

Утверждено
Решением Правления АК «АЛРОСА» (ПАО)
от 28.06.2019 протокол № 01/272-ПР-П
с изменениями, утвержденными решением
Правления АК «АЛРОСА» (ПАО)
от 21.09.2021 протокол № 01/333-ПР-П,
с изменениями, утвержденными решением
Правления АК «АЛРОСА» (ПАО) от 21.07.2023
протокол № 01/415-ПР-П

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА АК «АЛРОСА» (ПАО)



СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	5
3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	6
3.1. Охрана труда	8
3.2. Программа «Оздоровление и отдых работников и членов их семей»	9
3.3. Программа «Здоровье»	14
3.4. Программа «Культура и спорт»	16
3.5. Программа «Жилье»	18
3.6. Негосударственное пенсионное обеспечение	19
3.7. Поддержка и развитие социальной инфраструктуры	21
3.8. Программа «Региональное развитие, благотворительная и спонсорская помощь»	22
4. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ	24
5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	25

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Акционерная компания «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Компания) - одна из крупнейших алмазодобывающих компаний мира, лидер алмазодобывающей отрасли России, бюджетообразующая государственная горнорудная компания, располагающая необходимой ресурсной базой, многолетним технологическим опытом, производственными традициями, опирающаяся на поддержку государства, трудового коллектива и нацеленная на комплексное решение приоритетных национальных задач по освоению природных ресурсов.

С 2019 года Компания объединяет деятельность 40 структурных подразделений, действующих на территории пяти регионов Российской Федерации (г. Москва, Республика Саха (Якутия), Иркутская область, Приморский край) и за рубежом (Ангола, Мурбаи)

Справочно: По состоянию на 31.12.2018 г. численность персонала Компании составила 22,8 тыс. человек, более 94 % из которых заняты в подразделениях, расположенных в районах Крайнего Севера, на территории Республики Саха (Якутия) (рис. 1).

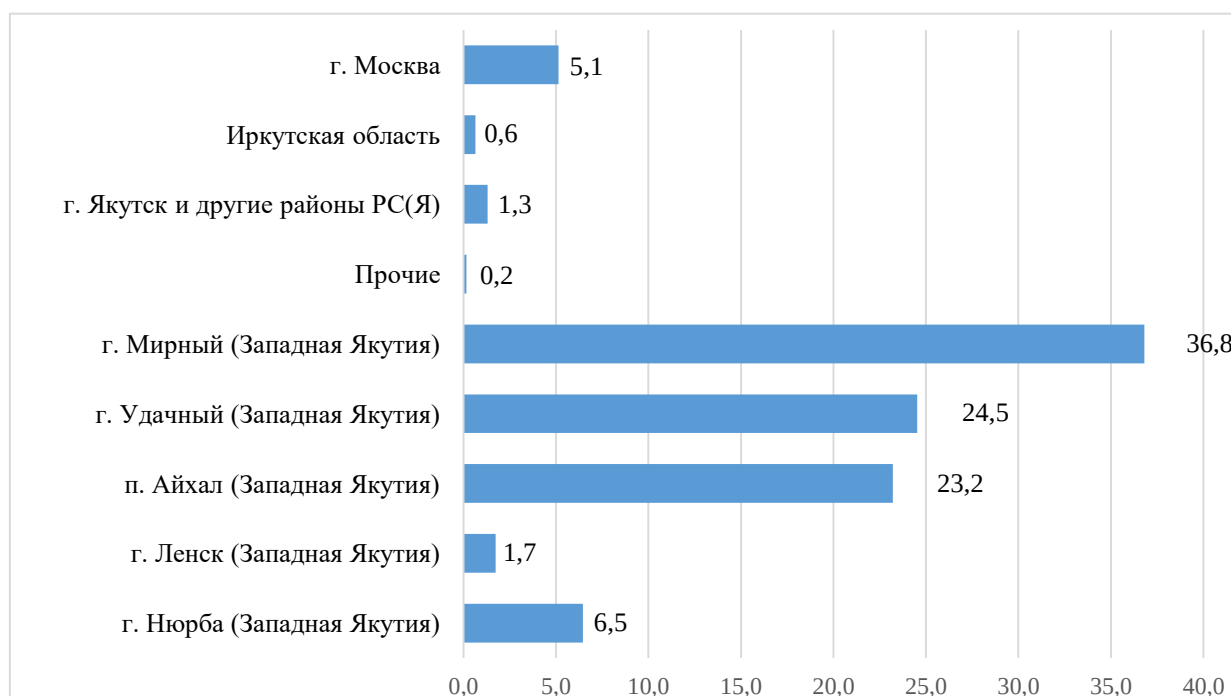


Рисунок 1 – Территориальное распределение численности персонала АК «АЛРОСА» (ПАО), %

Компания производит алмазную продукцию наиболее эффективными и безопасными способами, содействует устойчивому и долгосрочному развитию экономики страны, повышает общественный престиж и деловую репутацию алмазодобывающей отрасли, а также уровень и качество жизни работников, создает новые рабочие места, содействует стабильному развитию регионов и росту благосостояния населения на территориях своей деятельности.

Компания является социально ориентированной горнодобывающей компанией, одним из основных условий успешного развития которой является стабильность трудового коллектива, основанная на доверии руководству Компании, социальном партнёрстве с профсоюзом и последовательной социальной политике.

Социальная политика Компании - это совокупность принципов, правил, целей и методов их достижения, деятельность, направленная на гармонизацию отношений между работниками, работодателем и обществом. Социальная политика является частью корпоративной стратегии.

Социальную политику в Компании определяет Генеральный директор Компании – председатель Правления. На основании доверенности Генерального директора – председателя Правления Компании работу по ее реализации ведут его заместители, отвечающие за вопросы по работе с персоналом и вопросы социального развития Компании.

Компания достигла социального стандарта для своих работников, позволяющего обеспечивать ей поддержание конкурентоспособной позиции на рынке труда и сохранение статуса престижного работодателя в регионах деятельности.

Важнейшей составляющей корпоративного управления Компании является система достижения единых социальных стандартов, направленная на поддержание прозрачных корпоративных отношений между Компанией, дочерними и зависимыми обществами. Проводимая социальная политика направлена на обеспечение как в Компании, так и в дочерних обществах равных условий социальной защищенности работников, мотивации работников к длительной и эффективной работе, предоставления льгот, гарантий и компенсаций, медицинского и санаторно-курортного обслуживания, различных видов страхования, создания комфортных и безопасных условий труда, дополнительного пенсионного обеспечения.

Достижения Компании в области корпоративной социальной ответственности неоднократно отмечены включением в российские и международные рейтинги. Ежегодно, по итогам независимой оценки социальной ответственности Компания подтверждает вхождение в число лидеров индексов устойчивого развития Российского союза промышленников и предпринимателей «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития». Также Компания сертифицируется на подтверждение поддержки системы управления социальной ответственностью в соответствии с требованиями международного стандарта RJC.

Социальная политика Компании реализуется в партнерстве с Межрегиональным профессиональным союзом работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз» (далее - профсоюз «Профалмаз»), с органами государственной власти и органами местного самоуправления в регионах деятельности Компании.

Деятельность Компании по реализации всех направлений и программ, предусмотренных социальной политикой, базируется на принципах социального партнерства и социальной ответственности перед трудовым коллективом, государственными и муниципальными институтами власти, акционерами и инвесторами, перед обществом в целом.

Указанная деятельность определена следующими особенностями:

- ✓ Хозяйственная деятельность Компании в Республике Саха (Якутия) имеет, в основном, градообразующий характер в условиях значительной территориальной удаленности поселений;
- ✓ Компания является одной из основных бюджетообразующих организаций Республики Саха (Якутия);
- ✓ Компания содержит объекты социальной инфраструктуры в Республике Саха (Якутия) в целях обеспечения стабильной жизнедеятельности персонала Компании и населения в отдаленных регионах;
- ✓ Компания осуществляет основную производственную деятельность на территории национальной республики, уделяя особое внимание населению улусов (районов)

«алмазной провинции» и вовлечению коренного населения республики в производственную деятельность.

Производственная деятельность Компании сопряжена с масштабным переходом на подземный способ разработки месторождений природных алмазов и осуществляется в условиях меняющейся экономической ситуации в Республике Саха (Якутия), связанной с реализацией крупных инвестиционных проектов по добыче и переработке нефти, газа, угля, освоению железорудных месторождений, развитию энергетики, транспортной и социальной инфраструктуры.

