

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Социальная политика АК «АЛРОСА» (ПАО) — это деятельность, направленная на гармонизацию отношений между работниками, работодателем и обществом. Ключевыми принципами социальной политики Компании являются:

- последовательность и гласность принятия органами управления Компании решений о предоставлении, сохранении или ограничении всех видов социальной поддержки работников;
- приоритет интересов большинства работников при сохранении особых условий и компенсаций для социально незащищенных работников Компании;
- юридическая обоснованность принимаемых решений, недопущение дискриминации, соблюдение и уважение прав человека.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПБиОТ

АК «АЛРОСА» (ПАО), эксплуатируя большое количество опасных производственных объектов, применяя в технологических процессах различные вредные вещества, в полной мере осознает свою ответственность за сохранение жизни и здоровья работников, участвующих в производственной деятельности. Вопросам охраны труда и промышленной безопасности уделяется повышенное внимание.

Поддержание высочайшего уровня стандартов в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности является стратегической целью Группы АЛРОСА, а реализация права работников на безопасный труд и сохранение здоровья при осуществлении производственной деятельности – приоритет Компании.

СУПБиОТ – система управления промышленной безопасностью и охраной труда

Для достижения стратегических ориентиров в 2015 году была продолжена работа по совершенствованию интегрированной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда (СУПБиОТ), охватывающей все структурные подразделения и уровни управления Компании.

Наш подход к вопросам безопасности определяется Политикой АК «АЛРОСА» (ПАО) в области промышленной безопасности и охраны труда, устанавливающей главные цели в создании безопасных и благоприятных условий рабочей деятельности и лежащей в основе СУПБиОТ.

СУПБиОТ АК «АЛРОСА» (ПАО) – стандарт предприятия, представляющий собой комплект

документов, регламентирующих деятельность в указанной области. СУПБиОТ разработана в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и международных стандартов OHSAS 18001:1999, MOT-CU-OT 23001/ILO-OSH 2001.

Основными функциями СУПБиОТ является прогнозирование изменений уровня промышленной безопасности и состояния охраны труда, планирование мероприятий по повышению противоаварийной устойчивости, организация безопасного ведения работ, их координации, контроля и стимулирования. Ключевым документом СУПБиОТ является Положение о системе управления промышленной безопасностью и охраной труда АК «АЛРОСА» (ПАО).

НАШ ПОДХОД

В своей деятельности в области ПБиОТ мы внедряем комплексный подход, основанный на принципах:

- приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

- заинтересованности руководства Компании в создании здоровых и безопасных условий труда;
- формирования у персонала устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве.

Главный инженер АЛРОСА ответственен за обеспечение разработки, внедрение, поддержание в рабочем состоянии и постоянное улучшение СУПБиОТ

С увеличением объемов подземных горных работ для Компании особенно важно привить сотрудникам навыки безопасного поведения, а также внедрить культуру труда, при которой сотрудники и подрядчики научатся беречь свою жизнь и здоровье.

Ответственность за обеспечение разработки, внедрения, поддержания в рабочем состоянии и постоянное улучшение СУПБиОТ возложена на главного инженера Компании, в непосредственном подчинении которого находится управление промышленной безопасности АК «АЛРОСА» (ПАО).

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ В ОБЛАСТИ ПБИОТ В 2015 ГОДУ

Направления	Основные мероприятия
Страхование ответственности	В государственном реестре опасных производственных объектов в 2015 году было зарегистрировано 129 опасных производственных объектов АК «АЛРОСА» (ПАО), все они застрахованы на предмет гражданской ответственности. Все работники Компании застрахованы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
Обеспечение безопасных условий труда	Профессиональная деятельность существенной доли наших работников сопряжена с высокой вероятностью травматизма или высоким риском профессиональной заболеваемости. В конце 2015 года численность работников АК «АЛРОСА» (ПАО), занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, составляла 16 163 человека, из них 3 576 человек – женщины. Нормы действующего коллективного договора устанавливают обязательный уровень обеспечения персонала, занятого во вредных и/или опасных условиях труда, необходимыми ресурсами (фирменной спецодеждой, спецобувью, высокоэффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты, лечебно-профилактическим питанием, средствами связи и т.п.). Ежегодно в Компании реализуются мероприятия по улучшению санитарно-бытовых условий для персонала.

Направления	Основные мероприятия
<i>Участие персонала в управлении ПБиОТ</i>	Участие персонала в управлении ПБиОТ подразумевает вовлечение работников Компании во все процессы реализации политики в области ПБиОТ, а также установление личной ответственности каждого работника.
<i>Обучение персонала в области ПБиОТ</i>	Ежегодно руководители и специалисты, осуществляющие эксплуатацию опасных производственных объектов Компании, проходят предаттестационную подготовку, обучение и аттестацию на базе Центра подготовки кадров (ЦПК) и учебно-курсовых комбинатов АК «АЛРОСА» (ПАО).
<i>Оценка рисков, контроль и мониторинг</i>	<p>В АК «АЛРОСА» (ПАО) эксплуатация опасных производственных объектов является ключевым фактором риска возникновения аварий, травм и инцидентов. В соответствии с нормами Положения о системе ПБиОТ АК «АЛРОСА» (ПАО) оценка рисков возникновения аварий проводится на каждом этапе опасного производственного цикла: 1) на этапах размещения или проектирования опасного объекта; 2) на этапе ввода опасного объекта в эксплуатацию; 3) на этапе эксплуатации или реконструкции. На всех опасных производственных объектах Компании I, II и III классов опасности существует «План ликвидации аварий».</p> <p>В целях повышения уровня производственного контроля, а также принятия мер по предупреждению аварий, травматизма и инцидентов в Компании действуют корпоративные стандарты проведения контрольно-профилактических проверок. Практика регистрации, расследования и формирования отчетности по несчастным случаям на производстве в АК «АЛРОСА» (ПАО) соответствует требованиям трудового законодательства РФ и рекомендациям Международной организации труда. В целях анализа динамики и причин травматизма Компания ведет постоянный мониторинг как абсолютных, так и относительных показателей, характеризующих уровень производственного травматизма в АК «АЛРОСА» (ПАО).</p>

КЛЮЧЕВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В ОБЛАСТИ ПБИОТ В 2015 ГОДУ

- В соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» в 2015 году завершена специальная оценка условий труда на рабочих местах АК «АЛРОСА» (ПАО). В 2014–2015 годах оценка была проведена на 17 250 рабочих местах, на которых работают 31 037 человек; затраты на проведение специальной оценки условий труда составили более 61,5 млн рублей. По результатам оценки получены материалы, послужившие основанием к разработке мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах Компании.
- В рамках совершенствования СУПБиОТ АК «АЛРОСА» (ПАО) в 2015 году были проведены следующие организационно-технические мероприятия:
 - внесены изменения в систему управления промышленной безопасностью и охраной труда в части информирования всех заинтересованных служб Компании о составе перечня опасных производственных объектов, находящихся в эксплуатации структурных подразделений;
 - внесены дополнения в Положение о вспомогательных горноспасательных командах (ВГС) в части создания ВГС на опасном производственном объекте;

- внесены изменения в локальные нормативные акты АК «АЛРОСА» (ПАО) в связи с вступлением в силу Межотраслевых правил по охране труда в следующих видах работ: при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов; при работе с инструментом и приспособлениями; при эксплуатации тепловых сетей; при эксплуатации тепловых электроустановок; при выполнении электросварочных и газосварочных работ; при работе на высоте, в строительстве.
- Проведен внешний аудит на предмет соблюдения требований введенных в 2014 году стандартов в части обеспечения работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты: норм бесплатной выдачи спецодежды, регламента обеспечения спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. На обеспечение спецодеждой в 2015 году израсходовано 282 514 тыс. рублей (из них: 68 125 тыс. рублей – средства индивидуальной защиты, 142 681 тыс. рублей – спецодежда, 35 771 тыс. рублей – средства защиты рук, 35 937 тыс. рублей – спецобувь).
- В структурных подразделениях Компании созданы и прошли первичную аттестацию вспомогательные горноспасательные команды общей численностью 253 человека, имеющих статус спасателя с правом ведения горноспасательных работ. Команды сформированы для локализации и ликвидации аварийных ситуаций на опасных производственных объектах в начальный период.
- Проведен анализ функционирования системы управления охраной труда в структурных подразделениях АК «АЛРОСА» (ПАО) и принято решение о проведении внешнего аудита функционирования СУПБиОТ в 2016 году с привлечением экспертной организации.

УЧАСТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Одним из главных инструментов предупреждения аварий, инцидентов, производственного травматизма и профессиональных заболеваний является профилактический контроль в области ПБиОТ, осуществляемый путем оперативного выявления нарушений и принятия мер по их устранению.

Основным элементом оперативного контроля служат регулярные проверки, проводимые руководителями I, II, III, IV уровней. При осуществлении контрольных проверок I уровня в подразделениях Компании активно привлекаются специальные уполномоченные (доверенные) лица от профсоюза работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз». Институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза «Профалмаз» является одним из ключевых инструментов участия персонала Компании в СУПБиОТ. Общее число таких уполномоченных в 2015 году составил 473 человека, или 1,6% от численности персонала.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, а также другие представители профсоюзных органов могут входить в состав комитетов (комиссий) по охране труда подразделений Компании.

Комитеты (комиссии) по охране труда создаются на паритетной основе по числу входящих в них представителей менеджмента структурных подразделений Компании и представителей профсоюза «Профалмаз». При рассмотрении каждого несчастного случая представителями профсоюзных органов осуществляется общественный контроль по выполнению договорных обязательств в соответствии с условиями коллективного договора в области охраны труда. В 2015 году в состав комитетов (комиссий) по охране труда входили 473 представителя профсоюза «Профалмаз».

В 2015 году на базе ЦПК и учебно-курсовых комбинатов АК «АЛРОСА» (ПАО) по направлениям промышленной, энергетической безопасности и охраны труда прошли обучение 2 291 человек из числа руководителей и специалистов структурных подразделений Компании, что составляет 23,2% от общей численности данной категории персонала. Из числа сотрудников, прошедших обучение в 2015 году, 197 являются уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда от профсоюзных органов структурных подразделений Компании.

Представители профсоюза «Профалмаз» участвуют в контрольных проверках I уровня в подразделениях АЛРОСА

ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

В 2015 году нам не удалось удержать показатель производственного травматизма на уровне 2014 года. Вместе с тем, общая динами-

ка производственного травматизма за последние пять лет имеет тенденцию к снижению.

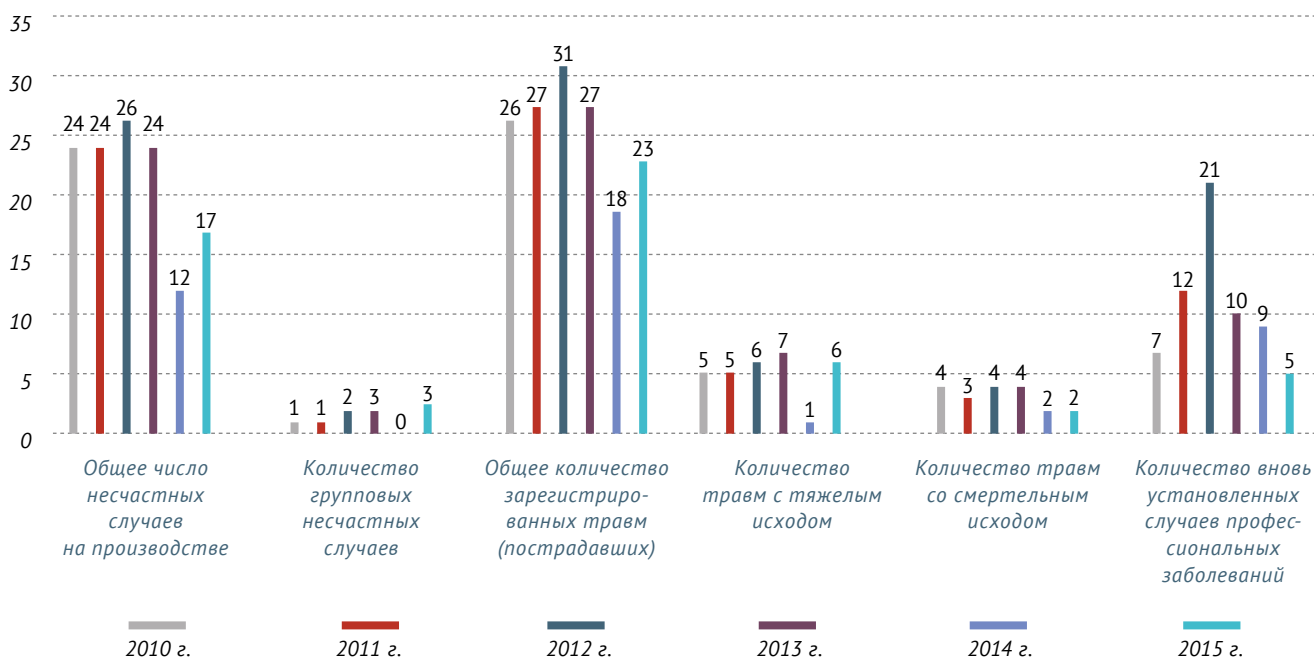
более **1,1** млрд рублей объем финансирования мероприятий в области ПБиОТ в 2015 году

2 291 человек прошли обучение по направлениям промышленной, энергетической безопасности и охраны труда

9,3% составляет снижение коэффициента тяжести травм

в **2** раза снижен коэффициент профессиональных заболеваний

СВЕДЕНИЯ ОБ ОБЩЕМ КОЛИЧЕСТВЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ТРАВМ, ПОЛУЧЕННЫХ СОТРУДНИКАМИ АК «АЛРОСА» (ПАО) В 2010-2015 ГГ.



В результате зарегистрированных 17 несчастных случаев, произошедших за 2015 год в структурных подразделениях АК «АЛРОСА»

(ПАО), пострадали 23 человека, семь из которых — женщины, получившие легкие травмы в результате ДТП.

ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА В АК «АЛРОСА» (ПАО) В 2010–2015 ГГ.

Показатели		2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Коэффициент травматизма* на 200 000 отработанных часов	IR	0,11	0,11	0,13	0,11	0,05	0,10
Коэффициент профессиональной заболеваемости на 200 000 отработанных часов	ODR	0,03	0,05	0,09	0,04	0,04	0,02
Коэффициент потерянных дней** на 200 000 отработанных часов	LDR	15,63	15,44	18,26	13,29	8,88	12,5
Коэффициент отсутствия на рабочем месте*** на 200 000 отработанных часов	AR	12 238,6	11 186,0	9 790,8	10 264,5	10 129,8	10 302,2

* Коэффициент рассчитан с учетом травм со смертельным исходом, а также всех травм с утратой трудоспособности на 1 день и более.

