



Российский союз промышленников
и предпринимателей

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Сборник социальных программ

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ; ЗДОРОВЬЕ, ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА
ЖИЗНИ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА; ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ; ПОДДЕРЖКА
ПАТРИОТИЗМА И РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ; ПОДДЕРЖКА
МОЛОДЕЖИ; ПРОГРАММЫ И УСЛУГИ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА; ПОДДЕРЖКА
БЫВШИХ РАБОТНИКОВ; РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
УЧАСТИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ, СОЦИАЛЬНОМ И КУЛЬТУРНОМ РАЗВИТИИ
ТЕРИТОРИЙ; ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ; БЕЗОПАСНОСТЬ, ЖИЗНЬ
БЕСПЕЧЕНИЕ; ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ;
ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ; ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНОГО
ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ; ПОДДЕРЖКА КУЛЬТУРЫ, ПАТРИОТИЧЕСКОГО
НАВЫКОВ ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ; ПОМОЩЬ ДЕТЯМ

Москва
2009



Российский союз промышленников
и предпринимателей

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Сборник социальных программ

Москва
2009



Российский союз
промышленников
и предпринимателей

Общая редакция:

А. Шохин — д.э.н. Президент РСПП

Ф. Прокопов — д.э.н. Исполнительный вице-президент РСПП

Е. Феоктистова — к.э.н. Директор департамента корпоративной социальной политики РСПП

Редакционный Совет:

Е. Феоктистова к.э.н., Г. Копылова к.э.н., А. Тополев-Солдунов

РСПП благодарит компании за предоставленную информацию о социальных программах и Агентство социальной информации за сотрудничество в подготовке Сборника.

РСПП выражает особую благодарность ОАО «Пивоваренная компания «БАЛТИКА» и Банку «УРАЛСИБ» за поддержку издания.



Корпоративные практики социальной направленности, Сборник социальных программ

/Е. Феоктистова, Г.Копылова, А.Тополев-Солдунов. Под общей редакцией А. Шохина, Ф.Прокопова, Е.Феоктистовой — РСПП, Москва, 2009 г. — 248 с./

В представленном Сборнике обобщен практический опыт 62 компаний 15 отраслей экономики по широкому спектру корпоративных практик социальной направленности, связанный с сохранением персонала, улучшением социального климата, отражающий активное участие компаний в решении общественно-значимых проблем.

Представленный опыт не теряет своей актуальности и в условиях кризиса. Большинство компаний (более 90%) подтвердили свои намерения продолжить действие программ и в 2009г.

В Сборнике содержится информация о 85 корпоративных программах, направленных на развитие персонала компаний, на внешнее сообщество в территориях присутствия, и о происходящих изменениях в сфере социальной деятельности компаний.

Сборник адресован широкому кругу читателей, включая деловые круги, властные структуры, экспертное сообщество, компании, которые найдут в представленном материале полезную для себя информацию.

Российский союз промышленников и предпринимателей представляет вашему вниманию сборник социальных программ компаний «Корпоративные практики социальной направленности».

В сборник вошли примеры, раскрывающие многообразие деятельности компаний и используемых социальных технологий в сфере развития и мотивации персонала, улучшения условий труда, создания благоприятной социальной среды в территориях проживания работников и их семей в целях привлечения и удержания квалифицированных кадров и улучшения социального климата в регионах присутствия.

В период экономического подъема компаниями накоплен большой опыт в области управления социальными инвестициями, который не теряет своей актуальности и в период спада. Данные свидетельствуют, что большинство компаний продолжают реализацию социальных программ в кризисные времена, но более тщательно подходят к выбору приоритетов, оптимизации расходов, оценке результатов.

Для российского бизнеса в целом и для каждой отдельной компании вопросы производительности и эффективности выходят сегодня на первый план, что предъявляет высокие требования к корпоративной социальной политике как составной части общей стратегии развития бизнеса компаний.

Многие представители делового сообщества, на практике применяющие принципы ответственного ведения бизнеса, стремятся к построению долгосрочной корпоративной социальной политики, формируют на ее основе систему социальных программ, внедряют механизмы контроля эффективности расходов и оценки полученных результатов. Уверен, что такой системный подход, получая все большее признание в деловой среде, постепенно станет распространенной практикой ответственных компаний.

Желаю всем успехов и благополучия!

Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей



А. Шохин



Содержание

Введение	8
----------------	---

Часть 1. Программы, направленные на работников компании	11
---	----

Образование и обучение 13

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»

Программа обучения сотрудников 14

Объединенная компания РУСАЛ

Программа «Корпоративный университет РУСАЛа» 18

ОАО «Северсталь»

Программа развития молодых сотрудников с высоким лидерским потенциалом Talent Pool 21

Авиакомпания «Трансаэро»

Комплексная программа развития летного персонала Авиакомпания «Трансаэро» 24

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг»

Корпоративная социальная программа «Мобилизация лидеров САО» 27

Костромаэнерго

Программа развития системы управления персоналом 31

ОАО «Объединенные электротехнические заводы»

Развитие кадрового потенциала 34

Здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труда 37

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

«Здоровье корпорации — путь к эффективному бизнесу» 38

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей 40

ОАО «АКРОН»

Программа «Здоровье» 43

ОАО «Аэропорт Кольцово» (Группа компаний «Ренова»)

Реализация политики в сфере охраны труда и промышленной безопасности 46

ООО «Газпром добыча Надым»

Промышленная профилактическая медицина как составляющая социальной политики 49

Группа компаний «БВК»

Программа «Здоровье» 53

Монди СЛПК

«Оздоровление работников Открытого акционерного общества

«Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс» 55

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Здоровье, досуг и отдых» 59

ОАО «ТрансКонтейнер»

Оздоровительная программа для сотрудников компании 62

ОАО «Росжелдорпроект»

Программа оздоровления и отдыха сотрудников 64

ОАО «КорСсис»

Медико-психологический центр диагностики и реабилитации 65

ОАО «ГАО ВВЦ»

Программа «Здоровье сотрудников и членов их семей» 68

Жилищные программы 69

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

Жилищная политика 70

ООО «Газпром добыча Ямбург»

Программа улучшения жилищных условий работников 71

ОАО «КуйбышевАзот»

Жилищная программа 73

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Жилищная политика ОАО «Нижнекамскнефтехим» 75

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Жилищная программа 76

ОАО «Российские железные дороги»

Жилищная политика ОАО «РЖД» 78

Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями 81

Внешэкономбанк

Программа поддержки работающих женщин 82

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»

Программа поддержки трудовых династий 83

Магнитогорский металлургический комбинат

Программа поддержки материнства и стимулирования рождаемости 85

Поддержка молодежи 87

ФГУП «Производственное объединение

«Завод имени Серго» — POZIS

Молодежная политика 88

ОАО «Химпром» (холдинг «Ренова Оргсинтез»)

Комплексная программа социальных инвестиций «Ответственная забота» 91

ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш»

Программа «Поддержка молодежи» 93

ОАО ТКЗ «Красный котельщик»

«Программа поддержки молодежи» 95

ОАО «Компания «Сухой»

Молодежная политика 99

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ).

Программа «Молодежная политика» на 2007–2010 годы 100

Программы и услуги социального характера 103

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Программа негосударственного пенсионного обеспечения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» 104

ОАО «Татнефть»

Корпоративная пенсионная программа 106

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Корпоративная пенсионная программа 108

ОАО Калужский завод «Ремпутьмаш»

Программа развития кадрового потенциала и социальной поддержки персонала и неработающих пенсионеров 109

НПО «Сатурн»

Программа компенсационных выплат 111

ОАО «Ростовкнига»

Программа стимулирования персонала 113

ЗАО «ФИА-БАНК»

Программа «Социальная ответственность и кадры» 115

Поддержка бывших работников 117

ОАО «Газпром нефть»

Клуб ветеранов «Факел» 118

Развитие корпоративной культуры 119

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Программа «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников» 120

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Развитие внутрикорпоративной деятельности как один из методов повышения эффективности труда персонала 121

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

Фестиваль бардовской песни «Энергия души» 123

Часть 2. Программы, реализуемые во внешнем сообществе 125

Участие в экономическом, социальном и культурном развитии территорий 127

ОАО «Пивоваренная Компания «Балтика»

Программа «Балтика — России!» 128

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

Благотворительная помощь коренному населению и населению в регионах присутствия 130

ООО «Газпром добыча Ямбург»

Поддержка территории присутствия 131

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Программа «Все для города, в котором мы живем» 133

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Практика благотворительной помощи 134

Группа Компаний «Ренова»

Деятельность Благотворительного фонда «Ренова» 135

Поддержка образования и обучения 139

Алкоа Россия

Программа поддержки технического образования в России Фонда Алкоа 140

МГТУ им. Н. Э. Баумана

«Московская модель комплексной реабилитации инвалидов» 142

ОАО «ОГК-4» (Концерн Е.ON)

Программа «Карьера начинается в школе» 145

Безопасность, жизнеобеспечение 147

Филиал компании «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Программа «Что делать в чрезвычайных ситуациях» 148

Защита окружающей среды и экологическая безопасность 151

Холдинг «Ренова Оргсинтез» (Группа компаний «Ренова»)

«Здоровье. Экология. Безопасность»

(в рамках программы «Ответственная забота») 152

Объединенная металлургическая компания

«Политика устойчивого развития ОМК» 154

ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»

Экологическая программа «Нам здесь жить и работать!» 156

Поддержка социальной инфраструктуры 159

Объединенная компания РУСАЛ

Центр социальных программ РУСАЛа — эффективный инструмент развития территорий 160

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Программа «Конкурс социальных и культурных проектов» 163

Компания УралПлатина Холдинг (Группа компаний «Ренова»)

Программы социальных инвестиций на территории Камчатского края 166

Группа компаний «БВК»

Программа «Социальный магазин» 169

Поддержка спорта и здорового образа жизни 171

КЭС–Холдинг (Группа компаний «Ренова»)

Программа поддержки развития детского спорта «Школьная

баскетбольная лига Пермского края «КЭС БАСКЕТ» 172

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг»

«Воспитание здорового поколения и формирование кадрового ресурса САО» 174

ОАО «Татнефть»

Программа по развитию массового спорта и здорового образа жизни 179

ОАО «Газпром нефть»

Межрегиональный турнир по хоккею среди детских команд на кубок ОАО «Газпром нефть» 181

ОАО «КуйбышевАзот»

Программа развития парусного спорта 183

ТНК-ВР

Программа «Здоровый образ жизни — залог благополучия семьи» (Фонд «Спорт против наркотиков») 185

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

«Баскетбол и мы!»

Программа «Поддержка здорового образа жизни, профилактика наркомании, алкоголизма, поддержка развития массового спорта, организация досуга в доступных для населения формах» 188

ОАО «ТТЦ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ»

Программа «Здоровая нация — сильная страна» 190**Поддержка культуры, патриотического и нравственного воспитания молодежи 193**

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Программа «Поддержка духовно-нравственного воспитания молодежи на основе единства поколений и героического прошлого» 194

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Поддержка и развитие духовных ценностей и духовно-патриотическое воспитание молодежи» 196

ОАО «РЖД»

Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2006–2010 гг.)» 198

ОАО «Ростовкнига»

Вклад в развитие культуры 201

ООО «Тольяттинский Трансформатор»

Проект «Веселое Новогодье» 202**Помощь детям 203**

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

Поддержка Социальной инициативы «Поделись знанием!» 204

ОАО «Северсталь»

Программа «Дорога к дому» 206

ООО «Амвэй»

Проект «Улыбка ребенка» 209

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа поддержки больных детей и инвалидов 212

ОАО Банк ВТБ

Благотворительная программа банка ВТБ «Мир без слез» 215

Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)»

Программа поддержки детского здравоохранения 216

Группа КНАУФ СНГ

Программа помощи южноуральским детям-сиротам 217

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Программа «Поддержка подрастающего поколения» 219

ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и ОАО «ТГК-5»

Программа превентивного обучения детей и подростков «Туризм и спорт для детей «группы риска» 224

Уральская горно-металлургическая компания

Благотворительный фонд «Дети России» 226

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

Программа содействия развитию детского здравоохранения 230**Часть 3. Корпоративные социальные программы****в условиях кризиса 233****Компании — участники Сборника 237**

Введение

Сборник социальных программ компаний «Корпоративные практики социальной направленности» — первый этап проекта РСПП, начатого в 2008 г., по созданию библиотеки корпоративных практик. Цель проекта — накопление и обобщение информации о социальных программах компаний, содействие процессу обмена опытом, выявление и распространение успешной практики, оказание компаниям методической помощи в освоении передовых технологий социальной деятельности. Важно также, чтобы сведения об участии бизнеса в решение социальных проблем становились общественным достоянием. Библиотека корпоративных практик будет размещаться на сайте РСПП в открытом доступе и постоянно пополняться за счет новых поступлений.

Задачи первого Сборника — предоставить возможность компаниям рассказать о своем опыте, который они сами считают успешным, представить его широкому кругу заинтересованных сторон, привлечь внимание к технологиям социальной деятельности и вопросам качества управления в этой сфере, пригласить компании к участию в формировании Библиотеки.

Содействие социальному развитию работников и местного сообщества относится к числу принципов ответственной деловой практики, как они сформулированы в Социальной хартии российского бизнеса, Глобальном Договоре ООН, других международных документах.

Компании вкладывают значительные средства в обучение и повышение квалификации персонала, улучшение условий труда, обеспечение социальной защиты работников, участвуют в решении социально-значимых проблем в регионах присутствия, рассматривая эту деятельность как составную часть своего бизнеса, как социальные инвестиции и неотъемлемый элемент корпоративной ответственности.

Инициативы бизнеса оказывают заметное влияние на процессы социального развития в стране, а их результаты меняют общественные представления о нормах качества жизни. Пенсионер, имеющий корпоративную пенсию в дополнение к государственной, лучше защищен в старости. Негосударственное пенсионное обеспечение получило преимущественное развитие именно на корпоративной основе. Это касается и добровольного медицинского страхования. На компании, страхующие своих сотрудников, приходится более 87% общих сумм взносов. Работники компаний, имеющие полностью или частично оплаченный полис добровольного медицинского страхования, располагают большими возможностями для получения медицинских услуг. Содействуя росту образования и квалификации сотрудников, работодатель, тем самым, повышает их конкурентные преимущества на рынке труда. Программы поддержания здоровья на рабочем месте, организации досуга

и отдыха, жилищные программы реально улучшают качество жизни работников и их семей.

Спектр проблем, в решении которых компании принимают участие в территориях присутствия, также очень широк. Внешние социальные программы, как правило, направлены на поддержку развития социальной инфраструктуры, улучшение социального климата и среды обитания. По имеющимся данным из всех безвозмездных поступлений в российские благотворительные организации около 75% составляют поступления от коммерческих организаций. Эти средства являются значимым источником инвестиций в социальную сферу.

Бизнес привносит свои управленческие технологии в реализацию программ социального развития в территориях присутствия. Этот вклад, возможно, не менее важен, чем оказываемая этим программам материальная и финансовая поддержка.

Корпоративная деятельность, активно влияющая на процессы общественного развития, должна быть результативной и для самих компаний, усиливать их конкурентные преимущества, укреплять потенциал развития.

В российском бизнес — сообществе растет понимание того, что устойчивость компаний определяют сегодня не только факторы экономической эффективности, но и параметры результативности корпоративной социальной политики, степень ее включенности в общую стратегию развития бизнеса. Правильный выбор приоритетов, способы действий, используемые технологии, качество управления социальными программами в значительной степени определяют успешность социальной деятельности в целом, ее соответствие целям развития компании.

Большинству российских компаний приходится решать задачи повышения эффективности социальных инвестиций, достижения на их основе таких результатов, которые могут служить источником укрепления конкурентоспособности. Системный подход к организации этой деятельности постепенно получает признание в деловой среде. Однако полноценная интеграция корпоративной социальной политики в общую стратегию и бизнес процессы пока не стала общепринятой практикой.

Вместе с тем, успешный опыт в этой области имеется, растет количество компаний, использующих передовые подходы при построении социальных программ. Они основаны, как правило, на современных технологиях управления, четко определенных организационных стандартах, включая процедуры отбора проектов для финансирования, мониторинг хода реализации и оценку конечных результатов. Все чаще программы строятся на взаимодействии с заинтересованными

сторонами — работниками и внешним сообществом, основаны на партнерских отношениях с органами власти и некоммерческим сектором, конструктивном использовании потенциала общественных организаций.

Участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства включает совместную разработку проектов на основе согласованного выбора приоритетов, распределения ответственности за исполнение, долевого финансирования, формирование действенных механизмов контроля результатов и использования средств, обучение государственных и муниципальных служащих, специалистов НКО принципам управления финансами и проектами.

В целях продвижения и распространения современной культуры эффективной корпоративной социальной практики необходимо иметь информацию не только о том, что делают компании в социальной сфере, но и о том, какие инструменты используют и какие цели ставят. Следует поддерживать и развивать обмен накопленным опытом достижений и выявленных препятствий, снижающих эффективность социальных программ.

Российский союз промышленников и предпринимателей активно участвует в этом процессе, считая его необходимым условием развития корпоративной социальной ответственности, интеграции принципов ответственного ведения бизнеса в деловую практику. Продвижению в этом направлении способствуют различные инициативы РСПП, получившие признание в экспертном и бизнес — сообществе. В их числе — Социальная хартия российского бизнеса, Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов, Рекомендации «Пять шагов на пути к социальной устойчивости компаний», «Базовые индикаторы результативности: рекомендации для использования в практике управления и нефинансовой отчетности», аналитические обзоры, посвященные развитию социально ответственной практики и нефинансовой отчетности. Этот ряд продолжает Библиотека корпоративных практик и сборники социальных программ компаний, которые будут создаваться на ее основе.

Участниками первого сборника «Корпоративные практики социальной направленности» стали 62 компании, работающие в 15 отраслях экономики. Среди них есть крупные национальные корпорации, чей опыт в социальной сфере известен, а также региональные компании, впервые широко и публично представляющие свою практику. В Сборник включено описание 85 корпоративных программ. Участникам была предоставлена возможность представить в сборник не более одной программы, ориентированной на своих работников и одной программы, ориентированной на внешнее сообщество, из тех, которые признаются успешными в самой компании и реализуются не менее одного года. Таким

образом, первичную оценку своей деятельности компании сделали сами.

Отраслевая принадлежность компаний — участников Сборника

Наименование отрасли	количество компаний	количество программ
Нефтегазовая	9	16
Энергетика	7	7
Металлургическая и горнодобывающая	9	13
Производство машин и оборудования	6	6
Химическая, нефтехимическая, парфюмерная	4	5
Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная	1	1
Производство пищевых продуктов	1	2
Телекоммуникационная	3	5
Финансы и страхование	4	6
Розничная торговля	1	2
Транспорт и дорожное хозяйство	8	11
Строительство	2	3
Сельское и лесное хозяйство	2	4
Образование, наука, культура	2	1
Прочие виды услуг	2	2
Межотраслевые	1	1
	62	85

Потенциальным участникам было предложено включить в описание своих практик определенные сведения, дающие представление об организации процессов формирования и исполнения социальных программ, оценки результатов:

- наличие утвержденной политики/стратегии, в рамках которой реализуется представляемая программа;
- связь программы с приоритетами корпоративной социальной политики и целями организации;
- мотивы принятия решения по запуску программы, её цели и задачи, этапы и сроки реализации, бюджет, целевая аудитория;
- сотрудничество в ходе исполнения программы, партнеры, используемые технологии (конкурсы, гранты, стипендии, вовлечение сотрудников, долевого финансирования и пр.);
- планируемые и полученные результаты, что они дают участникам программы, самой компании, оценка, перспективы дальнейшего развития;

- проблемы внутреннего характера, возникающие в ходе реализации программ;
- препятствия, требующие внешнего регулирования для улучшения общих условий социальной деятельности.

Вошедшие в Сборник материалы различаются по полноте представленной информации. Некоторые компании, имеющие большой опыт, представили программы в виде законченной, хорошо выстроенной технологии, для других сделать это оказалось затруднительным. Главное препятствие — отсутствие традиции и навыков построения и описания деятельности в формате и терминах проекта. Важно, чтобы компании ставили перед собой вопросы, связанные с качеством организации работы и оценкой эффективности социальной деятельности, и находили на них ответы. Участие в проекте РСПП «Библиотека» может многих к этому подтолкнуть.

Сборник состоит из трех частей. Первые две отражают опыт периода 2007–2008 гг., третья часть подтверждает актуальность этого опыта, не смотря на происходящие кризисные явления в экономике.

Первая часть включает информацию о программах, адресованных работникам, направленных на мотивацию и развитие персонала.

Многие из представленных здесь практик посвящены поддержанию здорового образа жизни и безопасности труда. Эту практику демонстрируют, прежде всего, компании промышленных отраслей, но и в других секторах (финансовый, аграрный) такие программы тоже реализуются.

Значительное место в деятельности компаний занимает обучение сотрудников, а также программы профессионального развития молодежи.

Достаточно распространенной практикой являются программы, направленные на повышения социальной защищенности работников и улучшения условий их жизни — добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, поддержка неработающих пенсионеров, сотрудников с детьми, жилищные программы.

Вторая часть включает описание социальных программ участия компаний в жизни внешнего сообщества.

Наиболее многочисленные примеры связаны с программами поддержки детей, спорта, науки. Разрабатываются целевые долгосрочные программы, проводятся конкурсы грантов, специальные акции и т. д.

Стабильно в арсенале компаний присутствуют проекты поддержки городской инфраструктуры и социально значимых объектов. Наиболее распространенные типы проектов

включают: ремонт интернатов, школ, детских домов, клубов и т. д.

Все большее количество компаний проявляют заботу о состоянии окружающей среды, и реализуют экологические программы, напрямую несвязанные с производственной деятельностью. Таких примеров здесь представлено немного, но появление проектов в этой области следует отметить как важную тенденцию.

Третья часть посвящена влиянию кризисных явлений в экономике на социальную деятельность компаний. Приведена информация по результатам различных опросов, подтверждающая, что, продолжая деловую активность, компании сохраняют социальные программы, но корректируют их с учетом возможностей и приоритетов.

Корпоративные программы по своей направленности и результатам прямо отвечают темам, которые на высшем государственном уровне признаются значимыми для страны. Прошедший 2008 г. был объявлен Указом Президента Российской Федерации Годом семьи в России, 2009 г. — Годом молодежи. Собранный в Сборнике материал, обобщающий разнообразие социальной деятельности компаний, дает ясное представление о вкладе бизнеса в решении общих для всей страны задач улучшения положения семьи, развития творческого, научного и профессионального потенциала молодежи.

РСПП выражает большую признательность всем компаниям — участникам сборника за сотрудничество в его подготовке и готовность обмениваться опытом.

С благодарностью отмечает активное участие общероссийских отраслевых объединений работодателей электроэнергетики и железнодорожного транспорта, их заинтересованность достойно представить в Сборнике компании своих отраслей.

РСПП выражает особую благодарность ОАО «Пивоваренная компания «БАЛТИКА» и Банку «УРАЛСИБ» за поддержку издания.

РСПП предлагает всем заинтересованным компаниям принять участие в формировании Библиотеки корпоративных практик, представлять в нее информацию о своих социальных программах, поддерживать процесс обмена опытом.