В этой связи Компания при привлечении квалифицированных кадров учитывает растущую конкуренцию на формирующемся в республике рынке труда, постоянно совершенствуя корпоративные социальные программы и уровень социальных льгот для своих работников, сохраняя стабильность персонала, способствуя повышению уровня и качества жизни работников Компании и членов их семей, населения регионов, в которых осуществляет свою деятельность, что в конечном итоге имеет своей целью повышение производительности труда.

Социальная политика Компании реализуется в соответствии с Договором о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия), заключенным 5 марта 2011 года между Компанией и Правительством Республики Саха (Якутия).

В рамках указанного Договора предусматривается долгосрочное сотрудничество сторон путем участия Компании в реализации целевых программ и проектов социально-экономического развития Республики Саха (Якутия), взаимодействия сторон по мобилизации материальных и интеллектуальных ресурсов.

2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Социальная политика Компании определяется среднесрочными и долгосрочными планами развития Компании, и направлена на повышение производительности труда, привлечение и долгосрочное удержание персонала, поддержание конкурентоспособной позиции на рынке труда, создание необходимых социально-экономических условий для стабильной работы трудового коллектива.

Основными задачами Социальной политики Компании являются:

- ✓ совершенствование системы регулирования социально-трудовых отношений в соответствии со стратегическими задачами развития Компании и с учетом интересов трудового коллектива;
- ✓ развитие и постоянное совершенствование корпоративных социальных программ;
- ✓ развитие корпоративной культуры, обеспечение благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах и регионах производственной деятельности;
- ✓ сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах Компании, основанной на доверии коллектива руководству Компании и взаимной ответственности руководства и персонала при принятии и реализации управленческих решений;
- ✓ развитие системы таких ценностных ориентиров, при которой основным, наиболее эффективным методом управления является прямое участие непосредственных руководителей в жизни подчиненных сотрудников;
- ✓ взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления для создания благоприятных условий социально-экономического развития

Компании, защиты интересов работников Компании, жителей регионов производственной деятельности.

Социальная политика Компании реализуется на основании следующих принципов:

- ✓ последовательность и гласность принятия органами управления Компании решений о предоставлении, сохранении или ограничении всех видов социальной поддержки работникам Компании;
- ✓ приоритет интересов большинства работников и сохранение исключений для социально не защищенных работников Компании при принятии решений органами управления Компании;
- ✓ участие работников в постановке социальных вопросов через выборные профсоюзные органы и организованные собрания трудовых коллективов Компании для принятия по ним решений уполномоченным органом управления Компании;
- ✓ юридическая обоснованность принимаемых решений, недопущение дискриминации, соблюдение и уважение прав человека.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Компания осуществляет социальную политику по следующим основным направлениям:

- ✓ создание безопасных условий труда;
- ✓ охрана здоровья работников и членов их семей;
- ✓ организация физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой деятельности;
- ✓ обеспечение оздоровления и отдыха детей работников Компании в летний период в стационарных загородных детских оздоровительных лагерях и в лагерях дневного пребывания (детские площадки);
- ✓ улучшение жилищных условий работников;
- ✓ негосударственное пенсионное обеспечение в рамках договора с Негосударственным пенсионным фондом (НПФ) «Алмазная осень»;
- ✓ поддержка и развитие социальной инфраструктуры Компании;
- ✓ участие в социально-экономическом развитии регионов производственной деятельности Компании;
- ✓ благотворительная и спонсорская деятельность;
- ✓ совершенствование «социального пакета» для работников Компании, т.е. системы социально-экономических льгот и гарантий в области оплаты труда, времени отдыха, обучения, предоставляемых Компанией сверх трудового законодательства в соответствии с Коллективным договором с целью повышения производительности труда и закрепления персонала в Компании;
- ✓ обеспечение информационной открытости и прозрачности в деятельности Компании, поддержка и развитие корпоративных и местных средств массовой информации, пропаганда лучших трудовых традиций первых поколений алмазодобытчиков.

Компания добровольно принимает на себя обязательства в сфере корпоративной социальной ответственности, которые являются дополнительными по отношению к действующему законодательству Российской Федерации.

Социальная политика Компании реализуется через Коллективный договор, заключенный Компанией с работниками в лице их полномочного представителя – Межрегионального профессионального союза работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз», а также через корпоративные целевые социальные программы, в том числе:

- ✓ Программа «Оздоровление и отдых работников и членов их семей»;
- ✓ Программа «Здоровье»;
- ✓ Программа «Культура и спорт»;
- ✓ Программа «Жилье»;
- ✓ Программа «Негосударственное пенсионное обеспечение»;
- ✓ Программа «Региональное развитие, благотворительная и спонсорская помощь»;

Компания позиционирует свои расходы на реализацию социальных программ как инвестиции в персонал.

Компания совместно с профсоюзом «Профалмаз» принимают меры к полному выполнению взаимных обязательств, содержащихся в Коллективном договоре. Оценка выполнения обязательств сторон по Коллективному договору производится ежегодно двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в Компании.

Одним из основных обязательств Компании перед трудовым коллективом является поддержание конкурентоспособного уровня заработной платы. В целях обеспечения соответствия уровня заработной платы реальным условиям на рынке потребительских товаров и услуг, Компания производит индексацию заработной платы в соответствии с внутренними нормативными актами.

Справочно: В 2019 г. средняя заработная плата на одного работника Компании планируется в размере 139,9 тыс. рублей и к уровню 2018 г. прирост на 10,4% (рис. 2).

Основным источником повышения заработной платы являются экономия затрат и рост производительности труда.

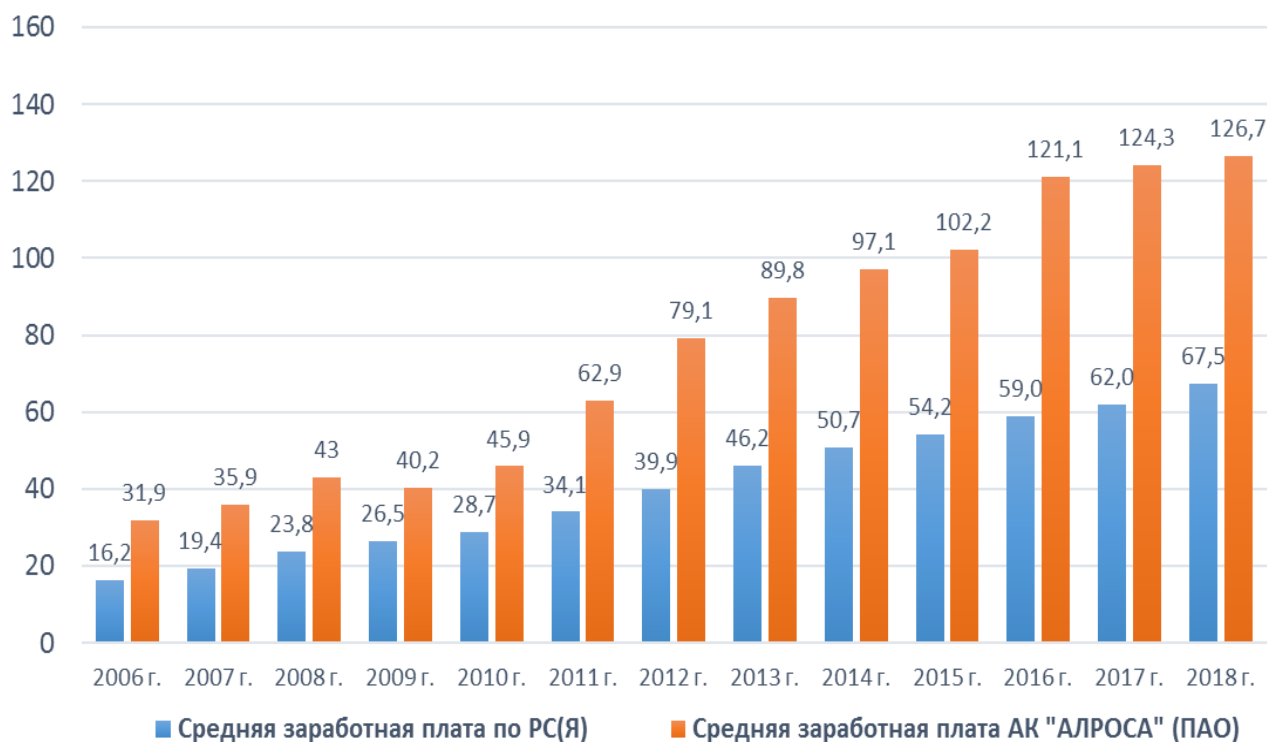


Рисунок 2 – Средняя заработная плата по АК «АЛРОСА» и РС (Я) за 2006 г. – 2018 г.

