

Доклад о реализации механизмов поддержки развития добровольчества среди граждан старше 50 лет и развитии механизмов поддержки волонтерских проектов, реализуемых в интересах граждан старшего возраста, в том числе с использованием механизмов выдачи субсидий и грантов

Во исполнение пунктов 31 и 39 Плана мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р), утвержденного Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Голиковой Т.А. 20 июня 2019 г. № 5486п-П44 (далее – План мероприятий), Минэкономразвития России проанализированы механизмы поддержки развития добровольчества среди граждан старше 50 лет и механизмы поддержки волонтерских проектов, реализуемых в интересах граждан старшего возраста, в том числе с использованием механизмов выдачи субсидий и грантов.

Механизмы поддержки развития добровольчества (волонтерства) среди граждан старше 50 лет (далее – «серебряное» волонтерство) в настоящий момент преимущественно развиваются в рамках федеральной программы Минтруда России «Молоды душой» (далее – Программа), осуществляемой Ассоциацией волонтерских центров (далее – АВЦ) и Благотворительным фондом «Память поколений».

Программа направлена на создание комплексной системы поддержки развития добровольчества среди граждан от 50 лет через реализацию следующих механизмов:

- расширение сети региональных центров «серебряного» волонтерства;
- поддержку и тиражирование социальных проектов «серебряных» добровольцев;
- организацию обучения «серебряных» волонтеров и организаторов волонтерской деятельности.

По данным АВЦ, на настоящий момент 72 субъекта Российской Федерации развивают те или иные механизмы в части развития добровольчества среди старшего поколения на базе некоммерческих организаций, геронтологических центров,

ветеранских организаций, университетов, молодежных волонтерских объединений и т.д.

1. Расширение сети региональных центров «серебряного» волонтерства

Сеть региональных центров «серебряного» волонтерства «Молоды душой» (далее - региональный центр) в настоящий момент включает 47 центров.

Региональные центры обеспечивают:

- создание необходимых условий по формированию инфраструктуры для участия граждан старшего возраста в добровольческой деятельности;
- выявление, распространение и поддержку лучших волонтерских практик, инновационных форм организации добровольческой деятельности среди лиц старшего возраста;
- поддержку наиболее эффективных добровольческих команд в сфере «серебряного» волонтерства;
- популяризацию идей активного долголетия в обществе;
- повышение качества жизни людей старшего возраста через вовлечение в добровольческую деятельность.

Например, в Челябинской области региональным центром реализуются проекты, направленные на наставничество «серебряных» волонтеров для детей-сирот, благотворительную деятельность артистов театров – «серебряных» волонтеров для помощи детям из семей с трудной жизненной ситуацией, на интеграцию людей старшего поколения в цифровую среду путем обучения и повышения квалификации.

Региональным центром Калининградской области осуществляются проекты по оцифровке фронтовых писем и подготовке уроков памяти, обучению «серебряных» волонтеров основам эмоционального интеллекта и проведению игр с детьми и подростками.

Региональным центром Новосибирской области для «серебряных» волонтеров реализуется цикл занятий по работе людьми с ограниченными возможностями здоровья, образовательный курс по овладению компетенциями по самостоятельному проведению экскурсий по городу, а также проект, направленный на формирование интернет-сообществ, занимающихся популяризацией волонтерской деятельности.

В общем объеме в 2020 году региональными центрами поддержано 80 социальных проектов, направленных на развитие добровольчества среди граждан старше 50 лет.

Для методического сопровождения сети региональных центров работают 2 центра компетенций в г. Москва и в г. Санкт-Петербург, которые обеспечивают:

- разработку и проведение образовательных программ для руководителей волонтерских центров, представителей бюджетных организаций, представителей исполнительных органов власти и «серебряных» волонтеров;
- разработку и распространение методических материалов с лучшими практиками в сфере «серебряного» добровольчества;
- развитие международного сотрудничества в сфере «серебряного» добровольчества;
- развитие межпоколенческого диалога.

