



СТРОИТЕЛЬСТВО СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ «СДС – СТРОЙ»

ООО «СДС-Строй» — ведущий застройщик России, надёжный генеральный подрядчик масштабных инфраструктурных и социальных инициатив государственного и регионального значения. За 20 лет компания построила стадион «Енисей» в Красноярске, ледовые дворцы «Байкал» в Иркутске и «Кузбасс» и СК «Кузбасс-Арена» в Кемерове, автомагистраль «Северо-Западный обход Кемерово», морской порт «Суходол», больницы в Новокузнецке и Междуреченске по европейским стандартам. География деятельности — Кузбасс и Новосибирская область. Численность персонала — 501 чел.

ООО «СДС-Строй» рассматривает социальную ответственность как стратегический компонент устойчивого развития, обеспечивая достойные условия труда, социальную защищённость и повышение качества жизни сотрудников и их семей. Высокий стандарт корпоративного управления подтверждён ЭКГ-рейтингом ответственного бизнеса AAA (114 баллов). Компания входит в Национальное объединение строителей и Российский союз строителей, является участником Социальной хартии российского бизнеса (РН № 322.42.41.20), что свидетельствует о её приверженности прозрачным, этичным и социально ориентированным принципам ведения деятельности.

Программа «Строительство социального благополучия для работников» — не разовая акция, а системный элемент стратегии устойчивого развития компании, интегрированный в долгосрочное планирование бизнеса. Инициатива утверждена Советом директоров, что гарантирует стабильность финансирования и неизменность курса независимо от текущей конъюнктуры. Документы программы встроены в общую систему стратегического развития предприятия, связывая краткосрочные операционные задачи со средне- и долгосрочными целями по удержанию персонала и развитию человеческого капитала.

Программа отвечает на ключевые вызовы современного общества: снижение рождаемости, финансовая уязвимость молодых семей, необходимость баланса между работой и личной жизнью, а также потребность в поддержке социально незащищённых групп. Вопросы корпоративной социальной ответственности, демографии и поддержки сотрудников закреплены на уровне высших органов управления и регламентированы пятью внутренними положениями:

- Положение о финансовой поддержке семей сотрудников при рождении ребёнка;
- Положение о социальной поддержке сотрудников;
- Положение о поддержке льготных категорий (многодетные семьи, семьи с детьми-инвалидами);
- Положение о поддержке участников СВО и их семей;
- Положение о поддержке неработающих пенсионеров.

Проект способствует достижению национальной цели Российской Федерации «Сохранение населения, укрепление здоровья и благополучия людей», реализации национального проекта «Демография» и направлен на достижение Целей в области устойчивого развития: ЦУР 1 «Ликвидация нищеты», ЦУР 3 «Хорошее здоровье и благополучие», ЦУР 4 «Качественное образование» и ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост».

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Главная цель программы — создание устойчивой экосистемы социальной поддержки, укрепляющей институт семьи, повышающей лояльность персонала и формирующей имидж социально ответственного работодателя. Ключевые задачи:

- финансовая разгрузка семей — компенсация расходов на детей и жильё;
- здоровье нации — обеспечение доступа к качественной медицине и профилактике;
- кадровая стабильность — снижение текучести и повышение возврата сотрудников из декретных отпусков;
- культурная трансформация — формирование семейно ориентированной корпоративной культуры.

Целевые аудитории программы и их значимость:

- сотрудники и их семьи — прямые бенефициары, чьё качество жизни напрямую зависит от мер поддержки;
- работодатель (руководство и HR-служба) — заинтересован в снижении текучести кадров, повышении лояльности и формировании сильного бренда;
- государство (региональные и федеральные органы) — партнёр в реализации демографической политики, заинтересованный в росте коэффициента рождаемости и социальной стабильности в Кемеровской области — Кузбассе.

Сроки реализации: программа утверждена Советом директоров и интегрирована в долгосрочный план устойчивого развития компании; результаты приведены по итогам 2025 г.

Управление программой и механизм реализации

Управление построено по трёхуровневой модели: куратор — заместитель генерального директора по социальным вопросам, оператор — управление по социальным вопросам, контролирующий орган — социальная комиссия, коллегиальный орган с участием HR-службы и руководства компании. Бюджет программы формируется ежегодно в рамках социально-экономического плана предприятия и утверждается топ-менеджментом, что гарантирует стабильность финансирования независимо от рыночной конъюнктуры. Реализация построена на прозрачном заявительном принципе: сотрудник подаёт пакет документов, заявки рассматриваются на заседаниях социальной комиссии, решения фиксируются протоколами и приказами. Это исключает субъективизм и гарантирует адресность помощи.

Блок 1. Демографическая поддержка («Семейный фундамент»)

При рождении ребёнка:

- сотрудникам со стажем более 3 лет — 1 000 000 руб. (выплата равными частями в течение 1,5 лет) как инструмент решения жилищного вопроса и других важных семейных вопросов;
- сотрудникам со стажем менее 3 лет — 10 000 руб. единовременно;
- за рождение 3-го и последующих детей — 150 000 руб. для всех сотрудников.

