

«УТВЕРЖДАЮ»  
Президент  
АК «АЛРОСА» (ПАО)



А.В. Жарков  
«29» 06 2016 г.

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА АК «АЛРОСА» (ПАО)



2016 г.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	<b>4</b>
2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	<b>6</b>
3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	<b>7</b>
3.1. Охрана труда	<b>9</b>
3.2. Программа «Оздоровление и отдых работников и членов их семей	<b>10</b>
3.3. Программа «Здоровье»	<b>17</b>
3.4. Программа «Культура и спорт»	<b>20</b>
3.5. Программа «Жилье»	<b>22</b>
3.6. Негосударственное пенсионное обеспечение	<b>25</b>
3.7. Поддержка и развитие социальной инфраструктуры	<b>28</b>
3.8. Программа «Региональное развитие, благотворительная и спонсорская помощь»	<b>29</b>
4. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ	<b>33</b>
5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	<b>33</b>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Компания объединяет деятельность более 30 структурных подразделений, действующих на территории восьми регионов Российской Федерации – на юге и севере Европейской части, в Сибири и Якутии.

*Справочно: По состоянию на 31.12.2015 г. численность персонала Компании составила 29 400 человек, более 90 % из которых заняты в подразделениях, расположенных в районах Крайнего Севера, на территории Республики Саха (Якутия) (рис. 1).*



Рисунок 1. Распределение численности персонала АК «АЛРОСА» по регионам, %

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 по решению Наблюдательного совета и Правления определяет Президент Компании. На основании доверенности Президента Компании работу по ее реализации ведет вице-президент, отвечающий за вопросы управления персоналом и социальное развитие Компании через кадровые и социальные службы Компании, ее структурных и обособленных подразделений.

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

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 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) со сроком действия до 31 декабря 2020 г.

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 будничных заботах подчиненных;
- 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 реализации решений акционеров и Наблюдательного совета Компании через выборные профсоюзные органы и организованные собрания трудовых коллективов 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, поддержка здорового образа жизни;
- 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 ежеквартальную индексацию заработной платы в соответствии с внутренними нормативными актами.

**Справочно:** В 2015 г. средняя заработная плата на одного работника Компании составила 102,2 тыс. рублей и к уровню 2014 г. возросла на 5,2% (рис. 2).

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

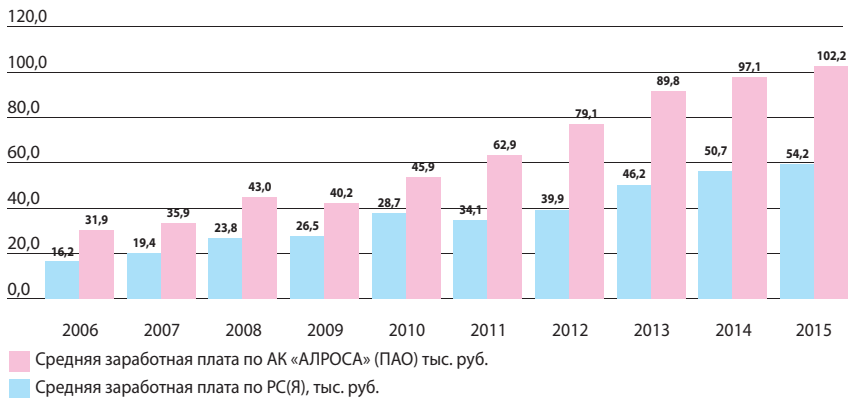


Рисунок 2. Средняя заработная плата по АК «АЛРОСА» и РС (Я) за 2006-2015 гг.

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 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.

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».

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.

### 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. На протяжении

многих лет в Компании реализуется целевая 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:**

В основном осуществляется на собственной современной санаторно-курортной базе отдыха и лечения, включающей две здравницы, расположенные на Черноморском побережье:

- оздоровительный комплекс «Прометей» (п. Небуг Туапсинского района);
- дочернее общество Компании Санаторий «Голубая волна» (г. Геленджик);

Дополнительно ежегодно организовывается санаторно-курортный отдых на территории крупнейших курортов России – Крым, Анапа, Кавказские минеральные воды, Алтай и др.

### **2. Санаторно-профилактическое лечение:**

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

- санаторий-профилакторий «Горняк» (г. Мирный);
- санаторий-профилакторий им. Г.Е. Чолбодукова (с. Кемпендяй Сунтарский район);
- санаторий-профилакторий «Кедр» (г. Ленск);
- санаторий-профилакторий «Зарница» (г. Удачный).