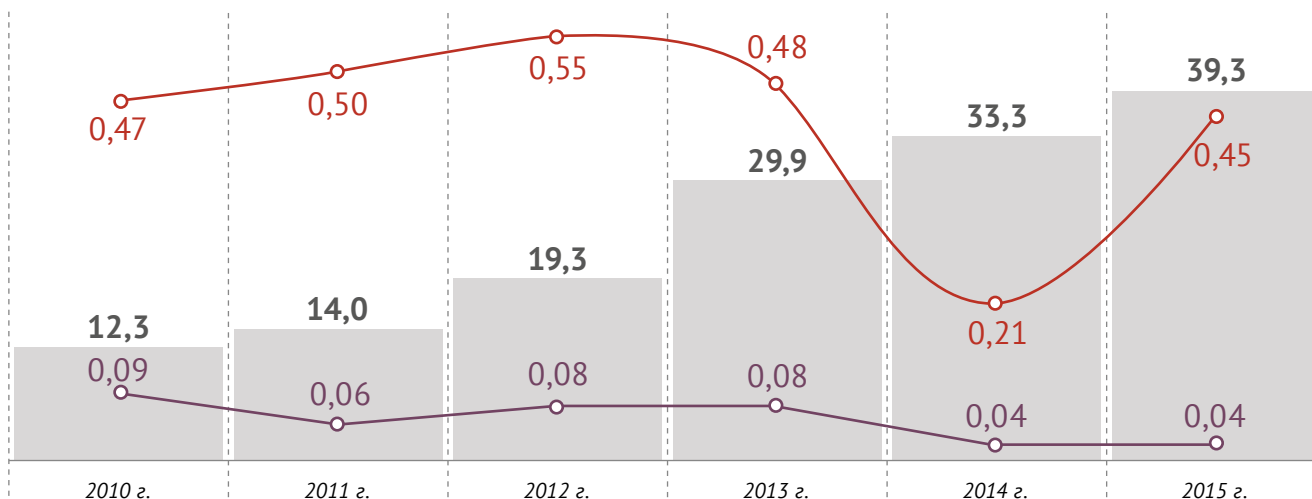
** Коэффициент рассчитан с учетом календарных дней нетрудоспособности в результате производственных травм и профессиональных заболеваний с первого дня происшествия.

*** Коэффициент рассчитан с учетом всех дней временной нетрудоспособности независимо от причин, кроме нетрудоспособности по беременности и родам.

Увеличение уровня травматизма в отчетном году связано с увеличением числа групповых несчастных случаев, которые произошли при

ДТП, где пострадавшими являются не только водители, но и работники подразделений (пассажиры).

ИЗМЕНЕНИЕ ЧАСТОТЫ ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ЧАСТОТЫ СМЕРТЕЛЬНЫХ ТРАВМ И ЗАТРАТ НА МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА В 2010-2015 ГГ.



■ Затраты на мероприятия по обеспечению промышленной безопасности и охране труда в расчете на одного работника

—○— LTIFR, частота травматизма с утратой трудоспособности, на 1 000 000 часов отработанного времени

—○— FIFR, частота смертельных случаев на 1 000 000 часов отработанного времени

LTIFR (Lost Time Incident Frequency Rate) – коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени, рассчитан на 1 млн чел./час. как отношение количества травм, повлекших временную утрату трудоспособности на один рабочий день и более, к суммарному отработанному рабочему времени Компании за отчетный год.

FIFR (Fatal Incident Frequency Rate) – коэффициент частоты смертельных травм. FIFR на 1 млн чел./час., рассчитан как отношение несчастных случаев со смертельным исходом к суммарному отработанному рабочему времени Компании за отчетный год.

Несчастные случаи со смертельным исходом в 2015 году произошли на подземном руднике «Мир» Мирнинского ГОКа в результате эксплуатации машины с неисправным концевым выключателем, блокирующим работу при открытой двери, и в Мирнинском специализированном шахто-строительном тресте Управления капитального строительства в результате неудовлетворительной организации производства работ при выполнении работ по монтажу трубопроводов главного водоотлива. Оба погибшие – мужчины.

Основными причинами случаев со смертельным исходом явились нарушения в организации и проведении ремонтов горной техники, несоблюдение производственных регламентов при ведении погрузочно-разгрузочных и горных работ.

Для повышения безопасности ведения ремонтных и монтажных работ на горных объектах в течение отчетного года выполнен целый ряд мероприятий, в том числе следующие: доработаны и утверждены «Мероприятия по безопас-

ному ведению монтажных работ при реконструкции водоотливных трубопроводов», разработан «Регламент по зачистке водосборников комплекса главной водоотливной установки рудника «Мир», разработаны организационные мероприятия по контролю над техническим состоянием самоходного горного оборудования и горно-выемочных машин, являющимися неотъемлемой частью «Стандарта ведения ремонтных работ на производственных предприятиях АК «АЛРОСА» (ПАО)» системы управления промышленной безопасностью, проведен внеочередной инструктаж с персоналом по работе с трубопроводами под давлением и стволовыми коммуникациями и др.

В дочерних и зависимых обществах АК «АЛРОСА» (ПАО) в 2015 году допущено шесть случаев, повлекших производственные травмы легкой степени тяжести, что в два раза меньше количества аналогичных случаев в 2014 году. Несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом в дочерних и зависимых обществах в 2015 году не произошло.

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Одним из основных условий эффективного развития Компании является стабильность, высокий профессионализм и лояльность нашего персонала, основанные на последовательной социальной и кадровой политике, доверии к менеджменту и социальном партнерстве.

29 400

человек составляет численность персонала материнской компании АК «АЛРОСА» (ПАО)

94,5%

численного состава Компании трудится по бессрочным трудовым договорам

41,5

средний возраст наших сотрудников

94,1%

персонала Компании работает на территории Республики Саха (Якутия)

65,3%

наших сотрудников – представители рабочих профессий

44,8%

занято в горнодобывающем комплексе Компании

10,1%

являются представителями коренных национальностей

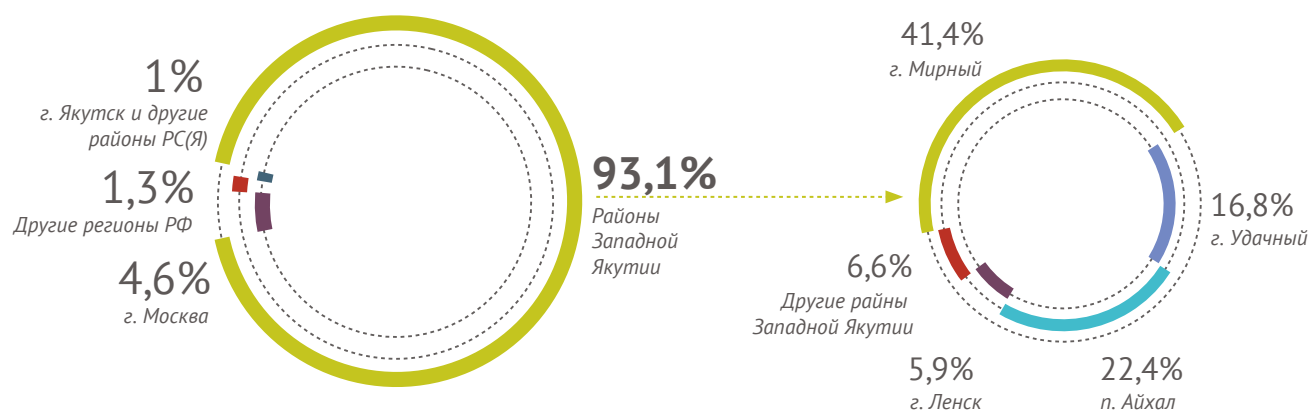
ПОРТРЕТ ПЕРСОНАЛА

Территориальное распределение персонала* Компании характеризуется высокой концентрацией на территории Крайнего Севера России – Республики Саха (Якутия). Данный регион занимает крупнейшую территорию в Российской

Федерации: площадь Республики Саха (Якутия) составляет более трех млн км². Регион отличается крайне суровыми климатическими условиями: более 40% территории республики находится за Северным полярным кругом.