Компанией обеспечивается принцип равной оплаты за равный труд, соблюдаются сроки выплаты заработной платы два раза в месяц, в соответствии с графиком, утвержденным Коллективным договором. Выплата заработной платы осуществляется посредством перечисления средств на банковские счета работников.

3.1. ОХРАНА ТРУДА

При осуществлении производственной деятельности приоритетом Компании является сохранение жизни и здоровья работников.

В вопросах промышленной безопасности Компания руководствуется «Положением о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда АК «АЛРОСА» и «Положением о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах АК «АЛРОСА», разработанных на основе законодательства Российской Федерации с учетом общепризнанных стандартов менеджмента производственной безопасности и охраны труда.

Компания совершенствует системы управления промышленной безопасностью, применяя новые подходы к ее управлению:

- утверждено Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах АК «АЛРОСА» (ПАО);

- разработан и введен в действие стандарт предприятия (временный) «Трехуровневый контроль состояния промышленной безопасности и охраны труда на объектах АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- разработан план коммуникаций;

- рассмотрена подготовка концепции обучения внутренних тренеров по промышленной безопасности и охране труда;

- организована работа по идентификации и оценке операционных (производственных) рисков Компании.

В 2018 году разработана и утверждена политика в области охраны труда и промышленной безопасности, основными принципами которой являются приоритетность безопасности, недопустимость травм и аварий, вовлеченность, ответственность руководителей, открытость и честность.

Компания стремится создать для своих работников безопасную и здоровую рабочую среду и свести к минимуму риск аварийных ситуаций и несчастных случаев.

В соответствии с Коллективным договором Компания приняла на себя обязательства по обеспечению работникам условий по сохранению здоровья и безопасных условий труда, внедрению современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм, а также обязательства по обеспечению санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников.

Компания обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с корпоративными типовыми нормами, проводя последовательную работу по улучшению ее качества и организации своевременного и достаточного обеспечения спецодеждой работников структурных подразделений Компании.

Компания, являясь социально ответственной компанией, несет обязательства по обеспечению работников социальными гарантиями, одной из которых является предоставление социальной поддержки работникам, пострадавшим (погибшим) при несчастных случаях на производстве, и членам их семей.

В целях реализации мер социальной поддержки решением Наблюдательного совета Компании в 2019 году утвержден Стандарт социальной поддержки работников Компании при несчастных случаях на производстве (получение производственной травмы/гибель).

Предоставление поддержки обеспечивает повышение социальной ответственности Компании, а также ее конкурентоспособности на рынке труда и закрепление высококвалифицированных кадров на длительный срок работы в Компании путем установления гарантий, уровень и объемы которых преимущественно выходят за рамки законодательно определенного минимума, в случае утраты работником трудоспособности или его гибели в результате несчастного случая на производстве.

В рамках социальной поддержки при несчастных случаях на производстве Компания устанавливает систему мер и выплат:

- ✓ работникам и членам их семей при несчастных случаях на производстве, возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору;
- ✓ ежемесячные выплаты по инвалидности;
- ✓ негосударственное пенсионное обеспечение при гибели(смерти) работника в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя;
- ✓ программа страхования жизни работников Компании;
- ✓ гарантии детям работников, погибшим в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя;
- ✓ формирование целевого бюджета расходов Комиссии по материальной и спонсорской помощи;
- ✓ гарантии нематериального характера работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве.

В целях профилактики и исключения профессиональных заболеваний у трудящихся Компания выделяет целевые денежные средства для проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Выполнение трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний, в Компании не допускается.

Каждый работник Компании вовлечен в работу по обеспечению безопасности и охраны труда. Компанией организована внутрифирменная система проверки знаний работников в области охраны труда и промышленной безопасности, проводятся специальные занятия, плановые и внеплановые инструктажи, действует институт общественных уполномоченных по охране труда, созданный в рамках социального партнерства с профсоюзом «Профалмаз».

В целях сохранения здоровья и повышения работоспособности персонала Компания обеспечивает выдачу лечебно-профилактического питания, работникам, занятым на подземных горных работах, а также выдачу спецпитания работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

Функционирование рабочих столовых и обеспечение питанием персонала Компании возложено на дочернее общество «АЛРОСА-Торг», при этом Компания сохраняет контроль по ценообразованию и стабильной организации 40 (сорока) объектов питания.

3.2 ПРОГРАММА «ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ»

Сохранение и укрепление здоровья персонала являются приоритетными задачами социальной политики. Учитывая неблагоприятные климатические условия для жизнедеятельности человека, а также наличие тяжелых и вредных условий труда в

основном производстве, особое место в социальной политике занимает профилактика заболеваемости и организация санаторно-курортного лечения и отдыха. В Компании реализуется программа «Оздоровление и отдых работников и членов их семей». Целью данной социальной программы является сокращение непроизводительных затрат по оплате временной нетрудоспособности работников и повышение производительности труда.

Данная программа включает в себя следующие направления:

1. Санаторно-курортное лечение и отдых:

Осуществляется на санаторно-курортной базе отдыха и лечения, включающей здравницы, расположенные на Черноморском побережье Краснодарского края, крупнейших курортов России, Кавказские минеральные воды, Алтай и др.;

2. Санаторно-профилактическое лечение:

Осуществляется на собственной современной базе круглогодичного санаторно-профилактического лечения, включающей санатория-профилактория, расположенные на производственных площадках Компании в Западной Якутии;

3. Оздоровление и отдых детей:

Осуществляется на собственной базе, включающей стационарные загородные детские оздоровительные лагеря, расположенные в Западной Якутии, а также на территориях школ в лагерях дневного пребывания (детские площадки). Дополнительно организовывается выездной отдых на Черноморском побережье и другие регионы, благоприятные для организации выездного детского отдыха.

Путевки на санаторно-курортное лечение, отдых работников и оздоровление их детей приобретаются централизованно Компанией и профсоюзом «Профалмаз». Ежегодно в Компании проходят оздоровление порядка 14 тысяч работников, членов их семей и пенсионеров (рис. 3).

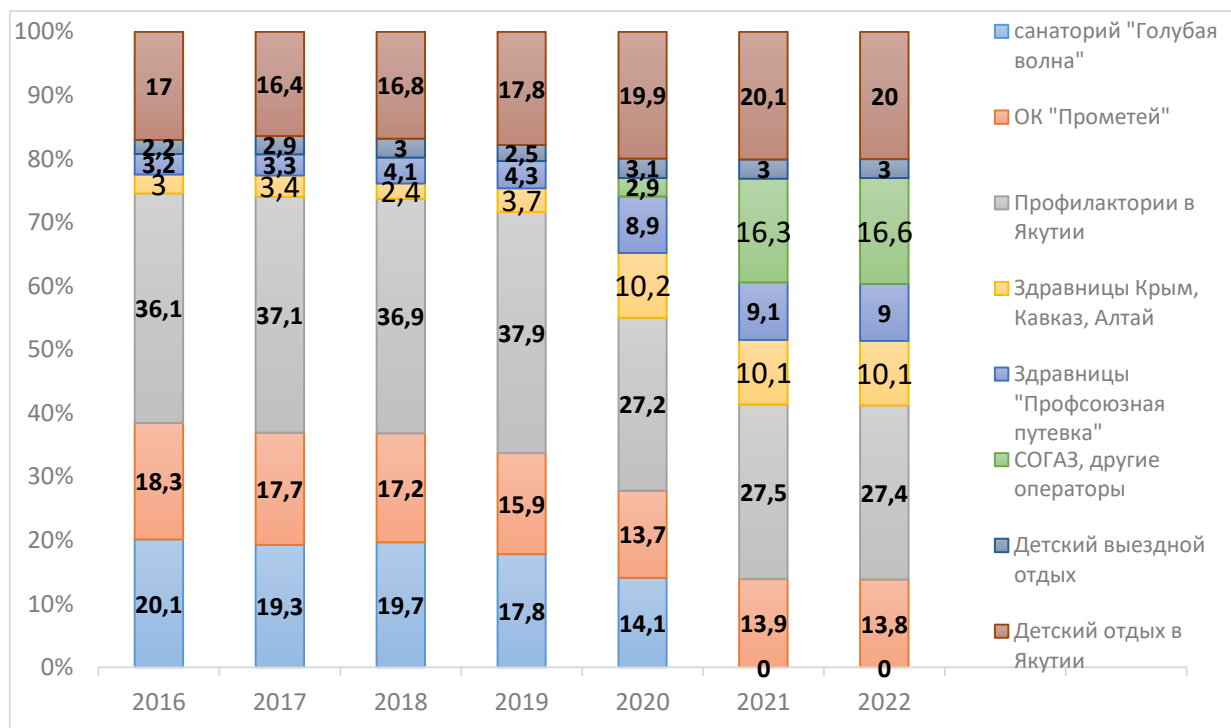


Рисунок 3 - Показатели оздоровления работников Компании и их детей в 2016 - 2022 гг., удельный вес в общем количестве путевок, %

Работник Компании не чаще, чем один раз в два года имеет возможность получить льготную путевку на санаторно-курортное лечение и отдых в оздоровительные учреждения, оплачивая 30% ее стоимости; при приобретении путевки на ребенка - 20%.