### **3. Оздоровление и отдых детей**

Осуществляется:

3.1. на собственной базе, включающей два стационарных загородных детских оздоровительных лагеря, расположенных в Западной Якутии:

- оздоровительный лагерь «Орленок» (п. Арылах, Мирнинский район);
- оздоровительный лагерь «Алмаз» (г. Ленск);

3.2. на территориях школ Мирнинского района в лагерях дневного пребывания (детские площадки);

3.3. Дополнительно организовывается выездной отдых на Черноморском побережье и других регионах, благоприятных для организации выездного детского отдыха.

**Справочно:** санаторий-профилакторий им. Г.Е. Чолбодукова, расположенный в с. Кемпендяй Сунтарского района – первая в Якутии грязе-

лечебница (курорт) основанная в начале XX-го века, которая славится озерами, наполненными целебной уникальной грязью, а также солеными источниками.

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

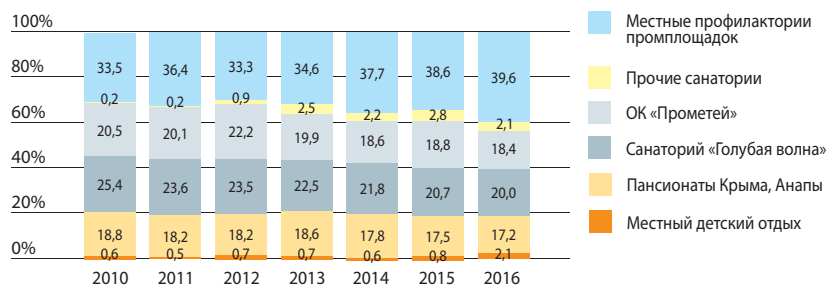


Рисунок 3. Показатели оздоровления работников Компании и членов их семей за 2010-2016 гг., удельный вес в общем количестве путевок, %

Работник Компании не чаще, чем один раз в два года имеет возможность получить льготную путевку на санаторно-курортное лечение и отдых в оздоровительные учреждения Компании, оплачивая 30% ее стоимости на себя и 20% - на ребенка. В период межсезонья (в санаторий «Голубая волна» с 1 октября по 1 мая; в ОК «Прометей» с 1 октября по 15 мая) льготные путевки могут предоставляться ежегодно.

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

Норматив приобретения путевок установлен:

- До 2017 года в Санаторий «Голубая волна» и ОК «Прометей» в размере 18% от среднесписочной численности Компании, в том числе 9,4% - в Санаторий «Голубая волна» и 8,6% - в ОК «Прометей»;
- С 2017 года в Санаторий «Голубая волна» и ОК «Прометей» в размере 19,5% от среднесписочной численности Компании, в том числе 10% - в Санаторий «Голубая волна» и 9,5% - в ОК «Прометей».

Норматив приобретения путевок в прочие санатории (Кавказские минеральные воды, Республика Крым, Алтай и другие) для работников, нуждающихся в специализированном оздоровлении и лечении, устанавливается в размере не более 2,5% среднесписочной численности работников (табл. 1.).

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. 2022 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет.	2014 г. отчет.	2015 г. отчет.	Прогноз						Итого 2012-2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Среднесписочная численность персонала АК «АЛРОСА», чел.	31 183	30 287	29 796	29 501	29 249	27 960	28 230	28 648	28 645	28 719	29 222
Количество приобретаемых путевок в Санаторий «Голубая волна» и ОК «Прометей», всего	5 612	5 372	5 430	5 394	5 603	5 452	5 505	5 587	5 585	5 600	55 140
в том числе:											
Санаторий «Голубая волна»	2 982	2 895	2 840	2 809	2 926	2 796	2 823	2 865	2 864	2 872	28 672
ОК «Прометей»	2 630	2 477	2 590	2 585	2 677	2 656	2 682	2 722	2 721	2 728	26 468
Количество приобретаемых путевок в прочие санатории (Кавказ, Крым, Анапа, Алтай и др.) специализированное оздоровление и лечение, (шт.)	492	454	490	371	443	699	706	716	716	718	5 805
Количество путевок на отдых и оздоровление детей, (шт.)	2 553	2 449	2 525	2 709	2 683	2 789	2 793	2 800	2 801	2 801	26 903
в том числе:											
Выездной отдых детей (шт.)	92	85	113	298	313	419	423	430	431	431	3 035
Местный отдых детей (шт.)	2 461	2 364	2 412	2 411	2 370	2 370	2 370	2 370	2 370	2 370	23 868
Затраты из прибыли на выездной отдых и оздоровление работников и детей, (млн руб.)	215,0	222,3	236,6	250,6	284,5	302,8	314,9	329,2	337,7	347,3	2 840,9

