и систематическая работа по профилактике плоскостопия, нарушения осанки – с этой целью в зале в летнее время на «тропинках здоровья» используется современное оборудование: балансиры, степы, ребристые дорожки, кочки-массажеры и т.д. Углублённо ведётся работа по охране зрения детей.

С самого младшего возраста проводятся спортивные праздники, досуги, развлечения по различным тематикам-сказкам, проводятся летние и зимние «олимпийские игры» с привлечением родителей. С целью формирования начальных представлений о некоторых видах спорта, овладения подвижными играми с правилами, становления целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере, ценностей здорового образа жизни создаются условия для организации различных спортивных игр и упражнений – футбол, баскетбол, волейбол, бадминтон, городки, гольф, катание на велосипедах, самокатах. Организованы «Маршрутные игры-квесты», в которые интегрированы различные виды деятельности: познавательная, художественная, интеллектуальная и т.д.

По образовательным программам в 2024–2025 учебном году за счёт городского бюджета, средств Учредителя, средств физических лиц (по договорам об образовании) обучилось 185 чел.

Меры социальной поддержки семей за счёт средств федерального бюджета в виде компенсации части родительской платы за присмотр и уход за ребёнком имеют право родители всех детей, посещающих детский сад, в размере: 20% – на первого ребёнка, 50% – на второго, 70% – на третьего и последующих детей.

«ОКБМ Африкантов» не раз получало за свою социальную деятельность общественное признание, стало победителем во Всероссийском конкурсе «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства» (2024 г.), «За достижения в области охраны труда и здоровья работников» (2023 г.).

АО «СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ»



**ФАРДИЕВ
ИЛЬШАТ
ШАЕХОВИЧ**
Генеральный директор

«Сетевая компания» является крупнейшей электросетевой компанией в Республике Татарстан, входит в десятку самых крупных электросетевых компаний России по величине передаваемой мощности. Занимает лидирующие позиции по показателю общей протяжённости эксплуатируемых воздушных и кабельных линий, а также по количеству подстанций, трансформаторных подстанций и распределительных пунктов.

Основные виды деятельности: оказание услуг по передаче электрической энергии и по технологическому присоединению потребителей.

В составе компании 11 филиалов, имеет 385 подстанций 35–500 кВ установленной мощностью 19110 МВА, в работе на ПС 35–500 кВ находится 763 силовых трансформатора (автотрансформатора) 35–500 кВ.

Численность персонала – более 7 тыс. чел.

Миссия АО «Сетевая компания»: обеспечение надёжного, качественного и доступного электроснабжения потребителей, создание условий для эффективной деятельности предприятий и организаций, комфортной и безопасной жизнедеятельности населения в целях динамичного социально-экономического развития Республики Татарстан.

Среди приоритетов компании в области устойчивого развития – решение социальных задач в рамках достижения задач национальных целей развития «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей», «Возможности для самореализации и развития талантов», «Комфортная и безопасная среда для жизни», «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» за счёт совершенствования практики управления персоналом. В том числе мер, направленных на поддержку работников с семейными обязанностями и на создание благоприятных условий для проживания на территориях Республики Татарстан.

Компания понимает важность создания достойных условий труда, поэтому ежегодно инвестирует в социальное обеспечение и безопасность труда, образование и повышение квалификации сотрудников. Социальные льготы и гарантии – важный инструмент кадровой политики. Социальный пакет компании для работников обеспечивает дополнительный объём социальных гарантий как работнику, так и его семье.

Коллективный договор АО «Сетевая компания» – ключевой документ, регулирующий социальные гарантии для работников. Он признан лучшим в электросетевых организациях России за 2022 и 2023 гг. и стал победителем в конкурсе «Лучший коллективный договор», организованном Федерацией профсоюзов РТ.

Одним из важных направлений инвестиций компании в области устойчивого развития являются программы по оказанию благотворительной помощи, которые осуществляются в рамках сотрудничества с Благотворительным фондом «Надежда и Опора».

Проекты компании реализуются на территории Татарстана и включают развитие социально-культурной сферы и общественной инфраструктуры; социальную поддержку и защиту граждан, в том числе находящихся в трудной жизненной ситуации; содействие патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодёжи; поддержку семей добровольцев и мобилизованных работников.

ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ОТДЫХ

АО «Сетевая компания» уделяет особое внимание вопросам организации оздоровительного отдыха работников и членов их семей и реализации программ оздоровления.

В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья работников компании в соответствии с Положением о приобретении, распределении и выдаче путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников компании и членов их семей в 2023 г. было приобретено 2783 путёвки в санатории и здравницы РТ и РФ.

Компания ежегодно организует отдых детей сотрудников в детском лагере «Ялта-Зай». Так, за летнюю смену 2023 г. в лагере отдохнули 784 ребёнка.

Для поддержки работников с семейными обязанностями компания реализует программу по **льготной оплате путёвок для работников**.

Так, санаторно-профилактическое оздоровление в *санатории-профилактории «Балкыш»* включает предоставление льготных путёвок работнику; работнику и на одного ребёнка («Мать и дитя»); работнику и супругу(е), работнику и на одного родителя; работнику и членам его семьи: супругу(е) и двух детей (путёвка «Семейная»). Возможность льготной оплаты предоставляется на 7–14 дней, не чаще 1 раза в год.

В детский оздоровительный лагерь НСУ «Центр спортивной подготовки «Ялта-Зай» льготная путёвка выделяется 1 раз в год на

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)

НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ

ЦУР ООН – 2030

НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ

- Благотворительные и социальные проекты поддержки работников с семейными обязанностями, материнства и детства, ветеранов, в т.ч. совместные проекты с БФ «Надежда и Опора»
- Организация досуга для семей и детей сотрудников, включая культурно-массовые и спортивные мероприятия для работников и членов семей
- «Помощь в трудный час»
- «Трудовые семейные династии»
- Программы ранней профориентации детей работников
- Программа организации оздоровительного отдыха работников и членов их семьи и летнего отдыха детей
- Жилищная программа

Демография
Образование
Жильё и городская
среда
Здравоохранение
Культура
Семья



НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ

- Благотворительные и социальные проекты совместно с БФ «Надежда и Опора»
- Программы по улучшению доступности и качества услуг образования, здравоохранения
- Программы организации культурно-массовых мероприятий
- Программы ранней профориентации молодёжи
- Жилищные программы
- Участие в финансировании программы социальной ипотеки в Республике Татарстан

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ

- Гибкие формы занятости (удобный график отпусков с возможностью совмещения со школьными каникулами, возможность предоставления удалённого графика работы)
- Дополнительные дни отпуска работникам для ухода за детьми
- Единовременная материальная помощь в связи с рождением ребёнка
- Ежемесячная материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет, семьям, имеющим детей-первоклассников
- Субсидии на оплату путёвок семейного отдыха и летнего отдыха детей работников
- Дополнительные выплаты отдельным категориям сотрудников с семейными обязанностями



детей работников, не достигших 16 лет (при стаже работы сотрудника не менее 2 лет). При наличии свободной квоты допускается выделение путёвки независимо от стажа работы. Кроме, того в НСУ «Центр спортивной подготовки «Ялта-Зай» – «Маршрут выходного дня» выделяются льготные путёвки на работника и членов его семьи.

Также выделяются льготные путёвки и в другие санаторно-курортные учреждения Республики Татарстан и регионов России

работнику с ребёнком на период его ежегодного отпуска (1 раз в 2 года), при стаже работы не менее 3 лет и при наличии справок медицинских учреждений с рекомендациями по лечению.

ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

На протяжении многих лет АО «Сетевая компания» участвует в программе социальной ипотеки в Республике Татарстан

и перечисляет средства в НО «Государственный жилищный фонд при Президенте Республики Татарстан», что позволяет ежегодно улучшать жилищные условия работников.

Так, в 2023 г. в основной Реестр заявителей по Республике Татарстан для участия в конкурсе по выбору квартир включена 21 семья работников компании, 12 семей подписали протокол выбора квартир.

В результате в 2023 г. была закрыта очерёдность по 2023 г. включительно.

Год	Включены в основной Реестр ГЖФ (кол-во семей)	Улучшили свои жилищные условия (кол-во семей)
2021	31	23
2022	14	16
2023	21	12

В целях поддержки работников, участвующих в социальной ипотеке, компания предоставляет займы на улучшение жилищных условий в виде первоначального взноса.

Целевой заём на безвозвратной основе предоставляется работникам компании при достижении определённого стажа работы в энергосистеме из расчёта 6% годовых с последующим списанием долга по выделенным средствам в течение 7 лет с учётом стажа работы в компании.

Размер целевого займа на улучшение жилищных условий определяется из расчёта стоимости не более 18 м² общей площади на одного члена семьи по стоимости реализации жилья ГЖФ (в настоящее время составляет 33720 руб. за м²), при этом учитываются жилые помещения, принадлежащие работнику и членам его семьи на праве собственности.

Допускается выделение целевого займа для приобретения жилого помещения до 33 м² – одиноко проживающим, до 42 м² – для семьи из 2 человек, до 54 м² – из 3 человек, до 72 м² – из 4 человек и т.д.

Компенсации по найму жилья или ипотечного платежа по коммерческой ипотеке предоставляются работникам, переводящимся в филиалы/Управление компании, если перевод требует переезда в другой населённый пункт, а также студентам ссузов, вузов, которые проходят производственные практики и стажировки в компании и рассматриваются как потенциальные кандидаты для последующего трудоустройства. Размер платежа зависит от состава семьи, местонахождения жилого помещения.

В 2023 г. были внесены изменения в Положение о компенсации расходов за наём жилья в части возможности компенсации ипотечного платежа работникам, которые приобретают жильё через коммерческую ипотеку в новом месте проживания в сопоставимом денежном эквиваленте при найме жилья на тот же срок.

Условия предоставления:

- отсутствие у работника и членов его семьи иного, кроме арендуемого/ипотечного, жилого помещения по новому месту работы;
- ипотечный договор заключён не ранее начала согласования перевода работника в другую местность;
- общий срок выплат компенсации не более 3 лет.

В результате получили компенсации в 2021 г. – 15 чел., в 2022 г. – 34 чел., в 2024 г. – 41 чел.

«НАДЕЖДА И ОПОРА»

Социальные инвестиции в форме благотворительности для компании являются одним из базовых направлений деятельности в области устойчивого развития и направлены на развитие благополучной социальной среды в Республике Татарстан. Так, по инициативе генерального директора Ильшата Фардиева зарегистрирован в 2015 г. Благотворительный некоммерческий Фонд «Надежда и Опора». Сотрудники принимают активное участие в

формировании средств фонда, ежегодно перечисляя однодневный заработок.

Председателем Совета Благотворительного фонда является заместитель генерального директора – директор по экономике и реализации услуг Наталья Назарова.

Социальные инициативы компании по оказанию помощи в рамках фонда:

- содействие предотвращению социальных конфликтов (создание условий для поддержки лиц, пострадавших от деятельности кредитных или иных финансовых организаций, зарегистрированных на территории Республики Татарстан);
- развитие физической культуры и массового спорта в Республике Татарстан (благотворительная помощь муниципальным образованиям республики на проведение культурно-массовых мероприятий);
- развитие социально-культурной сферы и общественной инфраструктуры;
- социальная поддержка и защиты граждан, в т.ч. находящихся в трудной жизненной ситуации;
- содействие укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов;
- содействие патристическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодёжи;
- поддержка в сфере образования, науки, культуры, искусства;
- поддержка семей добровольцев и мобилизованных работников АО «Сетевая компания».

Деятельность Фонда осуществляется на основании ежегодно принимаемой программы, которая ориентирована на оказание помощи как ветеранам – программа «Заботу ветеранам», так и на оказание помощи работникам – программа «Помощь в трудный час».

Программа включает в себя значительный перечень видов оказания помощи – социальной поддержки для неработающих пенсионеров – ветеранов компании, работников, включая компенсацию стоимости путёвки в санатории, помощь на лечение, обследование, реабилитацию после операций, на лечение больного ребёнка, помощь после пожара и чрезвычайных ситуаций и др. Также и на оказание помощи тяжелобольным внукам и супругам работников АО «Сетевая компания».

С октября 2022 г. действует отдельная программа по оказанию помощи семьям добровольцев и мобилизованных работников за счёт целевых средств, поступающих от АО «Сетевая компания». С 1 октября 2022 г. и по н.в. производятся соответствующие ежемесячные выплаты.

Общая сумма благотворительной помощи ветеранам и работникам, а также их семьям, направленной из фонда за 2023 г. по всем направлениям и разделам благотворительной программы, составила 69 млн руб. А за весь период работы Фонда на конец 2023 г. рассмотрено 3079 обращений, на благотворительные цели направлено свыше 238,6 млн руб.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ДЕТЕЙ

Для организации работы по доступности услуг образования, поддержки ранней профориентации детей и в целях развития профессиональных компетенций, обеспечения преемственности человеческого капитала в компании АО «Сетевая компания» внедрило комплексную модель развития системы обучения: «Профориентация 5.0. Ребёнок – школьник – студент – стажёр – молодой специалист».

Сформированы модели из трёх системных непрерывных этапов: довузовского, вузовского и послевузовского с применением инновационных методов, таких как lifelong learning, системы дуального обучения, обучение в группах целевого направления, стажёрская программа и т.д.



Довузовский этап начинается с воспитанников детских садов. Формируется будущее профориентационное направление развития детей.

Ежегодно в период летних школьных каникул сотрудники АО «Сетевая компания» проводят акцию «Безопасные каникулы» в детских учреждениях (детских садах, лагерях), с помощью которой происходит формирование общественного сознания, а также сознания подрастающего поколения в области энергобезопасности. Дети адаптируются к энергонасыщенной современной среде, обучаются правилам безопасного поведения вблизи электроустановок. Результатом этой акции является не только получение полезной информации, но и формирование будущего профориентационного направления развития детей.

Школьная скамья – следующий этап, на котором проводится непрерывная профориентационная работа в школах, среди задач которой – повышение притока кандидатов в компанию из числа молодежи через целенаправленную профессиональную ориентацию с использованием различных инструментов и методов.

Ежегодно в филиалах компании проводятся экскурсии для школьников. Познавательная задача решается по средствам привязки темы экскурсии к школьной программе по определённым предметам (таким как профильный предмет – физика).

В течение года состоялось открытие профильных классов энергетического направления в школах Татарстана, в регионах присутствия филиалов компании (муниципальных районах), в городах Елабуга, Нижнекамск, Заинск, Казань, Чистополь, Бугульма. Планируется открытие классов в г. Лениногорск и г. Альметьевск. Профильные классы энергетического направления за 2023–2024 гг. открыты в 12 школах Республики Татарстан.

Компания заключила соглашение с Фондом развития доступности современного образования «Дарвин» и приняла участие в профориентационном фестивале «ProИнтерес» для школьников и студентов учебных заведений Республики Татарстан с привлечением команды по продвижению мобильного приложения для профориентации подростков Round, разработанного в рамках реализации стартапа Иннополиса.

В рамках другого, весеннего фестиваля прошла серия интеллектуальных игр в школах, ссузах и вузах Республики Татарстан. АО «Сетевая компания» была поставлена задача для детей – придумать «Заправку будущего» для электрокаров, но не городскую, а расположенную на дороге, соединяющей города. Задание «Экозаправка» просмотрено 11 339 пользователями приложения, поступило 280 проектов, 140 из них прошли модернизацию, в челлендже определены три призёра, один участник получил приз зрительских симпатий.

Осенью 2023 г. фестиваль «PROИнтерес» реализован при поддержке Движения Первых. Задание для детей от АО «Сетевая компания» – предложить свою версию дизайна линий электропередачи. Детям нужно было найти опору линий электропередач рядом со своим домом и сфотографировать, а затем нарисовать,

как бы выглядела эта конструкция, в своём дизайне. При этом не забыть рассказать об используемых материалах.