Например, Центром компетенций г. Санкт-Петербурга в 2020 году был организован проект, в рамках которого «серебряные» волонтеры России и стран СНГ обменивались лучшими практиками и участвовали в совместных образовательных мероприятиях.

Центром компетенций в г. Москва реализуются проекты, содействующие трудоустройству и социальной адаптации граждан старше 50 лет, направленные на профилактику возрастных изменений работы мозга и совершенствование когнитивных функций, а также на самореализацию и повышение социальной мобильности «серебряных» волонтеров посредством организации культурно-массовых мероприятий.

2. Поддержка и тиражирование социальных проектов «серебряных» добровольцев

Ежегодно среди некоммерческих организаций Фондом президентских грантов проводится Конкурс грантов Президента Российской Федерации. В числе прочего, Фонд рассматривает проекты по направлению «Социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан», в рамках которого поддерживаются проекты, направленные в том числе на повышение качества жизни людей старшего

поколения, социализацию людей старшего поколения, приобретение людьми старшего поколения новых навыков, повышение общественной активности ветеранов, содействие привлечению людей старшего поколения к трудовой деятельности.

Помимо этого, ежегодно субъектами Российской Федерации проводятся конкурсные отборы, направленные на поддержку социально значимых инициатив некоммерческих организаций из регионального бюджета. Победителям указанных конкурсных отборов предоставляются субсидии и (или) гранты в форме субсидий, и это еще один потенциальный источник поддержки для программ, направленных на развитие добровольчества в интересах граждан старшего возраста.

Важно отметить, что в 2021 году Фондом президентских грантов предусмотрены гранты в целях софинансирования расходов на оказание на конкурсной основе поддержки некоммерческим неправительственным организациям в субъектах Российской Федерации совокупным объемом 1,6 млрд руб., что увеличивает шансы региональных некоммерческих организаций на получение финансовой поддержки.

Помимо этого, для адресной поддержки социальных проектов, посвященных вовлечению людей старшего возраста в добровольческую деятельность проводится всероссийский грантовый конкурс «Молоды душой»¹.

В рамках конкурса могут получить поддержку организации, занимающиеся развитием «серебряного» добровольчества (направление «Волонтерские центры»), добровольческие проекты с участием серебряных добровольцев (номинация «Доброе сердце»), добровольческие проекты, направленные на повышение компетенций серебряных добровольцев (номинация «Профессиональная траектория»), и социальные проекты, направленные на сохранение исторической памяти и патриотического наследия Великой отечественной войны (номинация «75 лет Победы»; направление «Социальные проекты»).

¹ Конкурс «Молоды душой» осуществляется АВИЦ совместно с Благотворительным фондом «Память поколений» при поддержке Минтруда России, Росмолодежи и ФГБУ «Роспатриотцентр».

В 2020 году по итогам конкурса по направлению «Волонтерские центры» были отобраны 17 организаций-победителей (из 514 конкурсных заявок), получивших гранты на создание новых региональных центров в размере до 200 тыс. рублей, а также 14 региональных центров, открытых в 2018-2019 гг., получили гранты на системное развитие добровольчества (волонтерства) среди граждан старшего возраста в размере до 150 тыс. рублей

По направлению «Социальные проекты» в 2020 году 25 инициатив (из 2 735 конкурсных заявок) получили грантовую поддержку в размере от 100 тыс. до 200 тыс. рублей.

Для поддержки участников и победителей конкурса было организовано онлайн-обучение по вопросам подготовки конкурсной заявки, успешной реализации проекта и подготовки отчетной документации.

3. Организация обучения «серебряных» волонтеров и организаторов волонтерской деятельности

На базе единой информационной системы «DOBRO.RU» организовано обучение серебряных добровольцев и организаторов волонтерской деятельности.