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, дости-

жения 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. 2022 г.*

Наименование показателя	2012 г. отчет	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	Прогноз						Итого 2012-2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Среднесписочная численность персонала АК «АЛРОСА», чел.	31 183	30 287	29 796	29 501	29 246	27 960	28 230	28 648	28 645	28 719	29 222
Исходная тарифная ставка 1-го разряда ЕТС АК «АЛРОСА» (ПАО) на 1 января соответствующего года, руб. *	5 810	6 195	6 585	7 345	8 175	8 351	8 954	9 239	9 702	10 081	8 044
Количество путевок в Санатории-профилактории, всего (без учета курсовок)	4 402	4 791	4 996	5 198	5 148	5 148	5 148	5 148	5 148	5 148	50 275
в том числе:											
Санаторий-профилакторий "Горняк" г. Мирный (шт.)	2 162	2 171	2 023	2 059	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	20 415
Санаторий-профилакторий «Зарница» г. Удачный (шт.)	1 017	983	1 120	1 143	1 120	1 120	1 120	1 120	1 120	1 120	10 983
Санаторий-профилакторий «Кедр» г. Ленск (шт.)	536	1403	1448	1570	1520	1520	1520	1520	1520	1520	14 077
Санаторий-профилакторий им. Г.Е. Чолбодукова п. Кемпендяй (шт.)	667	234	405	426	508	508	508	508	508	508	4 780
Затраты из прибыли на санаторно-профилактическое лечение (млн руб.)	255,1	310,2	320,0	320,6	319,6	335,2	351,9	362,8	372,2	381,9	3 329,5

\*Примечание: периоды 2016-2021 гг. рассчитаны исходя из плановой индексации заработной платы работников АК «АЛРОСА»

Норматив льготной стоимости путевок в санатории-профилактории, расположенные на производственных площадках Компании в Западной Якутии, рассчитывается в зависимости от категории (комфортности) номеров, уровня предоставляемых услуг и исходной тарифной ставки 1-го разряда Единой тарифной системы АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – ЕТС). За базу расчета принят уровень лечения и комфортности путевки в 2-х местном номере санатория-профилактория «Горняк» по состоянию на 01.01.2016 г. (табл. 3), которая составляет 86% от 1-го разряда ЕТС АК «АЛРОСА».

Льготная стоимость путевок в номера другой категории (одноместные, люкс), а также в прочие санатории-профилактории Компании определяется на основании расчетного индекса по отношению к базовой стоимости 2-х местного номера санатория-профилактория «Горняк», рассчитанного с учетом уровня комфортности, а также сложившегося соотношения цен на 01.01.2016 г. (табл. 3).

Льготная стоимость путевок в санатории-профилактории Компании ежегодно согласовывается с профсоюзом «Профалмаз» и утверждается реестром цен в период формирования бюджета Компании на соответствующий календарный год.

Таблица 3 - Коэффициенты соотношений для расчета льготной стоимости путевок в профилактории АК «АЛРОСА» (ПАО)

Наименование	Расчетный индекс	Уровень предоставляемых услуг
<b>Санаторий-профилакторий "Горняк" (г. Мирный)</b>		
1-местный номер	1,25	Лечение, питание, проживание в одноместном номере
2-местный номер *	1,0	Лечение, питание, проживание в двухместном номере
люкс	2,3	Лечение, питание, проживание в номере люкс
курсовка	0,25	отсутствие питания и проживания – только лечение
<b>Санаторий-профилакторий им. Г.Е. Чолбодукова (п. Кемпэндэй)</b>		
	1,25	Лечение, питание, проживание
	0,8	комфортность размещения
	0,7	
	0,9	наличие медицинских услуг
	1,5	транспортная схема
	1,6	чистая окружающая среда
	2,0	наличие уникальной грязи и рапы
<b>Санаторий-профилакторий "Кедр" (г. Ленск)</b>		
стандартный номер	0,9	Лечение, питание, проживание в стандартном номере
курсовка с питанием	0,55	Лечение и питание - отсутствие проживания
курсовка	0,25	отсутствие питания и проживания – только лечение
<b>Санаторий-профилакторий «Зарница» (г. Удачный)</b>		
курсовка с питанием	0,55	отсутствие проживания
курсовка	0,25	отсутствие питания и проживания

\*Примечание - за 100% взята цена путевки в 2-х местный номер с/п «Горняк» (которая составляет 0,86 от исходной тарифной ставки 1-го разряда ЕТС АК «АЛРОСА»)

Компания обеспечивает оздоровление и отдых детей работников Компании в летний период в стационарных загородных детских оздоровительных лагерях «Орленок» (п. Арылах, Мирнинского района) и «Алмаз» (г. Ленск) и в лагерях дневного пребывания в Мирном, Удачном, Айхале, п. Алмазный.