Для работников Компании, имеющих риск профессиональных заболеваний, Компанией проводится работа по предоставлению бесплатных путевок в санаторные здравницы с последующим возмещением их стоимости (части стоимости) за счет средств Фонда социального страхования РФ в порядке, установленном действующими нормативными актами в области социального страхования.

Общий норматив приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников, членов их семей и пенсионеров по программе «Оздоровление и отдых работников и членов их семей» устанавливается в размере 24 % от среднесписочной численности Компании.

С целью повышения качества и разнообразия направлений профилактического оздоровления персонала и членов их семей, учитывая в том числе результаты мониторинга профессиональной заболеваемости, с 2020 года Компания расширяет географию санаториев и здравниц, расположенных на территории Российской Федерации

С 2015 года Компания предоставляет финансовую поддержку Профсоюзу «Профалмаз» для организации отдыха и оздоровления персонала Компании – членов профсоюза на территории крупнейших курортов России и СНГ по программе «Профсоюзный отдых». Работник – член профсоюза может приобрести путевку за 30% ее стоимости, 70% оплачивает Профсоюз «Профалмаз», при лимитированной стоимости санаторно-курортной путевки. Периодичность выделения путевок по программе «Профсоюзная путевка» - 1 раз в 2 года.

Общий норматив Компании на приобретение санаторно-курортных путевок учитывает количество путевок по программе «Профсоюзная путевка».

Норматив приобретения путевок в специализированные выездные (за пределами Республики Саха (Якутия)) детские оздоровительные лагеря устанавливается в размере не менее 1,5% среднесписочной численности работников (табл. 1.).

Таблица 1 – Прогнозные показатели реализации программы «Оздоровление и отдых работников и членов их семей» на период до 01.01.2023 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	2016 г. отчет	2017 г. отчет	2018 г. отчет	2019 г. план	Прогноз			Итого 2012-2022
									2020 г.	2021 г.	2022 г.	
1.Среднесписочная численность персонала АК "АЛРОСА" (ПАО), чел.	31 183	30 287	29 796	29 501	28 652	26 543	24 435	22 388	22 862	22 271	22 536	26 405
2.Количество путевок, всего (шт.)	8 657	8 275	8 445	8 777	9 204	8 892	8 595	7 935	8 135	8 009	8 065	92 989
<i>в % от численности без учета детского отдыха</i>	20	19	20	21	22	23	24	24	24	24	24	
2.1.Количество приобретаемых путевок выездное оздоровление Черноморское побережье, всего	5 612	5 372	5 430	5 394	5 541	5 228	5 018	4 307	3 429	3 341	3 380	52 052
2.2.Количество приобретаемых путевок в прочие санатории (Кавказ, Алтай и др.), (шт.)	492	454	490	371	437	479	329	476	1 143	1 114	1 127	6 912
2.3. «Профсоюзная путевка» - оздоровление через «Профкурорт», «Здравкурорт» и др.				303	463	460	552	550	1 000	1 000	1 000	5 328

2.4.Количество путевок на отдых и оздоровление детей, (шт.)	2 553	2 449	2 525	2 709	2 763	2 725	2 696	2 602	2 563	2 554	2 558	28 697
Затраты из прибыли на выездной отдых и оздоровление работников и детей, (млн. руб.)	215,0	222,3	236,6	275,6	304,4	314,0	311,7	286,0	309,0	323,3	339,4	3 137,3
- в том числе Профсоюз «Профалмаз»				25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	50,0	52,0	54,0	281,0

На основе анализа структуры заболеваемости Компании, конъюнктуры рынка санаторно-курортных услуг, итогов анкетных социологических опросов работников Компании, встреч с трудовыми коллективами и первичными профсоюзными организациями профсоюза «Профалмаз» Компания формирует оптимальные и выполнимые показатели по количеству закупаемых путевок. Данные показатели устанавливаются с целью максимального удовлетворения потребности работников в отдыхе, достижения оптимального оздоровительного эффекта и снижения уровня заболеваемости, а также с учетом необходимости полного распределения путевок структурными и обособленными подразделениями Компании и недопущения неэффективного нецелевого использования средств. Компания может рассматривать возможность увеличения количества путевок на оздоровление, отдых и лечение работников и членов их семей.

Количество путевок для работников Компании в санатории-профилактории, расположенные на производственных площадках в Западной Якутии, составляет не менее 70 % общего количества путевок, при этом первоочередное право на получение путевок имеют работники, чьи условия труда связаны с вредными и/или опасными условиями труда, а также работники, имеющие хронические и профессиональные заболевания, трудовые увечья.

Таблица 2 – Прогнозные показатели реализации программы «Санаторно-профилактическое лечение работников» на период до 01.01.2023 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	2016 г. отчет	2017 г. отчет	2018 г. отчет	2019 г. план	Прогноз			Итого 2012-2022
									2020г.	2021г.	2022г.	
Среднесписочная численность персонала АК "АЛРОСА", чел.	31 183	30 287	29 796	29 501	28 652	26 543	24 435	22 388	22 862	22 271	22 536	26 405
Количество путевок в Санатории-профилактории	4 382	4 791	4 996	5 198	5 205	5 248	5 019	4 842	3 040	3 040	3 040	48 401
Затраты из прибыли на санаторно-профилактическое лечение (млн. руб.)	255,1	310,2	320,0	320,6	396,2	380,6	385,1	338,9	195,1	202,9	211	3 315,7

*Примечание: периоды 2020 -2022 рассчитаны с применением прогнозного индекса инфляции 1,04

Льготная стоимость путевок для работников в санатории-профилактории Компании утверждается реестром цен в период формирования бюджета Компании на соответствующий календарный год. Стоимость путевок в санатории-профилактории для работников Компании устанавливается по категориям номерного фонда с учетом возмещения работником условно-переменных расходов на период лечения.

Компания обеспечивает оздоровление и отдых детей работников Компании в летний период в стационарных загородных детских оздоровительных лагерях и в лагерях дневного пребывания (детские площадки).

Льготная стоимость детских путевок для работников Компании в ДОЛ «Орленок» и ДОЛ «Алмаз» ежегодно устанавливается реестром цен в период формирования бюджета Компании на соответствующий календарный год, исходя из прогнозного индекса роста заработной платы на планируемый период, в размере, компенсирующем условно-переменные расходы за период отдыха.

Количество путевок для детей работников Компании в стационарные загородные детские оздоровительные лагеря и в лагеря дневного пребывания, расположенные в Западной Якутии, составляет не менее 85 % общего количества путевок.

Таблица 4 – Прогноз льготной стоимости детских путевок в загородные стационарные детские лагеря для реализации программы «Оздоровление и отдых детей работников» на период до 2023 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	2016 г. отчет	2017 г. отчет	2018 г. отчет	2019 г. план	Прогноз			Итого 2012-2022г.
									2020 г.	2021 г.	2022 г.	
Количество путевок в ДОЛ на территории Якутии, всего	1 539	1 573	1 573	1 548	1 562	1 482	1 451	1 440	1 440	1 440	1 440	16 457
Расходы на содержание, млн. руб.	126,4	122,1	121,3	140,5	165,4	163,6	170,9	160,5	164,2	170,8	177,6	1 683,3

Примечание: * периоды 2020 -2022 рассчитаны исходя из плановой индексации заработной платы работников Компании

Компания нацелена улучшить организацию отдыха в детских оздоровительных лагерях круглосуточного пребывания и детских площадках дневного пребывания с целью развития детей в соответствии с их потребностями, интересами семьи, общества и государства воспитание интеллектуально, эмоционально, духовно и нравственно полноценной личности подрастающего поколения.

В целях поддержания работоспособности, сохранения и укрепления здоровья работников, а также продления периода их профессиональной деятельности Компания:

- ✓ развивает и совершенствует систему корпоративных санаториев-профилакториев, санаторно-курортных и оздоровительных учреждений (в том числе для детей работников);
- ✓ направляет работников, занятых на работах с вредными условиями труда, на профилактическое лечение в санатории-профилактории в соответствии с медицинским заключением один раз в год, либо чаще (если это предписано цеховым медицинским врачом), организует для данной категории санаторно-курортное лечение на приоритетной основе как в здравницах Компании, так и в специализированных санаторно-курортных заведениях, привлекая для этих целей средства ФСС;
- ✓ организует оздоровление, санаторно-курортное и профилактическое лечение прочих работников Компании и членов их семей (в том числе детей)
- ✓ проводит информационно-пропагандистскую работу, направленную на усиление мотивации персонала Компании к сохранению здоровья и ведению здорового образа жизни.

Предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работникам и членам их семей, организация детского летнего отдыха, компенсация

расходов по оплате проезда в отпуск и обратно согласно Коллективному договору обеспечивают жизненно важные потребности людей, проживающих в условиях Крайнего Севера, обуславливают целевое использование средств, а также мотивируют работников к оздоровлению в период нахождения в отпусках.

3.3 ПРОГРАММА «ЗДОРОВЬЕ»

Система медицинского обеспечения работников Компании является неотъемлемой частью единого комплекса управленческих, экономических, социальных и иных мероприятий, связанных с обеспечением деятельности персонала Компании.

Целью медицинского обеспечения работников Компании является повышение эффективности производственной деятельности Компании путем сохранения здоровья, повышения работоспособности, увеличения профессионального долголетия персонала.

Сферой медицинского обеспечения охвачены более 22 тысяч работников Компании, 94% из которых работают на территории Республики Саха (Якутия), относящейся к районам Крайнего Севера. Медицинским обеспечением также пользуются пенсионеры-ветераны Компании, дети работников, в возрасте до 18 лет, в порядке, установленном внутренними нормативными и распорядительными документами Компании.

Компанией используется 65 лечебно-профилактических и санаторно-курортных и спортивно-оздоровительных объектов, оказывающих услуги как первичной, так и вторичной профилактики заболеваний работников.

В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья, повышения работоспособности и профилактики заболеваемости Компания на системной основе ведет работу:

- ✓ по финансированию мероприятий, направленных на охрану труда;
- ✓ по внедрению корпоративных норм организации медицинской помощи на производстве;
- ✓ по мониторингу заболеваемости;
- ✓ по достижению максимального охвата персонала профилактическими медицинскими осмотрами и диспансеризацией, повышению эффективности и качества медицинских обследований;
- ✓ по реализации программ профилактики общей заболеваемости и оздоровления работников, включая профилактическую вакцинацию и санаторно-курортное лечение;
- ✓ по охвату диспансеризацией и скринингом всего персонала Компании;
- ✓ по организации рационального, сбалансированного, энергетически полноценного, витаминизированного рабочего питания;
- ✓ по пропаганде здорового и полезного питания работников Компании;
- ✓ внедрению современной автоматизированной цифровой системы профилактического питания.

В целях повышения эффективности работы Медицинской службы Компании, совершенствования её структуры, организации единого подхода по обеспечению полноценной охраны здоровья персонала Компании в апреле 2012 г. создано структурное подразделение - Медицинский центр АК "АЛРОСА" (ПАО).

В составе Медицинского центра АК «АЛРОСА» (ПАО) функционируют санатории-профилактории, осуществляющие реабилитационно-восстановительное лечение.

Для обеспечения работников квалифицированной и специализированной медицинской помощью в Компании реализуется комплексная программа «Здоровье». Медицинское обеспечение по программе «Здоровье» осуществляется по Программам добровольного медицинского страхования (ДМС).

Дополнительная медицинская помощь оказывается ведущими лечебно-профилактическими учреждениями и медицинскими центрами, имеющими договорные отношения со страховой организацией, являющейся страховщиком Компании.

Основной целью программы «Здоровье» является оказание высококвалифицированной медицинской помощи, предусматривающей обследование и лечение работников Компании, пенсионеров Компании, детей работников до 18 лет, в ведущих клиниках и медицинских центрах России. В первоочередном порядке на лечение направляются рабочие основного производства, их доля от числа, направляемых на обследование и лечение, должна составлять не менее 70%.

Программа «Здоровье» также включает в себя направление по профилактике заболеваний работников с охватом диспансерным наблюдением (не менее 93%) и вакцинацию работников в период сезонных вспышечных инфекций гриппа, острых респираторных инфекций (не менее 40%).

С 2017 год Медицинским центром успешно реализуются скрининговые программы, направленные на своевременное выявление и дальнейшее снижение заболеваемости. В 2018 году скрининг прошли более 9000 сотрудников Компании.

Компания ведет работу по совершенствованию действующей системы медицинского обслуживания населения на территории присутствия Компании, которая будет направлена на выполнение комплекса мероприятий по совершенствованию действующей модели медицинского обслуживания и позволит улучшить состояние здоровья персонала Компании, путем повышения качества и доступности медицинской помощи работникам Компании, усиления диагностической помощи, внедрения новых медицинских услуг

Справочно: Ежегодно обследование и лечение в медицинских центрах РС (Я) и РФ за счет средств Компании проходят более 2500 чел., в том числе ~300 чел. – неработающие пенсионеры-ветераны АК «АЛРОСА», ~100 чел. – дети работников Компании.

Таблица 5 – Прогнозные показатели реализации программы «Здоровье» на период до 01.01.2023 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	2016 г. отчет	2017 г. отчет	2018 г. отчет	2019 г. план	Прогноз			Итого 2012-2022 г
									2020 г.	2021 г.	2022 г.	
Среднесписочная численность персонала АК «АЛРОСА», чел.	31 183	30 287	29 796	29 501	28 652	26 543	24 435	22 388	22 862	22 271	22 536	26 405
Исходная тарифная ставка 1 разряда ЕТС АК «АЛРОСА» (ПАО), руб.	5 810	6 195	6 585	7 345	8 175	8 505	8 845	9 199	9 567	9 950	10 348	8 229
Программа «Здоровье», млн. руб.	196,7	235,6	268,5	245,5	289,0	399,4	386,5	369,7	396,9	402,2	423,1	3 613,1
руб. на /1 чел	6 308	7 779	9 011	8 322	10 087	15 047	15 817	16 513	17 362	18 058	18 775	

Компания совместно с компанией-страховщиком по ДМС в целях эффективной реализации программы «Здоровье» осуществляют постоянный контроль качества

медицинской помощи, оказываемой работникам соответствующими медицинскими учреждениями.

3.4 ПРОГРАММА «КУЛЬТУРА И СПОРТ»

Здоровый образ жизни работников является одной из составляющих эффективного и производительного труда, повышения трудовой дисциплины, снижения уровня преступности в регионе. С целью формирования в трудовых коллективах атмосферы нравственного и физического здоровья в Компании реализуется программа «Культура и спорт». Программа способствует снижению заболеваемости, сохранению трудоспособности, повышению культурного и образовательного уровня работников.

Функции по организации и координации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы возложены на специально созданное структурное подразделение Компании - Культурно-спортивный комплекс (далее - КСК), объединяющее и организующее работу всех объектов культуры и спорта Компании.

Деятельность КСК обеспечивает привлечение работников Компании и членов их семей к широкому участию в духовной, культурной и спортивной жизни, а также способствует воспитанию здорового, гармонично развитого поколения.

На территории своей деятельности в Западной Якутии Компания имеет 6 Дворцов культуры и клубов, 2 музея, 2 базы отдыха, 13 учреждений спорта, используя их для организации культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Ежегодные расходы Компании на содержание объектов культуры и спорта составляют более 1,0 млрд рублей.

В структуре КСК на постоянной основе работают более 175 кружков и секций, в которых занимаются около 12 тысяч человек.

За базу расчета льготной стоимости услуг, предоставляемых населению и организациям учреждениями КСК принимается сложившийся уровень цены разового посещения объектов культуры и спорта КСК с применением дифференцированного подхода. Цены посещения объектов культуры и спорта КСК подлежат ежегодной индексации в параметрах плановой индексации заработной платы работников Компании.

Компания устанавливает оплату за посещение секций и кружков КСК для детей в возрасте до 16 лет и школьников старше 16 лет (при наличии справки из школы) в размере 100 рублей в месяц вне зависимости от видов кружков и секций.

Компания устанавливает оплату за посещение секций и кружков КСК для взрослых в возрасте 60 лет и старше в размере 150 рублей в месяц вне зависимости от видов кружков и секций.

Компания осуществляет бюджетное планирование финансово-хозяйственной деятельности Культурно-спортивного комплекса, координирует ценовую политику. В среднесрочной перспективе Компанией будет продолжена работа по реализации мер, направленных на повышение окупаемости деятельности КСК, повышение эффективности управления расходами, оптимизацию производственных активов и формирование бюджета на принципах социального заказа.