1

часть

Программы, направленные на работников компании



Образование и обучение

Здоровье, поддержка
здорового образа жизни
и безопасность труда

Жилищные программы

Поддержка материнства
и работников с семейными
обязанностями

Поддержка молодежи

Программы и услуги
социального характера

Поддержка бывших работников

Развитие корпоративной культуры

2009





● Образование и обучение

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»

Программа обучения сотрудников

Объединенная компания РУСАЛ

Программа «Корпоративный университет РУСАЛа»

ОАО «Северсталь»

**Программа развития молодых сотрудников
с высоким лидерским потенциалом Talent Pool**

ОАО «Авиакомпания «Трансаэро»

**Комплексная программа развития летного
персонала Авиакомпании «Трансаэро»**

Группа компаний

«Сибирский аграрный холдинг»

**Корпоративная социальная программа
«Мобилизация лидеров САХО»**

Филиал ОАО «МРСК Центра» — «Костромаэнерго»

Программа развития системы управления персоналом

ОАО «Объединенные электротехнические заводы»

Развитие кадрового потенциала

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»

Программа обучения сотрудников



Пивоваренная компания «Балтика» рассматривает обучение сотрудников как инвестиции в развитие бизнеса. На этой идее в компании базируется процесс обучения, который реализует Корпоративный учебный центр.

Любая инвестиция должна быть направлена на развитие бизнеса и связана с результатами работы, поэтому компания инвестирует только в те образовательные программы, которые имеют непосредственное отношение к работе и приведут к положительным изменениям в бизнесе.

Поскольку срок окупаемости инвестиций в обучение не должен превышать двух лет, в компании реализуются краткосрочные и среднесрочные программы обучения продолжительностью не более двух лет, а получаемые знания можно применять, еще продолжая обучение.

Компания стремится гарантировать отдачу от инвестиций и снизить риски, связанные с уходом высококвалифицированных специалистов. Поэтому в случае значительных инвестиций на индивидуальное обучение с сотрудником заключается дополнительное соглашение, по которому он подтверждает намерение продолжить работу в компании в течение определенного срока после окончания обучения. Данное соглашение направлено на то, чтобы сотрудник использовал полученные знания именно в компании. Компания также заинтересована сохранять приобретенные сотрудниками знания, для этого существует процесс передачи технических знаний, в частности, в области эксплуатации оборудования, что позволяет поддерживать высокую квалификацию технических специалистов.

Обучение – это один из способов развития компетенций. В компании определен набор необходимых корпоративных компетенций, грамотное владение которыми необходимо для стабильных результатов как сотрудников, так и бизнеса. Компетенции в компании подразделяются на:

- функциональные, то есть узкоспециальные компетенции, которыми должны владеть сотрудники конкретного функционального подразделения;
- общие корпоративные – ими должен в достаточной степени владеть каждый сотрудник компании;
- управленческие, которыми в достаточной степени должны владеть все руководители, чтобы гарантировать достижение целей компании.

По таким же принципам разделяются направления и формируются программы обучения в Корпоративном учебном центре.

Одним из приоритетных направлений обучения менеджмента компании является развитие управленческих компетенций. Задача стратегического обучения руководителей решается благодаря обязательной для всех руководителей Управленческой программе. Программа рассчитана на руководителей штаб-квартиры компании и производственных подразделений (заводов), в том числе руководителей высшего и среднего звена и линейных руководителей. К целевой аудитории Программы также относятся новые руководители, принимаемые в компанию, и сотрудники кадрового резерва, которых готовят к переводу на руководящие должности.

Совершенствование процесса обучения руководителей в 2005–2008 годах



Цели и задачи Управленческой программы

Обеспечить эффективное объединение и взаимодействие менеджеров, пришедших из различных компаний в условиях изменений

Гарантировать, что все руководители в компании получили необходимые технологии и инструменты для эффективного управления сотрудниками



Обеспечить единые стандарты управления в компании и создать единый словарь управленческих терминов, понятий и приемов

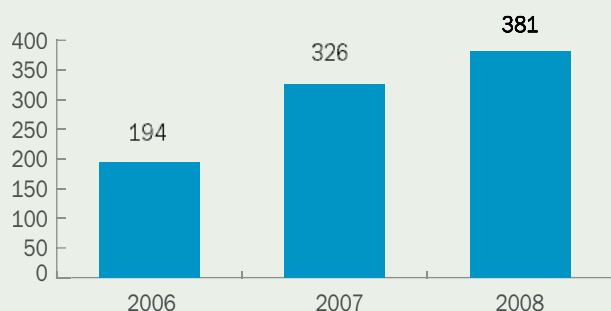
Выводить уровень владения навыками руководства на основе корпоративной модели компетенций и добиться общего для всех участников понимания основных целей, функций и задач менеджера в организации



Управленческая программа состоит из четырех модулей: 1) «Основы управления»; 2) «Эффективная управленческая коммуникация»; 3) «Ситуационное руководство»; 4) «Практическая мотивация». Содержание модулей сформировано с учетом задач, которые приходится решать руководителям разного уровня, а также с учетом ключевых задач руководителей в рамках корпоративной модели компетенций. Продолжительность каждого тренингового модуля – два дня. Количество модулей, по которым обучается тот или иной руководитель, зависит от его уровня. Сегодня все модули Управленческой программы объединены под названием «АКТИВ» (Активность, Коммуникация, Талант, Инициатива, Влияние).

Задачи, стоящие перед руководителем	Модули, направленные на выполнение стоящих перед руководителем задач	Содержание модуля; на какие аспекты работы может влиять
Управление бизнесом	Бизнес-симуляция в модуле «Основы управления»	Взаимосвязи бизнес-процессов и их влияние на общий результат, специфика коммуникации между отделами, демонстрация основных сбоев в руководстве и их последствий для бизнеса
Организация людей и задач	«Основы управления»	Обзор цикла управления и основных функций руководителя, рассмотрение техник и набора инструментов, которые помогут руководителю избежать основных сбоев в управлении задачами и сотрудниками (инструменты анализа, постановки целей, обратной связи и др.)
	«Ситуационное руководство»	Улучшение управления за счет снижения демотивации сотрудников при постановке им целей и контроле выполнения ими работы, снижение количества невыполненных сотрудниками задач: организация людей с учетом степени готовности подчиненных к выполнению поставленных задач, выбор правильной степени контроля
	«Практическая мотивация»	Улучшение управления за счет понимания личностной специфики сотрудников и ее проявлений в работе: организация людей с учетом их личностной специфики по системе личностных особенностей
Взаимодействие между подразделениями	«Эффективная управленческая коммуникация»	Правила и уровни управленческой коммуникации (позволяют улучшить коммуникацию и уменьшить количество сбоев за счет правильно выбранных коммуникационных каналов)

Число руководителей, прошедших обучение по Управленческой программе в 2006–2008 годах, чел





“

«Считаю, что обучение было проведено на высокочасном уровне, тренеры показали себя высочайшими профессионалами, за что им огромное спасибо и низкий поклон. Обучение прошло на одном дыхании, материал был представлен в доступной и изящной форме. Теперь, когда у меня возникают какие-либо вопросы, я снова перечитываю полученные на тренинге материалы. Еще раз спасибо за обучение».

Р.Б. Боллоев,
главный пивовар
завода «Балтика – Вена»

“

«Преимущество программы – конечно, возможность постоянного диалога как с тренером, так и с другими участниками, что позволяет прояснить все непонятные моменты, получить более широкий опыт. Безусловно, полезно и практическое моделирование различных ситуаций: сразу видишь, что ты делаешь неправильно, что можно исправить или улучшить в будущем».

Д. Е. Маневич,
начальник отдела
коммерческого права, ШК

“

«Лично у меня остались самые яркие впечатления от тренинга не потому, что он еще самый «свежий». Главное – это его содержание и возможности применения в работе. У меня даже возник вопрос – почему данный курс был завершающим, а не одним из первых, ведь тогда мы могли бы уже использовать полученные знания. Все, чему нас учили, действительно работает в жизни. Нам рассказали о таких простых, но действенных методах, которых лично мне всегда не хватало при работе с персоналом».

Б.В. Рыкунов,
директор обособленного структурного
подразделения «Балтика – Вена»

Объединенная компания РУСАЛ

Программа «Корпоративный университет РУСАЛа»



Объединенная компания РУСАЛ активно занимается подготовкой кадров для своих предприятий, учитывая дефицит специалистов на рынке труда. В 2006 году был создан Департамент Корпоративный университет РУСАЛ, деятельность которого направлена на проведение образовательных программ и тренингов по совершенствованию профессиональной подготовки рабочих основных производственных специальностей, развитию профессиональных компетенций сотрудников.

Программы Департамента Корпоративный университет РУСАЛа

1. Внедрение технологии модульного обучения, основанного на компетенциях

В 2007 году в системе образования Объединенной компании произошли большие изменения. Ранее использовавшиеся на предприятиях программы обучения, сформированные на основе типовых, содержали много общей информации и не всегда отвечали требованиям современного производственного процесса и уровню технологического развития. Теоретическое обучение проводилось в отрыве от производственного. В основу разработки новой системы профессиональной подготовки рабочих, построенной по европейскому образцу, заложено создание условий для самоуправляемого

обучения с максимальной опорой на практическое приобретение нового опыта, что требует организации эффективной обучающей среды, объединяющей теорию и практику. Основой данной модели стали разработка модульных программ обучения, формирование единой команды инструкторов производственного обучения и преподавателей теоретического обучения, а также повышение мотивации персонала за счет использования более активных методов обучения.

Основные принципы модульного обучения:

- учебный процесс ориентирован на достижение задач модуля, выраженных в форме компетенций, освоение которых является результатом обучения по модулю;
- индивидуальный подход к обучению в соответствии со способностью каждого обучающегося;
- возможность оперативного обновления программ обучения при возникновении потребности.

При модульном обучении применяется особая система оценки. Каждый учащийся получает памятку с перечнем модулей и оценочных заданий, по которым будет производиться оценка его знаний. По каждому блоку вопросов, входящих в модуль, разрабатывается тест, в который включаются различные задания. При оценке учитываются все выполненные задания, формирующие так называемый «портфель свидетельств» обучающегося. Таким образом, итогом обучающих программ является не традиционная аттестация или оценка уровня знаний рабочих, а умение, компетенция, обеспечивающая эффективную производственную деятельность.

ОК РУСАЛ – первая производственная компания, которая начала внедрение модульного обучения, основанного на компетенциях, на своих предприятиях в РФ.





В 2008 году были разработаны модульные программы по 22 профессиям. 11 программ по профессиям, поднадзорным Ростехнадзору, прошли согласование в территориальных органах контроля и используются на 12 предприятиях компании. Планируется разработка и утверждение модульных типовых программ по подконтрольным профессиям в Ростехнадзоре, издание учебных пособий.

Модульные программы могут быть успешно использованы при разработке как профессиональных, так и образовательных стандартов.

Бюджет программы составил 400 тыс. рублей

2. Стандарт менеджера РУСАЛа

Цели программы «Стандарт менеджера РУСАЛа», которая реализуется в компании с 2005 года:

- формирование управленческой культуры «Лидерство в изменениях» среди линейного менеджмента;
- разработка и внедрение единого корпоративного стандарта знаний и умений менеджеров среднего звена;
- подготовка в соответствии с разработанным стандартом сотрудников данного уровня управления.

Программа, созданная на основе Кодекса корпоративной этики, моделей компетенций, действующих в компании, а также корпоративных процедур и политик, ориентирована на линейный производственный персонал предприятий (мастера, старшие мастера), а также на начальников и руководителей проектов в Управляющей компании. Поскольку программа реализуется собственным тренинг-центром компании, она не требует дополнительных затрат.

В процессе обучения участники изучают инструменты эффективного управления, управления изменениями, инструменты

создания мотивационной среды и осваивают технологию коучинга и инструменты наставничества. При этом используются две формы обучения: теория (97 часов) изучается в системе дистанционного обучения, а практика (32 часа) включает тренинги и кейсы.

Новизна и особенности проекта:

- единый стандарт для менеджера, основанный на управленческих компетенциях;
- содержание программы основано на реальных практиках компании;
- для оценки результатов обучения используется система дистанционного обучения в виде тестирования, основанного на практических кейсах;
- переработку и адаптацию программы проводили специалисты компании, использующие интерактивные формы обучения;
- созданы условия для проявления инициатив по изменениям в рамках предприятий.

За время реализации программы повышение в должности получили 44 сотрудника компании, или 11% от общего числа обученных.

Программа адаптируется в связи с изменениями в бизнесе, добавляются новые темы и направления в зависимости от изменения внешних условий.

3. Подготовка инженерных кадров для предприятий компании в Гвинее

С 2006 года Департамент Корпоративный университет РУСАЛа и Представительство РУСАЛа в Гвинее начали реализацию программы отбора и направления молодых гвинейцев на обучение в российские вузы.

В сентябре 2006 и 2007 годов были объявлены открытые общенациональные конкурсы среди выпускников лицеев и среди детей работников предприятий компании в Гвинее. Проводилась широкая рекламная кампания на радио и телевидении.

Конкурсный отбор включал тестирование по химии, физике, математике, написание сочинения; собеседование с представителями РУСАЛа; медицинское обследование и, наконец, приемные экзамены по химии, физике и математике в Российском университете дружбы народов.



В результате отбора на национальном конкурсе в Гвинее были определены 10 финалистов – выпускников учебных заведений из разных уголков страны, с которыми заключены договоры на обучение в РУДН на платной основе. После окончания обучения участники программы по договору будут трудоустроены на предприятия компании в Гвинее, где должны будут отработать не менее пяти лет.

ОК РУСАЛ стала единственной в Гвинее компанией, проводящей обучение за рубежом. Министерство образования Гвинее высоко оценило инициативы ОК РУСАЛ, призвав другие зарубежные компании следовать ее примеру.

Компания оплачивает участникам программы обучение, проживание, медицинскую страховку, ежегодную практику на своих предприятиях, зимнюю одежду (дважды за период обучения). Также студенты участвуют во всех мероприятиях компании (студенческие конференции, корпоративные праздники и т.д.).

Сейчас студенты из Гвинее показывают высокие результаты в учебе: 60% из них – круглые отличники, остальные имеют хорошие оценки. Бюджет программы – 600 тыс. долларов США, реализация пилотной программы завершится в 2012 году. Если она окажется успешной, эта практика будет применяться и в других странах присутствия компании.

Трудности, возникавшие при реализации программ

1. Внедрение технологии модульного обучения, основанного на компетенциях:

- основная трудность – устаревшая законодательная база и взаимодействие с учебными заведениями – обучение на предприятии возможно только при наличии лицензии на осуществление образовательной деятельности, а при обучении персонала в профильных учебных заведениях часто используются учебные программы подготовки, разработанные на основе типовых, которые уже отстали от используемых на предприятиях технологий.

2. Стандарт менеджера РУСАЛа:

- текучесть обученного персонала;

3. Подготовка инженерных кадров для предприятий компании в Гвинее:

- адаптация африканских студентов к новым условиям проходит по-разному, студенты достаточно тяжело переносят длительное пребывание вдали от родины.

Информационное обеспечение

Информирование о ходе реализации программ осуществляется через региональные СМИ. Также сведения об этих программах содержатся в Социальных отчетах компании.

Эффективным инструментом информирования местного общества о деятельности Корпоративного университета является сайт компании РУСАЛ (www.Rusal.ru), где есть специальный раздел по обучению и развитию.

ОАО «Северсталь»

Программа развития молодых сотрудников с высоким лидерским потенциалом Talent Pool

Программа развития молодых сотрудников Talent Pool действовала в компании с 2003 по 2008 год. Программа помогала выявлять и развивать молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом. Наличие «пула» молодых способных людей позволило компании, с одной стороны, обеспечить преемственность в управлении, с другой — целенаправленно планировать карьеру своих перспективных сотрудников.

Превращение компании в международную стало предпосылкой к запуску новых программ, в том числе и в области подготовки лидеров. С 2007 года действует интернациональная программа подготовки резерва руководителей международных проектов ОАО «Северсталь» Global Leadership Program. Она в значительной степени отличается от Talent Pool, но опыт и технологии «взращивания» лидеров берут свое начало именно в этой программе.

Цели Программы Talent Pool:

выявление сотрудников с высоким лидерским потенциалом и развитие их компетенций, необходимых для реализации инициатив, направленных на организационное развитие предприятий ОАО «Северсталь»;

- развитие междивизиональных связей для реализации совместных проектов и поиска дополнительных синергий;
- формирование единого бизнес-языка;
- развитие умения учитывать корпоративные интересы ОАО «Северсталь» при реализации проектов, принятии управленческих решений, при взаимодействии с партнерами, клиентами, поставщиками, конкурентами.

Принять участие в Программе мог любой специалист, проработавший на предприятиях компании не менее года, имеющий высшее образование и прошедший конкурсный отбор, который включал заочный тур, конкурс анкет и очный тур — участие в деловых играх, психологическое тестирование, собеседование.

Основные критерии отбора: наличие лидерских качеств, высокий уровень профессионализма в своей сфере деятельности, способность брать на себя ответственность за принимаемые решения, готовность строить карьеру в ОАО «Северсталь».

В Программе использовались различные формы и методы обучения — встречи с руководителями, групповые дискуссии, семинары, тренинги, анализ case-study, коучинг, бизнес-симуляции, электронное обучение, а главное, работа в реальном проекте на сво-



ем предприятия. Формат обучения — очно-заочный. Срок обучения — 9 месяцев.

Содержание Программы:

1. Работа над проектом

- Знакомство с опытом реализации проектов, направленных на повышение эффективности бизнеса

2. Реализация проекта на предприятии

- Консультации по проекту с наставником
- Образовательный бизнес-курс «Управление проектами»

3. Психологическое сопровождение

Программа тренингов:

- Лидерство и формирование команды
- Креативность
- Оказание влияния
- Переговоры в бизнесе
- Результативное управление
- Уверенное поведение
- Эффективная презентация
- Индивидуальный коучинг
- Контрольные задания, направленные на развитие навыков рефлексии

4. Бизнессеминары

- Глобализация
- Управление изменениями
- Маркетинг
- Управление финансами в компании
- Управление персоналом

5. Английский язык

В течение всего обучения участники могли совершенствовать знания английского языка. Группы формировались на основании тестирования на старте программы. Занятия проводились в вечернее время.

Кроме очных занятий, участникам Программы предоставлялась возможность обучения на электронных курсах Корпоративного университета, которые позволяют получать учебный материал в удобное время, подбирать занятия исходя из интересов, с учетом потребностей и содержания работы каждого участника. Успешно окончившие курс в системе электронного дистанционного обучения получали свидетельство.

В процессе обучения в Корпоративном университете участники должны были разработать проекты, направленные на организационное развитие предприятий ОАО «Северсталь»,

а затем закрепить полученные навыки на практике. В качестве преподавателей и наставников выступали топ-менеджеры компании, менеджеры проектов, известные российские и западные эксперты, преподаватели-консультанты Корпоративного университета.

Программа завершалась презентацией как результатов работы над проектом, так и в области личного развития участников. Защиты наиболее важных и интересных проектов проходили в присутствии руководителей ОАО «Северсталь».

В качестве приглашенных лекторов в программе Talent Pool приняли участие многие руководители дивизионов, предприятий и функциональных направлений компании: генеральный директор ОАО «Северсталь» А. А. Мордашов, директор ЗАО «Северсталь-Ресурс» Р. В. Денискин, директор ЧерМК ОАО «Северсталь» А. Н. Кручинин, коммерческий директор И. Е. Нечаев и директор по сбыту Д. Ю. Горшков ОАО «Северсталь».

Семинары проводили известные российские и зарубежные эксперты: автор учебной программы, консультант ОАО «Северсталь» Дэвид Томпсон, преподаватели бизнес-школы Университета Нортумбрия (г. Ньюкасл, Великобритания), бизнес-консультанты университетов Линкольна, Лютон и Крэнфилда (Великобритания), Санкт-Петербургского государственного университета, Института психологического консультирования «Теменос» и Корпоративного университета «Северсталь».

По окончании очного курса обучения начиналась практика — разработка и реализация проектов изменений, необходимых предприятиям компании. Каждому участнику Программы предстояло предложить стратегический проект по улучшению текущей ситуации и внедрению инноваций. Свои идеи они защищали перед топ-менеджментом компании.

На следующем этапе участники Программы приступали к реализации проекта на практике. В качестве их наставников выступали руководители ОАО «Северсталь» и консультанты Корпоративного университета.

Первый выпуск программы Talent Pool состоялся в мае 2004 года. Двадцать человек из 12 предприятий компании получили дипломы Корпоративного университета об успешном окончании учебы.

Всего за пять лет в программе приняли участие свыше 90 сотрудников 21 предприятия ОАО «Северсталь». У 80% выпускников произошли изменения в карьере — переход к более сложным обязанностям в пределах своего функционала либо изменение сферы деятельности, либо повышение в должности.

Большинство проектов участников программы имели практическую направленность. Среди самых значимых работ можно отметить разработку операционного совершенствования для ОАО «Северсталь-метиз», которую предложил и защитил один из участников Talent Pool — 2005. Другой важный проект этого же года — система контроля качества продукции в рамках большого проекта «1440» на шахтах «Воркутинская» и «Заполярная» («Северсталь-Ресурс»).

Группа выпускников Talent Pool — 2006 занималась оценкой целесообразности строительства завода «Северсталь Стальные Решения». Предприятие по производству легких стальных конструкций возводится в инвестиционном парке «Шексна». После успешной защиты и начала реализации проекта один из выпускников программы был назначен финансовым директором компании «Северсталь Стальные Решения».

Участники Talent Pool — 2007 защитились в 2008 г., эффект от внедрения их работ наступит позже. Среди наиболее интересных — «Проектирование IT-инфраструктуры для ТПЗ «Шексна» и «Разработка инструментов по созданию плана освоения перспективных новых видов продукции (НВП)» для Череповецкого металлургического комбината.

По итогам пяти программ (2003–2008) можно привести следующие данные.

Распределение представителей дивизионов и предприятий ОАО «Северсталь» среди участников программы Talent Pool (2003–2008 годы)



Должности участников до начала обучения в программе и после ее завершения (2003–2008 годы)



За время существования программы ее участниками было разработано и реализовано 64 проекта практической направленности для предприятий ОАО «Северсталь».

“

«Talent Pool показывает искреннюю заинтересованность высшего руководства в подборе и развитии талантливых кадров. В Программе — качественный подбор преподавательского состава. Значимость Программы трудно переоценить. Это лучшее, что мне приходилось изучать в учебном заведении. Появилось стремление думать, анализировать, сравнивать. Я стал осознанно учитывать общие командные интересы при достижении целей».

И. Г. Кораблев,
менеджер генеральной дирекции ОАО «Северсталь»

“

«Для меня эта программа явилась некой вехой в жизни. До сей поры размеренная жизнь вдруг забила ключом. Одно мероприятие сменяется другим, событие за событием, и когда в этом круговороте находишь решение, понимаешь, что ситуации еще недавно проработаны на тренингах и семинарах, а ты их уже осознанно применяешь в жизни. Talent Pool дает массу возможностей и массу инструментов, теоретическую подготовку, уверенность в своих силах и позитивный настрой — то есть все, что нужно для успеха!»

А. Г. Журавлев,
менеджер по энергетике дирекции по техническому обеспечению ОАО «Северсталь-метиз»

Авиакомпания «Трансаэро» Комплексная программа развития летного персонала Авиакомпания «Трансаэро»



Сегодня в «Трансаэро» работают около 5 тыс. человек. Авиакомпания, предъявляя к сотрудникам самые высокие требования, ценит в каждом из них профессионализм, высокий уровень ответственности и приверженность корпоративным ценностям.

В свою очередь, «Трансаэро» создает для своих сотрудников привлекательные условия работы и предлагает им широкий спектр социальных возможностей. Комплексная программа развития летного персонала «Трансаэро» включает несколько составляющих: обучение и повышение квалификации, профессиональное развитие и карьерный рост, социальные программы и корпоративная культура.