Кроме того, в рамках специализированной игровой станции «Центр электричества «Сетевая компания» под руководством наставника дети могут познакомиться с профессиями в сфере электроэнергетики.

Вузовский этап (обучение в колледже, вузе и т.д.) – работа по подготовке студентов по дуальной системе с колледжами и техникумами. Заключено более 55 соглашений с учебными заведениями о взаимном сотрудничестве: об организации дуального обучения, прохождении практической подготовки, о назначении именных стипендий и др. За 2023 г. выплачено около 1,6 млн руб. стипендий. Предусмотрено трудоустройство студентов в организацию или на предприятие, когда к окончанию учебного заведения ребята имеют и стаж, и опыт работы.

В 2023 г. 817 студентов – на 154 чел. больше, чем в 2022 г., – прошли практическую подготовку на базе АО «Сетевая компания» с предоставлением отзывов по результатам прохождения стажировок и практик студентами учебных заведений.

Большое внимание уделяется созданию нового механизма взаимодействия – по расширению сотрудничества в подготовке и привлечении кадров за пределами Республики Татарстан с представителями учебных заведений при участии всех предприятий – электрических сетей.



Послевузовский этап включает работу с молодыми специалистами и организацию института наставничества. В компании действует «Стажёрская программа» и «Система наставничества».

Работа наставников направлена на профессиональную и социальную адаптацию новых сотрудников, развитие компетенций до требуемого квалификационного уровня. Проходит при участии Молодёжных советов и Советов ветеранов компании. В филиалах компании проводятся «День наставника и стажёра» и Форум наставников.

В рамках мероприятий организовываются стратегические сессии, цель которых – объединение мнений разных поколений и обсуждение системы наставничества в компании. В работе мероприятий принимают участие ветераны, действующие руководители и специалисты, молодые сотрудники и студенты.

Результаты работы в 2023 г.: назначены менторы и наставники 213 молодым специалистам и рабочим, было подготовлено и принято на работу 117 работников (в 2022 г. – 70 работников), а в корпоративный пул лучших наставников включено 32 человека (формируется на конкурсной основе с 2017 г.).

АО «Сетевая компания» среди победителей Всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодёжи в номинация «Сопровождение от образовательной организации до рабочего места».

ПАО «РУСГИДРО»



**ХМАРИН
ВИКТОР
ВИКТОРОВИЧ**
Председатель
Правления –
Генеральный
директор

Группа РусГидро – крупнейший российский энергетический холдинг, имеет в структуре свыше 600 объектов генерации, научно-исследовательские, проектно-изыскательские и инженеринговые организации.

Компания входит в перечень стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ. География деятельности охватывает более 30 регионов России. Установленная электрическая мощность генерирующих активов – 38,5 ГВт, тепловая мощность – 18,7 тыс. Гкал/ч.

РусГидро является национальным лидером в производстве энергии на базе возобновляемых источников, развивающим генерацию на основе энергии водных потоков, солнца, ветра и геотермальной энергии. На долю ВИЭ-генерации приходится 79% установленной мощности.

Численность персонала – 68,6 тыс. чел.

Группа РусГидро нацелена на устойчивое развитие социально-ответственного бизнеса, внедряет его элементы в свои операционные и управленческие процессы. В ноябре 2022 г. Совет директоров РусГидро утвердил Политику в области устойчивого развития Группы, которая направлена на укрепление позиции Группы в области устойчивого развития, консолидацию единых принципов и подходов в реализации стратегических целей Группы в соответствии с международными и российскими стандартами и практиками в области устойчивого развития.

Основные задачи в области устойчивого развития:

- поддержание высоких стандартов в управлении Группой, обеспечивающих баланс долгосрочной экономической эффективности;
- минимизация негативного влияния деятельности Группы на природную среду;
- обеспечение безопасности работников Группы, содействие их профессиональному и личностному росту;
- содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия Группы.

РусГидро присоединилось в 2017 г. к Глобальному договору ООН, является участником Социальной хартии российского бизнеса.

Компания уделяет особое внимание социальной составляющей устойчивого развития компании, заботится о благосостоянии и социальной защищённости своих работников и их семей. Во всех филиалах компании заключены Коллективные договоры на 2023–2025 гг., где определён перечень льгот, направленных на поддержание работников с семейными обязанностями, материнства и детства.

Выплаты работникам в рамках исполнения коллективного договора за 2023 г. составили более 1,5 млрд руб.

Социальные инвестиции и программы компании направляются и на создание благоприятных условий проживания в территориях присутствия. Инвестиции в сообщества (благотворительность, спонсорская деятельность и реализация социальных проектов) в 2023 г. составила более 2 млрд руб. по девяти приоритетным направлениям поддержки (образование, экология, здравоохранение, спорт, культура, благотворительные фонды и НКО; улучшение качества жизни малоимущих и нуждающихся граждан).

«РОЖДЁННЫЕ ЭНЕРГИЕЙ»

В течение последних десятилетий в России уделялось особое внимание показателям общественного здоровья, в т.ч. с целью предотвращения сокращения численности населения. В условиях существующего демографического кризиса проблема сохранения жизни и здоровья новорождённых, а также детей первого года жизни приобрела особое значение. У подавляющего большинства родильных отделений слабая материально-техническая база, женщины из отдалённых населённых пунктов вынуждены ездить в региональные центры, которые находятся в десятках километров, для получения необходимой квалифицированной и современной помощи.

Всё это послужило стимулом для начала реализации одного из крупнейших проектов в области здравоохранения, реализуемых с 2006 г. в рамках Программы благотворительной и спонсорской деятельности ПАО «РусГидро» – «Рождённые энергией».

Проект реализуется в целях улучшения оснащения современным диагностическим и реабилитационным оборудованием родильных домов, перинатальных центров и родильных отделений больниц в городах, где расположены объекты компании, а также для создания благоприятных и комфортных условий для женщин и новорождённых в родильных домах и предотвращения демографического опустошения страны.

Торжественные мероприятия по вручению медицинского оборудования компания проводит в преддверии профессионального

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ - Программы поддержки семейных ценностей – проведение культурно-массовых мероприятий для работников и членов их семей (День семьи, туристические поездки и экскурсии, новогодние утренники и конкурсы детского творчества) - Комплекс мер поддержки молодёжи, семей и материнства - Жилищная программа - Организация санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления работников и членов их семей, детей работников	Демография Здравоохранение Образование Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ «Рождённые энергией» – доступность и качество услуг здравоохранения - Комплексная программа формирования благоприятной социальной среды и улучшения качества жизни в регионах присутствия (образование, экология, здравоохранение, спорт, культура, поддержка социальных учреждений и организаций, поддержка благотворительных фондов, НКО и нуждающихся граждан, комплексное развитие инфраструктуры регионов) - Волонтёрское движение		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ - Выплаты работникам: (единовременные): при регистрации брака; дети которых идут в 1-й класс / оканчивают 11-й класс; при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в ВС РФ и после её окончания; в случае смерти близких родственников; родственникам работника в случае его смерти; при рождении, усыновлении ребёнка (выплаты производятся работникам – обоим родителям); (ежемесячные): при нахождении в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет, усыновлении ребёнка (до 14 лет), корпоративные стипендии - Компенсация расходов работникам: (частичная) на содержание детей в ДОУ, приобретение путёвок детям на санаторно-курортное лечение или оздоровительно-туристский отдых, (частичная) компенсация абонементов в спортивные клубы и секции для работников и их детей, компенсация проезда к месту учёбы и обратно детям работников, обучающимся на профильных направлениях подготовки - Дополнительный отпуск работникам: (оплачиваемый с сохранением среднего заработка) – в День знаний родителям детей (1–4-е классы); в семьях которых сумма дохода на 1 члена семьи не превышает 1 размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда ППП; одиноким родителям детей (до 14 лет); имеющим трёх и более детей (до 18 лет), проживающих совместно с ними; отцу в случае рождения ребёнка (усыновителю/опекуну/попечителю – для определения ребёнка в семью); в случае регистрации брака (если брак заключён впервые); проводы детей на службу в ВС РФ; на санаторно-курортное лечение		



праздника – Дня энергетика. Так, в 2023 г. ПАО «РусГидро» передало современное оборудование в 17 медицинских учреждений в регионах присутствия. В больницы Камчатского, Красноярского, Пермского и Хабаровского краёв, Волгоградской, Московской, Рязанской, Нижегородской, Новосибирской и Ярославской областей, Дагестана, Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкесии, Северной Осетии и Хакасии поступили дефибрилляторы, мониторы



матери и плода, высокочастотные электрохирургические аппараты, анализаторы крови, а также светильники, весы для новорождённых и другое оборудование. Общая стоимость приобретённого оборудования составила порядка 10 млн руб.

Оборудование, приобретённое в рамках проекта «Рождённые энергией», способствовало повышению достоверности исследований и эффективности лечебных процедур. Оно предназначено как для выхаживания новорождённых, так и для более точной и своевременной диагностики патологии у беременных женщин. Современные технологии расширили диапазон возможностей медперсонала при проведении профилактических и диагностических мероприятий, реанимационной поддержки и аппаратной терапии.

За годы реализации проекта помощь получили 78 лечебных учреждений в 26 регионах на сумму более 100 млн руб.

Компания более 5 лет сохраняет статус ведущей электроэнергетической компании в Национальном рейтинге корпоративного управления, входит в список компаний – лидеров ESG-индексов РСПП по устойчивому развитию, лауреат Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023.



РОССИЙСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЯДЕРНЫЙ ЦЕНТР – ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ФИЗИКИ



**КОСТЮКОВ
ВАЛЕНТИН
ЕФИМОВИЧ**
Директор

ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» – предприятие Госкорпорации «Росатом» в ЗАТО Саров, крупнейший в стране научно-исследовательский институт, решающий задачи оборонного, научного и народнохозяйственного значения. В состав входят несколько институтов, имеется филиал в Нижнем Новгороде – НИИИС им. Ю. Е. Седакова.

Основные направления деятельности: поддержание ядерного арсенала России; повышение эффективности, безопасности и надёжности ядерных боеприпасов; развитие методов комплексного математического моделирования различных физических процессов, современных методов конструкторского проектирования сложных технологических систем.

Численность персонала – более 23 тыс. чел.

РФЯЦ-ВНИИЭФ обладает одной из лучших практик реализации социальных программ в Госкорпорации «Росатом», осуществляя практически каждую из рекомендованных Единой отраслевой социальной политикой социальных программ, и предоставляет обширный социальный пакет. Программы, реализуемые в соответствии с обязательствами Коллективного договора РФЯЦ-ВНИИЭФ и корпоративными стандартами Госкорпорации «Росатом», отличаются комплексным подходом и носят целенаправленный, адресный характер. Ежегодно на реализацию социальных программ направляется более 1 млрд руб.

Приоритетные направления: социальная защита работников и неработающих ветеранов института, охрана здоровья, улучшение жилищных условий работников, эффективное функционирование объектов социальной инфраструктуры, объектов культуры и спорта для обеспечения социальной стабильности на территории присутствия.

Осознавая первостепенную важность и ценность работников, во многом определяющих дальнейший рост предприятия и его инновационный потенциал, компания постоянно разрабатывает меры по дальнейшему совершенствованию и развитию социальной политики, повышению уровня социальной защищённости сотрудников института, их вовлечённости и информированности о действующих и разрабатываемых программах социальной поддержки.

Комплекс социальных льгот и гарантий разработан работодателем совместно с Профсоюзным комитетом РФЯЦ-ВНИИЭФ и закреплён в Коллективном договоре РФЯЦ-ВНИИЭФ на 2023–2025 гг. Значительная часть льгот ориентирована на поддержку работников с семейными обязанностями.

Профсоюзный комитет РФЯЦ-ВНИИЭФ представляет дополнительный комплекс мер социальной поддержки работникам – членам профсоюза, в т.ч. меры поддержки работникам с семейными обязанностями.

В деле поддержки материнства и детства также оказывает помощь Женсовет РФЯЦ-ВНИИЭФ, который входит в состав городского женского совета. Ежегодно им реализуется и финансируется из бюджета РФЯЦ-ВНИИЭФ около 10 мероприятий на сумму приблизительно 150 тыс. руб., среди которых детские праздники, поездки многодетных семей на экскурсии, показы спектаклей, новогодние поздравления детей, благотворительные обеды, чествование работников – многодетных родителей и т.д.

Концепция взаимодействия с некоммерческими организациями и реализация благотворительных и волонтерских инициатив позволяют повысить эффективность социальных инвестиций, которые направляются на поддержку жителей региона, формирование и развитие городской среды, повышение качества и доступности услуг образования, здравоохранения и др.

ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

В условиях постоянно растущих цен на недвижимость и аренду жилья одной из важнейших инициатив по поддержке работников с семейными обязанностями стала Жилищная программа РФЯЦ-ВНИИЭФ.

Цель: обеспечение доступности жилья для сотрудников и их семей, удержание высококвалифицированных кадров и привлечение молодых специалистов.

Задачи программы – предоставление компенсаций стоимости аренды жилья и процентов по ипотечным кредитам работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в том числе многодетным и малоимущим семьям, молодым специалистам.

Ежегодно около 100 работников получают компенсацию оплаты за аренду жилья. Получить её могут сотрудники, зарегистрированные по месту жительства/пребывания в специализированном жилищном фонде (общежитие, служебное жильё), фактически проживающие в жилых помещениях по договору найма, не имеющие жилых помещений на праве собственности в населённом пункте расположения места работы. Период компенсации – до 3 лет.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ		
- Комплексная программа «Социальное благополучие» – улучшение условий труда и отдыха работников с семейными обязанностями, предоставление материальной помощи в трудных жизненных ситуациях, возможности социального и профессионального развития детей «Жилищная программа» – предоставление помещений корпоративного жилищного фонда во временное пользование, компенсации стоимости аренды жилья и процентов по ипотечным кредитам работникам - Программа организации культурных и спортивных мероприятий для работников и членов их семей - Программа реабилитационно-восстановительного лечения работников, их детей, организация детского отдыха «Женсовет РФЯЦ-ВНИИЭФ» – участие в формировании профессионального отраслевого женского сообщества, популяризация научно-технических профессий среди женщин и их всестороннее развитие	Демография Жильё и городская среда Здравоохранение Образование Культура Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ		
- Программа организации культурных мероприятий на базе собственных объектов культуры для жителей региона - Благотворительные и волонтерские инициативы: поддержка материнства и детства, помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, образование детей с ограниченными возможностями здоровья, лечение тяжелобольных детей - Программы по комплексному развитию г. Сарова совместно с администрацией города и городской Думой в рамках Меморандума о сотрудничестве на 2021–2025 гг.		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ		
- Единовременные выплаты: при заключении брака впервые; при рождении ребёнка; в случае дорогостоящего лечения ребёнка; в случае смерти близкого родственника - Льготы для малообеспеченных семей с детьми: работникам, имеющим несовершеннолетних детей и попавшим в трудную жизненную ситуацию, связанную с временной нетрудоспособностью одного из родителей; многодетным родителям; родителям, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида (детей); родителям, воспитывающим ребёнка (детей) в одиночку - Доплата к пособию матерям/отцам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет - Материальная помощь работникам на содержание детей в детских дошкольных учреждениях - Компенсация полного размера процентной ставки по кредиту многодетным работникам - Предоставление отпуска без сохранения заработной платы: в случае рождения ребёнка или регистрации брака, родителям или супругам военнослужащих, работников МВД и других госструктур, погибших при исполнении служебного долга либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (до 14 кал. дн.)		

Размер компенсации – 50% стоимости платы за наём, но не более установленного предельного размера компенсации, устанавливаемого ежегодно решением Жилищной комиссии. На 2024 г. установлены предельные размеры ежемесячной компенсации: 6 тыс. руб./мес. за аренду комнаты, 11 тыс. руб. – однокомнатной квартиры, 12 тыс. руб. – двухкомнатной квартиры, если семья состоит из трёх человек и более; 11 тыс. руб. – при аренде двухкомнатной квартиры одиночными молодыми специалистами или семьёй из двух человек.

