

ROY и Curtiss есть возможность включить пожертвование в свой счет. Достаточно попросить официанта добавить в счет любую сумму, кратную 50 рублям, и она будет перечислена на помощь детям — подопечным фонда).

«Важно отметить, что есть компании, которые помогают pro bono — то есть делают не финансовый вклад в работу фонда, а безвозмездно предоставляют свои услуги. Например, сеть лабораторий „МедЛабЭкспресс“ около четырех лет бесплатно принимает во всех своих пунктах жителей Пермского края, которые хотели бы стать потенциальными донорами костного мозга. В МЛЭ дополнительно готовят персонал по этой теме, бесплатно берут образцы крови у потенциальных доноров. Рекламное агентство lmedia безвозмездно размещает социальную рекламу фонда в лифтах, телекомпания „Рифей“ три с половиной года безвозмездно обеспечивает подготовку и трансляцию сюжетов о подопечных фонда для рубрики „Служба скорых чудес“ в утреннем эфире», — рассказала Инна Бабина.

Среди препятствий для развития корпоративной благотворительности — особенности налогообложения. Сейчас реально работает только социальный налоговый вычет для физических лиц и ИП. Но экономических преференций для компаний-благотворителей нет. «Более того, коммерческая организация, применяющая общую систему налогообложения либо схему „доходы минус расходы“, не имеет права поставить сумму пожертвования в расходы с целью уменьшения налоговой базы. То есть компания, выразившая свою добрую волю в виде пожертвования, еще и платит сверху налоги», — говорит Анна Милованова, председатель ПРБОО «Солнечный круг». По ее словам, бизнес, когда участвует в благотворительности, руководствуется исключительно желанием руководителя или группы сотрудников, проявляющих интерес к социальной теме, которую готовы поддерживать. «Есть компании, руководитель которых жертвует, а сотрудники даже не подозревают, что он поддерживает некоммерческую организацию. Корпоративная социальная ответственность (КСО), к сожалению, в Пермском крае не развита, лишь крупные компании внедряют в свою внутреннюю политику КСО, однако в масштабе это не работает», — продолжает госпожа Милованова.

Каждая компания по-своему приходит к решению участвовать в благотворительности, считает Инна Бабина. На это влияет, как правило, финансовая ситуация в компании, личная позиция руководителя, активность сотрудников и их опыт участия в социальных проектах. Компании участвуют в благотворительные проекты по разным причинам. Для кого-то это желание влиять на ситуацию в социальной сфере в регионе присутствия. Некоторые компании считают, что участие в благотворительности является ценностью для ее клиентов и партнеров, и поэтому стремятся сделать это частью своей PR-стратегии. «Очень важно, когда компания публично рассказывает о какой-либо социальной проблеме и о своем опыте ее решения через участие в благотворительности. Это привлекает общественное внимание к проблемам, что в конечном счете помогает добиваться их решения, а еще помогает делать благотворительность важной частью повседневной жизни», — говорят специалисты компаний. ■

СРЕДИ ПРЕПЯТСТВИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ — ОСОБЕННОСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

«Социальная ответственность предусматривает системное отношение»

Губахинский «Метафракс» давно состоялся как крупный межрегиональный холдинг, чьи производственные площадки расположены в России и за рубежом. Сегодня в штате группы работает несколько тысяч человек, из них 2, 2 тыс. трудится в Губахе. За год число работников выросло на 300 человек. О работе группы в зонах присутствия рассказала советник председателя совета директоров ПАО «Метафракс», депутат Законодательного собрания Пермского края Мария Коновалова.

— «Метафракс», безусловно, социально ответственная компания. Что вкладывает в понятие «социальная ответственность» сама компания?

— Мы стремимся ответственно развивать химическую отрасль в территориях присутствия. Ответственно — значит с учетом интересов экологической, социальной и бизнес-среды.

Это касается как местного населения, так и собственных сотрудников, бизнес-партнеров и общества в целом. Мы развиваемся сами и развиваем благоприятную экосистему вокруг нас.

— По каким направлениям ведется работа?

— Социальная ответственность предусматривает в первую очередь системность.

Основное внимание топ-менеджмент уделяет территориям присутствия. Причем это не только Губаха, где расположено само головное предприятие, но и города нашего «куста»: Кизел, Гремячинск, Александровск.

Мы реализуем в этих городах многопрофильные проекты. Это и поддержка образовательных инициатив, социальная помощь, инфраструктурные проекты. Мы заинтересованы в том, чтобы на предприятии работали жители региона, поэтому организуем работу по привлечению работников из близлежащих городов края.

Соответственно, большинство мероприятий «Метафракс» организует по кустовому принципу, собирая на них жителей городов. Инфраструктурные проекты реализуются по тому же принципу. Мы поддерживаем строительство объектов досуга и спорта, развитие дорожной инфраструктуры, городской среды. Очень важно, что есть мощная поддержка со стороны региональной власти. И конечно, работа команды на всех уровнях.

По такому же принципу работает система здравоохранения: идет процесс объединения больницы Гремячинска, Губахи, Кизела под управлением Пермской ГКБ №4.

Мы стараемся комплексно подходить к решению проблем населения этих городов. Например, в Кизеле проведена реконструкция центрального стадиона — в городе очень сильные спортивные традиции. Здесь же по гранту фонда кино в финансировании с регионом бу-

дет построен шикарный кинозал. В Губахе такой объект запущен в центральной библиотеке, и мы видим очевидный интерес горожан.