«Трансаэро» уделяет серьезное внимание подготовке пилотов. Поскольку техника обновляется очень быстро, и программы государственных вузов не успевают за темпами развития отрасли, в компании действуют собственные **Программы обучения и профессионального развития летного персонала**. Занятия по профессиональной подготовке и повышению квалификации проводятся на собственной базе — в сертифицированном Авиационном учебном центре «Трансаэро» и за рубежом — в учебных центрах Великобритании, США, Германии и других стран.

Авиационный учебный центр «Трансаэро» был создан в 1994 году и по праву считается одним из лучших в отрасли. Преподаватели Центра — профессионалы с большим опытом работы в гражданской авиации, многие из которых сами в прошлом закончили школу подготовки «Трансаэро». При выстраивании учебных программ для летного состава и бортпроводников Центр ориентируется на сертификационные требования, международные стандарты и современные методики.

Средняя продолжительность одного цикла обучения — 150–200 часов. По окончании курса слушатели сдают экзамены или компьютерные тесты, на основании которых им выдаются свидетельства. Центр имеет сертификаты на переподготовку летного состава на несколько типов «боингов».

Если в 2006 г. прошли обучение 715 чел., то в 2008 — 1800 чел. И один сотрудник может пройти обучение по нескольким программам.

Дважды в год все пилоты проходят обязательную подготовку за рубежом в специализированных тренажерных комплексах, в ходе которой отрабатываются навыки полетов в любых условиях, включая нештатные ситуации, а также экстремальные метеорологические условия. Особое внимание уделяется взлету и посадке на аэродромах повышенной сложности.

Это дорогостоящие программы, однако «Трансаэро» считает их важным элементом системы обеспечения безопасности. Такая тренировка позволяет поддерживать на самом высоком уровне профессиональные навыки.

В настоящее время в связи с новыми требованиями Международной организации гражданской авиации к уровню владения общим и авиационным английским языком «Трансаэро» уделяет особое внимание подготовке по английскому языку.

В «Трансаэро» у сотрудника есть возможности для профессионального роста. В авиакомпании реализуется **программа**



по развитию карьеры для разных категорий сотрудников. Такой подход к кадрам в сочетании с возможностями повышения квалификации позволяет сотрудникам быстро продвигаться по карьерной лестнице.

Это комплексный непрерывный процесс, требующий системного подхода и планомерного инвестирования. Управление карьерой в компании — это комплекс мероприятий по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста сотрудника исходя из целей и потребностей авиакомпании.

Это справедливо и для летного персонала. Программа развития карьеры у пилотов нацелена, в первую очередь, на профессиональный рост: переход в категорию КВС (командир воздушного судна) или на другие типы самолетов.

По мере профессионального роста и овладения новыми знаниями у пилотов появляется возможность пересесть на более тяжелые воздушные суда. Для этого в «Трансаэро» формируется кадровый резерв из пилотов воздушных судов, прошедших специализированный квалифицированный отбор и потенциально готовых к переходу на следующий уровень профессионального развития при условии соответствия определенным критериям (налет часов в качестве командира воздушного судна, стаж работы в авиакомпании и т. п.).

Для специалистов из числа летного состава, завершающих профессиональную деятельность, также разработаны программы переобучения. Одна из возможностей продолжить работу в компании — преподавание в Авиационном учебном центре.

Заботясь о будущих поколениях пилотов, «Трансаэро» реализует **партнерские программы с вузами**, готовящими специалистов для гражданской авиации. Одна из основных партнерских программ — сотрудничество с Ульяновским

высшим авиационным училищем гражданской авиации, которое подразумевает подготовку и повышение квалификации авиационных специалистов с целью их дальнейшего трудоустройства в авиакомпании. «Трансаэро» участвует в организации обучения и производственной практики для курсантов училища, организует стажировки для преподавателей, предоставляет гранты для научно-исследовательских и организационно-методических работ с привлечением аспирантов, молодых специалистов и т. п.

Тот факт, что в авиакомпании работают несколько «летных династий», говорит об эффективности проводимой «Трансаэро» политики в отношении летного персонала.

Работа в «Трансаэро» дает сотрудникам возможность пользоваться рядом социальных гарантий. Компания прикладывает максимум усилий, чтобы сотрудники чувствовали свою социальную защищенность, и помогает им в решении житейских проблем. Для летного состава существуют следующие **социальные программы**:

Медицинское обеспечение.

Сотрудники проходят обязательные медосмотры в поликлинике «Центравиамед». Они также могут пройти обследование и курс лечения в Центральной клинической больнице гражданской авиации.

Курортно-оздоровительные программы.

Летный состав «Трансаэро» за счет средств компании получает путевки в санатории, специализирующиеся на лечении и профилактике заболеваний сердечно-сосудистой системы, нервной системы, опорно-двигательного аппарата и т. д.

Дополнительные выплаты.

В авиакомпании предусмотрены дополнительные выплаты для сотрудников в виде материальной помощи, надбавок за выслугу лет, персональных пенсий. Материальная помощь предоставляется в случае рождения ребенка, вступления в брак, в связи с юбилеем, в сложных жизненных ситуациях.

Обеспечение транспортом.

Для сотрудников, работающих в аэропорту «Домодедово», организован бесплатный проезд на автобусах по двум маршрутам: метро «Домодедовская» — аэропорт и станция «Лобня» — аэропорт.

Сервисные билеты.

Сотрудники имеют право на бесплатный или льготный полет на регулярных рейсах авиакомпании. Условия предоставления льготы зависят от стажа работы. Сотрудники, отработавшие в компании более трех лет, получают право на льготные путешествия вместе с членами своей семьи.

Дополнительные программы.

Сотрудники могут рассчитывать на помощь «Трансаэро» в получении ипотечных кредитов и беспроцентных ссуд. В компании также действуют корпоративные тарифы сотовой связи и корпоративные тарифы на добровольное медицинское обслуживание для сотрудников и членов их семей. Сотрудники обеспечены формой и спецодеждой. В компании существует практика выплаты персональных пенсий.

Расходы на социальные выплаты и льготы, предоставленные работникам, возросли с 2006 по 2007 год на 82%. Средняя величина затрат на одного работника за то же время выросла на 23%.

Авиакомпания уделяет особое внимание формированию **корпоративной культуры**, создавая комфортную атмосферу для реализации профессионального и творческого потенциала сотрудников, а также поддерживает семейные ценности и преемственность традиций.

«Трансаэро» создает такие условия, чтобы каждый сотрудник считал компанию вторым домом. Как в любой хорошей семье, в компании есть свои традиции и праздники: День рождения компании и День бортпроводника.

В 2007 году в авиакомпании впервые был проведен конкурс «Если бы я был руководителем подразделения». Каждый работник мог предложить свой управленческий проект или решение какого-либо конкретного вопроса. Для руководства и топ-менеджмента результаты конкурса стали настоящим открытием — многие работники, которых знали только с профессиональной стороны, проявили себя как талантливые менеджеры.

Поощряется развитие вертикальных связей между руководством и работниками и горизонтальных — между представителями разных подразделений. Оперативную информацию о жизни компании сотрудники могут получить на внутреннем сайте, а также на страницах корпоративной газеты. Оба ресурса имеют систему обратной связи.

Традиция компании — проведение среди сотрудников и членов их семей различных конкурсов. Традиционным стал конкурс «Лучший по профессии», лауреатами которого в 2007 году были признаны восемь работников «Трансаэро». В 2008 г. конкурс был расширен номинацией «Лучший сотрудник». Общее число победителей по всем номинациям составило 16 чел. Поддерживая семейные ценности, компания организует культурные и творческие мероприятия. Ежегодный конкурс рисунка «Мои мама и папа работают в «Трансаэро» очень полюбился и детям, и взрослым. С каждым годом в этом ярком творческом празднике все больше участников.

Компания поддерживает детей сотрудников в торжественные моменты их жизни. Так, в первый день нового учебного года проводится День первоклассника. Сотрудникам, чьи дети впервые идут в школу, предоставляется выходной, а ребенок получает памятный подарок.

Одной из интересных традиций в «Трансаэро» стали экскурсии в аэропорт Домодедово для сотрудников и членов их семей. В 2008 г. в экскурсиях приняло участие 500 чел.

Большое внимание уделяется формированию в коллективе здорового образа жизни и развитию корпоративного спорта. В «Трансаэро» создана футбольная команда, которая принимает участие в отраслевых российских и зарубежных соревнованиях.

Руководство авиакомпании активно вовлекает сотрудников в благотворительные волонтерские программы. Для «Трансаэро» это не разовые «субботники», а часть корпоративной культуры, основанной на гуманистических ценностях, развитии инициативы и креативности. В компании успешно реализуется программа корпоративного волонтерства «Путешествие в страну Трансаэро».

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг» Корпоративная социальная программа «Мобилизация лидеров САХО»



Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг» (САХО) является одним из лидеров агропромышленного комплекса страны по динамике развития. Работая в четырех федеральных округах России, имея собственное производство в Италии и филиалы в СНГ, САХО уверенно добивается признания на мировом рынке. Холдинг объединяет сельскохозяйственные предприятия в Новосибирской и Ростовской областях, дочерние агрохолдинги в Тульской и Ульяновской областях, элеваторы в Новосибирской, Омской, Тульской и Ульяновской областях, завод по производству концентрированных соков в Искитиме и химический завод «САХО-Химпром» в Куйбышеве (оба Новосибирская область), сбытовую сеть федерального масштаба, компанию по химобработке полей «Агросервис», предприятия по выпуску хлебопекарного оборудования и комплектующих Bassanina и Meccanica Marcon (Италия). Площади сельхозугодий САХО составляют около 400 тыс. гектаров. Хлебобулочную и кондитерскую продукцию под принадлежащим САХО брендом «Хлебница» выпускают 16 заводов в Новосибирской, Московской, Омской и Тульской областях и в Алтайском крае. Общая численность работников составляет более 6 тыс. человек.

В основе философии бизнеса холдинга лежит выход на лидирующие позиции по всем ключевым направлениям деятельности. Решение столь масштабных задач невозможно без мобилизации коллектива. Концепция мобилизации заключается в создании таких условий, когда сотрудники при осуществлении своей деятельности сознательно и добровольно прикладывают незаурядные усилия. Холдинг реализует комплексный подход по мобилизации лидеров с первых лет своего существования. Первые мероприятия в этой сфере были

проведены в 2001 году. В 2003 году данное направление деятельности было оформлено в программу «Мобилизация лидеров САХО».

Цель Программы заключается в создании условий для гармоничного личностного развития сотрудников предприятий холдинга и мобилизации каждого профессионала на качественные достижения в деле развития российского сельскохозяйственного производства.

К целевой аудитории Программы относятся сотрудники подразделений группы компаний, проявляющие качества лидеров, стремящиеся к профессиональному самосовершенствованию и карьерному росту.

В рамках Программы решаются следующие задачи:

1. Создаются условия для профессионального и личностного роста сотрудников. Благоприятствуя личностному и профессиональному росту персонала, холдинг способствует тому, чтобы сотрудники совершенствовали свои компетенции и были открыты для инновационных идей.
2. Происходит мобилизация сотрудников, относящихся к лидерскому ресурсу САХО.
3. Создается атмосфера, благоприятная для формирования в коллективе новых лидеров. Новые сотрудники, попадая в эту атмосферу, проникаются командным духом, стремятся повысить эффективность своей деятельности, мобилизуются на решение корпоративных задач.
4. Формируется кадровый резерв для руководящих позиций в структуре САХО.

Мобилизация лидеров САХО осуществляется по двум основным направлениям: создание условий для профессионального и личностного роста персонала и мобилизация статусных и неформальных лидеров САХО.

Создание условий для профессионального и личностного роста персонала

САХО ежегодно отмечает выдающихся сотрудников. Система поощрения трудовой инициативы «Золотой фонд САХО» включает семь наградных ступеней, каждая из которых сопровождается определенным набором бонусов.

Диплом «За личный вклад» получают те, кто недавно трудится в холдинге, но уже успел заявить о себе как о перспективном специалисте.

«Благодарственным письмом руководителя подразделения» поощряют ведущих сотрудников департаментов.

«Благодарностью Совета директоров» отмечаются ведущие подразделения САХО.

«Грамота Совета директоров» — это награда для ответственных сотрудников, которые конкретными делами продемонстрировали высокую степень личной лояльности компании.

Наиболее выдающиеся сотрудники награждаются «Почетной грамотой Совета директоров».

«Золотого знака САХО» может быть удостоен сотрудник с опытом стабильно успешной работы в компании, входящий в число формальных и/или неформальных лидеров коллектива, поддерживающих командный дух САХО и на деле воплощающих миссию компании.



Высшую награду — «Бриллиантовый знак САХО» — получают наиболее профессиональные, мобильные, лояльные и ответственные сотрудники группы компаний.

Участник «Золотого фонда САХО» пользуется определенными привилегиями и бонусами, в том числе увеличенным лимитом на мобильную связь, интернет-трафика, сертификатами на посещение образовательных и развивающих семинаров или учебных курсов, спортивных секций.

Система «Золотого фонда САХО» выстроена таким образом, чтобы сотрудник, получивший «Благодарственное письмо», совершенствовал свой профессионализм, брался за выполнение ответственных задач и стремился стать обладателем «Золотого знака». Динамика увеличения количества награжденных «Золотым знаком САХО» свидетельствует о действенности этой системы.

Работники холдинга, награжденные «Золотым знаком», являются идеологическим ядром группы компаний. Они доводят до коллектива миссию холдинга и философию ведения бизнеса. Компания способствует развитию профессиона-



лизма таких лидеров, помогает им получить дополнительное образование.

В 2006 году САХО направил на программу «МВА-Агробизнес» группу топ-менеджеров. Программа «МВА-Агробизнес» является совместным проектом Министерства сельского хозяйства РФ, Российского государственного аграрного университета им. К. А. Тимирязева и Санкт-Петербургского международного института менеджмента. Кроме того, в 2006–2007 годах первый представитель САХО успешно прошел обучение в Aston Business School (Великобритания). Практика содействия получению дополнительного высшего образования с каждым годом становится в САХО все более массовой.

Холдинг возрождает лучшие традиции отечественного агропроизводства, поощряя проявление лидерских качеств работников своих растениеводческих и животноводческих хозяйств в ходе трудовых соревнований. Ежегодно по окончании посевной и уборочной кампаний на основе производственных показателей определяются лучшие трактористы и комбайнеры, а также лучшие сельхозпредприятия. Аналогичные соревнования проводятся среди животноводов и работников химического производства.

Мерилом эффективности профессионального роста являются традиционные конкурсы на звание лучшего по профессии, которые, как правило, приурочены к профессиональным праздникам.

Стали традиционными конкурсы профессионального мастерства среди механизаторов и животноводов холдинга, которые проводятся с 2005 года. С 2006 года проводятся конкурсы профессионального мастерства среди хлебопеков, а в 2008 году аналогичные соревнования были впервые организованы и для сотрудников транспортных подразделений САХО.

Дом отдыха САХО, расположенный в Новосибирской области, является постоянной базой для проведения семинаров и круглых столов, где специалисты отдаленных региональных подразделений холдинга получают возможность обменяться опытом. Только в 2007–2008 годах здесь было проведено более 20 семинаров и мастер-классов.

Группа компаний САХО, в состав которой входят итальянские заводы по выпуску хлебопекарного оборудования, активно сотрудничает с зарубежными специалистами отрасли, признанными экспертами мирового уровня. Один из таких консультантов, владелец сети пекарен в Италии Джулиано Мэлли в 2005–2008 годах проводил мастер-классы на нескольких предприятиях холдинга.

В рамках Программы осуществляются и зарубежные стажировки пекарей и технологов: они проводятся в Италии, в сети пекарен династии Мэлли. В 2006 году такую стажировку прошел сотрудник департамента хлебопекарных предприятий, который в настоящий момент является директором федеральной сети хлебозаводов САХО, в 2008 году — сотрудники Славгородского и Звенигородского хлебозаводов холдинга.

В 2008 году САО создал собственную базу для обучения и повышения квалификации сотрудников хлебопекарно-го направления. К запуску готовится Учебный центр САО, расположенный в с. Кирза Новосибирской области. Центр станет площадкой, где пекари и технологи смогут получать теоретические знания по своей профессии, а затем в специально оборудованном учебном цехе отрабатывать эти знания на практике. Специалисты отдела инновационных технологий САО совместно с преподавателями профильных вузов разработали стандартные для холдинга курсы обучения кадров.

Стимулируя стремление сотрудников к личностному развитию, САО развивает корпоративный спорт. На базе существовавшего с 2000 года спортивно-патриотического клуба «Лидер» в 2007 году в новосибирском офисном центре холдинга открылся спорткомплекс, где можно заниматься большим теннисом, баскетболом, волейболом, аэробикой, восточными единоборствами и др. График тренировок составлен с учетом того, чтобы сотрудникам было удобно заниматься спортом после работы.

С 2006 года холдинг организует соревнования по бильярду среди сотрудников. В течение трех лет «Турнир САО по бильярду» проводится совместно с Новосибирской областной Федерацией бильярдного спорта.

Предприятия холдинга выступили организаторами открытого чемпионата по мини-футболу на Кубок САО. Сегодня эти соревнования стали массовым межрегиональным спортивным событием, укрепляющим людей в их стремлении вести здоровый образ жизни. Ежегодно в чемпионате принимают участие команды подразделений холдинга, других сельхоз-предприятий, представителей органов власти.

В 2008–2009 годах во всех своих подразделениях САО проводит первую корпоративную спартакиаду, которая, по идее организаторов, должна стать традиционным спортивным мероприятием холдинга.

С 2002 года топ-менеджеры и руководители подразделений САО, являющиеся статусными и неформальными лидерами, испытывают и развивают свои лидерские качества в экстремальных условиях — в ходе корпоративных экспедиций в труднодоступные районы Сибири и Дальнего Востока. В 2002–2008 годах экспедиции проходили на Алтае, Байкале, Камчатке, в Хакасии, Эвенкии, Тыве. Экстремальный туризм стал популярным среди мужской половины лидеров САО. Предполагается, что в дальнейшем коллективные корпоративные туры, способствующие мобилизации, будут организованы и для женщин — лидеров холдинга.

Оперативные коммуникационные функции программы выполняет ежемесячная корпоративная газета — «Республика

САО», созданная в 2004 году. Отражая жизнь холдинга, газета выступает коммуникативной площадкой для статусных и неформальных лидеров.

В более локальном качестве аналогичную функцию реализует проект «Умные идеи». Он начат в 2006 году для поддержки инициативных сотрудников, стремящихся улучшить внутреннюю жизнь компании. На каждом предприятии установлены специальные ящики для сбора предложений работников по улучшению деятельности холдинга и решению актуальных проблем. Выемка писем производится ежемесячно. Специальная комиссия, которую возглавляет Председатель Совета директоров САО, поощряет авторов лучших идей, принятых к реализации.

С 2003 года одним из важнейших коммуникативных инструментов Программы стали корпоративные конференции. Сначала они проводились в форме ежегодных собраний руководителей подразделений холдинга, в ходе которых происходил обмен информацией об итогах работы за год, обсуждение перспективных планов и направлений развития холдинга. По мере развития группы компаний и расширения географии присутствия возникла потребность в повышении статуса таких конференций, придания им образовательной направленности.

Реализация Программы мобилизации лидеров САО продолжается, однако уже сейчас можно говорить о следующих предварительных результатах:

- Повысилась личная успешность сотрудников, растет сплоченность команды САО. Повышается эффективность работы руководителей и рядовых сотрудников, работающих в холдинге.
- Пропагандируются ценности здорового образа жизни, развиваются массовые виды спорта.
- Создаются условия для профессионального роста персонала, поощряются сотрудники, заинтересованные в повышении квалификации. Отмечается профессиональное развитие и карьерный рост сотрудников внутри компании.
- В результате повышения квалификации топ-менеджмента совершенствуется процесс управления, увеличивается инвестиционная привлекательность группы компаний.
- Создаются благоприятные условия для формирования лидерских качеств молодого поколения. Подрастающее поколение получает представление о сфере АПК — стратегической отрасли российской экономики.

Костромаэнерго Программа развития системы управления персоналом

В 2008 году в филиале ОАО «МРСК Центра» — «Костромаэнерго» работало свыше 1500 человек, из них около 60% — рабочие и служащие, 40% — руководители и специалисты. 30% составляли работники с высшим образованием (30,2% в 2007 году), причем 13% из их числа — рабочие. 57% работников — лица молодого и среднего возраста. Активная текучесть кадров в филиале составила 5,5% (в 2007 г. — 4,5%).

В целях построения эффективной, соответствующей современным требованиям кадровой политики в «Костромаэнерго» по согласованию с ОАО «МРСК Центра» была разработана программа развития системы управления персоналом на 2006–2010 годы, призванная помочь акционерному обществу полнее раскрыть и использовать творческий потенциал работников.

В результате анализа действующей кадровой политики в «Костромаэнерго» была принята кадровая стратегия, предполагающая проведение активной политики, направленной на формирование собственных кадров на основе повышения их профессионализма и развития.

Стратегия развития компании направлена на осуществление эффективного **планирования человеческих ресурсов**. «Костромаэнерго» проводит оценку потребностей компании в персонале. Для этого осуществляются анализ рынка труда, подбор и адаптация персонала, управление карьерой и работа с кадровым резервом. Компания обеспечивает своевременный и объективный отбор кандидатов на рынке труда, а также формирование и развитие внутреннего кадрового резерва. В «Костромаэнерго» последовательно проводится политика, направленная на изменение качественного состава персонала. В результате этого повышается уровень квалификации кадров.

В 2008 году на работу в «Костромаэнерго» было принято 53 молодых специалиста — выпускников дневных отделений вузов и ССУЗов. Заключены договора на прохождение производственной практики в компании студентов Костромской государственной сельскохозяйственной академии, Костромского государственного технологического университета и Костромского энергетического техникума. Для студентов проводятся дни открытых дверей и экскурсии на энергетические объекты филиала «Костромаэнерго». Налажена работа с руководствами вузов и техникумов по трудоустройству выпускников в производственные отделения. На заочных отделениях вузов без отрыва от производства учатся 9 человек, ССУЗов — 3 человека.



Первый директор ТЭЦ-2 П.И. Смирнов и директор по работе с персоналом Н.Н. Муравьёва

Предприятие занимается развитием своих работников, одной из форм которого является процесс **планирования и развития карьеры кадрового резерва**. Развитие карьеры предполагает совместные усилия работника, его непосредственного руководителя и сотрудника отдела управления персоналом и направлено на оптимизацию использования персонала, усиление его мотивации, придание целевого характера профессиональному обучению.

Для обеспечения постоянного профессионального и карьерного роста, высокой работоспособности в компании проводится **обучение персонала**, включающее профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, соревнования по профессиональному мастерству.

В филиале применяются различные формы обучения персонала — индивидуальное и групповое, внешнее и внутреннее, с отрывом и без отрыва от производства. В ходе обучения применяются такие методы, как самообучение и саморазвитие, наставничество, стажировки, институт дублеров. Помимо традиционных семинаров и тренингов используются долгосрочные академические программы учебных заведений (программы среднего специального образования, программы бакалавриата, специалистов, магистратуры и др.)

Особая форма развития и обучения персонала — соревнования профессионального мастерства. Ежегодно на базе одного из районов электрических сетей проводится конкурс «Лучший по профессии». Подготовка к соревнованиям начинается задолго до их проведения. Соревнования помогают оттачивать умения и навыки, служат хорошей школой для пришедшей на предприятие молодежи. Именно высокий уровень квалификации и ответственности электромонтеров позволяет оперативно реагировать на любые аварийные отключения электроэнергии в сетях, устранять их в максимально сжатые сроки, обеспечивая при этом безопасное производство. В «Костромаэнерго» проходят также соревнования электромонтеров по ремонту подстанционного оборудования и устройств релейной защиты (РЗА) подстанций 35–110 кВ.