Компенсация при проживании в общежитии РФЯЦ-ВНИИЭФ производится молодым специалистам в течение 3 лет в размере 50% стоимости, молодым работникам, прибывшим на период прохождения практики и дипломного проектирования, – в размере 100%, а также работникам, чей совокупный доход на одного члена семьи не превышает 1,5-кратного размера прожиточного минимума, – в размере 50%. Данную компенсацию ежегодно получают около 300 работников.

В рамках реализации программы оказывается материальная помощь сотрудникам на компенсацию процентной ставки, которую ежегодно получают около 650 работников.

Поддержка сотрудников при приобретении собственного жилья осуществляется путём компенсации части расходов на возмещение процентной ставки за пользование кредитом, предоставляемым банками. Размеры кредитов, в отношении которых осуществляется компенсация:

- для одиноко проживающего работника (в рамках общей площади 35 м²) – до 3,5 млн руб.;
- для семьи работника, состоящей из двух человек (в рамках общей площади, равной 42 м², а также если члены семьи разнополые и не состоят в браке в рамках площади до 50 м²) – 4,5 млн руб.;
- для семьи работника, состоящей из трёх и более человек (в рамках общей площади, рассчитываемой исходя из 18 м² на человека плюс дополнительно 20 м² на семью) – 5 млн руб.

Срок оказания помощи — до 5 лет. Размер компенсируемой процентной ставки зависит от уровня ставки банка. Многодетным работникам компенсируется полный размер процентной ставки по кредиту.

РФЯЦ-ВНИИЭФ заключены соглашения о сотрудничестве с ПАО «Сбербанк России», ВТБ (ПАО), Газпромбанк (АО).

СОЦИАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

Компания много внимания уделяет реализации программ, направленных на социальное благополучие работников. Всего в компании около 450 многодетных семей, в некоторых таких семьях низкий доход, т.к. работает только один из родителей либо мама находится в отпуске по уходу за ребёнком. Так создались предпосылки для формирования программы оказания льгот для малообеспеченных семей с детьми.

Цель: повышение социальной защищённости сотрудников с семейными обязанностями, улучшение условий труда и отдыха, создание возможностей для социального и профессионального развития детей сотрудников с акцентом на профориентацию и воспитание нового поколения специалистов.

Задачи:

- обеспечение льгот по режиму труда и отдыха для сотрудников с семейными обязанностями;
- организация профориентационных и оздоровительных мероприятий для детей сотрудников;
- создание дополнительных условий для многодетных и малообеспеченных семей сотрудников.

Организация труда и отдыха

РФЯЦ-ВНИИЭФ активно поддерживает сотрудников с семейными обязанностями, предлагая гибкие условия труда и дополнительные отпуска. Так, ежегодно более 500 сотрудников могут воспользоваться дополнительным оплачиваемым днём отдыха, чтобы провести его со своими детьми, поступающими в 1-й класс.

Также предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случае рождения ребёнка или регистрации брака, до 14 кал. дн. родителям или супругам военнослужащих, работников МВД и других госструктур, погибших при исполнении служебного долга либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.

Кроме того, понимание проблем работников в трудных жизненных ситуациях: работники по договорённости с работодателем могут перейти на сокращённый рабочий день или неделю — мера, которая направлена в первую очередь на поддержку беременных женщин, а также родителей детей до 14 лет и детей-инвалидов до 18 лет, а также тех, кто ухаживает за больными родственниками. Ежегодно около 350 человек используют 3 оплачиваемых дня для организации похорон близких.

Беременные женщины, несовершеннолетние и другие категории сотрудников, защищённые ТК РФ, не привлекаются к ночным сменам. Особое внимание уделяется родителям, воспитывающим детей в одиночку или детей-инвалидов, и многодетным семьям — эти сотрудники имеют право на выбор удобного времени для оплачиваемого отпуска.

Компания системно проводит работу по мероприятиям, направленным на поддержку здоровья и оздоровления сотрудников и их детей.

Работники и их дети имеют возможность получить льготные путёвки на санаторно-курортное лечение в лучших здравницах России, в т.ч. в санаториях средней полосы России, на Черноморском побережье и Северном Кавказе.

Путёвки в санатории стоимостью до 5 тыс. руб. в сутки выделяются работникам по льготной стоимости, работник оплачивает 20–25% от полной стоимости лечения (в зависимости от сезона):

- путёвки «Мать и дитя» для оздоровления родителя с ребёнком в возрасте от 4 до 15 лет оплачиваются в размере 20% полной стоимости;



- родителям детей-инвалидов путёвки предоставляются бесплатно.

В результате ежегодно более 1,3 тыс. работников обеспечиваются путёвками в санатории России, в т.ч. порядка 300 — путёвками «Мать и дитя».

Детский отдых и развитие детей

В распоряжении РФЯЦ-ВНИИЭФ имеются три детских оздоровительных лагеря, где летом и на каникулах дети работников могут активно отдыхать, посещать образовательные занятия и спортивные мероприятия. Оздоровительные лагеря им. А.П. Гайдара, «Лесная поляна» и «Серёжа» предлагают не только летние смены, но и специализированные образовательные программы во время школьных каникул, включающие физико-математические школы и отраслевые научные смены. Основная цель смен — знакомство с одарёнными школьниками и привлечение их на работу в «Росатом». С ребятами занимаются известные педагоги, профессора, научные руководители МГУ им. М.В. Ломоносова, руководители саровских инновационных предприятий. Школьники проходят тестирования, лекции, практические занятия, участвуют в интеллектуальных играх, экскурсиях по Сарову, в Музей ядерного оружия, досуговых мероприятиях танцевальных флешмобах, музыкальных квизах. По итогам проектно-исследовательских смен проводится олимпиада.

Ежегодно в детские оздоровительные лагеря РФЯЦ-ВНИИЭФ выделяется около 3 тыс. путёвок, при этом детям-инвалидам и детям из малообеспеченных семей работников путёвки предоставляются бесплатно.

РФЯЦ-ВНИИЭФ заинтересован в развитии трудовых династий и обучении в вузах детей работников. Поэтому ежегодно около 40 выпускникам школ г. Сарова — детям работников в дни выпуска вручаются сертификаты на целевое обучение в ведущих вузах России. Таким студентам предоставляется мера социальной поддержки в виде стипендии РФЯЦ-ВНИИЭФ за достижения в учёбе. По договорам о целевом обучении, заключённым с 2019 г., размер стипендии назначается студентам, проходящим обучение по образовательной программе: бакалавриат — 5 тыс. руб., специалитет — 8 тыс. руб., магистратура — 10 тыс. руб. В случае отсутствия достижений в учёбе по результатам промежуточных аттестаций стипендия назначается в размере 500 руб.

Материальная помощь

Ежегодно порядка 2 тыс. работников получают материальную помощь по различным основаниям. Программа оказания материальной помощи работникам в определённых жизненных ситуациях включает:

- при рождении (усыновлении) ребёнка (детей) — 20 тыс. руб. на каждого ребёнка;
- в случае дорогостоящего лечения детей работника — до 20 тыс. руб.;
- иногородним молодым специалистам на проезд до места работы и на обустройство быта — в общей сложности до 50 тыс. руб. на семью;

- в случае смерти близкого родственника, в чрезвычайной ситуации – до 10 тыс. руб.
- работникам, имеющим несовершеннолетних детей и попавшим в трудную жизненную ситуацию, связанную с временной нетрудоспособностью одного из родителей (отпуск по уходу за ребёнком, безработица и другие жизненные факторы) – до 10 тыс. руб.;
- ежемесячную доплату к государственному пособию матерям/отцам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет – 2 тыс. руб. в месяц на каждого ребёнка;
- работникам – многодетным родителям, родителям, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида (детей), родителям, воспитывающим ребёнка (детей) в одиночку, – 6 тыс. руб. на каждого ребёнка;
- работникам на содержание детей в детских дошкольных учреждениях (ДДУ), размер помощи составляет 100% стоимости содержания каждого ребёнка в ДДУ – если оба родителя являются работниками РФЯЦ-ВНИИЭФ (а также в случае, когда в семье только один родитель); 50% стоимости содержания каждого ребёнка в ДДУ – если один из родителей является работником РФЯЦ-ВНИИЭФ, но не более 15 тыс. руб. в год на каждого ребёнка;
- работникам – членам профсоюза РФЯЦ-ВНИИЭФ выплачивается материальная помощь в размере 10 тыс. руб. при заключении брака впервые.

КУЛЬТУРНОЕ И СПОРТИВНОЕ РАЗВИТИЕ

Основная цель работы по этому направлению для РФЯЦ-ВНИИЭФ – популяризация здорового образа жизни, привлечение работников и членов их семей к занятиям спортом, развитие культуры и спорта в ЗАТО Саров, формирование культурного облика работника, реализация талантов.

Задачи:

- предоставление условий для занятий культурой и спортом;
- организация культурных и спортивных массовых мероприятий;
- поддержка детей сотрудников в их культурном и спортивном развитии.

РФЯЦ-ВНИИЭФ имеет собственные объекты физкультуры и спорта: спорткомплекс «Дом физкультуры» (два игровых зала, тренажёрный зал, оздоровительные сауны), стадион «Авангард» (большой игровой зал, футбольное поле с беговой дорожкой, оздоровительные сауны), водно-оздоровительный комплекс «Жемчужина» (плавательный бассейн, тренажёрный зал, оздоровительные сауны), спортивный клуб «Прогресс» (большой игровой зал, зал для настольного тенниса и дартса), теннисный стадион (девять грунтовых кортов).

Ежегодно организуются и проводятся традиционные спортивные мероприятия, направленные на пропаганду семейных ценностей с общим числом участников более 4,5 тыс. чел.: Лыжный мемориал им. Б. Г. Музрукова, Фестиваль семейных команд; Спортивный



праздник «Семейные старты», спортивные праздники, посвящённые Дню российской науки, на базе отдыха РФЯЦ-ВНИИЭФ на б/о «Лесная поляна», Дню Победы в Великой Отечественной войне, Дню России, Дню физкультурника, Дню работника атомной промышленности, Дню народного единства и др.

На базе собственных объектов культуры – Центр культуры и досуга РФЯЦ-ВНИИЭФ, Дом культуры «Авангард», Дом учёных РФЯЦ-ВНИИЭФ – работает более 40 коллективов художественного творчества, любительских объединений и клубов по интересам. В Центре культуры и досуга проводится порядка 100 различных культурно-массовых мероприятий для детей, женщин и матерей: праздничные вечера, посвящённые Дню пожилого человека, Международному женскому дню, Дню Победы; концерты, спектакли, представления, выставки, посвящённые Дню защиты детей, Дню матери, а также цирковые представления; музыкальные сказки, детские новогодние праздники.

Одарённым детям Сарова совместно с администрацией города оказывается поддержка в виде финансирования проезда и участия в творческих конкурсах и спортивных мероприятиях отраслевого, всероссийского, а также международного уровня, софинансирование городских мероприятий, где участвуют дети работников.

Ежегодно в Сарове проводится отборочный этап отраслевого Международного творческого проекта Nuclear Kids. Участники демонстрируют свои умения в области вокала, хореографии и актёрского мастерства. В проекте могут участвовать дети от 11 до 16 лет, как сотрудников предприятий Росатома, так и других предприятий в городах присутствия Госкорпорации. Итогом традиционно становится создание оригинального мюзикла.



РФЯЦ-ВНИИЭФ много внимания уделяет сохранению устойчивой связи между разными поколениями представителей атомной отрасли, формированию у молодёжи нравственно-патриотических идеалов, активизации творческого потенциала ветеранов в воспитании подрастающего поколения. Так, проводятся встречи ведущих специалистов РФЯЦ-ВНИИЭФ, ветеранов института с учащимися школ, молодёжью города и института на темы истории атомной отрасли и роли отдельных людей в её становлении и развитии – на мемориальных комплексах с участием молодых работников и ветеранов проводятся дни памяти заслуженных работников.

Компания не раз получала общественное признание за свою социальную деятельность. Так, РФЯЦ-ВНИИЭФ признан победителем в номинации «За последовательное внедрение принципов социального партнёрства» Всероссийского конкурса РСПП «Флаги бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023», Всероссийского конкурса Министерства здравоохранения РФ «Лучшие корпоративные и муниципальные программы Общественного здоровья» в номинации «Лучшая корпоративная программа укрепления здоровья», Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности – 2023» в номинации «За поддержку работников – многодетных родителей и их детей в организациях производственной сферы».

Филиал ПАО «РусГидро» – «Волжская ГЭС»



**ЛЫТИКОВ
ОЛЕГ
ЛЕОНИДОВИЧ**
Директор

Волжская ГЭС – гидроэлектростанция на реке Волге в Волгоградской области, расположенная между городами Волгоградом и Волжским. Входит в Волжско-Камский каскад ГЭС, являясь его нижней ступенью. Крупнейшая гидроэлектростанция в Европе.

Играет важную роль в обеспечении надёжности работы Единой энергосистемы России, оказывает поддержку крупномасштабному судоходству и водоснабжению, а также помогает с орошением особо засушливых земель в регионе.

Собственником Волжской ГЭС (за исключением судоходного шлюза, а также автодорожного и железнодорожного переходов) является ПАО «РусГидро».

Установленная мощность – 2734 МВт. Среднегодовая проектная выработка электроэнергии – 11,1 млрд Квт·ч.

За время эксплуатации с 1958 г. Волжская ГЭС выработала около 740 млрд кВт·ч электроэнергии.

Численность персонала – 260 чел.

Волжская ГЭС является не только энергетическим лидером, но и примером социально ответственного предприятия, где работники – его главная ценность. Волжская ГЭС защищает социально-экономические права своих работников, обеспечивает их материальную стабильность и социальные гарантии.

Особое внимание уделяет поддержке сотрудников с семейными обязанностями, создавая условия для гармоничного сочетания профессиональной деятельности и семейной жизни. Меры по их поддержке являются частью корпоративной политики в регионах присутствия и закреплены в ряде документов, таких как: Коллективный договор, Положение о компенсации расходов на санаторно-курортное лечение и оздоровительно-туристский отдых работникам филиалов; Методические указания по подбору молодых специалистов в Группу РусГидро, Положение об улучшении жилищных условий работников филиалов.

В коллективном договоре предусмотрены льготы и компенсации всем категориям работников – от молодых специалистов до заслуженных пенсионеров. Среди дополнительных привилегий – дотация на отдых для работников и их детей, единовременные выплаты в связи с заключением брака и пополнением в семье, поддержка семей, усыновивших ребёнка.

Гидроэлектростанция принимает участие в главных социально значимых проектах региона. На протяжении многих лет реализуется благотворительная программа по созданию комфортной социальной среды для спортивного развития, культурного просвещения и образования жителей округа. Большая часть инвестиций направляется на помощь образовательным и детским учреждениям города Волжского.

ЗА ОБЩЕЕ ДЕЛО

Компания уделяет большое внимание поддержке детей работников, обучающихся по профильным специальностям.

В компании разработана система стипендий и компенсаций. Студенты, которые показывают высокие академические результаты, получают:

- ежемесячные корпоративные стипендии:
 - в размере двух минимальных месячных тарифных ставок (ММТС) – по результатам сдачи экзаменационных сессий на «отлично»;
 - в размере 1-й ММТС – по результатам сдачи на «отлично» и «хорошо» или «хорошо».
- два раза в год компенсацию расходов на проезд к месту учёбы и обратно (выплата по фактически понесённым расходам, но не более двух ММТС за проезд в одну сторону).

Кроме того, студентам предоставляется возможность прохождения производственной практики на предприятии, а по завершении обучения получить приглашение на работу в компанию при условии:

- высокого среднего балла по окончании обучения – не ниже 4,0;
- наличия отчётов о прохождении практики в подразделениях филиала и/или документов, подтверждающих участие в корпоративных практикоориентированных/профориентационных мероприятиях (форумах, конкурсах, конференциях и т.д.), проводимых в Группе РусГидро и за её пределами;
- наличии вакантных позиций в компании.