** Сведения о структуре персонала представлены по АК «АЛРОСА» (ПАО) ввиду отсутствия консолидированных данных по Группе АЛРОСА.*

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА АК «АЛРОСА» (ПАО)



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА АК «АЛРОСА» (ПАО)

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Общая численность на конец отчетного периода, чел.	30 903	31 373	30 525	30 043	29 400
Возрастные группы, удельный вес в общей численности, %					
30 лет	21,7	22,2	21,8	21,5	19,9
30-50 лет	54,9	54,4	53,5	53,9	54,4
Старше 50 лет	23,4	23,4	24,7	24,6	25,7
удельный вес молодежи до 30 лет среди руководителей, %	10,3	9,3	10,0	9,3	8,5
Пол, удельный вес в общей численности, %					
Мужчины	61,3	61,2	64,2	64,7	65,0
Женщины	38,7	38,8	35,8	35,3	35,0
удельный вес женщин среди руководителей, %	30,6	32,1	31,9	32,5	31,0
Категории, удельный вес в общей численности, %					
Рабочие	65,9	66,5	66,8	65,8	65,3
Руководители, специалисты, служащие	34,1	33,5	33,2	34,2	34,7
Образование, удельный вес в общей численности, %					
Высшее профессиональное образование у руководителей, специалистов и служащих	71,4	72,0	73,7	74,9	75,4
Высшее и среднее профессиональное образование у рабочих	32,6	30,0	27,6	29,3	29,3
Представители коренных национальностей, удельный вес в общей численности, %	9,9	10,1	9,6	9,7	10,1
удельный вес представителей коренных национальностей среди руководителей, %	6,3	6,7	6,7	7,0	7,6
Распределение персонала по типу договора о найме, удельный вес в общей численности персонала, % *					
по срочным трудовым договорам	–	4,8	6,1	6,1	5,5
по бессрочным трудовым договорам	–	95,2	93,9	93,9	94,5

* За 2011 г. данные по Компании не консолидированы.

Уровень текучести персонала Компании в течение последних лет сохраняется в пределах 9-10%, среди предприятий горно-обогатительного комплекса данный показатель, как правило, в два раза ниже (в 2015 г. - 4,8%).

ПОКАЗАТЕЛИ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В АК «АЛРОСА» (ПАО) В 2011–2015 ГГ.

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Общая текучесть персонала Компании, %	10,0	10,5	10,3	9,8	9,0
По полу*:					
Мужчины	12,7	12,5	12,3	11,5	11,6
Женщины	6,1	5,7	6,8	5,8	5,5
По возрасту:					
до 30 лет (включительно)	14,4	16,1	14,6	15,8	14,9
от 30 до 50 лет	16,1	19,5	21,7	19,9	19,8
старше 50 лет	8,9	6,5	10,3	6,8	5,4

* Расчет текучести персонала в разбивке по полу и возрастным группам выполнен на основе консолидированных данных по 14 структурным подразделениям АК «АЛРОСА» (ПАО).

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Высочайший профессионализм персонала мы рассматриваем как одно из главных конкурентных преимуществ Компании. Вопросы безопасности и здоровья работников признаны ключевыми ценностями, а средства, направленные на развитие профессионализма и трудового потенциала, мы оцениваем как стратегические инвестиции в человеческий капитал.

Основными целями нашей политики в области управления кадрами являются:

- сохранение и воспроизводство квалифицированного кадрового потенциала;
- совершенствование системы отбора, расстановки и закрепления кадров;
- развитие внутрикорпоративной системы подготовки кадров;
- привлечение и закрепление работников из местного населения;
- развитие системы оценки персонала;
- совершенствование системы мотивации труда, сохранение достигнутого уровня социальных льгот и компенсаций;
- совершенствование работы по продвижению молодых специалистов, созданию кадрового резерва.

Наши основные усилия в современных реалиях дефицита квалифицированных кадров направлены на формирование профессионального и компетентного персонала, эффективность использования его трудового потенциала, обеспечение работникам благоприятных условий и равных

возможностей для проявления и реализации своих профессиональных способностей.

В 2015 году в подразделения АК «АЛРОСА» (ПАО) были приняты на работу 6 620 человек, 1 366 из которых – по бессрочным трудовым договорам.

6 620
человек были приняты на работу в подразделения АЛРОСА в 2015 году

СТРУКТУРА ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ, 2011–2015 ГГ. *

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Общая численность вновь нанятых сотрудников, чел.	6 977	8 196	7 238	6 896	6 620
Удельный вес в общей численности персонала на конец отчетного года, %	22,6	26,1	23,7	23,0	22,5
Распределение по полу					
Удельный вес в общей численности вновь нанятых сотрудников, %					
Мужчины	79,0	77,3	80,4	82,1	84,7
Женщины	21,0	22,7	19,6	17,9	15,3
Распределение по возрасту					
Удельный вес в общей численности вновь нанятых сотрудников, %					
до 30 лет	51,8	47,8	49,0	43,9	50,0
от 31 до 50 лет	42,4	44,8	44,4	49,4	45,3
старше 50 лет	5,8	7,4	6,6	6,7	4,7
Лица коренных национальностей, чел.	627	738	683	553	705
Удельный вес в общей численности вновь нанятых сотрудников, %	9,0	9,0	9,4	8,0	10,6
Распределение по регионам					
Удельный вес в общей численности вновь нанятых сотрудников, %					
Республика Саха (Якутия)	95,0	95,4	96,1	97,2	96,5
г. Якутск	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2
г. Мирный	64,1	63,8	66,7	66,8	68,9
г. Удачный	7,9	9,3	10,3	10,4	11,7
п. Айхал	16,3	14,5	10,6	12,7	10,1
г. Ленск	6,5	7,6	8,2	7,1	5,6
г. Москва	1,4	1,4	1,2	0,8	1,4
Другие регионы Российской Федерации	3,7	3,2	2,7	2,0	2,1
Структура вновь принятых работников по типу договора о найме					
Удельный вес в общей численности вновь нанятых сотрудников, %					
По бессрочным трудовым договорам	41,0	37,7	32,5	27,3	20,6
По срочным трудовым договорам (на период отсутствия работника, на время прохождения практики, каникул, работа вахтовым методом)	59,0	62,3	67,5	72,7	79,4

* Структура вновь принятых сотрудников по полу и возрасту рассчитана по 14 основным подразделениям АК «АЛРОСА» (ПАО), численность которых составляет более 80% от общей численности персонала Компании.

НАШИ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА АК «АЛРОСА» (ПАО)

Компания как градообразующее предприятие, производственная инфраструктура которого расположена в моногородах, ориентирована на внутренние резервы по восполнению и развитию кадрового потенциала.