Наряду с соревнованиями в рамках системы управления охраной труда один раз в год в филиалах компании проходит День мастера. Его цель — повышение технических и экономических знаний мастеров, совершенствование практических навыков, пропаганда передовых методов труда. По результатам соревнований профессионального мастерства участники поощряются денежными премиями, ценными подарками и грамотами, что способствует повышению мотивации работников компании.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих и инженерно-технических работников «Костромаэнерго» в 2008 году в основном проходила в отделении дополнительного образования Костромского энергетического техникума. В течение года прошли обучение 650 человек, в том числе 331 рабочий, 319 специалистов и руководителей. Из них: подготовлено 55 новых рабочих, 24 человека получили вторую профессию.

В институтах повышения квалификации Москвы, Санкт-Петербурга, Иваново, Белгорода прошли обучение 192 руководителя и специалиста.

Одним из направлений повышения мотивации персонала является **выдвижение в кадровый резерв** на руководящие должности. Кадровый резерв ОАО «Костромаэнерго» подразделяется на четыре группы в зависимости от уровня должности, на которую планируется подготовка резервиста.

При отборе кандидатов в кадровый резерв в первоочередном порядке рассматриваются кандидатуры перспективных специалистов и руководителей, работающих в структурных подразделениях компании. Основными критериями оценки кандидатов для включения в кадровый резерв на руководящие должности являются: стаж работы не менее одного года, возраст от 22 до 50 лет, высокая профессиональная квалификация и компетентность, хорошие результаты производственной деятельности. Кандидат должен продемонстрировать организаторские способности, коммуникативные навыки, хорошую обучаемость и стремление к саморазвитию, соответствующее состояние здоровья.

Для каждого кандидата на руководящую должность из внутреннего резерва составляется индивидуальный план подготовки, направленный на развитие профессиональных, деловых и личностных качеств резервиста до уровня, требуемого по планируемой к замещению должности.

Резерв, сформированный в 2007 году, является основой для назначения на руководящие должности при изменении организационной структуры «Костромаэнерго».

Система оплаты труда и мотивации персонала направлена на формирование мотивации сотрудников на инициативное и эффективное достижение целей компании. Прирост среднемесячной заработной платы в 2008 году по сравнению с 2007 годом составил 2879,8 рублей (16,7%). При этом индекс потребительских цен в РФ составил 111,9%. Уровень среднемесячной заработной платы на предприятии выше средней в промышленности по Костромской области на 70%.

Уровень оплаты труда по категориям работников в среднем за месяц (тыс. руб.)



Средством мотивации персонала, способствующим более рациональному использованию кадрового потенциала, служат **социальные программы** компании. Особое внимание «Костромаэнерго» уделяет сохранению и укреплению здоровья персонала, организации спортивно-массовых мероприятий, расширению социальной поддержки действующих и бывших работников компании, поддержке молодых специалистов.

В Компании разработана и действует **Программа негосударственного пенсионного обеспечения**, утвержденная решением Совета директоров от 25 января 2005 года. Программа включает два основных пенсионных плана. Паритетный план представляет собой разновидность негосударственного пенсионного обеспечения, при котором работник и компания совместно в определенной пропорции и по определенным правилам финансируют пенсионное обеспечение работника. В рамках корпоративного плана предусмотрены программы «Поддерживающая», «Стимулирующая» и «Особые заслуги».

Действует также **Программа добровольного медицинского страхования**, которая обеспечивает социальную поддержку работников «Костромаэнерго» при пользовании медицинскими услугами, не входящими в систему обязательного медицинского страхования. Программа функционирует на основании индивидуальных договоров. В компании принята Программа страхования от несчастных случаев, направленная на социальную поддержку работников. Страховые выплаты производятся в соответствии с категориями работников, определенными компанией.



Для организации целенаправленной политики выявления и повышения индивидуального вклада каждого работника в работу предприятия разработана **система оценки персонала**. «Костромаэнерго» рассматривает оценку персонала как необходимый элемент согласования интересов работника и работодателя, инструмент оценки вклада каждого работника в достижение целей предприятия. Система оценки персонала призвана стимулировать активность и профессионализм работников компании.

В соответствии с разработанной программой развития системы управления персоналом «Костромаэнерго» на 2006–2010 годы и Коллективным договором на 2007–2008 годы. С 2007 года в «Костромаэнерго» начала использоваться система оценки трудового вклада работников для выплаты вознаграждения по итогам года, учитывающая реальный вклад каждого сотрудника в работу всего предприятия. До этого базой для начисления вознаграждения по итогам года служил стаж каждого работника в ОАО «Костромаэнерго». Положительные моменты введения новой системы для выплаты вознаграждения очевидны:

- учитывается вклад каждого работника в деятельность всего предприятия;
- повышается мотивация персонала к труду;
- достигается справедливое распределение вознаграждения между работниками.

Система выплаты вознаграждения по итогам работы за год на основе оценки трудового вклада работников «Костромаэнерго» построена следующим образом. Каждый руководитель структурного подразделения проводит оценку своих подчиненных. В качестве критериев оценки берутся следующие показатели: количество выполняемой работы, качество и отношение к труду. По каждому показателю присваивается от одного до пяти баллов. Каждому баллу соответствует определенный параметр в соответствии с Коллективным договором «Костромаэнерго» на 2007–2008 годы. Например, по параметру «количество»: 1 балл — систематически не выполнял нормативы; 2 балла — было два и более случаев невыполнения нормативов; 3 балла — был отдельный случай невыполнения норматива; 4 балла — всегда укладывался в заданные нормативы; 5 баллов — стабильно перевыполнял норму (план, задание). Исходя из суммы баллов по результатам проведения оценки отдельного работника по всем трем

параметрам, определяется индивидуальный коэффициент, влияющий на размер вознаграждения.

По результатам проведения оценки трудового вклада персонала «Костромаэнерго» за 2007 и 2008 годы было установлено, что у большинства работников размер вознаграждения по сравнению с предыдущими годами вырос (учитывая ежеквартальную индексацию). Это свидетельствует о более справедливом распределении фонда на выплату вознаграждения, а также о внедрении более эффективной системы премирования персонала по результатам работы за год.

Кадровая стратегия Общества заключается в постепенном переводе трудовых коллективов из объектов в субъекты управления, что подразумевает, в том числе, принятие личной и коллективной ответственности за все происходящее на предприятии. Немаловажное направление в работе с персоналом — это система **управления трудовой дисциплиной**. Она призвана обеспечить индивидуальную и коллективную ответственность работников за соблюдение норм и правил взаимодействия, направленного на инициативное и эффективное достижение целей компании.

В борьбе с нарушениями трудовой дисциплины предпочтение отдается профилактике условий, провоцирующих нарушения. Такие меры, по сравнению с репрессивными, не приводят к моментальному результату, но дают более длительный эффект.

Особое внимание уделяется сохранению и укреплению здоровья персонала, организации спортивно-массовых и культурно-просветительных мероприятий. Энергетики участвуют в круглогодичной спартакиаде. В коллективе популярны конкурсы, смотры, коллективный отдых в выходные и праздничные дни. Для этого арендуются спортивные залы, бассейны, фитнес-клубы.

В 2007 году «Костромаэнерго» стало победителем VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» и было удостоено почетного звания «Организация высокой социальной эффективности — 2007 в энергетике». В 2007 году по итогам отраслевого конкурса Объединения «РаЭл» «Костромаэнерго» заняло первое место в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики». В 2008 году победа «Костромаэнерго» была отмечена серебряным кубком объединения «РаЭл» и дипломом в номинации «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике». «Костромаэнерго» было также удостоено диплома финалиста в номинации «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики» и диплома за обнародование открытого социального отчета в 2007 году на отраслевом конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике».

ОАО «Объединенные электротехнические заводы»

Развитие кадрового потенциала

На протяжении более чем 70-летней истории электротехнических и электромеханических заводов, ныне входящих в ОАО «ЭЛТЕЗА», задача развития кадрового потенциала всегда рассматривалась в качестве основополагающего фактора формирования эффективного производства. В этой связи компания решает задачу постепенного построения системы экономических стимулов и мотиваций участия персонала в повышении эффективности корпоративной деятельности, наряду с возрастанием роли личной социальной ответственности, предоставляющей работникам большую возможность социального выбора.

Характер и особенности производственного процесса на предприятиях требуют достаточно высокого образовательного уровня персонала. Сегодня работники с высшим и средним профессиональным образованием составляют 43,8% от общей численности производственного персонала, в том числе около 65% специалистов имеют профильную специализацию. Семнадцать процентов занимающих рабочие должности имеют высшее и среднее специальное образование. Около 5% работников совмещают работу с вечерним, заочным и дистанционным обучением.

С 2007 года в целях формирования стабильного ядра специалистов в долгосрочной перспективе введена практика заключения индивидуальных договоров с будущими специалистами об оплате компанией их обучения с обязательством распределения на заводы после окончания учебы. Ряд предприятий заключили договоры о целевой подготовке специалистов с учреждениями профессионального образования. Предполагается, что в ближайшие три года эта договорная система позволит удовлетворить кадровые потребности в специалистах профильных направлений и обеспечит до трети притока молодых специалистов, необходимых в связи с переходом к новым технологиям, и замещением выходящего состава работников. Развитие в этой области в известной мере сдерживается темпами роста стоимости учебы.

Действовавшая ранее система подготовки специалистов с начальным профессиональным образованием по таким специальностям, как сборщик и наладчик электронного оборудования и компонентов, станочник и литейщик, оказалась в значительной степени свернутой и не получила соответствующего замещения на региональном уровне, отвечающего возрастающим потребностям предприятий, поэтому на заводах компании в качестве частично обеспечивающей меры используются программы первоначального обучения на рабочих местах и наставничество. По этим программам готовится примерно 50% рабочего пополнения предприятий.

В связи с постоянным внедрением на предприятиях ОАО «ЭЛТЕЗА» современных технологий, нового оборудования и освоением производства новой и модернизированной продукции, а также необходимостью перестройки управления развивается система повышения квалификации и переподготовки персонала, в том числе освоения новых и дополнительных профессий для обеспечения внутренней ротации работников при организационно-штатных и производственно-технологических изменениях. Такие программы реализуются, как правило, через отделения послевузовского обучения специализированных учебных центров и образовательных учреждений. При планировании пере-



подготовки специалистов учитываются такие факторы, как производственная необходимость, а также желание работника получить дополнительные знания, профессиональные навыки и более высокую квалификацию. Часть работников направляется на оплачиваемую компанией учебу на условиях обязательства работника после ее окончания проработать на предприятии от одного года до трех лет. Эти условия фиксируются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

Сформированная система позволила обществу только за 2008 год осуществить переподготовку трети всего состава руководителей и специалистов, из них свыше 230 высококвалифицированных работников прошли профессиональную подготовку в специализированных центрах. За последние три года около 20 руководителям и специалистам были предоставлены краткосрочные стажировки и ознакомительные встречи в зарубежных компаниях по производству электронного и электротехнического оборудования. В 2008 году обеспечена квалификационная переподготовка почти 600 рабочих. Все эти направления работы по развитию профессионального потенциала персонала ОАО «ЭЛТЕЗА» намерено развивать и в дальнейшем.

Внимание компании постоянно сосредоточено на необходимости обеспечения хороших условий труда, минимизации последствий воздействия вредных факторов. В последние



два года на всех предприятиях проведены работы по ремонту, переоборудованию и переоснащению мест отдыха персонала, душевых, раздевалок и туалетов. На ряде заводов функционируют медицинские кабинеты, предназначенные для неотложной помощи, медицинских осмотров, стоматологического лечения. В соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями на всех предприятиях созданы уютные помещения, оснащенные плитами и холодильниками, где можно пообедать. На пяти заводах работают столовые и буфеты, небольшие магазины с товарами первой необходимости. Обеды в столовых отпускаются по себестоимости.

На некоторых предприятиях созданы небольшие спортивные залы, а также площадки для ежедневных физкультурных занятий, пользующиеся популярностью у персонала.

Совместно с профсоюзным комитетом ежегодно проводятся летняя и зимняя межзаводские спартакиады. Заводская команда Армавирского ЭМЗ завоевала в этом году первое место в городских соревнованиях «За единую и здоровую Кубань». На Камышловском и Армавирском ЭМЗ сложились и успешно развиваются самостоятельные коллективы.

В трудовых отношениях основным социальным ориентиром остается уровень заработной платы, ее соотношение с предложениями других участников рынка труда. По сравнению с 2005 годом в 2008 году размер средней заработной платы по компании в целом вырос более чем на 55%. На протяжении ряда лет заработная плата в филиалах общества, за исключением Санкт-Петербургского завода электро-технического оборудования и Лосиноостровского электро-технического завода, стабильно превышает региональные показатели. Достигнуты опережающие темпы роста производительности труда в сравнении с ростом заработной платы. За три года производительность труда по обществу выросла почти в два раза.





● Здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труда

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

«Здоровье корпорации —
путь к эффективному бизнесу»

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа санаторно-курортного лечения
и оздоровления работников и членов их семей

ОАО «АКРОН»

Программа «Здоровье»

ОАО «Аэропорт Кольцово»

(Группа компаний «Ренова»)

Реализация политики в сфере охраны труда
и промышленной безопасности

ООО «Газпром добыча Надым»

Промышленная профилактическая медицина
как составляющая социальной политики

Группа компаний «БВК»

Программа «Здоровье»

Монди СЛПК

«Оздоровление работников Открытого акционерного общества

«Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс»

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Здоровье, досуг и отдых»

ОАО «ТрансКонтейнер»

Оздоровительная программа для сотрудников компании

ОАО «Росжелдорпроект»

Программа оздоровления и отдыха сотрудников

ОАО «КорСсис»

Медико-психологический центр диагностики и реабилитации

ОАО «ГАО ВВЦ»

Программа «Здоровье сотрудников и членов их семей»

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

«Здоровье корпорации — путь к эффективному бизнесу»



ФК «УРАЛСИБ» придерживается философии социально ответственного бизнеса. В 2007–2008 гг. корпорация реализовала более 100 крупных проектов, среди которых и социальные программы, ориентированные на сотрудников.

Руководство ФК «УРАЛСИБ» осознает, что инвестиции в здоровье сотрудников выгодны и приносят прибыль. Эта позиция администрации сочетается с правильно подобранной командой специалистов и, конечно же, находит полную поддержку со стороны коллектива.

Социальная политика корпорации в сфере сохранения здоровья сотрудников включает в себя несколько стратегий:

- проведение программ по здоровому образу жизни;
- повышение физической активности сотрудников через проведение командно-спортивных мероприятий;
- обеспечение сотрудников медицинской помощью;
- организация санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников;
- создание благоустроенного рабочего места.

Ежегодно в корпорации проводится мониторинг здоровья сотрудников, где выявляются вредные поведенческие факторы риска: курение, нездоровое питание, низкая физическая активность, повышенное артериальное давление, высокий холестерин крови и другие. На снижение указанных факторов риска направлены специально разработанные программы: кампания по отказу от курения «Брось курить и победи!», кампания «Неделя физической активности» и др.

Кампания «Брось курить и победи!» была организована в корпорации в помощь курящим сотрудникам, желающим избавиться от этой вредной привычки. Кампания «Брось курить и победи!» — единственная массовая кампания, которая проводилась в странах и зарекомендовала себя как позитивный привлекательный способ отказаться от курения сразу очень многим

курильщикам. Бросать курить в ходе кампании всегда легче, особенно если участники — твои коллеги. В ФК «УРАЛСИБ» вместе решили бросить курить 677 сотрудников из 92 городов России. Средний возраст участников — 30 лет, из них 63% мужчин и 37% женщин. Столько же некурящих или бросивших курить помогали им выдержать это испытание. Остальные сотрудники внимательно наблюдали за своими коллегами: кто-то поддерживая и искренне веря, что его коллеге удастся бросить курить и выиграть приз, кто-то скептически, с недоверием. Бросили курить 42% участников. Победители кампании получили денежные призы в размере 150 тыс. и 100 тыс. рублей.

Значительную часть программы по привлечению к здоровому образу жизни составляют спортивные мероприятия. Работа в финансовых компаниях связана с малоподвижным образом жизни, что неблагоприятно сказывается на здоровье персонала. Корпорация способствует повышению физической активности своих сотрудников, организуя спортивные игры и обеспечивая возможность





посещения бассейна или спортивного клуба. Ежегодно проводятся соревнования по футболу, волейболу, большому и настольному теннису, в которых участвуют команды из разных российских регионов, где имеются филиалы корпорации.

Во время недель физической активности каждый сотрудник может оценить уровень своей физической тренированности. В ходе так называемой «лестничной пробы» сотрудникам предлагалось подняться вверх по лестнице на четыре этажа. После такой нагрузки измерялся пульс, степень одышки. Самые тренированные награждались поощрительными спортивными подарками. Оценка физической тренированности — это мотивация к тому, чтобы быть более физически активным, а следовательно, противостоять болезням, иметь хорошую физическую форму, хорошо выглядеть.

Одним из важных факторов для сохранения здоровья является питание. Чтобы питание сотрудников корпорации было более здоровым, проводится акция «Светофор». Все блюда в корпоративных кафе промаркированы зеленым, желтым и красным цветом в зависимости от их состава и пользы для здоровья. Зеленый цвет означает, что эти блюда должны составлять основу ежедневного питания и могут употребляться без ограничений. Они низкокалорийные, нежирные, содержат мало соли и обладают полезными свойствами. Блюда с маркировкой желтого цвета рекомендуется употреблять в ограниченном количестве. Внизу карточки есть сноска «Внимание», в которой разъясняется, почему данное блюдо имеет ограничения. Потребление продуктов с красной маркировкой следует свести к минимуму. Они содержат избыток животного жира (источник холестерина), и/или много соли (фактор риска артериальной гипертензии), и/или избыток простых сахаров, которые способствуют избыточной массе тела и повышают уровень сахара крови.

В рамках Программы «Социальная потребительская корзина» на каждого сотрудника выделяется определенная сумма денег, которую он по своему усмотрению может израсходовать либо на приобретение полиса добровольного медицинского страхования (ДМС), либо на санаторно-курортное лечение, либо на занятия в фитнес-клубе.

По программам ДМС сотрудники корпорации получают лечебно-оздоровительную помощь, при этом гарантируются своевременность и высокое качество медицинских услуг, а программы ДМС регулярно пересматриваются и совершенствуются.

ФК «УРАЛСИБ» обладает и собственной лечебной базой — в удаленном центральном офисе в г. Уфе действует поликлиника, оказывающая помощь сотрудникам корпорации по договорам ДМС. Поликлиника с самого начала создавалась с учетом специфики профессии банковского служащего, поэтому профильными направлениями здесь являются терапия, офтальмология, неврология и лабораторная служба. Прием ведут также врачи других специальностей, действуют процедурный и физиотерапевтический кабинеты, кабинет функциональной и ультразвуковой диагностики. Благодаря современному оборудованию многие болезни удастся выявлять на самых ранних стадиях. В начале 2006 года на базе поликлиники был организован фитотерапевтический кабинет — благодаря этому уникальному опыту теперь каждый сотрудник может проконсультироваться с врачом-фитотерапевтом и в течение рабочего дня принимать специально для него приготовленные настои целебных трав.

Снизить заболеваемость и повысить работоспособность сотрудников можно, ограничив воздействие на них вредных факторов окружающей среды в течение рабочего дня. Оригинальным и весьма специфичным для финансово-кредитной сферы методом защиты сотрудников от вредных производственных факторов стала программа благоустройства рабочих мест, в рамках которой офисные помещения корпорации оборудуются кондиционерами, увлажнителями воздуха, очистителями воды.

Другим направлением экологической защиты является оснащение точек подачи питьевой воды во всех офисах высокоэффективными фильтрами, позволяющими очищать воду от микроорганизмов, органических и неорганических примесей и улучшать ее вкусовые качества.

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей

Стратегическая цель ОАО «Аэрофлот» — построение компании международного класса. Одним из главных инструментов достижения этой цели является высококвалифицированный, конкурентоспособный персонал. Исходя из этого, в авиакомпании выстроена стратегия управления персоналом, базирующаяся на повышении производительности труда и повышении мотивации работников, обеспечении возможностей профессионального роста и социальной защищенности персонала.

Программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей наряду с другими социальными проектами компании направлена, в том числе, на формирование главных конкурентных качеств персонала: клиентоориентированности, компетентности, кризисоустойчивости, конструктивности, командности.

Основным нормативным документом, регламентирующим мероприятия по реализации Программы, является действующий Коллективный договор. На его базе, а также с учетом норм федерального законодательства разработана система локальных нормативных актов, регулирующих мероприятия по реализации Программы: Положение о Центральной комиссии ОАО «Аэрофлот» и комиссиях подразделений по социальному страхованию и санаторно-курортному лечению, Положение о порядке организации санаторно-курортного обеспечения работников в ОАО «Аэрофлот» и др.

Важнейшими принципами реализации Программы в ОАО «Аэрофлот» являются ее доступность, гарантированность, плановость и эффективность. Программа реализуется на постоянной основе в сотрудничестве с Фондом социального страхования (ФСС), страховой компанией, различными санаторно-курортными учреждениями и детскими оздоровительными центрами (ДОЦ). Ее целевой аудиторией являются:

- работники авиакомпании, имеющие направление санаторно-отборочной комиссии на лечение;
- члены семей работников авиакомпании — дети в возрасте от 4 до 15 лет;
- супруг/супруга работника авиакомпании — победителя конкурса «Лучший по профессии».



Цели Программы:

- оздоровление работников авиакомпании и членов их семей;
- снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала работников;
- профилактика и сокращение роста профессиональных заболеваний;
- обеспечение психологической и физической устойчивости работников;
- повышение производительности труда;
- улучшение социально-психологического климата в коллективе.

Бюджет Программы утверждается ежегодно с учетом финансовых возможностей авиакомпании и средств, выделенных ФСС. Бюджет формируется из трех источников:

- средства Фонда социального страхования;
- средства авиакомпании, перечисляемые по договору добровольного медицинского страхования (ДМС) в страховую компанию;
- собственные средства работников (в случае если стоимость путевки превышает уровень страхового обеспечения, определенный Регламентом по реализации договора добровольного медицинского страхования со страховой компанией на предоставление реабилитационно-восстановительного и санаторно-курортного лечения).

С каждым годом бюджет увеличивается. Так, если затраты компании на реализацию Программы в 2005 г. составляли 36,2 млн. рублей, то в 2007 — 51,7 млн. рублей, в 2008 г. — 63,9 млн. рублей, а на 2009 г. запланировано порядка 80 млн. рублей.

Программа реализуется по трем направлениям:

- реабилитационно-восстановительное лечение работников и членов их семей за счет средств добровольного медицинского страхования;
- предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний;
- детский санаторно-оздоровительный отдых.

Санаторно-курортное лечение предоставляется любому работнику компании, нуждающемуся в реабилитационном восстановлении (согласно заключению санаторно-отборочной комиссии медицинского центра авиакомпании).



«Аэрофлот» сотрудничает с санаторно-курортными учреждениями различных медицинских профилей. Их география достаточно обширна — санатории расположены в различных климатических зонах. Благодаря этому, каждый работник компании с учетом медицинских показаний может получить реабилитационное лечение в наиболее подходящем для него климате.

Оплата реабилитационно-восстановительного лечения работников и членов их семей производится в соответствии с ежегодно утверждаемым договором добровольного медицинского страхования и регламентом по его реализации. Регламент устанавливает уровень страхового обеспечения

на одного застрахованного. Если стоимость путевки превышает уровень страхового обеспечения, оставшуюся часть оплачивает сотрудник.