Волжской ГЭС заключены соглашения о стратегическом партнёрстве с ведущими энергетическими вузами, в рамках которого проводится работа по привлечению в образовательные организации-партнёры абитуриентов, в первую очередь из числа детей работников филиала.

Студентам – детям работников во время обучения предоставляются все условия для организации прохождения производственной и преддипломной практики, а также приказом филиала назначается руководитель практики – наставник из числа высококвалифицированных работников станции.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ		
– «За общее дело» – профобучение с предоставлением рабочих мест детям работников – «Вместе ярче!» – культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для детей работников – Система мер поддержки работников с семейными обязанностями и членов семьи, беременных женщин	Демография Образование Культура Семья Здравоохранение	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ		
– «Путь к чуду» – проекты по поддержке женщин во время беременности, перинатальных центров – «Память на высоте» – забота о памятных объектах Великой Отечественной войны с участием работников компании и детей-волонтеров – Программы повышения доступности и качества услуг образования и здравоохранения		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ		
– Материальная помощь: при рождении/усыновлении ребёнка; в связи с регистрацией брака; работникам, дети которых идут в 1-й класс / оканчивают 11-й класс; в случае смерти близких родственников работника – Ежемесячное пособие при нахождении в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет – Компенсация/оплата расходов: на содержание в дошкольных учреждениях несовершеннолетних детей работников; по приобретению путёвок работникам и их несовершеннолетним детям (до 14 лет) на санаторно-курортное лечение или оздоровительно-туристский отдых; по приобретению абонементов в спортклуб, спортивные секции, бассейн и др. – Выплаты и компенсации работникам – усыновителям/опекунам ребёнка: ежемесячное пособие в случае усыновления ребёнка; компенсация фактических расходов для посещения несовершеннолетними детьми (от 6 до 14 лет) спортивных и иных развивающих центров, кружков, занятий; компенсация фактических расходов на лечение, оплату медицинских услуг для несовершеннолетних детей (до 14 лет); компенсация фактических расходов на приобретение для себя и несовершеннолетних детей (до 14 лет) при совместном посещении) билетов в цирк, театр, музей, на выставки – Предоставление дней с сохранением среднего заработка одному из родителей (усыновителю/опекуну): 1 кал. дн. – воспитывающему детей – учащихся 1–4-х классов в День знаний, отцу в случае рождения ребёнка (усыновителю/опекуну/попечителю) и для определения ребёнка в семью, регистрации брака детей работника (если брак – впервые у каждого ребёнка), в случае призыва на военную службу в Вооружённые Силы РФ детей работника; 3 кал. дн. – регистрации брака работника (заключается впервые), в случае смерти близких родственников; 5 кал. дн. – одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим трёх и более детей до 18 лет, проживающих совместно с ними		

Ежегодно на Волжской ГЭС проходят производственную/преддипломную практику более 20 студентов, обучающихся по профильным для компании направлениям/специальностям, а после окончания учёбы трудоустраиваются на Волжскую ГЭС в среднем 3 выпускника вуза.

«ВМЕСТЕ ЯРЧЕ!»

Волжская ГЭС активно способствует укреплению семейных связей через организацию праздников для семей сотрудников, реализуя программу «Вместе ярче!». Совместно с профсоюзной организацией проводятся семейные мероприятия: экскурсии, посещение цирка, театров, отмечается День семьи. Коллективный договор предусматривает выделение средств в размере не менее 0,3% фонда заработной платы для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

В рамках поддержки семейных традиций и династий на производстве ежегодно проводится Детский день, который даёт возможность познакомиться детей с работой родителей и деятельностью предприятий Группы РусГидро. Это мероприятие является важным и для самих работников: подчёркивает значимость их труда, способствует преемственности профессии. По результатам анкетирования 99% работников, чьи дети приняли участие в мероприятии, отметили, что им было интересно познакомиться ребёнка со своей деятельностью, и

поддержали практику проведения Детских дней в компании. Так, например, в 2024 г. в мероприятии вместе с родственниками участниками стали более 50 человек. Юные гости, кроме впечатлений, получили полезные подарки к школе. Всем первоклассникам вручили сумки для сменной обуви и светоотражатели с логотипом Волжской ГЭС.

С 2010 г. на Волжской ГЭС действует Концепция опережающего развития кадрового потенциала «От школы к рабочему месту». Участие школьников в мероприятиях Кадрового потенциала даёт им возможности по развитию инженерных навыков, осознанного выбора профессии и получения дополнительных баллов при поступлении в вузы. Одним из таких мероприятий является Лагерь РусГидро, организованный Волжской ГЭС на базе средней общеобразовательной школы в период каникул для учащихся 10–11-х классов, где школьники получают не только дополнительные знания по математике и физике, но и в игровой интерактивной форме решают реальные инженерные кейсы в области эксплуатации гидроэлектростанции. Занятия проводят как преподаватели школы, так и высококвалифицированные сотрудники станции.

Коллективный договор Волжской ГЭС в 2024 г. отмечен дипломом Волгоградской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в номинации «Развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала».

ОАО «РЖД»



**БЕЛОЗЁРОВ
ОЛЕГ
ВАЛЕНТИНОВИЧ**
Генеральный директор –
председатель правления

ОАО «РЖД» – ключевая железнодорожная компания в России, крупнейший железнодорожный перевозчик, владелец и строитель железнодорожной инфраструктуры общего пользования.

Входит в число мировых лидеров железнодорожного транспорта по объёмам и экологичности грузовых и пассажирских перевозок и протяжённости сети, обеспечивает более 1/5 мирового железнодорожного грузооборота. Эксплуатационная длина железных дорог – около 86 тыс. км.

Основные направления деятельности: обеспечение локомотивной тяги и строительство железнодорожной инфраструктуры, грузовые и пассажирские перевозки, логистика, ремонт подвижного состава, железнодорожное строительство и инжиниринг, НИОКР в сфере железнодорожного транспорта.

Численность персонала – более 685 тыс. чел.

Стратегический приоритет ОАО «РЖД» в области устойчивого развития – содействие достижению национальных целей развития и ЦУР ООН, приверженность которым раскрывается в аспектах экономической устойчивости, экологической безопасности и социальной стабильности. Компания поддерживает принципы Глобального договора ООН и является участником Ассоциации «Национальная сеть Глобального договора» и Социальной хартии российского бизнеса.

Как крупнейший социально ответственный работодатель, ОАО «РЖД» поддерживает и транслирует принципы социальной ответственности перед работниками, обществом и государством, ставит их в приоритет своей деятельности.

Забота о людях, сохранение окружающей среды, обеспечение высоких стандартов корпоративного управления – важнейшие элементы развития компании. При реализации политики в области устойчивого развития соблюдаются требования международных актов, нормативных актов федерального и регионального законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов.

По всем социальным направлениям ОАО «РЖД» проводит не разовые акции, а системную работу и масштабирует мероприятия в соответствии с запросами и приоритетами заинтересованных сторон.

Главный приоритет социальной политики – повышение благополучия работников компании и членов их семей, неработающих пенсионеров.

Основные стратегические задачи корпоративной социальной политики:

- обеспечение необходимых для производственной деятельности трудовых ресурсов;
- создание условий для развития работников и повышения их эффективности;
- совершенствование социальной политики и развитие инструментов мотивации персонала;
- сохранение здоровья работников;
- развитие корпоративной культуры и создание комфортной рабочей среды;
- внедрение удобных цифровых сервисов.

Компания разрабатывает и реализует проекты, направленные на непрерывное обучение, мотивацию, сохранение здоровья работников и социальной стабильности, а также формирование благоприятной рабочей среды в трудовых коллективах. Одним из важных мотивационных инструментов системы привлечения и удержания персонала, социальных гарантий для работников является Коллективный договор ОАО «РЖД», которым охвачено 100% работников.

Помимо конкурентоспособного уровня оплаты труда, ОАО «РЖД» предоставляет своим работникам и членам их семей значительный социальный пакет, который включает в себя льготы, компенсации, гарантии сверх установленных трудовым законодательством.

ДИНАСТИИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ

В ОАО «РЖД» придаётся большое значение поддержке продолжению и развитию семейных династий. Поэтому компания начала реализацию уникального просветительского проекта «Династии железнодорожников».

В 2023 г. в компании был впервые составлен Единый реестр династий железнодорожников, в который вошло 1169 династий с общим количеством участников порядка 8 тыс. чел. В 2024 г. реестр расширился и стал составлять около 1,7 тыс. династий с общим количеством участников более 12 тыс. чел.

Интересен факт, что в Книге рекордов России был зафиксирован рекорд «Наибольшее количество династий, работающих на одном предприятии в России», с результатом 1699 династий.

Цель проекта: сохранение железнодорожных традиций, повышение имиджа железнодорожных профессий, мотивация к созданию

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Коллективный договор ОАО «РЖД» 2023–2025 гг. – Дополнительные социальные программы и меры поддержки в рамках Плана мероприятий проведения в 2024 г. в ОАО «РЖД» Года семьи – «Год железнодорожных традиций» – проекты по укреплению социально-культурного наследия по семи направлениям ключевых железнодорожных традиций (сохранение преемственности и уважение заслуг, передача знания и опыта, помощь другим, укрепление культурных и духовно-нравственных ценностей, забота о здоровье и др.) – «Династии железнодорожников» – «РЖД: Шаг навстречу» – организация специализированных групповых заездов для семей железнодорожников, воспитывающих детей с ОВЗ – «Пульс» и «Витрина» – социально-корпоративные цифровые сервисы для работников с семейными обязанностями и членов их семей – «Забота о будущем», «Особый акцент» – программы поддержки участников СВО и членов их семей – Концепция здорового образа жизни в ОАО «РЖД» на 2020–2025 гг. – «Новый взгляд – социальная политика» – многоуровневая программа повышения квалификации руководителей и специалистов, занимающихся социальными вопросами – «Станция Добра» – центры социальных инициатив железнодорожников	Демография Культура Здравоохранение Образование Жильё и городская среда Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – «Дальневосточная дорога – полигон опережающего развития» – дополнительные льготы работникам Дальневосточной железной дороги, поддержка их детей – Программы по развитию и повышению доступности объектов социальной инфраструктуры в местах локального проживания работников ОАО «РЖД» и для маломобильных групп населения – Программа по развитию спорта и ЗОЖ в труднодоступных местах		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Базовый социальный пакет: бесплатный проезд ж/д транспортом, ДМС, доплата к пособию по беременности и родам, единовременная материальная помощь при рождении/усыновлении ребёнка, ежемесячное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет, и др. – Софинансируемый социальный пакет: частичная компенсация санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей, занятий спортом, безвозмездные субсидии при рождении/усыновлении ребёнка в период выплаты по ипотечному субсидируемому кредиту, а также на приобретение жилья для одиноких родителей и многодетных семей с четырьмя и более детьми, компенсируемый социальный пакет (компенсация в пределах лимита затрат работников на социальные услуги) и др. – Материальная помощь работнику (одному из родителей): при рождении ребёнка – на каждого новорождённого; при усыновлении ребёнка (в любом возрасте) – на каждого ребёнка – Бонусный пакет – возможность получить баллы за проявленную активность и обменять их на корпоративные предложения – Доплата к пособию по беременности и родам до общего размера выплаты до среднемесячного заработка работника – Ежемесячное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет (при рождении двух и более детей ежемесячное пособие – на каждого ребёнка)		

и продолжению династий железнодорожников и развитию института семьи.

Принято определение: «династией» признаётся семья, где есть минимум два поколения работников железнодорожного транспорта. Их общий стаж должен составлять не менее 50 лет.

Компания не только пополняет и систематизирует сведения о данных семьях, но и поддерживает представителей династий – чем больше в семье поколений железнодорожников, тем больше привилегий им предоставляется.

В 2023 г. был организован и проведён конкурс среди династий по нескольким номинациям:

- «Старейшая династия» (самый продолжительный стаж от момента основания);

- «Династия в истории» (самая многочисленная);
- «Преемственность поколений» (самый продолжительный суммарный стаж).

Победителям конкурса компания предоставила приоритетное право на санаторно-курортное оздоровление и заключение договора о целевом обучении детей (при необходимости). Династии, чья биография связана со строительством Байкало-Амурской магистрали, пригласили в Москву, в Кремлёвский дворец, на чествование ветеранов-строителей БАМа.

Другое мероприятие для представителей – членов семейных династий – обзорные экскурсии: по Москве, в Главный центр управления Российскими железными дорогами, на историческую площадку «Паровозное депо «Подмосковная» и в действующее депо



«Подмосковная», где обслуживаются современные электропоезда «Ласточки».

Более 1 тыс. работников – членов династий получили бонусные баллы, которые обменивают на корпоративные предложения компании и уникальные предложения партнёров.

В компании разработан Бонусный пакет – это элемент системы мотивации, предусматривающий поощрения и награждения работников за личный вклад в повышение эффективности деятельности и развития компании, а также за проявленную активность и вовлечённость в решение корпоративных задач и участие в значимых для компании проектах.

За активность в значимых актуальных для ОАО «РЖД» корпоративных задачах, проектах, мероприятиях и иных активностях работники ОАО «РЖД» могут получить бонусные баллы в следующих областях: «Повышение производственной эффективности и внедрение изменений» (наставничество, рационализаторская деятельность, развитие корпоративной культуры, новаторство, инновационное развитие, бережливое производство, охрана труда); «Саморазвитие, здоровый образ жизни, участие в общественной работе» (участие в корпоративных молодёжных программах и различных конкурсах, спортивных мероприятиях, получение профильного образования и прохождение курсов повышения квалификации); «Активная гражданская позиция» (волонтёрство, творчество, организация культурных и спортивных мероприятий).

В поддержку проекта в 2024 г. создана книга «Династии железнодорожников», в которой отражены наиболее интересные истории династий от Калининграда до Владивостока, а также три истории династий – победителей вышеописанного конкурса.

Внимание к развитию семейных династий, укреплению взаимоотношений в семье, реализации мероприятий программы, когда от старшего поколения к младшему передаются знания и многолетняя корпоративная культура, складывается основа для устойчивого развития компании, создаётся дополнительный импульс для повышения престижа железнодорожных профессий и вносится вклад в развитие общества и страны.

«РЖД: ШАГ НАВСТРЕЧУ»

Одним из направлений социальной деятельности компании выступает социальный проект «РЖД: Шаг навстречу».

В рамках проекта проводятся специализированные заезды для работников ОАО «РЖД», воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), а также инклюзивные городские праздники. Кроме медицинской реабилитации, программа заездов включает социальные, педагогические и психологические модели реабилитационной деятельности.

Программа специализированного заезда реализуется в четырёх основных направлениях:

- оказание оздоровительных услуг участникам проекта, а также реабилитационные занятия с привлечёнными профильными специалистами – логопедами, психологами, дефектологами, реабилитологами;

- обучение ребёнка и сопровождающего его родителя интересному и полезному взаимодействию, совместному досугу, навыкам, приобретённым в проводимых мастер-классах, и полезным играм, способствующим социализации ребёнка;
- поддержка родителей, воспитывающих особенных детей, включая мероприятия спортивного, развлекательного и просветительского характера, направленные на развитие родителя как личности;
- взаимодействие участников заезда с внешним контуром (волонтёрами, другими детьми со схожими проблемами) через проведение выездных экскурсий, совместных мероприятий с приглашёнными детьми, развлекательных программ с участием артистов.

Программа заездов связана единой игровой системой, которая проста для восприятия детей с ментальными нарушениями, понятна сопровождающим их лицам, является мощным мотивационным стимулом для активизации позиции ребёнка в процессе реабилитации и способствует его социализации. Во время заездов также формируются родительские сообщества, позволяющие посредством общения не только решать вопросы, но и понимать, что «ты не один».