Ключевые направления кадровой политики	Источники и механизмы формирования
Планирование и обеспечение потребности в персонале	Целью планирования потребности в персонале является своевременное обеспечение структурных подразделений Компании необходимыми квалифицированными рабочими кадрами при минимизации издержек в соответствии с текущими, среднесрочными и стратегическими планами развития Компании. Мы обеспечиваем текущую и дополнительную потребность в персонале за счет внутренних и внешних источников.
Формирование рабочего состава	<p>Обучение местного населения рабочим специальностям на базе АНО «Региональный технический колледж», профессиональных училищ № 28 и 30, а также Мирнинского индустриального техникума.</p> <p>Прием на работу выпускников средних профессиональных учебных заведений.</p> <p>Приглашение на работу вахтовым методом высококвалифицированных рабочих в случае отсутствия требуемой профессии и/или квалификации на территории основного региона деятельности. <i>В 2015 году из прочих регионов РФ на работу вахтовым методом были приглашены 879 рабочих, что составляет 13,3% от общего числа вновь нанятых на работу сотрудников за отчетный период.</i></p>
Обеспечение производства квалифицированными специалистами	<p>Прием на работу выпускников высших учебных заведений. Проведение мероприятий, направленных на знакомство выпускников профильных вузов России с АК «АЛРОСА» (ПАО), привлечение лучших из них на работу в Компанию.</p> <p>Приглашение на работу высококвалифицированных специалистов.</p>
Подготовка будущих кадров	Компания совместно с Мирнинским районным управлением образования реализует Комплексную программу АК «АЛРОСА» (ПАО) по профориентационной работе в Мирнинском районе Республики Саха (Якутия). На базе факультета довузовской подготовки ЦПК Компании, организованного совместно с ведущими техническими вузами России, осуществляется подготовка старшеклассников для поступления на профильные специальности в ведущие вузы страны.
Целевая подготовка студентов	Целевая подготовка студентов в ведущих вузах страны с помощью института стипендиатства АК «АЛРОСА» (ПАО) и организации производственной практики на промышленных объектах Компании. <i>В 2015 году производственную практику в подразделениях Компании прошли 656 студентов. Приняты на работу 140 выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений.</i>
Профориентационная работа и довузовская подготовка школьников	Комплексная программа по профориентационной работе и довузовской подготовке школьников реализуется через подготовку старшеклассников для поступления на профильные специальности в ведущие вузы России, финансирование участия школьников-участников Программы в российских и региональных олимпиадах по соглашению с ведущими техническими вузами России. <i>В 2015 году число участников Программы составило 172 человека. На проведение олимпиад было потрачено 765,3 тыс. рублей.</i>

Персонал Компании имеет возможность непрерывного обучения благодаря действующей системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Данная работа осуществляется на базе ЦПК и его учебно-курсовых комбинатов, автономной некоммерческой организации «Регионально-технический колледж», профессионально-технических училищ №28 и №30, а также учебных центров Российской Федерации. Непрерывное обучение специалистов и рабочих

кадров ведется в соответствии с Планом подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов и рабочих кадров, программой технического развития Компании и с учетом потребностей производства.

В 2015 году Компания существенно увеличила инвестиции в программы развития и обучения наших рабочих и специалистов (с 169,2 млн рублей в 2014 году до 212,4 млн рублей в 2015 году).

212,4
млн рублей
направлено
на реализацию
программы развития и обучения
рабочих и специалистов АЛРОСА
в 2015 году

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА АК «АЛРОСА» (ПАО) В 2015 ГОДУ

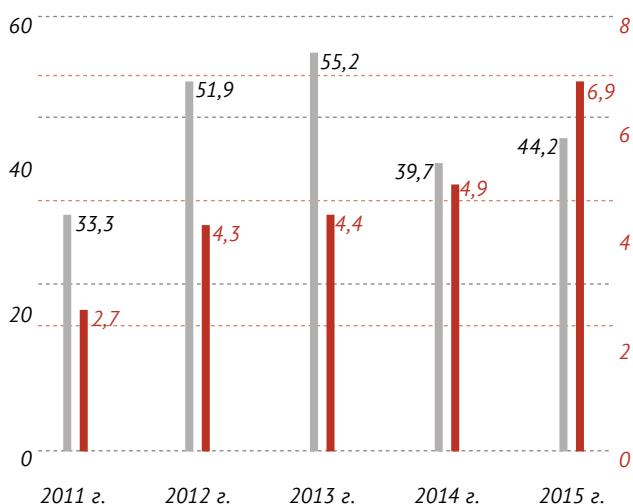
Программа	Учебная база	Результаты 2015 года
Программа повышения квалификации кадров	<ul style="list-style-type: none"> ЦПК АК «АЛРОСА» (ПАО) и его учебно-курсовые комбинаты учебные центры России 	В 2015 году курсы повышения квалификации прошли 6 521 человек из числа руководителей и специалистов и 2 830 рабочих.
Программы профессиональной подготовки и переподготовки	<ul style="list-style-type: none"> учебно-курсовые комбинаты ЦПК АК «АЛРОСА» (ПАО) учебные центры России 	В 2015 году курсы подготовки и профессиональной переподготовки прошли 155 руководителей и специалистов. Среди рабочих курсы профессиональной подготовки, переподготовки, а также все виды инструктажей прошли 6 692 человека.
Стажировки, получение ученой степени	<ul style="list-style-type: none"> учебные центры России и зарубежных стран. 	В 2015 году зарубежные стажировки прошли 13 сотрудников Компании по программам оценки, классификации и сортировки алмазного сырья и бриллиантов, проводимым Высшим Алмазным Советом (г. Антверпен, Бельгия).

НАШ ПОДХОД

В соответствии с коллективным договором между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Межрегиональным профессиональным союзом работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз» на 2014-2016 годы ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику, совмещающему работу с получением высшего образования и среднего профессионального образования, может быть присоединен к дополнительному учебному отпуску с сохранением средней заработной платы.

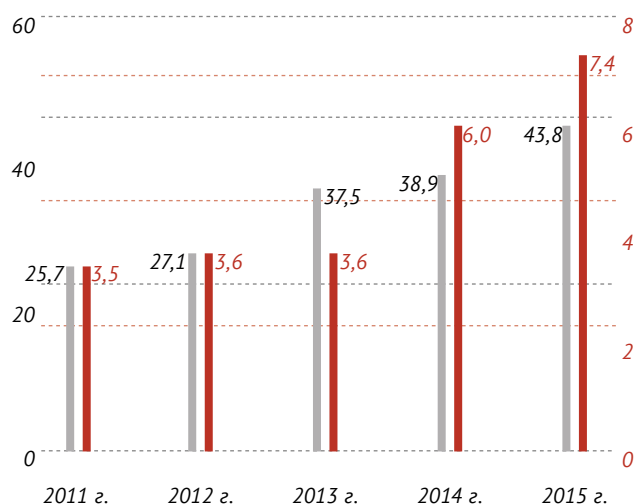
СРЕДНЕГОДОВОЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ И ЗАТРАТЫ НА ОБУЧЕНИЕ ОДНОГО СОТРУДНИКА* В 2011-2015 ГГ.

РУКОВОДИТЕЛИ



— Среднее количество часов обучения на 1 руководителя/специалиста
— Затраты на обучение на 1 руководителя/специалиста, тыс. руб.

РАБОЧИЕ



— Среднее количество часов обучения на 1 рабочего
— Затраты на обучение на 1 рабочего, тыс. руб.

Оценка результативности деятельности руководителей и специалистов Компании проводится на основании Положения о собеседовании (аттестации) с лицами, занимающими руководящие должности, и специалистами АК «АЛРОСА» (ПАО). В 2015 году процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности прошли 2,8% руководителей, специалистов и служащих Компании; 99,5% от числа аттестованных

сотрудников получили положительные оценки о соответствии занимаемой должности*.

Главным основанием для оценки труда рабочих профессий и принятия решения о развитии карьеры являются повышение квалификации и сдача соответствующих квалификационных экзаменов. В 2015 году повышение квалификации получили 2 830 рабочих, удельный вес которых в общей численности рабочих составил 14,7%.

* Данные консолидированы по 14 подразделениям АК «АЛРОСА» (ПАО)

2 830
рабочих получили повышение квалификации в 2015 году

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Уровень средней заработной платы работников АК «АЛРОСА» (ПАО) в 2015 году превысил средний уровень по Российской Федерации в три раза, по Республике Саха (Якутия) – в два раза.