Льготная стоимость детских путевок установлена исходя из расчетного индекса, определенного как отношение стоимости путевки в ДОЛ «Орленок» и ДОЛ «Алмаз» для работников Компании к размеру исходной тарифной ставки 1-го разряда ЕТС АК «АЛРОСА» по состоянию на 01. 01. 2016 г.:  $13310/7345=1,64$  соответственно с последующим их применением к размеру исходной тарифной ставки 1-го разряда ЕТС АК «АЛРОСА» по состоянию на 1 января соответствующего года для определения стоимости путевки на соответствующий календарный год (табл. 4).

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 01. 01. 2022 г.*

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет.	2014 г. отчет.	2015 г. отчет.	Прогноз					
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Исходная тарифная ставка 1-го разряда ЕТС АК «АЛРОСА» (ПАО) на 1 января соответствующего года, руб.*	5 810,0	6 195,0	6 585,0	7 345,0	8 175	8 351	8 954	9 239	9 702	10 081
Количество путевок в ДОЛ на территории Якутии, всего	1 539	1 573	1 573	1 548	1 530	1 530	1 530	1 530	1 530	13 883
в том числе:										
ДОЛ "Орленок" (п. Арылах) (шт.)	923	903	909	902	900	900	900	900	900	8 137
ДОЛ "Алмаз" (г. Ленск) (шт.)	616	670	664	646	630	630	630	630	630	5 746
Норматив и стоимость путевки для работников АК "АЛРОСА", руб.**										
ДОЛ «Орленок» (п. Арылах)	7 800	8 398	8 825	9 860	13 310	13 695	14 684	15 152	15 911	16 532
ДОЛ "Алмаз" (г. Ленск)	6 170	6 532	6 990	7 820	13 310	13 695	14 684	15 152	15 911	16 532

*Примечание: \* периоды 2016-2021 гг. рассчитаны исходя из плановой индексации заработной платы работников Компании; \*\* для расчета цен на путевки с 2016 года принят индекс 1,64*

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 продолжительности активной жизнедеятельности и профилактики заболеваемости работников.



Сферой медицинского обеспечения охвачены более 29 тысяч работников Компании, 94% из которых работают на территории Республики Саха (Якутия), относящейся к районам Крайнего Севера. Медицинским обеспечением также пользуются пенсионеры-ветераны Компании 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.

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: «Горняк», им. Г.Е. Чолбодукова, «Кедр», «Зарница», осуществляющие реабилитационно-восстановительное лечение. В методологическом подчинении - здравницы группы «АЛРОСА»: санаторий «Голубая волна», оздоровительный комплекс «Прометей», предоставляющие услуги по оздоровлению и профилактике заболеваний.

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 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 профилактику заболеваний и вакцинацию работников.

**Справочно:** Ежегодно обследование и лечение в медицинских центрах РС (Я) и РФ за счет средств Компании проходят более 2200 чел., в том числе ~ 300 чел. - неработающие пенсионеры-ветераны АК «АЛРОСА», ~100 чел. - дети работников Компании.

Финансирование по договорам добровольного медицинского страхования в 2015 году составило 168,1 млн руб., в том числе затраты на лечение пенсионеров-ветеранов и детей работников - 19,4 млн руб.

Лимит ежегодного финансирования расходов на ДМС с 2016 года определяется, исходя из установленных нормативов (табл. 5):

- из себестоимости (работники) - в размере 96% от исходной тарифной ставки 1-го разряда ЕТС на 1-го среднесписочного работника Компании;
- из прибыли (пенсионеры) - в размере 2263 исходных тарифных ставок 1-го разряда ЕТС.