В рамках проекта компания проводит торжественные мероприятия и семейные праздники для лиц с ОВЗ, в которых в 2023 г. приняли участие более 125 семей железнодорожников, воспитывающих детей с ОВЗ, а за 9 месяцев 2024 г. – более 260 семей.



В 2024 г. прошли различные мероприятия, включая:

- семейный инклюзивный праздник с участием 50 родителей и 54 детей в Центре социальной поддержки молодёжи и юношества им. К. Заслонова (Западно-Сибирская железная дорога);
- семейный праздник в Парке железнодорожников г. Астрахань (Приволжская железная дорога), в котором участвовали 150 человек, в том числе дети с ограниченными возможностями;
- большой инклюзивный праздник более чем для 100 детей в Центре социальных инициатив «Станция Добра» (Приволжская железная дорога), расположенном в г. Энгельс, в котором активное участие приняли волонтёры Приволжской железной дороги.

Проект постоянно развивается, а число участников постоянно растёт.

Семьи участников с благодарностью отзываются о проекте. «Сегодня мы покидаем чудесный проект «РЖД: Шаг навстречу» и ставший родным прекрасный «Мельничный ручей» – санаторий Октябрьской железной дороги. От всей души благодарим всех организаторов! Очень нужный проект, который делает особое детство и родительство легче» – семья Глыцко.

ЦИФРОВОЙ СОЦИАЛЬНЫЙ СЕРВИС «ПУЛЬС»

Корпоративное мобильное приложение «Пuls» с информацией о проводимых ОАО «РЖД» мероприятиях, включая поддержку

работников с семейными обязанностями и членов их семей, было создано в 2023 г. для информирования работников и привлечения их к участию в них.

Координацию работ по его разработке вёл Департамент социального развития компании. Приложение служит для организации мероприятий и информирования о них по всей сети железных дорог.

Каждое мероприятие содержит всю необходимую информацию, чтобы все желающие могли узнать, как они могут принять участие, а именно: дату, время и описание мероприятия, место его проведения и контактные данные организатора, чтобы при необходимости узнать у него дополнительные детали.

В приложении представлены мероприятия совершенно разных направлений: спортивные, культурные, просветительские. Их участниками могут быть не только работники ОАО «РЖД», но и члены их семей, а также неработающие пенсионеры – бывшие работники компании.

Для удобства взаимодействия в приложении присутствуют чаты и доступен функционал сообществ – это позволяет пользователям связываться друг с другом, договариваться о встречах, обсуждать и публиковать новости на различные темы и др.

В июне 2023 г. приложение ОАО «РЖД» «Пульс» завоевало Гран-при (первое место) в номинации «HR ТЕСН-мобильное приложение» в ежегодной премии HR «Цифровая пирамида» в рамках летней сессии Саммита HR-Директоров России и СНГ.

«СТАНЦИЯ ДОБРА»

Центры социальных инициатив железнодорожников «Станция Добра» – проект по созданию площадок для сбора и поддержания добровольческих инициатив, обсуждения и реализации мероприятий, в том числе творческих, развития патриотизма и межпоколенческого взаимодействия между работниками ОАО «РЖД», их детьми, ветеранами компании, внешними партнёрами, некоммерческим сектором и местными органами власти. Проект реализуется с 2022 г., когда была открыта первая «Станция Добра» на Приволжской железной дороге.

На территории каждого Центра «Станция Добра» предусмотрены мобильные компьютерные классы, творческие мастерские, креативное пространство, пункт сбора гуманитарной помощи и др.

На постоянной основе волонтерами организуются различные очные коммуникационные и образовательные мероприятия, в т.ч. для повышения уровня цифровой грамотности неработающих пенсионеров ОАО «РЖД», креативные творческие мероприятия, встречи тематических сообществ и клубов по интересам и по направлениям корпоративного волонтерства, вебинары, встречи с руководством компании и представителями местных сообществ, органов государственной власти.

В результате работы проекта за 2 года реализовано более 2 тыс. мероприятий для жителей городов, в которых расположены Центры «Станция Добра». Площадки проекта становятся территориальными точками притяжения для своих целевых аудиторий: корпоративных волонтеров и участников реализуемых социальных

проектов – работники компании, члены их семей, неработающие пенсионеры, студенты вузов и вузов железнодорожного транспорта, НКО, волонтеры других компаний и региона и др.

ЖИЛИЩНАЯ ПОЛИТИКА ОАО «РЖД»

С 2005 г. ОАО «РЖД» реализует жилищную политику, которая предусматривает строительство за счёт собственных инвестиционных средств объектов социально-бытового назначения, в том числе для проживания приглашённых и перемещённых работников дефицитных и востребованных профессий, которые в связи с характером трудовой деятельности должны проживать вблизи от места работы.

Стратегические цели жилищной политики:

- привлечение и закрепление персонала для работы в ОАО «РЖД»;
- повышение кадрового потенциала работников ОАО «РЖД», создание благоприятного образа компании как работодателя, обеспечение конкурентных преимуществ компании на рынке труда Российской Федерации;
- формирование направления предоставления льгот и гарантий работникам компании в сфере жилищной политики с учётом влияния её на развитие человеческого капитала ОАО «РЖД»;
- руководство общими принципами урбанизации и укрупнения агломераций в периметре действующих инфраструктурных комплексов при формировании жилищного фонда компании;
- повышение уровня доступности предложений на приобретение жилых помещений в собственность работниками с разным уровнем дохода за счёт внедрения новых форм реализации жилья, организационно-финансовых механизмов и адресной корпоративной поддержки работников ОАО «РЖД»;
- сохранение социально стабильного трудового коллектива.

Система мер поддержки работников ОАО «РЖД» в рамках жилищной политики компании включает комплекс корпоративных льгот.

Так, только за 9 месяцев 2024 г.:

- 730 работникам предоставлена ипотечная субсидия на уплату части процентов, начисленных по договорам ипотечного кредитования;
- 709 работникам предоставлена безвозмездная субсидия в связи с рождением у них детей в период выплаты ипотечного кредита на сумму 149,72 млн руб., в т.ч. по программе «Дальневосточная дорога – полигон опережающего развития» в размере 500 тыс. руб. – 26 работников на сумму 13,48 млн руб.

По инвестиционному проекту построен и введён в эксплуатацию 9-квартирный жилой дом на ст. Смоляниново и приобретены две квартиры в г. Хабаровск Дальневосточной железной дороги.

За прошедшие 19 лет существования программы удалось обеспечить исполнение положений Коллективного договора в части социальной ответственности, оказать помощь работникам с семейными обязанностями, повысить привлекательность ОАО «РЖД» как работодателя и обеспечить закрепление работников основных профессий в местах с дефицитом трудовых ресурсов.

ОАО «РЖД» не раз получало общественное признание за работу с персоналом и на территориях присутствия. Так, компания признана лауреатом в Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» – 2023, победителем в номинации «Развитие оздоровительной культуры» в конкурсе «Инвестиции в развитии здоровой страны. Лучшие корпоративные практики» и в номинации «Программа по развитию спорта и ЗОЖ в труднодоступных местах», во II Национальной премии в области корпоративного спорта, в номинации «Лучший проект по развитию человеческого капитала» за достижение в области устойчивого развития ESG Excellence Award 2023 и др.



Группа компаний «Дело»



**ШИШКАРЁВ
СЕРГЕЙ
НИКОЛАЕВИЧ**
Председатель
Совета директоров

ГК «Дело» – крупнейший российский транспортно-логистический холдинг, владеет и управляет сетью морских и железнодорожных контейнерных терминалов, парком контейнеров, фитинговых платформ и собственным флотом.

Головная компания – ООО «Управляющая компания «Дело». В составе Группы девять морских и 47 наземных терминалов. Общая мощность морских терминалов – 3,9 млн ДФЭ и 9 млн т зерна в год, наземных терминалов – 3,7 млн ДФЭ в год.

Основные сегменты бизнеса – стивидорное, транспортно-логистическое, судоходное и ИТ направления. Компании Группы обеспечивают доставку грузов на всех этапах мультимодальной транспортной цепочки как во внутрироссийском, так и в международном сообщении. Оперируют на ключевых международных транспортных коридорах, предлагая клиентам более 300 тыс. транспортных решений.

Численность персонала – 11 тыс. чел.

При определении стратегических приоритетов Группы компаний «Дело» и планировании проектов и инициатив в области устойчивого развития ориентиром выступает благополучие сотрудников и вклад Группы в достижение национальных целей развития России: «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей», национальный проект «Демография» и ЦУР ООН – 2030.

На протяжении многих лет компании Группы в регионах присутствия принимают участие в строительстве социальных и спортивных объектов, активно поддерживают отечественный спорт, реализуя проекты в профессиональном и детском спорте на национальном и клубном уровнях и др.

Группа компаний «Дело» заботится о благополучии всех своих сотрудников и одной из первых внедрила мероприятия по поддержке семей с детьми, прежде всего многодетных. Действующая в ГК «Дело» корпоративная программа по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства направлена на улучшение качества жизни, материальную и нематериальную поддержку работников с детьми.

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

В 2022 г. Председатель Совета директоров Группы компаний «Дело» С. Н. Шишкарёв поддержал инициативу полномочного представителя Президента РФ в ЦФО И. О. Щёголева о создании Института демографической политики им. Д. И. Менделеева. С учётом реализации задач нацпроекта «Демография» специалисты Института и Группы провели оценку семейного положения сотрудников и действующих мер поддержки сотрудников с детьми, на её основе разработали программу по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства, которая легла в основу Корпоративного демографического стандарта.

Цель программы: повышение качества жизни сотрудников, имеющих детей, совершенствование мер корпоративной социальной поддержки, содействие реализации демографической политики в Российской Федерации.

Основные принципы действия – прогрессивность, то есть зависимость размера льготы от количества детей в семье, и позитивная дискриминация – значительное увеличение льгот при рождении третьего и последующих детей, преимущественное право на получение льгот сотрудниками с двумя и более детьми.

В пилотном режиме программа была запущена 1 июня 2022 г., в День защиты детей, в железнодорожном операторе Группы. С января 2023 г. действие программы распространено на все 11 тыс. сотрудников Группы в 50 регионах России от Сахалина до Калининграда.

Основные инструменты:

- материальная помощь при рождении детей, в частности при рождении третьего и последующих выплата 1 млн руб.;
- компенсация расходов: за детский сад, в т.ч. частный; на санаторно-курортное лечение детей, путевок в детские лагеря;
- компенсация платных медицинских услуг, связанных с беременностью и родами;
- программа ДМС для детей сотрудников;
- доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- возможность работы по гибкому графику для сотрудников с детьми.

В рамках программы в ГК «Дело» внедрена должность социального менеджера для организации работы с персоналом в части корпоративных мер поддержки и информирования о системе государственных льгот, помощи в их оформлении.

Действует цифровая платформа патронажа многодетных семей и беременных – индивидуальный канал связи между социальными менеджерами и сотрудниками. Вся информация приходит сотрудникам на телефон, менеджеры инициируют общение с сотрудниками, направляют информацию о доступных мерах поддержки как корпоративных, так и государственных, помогают их оформить. Этой системой охвачены более 90% сотрудников.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ		
– Комплексная программа по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства – Цифровая платформа патронажа семей с детьми и беременных – Социальный менеджер	Здравоохранение Демография Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ		
– Комплекс мер по повышению доступности и качества услуг образования, медицины – Программы поддержки социальных и спортивных объектов – Проекты поддержки профессионального и детского спорта на национальном и клубном уровнях		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ		
– Компенсация расходов: платных медицинских услуг по беременности и родам, детям работников, санаторно-курортного лечения детей работников, стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря; затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях, в т.ч. частных – Материальная помощь работникам, имеющим трёх и более детей / ребёнка-инвалида; при рождении ребёнка; при рождении третьего и последующих детей – с единовременной выплатой 1 млн руб. – Доплата: в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребёнком, до среднего заработка женщине в период нахождения в отпуске по беременности и родам, в период нетрудоспособности во время течения беременности – Программа ДМС детям работников		



Традиционным стало проведение новогодней лотереи для многодетных семей, в которой разыгрываются ценные призы. Так, в 2023 г. обладателями ценных призов стали 50 многодетных работников.

С 2023 г. для новорождённых детей работников железнодорожного актива ГК «Дело» вручаются большие подарочные наборы «Привет, Малыш!». В него входят полезные предметы для мамы и малыша, подобранные с высокими требованиями к качеству, функциональности и безопасности. В дальнейшем это планируется распространить на другие компании Группы.

С целью нематериальной мотивации и поддержания прямой коммуникации проводятся личные встречи Председателя Совета директоров ГК «Дело» С. Н. Шишкарёва с многодетными семьями. Первая такая встреча прошла в конце в 2023 г. в Москве и была приурочена ко Дню отца, в ней приняли участие шесть многодетных семей работников из Санкт-Петербурга, Новороссийска, Владикавказа и Холмска, для которых в течение недели была организована культурно-образовательная программа. В августе 2024 г. прошла вторая встреча с семьями многодетных сотрудников.

Пример выплаты многодетной семье, имеющей 5 детей (1 школьник, 2 дошкольника и 2 новорождённых ребёнка) – всего 2,59 млн руб., включая: 2 млн руб. (рождение младших детей в семье), компенсация оплаты: детского сада – 240 тыс. руб., стоимости путёвки в детские лагеря на школьника – 50 тыс. руб., стоимости ДМС на всех детей – 300 тыс. руб.

В рамках реализации программы совершенствуются инструменты оценки её эффективности. На сегодняшний день разработаны показатели, которые можно разделить на две группы:

- реализация функции демографического агента государства, то есть увеличение количества детей в семьях сотрудников;
- влияние проекта на уровень лояльности сотрудников, включая снижение текучести кадров.

Результаты

Основные положения корпоративной программы сформулированы в методическом пособии «Корпоративный демографический

стандарт». Описанные меры внедрены во всей Группе и могут быть использованы в качестве образца другими компаниями.

С начала реализации программы мерами поддержки воспользовались более 2 тыс. сотрудников: 58 многодетных семей получили корпоративные выплаты в размере 1 млн руб.; 350 семей получили материальную помощь при рождении ребёнка; более 850 семей получили компенсации за детский сад и более 500 – на санаторно-курортное лечение и путёвки;

- в 1,5 раза увеличилось количество третьих и последующих детей, родившихся в семьях сотрудников;
- средний стаж работы многодетных сотрудников составляет почти 10 лет. За время действия программы никто не ушёл из компании;
- общий процент текучести среди работников, имеющих двух и более детей ниже, чем в среднем по компании;
- сотрудники воспринимают компанию как дружелюбную к многодетным, ценят поддержку компании.

К положительным эффектам программы можно отнести: рост социальной ответственности, удовлетворённости и лояльности сотрудников; удержание талантов, возвращение в компанию после декретного отпуска (90% сотрудниц возвращаются в компанию после декрета); рост производительности труда и благоприятная рабочая среда; рост развития и устойчивости компании.

В 2023 г. компания отмечена Дипломом «За поддержку работников с семейными обязанностями, материнства и детства» в Национальной Премии РСПП «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА», стала победителем в номинации «Корпоративная демографическая политика» рейтинга ответственного бизнеса «Экология. Кадры. Государство» (ЭКГ). В 2024 г. получила премию рейтинга ответственного бизнеса ЭКГ «За вклад в достижение национальных целей», заняла 1 место среди корпоративных социальных проектов года в премии ESG EXCELLENCE AWARD, программа ГК «Дело» по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства вошла в рейтинг «Лидеров корпоративной благотворительности» с оценкой А.

ПАО КБ «ЦЕНТР-ИНВЕСТ»



**СИМОНОВА
ЛИДИЯ
НИКОЛАЕВНА**
Председатель
Правления

Банк «Центр-инвест» – крупнейший частный региональный банк на Юге России, демонстрирующий позитивный пример социальной ответственности бизнеса на основе бизнес-модели ESG-банкинга. Занимает лидирующие позиции в кредитовании проектов малого и среднего бизнеса, модернизации предприятий, развитии женского, молодёжного, семейного, социального предпринимательства, а также поддерживает стартапы.