В конечном счете все это работает на повышение лояльности населения и сотрудников к территории и предприятию.

— Как «Метафракс» решает кадровые вопросы? Ведь без соответствующего образования для химического производства высококлассных специалистов в депрессивных территориях не найдешь.

— Нам сначала казалось, что можно взять выпускника 11-го класса, заключить с техническим университетом контракт на обучение, и придет готовый специалист. Но этого оказалось явно недостаточно.

В итоге вместе с управлением образования спустились на уровень детского сада. Для дошкольных учреждений разработаны специальные химические кейсы, проводятся открытые уроки. Экскурсии на производство начинаются чуть ли не с детского сада.

На этапе среднего звена, когда в программе появляется химия, к поиску «звездочек» присоединяются наши специалисты, которые отбирают лучших.

В старшей школе начинается дуальное образование. На практику «Метафракс» приглашает сразу после уроков. Организуем форумы прямо на территории завода. Будущий работник должен привыкнуть к условиям, решить — работать ему здесь или нет.

Основная часть сотрудников ПАО «Метафракс» (40%) имеет высшее профессиональное образование. Еще 28% персонала имеет среднее профессиональное образование. Мы — образованная компания!

— Метафракс — это межрегиональная компания, есть площадки в Швейцарии и Австрии, в Орехово-Зуеве. Какие перспективы у простого сотрудника из Губахи продвигаться по карьерной лестнице и перейти на другие площадки?

— У «Метафракса» большое количество историй горизонтальных перемещений. Когда мы только начинали развивать площадку в Подмоскovie, у местных сотрудников была совсем иная ментальность. Для настройки бизнес-процессов пришлось в Орехово-Зуеве направить много сотрудников из Губахи. В московском офисе Metadunea работают менеджеры из Губахи и Перми.



Трейдинг в Швейцарии возглавляет бывший топ-менеджер «Метафракса». Таких историй много. И это еще одна из мотиваций работать у нас.

— Чем еще привлекаете на завод работников?

— Компания строит новые дома. Сотрудник получает квартиру в аренду за 1500 рублей в месяц, с правом выкупа в рассрочку. Уже построили восемь домов в Губахе. В этом жилье компания также предоставляет квартиры для врачей: с ними на территории просто беда! Попробуй заинтересовать работой в Кизеле гастроэнтеролога, который в Перми может одновременно работать в платных и государственных клиниках! Подъемные в виде миллиона рублей и квартира — не всегда достаточный аргумент.

— Как социальные проекты вы поддерживаете на уровне Пермского края?

— Мы системно работаем с региональными благотворительными фондами. С «Дедморозим» в этом году вышли на проект меценатско-волонтерский. По реабилитации ребят из Рудничного детского дома. И молодежная организация компании активно включилась в работу. «Метафракс» до сих пор в лидерах по итогам акций «Донорство ума», где сотрудники типированы на потенциальных доноров костного мозга. По мероприятиям для ребят, победивших онкологию, мы работаем с фондом «Берегиня». Это как раз о благоприятной экосистеме, которую мы совместно создаем.

Одно из основных направлений — культура и искусство. Активно сотрудничаем с театром оперы и балета в Перми, с пермской филармонией, Театром-Театром. В рамках Дягилевского фестиваля реализуем проект «Women in Art» («Женщина в искусстве»). Студентки, обучающиеся редким среди женщин специальностям, таким как дирижирование, игра на кларнете или ударных, смогли получить дополнительную возможность расширить свой музыкальный опыт.

— Почему культура?

— Во-первых, социология показывает, что люди больше всего помнят и любят концерты. Ни дороги, ни здравоохранение, ни спорт, ни олимпиаду. Мы создали в Губахе фестиваль «Тайны горы Крестовой», на который приезжают люди из других регионов и крупных городов. Считаем, поднятая нами планка в сфере досуга и культуры весьма высокая.

— «Метафракс» — это интеллектуальная, высокообразованная компания. Эта миссия работает на депрессивных территориях?

— Конечно! Вот пример: на днях мы совместно с краевой филармонией привезли на открытие ДК в Гремячинск оркестр народных инструментов с талантливыми детьми, которые как раз занимаются в музыкальных школах. Перед началом выступления — зал полный, но места еще есть. И в ходе концерта жители продолжают идти и идти, семьями, с детьми. Даже когда места закончились, поток не иссякал. И в финале оркестр еще долго не отпустили.

— У «Метафракса» уже несколько лет есть в собственности предприятие в Австрии. Чем отличается социальная ответственность предприятия за рубежом?

— Там иная ментальность. Мы планируем какое-то событие через две недели, и оно через этот период произойдет. В Австрии вполне нормально, что местный руководитель напишет тебе: «Через месяц — очень скоро, давайте лучше осенью», — а это весна. Здесь люди иначе относятся к своему рабочему времени. Да, пожалуй, оно где-то эффективней выстроено. Если у них заканчивается в 18:00 рабочий день, то, значит, они к этому времени успеют все сделать и закончить работу вовремя. К тому же у них техника безопасности работает эффективней, потому что инструкции четко соблюдаются. Без самостоятельности. Так что обеим сторонам есть что перенять из практики в рамках группы компаний.