В частности, в рамках «Добро.Университета» (edu.dobro.ru), размещены видеокурс «Серебряное» волонтерство: ключевые аспекты развития», обучающий курс для волонтеров по оказанию помощи пожилым людям в экстренной ситуации и серия обучающих вебинаров по основам «серебряного» волонтерства.

Помимо этого, на платформе «Добро.Университета» опубликовано методическое пособие «Серебряное» волонтерство: ключевые аспекты развития»², посвященное организации волонтерской деятельности среди людей старшего возраста, профилактике эмоционального выгорания среди «серебряных» волонтеров, медийному сопровождению проектов, привлечению ресурсов для поддержки волонтерских объединений пожилых людей, разработке межпоколенческих проектов. Кроме того, пособие содержит 19 эффективных российских практик

² Подготовлено АВИЦ и Благотворительным фондом «Память поколений» при поддержке Минтруда России, ФГБУ «Роспатриотцентр» и Фонда президентских грантов.

«серебряного» волонтерства и анализ накопленного зарубежного опыта в данной сфере.

Информационные материалы по вовлечению в добровольческую деятельность людей с инвалидностью

Люди с инвалидностью зачастую оказываются выключенными из экономической, политической и общественной жизни в силу несовершенства нормативной базы, несформированности доступной среды, а также общественных стереотипов.

С одной стороны, это ставит в угнетенное положение самих людей с инвалидностью, с другой – лишает государство и общество потенциала развития, носителем которого являются люди с ограниченными возможностями здоровья. Инвалидность затрудняет возможность полноценных социальных контактов человека, а отсутствие достаточного круга общения приводит к еще большей изоляции.

Одним из возможных способов интеграции людей с инвалидностью в общество и повышения уровня их жизни является возможность участия в добровольческой деятельности.

Инклюзивное волонтерство может содействовать развитию личности человека с ограниченными возможностями здоровья, преодолению им психологических проблем, формированию коммуникаций с окружающими людьми, получению навыков, необходимых для возможного дальнейшего трудоустройства. Также инклюзивное волонтерство может содействовать созданию стабильного сплоченного общества благодаря расширению перечня технологий социальной инклюзии.

Одновременно, инклюзивное волонтерство шире чем только социализация и социальная реабилитация людей с инвалидностью. Люди с ограниченными возможностями здоровья сами могут являться значимой частью процесса внедрения инклюзивного волонтерства в качестве добровольцев или организаторов инклюзивных инициатив.

Российский опыт в части развития инклюзивного добровольчества

В Российской Федерации системное внедрение инклюзивного подхода активно применялось в рамках подготовки к XXII Олимпийским и XI Паралимпийским зимним играм в Сочи 2014 года.

Оргкомитет «Сочи 2014» целенаправленно развивал инклюзивные волонтерские практики силами 26 волонтерских центров, осуществлявших подготовку к Играм. При этом 2 волонтерских центра (созданных на базе Российского государственного социального университета и Московского государственного гуманитарного университета) имели «параолимпийскую» специализацию, системно занимаясь вопросами взаимодействия волонтеров с людьми с инвалидностью и вовлечением лиц с ограниченными возможностями в добровольческое движение. Всего в проведении Олимпийских игр 2014 года принимали участие 206 волонтеров с инвалидностью.

Преемственность наследия XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр в Сочи 2014 года обеспечили XVIII Сурдлимпийские зимние игры 2015 года, прошедшие в Ханты-Мансийске и Магнитогорске, в организации и проведении которых приняло участие около 80 волонтеров с нарушением слуха.

Внедрение инклюзивного добровольчества

Планируя вовлечение людей с ограниченными возможностями в добровольчество, организатор добровольческой деятельности должен учесть, что волонтеры с разными видами инвалидности могут отличаться степенью физической силы и выносливости, способностью к концентрации внимания, эмоциональной устойчивостью и им могут не подходить одни и те же волонтерские вакансии. Работа с каждой группой потребует особого подхода, специализированных знаний, соблюдения четких принципов взаимодействия.