Филиальная сеть банка состоит из 98 офисов в семи регионах России: Ростовская и Волгоградская области, Краснодарский и Ставропольский края, Нижегородская область, Республика Адыгея и город Москва. В банке «Центр-инвест» обслуживаются 1,5 млн физических лиц и 47 тыс. счетов предприятий – субъектов малого и среднего предпринимательства.

Численность персонала – 1,5 тыс. чел.

Деятельность банка «Центр-инвест», начиная от финансирования бизнеса и кредитования населения, основана на принципах и целях устойчивого развития. На 01.07.2024 инвестиции банка «Центр-инвест» в решение ЦУР ООН – 2030 составили 566,3 млрд руб., в национальные проекты – 503,2 млрд руб. Для каждого вкладчика банк предоставляет информацию о его участии в финансировании. Банк является первопроходцем в локализации в России ESG-принципов и остаётся лидером в продвижении этих принципов для МСП и на уровне регионов, содействуя развитию экономики региона и улучшению качества жизни его жителей.

С 2022 г. в банке реализуется стратегия «ESG-диджитализация 2.0». Документ объединяет в себе достижение глобальных Целей устойчивого развития и приоритеты нацпроектов, что способствует повышению устойчивости компании и отражает прогресс внедрения лучших практик корпоративной и социальной ответственности в банке «Центр-инвест».

Отражая приверженность банка социальным ценностям, развитию регионального бизнеса в рамках мероприятий, посвящённых Году семьи, «Центр-инвест» в 2024 г. первым в России предложил программу «Семейный бизнес» с созданием самых выгодных условий по комплексному обслуживанию с бесплатным расчётно-кассовым обслуживанием, льготным финансированием и эквайрингом.

Банк стремится обеспечить баланс между реализацией трудовой функции и личной жизнью, максимизируя предельную полезность и удовлетворённость каждого сотрудника. Развиваются программы благотворительности и волонтерства среди сотрудников.

ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Банк «Центр-инвест» был основан супругами Василием и Татьяной Высоковыми как семейная компания. В компании поддерживается практика работы в коллективе целыми семьями.

«Семейный бизнес – это в первую очередь ответственный подход и личная ответственность за продукт, общий результат и позитивное влияние на бизнес и жизнь наших земляков», – считает основатель и председатель Совета директоров банка «Центр-инвест» Василий Высоков.

Цель программы: создание условий для гармоничной работы, счастливого материнства и крепких семей, продвижение семейных ценностей.

Банк «Центр-инвест» поддерживает семейные ценности в числе мероприятий, реализуемых для стимулирования детей сотрудников в стремлении к творчеству, получению знаний и хорошей учёбе, в том числе показывая им, что на работе родителей это ценится.

Так, регулярно проводятся **ознакомительные экскурсии** для детей сотрудников банка, что повышает лояльность и мотивацию персонала, а у детей вызывает уважение к родителям. Дети получают возможность своими глазами посмотреть, где работают родители, получить яркие впечатления и памятные подарки. У сотрудников формируется чувство причастности, ощущение правильного выбора места работы, где компания поддерживает семейные ценности и заботится о своих сотрудниках. Экскурсии используются для укрепления взаимоотношений и лояльности с действующими клиентами и партнёрами. А для школьников и студентов это отличная возможность профориентации и знакомства с передовыми банковскими технологиями.

На постоянной основе в корпоративном Telegram-канале для детей сотрудников организуются **конкурсы** рисунков, поделок, видеороликов. Победители получают ценные призы с корпоративной символикой банка.

Ежегодно дети получают подарки по окончании учебного года с оценками «хорошо» и «отлично» и в преддверии Нового года – новогодние подарки. Эта традиция призвана создавать атмосферу праздника и волшебства в семьях работников. А сами традиции поднимают настроение и укрепляют командный дух в организации.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ - Программы по развитию корпоративной культуры и поддержке семейных ценностей - Программы социальной поддержки работников с семейными обязанностями, материнства, отцовства и детства - Программы по развитию и обучению сотрудников и их детей	Образование Демография Культура Производительность труда Здравоохранение Малое и среднее предпринимательство Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ - Комплекс мероприятий по повышению доступности и качества образовательных услуг в сотрудничестве с вузами - Программа развития финансовой грамотности в ЦФО - Поддержка семейного предпринимательства - Программы поддержки благотворительных фондов - Программы развития культуры и возрождение культурного наследия, «Добрый театр»		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ Единовременная выплата в размере 50 тыс. руб. сотрудницам при рождении ребёнка		



ИТ-обучение для детей. Совместно с партнёром банка ИТ Академией «ТОП» в период летних каникул для детей сотрудников банка действует специальное предложение на летний ИТ-лагерь и программы ИТ-обучения. В ней участвуют дети в возрасте 7–15 лет. На площадке лагеря дети проходят интересную программу погружения в мир информационных технологий и за 2 недели пребывания в летнем лагере создают свою игру, сайт, 3D-модель и мн.др. Для детей это отличная возможность познакомиться с миром программирования, а для родителей – помощь в организации летнего познавательного отдыха детей и в направлении их интереса к компьютерам и планшетах в правильное русло.

Группа в детском саду. Для детей сотрудников создана специальная разновозрастная группа в детском саду, который расположен рядом с головным офисом банка, где работает 50% коллектива. Это создаёт возможность родителям экономить время на дорогу и проводить больше времени с детьми.

Результаты

Сейчас в команде банка трудятся члены 42 семей, где двое и более родственников работают вместе. В 2023 г. у сотрудников банка «Центр-инвест» родилось 46 детей, а рождаемость в семьях сотрудников в 3,5 раза выше, чем в среднем по стране.

РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

Банк «Центр-инвест» активно участвует в развитии финансовой культуры в России. Банк принял участие в федеральном проекте «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации». Цель проекта – повышение финансовой грамотности российских граждан, содействие формированию у населения разумного финансового поведения, обоснованных решений, ответственного отношения к личным финансам, повышение эффективности защиты их интересов как потребителей финансовых услуг. В том числе реализация проекта помогает жителям грамотно

формировать накопления, рассчитывать семейные бюджеты, что даёт им уверенность в своих возможностях и в завтрашнем дне.

Банк оказывает финансовую и организационную поддержку частных и общественных инициатив в области финансового просвещения, а также содействует развитию волонтёрского движения в области финансовой грамотности. Специалисты банка участвуют в экспертной работе Ассоциации развития финансовой грамотности, а председатель Совета директоров банка «Центр-инвест» проф. Василий Высоков входит в Наблюдательный совет и участвует в принятии стратегических решений.

С 2014 г. банк реализует проект «Центр финансовой грамотности» (ЦФГ). За 10 лет проект получил своё развитие в пяти регионах: Ростовской и Волгоградской областях, Краснодарском и Ставропольском краях. Дистанционные каналы связи предоставляют равный доступ к базе знания и программам обучения для всех желающих.

Для каждой категории посетителей (школьники, студенты, работающее население и люди старшего поколения) разработана уникальная программа, отвечающая её интересам и потребностям.

Основные результаты. Банк «Центр-инвест» первым из российских банков прошёл добровольную аккредитацию программ финансового просвещения при Ассоциации развития финансовой грамотности. За 10 лет подготовлено 5,2 тыс. волонтеров финансовой грамотности для тиражирования по всей России и за её пределами. Специалисты и волонтеры Центра финансовой грамотности обучили более 2 млн слушателей и организовали более 6 тыс. мероприятий.

За экспертное участие в онлайн-марафоне финансовой грамотности сотрудники банка «Центр-инвест» получили Благодарность Банка России.

Программа банка «Центр-инвест» «Семейный бизнес» стала победителем в номинации «За поддержку и развитие семейного бизнеса» в конкурсе ТПП РФ «Лучшая банковская программа для МСП – 2024».

ПАО АФК «СИСТЕМА»



**ЕВТУШЕНКОВ
ВЛАДИМИР
ПЕТРОВИЧ**
Основатель

АФК «Система» – российская инвестиционная компания, основана в 1993 г. Диверсифицированный портфель активов более чем в 20 отраслях экономики, включая телекоммуникации и цифровые сервисы, ИТ и микроэлектронику, финтех и электронную коммерцию, лесопереработку и сельское хозяйство, недвижимость и гостиничный бизнес, медицинские услуги, фармацевтику и биотехнологии, электроэнергетику и водородные технологии.

Корпорация – один из крупнейших работодателей и налогоплательщиков в стране. Налоговые отчисления в бюджеты всех уровней и платежи в социальные фонды составляют порядка 150 млрд руб.

Социальные инвестиции превышают 1 млрд руб. в год; вклад в ВВП РФ составляет около 1%.

Численность персонала – порядка 200 тыс. чел.

Кадровая политика АФК «Система» определяет в качестве одних из ключевых целей в области управления персоналом создание корпоративной культуры, поддерживающей здоровый образ жизни, семейные ценности, благотворительность и волонтерство, а также предусматривает дополнительную материальную помощь сотрудникам (включая бывших) в сложных жизненных ситуациях (например, в связи со стихийными бедствиями или тяжёлыми заболеваниями кого-либо из работников или близких родственников).

В 2023 г. на цели социальной поддержки сотрудников и членов их семей только в рамках корпоративной благотворительности компаниями Группы АФК «Система» было направлено около 380 млн руб. В активах корпорации реализуется широкий спектр мероприятий для сотрудников с семейными обязанностями, включая адресную поддержку, дополнительные гарантии и выплаты персоналу.

Фармацевтический актив оказывает материальную помощь при заключении брака, рождении ребёнка и детям, поступающим в 1-й класс. Предоставляются оплачиваемые дни родителям первоклассников на 1 сентября и отцу – на выписку ребёнка из роддома. Ежегодно реализуются акции, приуроченные ко Дню знаний. В 2024 г. около 200 сотрудников, чьи дети пошли в 1-й класс, получили материальную помощь. За счёт работодателя организуется летний лагерь для детей сотрудников.

Лесопромышленный холдинг в преддверии Дня знаний проводит благотворительную акцию «Соберём детей в школу». Так, на предприятиях по производству бумажной упаковки в Карелии, Ростовской и Московской областях учащимся почти из 60 семей, в т.ч. 28 многодетных, вручили «наборы первоклассника». Для одного из работающих родителей, чьи дети идут в 1-й класс, 1 сентября – выходной день. Подарки, канцелярские принадлежности и книги также получили более 60 школьников из семей сотрудников предприятий в Вологодской области, а на Вятском фанерном комбинате в Кирове для 30 первоклассников организовали праздничную интерактивную программу. Для большинства из них это стало первым знакомством с предприятием, где трудятся родители. Комбинат закупил для 50 многодетных семей свыше 100 сертификатов для приобретения необходимых принадлежностей к школе. Интерактивный праздник, конкурсы и подарки подготовили к 1 сентября и для детей сотрудников Галичского фанерного комбината в Костромской области. В рамках ежегодной благотворительной акции, проводимой с 2016 г., ветеранам компании вручаются аптечные сертификаты на приобретение необходимых лекарств и медтехники, продуктовые наборы.

В региональной электросетевой компании Башкортостана реализуются программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей. В 2023 г. сотрудникам предоставлено 680 семейных путёвок в санатории и на базы отдыха, в т.ч. на берегу Чёрного моря; почти 850 детей работников отдохнули в ДОЦ, санаториях и базах отдыха на территории Башкирии и других регионов РФ, что на 6% больше относительно прошлого года. На приобретение семейных и детских оздоровительных путёвок в 2023 г. компанией было направлено 65,5 млн руб. Кроме того, единовременную матпомощь ко Дню Победы и Дню пожилых людей получают неработающие пенсионеры, участники ВОВ и труженики тыла.

Один из технологических активов корпорации в целях привлечения и удержания лучших инженерных кадров практикует целый ряд мер поддержки сотрудников при рождении детей, включая пособия в связи с временной нетрудоспособностью по беременности и родам, а также по уходу за детьми в декретном отпуске. При этом работникам, ставшим отцом или матерью и не находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, в течение года после рождения ребёнка ежемесячно выплачивается по 10 тыс. руб.

В крупнейшей частной медицинской сети России запускается проект поддержки мам в декрете (сертификаты на подарки от

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Комплекс мер поддержки работников с семейными обязанностями, в т.ч. нематериальная мотивация – Профориентационные и образовательные мероприятия для детей сотрудников – «Лифт в будущее», Sistema Camp и др. – Организация детского оздоровительного отдыха и санаторно-курортного лечения для многодетных семей – Организация детских праздников, семейные дни в офисах и экскурсии на предприятия для всей семьи – Летняя и зимняя Спартакиады, круглогодичные спортивно-благотворительные активности для всей семьи «Спортивная Система»	Образование Жильё и городская среда Демография Экология Семья Здравоохранение	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Развитие социальной инфраструктуры моногородов и сельских территорий – Программы повышения доступности и качества услуг образования, здравоохранения – Корпоративное волонтерство, в т.ч. грантовый конкурс «Система добрых дел», конкурс «Семейное дерево Системы», эковолонтерские акции – Региональные благотворительные фестивали «Система Фест», экологические городские праздники «Зелёная Система» с участием сотрудников-волонтеров и членов семей		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Доплаты / полная компенсация путёвок в детские лагеря и санатории для многодетных семей – Дополнительные выплаты и компенсации в связи с рождением детей (отпуска из-за временной нетрудоспособности по беременности и родам, по уходу за ребёнком до 3 лет) – Предоставление дополнительного выходного дня родителям первоклассников на 1 сентября – Материальная помощь для новобрачных, родителей первоклассников, многодетных семей, пенсионеров и ветеранов предприятий (затраты на свадьбу, подготовку к школе, рождение детей, медицинские услуги), при утрате членов семьи и других трудных жизненных ситуациях – Другие меры, согласно коллективным договорам компаний Группы АФК «Система»		



партнёра), в плане – обучающие программы во время декрета и адаптация при выходе на работу.

Благотворительный фонд «Система» с 2014 г. проводит предновогодние благотворительные мероприятия для детей сотрудников компаний Группы АФК «Система», а также детей-сирот, с ограниченными возможностями здоровья и из многодетных семей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Ежегодные детские праздники проходят более чем в 20 регионах страны, самые масштабные (с участием более 2 тыс. человек) – в Москве.

В регионах присутствия, в т.ч. где размещены градообразующие предприятия, компании Группы АФК «Система» инвестируют в инфраструктуру для детского спорта, активного отдыха и семейного досуга, осуществляют поддержку образовательных и медицинских учреждений, создают комфортные условия для работы, жизни семей и воспитания детей. Лесопромышленный холдинг оказывает целенаправленную социальную поддержку городам и посёлкам Карелии. В частности, летом 2024 г. Сегежский ЦБК установил пять новых детских площадок в Сегеже, в т.ч. в отдалённых районах города, и на территории подшефной Детской республиканской больницы в Петрозаводске. В 2024 г. стартовала программа развития сельских территорий «Люди труда», в рамках которой один из крупнейших агрохолдингов Юга России реализует комплекс мер, направленных на улучшение качества жизни жителей Ростовской

области, Краснодарского края и Ставрополя. Компания реализовала несколько десятков социальных мероприятий, в которых приняли участие более 10 тыс. сельских жителей, включая масштабное празднование Дня защиты детей, а также спортивные активности более чем для 1 тыс. детей и подростков в селах Кубани и Ставрополя.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СМЕНЫ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ

Образование и профориентация молодёжи являются флагманским направлением социальных инвестиций АФК «Система». Корпорация системно инвестирует в развитие подрастающего поколения через свою образовательную платформу «Лифт в будущее», в т.ч. организует программы дополнительного образования для детей сотрудников. В рамках Года семьи корпорация и её благотворительный фонд масштабировали соответствующие инициативы.

