



Группа НЛМК

ПОЛОЖЕНИЕ
о корпоративном волонтерстве в Группе НЛМК

Содержание

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	3
3. ЗАДАЧИ.....	3
4. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ	3
5. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ.....	4
6. РОЛИ.....	4
7. РЕАЛИЗАЦИЯ.....	4
8. ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ	6
9. ОТЧЕТНОСТЬ.....	6
10. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	6
11. ТРЕБОВАНИЯ К ХРАНЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ И ЗАПИСЕЙ.....	7
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	7
ПРИЛОЖЕНИЕ А (справочное) Термины и определения.....	8
ПРИЛОЖЕНИЕ Б (справочное) Библиография	9

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о корпоративном волонтерстве в Группе НЛМК (далее – положение) устанавливает единые принципы и подходы в области корпоративного волонтерства, содействующего обеспечению лидерства Группы НЛМК в области устойчивого развития и повышению эффективности социальных инвестиций в развитие регионов присутствия. Требования настоящего положения распространяются на все компании, расположенные на территории Российской Федерации.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. В настоящем положении применены следующие термины (см. **приложение А**) в соответствии с Единым корпоративным глоссарием Группы НЛМК «Термины и определения», размещенном на корпоративном портале Группы НЛМК в разделе «Корпоративный стиль»: **Группа НЛМК; компания; функциональное направление (ФН).**

2.2. Дополнительно в настоящем положении применены следующие термины (см. **приложение А**): **корпоративное волонтерство (добровольчество); волонтер (доброволец); благополучатель; волонтерская акция; волонтерский проект.**

3. ЗАДАЧИ

3.1. В качестве основных задач корпоративного волонтерства выделяются:

- создание эффективной системы поддержки волонтерской деятельности сотрудников, реализуемой в форме волонтерских акций и волонтерских проектов;
- формирование культуры добровольного активного участия сотрудников в решении социальных проблем местных сообществ;
- создание и внедрение инструментов вовлечения сотрудников в волонтерскую деятельность;
- создание и внедрение механизмов обучения сотрудников, необходимых для успешной реализации практики корпоративного волонтерства;
- создание и внедрение механизмов нематериальной мотивации и поощрения сотрудников, участвующих в практике корпоративного волонтерства.

4. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ

4.1. Группа НЛМК следует следующим ключевым принципам корпоративного волонтерства:

- добровольность – участие во всех корпоративных волонтерских акциях и проектах является осознанным выбором сотрудников;
- открытость – Группа НЛМК стремится к максимальной открытости и доступности информации о реализуемых волонтерских акциях и проектах;
- ответственность – ключевым принципом при взаимодействии с благополучателями является ответственность за собственные действия и их влияние на других людей;
- сотрудничество – для реализации программы корпоративного волонтерства Группа НЛМК стремится к привлечению партнеров из числа общественных организаций, представителей бизнеса и органов власти, а также может принимать участие в федеральных/ региональных программах и конкурсах, направленных на развитие волонтерства.

5. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

5.1. Группа НЛМК определяет в качестве приоритетных следующие направления корпоративного волонтерства:

- экология: уборка и благоустройство территории, экологически значимых объектов, эко-квесты для детей и молодежи, эко-походы и др.;
- социальная помощь: содействие социально незащищенным категориям населения: помощь детям, пенсионерам и людям с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), срочная помощь по экспресс-запросам сообщества без участия работодателя и др.;
- здоровый образ жизни: мероприятия по продвижению здорового образа жизни, вовлечению в массовый и доступный спорт жителей регионов присутствия, обустройство спортивных площадок и др.

5.2. Группа НЛМК не участвует в волонтерских акциях и проектах, благополучателями которых являются:

- органы государственной власти;
- политические партии, движения;
- коммерческие организации;
- организации, осуществляющие свою деятельность с нарушением действующего законодательства.