Соотношение минимальной заработной платы в Компании к установленному размеру минимальной заработной платы в основном регионе присутствия (Республике Саха (Якутия)) составляет 1,6.

АК «АЛРОСА» (ПАО) соблюдает принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция 100 МОТ). Однако в связи с тем, что в нашей Компании не допускается использование труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда, выплаты мужчинам и женщинам, имеющим одинаковые тарифные ставки, различаются на размер доплат к заработной плате компенсирующего характера (за вредные и тяжелые условия труда).

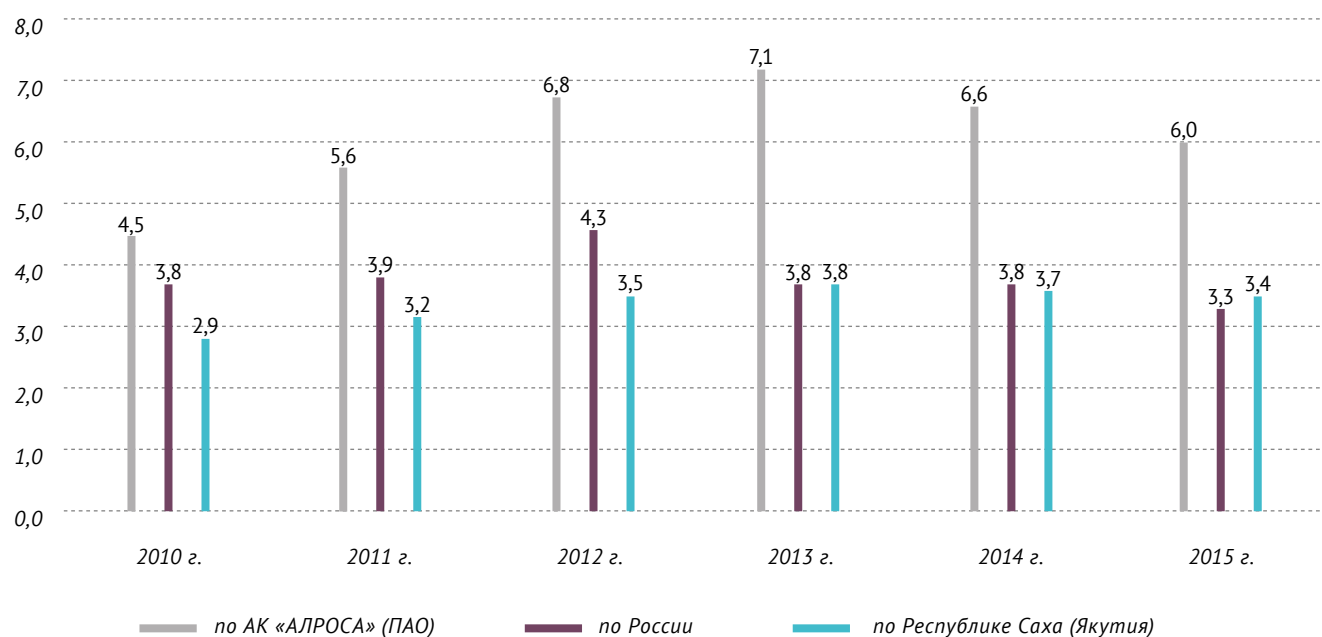
Оплата труда работников Компании дифференцируется в зависимости от категории работающих и вида работ, в расчет также принимается фактор неблагоприятного влияния вредных и опасных условий труда, аттестованных на предмет тяжести, вредности и опасности. Наряду с условиями труда устанавливаются стимулирующие и компенсационные надбавки и доплаты, позволяющие работникам стремиться к максимальному использованию своего профессионального потенциала. По уровню заработной платы пер-

сонала АК «АЛРОСА» (ПАО) занимает ведущие позиции среди горнорудных компаний России. В 2015 году размер средней заработной платы на одного сотрудника Компании вырос на 5,3% и составил 102,2 тыс. рублей. Кроме территориального регулирования заработной платы работников структурных подразделений Компании, расположенных в разных природно-климатических и экономических зонах, учитывающего различия в стоимости жизни, при расчете заработной платы применяются индивидуальные мотивирующие коэффициенты.

102,2
тыс. рублей –
размер средней
заработной
платы сотрудника
АЛРОСА



ИЗМЕНЕНИЕ ПОКУПАТЕЛЬНОЙ СПОСОБНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ АК «АЛРОСА» (ПАО) ПО СРАВНЕНИЮ С АНАЛОГИЧНЫМ ПОКАЗАТЕЛЕМ ПО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ) В 2010-2015 ГГ., КОЛИЧЕСТВО НАБОРОВ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА*



* Для расчета использован прожиточный минимум для трудоспособного населения по данным Федеральной службы государственной статистики.

В соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности, принятыми в АК «АЛРОСА» (ПАО) Компания добровольно и по собственной инициативе приняла на себя обязательства по социально ответственному участию в жизни своих работников. Широкий комплекс целевых программ, направленных на создание конкурентных преи-

муществ Компании как социально ориентированной организации и привлекательного работодателя, включает такие программы поддержки наших работников, как «Санаторно-курортное лечение и отдых», «Здоровье», «Культура и спорт», программа «Жилье», программа «Негосударственное пенсионное обеспечение».

Выплаты социального характера, подразумевающие компенсации и льготы в рамках российского трудового законодательства, обеспечиваются всем категориям персонала Компании, вне зависимости от профессионального статуса и типа заключенного договора о найме. Штатным сотрудникам Компании предоставляются дополнительные льготы и гарантии, оказываемые в рамках корпоративных социальных программ АК «АЛРОСА» (ПАО).

3 417,1

млн рублей направила Компания на реализацию социальных программ для персонала в 2015 году

2 200

сотрудников и пенсионеров Компании прошли обследование и лечение в ведущих медицинских центрах России

1 330

млн рублей инвестированы в программы по сохранению здоровья, здорового образа жизни и организации досуга персонала

4 927

рублей составила негосударственная корпоративная пенсия АК «АЛРОСА» (ПАО) в отчетном году

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ АК «АЛРОСА» (ПАО) В 2015 ГОДУ