В рамках данного направления действует программа «Мать и дитя», позволяющая родителям отдохнуть и подлечиться в одной из здравниц вместе с детьми. В общем объеме затрат на реализацию данного направления бюджет программы «Мать и дитя» составляет около 20%. Для реализации программы выбираются санатории в наиболее благоприятных климатических зонах, таких как Крым и Кавказ.

Направление «предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний» ориентировано на работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По результатам последней аттестации рабочих мест, к данной категории относятся 12175 работников.

Основные категории «профвредников» определены спецификой авиационной отрасли — это члены летных экипажей, перронные работники, авиатехники и др.

На организацию мероприятий по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний используются средства, разрешенные Фондом социального страхования. С 2002 года бюджет направления вырос почти в десять раз. Ежегодно авиакомпания представляет в Фонд обоснованный план финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний, план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и иные документы, необходимые для получения дополнительного финансирования. Это позволяет «Аэрофлоту» экономить собственные средства.

Разрешенные Фондом средства распределяются следующим образом:

- на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- на приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- на оплату санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Как правило, большая часть средств направляется на оплату санаторно-курортного лечения «профвредников». Однако



приоритеты могут меняться в зависимости от стоящих перед авиакомпанией задач и промежуточных результатов реализации направления. Так, если по предварительным итогам средства, выделенные на лечение, осваиваются не полностью, часть их может быть направлена на иные нужды в рамках этого же направления. Например, в 2007 и 2008 гг. часть «санаторных» средств была направлена на приобретение спецсредств: противошумных наушников, защитных комбинезонов, сигнальных жилетов, влагозащитных костюмов, водонепроницаемых перчаток..

При разработке направления «детский санаторно-оздоровительный отдых» учитывается современный российский и зарубежный опыт организации каникулярного досуга школьников, анализируются наиболее эффективные формы и методы работы с детьми. Основной упор в детской оздоровительной программе делается на гармоничное сочетание оздоровительных программ с дополнительным образованием и развитием детей.

Подготовка к летнему сезону начинается задолго до его начала. Центральная комиссия ОАО «Аэрофлот» по социальному страхованию и санаторно-курортному лечению анализирует результаты детского отдыха за предшествующий год. С учетом проведенного анализа комиссия формулирует требования к детским оздоровительным учреждениям. Ежегодно перечень детских оздоровительных центров корректируется. Все ДОЦ, с которыми работает компания, соответствуют требованиям российского законодательства. Перед открытием сезона готовность лагерей к приему детей проверяет специальная комиссия в составе компетентных работников авиакомпании и специалистов медицинского центра «Аэрофлота».

Ежедневный контроль за условиями проживания, питания и работой педагогического персонала во всех детских оздоровительных учреждениях осуществляют представители

авиакомпаний, которые сопровождают каждую смену. Таким образом осуществляется непрерывная связь между руководством лагеря и родителями, оперативно решаются возникающие проблемы. Полученная от представителей компании информация, а также отзывы детей и родителей становятся основой для анализа и формирования пакета предложений по детскому отдыху на следующий летний сезон.

В процессе реализации программы за период с 2002 по 2008 год санаторно-курортное лечение прошли 17 612 работников компании и членов их семей. Общие затраты компании на мероприятия по реализации Программы за этот период составили 270 млн. рублей.

Авиакомпания рассматривает Программу санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей как важнейшее звено в системе мер по укреплению



здоровья работников, своевременному и полному восстановлению их трудового потенциала. В комплексе с мероприятиями по повышению уровня безопасности труда она способствует снижению заболеваемости и, как следствие, сокращению потерь авиакомпании по причине болезни сотрудников. В 2009 г. планируется увеличение бюджета Программы.

Для реализации и дальнейшего развития Программы используются все существующие в компании средства информации: корпоративная газета, стенды социальной информации, информационные листы, Инtranет. По результатам обратной связи производится корректировка программы. Для этого любой сотрудник компании, воспользовавшийся Программой, может направить в Центральную комиссию свой отзыв. Широко используется интранет-форум, где в режиме реального времени каждый работник может прокомментировать свой отдых и лечение в одном из санаториев, получить необходимую консультацию, разъяснение.

ОАО «АКРОН»

Программа «Здоровье»

ОАО «Акрон» — одно из крупнейших в Европе химических предприятий, доля налоговых поступлений от которого в бюджете Новгородской области составляет около 25%. Предприятие обладает развитой социальной инфраструктурой, что неоднократно отмечалось дипломами Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», который проводит правительство РФ.

Одним из элементов корпоративной стратегии ОАО «Акрон» является социальная защищенность персонала как основное условие стабильности в трудовом коллективе. Ни одно предприятие Великого Новгорода не имеет столь объемного социального пакета.

В рамках принятой на предприятии стратегии уже не первый год реализуется широкий комплекс социально направленных программ, в том числе Программа «Здоровье».



в себя диагностический центр, биохимическую лабораторию, четыре здравпункта и пять стоматологических кабинетов, оснащенных современным медицинским оборудованием. На территории предприятия круглосуточно дежурит служба скорой помощи.

Работники ОАО «Акрон» наблюдаются у врачей во время профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и на консультативных приемах. Персонал медсанчасти имеет информацию о возможном вредном воздействии на работников по каждой профессии, что позволяет выявлять заболевания на ранних стадиях и предотвращать развитие профессиональных заболеваний.

С февраля 2007 года в МСЧ действует дневной стационар для оказания медицинской помощи работникам, нуждающимся в интенсивной терапии и ежедневном наблюдении врача. Стационарная и амбулаторная помощь оказывается работникам и через систему добровольного медицинского страхования (ДМС).

Расходы на оказание лечебно-профилактической помощи, млн. рублей



Задачи Программы:

- Сохранение здоровья и жизни работников, обеспечение безопасных условий труда.
- Проведение мероприятий по оздоровлению, профилактике заболеваний и организации отдыха работников.
- Формирование приверженности работников к здоровому образу жизни.
- Создание благоприятного климата в коллективе.

Оказание лечебно-профилактической помощи и оздоровление работников

Основная роль в деле охраны здоровья, оказания лечебно-профилактической помощи и оздоровления работников принадлежит медсанчасти предприятия (МСЧ). Она включает

Создание безопасных условий труда и культуры производства

Все работники ОАО «Акрон» обеспечены бытовыми помещениями, оснащенными в соответствии с требованием санитарных норм и правил. На предприятии имеются хорошо оборудованные гардеробные, душевые, комнаты сушки спецодежды и спецобуви, комнаты эмоциональной разгрузки, бани-сауны, мини-бассейны. Комнаты приема пищи оснащены холодильниками, микроволновыми печами и другой бытовой техникой. На территории предприятия функционируют четыре столовые (одна из них открыта в ночное время),

работают кафе и два буфета. Ежедневно высококачественным калорийным питанием обеспечивается около 1700 человек, в том числе бесплатным лечебно-профилактическим питанием — около 1200 работников.

Все работники предприятия обеспечены сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Согласно установленным нормам выдаются мыло, моющие средства, защитные пасты и кремы.

На предприятии разработан и действует стандарт оценки состояния охраны труда и культуры производства. Комиссия по культуре производства и охране труда регулярно рассматривает предложения от подразделений и коллективов, направленные на улучшение условий труда.

Группа по ландшафтному дизайну и проектированию, созданная главным архитектором предприятия, по заявкам подразделений и предложениям коллективов работников предприятия разрабатывает проекты по благоустройству и созданию комфортных условий на каждом рабочем месте. Производится озеленение территории, устраиваются дополнительные тротуары, газоны, дорожки, разбиваются цветники.

Ежегодно между работодателем и коллективом заключается Соглашение по охране труда и технике безопасности, в соответствии с которым разрабатываются мероприятия по улучшению условий труда и выделяются средства на их осуществление. В 2005–2008 годах затраты на проведение мероприятий по охране труда составили 1080 млн. рублей.

Защита материнства и детства

Беременных женщин и сотрудников, которые по решению клинико-экспертной комиссии должны работать в условиях, исключающих воздействие неблагоприятных производственных факторов, в соответствии с трудовым законодательством переводят в цех легкого труда. При этом им сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

В целях поддержания женщин и молодых семей коллективный договор предусматривает следующие социальные льготы и гарантии:

- ежемесячная материальная помощь в размере норматива, установленного на момент выплаты, при нахождении женщины в отпуске (оплачиваемом) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- право на приобретение путевок на период семейных заездов на базу отдыха «Аврора» для детей работников до 17 лет (учащихся школ, лицеев, колледжей) на тех же условиях, что и работникам предприятия;



- право на приобретение льготных путевок на базу отдыха «Аврора» совместно с членами семей (супруг/а, дети работников) на срок до восьми дней в году с оплатой 50% стоимости путевки за счет средств предприятия;
- единовременная материальная помощь в размере 5-кратного норматива при рождении ребенка;
- предоставление работнику, у которого жена находится в послеродовом отпуске, отпуска без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней;
- предоставление одному из родителей, чей ребенок идет в первый класс, оплачиваемого дня отпуска в первый учебный день, если он является рабочим днем.

Санаторно-курортное и профилактическое лечение работников

Ежегодно на профилактику заболеваний и оздоровление работников из прибыли предприятия выделяются значительные денежные средства (в 2005–2008 годах — более 36 млн. рублей).

В результате реализации Программы около 350 химиков ежегодно поправляют свое здоровье в лучших здравницах страны. Важным направлением Программы является также профилактическое лечение. Укрепить здоровье без отрыва от производственной деятельности работники предприятия могут в профилактории ООО «Гостиница «Акрон», обладающей базой для проведения оздоровительных курсов для работников с вредными условиями труда. Наряду с традиционными в профилактории используются и такие методики лечения заболеваний, как иглорефлексотерапия, мануальная терапия. Популярностью пользуются солярий и тренажерный зал лечебной физкультуры.

Ежегодно в профилактическом лечении нуждается около 1200 человек.

Организация отдыха работников и членов их семей

На базе отдыха «Аврора» созданы все условия для круглогодичного отдыха работников и членов их семей. Летом можно заниматься волейболом, баскетболом, настольным теннисом, бадминтоном, бегом, в зимнее время — подледной рыбалкой, лыжными прогулками. В школьные каникулы на базе организуются многодневные заезды «Мать и дитя».

В 2007 году был разработан план развития базы отдыха до 2013 года. Проектом предусматривается реконструкция жилых домов, создание новой инфраструктуры, благоустройство территории и создание более комфортных условий для отдыхающих.



Затраты на содержание базы отдыха «Аврора» в 2005–2008 годах составили 35 млн. рублей.

ОАО «Акрон» располагает прекрасно оборудованным детским спортивно-оздоровительным лагерем «Радуга». Основная задача лагеря — оздоровление детей и подростков, приобщение их к регулярным занятиям физической культурой и спортом, создание атмосферы творчества, взаимопонимания и взаимопомощи детей и взрослых в условиях летнего отдыха. Ежегодно «Радуга» может принять 450 ребят. На содержание лагеря в 2005–2008 годах было израсходовано 31 млн. рублей.

Кроме того, в рамках Программы «Здоровье» 40 детей работников предприятия ежегодно имеют возможность отдохнуть в других здравницах за счет средств фонда социального страхования.

Развитие спорта

Особая гордость новгородских химиков — спортивные достижения. Десятки кубков, медалей, дипломов, завоеванных акроновцами в различных видах спорта, занимают почетные места в музее предприятия и производственных цехах.

Физкультурно-оздоровительный комплекс (ФОК) ОАО «Акрон» по праву считается крупнейшим спортивным объектом Новгородской области. На территории в 9 гектаров расположены бассейн, спортивный зал, две сауны, тренажерный зал, теннисный корт, футбольное поле, медицинский кабинет с современным оборудованием.

По скромным подсчетам, за первое десятилетие существования ФОК посетило более миллиона человек. Помимо традиционных видов спорта, в комплексе можно заниматься, например, гидроаэробикой, а люди старшего поколения с удовольствием посещают оздоровительные группы и группы лечебной физкультуры.

Двери ФОКа открыты не только для работников предприятия, но и для жителей Великого Новгорода. Футбольное поле и спортивный зал комплекса неоднократно становились площадками для проведения различных соревнований российского и международного уровня.

В 2005 году на территории предприятия был открыт новый спорткомплекс, теннисный корт которого по своим характеристикам не уступает знаменитой площадке международного турнира «Санкт-Петербург Open». Здесь также есть волейбольная и баскетбольная площадки, тренажерный зал, кабинет лечебной капсулы, инфракрасная сауна, массажный кабинет, душевые, сауны.

В спортивном центре работает около 20 спортивных секций, а также группы общей физической подготовки и лечебной физкультуры, в которых занимается более 1500 человек. Плавательный бассейн ежемесячно могут посещать около 10 тыс. человек. Между цехами предприятия проводится круглогодичная спартакиада по 11 видам спорта, в которой ежегодно принимает участие более 3 тыс. работников.

В 2005–2008 годах на содержание спортивного центра было затрачено 82 млн. рублей.

В распоряжении работников ОАО «Акрон» и их детей также имеется современная хорошо оборудованная конно-спортивная база. В настоящее время здесь занимаются около 60 детей. За последние два года тренеры базы подготовили около 25 спортсменов-разрядников, основная категория — дети и подростки. Команда конно-спортивной базы предприятия неоднократно становилась призером различных соревнований (первенство России и Северо-Запада, Кубок России). В январе 2007 года команда ОАО «Акрон» стала чемпионом России по вольтижировке.

На содержание базы в 2005–2007 годах предприятие выделило 17,7 млн. рублей. В 2008 году разработана целевая программа развития конно-спортивной базы до 2013 года. Затраты на ее развитие составят ориентировочно 81 млн. рублей.

Внедрение Программы «Здоровье» позволило сократить потери рабочего времени, добиться серьезных успехов в профилактике заболеваний, формировании устойчивого стремления работников к здоровому образу жизни и закреплению на предприятии кадрового состава.

ОАО «Аэропорт Кольцово» (Группа компаний «Ренова»)

Реализация политики в сфере охраны труда и промышленной безопасности



В настоящее время политика в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) осуществляется на основе принципов, зафиксированных в Коллективном договоре ОАО «Аэропорт Кольцово», Руководстве по охране труда ОАО «Аэропорт Кольцово» и Положении о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах ОАО «Аэропорт Кольцово». К таким принципам относятся:

- обеспечение охраны здоровья и безопасности всех работников предприятия путем предупреждения травм, аварий и инцидентов на основе постоянного мониторинга условий труда и безопасности;
- соблюдение норм и правил действующего законодательства по ОТ и ПБ, инициативных программ, утвержденных предприятием, а также других требований, которые являются обязательными для исполнения;
- привлечение к активному участию в элементах системы управления ОТ и ПБ всех заинтересованных лиц предприятия: работников, руководителей разного уровня и специалистов;
- постоянное совершенствование системы управления ОТ и ПБ.

Для достижения поставленных целей в сфере охраны труда и промышленной безопасности используются различные средства, методики и подходы. Так, в последнее время в процесс управления системой ОТ и ПБ в ОАО «Аэропорт Кольцово» активно вовлекаются все заинтересованные стороны. В компании создана система трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда и промышленной безопасностью, суть которой в том, что помимо отдела ОТ и ПБ — структуры, которая осуществляет контроль за безопасностью труда, существуют еще и три ступени контроля разного уровня.

На первой ступени ежедневный контроль за безопасностью осуществляют оперативные руководители (мастера,

начальники смен, бригадиры и т.д.). На второй ступени контроль проводит комиссия под руководством начальника подразделения или цеха и т.д. На этом этапе оценивается эффективность работы первой ступени, а также проводится проверка организации безопасности работ в соответствии с требованиями нормативных документов и локальных нормативных актов предприятия.

Контроль на третьей ступени осуществляет комиссия на уровне руководства предприятия. Состав комиссии назначается приказом по предприятию. В нее входят работники отдела ОТ и ПБ и представители совместного с профсоюзной организацией комитета по охране труда. При необходимости для работы в комиссии привлекаются соответствующие специалисты. В начале года разрабатываются и утверждаются графики (отдельно — для проверок по охране труда и по промышленной безопасности), в соответствии с которыми в течение года осуществляются контрольные мероприятия. Проверки носят комплексный характер и охватывают все вопросы, как непосредственно, так и косвенно связанные с обеспечением ОТ и ПБ. Результаты проверок отражаются в актах, которые представляются на рассмотрение и утверждение руководству предприятия. На основе этих актов руководство вырабатывает соответствующие управленческие решения, определяет приоритеты в реализации мер, направленных на изменение ситуации в сфере ОТ и ПБ.

Кроме того, на предприятии возрожден институт уполномоченных трудового коллектива по охране труда. Их избирает трудовой коллектив структурного подразделения, после чего они проходят обучение и аттестацию по охране труда. Координацию работ уполномоченных осуществляет отдел ОТ и ПБ предприятия, специалисты которого изучают предложения и замечания уполномоченных по вопросам обеспечения безопасности труда. Затем эти предложения в виде служебной записки или предписания передаются руководству предприятия, подразделения или профсоюзному комитету для принятия соответствующих решений.

Мониторинг

Одним из важнейших инструментов получения объективной и полной информации о состоянии условий труда работников является проведение мониторинга их рабочих мест. Мониторинг проводит промышленно-санитарная лаборатория предприятия, которая оснащена необходимым набором современных средств контроля химических и физических производственных факторов, влияющих на здоровье людей. Благодаря наличию такого подразделения можно получить



четкое представление о том, какие факторы воздействуют на каждого работника на его рабочем месте и каков их уровень. Наблюдение за производственными факторами осуществляется непрерывно. Например, в 2006 году лаборатория провела около 15 тыс. измерений физических факторов (шум, вибрация, ионизирующие излучения, электромагнитные и электростатические поля и т. д.) и около 10 тыс. измерений химических факторов.

На основе данных измерений отдел ОТ и ПБ разрабатывает и ежегодно корректирует документы по организации профилактических медицинских осмотров, в которых содержится полная информация о вредных производственных факторах на каждом рабочем месте, по каждой профессии и каждому работнику.

Текущий мониторинг условий труда позволяет оценить качество реализуемых профилактических программ, обоснованно принимать решения об оздоровлении работников и обеспечении молочными продуктами тех или иных категорий работников, устанавливать работникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации. Кроме того, непрерывный мониторинг условий труда позволяет прогнозировать возникновение новых проблем в области безопасности, что особенно важно для разработки эффективной стратегии управления нефинансовыми рисками.

Аттестация

Важной частью мониторинга является аттестация рабочих мест по условиям труда, которую ОАО «Аэропорт Кольцово» начало в 2001 году. Первоначально предприятие проводило аттестацию своими силами, но из-за специфики и объемов этой работы в начале 2004 года было принято решение о корректировке действий, направленных на получение конечного результата — скорейшей аттестации всех рабочих мест при наименьших затратах. Теперь большинство измерений физических и химических производственных факторов осуществляет промышленно-санитарная лаборатория предприятия, а лицензированная сторонняя организация проводит экспертные оценки рабочих мест. Далее экспертная организация обобщает все результаты исследований и представляет эти материалы предприятию.

В 2008 году предприятие завершило аттестацию рабочих мест по условиям труда, которая началась еще в 2004 году.

Процедура аттестации была проведена на 1129 рабочих местах. В 2009 году предстоит провести детальный анализ материалов аттестации в целях разработки комплексного плана по улучшению условий труда работников, рассчитанного на несколько лет. На основании комплексного плана будет производиться ежегодное планирование выделения финансовых средств на улучшение условий труда.

Итоги проводимой на предприятии аттестации рабочих мест составляют основу ежегодного Соглашения администрации и профсоюзов ОАО «Аэропорт Кольцово» по охране труда. В этом документе планируется проведение приоритетных мероприятий по улучшению условий труда, которые необходимо реализовать в текущем году. Ежегодный плановый бюджет этих мероприятий составляет около 2 млн. рублей (2005 год — 1,733 млн. рублей, 2006 год — 2,009 млн. рублей, 2007 год — 1,979 млн. рублей, 2008 год — 2,6 млн. рублей). Проводимые в рамках Соглашения мероприятия позволяют создавать для работников такие условия труда, которые бы отвечали требованиям нормативных документов в сфере безопасности труда и производственной санитарии.

Осуществление мониторинга лабораторией предприятия экономически выгодно. Если учесть, что средняя стоимость одного измерения производственного фактора в сторонней аккредитованной лаборатории составляет порядка 150 рублей и более, то очевидно, что благодаря проведенной собственной лабораторией работе предприятие ежегодно экономит около 4 млн. рублей. Кроме того, поскольку эти работы являются обязательными для всех предприятий, отсутствие своей лаборатории привело бы к необходимости проводить исследования с привлечением сторонних организаций.

В результате успешной деятельности по аттестации рабочих мест уже в начале 2006 года предприятие получило определенные положительные результаты. Так, на основе материалов аттестации для ОАО «Аэропорт Кольцово» на 2006 год была установлена скидка в размере 40% к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Экономический эффект от этого составил более 2 млн. рублей.

Анализ несчастных случаев на производстве за последние пять лет:

- 46% случаев произошли из-за невнимательности или поспешности самих пострадавших;
- 38% случаев были обусловлены неудовлетворительным состоянием территорий или неудовлетворительной организацией производства работ, за которую отвечают непосредственные руководители пострадавших работников;



- 17% случаев приходится на прочие причины (внезапное ухудшение состояния здоровья пострадавших, особые погодные условия и т. д.).

Неосторожность самих пострадавших во многом объясняется недостаточным опытом их работы. Так, из всех пострадавших по неосторожности в 2006 году у трех работников стаж работы по профессии не превышал пяти месяцев.

На основе проведенного анализа была активизирована работа по организации на рабочих местах обучения и инструктажей по охране труда. Внедрение системы трехступенчатого контроля позволило более полно выявлять технические и организационные факторы, влияющие на безопасность персонала. Эта система способствовала повышению степени ответственности руководителей разного уровня за результаты их деятельности в сфере ОТ и ПБ.

Такая корректировка деятельности предприятия в области ОТ и ПБ привела к снижению показателей производственного травматизма. Так, если в 2006 году на предприятии произошло 11 несчастных случаев на производстве (в том числе один тяжелый), то в 2007 году было зарегистрировано четыре легких несчастных случая, хотя объемы производства в 2007 году выросли более чем на 30%.

Предприятие проводит информирование внешних заинтересованных лиц о практике в сфере ОТ и ПБ. В декабре 2006 года на международной конференции «Безопасность и здоровье на предприятии», проходившей в Екатеринбурге, начальник отдела ОТ и ПБ ОАО «Аэропорт Кольцово» выступил с докладом об основных элементах мониторинга состояния условий труда и здоровья работающих на предприятии. Кроме того, ОАО «Аэропорт Кольцово» постоянно информирует своих работников о результатах работы в сфере ОТ и ПБ. В большинстве служб предприятия имеются специальные стенды, на которых размещается информация о состоянии охраны труда, а также планах и инициативах администрации и профсоюзов в этой сфере. Организованы и специальные уголки по охране труда, где размещены цветные плакаты и основные инструкции, информирующие работников о необходимых мерах безопасности. В августе 2008 года

на корпоративном сайте ОАО «Аэропорт Кольцово» создана страничка охраны труда и промышленной безопасности. На этом ресурсе размещены необходимые для деятельности служб предприятия нормативные документы, новости в сфере охраны труда и промышленной безопасности, пособия для подготовки руководителей и специалистов к проверке знаний по охране труда, текущая информация о состоянии дел на предприятии в сфере охраны труда и промышленной безопасности и другая необходимая информация.