6. РОЛИ

6.1. Перечень ролей, используемых в настоящем положении, с определениями приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень ролей

Роль	Определение
Корпоративный совет по волонтерству	Коллегиальный орган, ответственный за оценку волонтерских проектов и принятие решений об их поддержке
Куратор корпоративного волонтерства	Лицо, ответственное за общее курирование программы корпоративного волонтерства Группы НЛМК
Администраторы корпоративного волонтерства	Представители подразделений по управлению персоналом компаний, ответственные за администрирование программы корпоративного волонтерства в компаниях Группы НЛМК
Представители подразделений по связям с общественностью	Подразделение компании, ответственное за информационную поддержку и продвижение корпоративного волонтерства

6.2. Исполнители в соответствии с перечнем ролей назначаются распоряжением Вице-президента по кадрам и системе управления.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ

7.1. Группа НЛМК поддерживает волонтерские акции и проекты сотрудников и осознает

необходимость со своей стороны поощрять дальнейшее усилия в этой области путем оказания административной, информационной, экспертной помощи и иных видов поддержки. Выбор поддерживаемых волонтерских проектов может осуществляться на конкурсной основе.

- 7.2. Корпоративное волонтерство относится к ведению ФН «Управление персоналом». Куратор корпоративного волонтерства реализует следующие основные функции:
- разработка и актуализация нормативно-методической базы, обеспечивающей реализацию практики корпоративного волонтерства;
 - консолидация данных о волонтерских практиках, анализ и подготовка рекомендаций по повышению их эффективности и результативности;
 - создание и внедрение механизмов обучения и мотивации корпоративных волонтеров, необходимых для успешной реализации практики волонтерства;
 - поиск и привлечение партнеров;
 - представление результатов волонтерской деятельности в Группе НЛМК органам государственной власти (по запросу), а также на профильных мероприятиях федерального и регионального уровня.
- 7.3. Администрирование программы корпоративного волонтерства в компаниях осуществляют представители подразделений по управлению персоналом, реализуя следующие функции:
- координация корпоративных волонтеров;
 - ведение на постоянной основе учета значимых параметров, связанных с организацией волонтерской деятельности;
 - внедрение инструментов вовлечения сотрудников в волонтерскую деятельность;
 - внедрение механизмов нематериальной мотивации и поощрения сотрудников, участвующих в практике корпоративного волонтерства;
 - поиск и привлечение региональных партнеров для реализации волонтерских практик.
- 7.4. Корпоративный совет по волонтерству формируется из числа руководителей ФН и компаний в целях оценки волонтерских проектов и принятия решений об их поддержке. Решения Совета принимаются простым большинством голосов его членов. В случае равенства голосов решающим является голос Председателя. Принимаемые на заседаниях Совета решения оформляются протоколом, который подписывается Председателем и секретарем Совета. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже 2-х раз в год. Персональный состав Корпоративного совета по волонтерству утверждается распоряжением Вице-президента по кадрам и системе управления.
- 7.5. В Группе НЛМК на регулярной основе проводятся образовательные мероприятия по тематике корпоративного волонтерства как в очном, так и в дистанционном форматах. Корпоративные волонтеры участвуют в мероприятиях, способствующих обмену опытом реализации волонтерских практик с другими заинтересованными сторонами.
- 7.6. За активное участие в волонтерских мероприятиях сотрудники могут быть вознаграждены в форме общественного признания, осознания причастности к решению социальных проблем и в других формах, имеющих нематериальный характер.
- 7.7. Представители подразделений по связям с общественностью осуществляют информационное сопровождение волонтерских практик в следующих формах:

- регулярное информирование сотрудников Компании о возможных способах оказания волонтерской помощи;
- систематическая публикация информации о прошедших мероприятиях на портале, в корпоративных медиа и СМИ;
- проведение PR- и рекламных кампаний, предназначенных для сотрудников.

8. ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

8.1. Жизненный цикл волонтерских проектов Группы НЛМК приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Жизненный цикл волонтерских проектов Группы НЛМК

№	Этап/ шаг процесса	Исполнитель	Срок реализации (не более)	Результат
1.	Инициирование волонтерского проекта	Любой участник процесса	-	Описание волонтерского проекта
2.	Предварительная экспертиза проекта	Администраторы корпоративного волонтерства	3 рабочих дня	Заключение
3.	Рассмотрение волонтерского проекта	Корпоративный совет по волонтерству	3 рабочих дня	Решение о поддержке/отклонении проекта, оформленное протоколом Совета
После одобрения Корпоративным советом по волонтерству				
4.	Реализация волонтерского проекта	Руководитель волонтерского проекта	1-6 месяцев	Отчет (в форме презентации) о реализации проекта
5.	Мониторинг и оценка	Администраторы корпоративного волонтерства, Куратор корпоративного волонтерства	В ходе реализации проекта; 30 дней после завершения проекта	Заключение о результативности и эффективности

9. ОТЧЕТНОСТЬ

9.1. Данные о результатах волонтерской деятельности сотрудников публикуются в годовом отчете, в корпоративных СМИ или раскрываются иным способом.

10. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

10.1. В Группе НЛМК на постоянной основе ведется учет значимых параметров, связанных с организацией волонтерской деятельности на основе планируемых и полученных резуль-

татов. По итогам организованных волонтерских акций и проектов систематически осуществляется сбор обратной связи от участников и благополучателей. Полученные данные анализируются, на их основе формулируются выводы и рекомендации по повышению эффективности и результативности волонтерской деятельности.

11. ТРЕБОВАНИЯ К ХРАНЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ И ЗАПИСЕЙ

- 11.1. Хранение положения осуществляется в соответствии с требованиями Регламента по управлению нормативными документами Группы НЛМК [2].

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 12.1. При реализации волонтерских практик все сотрудники обязаны соблюдать настоящее положение, требования законодательства в области благотворительной деятельности и волонтерства, Кодекса корпоративной этики Группы НЛМК [3].
- 12.2. Работники Группы НЛМК несут персональную ответственность за нарушение ключевых принципов и требований настоящего положения.
- 12.3. Ответственность за контроль исполнения требований настоящего положения возложена на Вице-президента по кадрам и системе управления Группы НЛМК.

ПРИЛОЖЕНИЕ А
(справочное)
Термины и определения

- А.1. В настоящем положении применены следующие термины с соответствующими определениями в соответствии с **Единым корпоративным глоссарием Группы НЛМК «Термины и определения»**, размещенном на корпоративном портале Группы НЛМК в разделе «Корпоративный стиль»:
- А.1.1. **Группа НЛМК:** ПАО «НЛМК», а также юридические лица, находящиеся под прямым и (или) косвенным контролем ПАО «НЛМК».
- А.1.2. **Компания:** хозяйственное общество, которое является резидентом Российской Федерации (РФ), входящее в Группу НЛМК (или хозяйственное общество, являющееся резидентом РФ, в котором компании Группы НЛМК владеют акциями/долями, и указанное владение не превышает 50 процентов).
- А.1.3. **Функциональное направление (ФН):** функция, управление которой осуществляется на уровне Группы с прямым подчинением руководителя функции президенту (председателю Правления).
- А.2. Дополнительно в настоящем положении применены следующие термины с соответствующими определениями:
- А.2.1. **Корпоративное волонтерство (добровольчество):** участие сотрудников в свободное от работы время в добровольной деятельности, направленной на бескорыстное оказание социально-значимых услуг благополучателям в рамках различных социально-значимых мероприятий, реализуемых при поддержке Группы НЛМК.
- А.2.2. **Волонтер (доброволец):** сотрудник, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ в интересах благополучателя(ей), принимающий участие в волонтерских акциях и проектах безвозмездно на основании личного решения, осознающий задачи и значимость волонтерской деятельности.
- А.2.3. **Благополучатель:** лицо, получающее безвозмездную помощь волонтеров.
- А.2.4. **Волонтерская акция:** единичное социально-значимое мероприятие, ориентированное на потребности местного сообщества и конкретных благополучателей, основным способом реализации которого является добровольная работа людей.
- А.2.3. **Волонтерский проект:** комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение общественно значимых результатов в установленные сроки, реализуемый в форме безвозмездного выполнения работ.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
(справочное)
БИБЛИОГРАФИЯ

- [1] Федеральный закон Российской Федерации от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)».
- [2] HR-001-2018 Регламент по управлению нормативными документами Группы НЛМК, утв. вице-президентом по кадрам и системе управления 10.12.2018. Введен в действие приказом Президента (Председателя Правления) от 21.12.2015 г. № 1054.
- [3] Кодекс корпоративной этики Группы НЛМК, утв. Советом директоров, протокол № 260 от 21 декабря 2018 года