В связи с этим, организатор добровольческой деятельности должен обладать навыками работы с добровольцами с учетом специфики состояния их здоровья:

ограничения физического здоровья (нарушения опорно-двигательного аппарата, слух и зрение, хронические соматические заболевания и др.);

нарушения умственного здоровья, развития когнитивных функций;

психоэмоциональные нарушения (депрессии, психоневрологические нарушения и пр.).

Но в этом контексте важно отметить и то, что у разных нозологий инвалидности наблюдаются различные дополнительные способности, развивающиеся по причине адаптации к жизни с особенностями здоровья.

Так, например, у незрячих людей может быть лучше развита память, обоняние, осязание, воображение, слух, способность принимать решения в условиях недостатка информации.

У людей с ментальными особенностями могут проявляться искренность, эмоциональность, эмпатия, в некоторых случаях физическая сила и способность к монотонной деятельности.

У людей с ограничениями по слуху могут наблюдаться визуальная внимательность, расширенное поле зрения.

Для создания комфортной среды для работы любых добровольцев организаторам волонтерской деятельности потребуется решить вопросы, связанные с адаптацией инфраструктуры, системы размещения вакансий, организации обучения команды с учетом новых потребностей.

1. Адаптация инфраструктуры

Адаптация инфраструктуры необходима для минимизации барьеров, которые могут затруднять доступ добровольцев в помещение или успешное выполнение ими поставленных задач. Для этого следует оценить офисное помещение организации или площадки проведения мероприятия с точки зрения доступности, в том числе обеспечения специально оборудованных рабочих мест, возможностей безбарьерной коммуникации, обеспечения транспортом к месту проведения мероприятия и сопровождения на первых этапах работы.

2. Адаптация системы размещения вакансий

Планируя волонтерские вакансии, организаторы могут предусматривать вакансии с возможностью удаленного выполнения задач или совместного участия вместе с другом/ наставником/родителем.

При размещении волонтерских вакансий необходимо указать четкое и понятное описание требуемых навыков и квалификаций с указанием сроков и режима занятости, места работы.

При размещении волонтерской вакансии необходимо отметить ее как потенциально доступную для людей с инвалидностью. Такая пометка будет означать, что организация готова рассматривать любых соискателей, ориентируясь только на их профессиональные качества. Например, на сайте dobro.ru в базе волонтерских вакансий установлен специальный фильтр «доступно для людей с инвалидностью».

Информация о добровольческих вакансиях должна быть доступна для добровольцев с разными особенностями здоровья. Это должны позволять технические возможности сайта, где публикуются вакансии.

В целях более широкого распространения информации о наличии волонтерских вакансий, доступных для людей с ограниченными возможностями здоровья, можно рассмотреть дополнительные способы информирования о наборе волонтеров: объявления в медицинских учреждениях, информационные листовки в органах социальной защиты, социальная реклама в средствах массовой информации, выстраивание сотрудничества со специализированными организациями людей с инвалидностью и привлечение их к распространению информации о наборе добровольцев с ограниченными возможностями здоровья.

3. Организация обучения команды

Обучение потребуется как для организаторов волонтерской деятельности и действующей команды добровольцев, так и непосредственно волонтеров с инвалидностью.

При этом если для организаторов волонтерской деятельности и действующей команды добровольцев необходимо обучение в сфере специфики взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья, для волонтеров с ограниченными возможностями здоровья нужно обучение основам волонтерской деятельности.

Предпочтение целесообразно отдать интерактивным методам обучения, которые стимулируют активное участие волонтера в обучении, позволяют участникам раскрыть свой потенциал, способствуют сплочению коллектива и обеспечивают обратную связь.

При планировании образовательной программы можно воспользоваться информационными материалами, размещенными на платформе Добро.Университета по адресу: <https://edu.dobro.ru/>.