Уровень финансирования программы «Культура и спорт» на перспективу сохраняется с учетом параметров инфляции (табл.6).

Таблица 6 – Прогнозные показатели затрат на реализацию программы «Культура и спорт» на период до 01.01.2023 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	2016 г. отчет	2017 г. отчет	2018 г. отчет	2019 г. план	2020 г. прог	2021 г. прог	2022 г. прог	Итого 2012 – 2022 г
-------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------------

Затраты на реализацию программы "Культура и спорт", млн. руб.	151,1	138,0	150,4	208,5	146,9	226,3	147,4	168,6	175,3	182,4	189,7	1 884,5
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---------

Основными задачами в дальнейшем развитии программы «Культура и спорт» для Компании являются:

- ✓ пропаганда и популяризация олимпийских видов спорта, национальных видов спорта, а также видов спорта, культивируемых в спортивных отделениях КСК;
- ✓ вовлечение наиболее широкого круга работников Компании, членов их семей в занятия физкультурой и спортом, с целью снижения уровня заболеваемости, минимизации периодов временной нетрудоспособности работников и обеспечения повышения производительности труда;
- ✓ обеспечение доступности и привлекательности объектов культуры, с целью повышения образовательного, духовного и общего культурного уровня работников и их детей;
- ✓ развитие массовых видов спорта, в том числе национальных и футбольного направления среди работников и членов их семей, увеличение количества постоянных участников клубов и спортивных секций;
- ✓ расширение профилактической и оздоровительной работы с работниками Компании;
- ✓ организация досуга работников и членов их семей на корпоративном уровне;
- ✓ привлечение работников и членов их семей к широкому участию в духовной, культурной и спортивной жизни, создание условий для гармоничного развития личности;
- ✓ поддержка стремления работников и их детей к культурному развитию;
- ✓ укрепление (улучшение, развитие) материально – технической базы объектов КСК.

С целью укрепления здоровья, снижения заболеваемости, формирования здорового образа жизни Компания ставит перед собой цель разработать и внедрить программу «Здоровый образ жизни» на 2019-2020гг. Основными направлениями программы для Компании будут являться:

- ✓ привлечение работников Компании к систематическим занятиям физической культурой и спортом на всех спортивных площадках;
- ✓ взаимодействие с медицинским центром Компании в рамках проводимой диагностики, профилактики заболеваний, проведение лечебной физкультуры, внедрения адаптивной физкультуры на рабочих местах;
- ✓ пропаганда здорового образа жизни в подразделениях Компании путем внедрения новых видов оздоровительной физкультуры на объектах КСК (аэробика, йога, скандинавская, лыжная ходьба, сдача норм ГТО и др.), производственной гимнастики;
- ✓ достижение показателя охвата занятиями спорта среди работников Компании к 2022 году с 15% до 50%.

3.5 ПРОГРАММА «ЖИЛЬЕ»

Основной целью Программы «Жилье» является улучшения жилищных условий работников Компании с помощью предусмотренных действующими Положениями Компании механизмов. На промышленных площадках деятельности Компании на учете в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий и получении жилой площади по состоянию на 31.12.2018г. состоит 296 человек.

Жилищная программа основана на новых подходах к управлению отношениями в жилищной сфере и направлена на привлечение и закрепление в Компании квалифицированных кадров, расширение возможностей работников по улучшению жилищных условий путем использования личных средств на основе корпоративных инструментов, предусмотренных действующими нормативными документами Компании и включающих:

- ✓ формирование жилищного фонда целевого назначения;
- ✓ корпоративную поддержку работников Компании при приобретении ими жилых помещений в собственность;
- ✓ переселение пенсионеров, ветеранов Компании, выезжающих из районов Крайнего Севера.

Для оперативного решения вопросов предоставления жилья приглашенным и молодым специалистам Компания может формировать жилищный фонд целевого назначения в местах дислокации производственных объектов.

Справочно: В 2015 году Компанией введен в эксплуатацию жилой дом на 340 мест в г. Мирном для временного проживания молодых специалистов (инвестиции составили 696 млн. руб.); в 2018 году введен в эксплуатацию жилой дом на 130 квартир (в том числе рассчитанный на койко-места) для временного проживания сотрудников Верхне-Мунского месторождения Удачинского ГОКа (инвестиции составили 680 млн. руб.)

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

Компания рассматривает создание целевого жилищного фонда, в качестве инструмента для временного решения жилищных вопросов работников.

По истечении срока договора на жилое помещение, работник обязан освободить жилое помещение целевого жилищного фонда Компании, решая вопросы улучшения жилищных условий с использованием действующих в Компании форм корпоративной поддержки работников при приобретении ими жилых помещений в собственность, либо самостоятельно.

Компания исходит из необходимости снижения текучести и обеспечения закрепления персонала на долгосрочную перспективу посредством вовлечения работников в корпоративные программы, направленные на приобретение жилых помещений в собственность.

Работникам Компании, приобретающим жилье за счет личных средств, предусматривается корпоративная поддержка, оказываемая Компанией 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 Компании, которые занимают эти жилые помещения на основании договоров (кроме жилых помещений в общежитиях) с рассрочкой платежа и залогом недвижимости (ипотекой);
- ✓ осуществление работниками Компании сделок мены жилых помещений, принадлежащих им на праве собственности, на жилые помещения, находящиеся в собственности Компании.

Решение о предоставлении корпоративной поддержки при приобретении работником жилого помещений в собственность может быть принято по отдельному

решению руководства Компании. Планируемый норматив ежегодного использования средств устанавливается в размере не более 25% от тарифной ставки 1 разряда 4 категории тарифных ставок РСС на 1-го среднесписочного работника Компании по состоянию на 1 января соответствующего года.

Ипотечное кредитование работников Компании является основной формой корпоративной поддержки, 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.

Для решения стратегической задачи по привлечению квалифицированных кадров, Компания осуществляет переселение пенсионеров, ветеранов Компании из районов Крайнего Севера в места более благоприятные для проживания. Жилье, высвобождаемое пенсионерами, ветеранами Компании в местах производственной деятельности Компании, позволяет Компании формировать жилищный фонд целевого назначения для решения производственных вопросов на условиях, определяемых распорядительными документами Компании.

С 2017 года годовой норматив квартир для переселения пенсионеров, ветеранов Компании в другие регионы Российской Федерации устанавливается в размере 0,5% от среднесписочной численности работников Компании.

3.6 НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Программа негосударственного пенсионного обеспечения работников Компании – одна из наиболее важных составляющих социальной политики Компании.

Пенсионная программа сформирована на основе единого подхода, общих целей и принципов для всех направлений социальной политики Компании. Программа НПО реализуется с 1998 года и призвана обеспечить как достойный уровень жизни своих работников после выхода на заслуженный отдых, так и привлечение, сохранение и мотивацию персонала на долголетнюю и эффективную работу в Компании.

Пенсионная программа негосударственного пенсионного обеспечения для работников Компании предусматривает следующие выплаты:

1. Для всех работников Компании не зависимо от стажа:
 - ✓ негосударственную наградную пенсию;
 - ✓ негосударственную пенсию по потере кормильца в связи с несчастным случаем на производстве.
2. Для работников Компании, отработавших 15 и более лет по состоянию на 01.07.2017 – негосударственную пенсию за выслугу лет.
3. Для работников, отработавших по состоянию на 01.07.2017 менее 15 лет в Компании - негосударственную пенсию на паритетных условиях.

Паритетная пенсионная программа – современная модель негосударственного пенсионного обеспечения, которую Компания реализовала с 01 июля 2017 года.

Цель паритетной программы — это формирование будущей негосударственной пенсии работников совместно с Компанией в равных долях. Участие в паритетной программе является добровольным. При выходе работника на пенсию размер негосударственной пенсии зависит от накопленных взносов, уплаченных в равных долях работником и Компанией, а также инвестиционного дохода, полученного

негосударственным пенсионным фондом «Алмазная осень» за период участия в данной программе.

Размер пенсионного взноса работника зависит от его пола и возраста при вступлении в паритетную пенсионную программу. Размер пенсионного взноса рассчитан для сопоставимости условий действующей до 01.07.2017 года пенсионной программы Компании при отработанном 15-ти летнем стаже.

Паритетная пенсия по выбору работника может выплачиваться как пожизненно, так и в течение ряда лет. Также работник может выбрать периодичность ее получения (ежемесячно, раз в квартал, по полугодиям или раз в год).

Ежегодно негосударственный пенсионный фонд «Алмазная осень» производит индексацию назначенных пенсий в зависимости от полученной фондом доходности по итогам предыдущего года.