Планы на 2009–2010 годы

Помимо мероприятий, проводимых в рамках системы трехступенчатого контроля, для удержания и стабилизации ситуации с производственным травматизмом необходимо минимизировать влияние «человеческого фактора» на безопасность производственных процессов. Именно человеческий фактор стал причиной травматизма на предприятии в 2008 году, в том числе и одного тяжелого случая.

Одним из важнейших инструментов такого регулирования является организация и системное проведение корпоративных тренингов в области промышленной безопасности и охраны труда. Решение по этому вопросу, одобренное и ОАО «Аэропорт Кольцово», было принято на корпоративном семинаре-совещании «Создание корпоративной системы управления промышленной безопасностью на предприятиях компаний ГК «РЕНОВА», который прошел 23–24 сентября 2008 года в Москве. На предприятии планируется проведение тренингов по охране труда и промышленной безопасности, в рамках которых будет произведена подготовка ключевых специалистов (руководителей среднего звена и ИТР), которые, в свою очередь, в дальнейшем, будут организовывать и проводить тренинги работников рабочих профессий.

Также в 2009 году планируется провести конкурс среди производственных служб под названием «Лучшая практика в сфере охраны труда», где будут поощрены руководители и сотрудники, на участках которых в течение года не были зафиксированы случаи травматизма, обладающие достаточными знаниями по безопасности труда, активно участвующие в профилактических мероприятиях.

В 2009–2010 годах предприятие планирует разработать стандарт, регламентирующий порядок обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. После завершения в 2008 году аттестации рабочих мест у предприятия появились все составляющие для успешного проведения процедуры сертификации работ по охране труда, которую планируется провести в 2009 году.

ООО «Газпром добыча Надым»

Промышленная профилактическая медицина как составляющая социальной политики

Одной из составляющих социальной политики ООО «Газпром добыча Надым» является охрана здоровья работников предприятия, действующая благодаря созданной системе промышленной профилактической медицины.

Ответственность газовой отрасли за сохранение и укрепление трудовых ресурсов как важнейшей производительной силы наиболее актуальна для газодобывающей индустрии Крайнего Севера, где на здоровье персонала наряду с производственными факторами влияют экстремальные климатические условия.

Освоение и эксплуатация ООО «Газпром добыча Надым» шести месторождений природного газа, расположенных в суровых условиях Приполярья, обусловили необходимость внедрения новых технологий жизнеобеспечения персонала.

Новая модель здравоохранения, внедряемая в компании с 1995 года, ставит своей целью организацию комплексной охраны здоровья работников и членов их семей для обеспечения трудоспособности и продления профессионального долголетия. Она реализуется путем создания ведомственной системы промышленной профилактической медицины, дополняющей отраслевую систему охраны труда и промышленной безопасности и муниципальную страховую медицину

Министерства здравоохранения и социального развития РФ (схема 1).

Промышленная профилактическая медицина ООО «Газпром добыча Надым» выполняет задачи охраны здоровья работающих, медико-санитарного сопровождения промышленного производства, профилактики заболеваний и реабилитации здоровья, обеспечивая системное взаимодействие подразделений компании в решении вопросов охраны труда и здоровья персонала.

Комплексный подход к формированию новой стратегии и тактики охраны здоровья трудового коллектива ООО «Газпром добыча Надым» определил ее успешное внедрение. При этом приоритетным в организации системы промышленной профилактической медицины стало создание и развитие сети объектов первичной медико-санитарной помощи в виде врачебных, фельдшерских здравпунктов и рекреационных оздоровительных комплексов, расположенных на промышленных объектах и в вахтовых жилых комплексах, что особенно важно для газодобывающей индустрии Крайнего Севера с ее удаленным изолированным размещением газовых промыслов и экстремальным климатом.

Для внедрения новых технологий социальной системы жизнеобеспечения персонала в составе медико-санитарной части ООО «Газпром добыча Надым» создана сеть из 33 медицинских объектов — амбулаторий, врачебных и фельдшерских

Схема 1. Система здравоохранения персонала ООО «Газпром добыча Надым»



Контроль промышленной санитарии	Оказание медико-санитарной помощи при заболеваниях и травмах	Аттестация и паспортизация рабочих мест
Организация медицинских осмотров лиц с вредными и тяжелыми условиями труда, декретированных контингентов	Медицина труда	Проведение предвахтовых, предсменных, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров
Медико-санитарное обеспечение вахтового труда	Организация системы работы инженерно-врачебных бригад	Медицинские мероприятия гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций

Схема 2. Медико-санитарное сопровождение промышленного производства в ООО «Газпром добыча Надым»

здравпунктов, рекреационных оздоровительных комплексов, развернутых на промышленных объектах и в вахтовых поселках газовиков на месторождениях Надым-Пур-Тазовского региона и полуострова Ямал, двух врачебных здравпунктов межвахтового обслуживания «Надым» и «Медвежье», Центра медицинской профилактики.

Приоритетным в деятельности подразделений медико-санитарной части определено проведение предупредительных мероприятий, направленных на охрану здоровья и профилактику заболеваний, которые включают медицинское обеспечение трудовых коллективов, не вошедшее в базовую программу обязательного медицинского страхования, но необходимое для планомерного функционирования предприятия газодобывающей отрасли и проведения комплексной оздоровительной программы.

Общими в деятельности подразделений ведомственной медико-санитарной части являются выполнение взаимосвязанной программы охраны здоровья, профилактики заболеваний и реабилитации работников; медико-санитарное сопровождение промышленного производства (схема 2).

Медико-санитарная часть наряду с отделами охраны труда и промышленной безопасности, охраны окружающей среды и промышленной санитарии, штабом гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций составила функциональные взаимосвязанные звенья системы промышленной профилактической медицины.

В филиалах компании созданы и совместно с профсоюзами эффективно работают 17 инженерно-врачебных бригад, 61 санитарный пост.

В ООО «Газпром добыча Надым» проводится систематическая работа по аттестации и паспортизации рабочих мест, позволяющая принимать своевременные меры по улучшению условий труда и уменьшению влияния вредных производственных факторов.

Снижение количества рабочих мест с вредными и опасными производственными факторами, негативно воздействующими на организм человека, происходит благодаря постоянному мониторингу условий труда на рабочих местах, проводимому отделом охраны труда и промышленной безопасности, отделом промышленной санитарии инженерно-технического центра и медико-санитарной частью. Так, за год сократилось количество рабочих мест с превышением ПДК:

- по химическому фактору на 24%;
- по неионизирующему излучению на 25%;
- по микроклимату на 31%.

Все рабочие места ежегодно проходят экспертизу в департаменте по труду и социальной защите населения Ямало-Ненецкого автономного округа. Не аттестованных по условиям труда рабочих мест в ООО «Газпром добыча Надым» нет.

Проведение ежегодных периодических медицинских осмотров позволяет незамедлительно выявлять наличие вредных и опасных производственных факторов и принимать меры к их устранению, что позволяет предотвратить развитие профессиональных заболеваний и способствует предупреждению производственного травматизма.

Система охраны труда, действующая в ООО «Газпром добыча Надым» в сочетании с комплексом прово-

димых профилактических и реабилитационных мероприятий, на протяжении ряда лет обусловила более низкий уровень заболеваемости с временной утратой трудоспособности (ЗВУТ) у работников с вредными и тяжелыми условиями труда по сравнению со средними показателями ЗВУТ персонала компании (в том числе за 2007–2008 годы — на 15–20%).

Комплексная программа медицинской профилактики и реабилитации здоровья работающих, выполняемая медико-санитарной частью, содержит три основных направления: профилактические, реабилитационные мероприятия и динамический мониторинг состояния здоровья членов трудового коллектива.

Программа медицинской профилактики предусматривает приближение пунктов оказания первичной медико-санитарной помощи к рабочим объектам, контроль промышленной и коммунальной санитарии, проведение ежегодной диспансеризации, профилактики как инфекционных, так и неинфекционных заболеваний, в том числе с применением медикаментозных средств, повышающих защитные силы организма и его устойчивость к экстремальным климатическим условиям Крайнего Севера, таких как витамины, адаптогены, вакцины, иммуномодуляторы, закупаемые предприятием.

В соответствии с комплексной программой в ООО «Газпром добыча Надым» внедрена трехэтапная модель реабилитации здоровья работающих. Во-первых, она включает проведение оздоровительных курсов в рекреационных комплексах на промышленных объектах и в вахтовых поселках.

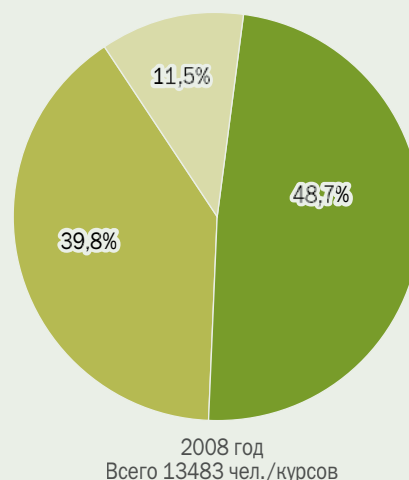
Создание в структуре первичной медико-санитарной помощи наряду со здравпунктами новых объектов — рекреационных оздоровительных комплексов — позволило обеспечить доступность современных восстановительных технологий для персонала ООО «Газпром добыча Надым» в непосредственной близости к рабочему месту.



Второй этап реабилитации проводится в созданных врачебных здравпунктах межвахтового обслуживания в г. Надыме и пос. Пангоды, в Центре медицинской профилактики, в том числе для вахтовиков в период межвахтового отдыха.

Оснащение врачебных здравпунктов межвахтового обслуживания «Надым», «Медвежье» и Центра медицинской профилактики многофункциональным реабилитационным оборудованием дало возможность проводить ежегодные комплексные лечебно-профилактические курсы работникам предприятия без отрыва от производства.

Третий этап реабилитационной программы предусматривает санаторно-курортное лечение в южных регионах. За 2008 год для персонала ООО «Газпром добыча Надым», включающего 8900 человек, выполнено 13 483 реабилитационных курса. В 88% из них компания использует лечебно-профилактические и реабилитационные объекты медико-санитарной части, расположенные в экстремальном северном климатическом регионе, а в 10% — санаторно-курортные базы других территорий в период отпусков (схема 3).



- 1 этап Рекреационные комплексы в вахтовых поселках и на промышленных объектах
- 2 этап Центр медицинской профилактики
Врачебные здравпункты межвахтового обслуживания
- 3 этап Санаторно-курортное лечение

Схема 3. Структура комплексной трехэтапной реабилитации состояния здоровья работников ООО «Газпром добыча Надым».

За 14 лет количество посещений подразделений медико-санитарной части ООО «Газпром добыча Надым» на одного работника в год возросло с 6,3 до 8,0, из них 88% выполняется для профилактики и реабилитации.



Схема 4. Сравнительный анализ первичного выхода на инвалидность работников ООО «Газпром добыча Надым» за 2005–2008 годы (на 10 тыс. человек)

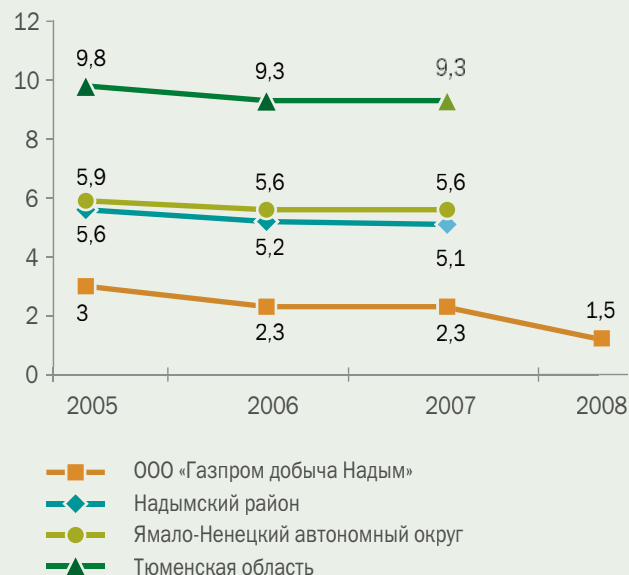


Схема 5. Сравнительный анализ смертности работников ООО «Газпром добыча Надым» за 2005–2008 годы (на 1 тыс. человек)

Благодаря созданию системы промышленной профилактической медицины удалось не только снизить число случаев временной утраты трудоспособности по болезни, но и значительно сократить смертность и первичный выход на инвалидность персонала ООО «Газпром добыча Надым», которые в настоящее время в 2,5–3 раза ниже показателей региона. (схемы 4, 5).

Освоение месторождений п-ва Ямал требует обеспечения эффективной работы персонала в суровых условиях субарктики и определяет необходимость дальнейшего развития системы промышленной профилактической медицины, разработанной и внедренной в ООО «Газпром добыча Надым».

При освоении Бованенковского и Харасавэйского месторождений п-ва Ямал проводятся мероприятия, направленные

на охрану здоровья персонала, включая ведомственное профилактическое и реабилитационное медико-санитарное обеспечение работников с вахтовой организацией труда как в период вахты, так и в межвахтовый период в базовом регионе; обеспечение трудовых коллективов достаточным количеством витаминов, адаптогенов и других профилактических средств; оказание экстренной и неотложной медицинской помощи при заболеваниях и травмах; выполнение базовой программы обязательного медицинского страхования.

Полуостров Ямал является одним из важнейших стратегических регионов по добыче газа. Обустройство и эксплуатация его месторождений — задача, поставленная ОАО «Газпром» перед Обществом «Газпром добыча Надым», которая требует особого подхода к планированию и реализации мероприятий, направленных на охрану здоровья персонала.

Группа компаний «БВК»

Программа «Здоровье»

Работа в пищевой промышленности связана с большой ответственностью за здоровье миллионов потребителей, поэтому приоритетное направление работы предприятий группы компаний — это качество продукции. Здоровье сотрудников «БВК» — также зона ответственности бизнеса, ведь когда человек здоров, у него и настроение отличное, и работа спорится.

Одним из направлений социальной политики группы компаний «БВК» является создание и развитие условий для поддержания здорового образа жизни и организация оздоровления персонала. В решении этой задачи помогает также программа добровольного медицинского страхования (ДМС), реализация которой в компании началась в апреле 2006 года. Это программа целенаправленного формирования бюджета денежных средств, перечисляемых предприятиями на проведение медицинских осмотров, дополнительной иммунопрофилактики и санаторно-курортного лечения работников. Предусмотрена и возможность неотложной медицинской помощи. Руководство группы компаний рассматривает средства, вложенные в программу добровольного медицинского страхования как инвестиции в здоровье тружеников предприятий, залог их добросовестной работы.

Основной акцент в работе медицинской службы в Группе компаний направлен на профилактическую работу, которая включает проведение профосмотров, вакцинации. В группе компаний выделяются значительные средства на проведение медицинского осмотра сотрудников для выявления признаков профессиональных заболеваний на ранней стадии. Ежегодные профосмотры проходят все сотрудники компании, а это более 2,5 тыс. рабочих и специалистов. Работники, страдающие профессиональными заболеваниями, находятся под усиленным наблюдением, для консультаций приглашаются врачи узких специализаций, проводятся общие санитарно-гигиенические мероприятия на производстве.

Лучшие сотрудники Группы компаний «БВК» имеют возможность отдохнуть, поправить здоровье и набраться сил в санатории «Красиво», расположенном в одном из самых живописных мест Белгородской области. Количество сотрудников, отдохнувших в санатории, увеличилось с трех в 2006 году до 60 в 2008 году.

В санаторий и обратно сотрудников доставляет авто-транспорт предприятия. Многие работники, побывавшие в здравнице за счет предприятия, едины в своей оценке и благодарны руководству за заботу и предоставленную возможность для отдыха и оздоровления. Например, П. Н. Пантыкин, старший менеджер службы снабжения мясокомбината, так оценивает свое пребывание в «Красиво»: «Сказка, ставшая реальностью: внимание персонала, высокое качество обслуживания, эффективное лечение, отличный отдых, качественное питание в ресторане, проезд туда и обратно — и все за счет предприятия. А зимой здесь особенно красиво!»

«Тихое, уютное место в сочетании с отличным сервисом — мечта многих, кто желает совместить отдых и лечение.





И эта мечта стала реальностью!» — это уже оценка обвальщицы мяса Н. В. Нужных, отдохнувшей в санатории весной 2007 года.

«Две недели в окружении чудесной природы. Воздух, наполненный ароматом сосен, комфорт, современная лечебно-диагностическая база обеспечивают полноценный отдых и лечение», — таково мнение оператора парокотельного участка ОАО «Губкинский мясокомбинат» А. И. Финогеева, посетившего санаторий летом.

А вот что говорит менеджер коммерческого отдела вспомогательного производства ЗАО «Троицкое» И. И. Щербак: «Две недели жизни в этом поистине восхитительном месте действительно способствуют оздоровлению, возвращению сил, бодрости, энергии. И возможно это стало только благодаря реальной заботе о своих тружениках руководства компании во главе с генеральным директором В. И. Золотухиным. Мы, побывавшие в санатории, ощутили эту заботу. Спасибо!»

Руководство компании не случайно выбрало этот санаторий для отдыха и лечения сотрудников. Помимо качественного сервиса, здесь предоставляют внушительный перечень медицинских услуг, которые бесплатно получает любой



отдыхающий. За дополнительную плату можно пройти грязелечение, ультразвуковую диагностику, курс гирудотерапии (лечение пиявками) или иглорефлексотерапии, посетить мини-сауну «Кедровая бочка», солярий, спелеокамеру.

Целенаправленная и последовательная политика руководства по созданию в компании условий для поддержания здорового образа жизни и организация оздоровления персонала дает ощутимые результаты: по сравнению с 2007 годом уровень заболеваемости снизился на 5,08%. Здоровые сотрудники — это крепкое предприятие, а значит, и сильное государство, основа процветания и могущества страны. На это и направлена Программа «Здоровье», в которой руководство компании определило охрану здоровья как проблему государственного масштаба.

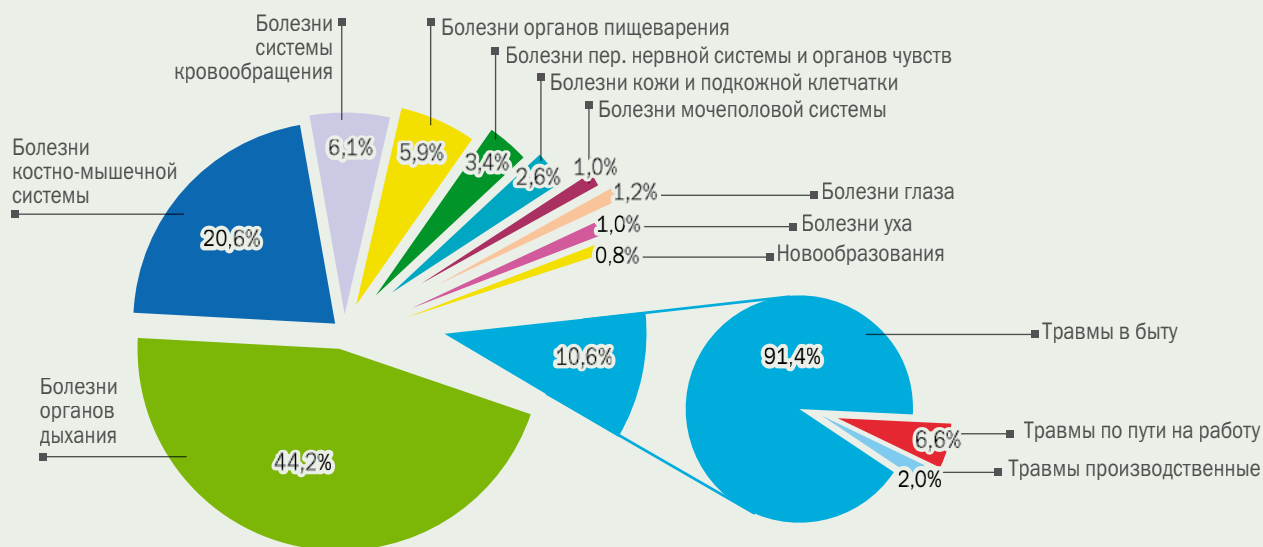
Монди СЛПК

«Оздоровление работников Открытого акционерного общества «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс»

В «Монди СЛПК» понимают, что главная задача на пути к процветанию компании — соблюдение экологических, социальных и экономических требований. Одной из приоритетных задач для предприятия продолжает оставаться совершенствование системы охраны и укрепления здоровья работников.



Структура заболеваемости работников предприятия

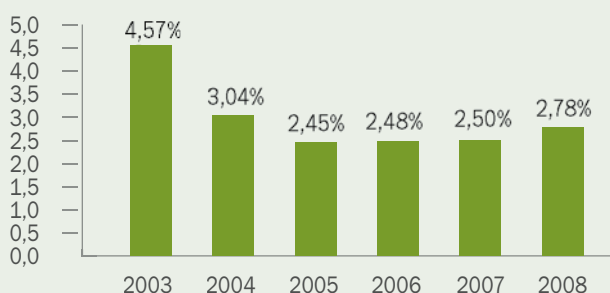


В структуре заболеваемости основную долю составляют болезни органов дыхания и заболевания костно-мышечной системы.

Профессиональные риски для работников предприятия:

- химические факторы (химические вещества, промышленные аэрозоли) — 42%;
- физические факторы (производственный шум, повышенная и пониженная температура воздуха, вибрация и др.) — 36%;
- характер проводимых работ — 15%;
- факторы трудового процесса (физические перегрузки, работы с повышенной нагрузкой на зрение) — 7%.

Динамика уровня заболеваемости (КРП) за 2003–2008 гг.

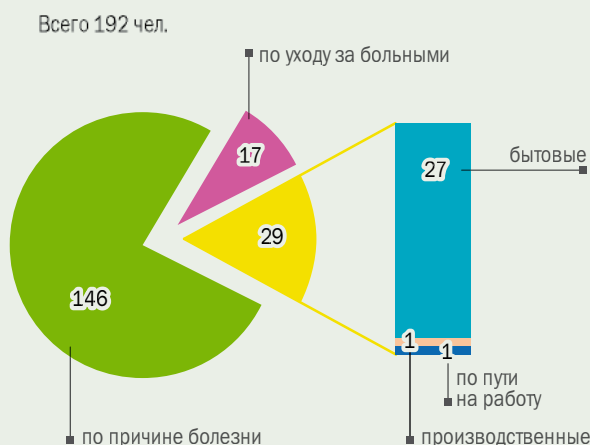


Несмотря на проводимые профилактические мероприятия, уровень заболеваемости в 2008 году с ВУТ возрос до 2,78 % (2,48 в 2006г., 2,50 в 2007г.) и превысил КРП (2,65%).

Рост произошел за счет:

- сезонной вспышки ОРВИ в феврале – апреле на территории РК и г.Сыктывкар;
- большого количества бытовых травм (до 15% всех потерянных рабочих дней);
- увеличения длительных случаев заболеваний онкологического профиля, сердечно-сосудистой системы.

Количество ежедневных невыходов на работу по причине болезни и травм



В 2008 г. было некоторое увеличение заболеваемости с временной утратой трудоспособности — 50,9%, потери в связи с бытовыми травмами составили 15% рабочих дней.

Потребность в системном решении проблемы охраны и укрепления здоровья определяется следующими обстоятельствами:

- необходимостью обеспечения здоровой, активной и творческой жизни населения как основной задачи социальной политики;
- признанием роли здоровья населения как стратегического потенциала, фактора стабильности и благополучия общества;
- высокой экономической эффективностью профилактических программ;
- необходимостью формирования культуры здоровья, широкого внедрения информативных методов самооценки и эффективных способов самооздоровления.