Программа	Механизм реализации	Результаты 2015 года
«Санаторно-курортное лечение и отдых»	Компания располагает собственной базой круглогодичного санаторно-курортного лечения и отдыха, оснащенной современным медицинским оборудованием и высококвалифицированным персоналом, в том числе на Черноморском побережье России. оздоровление и отдых детей работников в летний период Компания обеспечивает в стационарных детских оздоровительных лагерях. В 2015 году АК «АЛРОСА» (ПАО) возобновила выездной детский отдых в оздоровительные лагеря Черноморского побережья.	Всего в 2015 году на реализацию программы было направлено 876,1 млн рублей, что на 7,1% выше уровня 2014 года. Корпоративными путевками на оздоровление и отдых воспользовались 14 041 человек, включая сотрудников, их детей и пенсионеров Компании. В черноморских курортных здравницах отдохнули 43,2% от числа всех участников программы отчетного периода.
«Здоровье»	Программа осуществляется на базе структурного подразделения Медицинский центр через договоры с более чем 70 ведущими лечебными и научно-медицинскими учреждениями Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). В первоочередном порядке на лечение направляются рабочие основного производства (70% от общего числа направляемых на лечение).	Финансирование программы в 2015 году по отношению к 2014 году снизилось на 8,6% и составило 245,4 млн рублей. Услугами ведущих медицинских центров по диагностике и лечению воспользовались 2 200 человек, 250 из которых являются пенсионерами Компании, 100 – детьми работников. Ежегодно периодическим медицинским осмотром охвачены более 20 тыс. сотрудников, работающих во вредных условиях труда.
«Культура и спорт»	Культурно-спортивный комплекс (КСК) Компании представлен 14 учреждениями культуры, 22 учреждениями спорта, различными секциями и клубами, в которых занимаются около 10 тыс. человек. Уникальность программы состоит в том, что культурные и спортивные мероприятия, финансируемые и организованные Компанией, оказывают большое влияние на создание благоприятной социальной среды не только для наших сотрудников, но и для местных сообществ.	Инвестиции по данной программе в 2015 году составили 208,5 млн рублей, что на 38,6% больше, чем в 2014 году. Число регулярно занимающихся спортом сотрудников подразделений, расположенных в г. Мирном, г. Удачном и п. Айхал, в отчетном году составило 7 500 человек.
«Жилье»	Программа основана на новых подходах к стратегическому управлению отношениями в жилищной сфере и направлена на повышение кадрового потенциала Компании, расширение возможностей для работников по улучшению своих жилищных условий за счет привлечения личных средств и использования инструментов корпоративной поддержки при приобретении жилья в собственность.	В 2015 году на улучшение жилищных условий персонала и обеспечение жильем инвестировано 659 млн рублей, значительная часть которых (311,7 млн рублей) была направлена на строительство общежития на 320 мест в г. Мирном. В рамках программы сноса ветхого и аварийного жилого фонда для переселения граждан Компании в 2015 году профинансировала строительство жилья в пределах РС(Я) на сумму 158,7 млн рублей. По программе ипотечного кредитования в отчетном году работникам Компании компенсированы проценты по ипотечным кредитам в размере 40,4 млн рублей.

Программа	Механизм реализации	Результаты 2015 года
<p>«Негосударственное пенсионное обеспечение»</p>	<p>Формирование дополнительной пенсии работников происходит в рамках корпоративного пенсионного плана, подразумевающего регулярные взносы (отчисления) Компании в негосударственный пенсионный фонд. Средства для негосударственного пенсионного обеспечения участников всех категорий ежегодно предусматриваются в бюджете Компании в виде пенсионных взносов в корпоративный НПФ в размере до 12% от фонда оплаты труда.</p>	<p>В отчетном году Компания направила в АО «НПФ Алмазная осень» 1 185 млн рублей. Количество участников, получающих негосударственную пенсию по пенсионным договорам, в 2015 году составило 18 081 человек, из них 283 участника получают негосударственную пенсию по случаю потери кормильца. Размер среднемесячной негосударственной пенсии в отчетном году увеличился по отношению к предыдущему году на 9,6% и составил 4 927 рублей.</p> <p><i>В 2015 году АО «НПФ Алмазная осень» было включено в реестр негосударственных пенсионных фондов-участников системы гарантирования прав застрахованных лиц, получивших положительное заключение Банка России.</i></p>

Помимо материального стимулирования персонала, в Компании работает система нематериальной мотивации работников, включающая корпоративные награды (почетные звания, почетная грамота) и поощрения (благодарность, звания «Лучший по профессии», «Лучший рационализатор» и «Лучший изобретатель»). Фотографии, краткие биографические данные, характеристики заслуг удостоенных почетного звания «Заслу-

женный работник акционерной компании «АЛРОСА» и награжденных Почетной грамотой акционерной компании «АЛРОСА» заносятся в Почетную книгу Компании, фотографии награжденных работников помещаются на Доску почета. Вручение Почетной грамоты и свидетельств к почетным званиям производится первыми лицами Компании в торжественной обстановке.

НАГРАДЫ НАШИХ СОТРУДНИКОВ

В 2015 году корпоративными наградами был отмечен 501 работник Компании: звание ветерана АК «АЛРОСА» (ПАО) получили 469 человек, почетной грамотой АК «АЛРОСА» (ПАО) награждены

20 сотрудников. Кроме корпоративных наград, 32 работника Компании стали лауреатами правительственных наград Российской Федерации, 25 — Республики Саха (Якутия).

501
работник
АЛРОСА получил
корпоративные
награды

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Полномочным представителем работников Компании является Межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз». В 2015 году в профсоюзной организации состояли 81,7% наших сотрудников.

Взаимоотношения между Компанией и работниками в социально-трудовой сфере осуществляются на принципах социального партнерства и закреплены нормами коллективного договора.

Коллективный договор распространяется на всех работников Компании, заключивших трудовой договор, в том числе работающих на условиях временной или неполной занятости. Территориально коллективный договор распространяется на все структурные подразделения Компании.

При значительных изменениях в деятельности Компании, в частности, при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, нормами коллективного договора закреплено обязательство АК «АЛРОСА» (ПАО) в письменной форме сообщить об этом профсоюзу «Профалмаз» не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, и не менее чем за три месяца Компания должна информировать профсоюз и территориальные службы занятости о предполагаемом массовом высвобождении работников. Компания и профсоюз «Профалмаз» совместно разрабатывают мероприятия по трудоустройству высвобождаемых работников. Компания организует переквалификацию работников, уволь-

няемых в связи с сокращением численности или штата, через структуру внутрифирменной подготовки кадров.

Основным органом социального партнерства сторон в Компании является Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая формируется из уполномоченных представителей сторон на паритетной основе. В 2015 году в профсоюз «Профалмаз» от работников Компании поступило 11 жалоб о нарушении их трудовых прав работодателем. Все жалобы были рассмотрены и урегулированы сторонами на уровне профсоюзных комитетов и комиссий по трудовым спорам без привлечения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений АК «АЛРОСА» (ПАО), судебных или правоохранительных органов.

81,7%

сотрудников
АЛРОСА состоя-
ли в профсоюзе
«Профалмаз»
в 2015 году

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2015

29 400 человек

численность персонала АЛРОСА

41,5

средний возраст сотрудников

6 620 человек

*были приняты на работу
в подразделения АЛРОСА*

5,3%

*рост средней заработной
платы*

3 417,1 млн рублей

*направлено на реализацию социальных
программ для персонала*

НАШ ПОДХОД

В связи с вступлением в силу федерального закона «О специальной оценке условий труда» (СОУТ) в течение 2015 года в Компании были проведены единые процедуры оценки условий труда на рабочих местах. В результате проверок у ряда профессий в соответствии с новой методикой изменился класс вредности. В настоящее время по результатам СОУТ законодательством предусмотрены такие обязательные гарантии, как сокращенная продолжительность рабочей недели для сотрудников, условия труда которых соответствует 3-4 степени вредности или опасным условиям труда; дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных дней; доплата за вредность не менее 4% от тарифной ставки.

В результате партнерских консультаций с профсоюзом «Профалмаз» Компания приняла решение

обеспечить своим работникам дополнительные гарантии, не предусмотренные законодательством, а именно:

- оплату труда оставить на уровне не ниже существовавшего до проведения специальной оценки за счет других надбавок;
- предоставить сокращенную рабочую неделю всем работникам подземной группы независимо от класса условий труда, установленного по результатам СОУТ;
- предоставить дополнительные отпуска сверх минимального уровня отдельным категориям работников, занятым на подземных и открытых горных работах. Все соответствующие изменения и дополнения внесены в коллективный договор совместным Постановлением АК «АЛРОСА» (ПАО) и Межрегионального профсоюза «Профалмаз» от 30 декабря 2015 года.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

В соответствии с Политикой в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности АК «АЛРОСА» (ПАО) соблюдение прав человека признается одним из ключевых принципов деятельности Компании. Мы декларируем соблюдение прав человека и признаем их важность и всеобщность.