Таблица 5. Прогнозные показатели реализации программы «Здоровье» на период до 01. 01. 2022 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	Прогноз						Итого 2012-2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Среднесписочная численность персонала АК «АЛРОСА», чел.	31 183	30 287	29 796	29 501	29 246	27 960	28 230	28 648	28 645	28 719	29 222
Исходная тарифная ставка 1 разряда ЕТС АК «АЛРОСА» (ПАО), руб.	5 810	6 195	6 585	7 345	8 175	8 351	8 954	9 239	9 702	10 081	8 044

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	Прогноз						Итого 2012- 2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
<b>1. Затраты на реализацию Программы добровольного медицинского страхования, млн руб. всего</b>	190,6	167,3	189,2	168,1	250,3	243,0	263,0	248,6	288,8	318,7	2 327,6
в том числе:											
<i>из себестоимости (работники)</i>	173,4	148,9	170,4	148,7	231,8	224,1	242,7	227,6	266,8	294,5	2 128,9
<i>из прибыли (пенсионеры)</i>	17,2	18,4	18,8	19,4	18,5	18,9	20,3	21,0	22,0	24,2	198,7
<b>2. Дополнительные услуги Медицинского центра из прибыли, млн руб.</b>	0	62,5	75,1	73,4	0						211,0
<b>Справочно:</b> <i>вакцинация работников, млн руб.</i>		<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>21,6</b>
<b>3. Прямые договоры с мед. учреждениями РФ млн руб.</b>	4,7	5,8	4,1	3,9	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8	45,8
Программа «Здоровье», млн руб.	196,7	235,6	268,4	245,4	254,6	247,4	267,5	253,2	293,5	323,5	2 585,8

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.

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

**Справочно:** По состоянию на 01.12.2016 на территории своей деятельности в Западной Якутии Компания имеет 9 Дворцов культуры и клубов, 4 базы отдыха, 4 музея, 2 библиотеки, 23 учреждения спорта (2 крытых ледовых арены, 2 стадиона, 4 бассейна, 3 тира, горнолыжная база), используя их для организации культурно-массовых и спортивных мероприятий.

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

С 2016 года за базу расчета льготной стоимости услуг предоставляемых населению и организациям учреждениями КСК принимается сложившийся уровень цены разового посещения объектов культуры и спорта КСК по состоянию на 01.01.2016 года с применением понижающего коэффициента. Цена разового посещения объектов культуры и спорта КСК подлежит ежегодной индексации в параметрах плановой индексации заработной платы работников Компании.

Компания устанавливает:

- оплату за посещение секций и кружков КСК для детей в возрасте до 12 лет в размере 50% от стоимости установленного реестра цен для детей старше 12 лет;
- оплату за посещение секций и кружков КСК для детей-инвалидов и подростков-инвалидов в возрасте до 16 лет в размере 100 рублей в месяц вне зависимости от видов кружков и секций;
- оплату за посещение секций и кружков КСК для детей из многодетных и малообеспеченных семей в возрасте до 16 лет в размере 100 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. 2022 г.*

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет.	2014 г. отчет.	2015 г. отчет.	Прогноз						Итого 2012-2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Затраты на реализацию программы «Культура и спорт», млн руб.	151,1	138,0	150,4	208,5	164,6	175,0	176,0	180,0	187,0	192,6	1 723,2

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

- 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 среди работников и членов их семей, увеличение количества постоянных участников клубов и спортивных секций;
- 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.

### 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 01.01.2016 состоит 1 351 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 Компанией в городах Мирный, Удачный, Ленск и поселке Айхал создается жилищный фонд целевого назначения.

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 позиционирует 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.

В исключительных случаях, обусловленных тяжелым финансовым положением работника, либо особыми семейными обстоятельствами, срок договора пользования жилым помещением может быть продлен по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета соответствующего структурного или обособленного подразделения.

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 адресная 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);
- приобретение работниками Компании жилых помещений в собственность на условиях долевого участия с Компанией;
- осуществление работниками Компании сделок мены жилых помещений, принадлежащих им на праве собственности, на жилые помещения, находящиеся в собственности Компании.

На корпоративную поддержку персонала Компании при приобретении жилых помещений в собственность устанавливается норматив ежегодного использования средств в размере не более 50% от исходной

тарифной ставки 1-го разряда ЕТС на 1-го среднесписочного работника Компании по состоянию на 1 января соответствующего года.

**Справочно:** За 2013-2015 гг. корпоративной поддержкой при приобретении жилых помещений в собственность воспользовался 51 работник Компании; в 2015 г. получили ипотечный кредит 157 чел.

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.

Предоставление жилья пенсионерам, ветеранам Компании, выезжающим за пределы районов Крайнего Севера, осуществляется преимущественно на условиях договоров мены, заключаемых в порядке и на условиях, определяемых распорядительными документами Компании.

Годовой норматив квартир для переселения пенсионеров, ветеранов Компании в г. Орел установлен в размере 0,7% от среднесписочной численности работников 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.