На ОАО «Монди СЛПК» используется комплекс программ — от добровольного медицинского страхования и мероприятий по профилактике заболеваний до развития корпоративного спорта и организации оздоровительного лечения и отдыха сотрудников и членов их семей.

Основные задачи Программы «Оздоровление работников»:

- разработка перспективных и увеличение объема существующих мероприятий по укреплению здоровья и профилактике заболеваний;
- укрепление, сохранение здоровья, сокращение сроков восстановления здоровья путем внедрения в практику современных методов экспресс-диагностики и комплексных оздоровительных технологий с использованием немедикаментозных средств;
- развитие и сохранение трудового потенциала предприятия, формирование и сохранение профессионального долголетия;
- обеспечение многоуровневого подхода к вопросам повышения качества лечения и отдыха работников, формирования здорового образа жизни;
- создание условий для полноценного отдыха детей работников предприятия.

Политика в области охраны здоровья прежде всего предусматривает воздействие на индивидуальные привычки людей и осуществляется по трем направлениям:

- формирование у людей стремления к позитивным изменениям в образе жизни; создание соответствующих мотиваций, выработка умения и навыков здорового образа жизни;

Схема комплексной охраны здоровья работников ОАО «Монди СЛПК»



- создание условий, способствующих улучшению качества жизни и укреплению здоровья работников;
- поддержка семьи как естественной среды жизнеобеспечения работников предприятия путем организации семейного и детского отдыха.

Коллективный договор предусматривает создание благоприятных условий для реализации программы укрепления здоровья и профилактики заболеваний среди работников, улучшения социальных условий и состояния окружающей среды.

Для снижения роста профессиональных заболеваний, улучшения здоровья работающих необходимо осуществлять следующие мероприятия:

- проведение мониторинга условий труда и состояния здоровья работающих, создание на этой основе базы данных;
- уточнение критериев оценки риска нарушения здоровья работников вследствие воздействия факторов производственной среды;
- взаимодействие со структурами медицинского и социального страхования и внедрение системы страхования здоровья.

В процессе анализа структуры профессиональных рисков здоровью создана и реализуется программа «Профессиональное здоровье», целью которой является снижение уровня заболеваемости персонала. На основе проведенных исследований намечены эффективные пути оздоровления и лечения. На реализацию данных мероприятий нацелена работа социальных объектов предприятия.

В формировании здорового образа жизни приоритетная роль принадлежит объектам социальной сферы, деятельность которых направлена на сохранение и укрепление здоровья

работников, формирование у них активной мотивации для заботы о собственном здоровье и здоровье окружающих.

Сотрудники СЛПК могут отдохнуть по льготным путевкам как на базах отдыха предприятия, так и в других российских здравницах. Наиболее предпочтительны санатории и дома отдыха Черноморского побережья, отличающегося теплым климатом, живописной природой, чистым воздухом, что особенно важно для жителей Севера. Предприятие также сотрудничает с санаториями средней полосы и Кировской области.

В 2008 году более 2600 работников и членов их семей отдохнули и поправили свое здоровье в санаториях и домах отдыха Крыма, Кавказа, Кировской области, на собственной базе отдыха «Эжва» в Краснодарском крае и в санатории-профилактории комбината.

В рамках программы «Оздоровление» предусмотрены льготы и компенсации работникам предприятия: помимо льготных путевок, один раз в два года предприятие оплачивает дорожные расходы до места отдыха и обратно.

Система мероприятий по охране и укреплению здоровья, гарантированные льготы и компенсации на оздоровление и отдых служат хорошим стимулом для повышения мотивации сотрудников к производственной деятельности.

Лечебно-профилактическое объединение ведет динамическое наблюдение за состоянием здоровья работающих. Для этого проводятся:

- медицинские осмотры при поступлении на работу и при увольнении);
- периодические медицинские осмотры работников с вредными условиями труда;

- медицинские мероприятия при обращении работников в поликлинику (диагностика, лечение, диспансерное наблюдение, реабилитация, рекомендации по трудоустройству).
- Лаборатория отдела охраны окружающей среды осуществляет мониторинг воздушной среды, микроклимата, производственного шума, концентрации аэроионов.

По результатам медицинских осмотров работников ведется инженерно-врачебный контроль. Администрация подразделения совместно с лечебно-профилактическим объединением разрабатывает мероприятия по предотвращению профессиональных заболеваний, своевременному трудоустройству, анализирует причины временной нетрудоспособности.

Регулярные медосмотры помогают собирать информацию о состоянии здоровья каждого работника предприятия в одном медицинском учреждении — лечебно-профилактическом объединении (ЛПО) «Монди СЛПК», что помогает выбрать правильную схему оздоровления и лечения.

ОАО «Монди СЛПК» заключило договоры с различными компаниями, предусматривающие дополнительные медицинские услуги для каждого работника в рамках программы добровольного медицинского страхования. Набор дополнительных медицинских услуг зависит от выбранной организацией программы и, соответственно, отчислений на нее. Следует отметить, что ЛПО ОАО «Монди СЛПК» в Республике Коми было первопроходцем по внедрению корпоративных программ ДМС.

С ноября 1980 года при комбинате постоянно работает санаторий-профилакторий на 100 мест, в котором поправляют свое здоровье работники комбината и дочерних предприятий и члены их семей (дети). Каждый год организуются традиционные заезды «Мать и дитя» и «Ветеран». Санаторий-профилакторий имеет современную лечебную базу, все необходимое медицинское оборудование, грязелечебницу, водолечебницу, галокамеру. Оснащение профилактория направлено на уменьшение количества заболеваний органов дыхания и опорно-двигательного аппарата, которые занимают первое место в структуре заболеваемости работников комбината.

В 2007 году представители ЛПО участвовали в VI Всероссийском конгрессе «Профессия и здоровье», где получили диплом лауреата и премию «За достижение в области сохранения здоровья работающего населения». Работа санатория-профилактория отмечена:

- дипломом конкурса «Премия Правительства РК в области качества-2007»;

- дипломом за участие в специализированной выставке «Здоровье и долголетие»;
- званием лауреата программы «100 лучших товаров России» (действует по настоящее время).

Работники предприятия и члены их семей могут отдохнуть на базе отдыха «Парма». Особенно популярны клубы выходного дня. Семейному отдыху в последнее время стало уделяться особое внимание: появление семейных путевок по льготной цене сотрудники предприятия оценили положительно.

На летние месяцы «Парма» становится детским оздоровительным центром «Орленок».

Также был организован отдых детей работников в собственном детском оздоровительном центре «Орленок» Сыктывдинского района и в детском спортивно-оздоровительном лагере «Солнышко» Туапсинского района.

На собственной базе отдыха «Эжва» в Краснодарском крае работники предприятия могут также провести незабываемое время. База расположена в отдалении от крупных населенных пунктов, ее персонал ориентирован на вкусы и запросы именно работников предприятия. Согласно данным опроса «Удовлетворенность работников предприятия отдыхом на базе отдыха «Эжва», 93,4% работников высказались положительно, 88% опрошенных хотели бы приехать сюда вновь.

Реализация мероприятий, предусмотренных программой «Оздоровление работников ОАО «Монди СЛПК», позволит:

- повысить медицинскую и экономическую эффективность деятельности санатория-профилактория, поликлиники, баз отдыха, выездного отдыха;
- создать основы системы охраны и укрепления здоровья работников предприятия;
- рационально использовать бюджетные средства на профилактику болезней;
- создать систему формирования, сохранения, восстановления и укрепления здоровья работников.

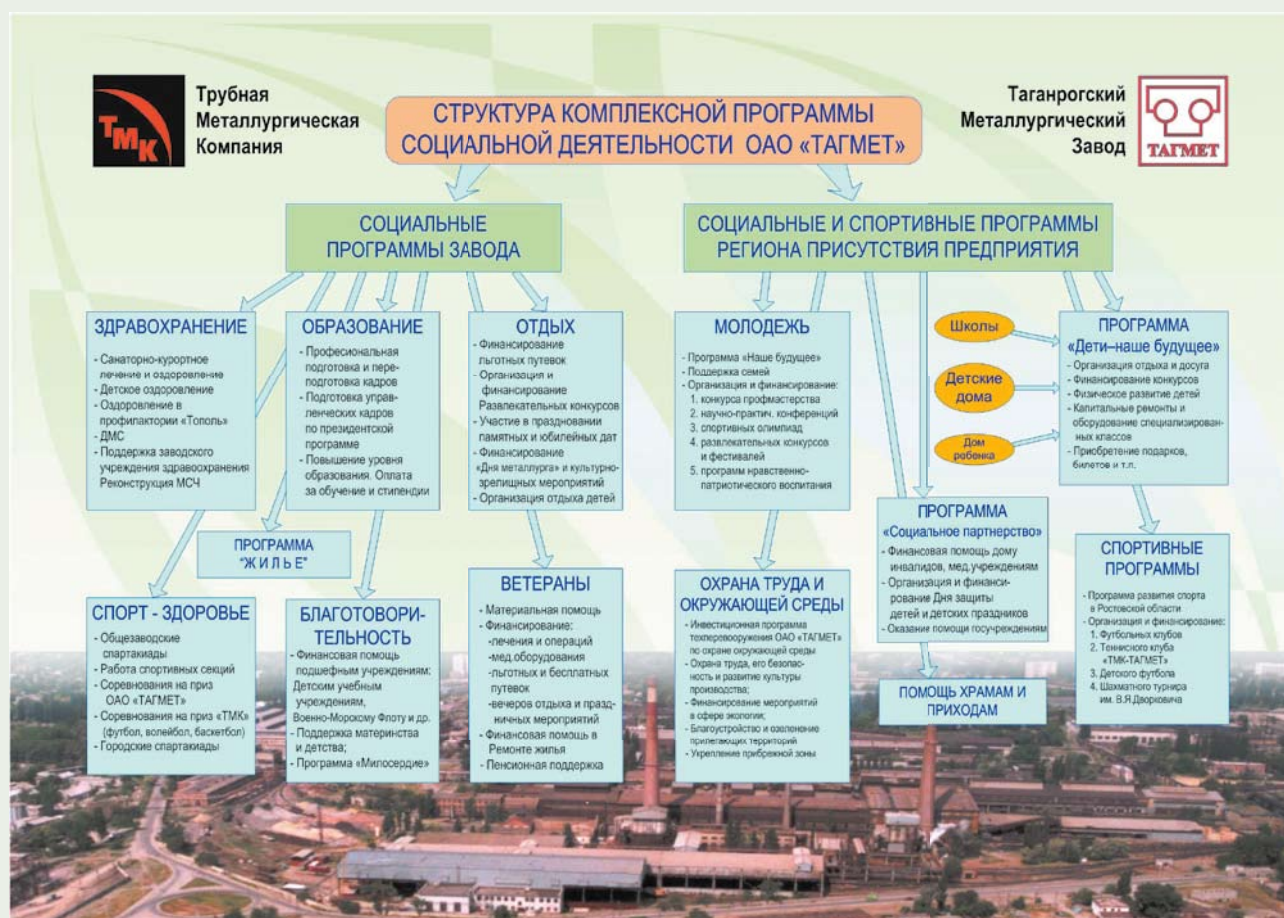
Главной задачей 2009 г. остается снижение заболеваемости за счет целенаправленного проведения профилактических мероприятий.

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа

«Здоровье, досуг и отдых»

Деятельность ОАО «ТАГМЕТ» в социальной сфере носит программный характер. Среди главных принципов социальной политики компании — внимание к охране здоровья и пропаганда спорта и здорового образа жизни.



Структура комплексной программы социальной деятельности предприятия

Основные положения Программы «Здоровье, досуг и отдых» базируются на ежегодно возобновляемом четырехстороннем Соглашении о социально-экономическом сотрудничестве между администрацией Ростовской области, администрацией города Таганрога, ОАО «Трубная металлургическая компания» и ОАО «Таганрогский металлургический завод».

Цели Программы:

- профилактика заболеваний и улучшение здоровья работников, членов их семей, ветеранов;
- обеспечение досуга и отдыха работников, членов их семей, ветеранов, воспитанников подшефных детских домов и учащихся подшефных учебных заведений.

В задачи Программы входят: создание условий для укрепления здоровья заводчан, развитие инфраструктуры заводских оздоровительных учреждений, поддержка имиджа компании как социально ответственного бизнеса. Программные мероприятия предусматривают обеспечение работников предприятия путевками в санатории, дома и базы отдыха, а детей металлургов — путевками в оздоровительные лагеря,

предоставление работникам компании медицинских услуг, поддержка и развитие заводских медицинских учреждений.

В соответствии с четырехсторонним соглашением финансирование Программы осуществляется за счет средств ОАО «ТАГМЕТ». Общий объем средств, выделенных за 2007–2008 годы, составил 219 313,7 тыс. рублей.



Финансирование мероприятий программы (млн рублей)

Тогда как в 2006 году было выделено 153,4 млн. рублей. За счет средств организации 7339 работников и членов их семей поправили свое здоровье в санаториях, профилакториях, домах отдыха, а также приняли участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

Одна из главных забот компании — охрана здоровья работников. Ранняя диагностика и профилактика заболеваний — первые шаги в этом направлении. Только в 2007–2008 годах



на **санаторно-курортное лечение работников** ОАО «ТАГМЕТ» потратило 103 млн. рублей. 3787 человек побывали в заводском санатории-профилактории «Тополь», 2784 — в здравницах Кавказских минеральных вод и корпоративном санатории «Бургас» на Черноморском побережье Кавказа. Свыше 9000 человек отдохнули на базах отдыха. Около 1800 путевок в детские оздоровительные лагеря получили заводчане для своих детей.

В 2007 году завершена коренная **реконструкция медико-санитарной части завода (МСЧ)**, на которую было выделено более 70 млн. рублей. Сделан капитальный ремонт здания, закуплено современное медицинское оборудование. МСЧ имеет поликлинику, стационар на 50 коек и семь цеховых здравпунктов. Поликлиника оснащена клинической лабораторией, современной диагностической, физиотерапевтической, рентгенологической аппаратурой и другим оборудованием для обследования и лечения. 144 высококвалифицированных медицинских работников оказывают заводчанам качественную и своевременную помощь.

Медсанчасть проводит профессиональные осмотры работников, осуществляет диспансерное наблюдение, профилактику заболеваний и лечение металлургов. В рамках добровольного медицинского страхования в случае необходимости персонал компании проходит лечение в клиниках Москвы, Санкт-Петербурга и Ростова-на-Дону.

По итогам городского конкурса **организация ветеранов** Таганрогского металлургического завода уже не первый год занимает первое место среди первичных ветеранских организаций города. В ее составе более 4 тыс. человек.

В 2007–2008 годах была оказана помощь ветеранам по следующим направлениям:

- материальная помощь почетным ветеранам и ветеранам льготных категорий (12 млн. рублей), в том числе материальная помощь ко Дню Победы инвалидам, участникам ВОВ и бывшим несовершеннолетним узникам концлагерей (более 1 млн. рублей), а также материальная помощь на лечение, операции, протезирование зубов (более 300 тыс. рублей);
- приобретение 67 слуховых аппаратов (свыше 300 тыс. рублей);

- оплата 71 глазной операции с заменой «хрусталиков» (106,5 тыс. рублей);
- обеспечение льготными и бесплатными путевками в санаторий-профилакторий «Тополь» (более 8,7 млн. рублей);
- организация праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы, Дню защитника Отечества и Дню пожилого человека.



В 2007–2008 годах **для детей работников** предприятия и подшефных детских учреждений были реализованы следующие **мероприятия**:

- организация отдыха детей в оздоровительных лагерях на Черноморском побережье и на Азовском море. Выделено 1800 путевок на сумму 14 млн. рублей;
- организация новогодних театрализованных представлений с вручением подарков за счет предприятия для всех детей работников завода младше 14 лет (около 2 млн. рублей);
- мероприятия ко Дню защиты детей и Дню металлурга: конкурсы «ТАГМЕТ — моя любовь!», «ТАГМЕТ — глазами будущих металлургов» с вручением ценных подарков.

Большое внимание уделяется **корпоративному отдыху** работников. В 2007–2008 годах были проведены различные мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, Дню города и общегородским праздникам, конкурс «Молодые таланты. Мисс и Мистер ОАО «ТАГМЕТ», празднование памятных и юбилейных дат заводских коллективов.

Работают спортивные секции по 15 видам спорта, в которых занимаются более 1700 человек.

Ко Дню металлурга за счет средств предприятия лучшим работникам завода – передовикам производства вручаются ценные подарки: легковые автомобили, микроавтобусы для многодетных семей и др. В этот день ежегодно



проходит большой концерт для металлургов и гостей предприятия с участием известных артистов российской эстрады. Праздничный вечер с аттракционами и конкурсами завершается традиционным праздничным салютом.

Социально-экономические результаты Программы:

- увеличение количества работников, регулярно поправляющих здоровье в санаториях;
- диспансеризация всех работников вредных и опасных профессий;
- уменьшение количества работников, временно нетрудоспособных по болезни;
- обязательный профилактический осмотр всех работников;
- приобщение работников предприятия и членов их семей к общекорпоративным ценностям, установление заводских традиций.

“

«Социальная политика Трубной металлургической компании ориентирована на создание условий для всестороннего развития ее сотрудников. Ее важная составляющая — активное участие в реализации благотворительных и социальных программ регионального и федерального уровня. ТМК и в ее составе ОАО «ТАГМЕТ» осуществляют финансовую поддержку школ, детских садов, учреждений культуры и спорта, а также реализуют программы профессионального роста молодежи и оказывают материальную помощь ветеранам.

Компания стремится к тому, чтобы деятельность всех предприятий отвечала требованиям мировых стандартов и природоохранного законодательства. Охрана окружающей среды и социальная ответственность стали неотъемлемой частью нашего бизнеса».

Д. А. Пумпянский,
председатель Совета директоров ОАО «Трубная
Металлургическая Компания»

ОАО «ТрансКонтейнер» Оздоровительная программа для сотрудников компании



Средний возраст работников ОАО «ТрансКонтейнер» составляет 38,3 года, сотрудников аппарата управления — 35,6 года. Работа в компании привлекает молодежь: за 2007 год компания «помолодела» на 0,2 года, увеличилась численность персонала в возрасте до 30 лет. Если в 2007 году эта возрастная категория составляла 24,5%, то в настоящее время — 26,4%.

ОАО «ТрансКонтейнер» с самого начала своей деятельности позиционирует себя как социально ответственная компания. В Коллективном договоре закреплены основные социальные гарантии, которые не только соответствуют принятым в ОАО «РЖД», но и по отдельным позициям превосходят их.

Социальные гарантии, предоставляемые работникам, направлены на их мотивацию к повышению качества работы и улучшению дисциплины труда, на привлечение в компанию молодежь и ее закрепление. Это:

- негосударственное пенсионное обеспечение работников общества на основе утвержденного Советом директоров Положения;
- жилищная политика, утвержденная Советом директоров компании, которая включает корпоративную поддержку при приобретении работниками жилых помещений в собственность, субсидирование части затрат по договорам ипотечного кредитования;

- обязательное и добровольное коллективное медицинское страхование, дающее сотрудникам компании возможность получать бесплатную медицинскую помощь в лечебных учреждениях;
- страхование жизни работников, работающих в опасной зоне;
- компенсация стоимости проезда на железнодорожном транспорте к месту работы, на дачу и к месту отдыха, а для работников удаленных от центра филиалов — возмещение затрат на авиаперелет в размере стоимости проезда в купейном вагоне пассажирского поезда;
- летний отдых детей;
- отдых работников и членов их семей в санаториях и пансионатах по льготным путевкам;
- частичная оплата турпутевок, включая зарубежные туры;
- частичная компенсация стоимости пребывания детей в детских дошкольных учреждениях;
- компенсации и льготы молодым специалистам.

Наряду с этим особое место занимает оздоровительная программа.

Оздоровительная программа для сотрудников компании

Принимая во внимание, что здоровье работников является одним из ключевых факторов, влияющих на успешную работу компании, руководство ОАО «ТрансКонтейнер» приняло решение арендовать в спортивном комплексе «Локомотив» спортивные сооружения для занятий спортом и фитнесом, а также тренажерный зал, чтобы каждый сотрудник мог один раз в неделю заниматься спортом. Был создан спортивный комитет компании, который возглавил первый заместитель генерального директора.

Занятия в секциях начались в феврале 2008 года. Сотрудников в спорткомплекс с места работы отвозят автобусы. Всем работникам, записавшимся в спортивные секции, регулярно рассылается информация о предстоящих тренировках.



В рамках этой программы в компании создан корпоративный футбольный клуб и секция для занятий физической культурой «Здоровье». Футбол выбран потому, что это всенародная любимая игра. Тренировки проходят под руководством квалифицированного тренера. Каждый игрок получает два комплекта корпоративной спортивной формы с логотипом «ТрансКонтейнер»; компания также обеспечивает команды мячами, наколенниками, вратарскими перчатками.

Первый футбольный турнир состоялся в феврале 2008 года. За переходящий кубок ОАО «ТрансКонтейнер» боролись три команды центрального аппарата и команда Московского филиала компании. В мае 2008 года сборная корпоративного футбольного клуба приняла участие в выездном турнире, организованном профкомом ОАО «РЖД» в г. Старая Руза и посвященном Году семьи.

Интерес к спорту у работников возрастает. В турнире по футболу на Кубок генерального директора компании, приуроченном ко Дню железнодорожника, приняли участие уже шесть команд и около ста игроков из числа работников центрального аппарата и филиалов компании: Московского и ремонтного депо Лихоборы. Финал турнира состоялся 1 августа 2008 года на футбольном поле пансионата «Петрово-Дальнее», где проводилось корпоративное мероприятие компании, посвященное Дню железнодорожника. Все участники финала были награждены медалями и дипломами. Победителю — команде «ТрансКонтейнер-6» — был вручен кубок, проигравшие получили утешительные призы и билеты на тренировку команды «Челси». Комментировал матч спортивный комментатор НТВ, а для судейства были приглашены известные журналисты радиостанции «Спорт».

Большое внимание развитию физкультуры и спорта уделяется и в филиалах компании. Ко второй годовщины начала самостоятельной хозяйственной деятельности компании во многих филиалах прошли турниры по мини-футболу. Команда филиала ОАО «ТрансКонтейнер» на Дальневосточной железной дороге стала победителем турнира по мини-футболу в Хабаровске, в котором участвовали шесть команд. Команда филиала ОАО «ТрансКонтейнер» на Западно-Сибирской железной дороге заняла второе место в турнире по мини-футболу в Новосибирске, проведенном

под патронатом Новосибирского регионального общественного фонда «Карелин-Фонд».

В настоящее время в компании разрабатывается концепция развития физкультуры и спорта, направленная на улучшение работы спортивного комитета и все большее вовлечение работников в занятия физкультурой и спортом. Начала работать волейбольная секция.



На реализацию программ развития физкультуры и спорта, оздоровление работников израсходовано за 2008 год свыше 13 млн. рублей

Вовлечение сотрудников компании в занятия физкультурой и спортом не только помогает их оздоровлению, но и формирует особый корпоративный дух компании, способствует созданию стабильного коллектива, который сможет решать самые сложные задачи в сфере контейнерного бизнеса.

ОАО «Росжелдорпроект» Программа оздоровления и отдыха сотрудников

ОАО «Росжелдорпроект» является социально-ориентированной компанией. Основные социальные гарантии работников общества закреплены в коллективном договоре. В целях охраны здоровья и создания санитарно-гигиенических условий рабочих мест регулируются нормы охраны труда, режим рабочего времени и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а так же с правилами трудового распорядка и нормативными актами компании. В целях дополнительного пенсионного обеспечения Общество заключило договор о сотрудничестве с НПФ «Благосостояние».