Sistema Camp

АФК «Система» в развитие комплексной программы профориентации «Лифт в будущее» организует *Sistema Camp* – тематические лагеря для детей сотрудников корпорации и её активов. Цель проекта – помочь школьникам в развитии полезных навыков и вовлечение в технологичные профессии будущего. Программа смен сочетает интенсивное обучение с проектной деятельностью и активным отдыхом.



В 2022 г. корпорация впервые организовала собственный детский лагерь Sistema Camp на базе подмосковного пансионата «Искра» в Одинцовском районе Московской области для учеников 6–8-х классов в партнёрстве с лицеем «Вторая школа», одной из лучших физматшкол России. В летней смене приняли участие около 50 детей сотрудников АФК «Система» и ряда её активов из разных отраслей.

Представители компаний Группы провели для участников Sistema Camp лекции и практические занятия в области ИТ и в научно-исследовательской сфере. Пилотный проект получил настолько высокие отзывы детей и родителей участников, что было принято решение о его реализации на постоянной основе. При этом значительно расширились как тематика, так и охват аудитории по возрасту и числу участников. В 2023 г. уже около 1 тыс. подростков смогли принять участие в тематических сменах разной направленности в зависимости от своих интересов:

- Nature Camp – для подготовки к муниципальному этапу Всероссийской олимпиады школьников по биологии, химии, медицине, генетике;
- Stem Camp – для подготовки к муниципальному этапу Всероссийской олимпиады школьников по математике, информатике, физике, экономике;
- Black Stem Camp – для учащихся с высокой академической подготовкой по математике, которая позволит им чувствовать себя комфортно среди учащихся одной из лучших физико-математических школ России;
- Business Camp – для тех, кто хотел бы попробовать себя в рамках проектной деятельности и познакомиться с возможными профессиональными областями;
- Creative Camp – для творчески одарённых детей, которые хотели бы познакомиться с креативными индустриями, попробовать себя в роли иллюстратора, дизайнера, продюсера.

Например, участники смены Business Camp погрузились в специфику шести отраслей экономики (агротех, ретейл, ИТ, фармацевтика, финтех, индустрия гостеприимства), встретились с экспертами из Cosmos Hotel Group и Natura Siberica, провели 2 дня в формате акселератора от MTS StartUpHub, тестируя и защищая свои бизнес-идеи. Помимо прочего, каждый день их ждал тренинг на развитие мягких навыков: от публичных выступлений и целеполагания до критического мышления и техник эффективного обучения.

В 2024 г. более 800 детей поучаствовали в пяти тематических сменах по направлениям:

- Art&Sport (5–11-е классы) – для подростков, которым интересны творчество и спорт;
- Black STEM Camp – (8–10-е классы) – для школьников с высокой академической подготовкой по математике;
- Science Camp (7–10-е классы) – для тех, кто интересуется точными и естественными науками (физика, математика, химия, биология, информатика, медицина);
- Business Camp (5–8-е и 9–11-е классы) – участники знакомятся с различными отраслями бизнеса, готовят и презентуют свои бизнес-проекты.

Кроме того, в этом году в рамках каждой смены параллельно проходил отдельный трек для самых юных школьников 8–12 лет, также посвящённый тематике смены для подростков, но в адаптированном игровом формате.

Участие в Sistema Camp сочетает активный отдых на свежем воздухе и возможности для раскрытия потенциала ребёнка, получения актуальных и востребованных в современном мире знаний и навыков. В рамках каждой смены участники погружаются в выбранную тематику с помощью академических занятий, профориентационных активностей и мастер-классов. Кроме того, каждый день в лагере предполагает не только обучение, но и спорт, квесты, подвижные игры, командные и творческие вечерние мероприятия. Партнёрами образовательной программы, помимо ряда учебных заведений, выступают компании Группы АФК «Система», эксперты которых безвозмездно проводят занятия с детьми в качестве интеллектуальных волонтеров.

На сегодняшний день проект открыт для всех желающих, а смены планируется проводить в дни школьных каникул в течение всего года. При этом для АФК «Система» он носит некоммерческий характер – в цену путёвок включена только себестоимость оказываемых услуг: проживание, пятиразовое питание, образовательная программа, работа вожатых, персонала, расходные материалы и мерч для участников. Кроме того, действует линейка скидок для детей сотрудников компаний Группы АФК «Система» и для тех, кто уже принимал участие в предыдущих сменах, планирует участие в двух и более смен, а также для семей, которые планируют участие двух и более детей.

В ряде портфельных компаний АФК «Система» участие детей сотрудников в корпоративном лагере Sistema Camp стало элементом нематериальной мотивации персонала. Так, сотрудники телекоммуникационного актива корпорации могли выиграть в творческом конкурсе софинансирование работодателем путёвки в размере 50% – этой возможностью воспользовались порядка 100 чел. Ряд сотрудников фармацевтической компании Группы АФК «Система» по итогам конкурса получили полную компенсацию участия детей в лагере и транспортных расходов. Возможностью поощрить персонал и оплатить несколько путёвок воспользовался также электротехнический холдинг из портфеля корпорации.

Отдельным социальным направлением летом 2024 г. стала поддержка сотрудников, проживающих на территории Курской, Белгородской, Брянской и Воронежской областей. Телекомпания и БФ «Система» организовали логистику и профинансировали участие 55 детей сотрудников из вышеуказанных регионов в августовских сменах.

Смены и школы «Лифт в будущее»

Дети сотрудников, прошедшие конкурсный отбор наряду с внешними благополучателями, имеют возможность на безвозмездной основе участвовать в образовательных и профориентационных программах БФ «Система»: претендовать на получение стипендий и прохождения стажировок в компаниях Группы АФК «Система»; участвовать в образовательных детских сменах благотворительного фонда в ВДЦ «Океан» во Владивостоке; междисциплинарных школах для учащихся 8–11-х классов, которые проводятся совместно с Фондом развития физтех-школ на базе крупнейшего в стране Технопарка Физтех-лицей им. П. Л. Капицы в г. Долгопрудном Московской области. Образовательный модуль программы основан на знакомстве с деятельностью корпорации и разработан с привлечением представителей ряда её портфельных активов исходя из их кадровых запросов, чтобы мотивировать сегодняшних школьников начать свой будущий карьерный путь в корпорации. В 2023–2024 гг. участниками организованных БФ «Система» выездных смен и школ стали и дети сотрудников 12 компаний Группы АФК «Система».

СЕМЕЙНЫЕ ДНИ

Каждую последнюю неделю года в офисе АФК «Система» проводятся семейные дни, когда сотрудники могут прийти на работу вместе со своими детьми. Для них организуются праздничное угощение, разнообразные игровые и познавательные активности, по итогам которых юные гости корпорации получают памятные призы и подарки. Проводниками в мир взрослых выступают не только приглашённые аниматоры, но и волонтеры из числа сотрудников.

В 2023 г. в мероприятиях *Family Day* смогли принять участие около 120 чел. Для детей до 12 лет была подготовлена большая игра-головоломка по корпоративным ценностям, адаптированная для двух групп: дошкольного и школьного возраста. Под руководством аниматоров участникам нужно было пройти увлекательный квест с тематическими заданиями и собрать «пазл успеха» из лидерских качеств и навыков. Подростков от 12 лет игра-кевест «Мампап, вы – крутые!» познакомила участников с разными профессиями их родителей – сотрудников АФК «Система», научила работать в команде и помогла найти единомышленников среди сверстников. Игру провели профессионалы-игротехники и вожатые корпоративного лагеря Sistema Camp. Экспертами от своей профессии выступили сотрудники корпорации, которые рассказали «просто о сложном» и ответили на вопросы ребят. В подарок все участники Семейного дня получили уникальные кастомизированные настольные игры «Монополия» и «Мемо» про корпорацию для всей семьи. Таким образом, семейные дни – это не просто развлекательные мероприятия для детей сотрудников, но и погружение в специфику работы корпорации, чтобы вызвать интерес к компании, профессии и будущей карьере.

В мае 2023 г. БФ «Система» запустил *спецпроект #ВнутриСистемы*, посвящённый 30-летию АФК «Система» и знакомящий сотрудников компаний Группы с предприятиями из портфеля корпорации. Серия более чем из 30 профориентационных и познавательных экскурсий семейного формата в офисы и на производственные площадки охватила 16 компаний, которые провели Дни открытых дверей свыше чем для 1 тыс. сотрудников и членов их семей в четырёх регионах РФ: Москве, Московской области, Санкт-Петербурге и Республике Башкортостан.

СПОРТ СО СМЫСЛОМ

Для сотрудников компаний Группы АФК «Система» и членов их семей проводятся *летняя и зимняя спартакиады*, в которых принимают участие несколько тысяч человек, а корпоративный фонд организует круглогодичный цикл спортивных акций с благотворительным смыслом «*Спортивная Система*».

Цель – мотивировать сотрудников регулярно заниматься доступными сезонными видами спорта (лыжи, ходьба, бег, велосипед). Помимо заботы о здоровье персонала, проект также направлен на вовлечение в корпоративное волонтерское движение через спортивную благотворительность и лесовосстановление.

По итогам каждой акции БФ «Система» условно «конвертирует» пройденные участниками километры в деревья и высаживает их на месте лесов, пострадавших от пожаров и санитарных вырубок. Онлайн-формат позволяет привлечь участников как из крупных городов, так и из отдалённых малых населённых пунктов.

За 4 года к проекту присоединились более 13 тыс. сотрудников компаний Группы АФК «Система» со всей страны. В 2023 г. «Спортивная Система» охватила 69 регионов РФ. С 2024 г. принять участие могут не только сотрудники компаний Группы АФК «Система», но и их семьи – чтобы занятия доступными видами спорта становились частью семейной культуры.

СЕМЕЙНОЕ ДЕРЕВО

В мае 2024 г. БФ «Система» инициировал новый творческий конкурс «*Семейное дерево*», приуроченный к 20-летию корпоративного фонда и призванный содействовать популяризации семейных ценностей и деятельности, направленной на улучшение экологической обстановки в регионах присутствия компаний Группы АФК «Система». Для участия необходимо опубликовать семейную фотографию на личной странице социальной сети «ВКонтакте» с места высадки деревьев, сопроводив комментарием и хештегом акции. Победители конкурса получают возможность отправиться на одну из следующих волонтерских посадок или получить мерч от фонда для всей семьи.

Вдохновляющие семейные истории участия сотрудников компаний Группы АФК «Система» в волонтерских спортивных, социальных и экологических проектах регулярно публикуются на страницах дайджеста «Системная благотворительность», который выпускает БФ «Система» в онлайн-формате.

АФК «Система» стала одним из победителей рейтинга (оценка А+) и конкурса Форума Доноров «*Лидеры корпоративной благотворительности*» в 2024 г. и отмечена в номинации «*Лучшая корпоративная программа социальных инвестиций в территориях в контексте устойчивого развития и стратегии бизнеса*» за программу «*Системные инвестиции в территории*». Вошла в число победителей Национальной премии «Наш вклад», заняв первое место в номинации «*Крупный бизнес. Регион*» за системный вклад в реализацию нацпроектов России, в т.ч. «*Демография*» и «*Образование*». Программа «*Лифт в будущее*» – в тройке лучших проектов по итогам XVII конкурса Ассоциации менеджеров «*Дело в людях: компании, инвестирующие в будущее*» в номинации «*Поколение будущего*».



АО «НПФ «МИКРАН»



**ПАРАМОНОВА
ВЕРА
ЮРЬЕВНА**
Генеральный директор

АО «НПФ «Микран» – предприятие радиоэлектронного комплекса России. Национальный лидер в области СВЧ-радиоэлектроники, входит в перечень системообразующих организаций российской экономики.

Основные направления деятельности: производство телекоммуникационного оборудования, контрольно-измерительной аппаратуры и аксессуаров СВЧ-тракта, сверхвысокочастотной электроники и модулей, радаров для навигации и обеспечения безопасности, мобильных комплексов связи, комплексных решений в области связи и автоматизации. Главное конкурентное преимущество – полный производственный цикл с собственной разработкой и производством продукции от электронной компонентной базы СВЧ до серийных изделий и комплексных решений.

Численность персонала – более 1,7 тыс. чел.

В компании существует лозунг «Микран – компания партнёрских отношений», который отражает приверженность к созданию крепких и доверительных связей внутри коллектива. Это соответствует одной из ключевых задач, обозначенных в стратегии развития компании, – улучшению внутренней среды в области личностных и коллективных взаимоотношений. Компания стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник чувствует себя ценным и услышанным, что, в свою очередь, способствует более эффективному сотрудничеству и достижению общих целей.

Компания «Микран» в рамках реализации задач по достижению ЦУР ООН – 2030 и решения задач национальных проектов и в целях укрепления основных мер по стимулированию рождаемости в России реализует комплекс мероприятий по поддержке работников и членов их семей.

ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

С 2012 г. компания реализует ряд инициатив в поддержку семейных ценностей, поддержку работников с семейными обязанностями, материнства и детства, объединённых под общим названием «Программа поддержки семей с детьми».

Задачи программы

- Поддержка повышения рождаемости.
- Формирование чувства социальной защищённости.
- Улучшение психологического климата, сохранение баланса между семьёй и работой.
- Материальная помощь семьям с детьми.

Для совмещения работы и семейных обязанностей женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется возможность работы по более удобному графику, включая гибкий график, гибридный и в удалённом формате.

Материальная помощь

Материальная помощь для семей с детьми осуществляется для поддержки работников в важный момент их жизни – становления родителями. Эта мера направлена на облегчение финансового бремени, связанного с рождением и воспитанием ребёнка, а также на создание более комфортных условий для семейного бюджета.

Компания при рождении каждого ребёнка родителю – работнику предприятия выплачивает материальную помощь в размере 7 тыс. руб. В 2023 г. её получили 56 работников.

За время действия программы число сотрудниц компании, вышедших в декретный отпуск, постепенно увеличивается. Если в начале действия программы в 2012 г. это были единицы, то в середине 2024 г. это уже 62 женщины.

Поддержка здоровья и ЗОЖ

Все работники компании имеют возможность в рамках общей программы страхования оформить полис ДМС и полис от укуса клеща для членов семей на льготных условиях. Программа реализуется с целью обеспечения здоровья и благополучия сотрудников и их близких. Страхование позволяет получить доступ к качественным медицинским услугам без значительных затрат.

Полисы поддерживают работников и их родственников от непредвиденных медицинских расходов, что снижает семейные финансовые риски, и работники могут сосредоточиться на выполнении своих рабочих обязанностей без дополнительных переживаний о здоровье близких.

Востребованность программы подтверждается положительной динамикой по оформлению полисов для родственников, так, увеличение количества заявок по сравнению с предыдущим годом составляет: 2022 г. – 2%, 2023 г. – 5%, 2024 г. – 14%.

Летняя оздоровительная кампания

С целью поддержания здоровья и благополучия детей сотрудников, а также для обеспечения их активного и полезного

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – Комплексная программа поддержки семей с детьми – Организация корпоративных праздников и спортивных мероприятий с участием работников и членов их семей – Профориентационные мероприятия для детей работников – Летняя оздоровительная кампания для детей работников – Организация корпоративного отдыха для работников и членов их семей	Демография Культура Образование Жильё и городская среда Семья Здравоохранение	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – Партнёрство в организации городских мероприятий: День города, День молодёжи, День Томича, День Победы, Новый год и др. – Поддержка проведения Всероссийских соревнований по шахматам среди студентов, чемпионатов по роботостроению среди школьников и студентов – Программы по повышению качества и доступности услуг образования: стажировка для учащихся ссузов «ПрофМастер», стажировка для студентов вузов MICRANstart, организация прохождения производственной и преддипломной практики		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – Оказание материальной помощи: при рождении ребёнка, при заключении брака, в связи с тяжёлым материальным положением – Компенсация процентов по ипотечному кредиту, расходов на лечение работника, аренды жилья – ДМС для работников и членов их семей		

отдыха в летний период «Микран» софинансирует работникам приобретение путёвок в детские лагеря и на летние площадки.