Действующая многокомпонентная система негосударственного пенсионного обеспечения работников Компании позволяет Компании решать основные задачи кадровой политики в долгосрочной перспективе:

- ✓ привлечение и удержание высококвалифицированных работников;
- ✓ создание долгосрочной мотивации персонала на эффективную работу;
- ✓ укрепление доверия коллектива к работодателю;
- ✓ защиту семей работников при наступлении неблагоприятных обстоятельств.

Средства для негосударственного пенсионного обеспечения работников ежегодно предусматриваются отдельной статьей в годовом бюджете Компании.

В соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников Компании в рамках заключенного договора негосударственное пенсионное обеспечение бывших работников Компании осуществляется через корпоративный негосударственный пенсионный фонд «Алмазная осень».

Задачи, которые стоят перед НПФ «Алмазная осень», акционерами которого является Компания и «Профалмаз», это своевременные выплаты негосударственной пенсии пенсионерам Компании, сохранение пенсионных активов, состоявших из взносов Компании и работников, а также получение инвестиционного дохода не ниже инфляционных значений в долгосрочной перспективе.

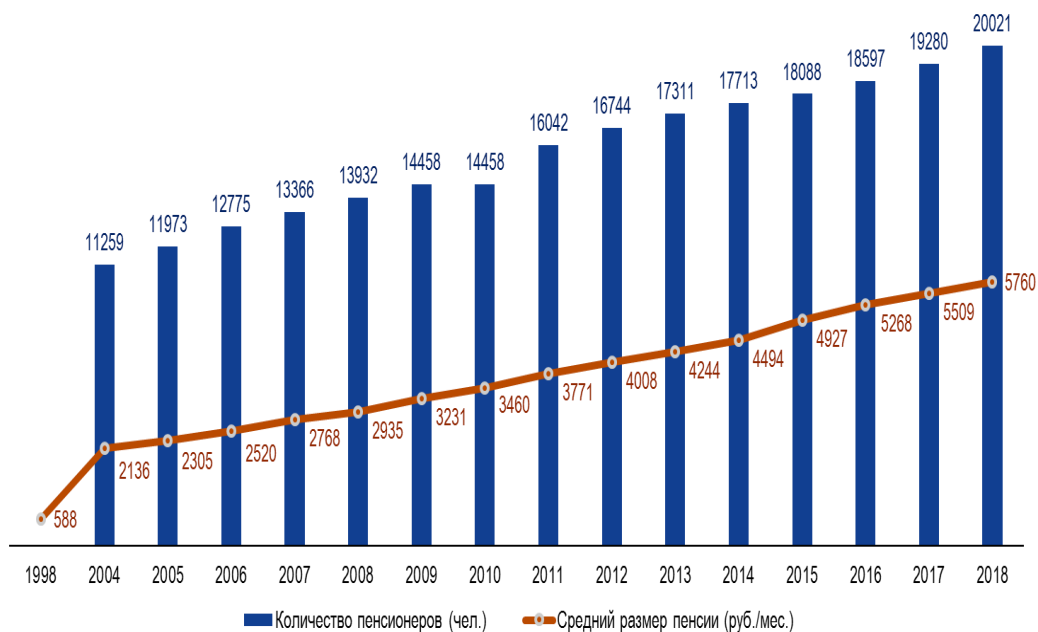


Рисунок 4 Показатели корпоративного пенсионного обеспечения за 2004-2018 гг.

Справочно: Решающую роль в становлении имиджа Фонда сыграла социальная политика Компании, ставшей первым и основным его вкладчиком. Создавая собственную пенсионную программу, руководство Компании включило в неё два ключевых пункта, сделавших пенсионную программу АК «АЛРОСА» одной из самых социально направленных среди российских компаний:

- ✓ право на назначение пожизненной негосударственной пенсии получили все ветераны Компании (отработавшие в компании не менее 15 лет), в том числе, кто вышел на пенсию до 1998 г.
- ✓ размер негосударственной пенсии подлежит ежегодной индексации: в 1998 г. средний размер пенсии составлял 588 руб., в 2018 г. – 5 760 руб. (рис. 4).

Средний размер назначенной паритетной пенсии в 2018 году составил 17 510 руб. ежемесячно (с учётом назначения пенсии на определенное количество лет), решение о вступлении в паритетную пенсионную программу приняли более 2 тысяч человек.

3.7 ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

Компания заинтересована в том, чтобы ее работники проживали в комфортных условиях – в благоустроенных городах и поселках, с налаженным бытом, набором услуг, предоставляемых учреждениями здравоохранения, образования, культуры и спорта, детскими дошкольными учреждениями. Это особенно важно для работников подразделений, расположенных в удаленных и суровых в природно-климатическом отношении районах.

05.03.2011г. Компания заключила с Правительством Республики Саха (Якутия) Договор о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия) на период до 2021 года.

Одним из направлений Договора о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия) являлось сохранение за Компанией обязательств по финансированию расходов, связанных с содержанием и обслуживанием объектов жилищного фонда,

расположенных в г. Удачный до 01.07.2014 г., п.Айхал до 01.01.2015 г., г. Мирный и прилегающих поселений до 01.01.2016 г.

С целью конкретизации взаимных обязательств сторон по исполнению Договора о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия), 23 октября 2012 года было заключено Соглашение о передаче в собственность муниципальным образованиям Мирнинского района объектов жилищного фонда Компании и о финансировании расходов по их содержанию. Соглашением зафиксирован размер финансовых обязательств Компании на период 2012-2015 годы в сумме 2,9 млрд. руб. по реализации основных направлений содержания объектов жилищного фонда: капитальный и текущий ремонты, установка и замена лифтов, переселение граждан из ветхого и аварийного жилья и физический снос ветхого жилья, установка общедомовых приборов учета энергоресурсов. В целях завершения условий Соглашения, в период до 2021 года Компания продолжит финансирование программы сноса ветхого и аварийного жилья в Мирнинском районе согласно утвержденному с Правительством Республики Саха (Якутия) плану-графику на общую сумму 2,0 млрд. руб.

В целях социальной поддержки работников Компании, перешедших во вновь созданные для обслуживания жилищного фонда Мирнинского района муниципальные структуры, а также для недопущения резкого роста тарифов для населения по жилищным услугам, Компания взяла на себя социальные обязательства по финансированию в период 2014 - 2020 годы расходов, связанных с оказанием услуг по содержанию и ремонту общего имущества многоквартирных домов. Ожидаемые расходы на выполнение принятых 5-летних обязательств Компании составят 1,0 млрд руб.

Во исполнение Договора о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия) с целью обеспечения соблюдения лицензионных условий деятельности, обеспечения организационного и методического единства, формирования единого стандарта оказания услуг по детскому дошкольному образованию в 2013 году Компанией учреждена Автономная некоммерческая дошкольная образовательная организация «Алмазик» (далее - АН ДОО «Алмазик»), в которую вошли 27 детских садов, расположенных на территории Мирнинского и Ленского районов.

В 2018 году с руководством Мирнинского и Ленского районов достигнуты договоренности по выполнению решений, зафиксированных Договором о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия) о переводе финансирования содержания детских садов за счет средств местных бюджетов. С 2019 года 2 (два) муниципальных детских сада, расположенные в г. Ленске переданы на финансовое обеспечение в муниципальное образование «Ленский район». С 2019 года 30 (тридцать) детских садов, расположенных на территории Мирнинского района, будут финансироваться за счет учредительских взносов Компании и МО «Мирнинский район» на основании подписанного договора о соучредительстве. До 2019 года действовала оплата работниками Компании услуг дошкольных образовательных учреждений (родительская плата) по нормативу в размере 10% от их себестоимости, с 2019 года предоставление услуг в детских садах будет осуществляться по муниципальным тарифам.

3.8 ПРОГРАММА «РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ, БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ И СПОНСОРСКАЯ ПОМОЩЬ»

Компания реализует комплексную программу «Региональное развитие, благотворительная и спонсорская помощь», являющуюся эффективным инструментом социального взаимодействия с персоналом, с населением регионов, в которых Компания осуществляет производственную деятельность. Помощь оказывается работникам и

пенсионерам Компании, детским дошкольным и образовательным учреждениям, публично-правовым образованиям и общественным организациям.