В АК «АЛРОСА» (ПАО) не допускаются никакие формы дискриминации: все работники имеют равные возможности для реализации своих трудовых прав независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и

должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В Компании также не используется труд лиц моложе 16 лет, принудительный труд и строго соблюдаются нормы о недопущении использования труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах с тяжелыми и опасными условиями труда горнодобывающей промышленности.



СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

В соответствии с нормами Политики в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности АК «АЛРОСА» (ПАО) благотворительная деятельность и поддержка местных сообществ реализуются при соблюдении принципов:

- *высокой социальной значимости спонсируемых проектов;*
- *адресности оказания материальной и спонсорской помощи;*
- *коллегиальности принятия решений по вопросам оказания материальной помощи или спонсорства;*
- *приоритетности интересов массовых благополучателей;*
- *прозрачности, подотчетности и целевого использования полученных благополучателями средств.*

Активно участвуя в жизни местных сообществ, мы стремимся к созданию и поддержанию благоприятного социального климата, а также социально значимых ценностей и институтов гражданского общества в регионах присутствия Компании.

Социальные инвестиции Компании направлены на оказание безвозмездной (а также на условиях софинансирования с другими участниками некоммерческих проектов) помощи учреждениям науки и образования, объектам

культуры, искусства и спорта, социальной инфраструктуры регионов присутствия, прочим социально значимым некоммерческим проектам. Компания также реализует последовательную региональную политику среди муниципальных образований (улусов) – акционеров Компании, основанную на принципах ответственности за социально-экономическую ситуацию в регионе присутствия, обеспечения занятости и повышения уровня жизни населения Республики Саха (Якутия).

ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ. ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Социальные инвестиции, направленные Группой АЛРОСА на поддержку медицины, образования, благотворительных проектов, а также содержание социальной инфраструктуры регионов присутствия и т.п., в 2015 году составили 5,4 млрд рублей. *

В АК «АЛРОСА» (ПАО) социальные инвестиции осуществляются главным образом в рамках до-

говорных обязательств, а также в рамках программы «Материальная и спонсорская помощь» и подпрограммы «Региональное развитие». Программы являются эффективным инструментом взаимодействия с населением регионов, в которых Компания осуществляет производственную деятельность, с органами власти и некоммерческими объединениями.

** Данные представлены в соответствии с консолидированной финансовой отчетностью АК «АЛРОСА» (ПАО) по МСФО за 2015 г.*

Общая сумма безвозмездной помощи, оказанной Компанией в 2015 году, составляет 2,7 млрд рублей.

351,9 млн рублей направлено на поддержку учреждений образования

225,4 млн рублей передано муниципальным образованиям на обустройство территорий и строительство социально значимых некоммерческих объектов

184,1 млн рублей составили благотворительные пожертвования Компании спортивным сообществам

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АК «АЛРОСА» (ПАО) ПО ОКАЗАНИЮ БЕЗВОЗМЕЗДНОЙ ПОМОЩИ В 2015 ГОДУ

Заинтересованные стороны	Подходы / Руководство	Формы оказания помощи
Правительство Республики Саха (Якутия), учреждения культуры, спорта, медицины и образования республики	Договор о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия) до 2020 года	В отчетном году Компания добросовестно выполнила свои обязательства в соответствии с Договором о социально-экономическом развитии Республики Саха (Якутия) до 2020 года, направив 521 млн рублей в некоммерческое объединение «Целевой фонд будущих поколений Республики Саха (Якутия)».
Физические и юридические лица, муниципальные образования регионов присутствия, местные сообщества и некоммерческие объединения	Социальная программа «Материальная и спонсорская помощь»	В течение 2015 года Компания оказывала адресную материальную помощь учреждения культуры, медицины, спорта и образования, а также администрации муниципальных образований. Среди наиболее крупных финансируемых Компанией некоммерческих проектов – строительство учебно-лабораторных корпусов политехнического института Северо-восточного федерального университета в г. Мирном и профессионального училища №30 в п. Айхал, строительство нового корпуса реабилитационного центра для несовершеннолетних «Харысхал», строительство Школы-сада в с. Улахан Кюель в Чурапчинском улусе, а также ремонт городской больницы в г. Удачном. Всего в 2015 году на оказание безвозмездной помощи по программе «Материальная и спонсорская помощь» Компания выделила более 2,4 млрд рублей.
Девять муниципальных образований Западной Якутии	Региональные соглашения в рамках подпрограммы «Региональное развитие» социальной программы «Материальная и спонсорская помощь»	В 2015 году девяти районам Республики Саха (Якутия), большинство из которых расположены в Западной Якутии – основной зоне деятельности АК «АЛРОСА» (ПАО), была оказана материальная помощь в размере 81,7 млн рублей главным образом на осуществление сельскохозяйственной и традиционной промышленной деятельности, проведение благотворительных акций для детей.
Некоммерческие объединения, ранее состоявшие в структуре Компании	Реализация принципов социально ответственной реструктуризации	В течение отчетного года мы продолжили практику поддержки автономного некоммерческого объединения, состоящего из детских садов, ранее входивших в структуру АК «АЛРОСА» (ПАО). В 2015 году в АНО «Алмазик» Компания перечислила 866,6 млн рублей.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАЦИОНАЛЬНЫМИ ОБЩИНАМИ

Деятельность подразделений Компании и ее дочерних обществ затрагивает интересы населения Садынского национального наслега Мирнинского района, национального Анабарского и национального Оленекского улусов, где проживают долганы, эвенки, эвены и другие представители коренных малочисленных народов Севера.

Предприятия Компании традиционно поддерживают родовые общины оленеводов и рыбаков: ежегодно материальная помощь направляется на осуществление сельскохозяйственной деятельности, поддержку и развитие традиционных видов промысла, приобретение техники высокой проходимости, рыболовных снастей и охотничьего снаряжения. В 2015 году АК «АЛРОСА» (ПАО) в благотворительных целях

направила 40 млн рублей администрации МО «Оленекский эвенкийский национальный район» на строительство Этнокультурного центра в с. Оленек.

В целях обеспечения занятости и поддержки сельского местного населения (поселка Арылах, сел Сюльдюкар и Таас-Юрях) в структуре Компании функционирует собственное многопрофильное подсобное хозяйство – совхоз «Новый». Основной деятельностью совхоза является производство и поставка экологически чистых продуктов – молока, яиц и мяса – для обеспечения потребностей работников Компании с целью компенсации тяжелых и вредных условий труда. Совхоз также поставляет свою продукцию детским садам и школам и реализует ее населению района.

Предприятия АЛРОСА традиционно поддерживают родовые общины оленеводов и рыбаков

НАШ ПОДХОД

С началом разработки Верхне-Мунского рудного поля в 2015 году Компания заявила о своей заинтересованности в промышленном и социально-экономическом развитии Оленекского эвенкийского национального района Республики Саха (Якутия), основным населением которого являются эвенки, юкагиры и нганасаны (майаты), ведущие кочевой образ жизни в связи с традиционным промыслом – оленеводством. На встрече, проведенной представителями Компании, руководство Удачинского ГОКа заявило о своей готовности обеспечить население национального района рабочими местами в горнодобы-

вающим производстве и, соответственно, стабильным доходом и социальными гарантиями. Наполнение бюджета Оленекского улуса налоговыми поступлениями позволит значительно повысить уровень жизни местного населения и дать толчок для социально-экономического развития региона.

В качестве ответственного шага Компания также гарантировала местному населению возможность продолжать заниматься традиционными видами земледелия и скотоводства, поскольку природные экосистемы в соответствии с проектом при разработке нового месторождения нарушены не будут.