Отдых в детских лагерях способствует не только оздоровлению и физическому развитию детей, но и помогает формированию социальных навыков, а родителям даёт уверенность в том, что их дети находятся в безопасной и развивающей среде. В 2024 г. в рамках компании было приобретено 13 путёвок.

Праздники – всей семьёй

Компания организует корпоративные праздники для семей с детьми, включая детей до 17 лет, среди них: День защиты детей, День знаний, Новый год, спортивные мероприятия и др. Праздники помогают создать дружелюбную атмосферу и сплочённость среди работников, что способствует формированию положительного имиджа компании. Забота о семьях работников демонстрирует, что компания ценит своих сотрудников не только как профессионалов, но и как людей.

Компания организует корпоративный отдых для работников и членов их семей, среди них поездки на Алтай и в Шерегеш.

В спортивных состязаниях и праздничных мероприятиях ежегодно принимают участие более 650 семей. Более 1,1 тыс. детей получают подарки на 1 сентября и Новый год.

Профориентация детей

В 2023 г. на предприятии внедрена практика проведения профориентационных экскурсий для детей работников компании, в ходе которых участники могут посмотреть производство и узнать больше о профессиях их родителей, что способствует росту уважительности к старшему поколению, расширению горизонтов и помощи в будущем выборе профессии.

В 2024 г. проведено шесть экскурсий, которые посетили более 80 школьников.



Также в компании «Микран» проводится «Трудовое лето» – проект по трудоустройству детей работников в летний период. Реализация проекта способствует формированию позитивного опыта работы на предприятии, мотивирует молодёжь к дальнейшему профессиональному развитию и работе на нём с родителями, составляя трудовые династии. В 2024 г. в рамках проекта было трудоустроено 10 школьников.

За свою социальную деятельность и работу с персоналом АО «НПФ «Микран» не раз получало общественное признание. Так, компания – партнёр национальных проектов национального рейтинга «Наш вклад» (с 2022 г.), вошла в число победителей Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества в номинации «Профессиональное развитие молодёжи» – 2023, в числе победителей Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы», победитель конкурса «Бизнес во благо» в номинации «Благотворитель года» (организатор Томская ТПП), в пятёрке лучших в конкурсе «Лучшие практики трудоустройства молодёжи» Минтруда России.



АО «Почта России»



**ВОЛКОВ
МИХАИЛ
ЮРЬЕВИЧ**
Генеральный директор

Почта России – федеральный почтовый и логистический оператор, входит в перечень стратегических предприятий Российской Федерации, один из крупнейших работодателей страны.

Занимает седьмое место в мире по количеству отделений обслуживания клиентов – свыше 38 тыс. точек, 66% из которых находятся в малых населённых пунктах. Среднемесячная протяжённость логистических маршрутов – 54 млн км.

Ежегодно Почта принимает около 2,3 млрд бумажных писем и обрабатывает около 200 млн посылок. Компания помогает переводить юридически значимую переписку в цифровой формат – в 2023 г. Почта доставила более 300 млн писем в электронном и гибридном формате.

Обслуживает около 20 млн подписчиков в России, доставляя более 400 млн экземпляров печатных изданий в год.

Численность персонала – 265 тыс. чел.

Услугами Почты России каждый день пользуются миллионы людей, поэтому компания осознаёт, какое влияние оказывает на жизнь общества, и следует принципам устойчивого развития, ориентируясь на лучшие международные и российские практики и решение задач национальных проектов России.

Социальная ответственность – неотъемлемая часть корпоративной культуры Почты России и интегрирована в бизнес-процессы. В Политике корпоративной социальной ответственности установлено, что работники Почты России и их семьи являются одной из заинтересованных сторон, на их поддержку направляются социальные инвестиции и реализуются проекты в области экологии, спорта, здоровья, образования и культуры. Компания старается создавать все необходимые условия для развития своих работников, обеспечивает стабильность и защищённость, исполняет все социальные гарантии и обязательства, способствует тому, что в компании десятилетиями работают трудовые династии.

«ПОЧТА ДОМА»

Среди сотрудников Почты на сегодняшний день женщины составляют 82%, около половины из них являются матерями. Компания, учитывая потребности такого значительного числа сотрудников, занимается их развитием не только в профессиональных сферах, но и в личных. Так, в 2022 г. была разработана комплексная программа поддержки работников с детьми – «Почта дома». Программа формирует единое пространство для коммуникации с сотрудниками-родителями, предлагает полезный для них контент, а также даёт сотрудникам с детьми почувствовать, что работодатель заботится об их потребностях.

Почте важно, чтобы женщины могли совмещать разные социальные роли – как мамы, так и профессионала. Большинство сотрудниц Почты возвращаются на своё рабочее место после перерыва на декрет и нуждаются в адаптации, поддержке и развитии социальных связей внутри компании. Программа даёт возможность сформировать и развить новые управленческие и личностные компетенции, в её рамках регулярно проводятся вебинары, на которых эксперты обсуждают темы воспитания, здоровья, питания, семейных отношений и подготовки детей к школе или отпуску.

В рамках программы ежегодно проводятся тематические конкурсы для детей сотрудников. Один из них – конкурс детского рисунка «Почтовая Ёлка желаний». По результатам конкурса, в декабре 2023 г., исполнено 51 желание, три из них – Генеральным директором Почты России. Только за первое полугодие 2024 г. в конкурсах, проводимых на странице маскотов Марка и Марочки в корпоративной социальной сети, приняли участие более 100 детей сотрудников со всех площадок присутствия Почты.

В результате реализации программы у сотрудниц Почты появляется целый спектр возможностей получать информацию напрямую от экспертов, делиться своими лайфхаками с другими коллегами, проводить время с детьми на мероприятиях, организованных работодателем. Именно это – открытый диалог и ощущение поддержки от коллектива и работодателя в такой важной роли, как мама, – и является целью проекта.

Результатом такой комплексной программы стал рост привлекательности бренда работодателя в целом, увеличение количества женщин, которые возвращаются на своё рабочее место после перерыва на декрет, более быстрая адаптация сотрудниц, поддержка социальных связей внутри компании. Но главное, растёт их преданность и лояльность, а с такими сотрудниками компании куда легче идти вперёд.

Более 180 тыс. сотрудников приняли участие в вебинарах, онлайн-мероприятиях и активностях; 57% сотрудников в 2023 г. участвовали в семейных мероприятиях и программах по поддержке родительства; 50 постов и лонгридов размещено в корпоративной социальной сети «Марка»; ежегодно более 150 тыс. детей (до 14 лет) получили новогодние подарки.

Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ – «Почта дома» – комплексная программа поддержки сотрудников с детьми – «Почта – общение без границ» – почтовые смены для детей работников в детском центре «Орлёнок» – Организация конкурсов для детей сотрудников: «Почтовая Ёлка желаний», «Марк и Марочка» (на странице маскотов) и др. – Организация массовых семейных мероприятий: День российской почты, корпоративные забеги и др.	Демография Образование Семья	
НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ – «Лучший урок письма» – конкурс творческих работ эпистолярного жанра для учащихся и авторов методик организации урока создания письма – Конкурс «Почтовые истории» – конкурс рисунков для открыток – Федеральная благотворительная программа «Дерево добра» – организация благотворительных подписок в адрес социальных учреждений: детских домов, домов малютки, школ-интернатов, домов престарелых, сельских библиотек, хосписов, кадетских училищ и т.д.		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ – ДМС с возможностью страхования детей, супругов, родителей по льготным ценам; страхование от несчастных случаев и болезней – для работников и детей (до 18 лет) – Оказание материальной помощи в случае дорогостоящего лечения, утраты или повреждения имущества при чрезвычайных ситуациях – Частичная оплата стоимости путёвок на отдых работников и их детей в санатории, в детские оздоровительные лагеря – Дополнительный выходной день с сохранением заработной платы работнику – отцу новорождённого ребёнка; в связи с регистрацией брака, родителю первоклассника на День знаний – Новогодние подарки детям работников от 1 года до 14 лет		

«ЛУЧШИЙ УРОК ПИСЬМА»

В течение 20 лет Почта России организует ежегодный Всероссийский конкурс «Лучший урок письма», целью которого является содействие возрождению традиций русского эпистолярного жанра, бережному отношению к родному языку, открытие возможности педагогам проявить профессионализм в разработке оригинальных методик проведения урока, на котором участники приобретут навыки работы над письмом – деловым, официальным и личным.

На конкурс принимаются письма, эссе, сочинения по номинациям, которые ежегодно определяются оргкомитетом, методические разработки проведения уроков письма. Участниками конкурса могут стать:

- учащиеся средних школ, вузов, колледжей, гимназий, кадетских корпусов, суворовских училищ, детские творческие коллективы и объединения. Участие принимают молодые люди не старше 21 года;
- директора школ, преподаватели, руководители творческих объединений, молодёжные редакции и клубы – разработчики оригинальной методики организации и проведения уроков письма.

Конкурс концентрирует внимание участников на изучении истории страны и сохранении традиционных семейных ценностей, умении грамотно выражать свои мысли. Конкурс даёт возможность педагогам разрабатывать и внедрять оригинальные методики проведения уроков письма, раскрывая профессиональные и творческие способности.

За период проведения проекта в жюри поступило около 2 млн конкурсных работ из регионов России, включая новые территории, а также ближнего зарубежья. В рамках проекта издано 22 книги детских писем и рисунков под общим названием «Детские письма о главном». Общий тираж библиотеки составил более 45 тыс.

книг. Книги бесплатно распространяются в детских домах, школах, кадетских корпусах и суворовских училищах.

«ПОЧТА – ОБЩЕНИЕ БЕЗ ГРАНИЦ»

Общеразвивающий профориентационный проект «Почта – общение без границ» направлен на формирование у подростков коммуникативных навыков через игровые практики, а также знакомит детей с основными почтовыми профессиями. Реализуется с 2023 г. через организацию «Почтовых смен» для детей работников в детском центре «Орлёнок».

Основные задачи: содействие развитию творческих навыков у подростков, укрепление культурных связей между различными регионами России и формирование интереса к культурному и историческому наследию России.

Программа включает комплекс мероприятий: творческие экологические мастерские, мастер-классы по изучению новых форм коммуникации для детей и подростков, двигательную активность, занятия по развитию креативности. В результате подростки узнают об особенностях взаимодействия с людьми, овладевают невербальными средствами общения (поза, мимика, жесты, телодвижения), навыками критического мышления, учатся слушать другого человека и воспринимать его как личность, разрешать конфликты, регулировать своё поведение.

В проекте ежегодно принимают участие до 70 детей сотрудников в возрасте от 12 до 16 лет.

За реализацию социальных программ Почта России в 2023 г. получила официальный статус «Партнёр национальных проектов России», стала победителем в номинации «Лучший работодатель для мам» Премии «Выбор мам».



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС РСПП «ФЛАГМАНЫ БИЗНЕСА: ДИНАМИКА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ»

ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА ПО ИТОГАМ 2023 ГОДА

Гран-при конкурса

- АО «Трансмашхолдинг»

Номинация «За динамичное развитие бизнеса»

Победители

- ПАО «ФосАгро»
- АО «Пигмент»
- ООО «Группа Оргсинтез»
- АО «ОКБМ Африкантов»

Дипломант

- ООО «Про-Ток» (за динамичное развитие в категории «Субъекты МСП»)

Номинация «За проект в сфере цифровизации»

Победители

- ООО ТД «АНТ-ПРОМ»
- ПАО «ДВМП»
- ПАО «ТМК»

Номинация «За проект по импортозамещению»

Победители

- ООО «Группа Оргсинтез»
- ПАО «Акрон»

Дипломанты

- ООО «ПСК Фарма» (за последовательную работу по реализации стратегии импортозамещения в отрасли)
- ПАО «ММК» (за успешное импортозамещение в смежных отраслях)
- ПАО «Татнефть» им. В. Д. Шашина (за высокий потенциал импортозамещающих разработок)

Номинация «За высокотехнологичный проект»

Победители

- АО «НИИПП»
- ООО «ПРОМОМЕД ДМ»



Номинация «За достижения во внешнеэкономической сфере»

Победитель

- ООО «ТехноНИКОЛЬ-Строительные Системы»

Номинация «За климатический проект»

Победитель

- ПАО «Татнефть» им. В. Д. Шашина

Номинация «За вклад в устойчивое развитие территорий»

Победители

- Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»
- ПАО «Северсталь»
- АО «СУЭК»
- ПАО «ВЫМПЕЛКОМ»

Дипломант

- ПАО «ТМК» (за программы социокультурного развития территорий)

Номинация «За высокое качество отчётности в области устойчивого развития/ESG»

Победители

- ПАО «Северсталь»
- ПАО «ФосАгро»
- ПАО «ЛУКОЙЛ»
- Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

Дипломант

- ПАО «ГМК «Норильский никель» (за высокое качество отчётности по устойчивому развитию и сохранение лидерских позиций в этой сфере)

Номинация «За достижения в области охраны труда и здоровья работников»

Победители

- ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка»
- ПАО «Полюс»
- ООО «Газпром трансгаз Сургут»

Дипломанты

- ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» (за последовательную работу в области охраны труда и здоровья работников)
- ООО «Талспецстрой» (за последовательную работу в области охраны труда и здоровья работников)
- Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» (за эффективную корпоративную практику в области охраны труда и здоровья работников)
- ПАО «ММК» (за эффективную корпоративную практику в области охраны труда и здоровья работников)
- ФГУП «Приборостроительный завод» (за эффективную корпоративную практику в области охраны труда и здоровья работников)



Номинация «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства»

Победители

- Госкорпорация «Росатом»
- АО «ОМК»
- ООО «Лукойл Пермь»
- АО «ОКБМ Африкантов»

Дипломанты

- Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» (за последовательную системную работу по поддержке сотрудников с семейными обязанностями, материнства и детства)
- ПАО «ММК» (за последовательную поддержку работников с семейными обязанностями, материнства и детства)

Номинация «За развитие кадрового потенциала»

Победители

- АО «МХК «ЕвроХим»
- ПАО «Россети»
- АО «Концерн «Росэнергоатом»
- ПАО «ММК»
- АО «РКЦ «Прогресс»
- АО «РЕШЕТНЁВ»
- АО «Федеральная грузовая компания»

Дипломант

- ПАО «ТМК» (за последовательную работу по развитию кадрового потенциала)

Номинация «За активное внедрение принципов социального партнёрства»

Победители

- АО «Гос МБК «Радуга» им. А. Я. Березняка»
- АО «МХК «ЕвроХим»
- АО «Машиностроительный завод»

Дипломанты

- ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (за последовательное внедрение принципов социального партнёрства)
- Госкорпорация «Росатом» (за активное содействие в распространении принципов социального партнёрства)

Номинация «За экологически ответственный бизнес»

Победители

- МКПАО «ЭН+ ГРУП»
- ФГУП «Горнохимический комбинат»
- ООО «Талспецстрой»

Дипломант

- ПАО «ММК» (за последовательное внедрение принципов ответственного ведения бизнеса в экологической сфере)

Номинация «За лучшую практику взаимодействия крупного бизнеса с субъектами МСП»

Победитель

- ПАО «ИНТЕР РАО»

Российский союз промышленников и предпринимателей
Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17
Официальный сайт: www.rspp.ru
© 2025 **РСПП**



**Участник
Социальной хартии
российского бизнеса**
Member
of the Social Charter
of the Russian Business



Global Compact
Network Russia

Подготовлено

Управление корпоративной ответственности,
устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП
Тел.: +7 (495) 663-04-04
Факс: +7 (495) 663-04-32
RSPP@rspp.ru

Дизайн и вёрстка ООО «Дизайн группа «Особый взгляд»
vrb2003@mail.ru

Подписано в печать 24.12.24
Формат 64x90 1/8
Печать офсетная
Объём в усл. печ. л.: 17,39
Тираж: 500 экз.



**Публикация
Российского союза
промышленников и предпринимателей**

Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17

www.rspp.ru

ISBN 978-5-9909840-1-1



9 785990 984011