С благотворительной деятельностью тесно связано участие Компании в программах социально-экономического развития регионов. В соответствии с Договором «О социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия)» от 05.03.2011 г. на период 2011-2020 гг. предусмотрены безвозмездные перечисления в бюджет Республики Саха (Якутия) по договорам целевого пожертвования на строительство объектов образования, здравоохранения, культуры и спорта. За период с 2011 по 2018 год через Правительственный фонд - Некоммерческая организация «Целевой фонд будущих поколений Республики Саха (Якутия)» профинансировано строительство более 30-ти объектов социального назначения – два жилых дома, пять школ и образовательных учреждений, 10 спортивных сооружений, пять объектов культурного и эстетического назначения, три объекта памятных сооружений и музеи, пять реабилитационных оздоровительных центра, три больницы. Данные объекты расположены в 17-ти улусах республики – Абыйский, Амгинский, Верхоянский, Верхнеколымский, Горный, Жиганский, Мирнинский, Мегтно-Кангаласский, Нерюнгринский, Нюрбинский, Нерский, Сунтарский, Таттинский, Томпонский, Чурапчинский, г. Якутск, Усть-Алданский, и другие. Финансирование осуществляется по целевым программам «Развитие» и «Содействие» с перспективными планами на долгосрочный период взаимодействия с Компанией.

В целях социально-экономического развития при осуществлении Компанией права пользования недрами на территории Нюрбинского района, в декабре 2018 года Компания заключила Договор о сотрудничестве в области социально-экономического развития Нюрбинского района Республики Саха (Якутия) на период 2019 – 2021 годы. Ежегодно Компания будет направлять финансовую помощь на строительство и капитальный ремонт объектов социальной сферы (детские, сады, школы, спортивные сооружения, дороги и мосты, объекты водоочистных сооружений, больницы и др.), перечень которых определяется в соответствии со стратегией развития Нюрбинского района и по согласованию с Правительством Республики Саха (Якутия). До 2019 года, финансовая помощь на социально-экономическое развитие Нюрбинского района ежегодно начиная предоставлялась ПАО «АЛРОСА-Нюрба».

В 2018 году, в целях социально-экономического развития при осуществлении Компанией права пользования недрами месторождения «Верхняя Муна» на территории Оленекского района, Компания заключила Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с муниципальным районом «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия) на период 2019 – 2023 годы. Ежегодная финансовая помощь от Компании будет направляться на строительство и ремонт объектов социальной сферы, развитие домашнего оленеводства, поддержку коренных жителей малочисленных народов Севера, поддержку традиционного охотничьего промысла.

Таблица 9 – Прогнозные показатели затрат на благотворительную и спонсорскую помощь на период до 01.01.2023 г., млн. руб.

Наименование показателя	2012 г. отчет	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	2016 г. отчет	2017 г. отчет	2018 г. отчет	2019 г. план	Прогноз			Итого 2012-2022 г.
									2020 г.	2021 г.	2022 г.	
Расходы на благотворительную и спонсорскую помощь	2 432,5	2 248,7	2 422,4	2 655,6	3 653,2	3 408,7	2 974,7	3 077,5	3 000	3 000	3 000	31 873,3

Компания реализует последовательную региональную политику среди муниципальных образований (улусов) – акционеров Компании, основанную на принципах:

- ✓ высокой ответственности за социально-экономическую ситуацию в регионе присутствия;
- ✓ обеспечения занятости и роста уровня жизни населения Республики Саха (Якутия).

В рамках регионального развития Компанией уделяется большое внимание поддержке родовых общин оленеводов и рыбаков в самых северных районах республики. Оказывая благотворительную помощь улусам «алмазной провинции» в осуществлении сельскохозяйственной и традиционной промысловой деятельности, проводя благотворительные акции для детей подшефных улусов, Компания способствует занятости населения и росту его доходов, внося тем самым существенный вклад в повышение социальной стабильности всего алмазодобывающего региона.

С девятью районами «алмазной провинции» - Мирнинский, Верхневиллюйский, Оленекский, Анабарский, Сунтарский, Виллюйский, Ленский, Нюрбинский, Кобяйский заключены Соглашения о взаимном сотрудничестве на период до 2021 года, объем ежегодного финансирования, по которым определен в параметрах не меньших затрат предшествующего периода (табл.9).

Таблица 10 – Прогнозные показатели затрат на региональное развитие на период до 01.01.2023 г., млн. руб.

Наименование показателя	2012 г. отчет	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	2016 г. отчет	2017 г. отчет	2018 г. отчет	2019 г. план	Прогноз			Итого 2012-2022
									2020 г.	2021 г.	2022 г.	
<i>Расходы на региональное развитие</i>	74,0	83,3	83,2	81,7	83,2	83,2	114,5	83,25	83,25	83,25	83,25	936,0

В целях обеспечения населения Виллюйской группы районов чистой питьевой водой, с 2019 года Компания примет участие в финансировании государственной программы Республики Саха (Якутия) «Развитие систем водоснабжения виллюйской группы улусов на 2019 - 2024 годы». Прогнозный объем финансирования программы определен в размере 1,9 млрд рублей, которое планируется формировать за счет средств муниципальных бюджетов, государственного бюджета Республики Саха (Якутия), внебюджетных источников и средств НО «Целевой Фонд будущих поколений Республики Саха (Якутия)», формируемых за счет отчислений Компании (за 6-летний период от Компании прогнозируется направить в фонд 0,8 млрд. руб. при условии и после принятия Наблюдательным советом Компании соответствующего решения на планируемый период).

Социальная ответственность Компании по отношению к обществу

Компания заинтересована в формировании благоприятной социальной среды на территории основной производственной деятельности, что является важным не только для повышения производительности труда, удовлетворенности персонала, но и для привлечения новых кадров в район Крайнего Севера, что, при безусловной реализации корпоративных социальных программ неминусом скажется на снижении социальных рисков и обеспечит дальнейшее устойчивое развитие Компании.

Компания прилагает все необходимые усилия для налаживания добрых и деловых отношений с местными органами муниципальной власти и населением.

Компания в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности, принимает на себя добровольные обязательства по социально ответственному участию Компании в жизни общества. Учитывая свой статус градообразующего предприятия населенных пунктов Западной Якутии, Компания ответственно подходит к взаимодействию с региональными и муниципальными органами власти, с населением и представителями коренной национальности.

С учетом интересов населения в регионах своей деятельности, Компания сохраняет и поддерживает традиции национальной терпимости и благожелательности, уважает национальные традиции, реализует экологические программы, принимает участие в финансировании строительства новых учебных заведений, поддерживает дошкольные учреждения, здравоохранение, науку, культуру и спорт.

Осознавая, что конкурентоспособность Компании зависит от уровня и развития научно-технических разработок, качества профессиональной подготовки работников, Компания постоянно содействует развитию научного потенциала и повышению качества образования путем:

- ✓ финансирования проектно-изыскательских и научно-исследовательских работ в области алмазодобычи;
- ✓ оказания финансовой поддержки учреждениям образования и целевым образовательным программам;
- ✓ укрепления материально-технической базы Центра подготовки кадров Компании и его учебно-курсовых комбинатов;
- ✓ укрепления материально-технической базы профильных учебных заведений «Северо-Восточный Федеральный университет им. М.К. Аммосова» в г. Мирном и в г. Якутске; ГАПОУ «Региональный технический колледж» в г. Мирном, г. Удачном и п. Айхал; ГБПОУ «Светлинский индустриальный техникум»;
- ✓ оказания организационной и материальной поддержки проведения научно-технических конференций среди молодых ученых и специалистов;
- ✓ оказания содействия коренному населению в доступе к профессиональной подготовке и высшему образованию.

Признавая необходимость формирования гражданского общества, Компания оказывает материальную и организационную поддержку:

- ✓ общественным организациям ветеранов ВОВ и ветеранам других категорий;
- ✓ движению противодействия наркомании;
- ✓ общественным молодежным организациям и объединениям, в целях содействия духовному и патриотическому воспитанию молодого поколения;
- ✓ общественным объединениям и их инициативам в пользу детей-сирот.

4. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ

Управление социальной политикой в Компании осуществляется на принципах единоначалия и социального партнерства с профсоюзом «Профалмаз», органами государственной власти и органами местного самоуправления регионов деятельности Компании, на основе действующих нормативных документов Компании, законодательства Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

Решения о разработке, реализации, финансировании тех или иных направлений социальной политики, социальных проектов и программ принимаются органами управления Компании в соответствии с внутренними документами Компании.

Генеральный директор – председатель Правления вправе вынести частные или общие вопросы социальной политики, проекты документов в области социальной

политики на рассмотрение и согласование коллегиального исполнительного органа Компании – Правления.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Социальная политика Компании является основополагающим документом в области управления персоналом и соответствует действующему законодательству Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

Положения Социальной политики обязательны для Компании, всех её структурных подразделений, а также работников Компании.

Разработано:

Управление социального обеспечения и регионального развития АК «АЛРОСА» (ПАО)

Институт «Якутнипроалмаз»

Комитет по нормативным документам АК «АЛРОСА» (ПАО)