

# **Информационные материалы по практикам включения мероприятий по поддержке добровольческой деятельности в программы корпоративной социальной ответственности бизнеса**

## **Введение**

Корпоративное волонтерство превратилось в распространенную социальную практику: всё больше сотрудников российских предприятий принимают участие в общественной жизни.

Поддержка и развитие корпоративного волонтерства, как правило, является частью деятельности компаний по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию, и одним из инструментов реализации программ компаний.

Корпоративные добровольческие программы направлены на широкий круг благополучателей, помогают решить разнообразные проблемы и способствуют включению сотрудников в процесс помощи, увеличивая человеческий потенциал добровольческой активности.

Настоящие информационные материалы содержат информацию о практиках включения мероприятий по поддержке добровольческой деятельности в программы корпоративной социальной ответственности бизнеса (далее – программы КСО).

## **Практики включения мероприятий по поддержке добровольческой деятельности в программы корпоративной социальной ответственности бизнеса**

Чаще всего вовлечение сотрудников в добровольческую деятельность является элементом кадровой политики и закреплено в корпоративных документах о благотворительной и спонсорской деятельности.

Так, в рамках *Стратегии МТС в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности до 2025 года* предусмотрено, что корпоративное волонтерство является важным элементом

социальной самореализации персонала. В *Стратегии* указано, что компания будет продолжать предоставлять своим работникам возможность участия в добровольческой деятельности, стимулировать волонтерскую помощь на уровне местных сообществ, поддерживать волонтерские акции по охране окружающей среды, а также проводить комплексную просветительскую программу в экологической сфере.

В соответствии с *Политикой в области устойчивого развития ПАО «Интер РАО»*, утвержденной Протоколом ПАО «Интер РАО» от 1 февраля 2021 г. № 286, Группа обязуется развивать корпоративное волонтерство и повышать уровень социальной ответственности молодых работников, в том числе с предоставлением возможности использования имущественных активов компании Группы, для реализации мероприятий, направленных на поддержание здорового образа жизни работников и семей работников Общества, а также в процессе реализации социально-значимых проектов.

*Молодежной политикой ПАО «Интер РАО»* утвержденной Приказом «Интер РАО» от 28 мая 2020 г. № ИРАО/189 также предусмотрена задача развивать корпоративное волонтерство, при этом предоставляя возможность использовать имущество компании в процессе реализации социально-значимых проектов.

Корпоративное волонтерство является частью глобальной *Стратегии в области устойчивого развития «Филип Моррис Интернэшнл»* и аффилированных компаний в России. Данная *Стратегия* предполагает содействие добровольному участию сотрудников в волонтерской деятельности, направленной на повышение качества жизни людей в регионах присутствия компании, а также просветительские и иные инициативы, поддерживающие развитие культуры корпоративного волонтерства.

Распоряжением ОАО «РЖД» от 6 мая 2019 г. № 830/р было принято *Положение о корпоративном волонтерстве*, которым закреплены принципы волонтерства в компании (добровольность, безвозмездность),

а также предусмотрено укрепление корпоративной культуры, развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудников, внедрение мотивации сотрудников (как материальной, так и нематериальной), активно участвующих в волонтерской деятельности.

Кроме того, добровольческая деятельность может быть закреплена в конкретных программах (например, «Откликнись!» компании Металлоинвест или «Комбинат добра» компании Норникель), или быть интегрированной частью комплексных программ, осуществляемых компаниями (например, «Родные города» компании Газпромнефть, «Формула хороших дел» компании СИБУР, «Потеряться - не значит пропасть» ПАО «ВымпелКом» (бренд Билайн) и ЛизаАлерт, и другие).

Следует отметить, что в компаниях существуют практики, когда вовлечение сотрудников в волонтерскую деятельность закреплено не только в корпоративных документах, носящих стратегический характер, но и в отдельных корпоративных документах, регламентирующих конкретные мероприятия по вовлечению сотрудников в добровольчество.

Так, в *Политике «Благотворительной деятельности ПАО АФК «Система»*, утвержденной Приказом Президента ОАО АФК «Система» от 30 декабря 2019 г. № У-102/49, предусмотрена возможность софинансирования социальных инициатив сотрудников. При этом Приказом Президента Благотворительного фонда «Система» от 11 декабря 2020 года № 43 утверждено *Положение о грантовом конкурсе «Система добрых дел»*, которым определяются задачи и порядок проведения указанного конкурса в 2020 - 2021 гг.