Ежемесячная поддержка:

- многодетным семьям — 10 000 руб. (на трёх детей) и по 3000 руб. на каждого следующего ребёнка;
- семьям с детьми-инвалидами — 10 000 руб. (на одного ребёнка с ОВЗ) или 20 000 руб., если семья также многодетная;
- семьям участников СВО — 10 000 руб.

Образование и досуг:

- компенсация детского сада — до 100 %;

- компенсация детских секций и кружков — до 100 %;
- набор «Первоклассника», премии школьникам и студентам-отличникам — единовременно по итогам года от 5000 до 10 000 руб.;
- акция «Помоги собраться в школу» — по 7000 руб. на ребёнка для семей льготной категории;
- льготные путёвки в детские лагеря и санатории.

Блок 2. Здоровье и безопасность

- Медицина: ДМС для сотрудников со стажем от одного года, расширенные скрининги (check-up) для работников и их детей, вакцинация сотрудников.
- Питание: бесплатная выдача 4 литров молока в месяц каждому сотруднику в рамках акции «Стакан молока каждому».
- Оздоровление: санаторно-курортное лечение для сотрудников и детей — санаторий «Танай», черноморская здравница «Кабардинка».
- Корпоративная программа «Строим дорогу к долголетию»: внедрение полезных привычек, витаминизация, пропаганда ЗОЖ, производственные зарядки, абонементы на занятия спортом.

Блок 3. Инклюзия и забота о ветеранах

- Проект «Лига мечты» / «Лыжи мечты» — реабилитационная программа для детей с ОВЗ в санатории «Танай».
- Поддержка неработающих пенсионеров: ежемесячная доплата к пенсии (1000 руб.), компенсация расходов на отопление, молочные наборы, сортовой уголь, оздоровление, адресная помощь по обращению.

Блок 4. Корпоративная культура, спорт и волонтерство

- Конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии» среди рабочих профессий, кадровые конкурсы «Лучший строитель года» и «Строитель на миллион».
- Семейные и детские мероприятия: «День защиты детей», «День семьи, любви и верности».
- Молодёжные свадьбы на корпоративных мероприятиях в честь Дня молодёжи.
- Участие в корпоративных спартакиадах среди предприятий-партнёров и спортивных турнирах в течение года — зимние и летние этапы.
- Сообщества по интересам и корпоративное волонтерство, в том числе сообщество доноров.



РЕЗУЛЬТАТЫ

Общая сумма затрат на реализацию корпоративной программы в 2025 г. составила 32 млн руб. Программа демонстрирует высокую эффективность, подтверждённую количественными и качественными метриками.

- Финансовой поддержкой охвачены 58 семей: 26 — при рождении детей, 32 — льготные категории.
- Предоставлена 51 путёвка в детские лагеря; 96 сотрудников и членов их семей прошли санаторное лечение.
- ДМС обеспечено более 60 % ключевых специалистов; более 20 % детей сотрудников прошли бесплатный check-up.
- Возвращаемость женщин на работу после декретного отпуска — 92 % (рост с 79 % в предыдущие периоды).
- Рост рождаемости среди сотрудников — на 25 % по сравнению с 2024 г.
- Снижение общей текучести кадров — на 8 %.
- Индекс здоровья коллектива — 91 %.
- 87 % получателей поддержки отметили закрытие острых материальных потребностей, 72 % сообщили об улучшении эмоционального климата в семье.
- 74 % сотрудников в возрасте 18–30 лет рассматривают соцпакет как ключевой фактор при планировании создания семьи.
- По итогам внутреннего опроса (420 чел.) 94 % считают программу справедливой, 80 % готовы рекомендовать компанию как «семейно-дружелюбного» работодателя.
- Практика признана эталонной в регионе: в 2024–2025 гг. более четырёх строительных компаний-партнёров запустили пилотные проекты по аналогичной модели.

Программа успешно масштабируется, выступая моделью государственно-частного партнёрства, где бизнес берёт на себя часть социальной нагрузки, усиливая эффективность государственных инициатив. Корпоративная программа «Строительство социального благополучия» доказала, что инвестиции в человека являются драйвером бизнес-устойчивости.

Планы дальнейшего развития

- Ежегодная актуализация программы на основе обратной связи и предложений сотрудников: так, в 2025 г. внедрены компенсация медикаментов для беременных сотрудниц и дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 дней в связи с рождением ребёнка.
- Расширение медицинских сервисов для сотрудников и членов их семей.
- Усиление образовательных грантов для детей сотрудников.
- Дальнейшее тиражирование модели среди компаний-партнёров строительной отрасли региона.

Корпоративная программа «Строительство социального благополучия для работников ООО «СДС – Строй» вошла в число лучших программ в специальной номинации Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса» для компаний с выручкой до 50 млрд руб. — «За высокий уровень социально-экологической ответственности и вклад в достижение национальных целей». Компания является дипломантом Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса» 2025 г. Высокий стандарт ответственного ведения бизнеса подтверждён ЭКГ-рейтингом AAA (114 бал.).