Таблица 7. Прогнозные показатели реализации программы «Жилье» на период до 01.01. 2022 г.

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	Прогноз						Итого 2012-2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Среднесписочная численность персонала АК "АЛРОСА", чел.	31 183	30 287	29 796	29 501	29 249	27 960	28 230	28 648	28 645	28 719	29 222
1. Приобретение жилья, всего млн руб.	47,5	135,3	59,0	118,0	150,0	752,0	784,0	862,7	871,9	886,6	4 667,0
1.1. Корпоративная поддержка работников Компании при приобретении ими жилых помещений в собственность (20% за счет работника, 80% за счет Компании), млн руб.	25,9	106,3	51,0	71,4	100,0	100,0	100,0	117,4	123,5	130,0	925,5

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	Прогноз					Итого 2012-2021	
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.		2021 г.
1.2. Приобретение жилого фонда для высококвалифицированных специалистов, млн руб.	21,6	29,0	8,0	46,6	50,0	50,0	50,0	59,3	62,4	65,6	442,5
1.3. Приобретение квартир для переселения пенсионеров, ветеранов Компании из районов Крайнего Севера, млн руб.						602	634	686	686	691	3 299
2. Начисленные компенсации (освобождение от имущественных обязанностей при выделении жилья в г. Орле)	201,4	76,5	43,0	23,4	18,7						363,0
3. Затраты на выплату компенсации расходов по оплате процентов по ипотечным кредитам, млн руб.	27,6	41,3	42,3	40,4	117,6	120,3	126,2	172	136,8	103,2	927,7
ВСЕГО по программе «Жилье» (без учета строительства), млн руб.	276,5	253,1	144,3	181,8	286,3	872,3	910,2	1 034,7	1 008,7	989,8	5 957,7
Количество квартир для переселения, ед. жилья	197	93	86	129	200	140	141	143	143	144	1 416
в том числе:											
Квартиры, построенные в г. Орле	197	93	86	129	200						705
Квартиры, приобретаемые в других регионах, в т.ч. в г. Орле						140	141	143	143	144	711

**Справочно:** С 2001 года Компания осуществила строительство жилья в г. Орле - построено 15 жилых домов на 1819 квартир. Реализация жилья для пенсионеров, ветеранов Компании осуществляется в соответствии с регламентом, который устанавливает условия переселения.

### 3.6. ПРОГРАММА «НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ»

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

Долгосрочная программа негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) работников Компании 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.



Система негосударственного пенсионного обеспечения за счет средств Компании включает в себя:

- негосударственную пенсию за выслугу лет;
- негосударственную наградную пенсию;
- негосударственную пенсию по потере кормильца в связи с несчастным случаем на производстве.

Негосударственное пенсионное обеспечение бывших работников Компании осуществляется через корпоративный Негосударственный пенсионный фонд (НПФ) «Алмазная осень» (далее – Фонд) в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников Компании в рамках заключенного с Фондом договора о НПО работников АК «АЛРОСА».



Рисунок 4. Показатели корпоративного пенсионного обеспечения за 2004-2015 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), даже те, кто вышел на пенсию до 1998 г.
- размер негосударственной пенсии подлежит ежегодной индексации: если в 1998 г. средний размер пенсии составлял 588 руб., в 2015 г. – 4927 руб. (рис. 4).

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

Компания рассматривает и в среднесрочной перспективе намерена реализовать современные модели негосударственного пенсионного обеспечения, в том числе на паритетной основе (как за счет средств Компании, так и личных средств работников), учитывая практический опыт внедрения подобных проектов в Республике Саха (Якутия) и Российской Федерации.

В рамках данной задачи Компанией проведена работа по внедрению индивидуальной пенсионной схемы в отношении с НПФ «Алмазная осень» по негосударственному пенсионному обеспечению, с перечислением пенсионных взносов на открываемые НПФ «Алмазная осень» индивидуальные лицевые пенсионные счета работников Компании, имеющих необходимый стаж работы в Компании и достигших установленного законодательством пенсионного возраста.

Реализация индивидуальной пенсионной схемы будет являться основанием для оптимизации налоговых платежей Компании с сумм пенсионных взносов на негосударственное пенсионное обеспечение и базой для последующих решений по внедрению паритетного принципа негосударственного пенсионного обеспечения работников Компании.