Группой НЛМК разработано *Положение о корпоративном волонтерстве в Группе НЛМК<sup>1</sup>*, которое устанавливает единые принципы и подходы в области волонтерства, в том числе задачи по привлечению

---

<sup>1</sup> № П HR-132-0002-2019, введено в действие распоряжением вице-президента по кадрам и системе управления от 6 марта 2019 г. № 211

<sup>1</sup> № П HR-132-0018-2019, разработано в дополнение к Положению о корпоративном волонтерстве в Группе НЛМК

работников компании в добровольческую деятельность и оценки эффективности волонтерской деятельности. В свою очередь, процедуры оказания сотрудникам поддержки для реализации социальных волонтерских проектов на конкурсной основе (включая отчетность и оценку эффективности волонтерских проектов) установлены *Положением о конкурсе волонтерских проектов в Группе НЛМК<sup>2</sup>*.

Согласно *Единой отраслевой политике Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области устойчивого развития, утвержденной Приказом ГК «Росатом» № 1/800-П от 20 июля 2020 г.*, в целях обеспечения системных положительных изменений в уровне благополучия человека реализуются волонтерские программы общественной приемлемости атомных технологий в регионах присутствия. В то же время в соответствии с *распоряжением № 1-1/399-Р от 08 июля 2020 г.* в Госкорпорации «Росатом» проводится ежегодный Конкурс в области корпоративной социальной ответственности и волонтерства им. А.П. Александрова с целью выявления лучших волонтерских инициатив и практик в области корпоративной социальной ответственности, развития системы управления социальными проектами и волонтерства.

Существуют практики закрепления в корпоративных документах отдельной системы поощрения сотрудников, осуществляющих добровольческую деятельность, как знак признания важности этой деятельности.

Например, в 2019 году компания Соса-Кола НВС Россия утвердила приказ от 27 февраля 2019 г. № 11-0 «*О предоставлении права на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с участием в волонтерских мероприятиях*», согласно которому сотрудники, занимающиеся волонтерством, получают дополнительные оплачиваемые дни отпуска.

Также в «Филип Моррис Интернэшнл» действуют *Руководящие принципы осуществления индивидуальной волонтерской деятельности*,

---

в соответствии с которыми для сотрудников предусмотрена возможность использовать до пяти рабочих дней в год для индивидуального волонтерства в благотворительных и общественных организациях по собственному выбору в сообществах, в которых они живут и работают.

В соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» от 1 сентября 2020 г. № 1871р (ред. от 15.10.2020) «*Об утверждении временного порядка начисления и обмена баллов бонусного пакета*» за проявленную активность и вовлеченность в решение корпоративных задач и участие в значимых для компании проектах предусматривается поощрение и награждение сотруднику - на его бонусный пакет начисляются баллы, которые в дальнейшем можно обменять на предусмотренные корпоративные предложения.

Так, за каждое участие (или победу) в проектах (конкурсах) корпоративного волонтерства ОАО «РЖД» сотруднику начисляется 40 баллов. В 2020 году баллы можно было обменять на участие в жилищной программе, на санаторно-курортное оздоровление и отдых, абонементы для занятия спортом, в творческие кружки и секции, международные и региональные стажировки, курсы английского языка.

### **Заключение**

Изучение практик продвижения добровольческой деятельности в рамках программ КСО показало, что вовлечение работников в добровольческую деятельность является одним из элементов кадровой политики.

Как правило, мероприятия по развитию корпоративного волонтерства закреплены в стратегических корпоративных документах (стратегиях, концепциях, политиках), которые могут иметь как «декларативный» характер, так и содержать отдельные принципы и задачи по развитию добровольчества.

Существует опыт, когда в компаниях приняты отдельные корпоративные документы, содержащие мероприятия по вовлечению

сотрудников в добровольчество, включая проведение конкурсов и формирование системы поощрения корпоративных добровольцев.

Поддержка корпоративного волонтерства в рамках программ КСО осуществляется посредством предоставления финансовой и имущественной поддержки инициатив сотрудников, обучения сотрудников по вопросам добровольчества, создания и внедрения механизмов нематериального и материального поощрения сотрудников.