Платформа Добро.Университет была разработана на основе исследования более 40 образовательных платформ в сфере добровольчества. Основа онлайн-университета — видеокурсы с погружением в реальную волонтерскую деятельность, которые делятся на базовый и продвинутый уровень. Для записи на курсы достаточно авторизоваться на сайте с помощью аккаунта на DOBRO.RU. Все курсы состоят из видеоуроков, дополнительных материалов для изучения и тестов.

По результатам обучения слушатели получают электронные сертификаты, подлинность которых можно проверить на платформе Добро.Университета. Кроме того, сведения о прохождении курсов записываются в личную электронную книжку волонтера, которую автоматически получают все участники единой информационной системы DOBRO.RU.

Кроме видеокурсов на платформе Добро.Университета можно найти образовательные мероприятия, вебинары, методические материалы, исследования и т.п. для волонтеров и организаторов волонтерства, в том числе в сфере инклюзивного волонтерства.

Инфраструктурная поддержка инклюзивного добровольчества

В настоящее время инфраструктурная поддержка по развитию инклюзивного добровольчества осуществляется движением «Абилимпикс», создавшим волонтерские центры во всех субъектах Российской Федерации с целью формирования инклюзивного пространства для реализации программ по социализации, профессиональной ориентации, творческой реализации людей с инвалидностью.

Волонтерский центр инклюзивного добровольчества – ресурсный центр, реализующий специализированные программы, направленные на вовлечение людей с инвалидностью в волонтерскую деятельность, а также консультационную и методическую поддержку некоммерческих организаций в реализации инклюзивных добровольческих программ.

Основными направлениями деятельности региональных центров инклюзивного добровольчества в том числе являются:

информирование общества о ценностях и возможностях инклюзивного добровольчества;

организация и проведение тренингов, обучающих программ для организаций, работающих или планирующих работать с волонтерами с ограниченными возможностями здоровья;

консультирование волонтеров и организаций по всему комплексу вопросов добровольческой деятельности;

организация и проведение мероприятий, в т. ч. добровольческих акций, конференций, форумов, и др.

В целях развития сети волонтерских центров инклюзивного добровольчества волонтерским движением «Абилимпикс» совместно с Российским государственным социальным университетом разработаны рекомендации, которые размещены на платформе Добро.Университета по адресу: <https://edu.dobro.ru/>.

В указанных рекомендациях с целью развития новых направлений инклюзивного волонтерства обобщен опыт сопровождения людей с инвалидностью и организации лучших проектов в области формирования инклюзивного пространства, основанных на эффективных российских и зарубежных практиках.

Государственная поддержка по привлечению волонтеров с ограниченными возможностями здоровья

Органы государственной власти и местного самоуправления, сотрудники государственных и муниципальных учреждений, работающих в сфере поддержки людей с ограниченными возможностями здоровья способны оказывать содействие развитию добровольчества среди людей с ограниченными возможностями здоровья:

содействуя привлечению, отбору и обучению таких добровольцев с учетом различной степени ограничения их возможностей;

формируя программы индивидуального и поддерживающего сопровождения людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом возможности участия в добровольческой деятельности;

формируя доступную среду для реализации добровольческой деятельности людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе обеспечение специально оборудованных рабочих мест, возможностей безбарьерного общения, обеспечение транспортом к месту проведения мероприятия и сопровождение;

тиражируя успешные практики привлечения в качестве волонтеров людей с ограниченными возможностями здоровья.

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

Введение

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Группой НЛМК разработано *Положение о корпоративном волонтерстве в Группе НЛМК¹*, которое устанавливает единые принципы и подходы в области волонтерства, в том числе задачи по привлечению

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

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

работников компании в добровольческую деятельность и оценки эффективности волонтерской деятельности. В свою очередь, процедуры оказания сотрудникам поддержки для реализации социальных волонтерских проектов на конкурсной основе (включая отчетность и оценку эффективности волонтерских проектов) установлены *Положением о конкурсе волонтерских проектов в Группе НЛМК²*.

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

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

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

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

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

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

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

Заключение

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

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

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

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

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