Для решения указанных вопросов Компанией должны быть реализованы следующие задачи:

- внесение соответствующих изменений и дополнений в действующие нормативные документы Компании в области негосударственного пенсионного обеспечения;
- разработка долгосрочного плана по финансированию программы НПО Компании на основании оценки стоимости пенсионных обязательств перед пенсионерами и работниками;
- проведение разъяснительной работы с работниками Компании о необходимости перехода к солидарному с работодателем, финансированию своей пенсии из собственных средств;
- совершенствование системы контроля за сохранностью пенсионных активов НПФ «Алмазная осень», обеспечение прозрачности и доступности для работников данной информации;
- развитие программы НПО Компании во взаимосвязи с реформой государственной пенсионной системы, пропаганда личного участия работника в увеличении его пенсионных накоплений путем управления накопительной частью трудовой пенсии (заключение договора об обязательном пенсионном обеспечении) и встречного софинансирования работника и государства.

Развитие действующей системы негосударственного пенсионного обеспечения работников Компании и разработка новых пенсионных программ позволит Компании перейти от решения первостепенной задачи – финансовой поддержки заслуженных ветеранов – к решению основных задач кадровой политики:

- привлечение и удержание высококвалифицированных работников;
- создание долгосрочной мотивации персонала на эффективную работу;
- укрепление доверия коллектива работодателю.

### 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. 2011 г. 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 2016-2020 годы 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 дотированию вновь созданных муниципальных структур на период 2014-2020 годы.

С 2017 года Компания завершит реформирование жилищно-коммунального комплекса.

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 состав АН ДОО «Алмазик» входят 27 детских садов, ранее находившихся в организационной принадлежности Компании.

Формирование и финансирование деятельности АН ДОО «Алмазик» осуществляется Компанией, как учредителя организации, посредством ежемесячного внесения учредительских взносов, родительской платы за содержание детей в детских садах, в форме добровольных взносов и пожертвований от частных лиц, других организаций, муниципальных образований района и с 2015 года из государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

Решение ключевых вопросов деятельности АН ДОО «Алмазик» осуществляется Попечительским Советом с участием представителей Компании, как единственного учредителя.

По оплате работниками Компании услуг дошкольных образовательных учреждений (родительская плата) устанавливается норматив в размере 10% от их себестоимости с последующим поэтапным его повышением к 2021 г. до 30%.

### 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.

*Таблица 9. Прогнозные показатели затрат на благотворительную и спонсорскую помощь на период до 01. 01. 2022 г., млн руб.*

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	Прогноз						Итого 2012- 2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Всего расходы на благотворительную и спонсорскую помощь, млн руб.	2 432,5	2 248,7	2 422,4	2 655,6	3 548,1	3 500,0	3 000,0	3 000,0	3 000,0	3 000,0	28 807

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» – Мирнинским, Верхне-Вилуйским, Оленекским, Анабарским, Сунтарским, Вилуйским, Ленским, Нюрбинским, Кобяйским 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. 2022 г., млн руб.

Наименование показателя	2012 г. отчет.	2013 г. отчет	2014 г. отчет	2015 г. отчет	Прогноз						Итого 2012-2021
					2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Расходы на региональное развитие, млн руб.	74,0	83,3	83,2	81,7	83,3	83,3	83,3	83,3	83,3	83,3	822,0

Компания в целях обеспечения рациональной занятости коренного местного сельского населения (сел Арылах, Сюльдюкар и Тас-Юрях) и удовлетворения потребностей структурных подразделений Компании и населения региона в основных сельскохозяйственных продуктах (яйцо, молоко, мясо), содержит подсобное хозяйство – структурное подразделение совхоз «Новый».

В соответствии с Договором «О социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия)» от 05. 03. 2011 г. на период 2011-2020 гг. в целях модернизации сельхозпроизводства и повышения финансовой эффективности деятельности Компания проводит работу по выработке дальнейшей оптимальной хозяйственной модели развития совхоза «Новый». С 2014 года Совхоз «Новый» включен в число получателей государственной поддержки в рамках республиканской целевой программы «Социально-экономическое развитие села Республики Саха (Якутия)».

### 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, неминуемо 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 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 местными 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 ФГАУ ВПО «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 Наблюдательным советом Компании при утверждении бюджета или при одобрении безвозмездных сделок, не предусмотренных бюджетом, а в рамках утвержденного бюджета – единоличным исполнительным органом Компании – Президентом. Президент вправе вынести частные или общие вопросы социальной политики, проекты документов в области социальной политики на рассмотрение и согласование коллегиального исполнительного органа Компании – Правления.

#### 5. 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.

##### РАЗРАБОТЧИКИ:

Институт «Якутнипроалмаз» АК «АЛРОСА» (ПАО)

Комитет по нормативным документам АК «АЛРОСА» (ПАО)

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

##### СОГЛАСОВАНО:

Вице-президент  
АК «АЛРОСА» (ПАО)



И.К. Демьянов

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



Д.Б. Залазаев





Дворец культуры «Алмаз», г. Мирный



Спортивный комплекс «Кимберлит», г. Мирный



Природный парк «Живые алмазы Якутии» в алмазной провинции, г. Мирный



День оленевода в Оленекском эвенкийском национальном районе



Памятник Л.Л. Солдатову, генеральному директору ПНО «Якуталмаз» 1969-1978 гг., Герою Социалистического Труда.



Спартакиада трудовых коллективов АК «АЛРОСА» (ПАО)



Президент АК «АЛРОСА» (ПАО) А.В. Жарков приветствует юных хоккеистов. г. Мирный



День Великой Победы, ветераны-алмазники



Негосударственный пенсионный фонд «Алмазная осень».  
Первомайская демонстрация в г. Мирном



Подсобное сельское хозяйство. Совхоз «Новый»





Национальный праздник «Ысыах алмазного края», г. Мирный





Санаторий-профилакторий им. Чолбодукова. с. Кемпендяй, Сунтарский район



Санаторий-профилакторий «Кедр», г. Ленск



Спортивно-оздоровительный комплекс «Кристалл» с плавательным бассейном.  
г. Мирный



Торжественное открытие жилого дома  
для работников здравоохранения в г. Мирном (введен в эксплуатацию в 2016 г.)





Дворец культуры «Северное сияние»  
поселок Айхал



г. Удачный, Православный приход Преподобного Серафима Саровского



Оздоровительный комплекс «Прометей» для трудящихся и ветеранов Компании  
в п. Небуг, Краснодарского края



Санаторий «Голубая волна» для трудящихся и ветеранов Компании,  
г. Геленджик, Краснодарский край



Детский сад «Лукоморье» введен  
в 2015 году, г. Мирный



Детский оздоровительный лагерь «Орленок», г. Мирный  
(отдыхают дети трудящихся Компании,  
в том числе дети 9-ти улусов алмазной провинции)



Строительство общежития на 340 мест для персонала алмазной Компании в г. Мирном (ввод в эксплуатацию 2016 год).



Эстафета олимпийского огня, г. Мирный



Соревнования на горнолыжной базе «Алмазная долина»



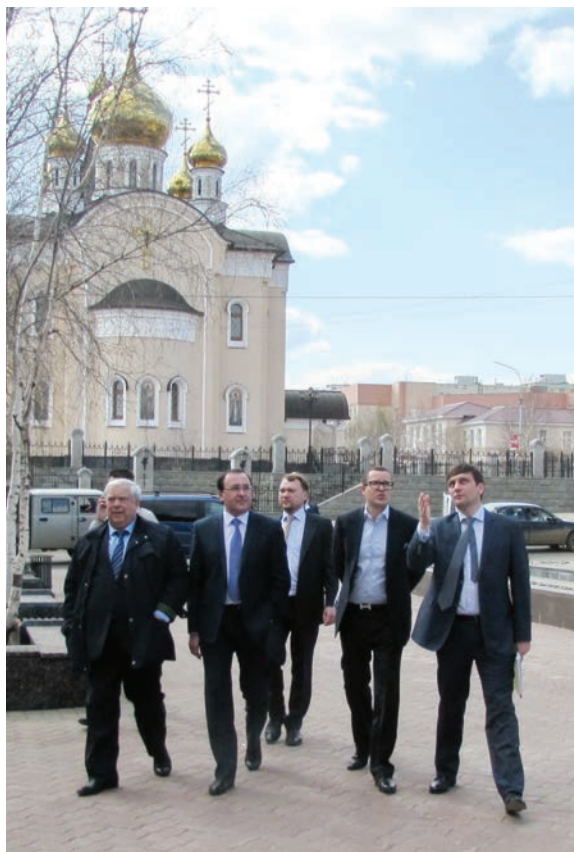
Стадион «Триумф», г. Мирный



Жилой микрорайон в г. Орле, где проживают ветераны-алмазники



Православная гимназия, г. Мирный



г. Мирный, Православный Свято-Троицкий храм



г. Мирный - столица алмазного края

Изготовлено в ООО «Мирнинская городская типография»  
Республика Саха (Якутия), г. Мирный, ул. Советская, 4  
Фото: А. Ведерникова, Э. Ковальчук, К. Рябко, из архива пресс-службы АК «АЛРОСА»