В компании особое место уделяется организованному отдыху и оздоровлению работников и членов их семей. Заключены договора с медицинскими учреждениями о добровольном медицинском страховании, обеспечивающем медицинское обслуживание, предусматривающее ежегодные комплексные целевые осмотры за счет средств предприятия.

Работникам предоставляется санаторно-курортное и реабилитационное лечение в санаториях и профилакториях ОАО «РЖД» и других санаторно-курортных учреждениях из расчета одна путевка на 20 работников в год, стоимостью до 40 тыс. рублей каждая, полностью оплачиваемая из средств ОАО «Росжелдорпроект».

Принимая во внимание, что здоровье работников является одним из ключевых факторов, влияющих на результативность работы предприятия, руководство приняло решение арендовать в спортивном комплексе «Коралл» в удобное для сотрудников время плавательный бассейн (один раз в неделю); аквааэробика (один раз в неделю); тренажерный зал (один раз в неделю); зал аэробики (один раз в неделю). Для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий запланирована аренда пансионатов в Подмоскowie в выходные дни.

На развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта из средств ОАО «Росжелдорпроект» выделяется до 600 рублей в год на одного работника. Регулярно проводятся зональные соревнования среди 22 филиалов по различным видам спорта.

Большое внимание уделяется организации отдыха работников предприятия и членов их семей. Регулярно проводятся поездки в пейнтбол-клуб. В октябре 2008 года была организована туристическая поездка по Золотому кольцу России. В январе

2009 года за счет средств работников и профсоюзной организации состоялась поездка в столицу Чехии г. Прагу.

На реализацию оздоровительной программы в 2008 году было выделено 8 млн. рублей.



В настоящее время разрабатываются мероприятия по развитию физкультуры, спорта и оздоровлению работников в целях вовлечения все большего числа сотрудников компании в формирование корпоративного духа компании, создания стабильного коллектива, способного решать самые сложные производственные задачи.

Бюджет программы на 2009 год планируется сохранить в прежнем объеме.

В 2009 году планируется сохранить бюджет программы в прежнем объеме.

ОАО «КорСсис»

Медико-психологический центр диагностики и реабилитации

Обеспечение защиты социальных и экономических прав работников, а также поддержание достойного уровня их жизни — первостепенные задачи ОАО «КорСсис». Социальная работа внутри компании занимает приоритетное положение в работе с персоналом организации. Она направлена на развитие социального партнерства, повышение социальной защищенности сотрудников и создает перспективы для развития компании в целом. Учитывая высокую значимость сохранения и поддержания здоровья работников ОАО «КорСсис» и предприятий Белгородской энергосистемы в целом, возникла необходимость в создании специализированного оздоровительного, лечебно-реабилитационного Центра, совмещающего в себе диагностические и лечебно-реабилитационные возможности.

8 мая 2007 года на базе Производственной лаборатории психофизиологического обеспечения, начавшей свою деятельность в 1999 году, в ОАО «КорСсис» был открыт Медико-психологический центр диагностики и реабилитации — единственное медицинское учреждение в Белгороде, совмещающее традиционные методы лечения с квалифицированной психологической и психотерапевтической помощью.

Основными стратегическими направлениями деятельности Медико-психологического центра являются:

- осуществление рекламной и просветительской деятельности на предприятиях с целью привлечения внимания администрации к сохранению и поддержанию здоровья персонала;
- повышение доступности медико-консультативных услуг за счет сотрудничества с различными медицинскими учреждениями, страховыми компаниями, участия в планировании обучения и оздоровления персонала организаций-партнеров;
- повышение профессионального уровня кадров и расширение спектра оказываемых услуг путем постоянного изучения и внедрения новейших медицинских технологий и оборудования в лечении и реабилитации, обеспечение роста качества оказываемых услуг, гибкости в способах сотрудничества.

Работа Медико-психологического центра диагностики и реабилитации построена на принципах активного вовлечения больного в лечебный процесс, мобилизации собственных ресурсов организма человека, комплексного психофизиологического и физиотерапевтического воздействия, минимального использования медикаментов.

Предоставление услуг Медико-психологического центра направлено на: персонал ОАО «КорСсис», персонал Обществ



энергетики Белгородской области; персонал предприятий промышленно-хозяйственного комплекса; физических лиц, нуждающихся в диагностике, лечении и реабилитации.

Сотрудники ОАО «КорСсис» имеют возможность бесплатно получить в Центре любую медицинскую помощь, от первичного приема врача-специалиста до проведения диагностических и лечебных процедур.

Персонал других Обществ энергетики Белгородской области так же имеет право обслуживаться в Медико-психологическом центре абсолютно бесплатно. С этой целью, между компаниями электроэнергетики области и Центром заключены договора медицинского обслуживания работников Обществ, которые финансируются из собственных средств Обществ или по Договорам добровольного медицинского страхования (ДМС), заключенными со страховыми компаниями.

Таким образом, предприятия Белгородской энергосистемы заботятся о сохранении и укреплении здоровья своих работников, предоставляя им право бесплатного медицинского обслуживания в Медико-психологическом центре и иных медицинских учреждениях Белгородской области.

Центр укомплектован самым современным оборудованием, позволяющим влиять на течение заболеваний сердечно-сосудистой, бронхолегочной и нервной систем, восстанавливать и активизировать защитные силы организма, эффективно снимать напряжение и усталость.

Здесь оборудованы кабинеты психотерапии, физио- и рефлексотерапии, биорегуляции, гипоксии- и ароматерапии,

кабинет эмоциональной регуляции, кабинет массажа, функционирует отделение водных процедур, включающее сауну, бассейн, гидромассаж.

В Центре работают высококвалифицированные сотрудники: врач-психотерапевт, врач-физиотерапевт, врач-рефлексотерапевт, врач функциональной диагностики, врачи основных узких специальностей (кардиолог, невролог, хирург, эндокринолог, отоларинголог, офтальмолог, аллерголог-иммунолог, психиатр), психологи, социолог, средний медицинский персонал.

Основа лечения и реабилитации заключается в оптимальном совмещении психотерапевтического, физиотерапевтического лечения и водных процедур. Посредством специализированных методик и тренингов по саморегуляции специалисты Центра воздействуют на первопричину большинства заболеваний — нарушения психоэмоциональной сферы человека. Задача Центра — научить человека самостоятельно снимать напряжение и усталость, восстанавливать работоспособность, повышать устойчивость к производственным нагрузкам, не допускать развития послестрессового расстройства. Многие из тех, кто прошел курс лечения и реабилитации в Центре, указывают на вполне конкретный оздоровительный эффект.

В Медико-психологическом центре используют более десяти различных методик, позволяющих производить как стандартное обследование органов и систем, так и более углубленное — с целью определения скрытой патологии, находящейся на доклиническом уровне.

Благодаря методам функциональной диагностики имеется возможность проводить исследование органов и систем организма человека с целью выявления той или иной патологии.

По данным Всемирной организации здравоохранения, свыше 85% заболеваний являются результатом дисгармонии душевного состояния человека, то есть возникают «на нервной почве».

После прохождения курса психофизиологической реабилитации люди начинают осознавать, что в их силах изменить многое, причем как в плане здоровья, так и в жизни в целом. У кого-то появляется желание и возможность достичь больших результатов в труде, сделать его творческим. Кто-то приобретает внутреннюю гармонию и душевное спокойствие, открывает в себе новые силы и возможности. Все это очень важно, ведь только человек, способный контролировать свое самочувствие, управлять своими эмоциями, восстанавливать силы и таким образом влиять на состояние здоровья, может получать удовольствие от процесса труда и радость от его результата.



Психофизиологическая реабилитация включает в себя тренинговую работу, профилактические и лечебные психотерапевтические сеансы, консультирование. Возможна как индивидуальная, так и групповая терапия. Выбор методов психотерапевтического воздействия зависит от целей и задач, которые ставят перед собой врач и пациент, а так же от психологических особенностей, показаний и противопоказаний, которые изучаются самым тщательным образом.

Опытный врач-психотерапевт посредством специального тестирования и исследования работы сердечно-сосудистой системы выявляет степень разбалансированности организма человека, а затем на основании полученных результатов составляет специальную программу для работы с пациентом.

В центре проводится психофизиологическая оценка работающего и вновь поступающего персонала. За 2007–2008 годы было обследовано при приеме 1211 человек, 420 человек в рамках углубленных выездных обследований получили рекомендации по оптимизации адаптации к условиям производства, а 924 человека прошли процедуру массовых плановых выездных обследований в рамках проведения Дня техники безопасности.

В Центре на профессиональном уровне используется целый спектр методик психотерапевтического воздействия, которые в ряде случаев являются прямой альтернативой традиционному медикаментозному лечению и дают хороший оздоровительный эффект.

Проводится обучение и развитие персонала в контексте обеспечения психофизиологического здоровья, в том числе, средствами тренинговых сессий и индивидуальных занятий. В тренингах «Саморегуляция и приемы активной психофизиологической защиты» приняли участие 293 человека из числа оперативно-диспетчерского состава энергокомпании. Все участники тренинга отмечают улучшение самочувствия, снятие хронического утомления, снижение уровня тревожности по отношению к исходному. По итогам 2008 года после тренинга — на 20% выросли показатели активности работников, на 23% — показатели настроения, самочувствие улучшилось на 35%.

В целях обеспечения психофизиологической адаптации персонала проведены тренинги: «Развитие навыков ораторского

мастерства», «Служебная этика и общение в кризисных ситуациях». 100% участников, несмотря на достаточно высокую личностную тревожность, удалось справиться с волнением во время контрольного диагностического выступления. 67% из них продемонстрировали стремление к личностному росту, развитию коммуникативных навыков, 33% выразили желание развивать лидерские качества, стремление к сплочению коллектива, созданию «единой команды». 50% участников настроены не только на закрепление полученных



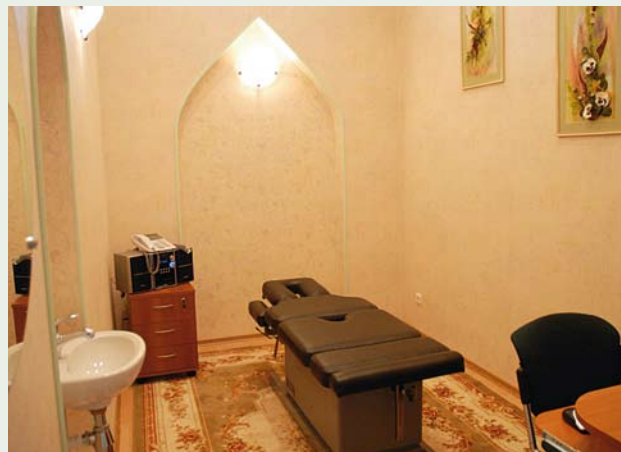
практических навыков и их дальнейшее развитие, но и на достижение успеха в данном направлении. 40 молодых специалистов приняли участие в тренинге «Повышение эффективности коммуникативного взаимодействия».

Кроме того, в 2008 году проведены тренинги: «Культура трудовой деятельности», «Служебная этика и эффективное общение», «Тренинг командообразования». Все участники обрели позитивизацию и гармонизацию внутренних установок, у 72% участников повысился уровень адаптации к текущим производственным условиям. Успешно прошли также 957 психотерапевтических сеансов и 254 индивидуальные консультации.

Медико-психологический центр диагностики и реабилитации предлагает комплекс физиотерапевтических процедур, отвечающих последним требованиям медицины. Преимуществом данного подхода является отсутствие аллергии и побочных реакций организма, возникающих при медикаментозном лечении.

Врач-физиотерапевт, назначая лечение, руководствуется принципом совместимости и механизмом действия физических факторов на разные органы и системы. При этом обязательно учитываются основные клинические симптомы заболевания. Методики физиотерапии положительным образом влияют на течение заболеваний сердечно-сосудистой системы, органов дыхания, органов пищеварения, заболевания суставов и позвоночника.

Каким бы замечательным не был тот или иной метод лечения, лучший подход — комплексный. Современные достижения в диагностике и лечении здесь сочетаются с достижениями альтернативной медицины, и это дает хорошие результаты.



Эффективным дополнением к методикам психофизиологической реабилитации и физиотерапевтического лечения пациента является специализированная терапия — сауна и бассейн. Водные процедуры стимулируют процесс восстановления энергетического баланса, активизируют защитные силы организма, ведут к гармонии всех его систем.

В 2007–2008 году реабилитацию в рамках МПЦ прошло 1108 человек. У 100% участников было отмечено снятие хронического утомления, восстановление работоспособности, у 87% — оптимизация реакции ССС на нагрузки. У 73% без лекарственного воздействия нормализовался уровень адаптационных возможностей организма. По итогам 2008 года у 12% участников систематических реабилитационно-восстановительных мероприятий впервые выявлены серьезные заболевания, ведущие к тяжелым осложнениям при отсутствии должного лечения. 100% участников систематических реабилитационно-восстановительных мероприятий закончили лечение с положительной динамикой или выздоровлением;

Для оценки качества работы проводится социологическая оценка и анализ процессов в ОАО «КорСсис» и обслуживаемых компаниях. В опросе приняли участие свыше 350 человек. В процессе исследования выявлялся уровень удовлетворенности трудом и морально — психологическим климатом, были представлены рекомендации по оптимизации ситуации;

Итоги работы ОАО «КорСсис» отмечены рядом наград. Компания является победителем отраслевого конкурса «Социальное партнерство — социальная энергетика» в номинации «Лучшее предприятие энергосервиса по взаимодействию с персоналом». По итогам 2007 года компания одержало победу в отраслевом конкурсе «Организация высокой социальной эффективности в электроэнергетике», проводимым Объединением РаЭл в номинациях «Лучшая Энергосервисная организация высокой социальной эффективности» и «Лучшая практика выстраивания отношений с работниками в организации электроэнергетики».

По итогам 2008 года Медико-психологический центр ОАО «КорСсис» стал финалистом национального конкурса «HR-бренд 2008» и получил приглашение стать участником Международного медицинского конгресса-2009, который состоится в Испании.

ОАО «ГАО ВВЦ»

Программа «Здоровье сотрудников и членов их семей»

В современных условиях прочные позиции в экономике, устойчивое развитие предприятий и организаций определяются эффективностью использования не только производственных активов и денежных ресурсов, но и нематериальных активов компаний. Для осуществления задач по решению социальных проблем работников ОАО «ГАО ВВЦ» было создано Управление по социальным проектам. На ВВЦ решаются вопросы оздоровления, питания, бытового обслуживания сотрудников и их детей, ветеранов, создания благоприятной среды внутри коллектива. На эти цели в 2007 году было израсходовано свыше 20 млн. руб., в 2008 — 23,7 млн. руб. Только на создание комфортных условий труда, повышение технической оснащенности и эстетики рабочих мест в 2007 и 2008 году было затрачено более 10 млн. руб.

Обеспечение достойного уровня жизни — основной принцип социальной политики Общества. В ОАО «ГАО ВВЦ» установлены высокие ставки оплаты труда. В 2008 году размер фонда заработной платы вырос с 35,0 до 46,7 млн. руб. Для дополнительной мотивации труда сотрудников за счет их участия в прибыли, а также их ориентации на долговременную работу ОАО «ГАО ВВЦ» оформило в собственность своим сотрудникам пакеты акций Специализированного выставочного комплекса в количестве 80 539 шт., по которым были выплачены дивиденды в сумме 1 млн. 300 тыс. руб.

Программа медицинского обслуживания персонала и ветеранов ВВЦ, общее количество которых превышает три тыс. человек, предусматривает оказание гарантированных видов бесплатной медицинской помощи на базе поликлинического отделения и льготного обслуживания на базе стационарного отделений ФГУ «Российского Геронтологического научно-клинического центра» Росздрава. Для этого заключен договор о совместной деятельности, по которому ОАО «ГАО ВВЦ» содержит на своем балансе поликлиническое отделение, где совместно со стационаром оказывается широкий спектр медицинских услуг. Медицинская помощь ориентирована на индивидуальный подход к каждому больному. Клинико-поликлинический сектор включает в себя клинику с общим фондом 260 коек, 14 лечебно-диагностических отделений и лабораторий, поликлиническое отделение. Для комфортного и качественного обслуживания создана стоматологическая клиника «Гелиос-Медикал». Многофункциональная клиника оснащена современным оборудованием, панорамной рентгенографией, компьютерной диагностикой. В павильоне «Здоровье» сотрудникам предоставляются такие услуги как диагностика у врачей-специалистов, консультации по приобретению медицинских препаратов. Участникам ВОВ и пенсионерам предоставляются скидки на товары и услуги медицинского назначения.



Выставка оказывает достойную поддержку своим ветеранам. Программа помощи ветеранам является долгосрочной, в ней участвуют работники, которые имеют стаж работы на ВСХВ-ВДНХ-ВВЦ не менее 20 лет. Для финансирования программы выделена специальная статья бюджета, дающая возможность оказывать материальную помощь ветеранам в сложных ситуациях и установить доплаты к пенсиям. Начиная с 1995 г., при условии достижения пенсионного возраста, неработающим пенсионерам дополнительно выплачиваются ежеквартальные денежные средства в размере до 3 тыс. рублей.

В живописном уголке Подмосквья, в Пушкинском районе находится оздоровительный лагерь «Орлёнок», где созданы все условия для оздоровления, полноценного и интересного отдыха детей сотрудников. Пять оборудованных, отапливаемых спальных корпусов могут одновременно принять 340 детей. Кроме этого в лагере работают клуб-столовая с кинозалом на 340 посадочных мест, медпункт; библиотека с читальным залом; помещения для кружков, футбольное поле с трибунами для зрителей, волейбольная и баскетбольная площадки, спортивный зал со столами для настольного тенниса, теннисный корт, шахматный клуб, пейнтбольная площадка, стрелковый тир и плавательный бассейн. В 2008 году не менее половины всех путевок в лагерь было реализовано для детей и внуков работников ВВЦ с оплатой 10% — 15% от полной стоимости, которая составляла 15 тыс. рублей. Общие затраты по подготовке лагеря к открытию летнего сезона 2008 года составили свыше 3,5 млн. руб. За этот период в лагере отдохнул 821 ребенок школьного возраста, в том числе 150 детей из социально незащищенных категорий семей в рамках программы Префектуры СВАО и Департамента семейной и молодежной политики г. Москвы. Все дети, отдохавшие в лагере, были застрахованы ОК ТПО ВВЦ от несчастных случаев в страховой компании «Профсодружество».



● Жилищные программы

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

Жилищная политика

ООО «Газпром добыча Ямбург»

Программа улучшения жилищных условий работников

ОАО «КуйбышевАзот»

Жилищная программа

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Жилищная политика ОАО «Нижнекамскнефтехим»

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Жилищная программа

ОАО «Российские железные дороги»

Жилищная политика ОАО «РЖД»

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

Жилищная политика



Решение жилищных проблем работников и пенсионеров общества всегда считалось важным направлением социального развития предприятия. С 2004 года по настоящее время ОАО «Газпром» решает жилищные проблемы работников дочерних обществ в рамках корпоративной программы через выделение финансовой помощи работникам и пенсионерам для приобретения жилья. С 2010 года предполагается переход на корпоративную программу «Газпром ипотека», поэтому 2006–2009 годы можно считать переходным периодом.

Основная задача общества «Газпром добыча Ноябрьск» в этот период заключается в выделении финансовой помощи для приобретения жилья в первую очередь неработающим пенсионерам, работающим пенсионерам и работникам, пенсионный возраст которых наступает в 2008–2009 годах, а также переселение работников и их членов семей из ветхого и аварийного жилья.

ООО «Газпром добыча Ноябрьск» уделяет большое значение строительству жилья в городах Губкинском и Ноябрьске. Так в 2007 году реализовано 47 квартир в доме расположенном по адресу: г. Губкинский, мкр. 14, д. 5 на сумму 59,4 млн. рублей.

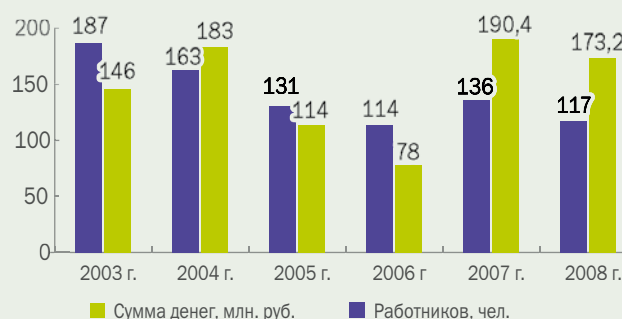
В январе 2009 года введен в эксплуатацию жилой дом, расположенный по ул. Высоцкого в г. Ноябрьске. Улучшить жилищные условия смогут 96 молодых семей, которые отпразднуют новоселье в новых квартирах, сданных строителями в эксплуатацию под «ключ».

Квартиры будут распределены в соответствии с приказом-постановлением, в котором на каждое подразделение будет выделена квота в зависимости от общей численности сотрудников в подразделении и численности нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Всего на решение жилищной проблемы в 2007 году в обществе было израсходовано 190,4 млн. рублей и 136 семей смогли улучшить свои жилищные условия.

В 2008 году освоен утвержденный ОАО «Газпром» лимит средств на выделение финансовой помощи для приобретения жилья в сумме 173,1 млн. рублей. Благодаря этому 117 человек улучшили свои жилищные условия, в том числе 49 работников — по месту проживания (сумма расходов составила 94,02 млн. рублей). 68 сотрудников получили финансовую помощь для переселения за пределы Крайнего Севера (78,7 млн. рублей). Помощь в улучшении жилищных условий оказана 18 работающим пенсионерам (20,3 млн. рублей); 27 сотрудникам предпенсионного возраста, увольняющимся в 2008–2009 годах (30,5 млн. рублей). 18 семей переселились из ветхого и аварийного жилья (33,845 млн. рублей).

Динамика решения жилищных проблем работников ООО «Газпром добыча Ноябрьск» в 2003–2008 гг.



В 2009 году программа по выделению финансовой помощи на приобретение жилья будет продолжать действовать до полного перехода на корпоративную программу «Газпром ипотека».

ООО «Газпром добыча Ямбург» Программа улучшения жилищных условий работников

В 2005 году ООО «Газпром добыча Ямбург» совместно с банком-партнером была разработана концептуальная схема улучшения жилищных условий работников через ипотечное кредитование. Цель программы — решение жилищных вопросов работников и неработающих пенсионеров в условиях рыночной экономики.

В мае 2005 года в качестве основного документа, регламентирующего порядок и условия получения ипотечных кредитов, было утверждено Положение об ипотечном кредитовании работников. Корпоративная ипотечная Программа ООО «Газпром добыча Ямбург» полностью соответствует целям и задачам национального проекта «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» и является одним из примеров его реализации на уровне предприятия.

Основными участниками «Программы улучшения жилищных условий» стали:

- заемщики (работники дочернего общества, обратившиеся с заявлением о предоставлении поручительства для получения ипотечного кредита и заключившие договор кредитования с банком);
- дочернее общество (в качестве основного оператора, реализующего Программу, выступает отдел социального развития дочернего общества);
- банк-партнер (финансово-кредитная организация, предоставляющая заемщикам в установленном порядке ипотечные кредиты);
- продавец (определенное дочерним обществом физическое или юридическое лицо, которое организует продажу жилых помещений);
- организация-агент, на которую возложены функции по поиску наиболее интересных для работников жилых помещений. Такой подход позволил вывести функции по подбору и проверке юридической «чистоты» жилья на аутсорсинг.

На этапе разработки нормативно-правовой базы Программы ипотечного кредитования работников ООО «Газпром добыча Ямбург» были определены следующие основные параметры:

1. Ставка по ипотечному кредиту — 13% годовых при сроке кредитования до 10 лет (с сентября 2007 года — 11% при сроке кредитования до 20 лет). Минимальный первоначальный взнос работника — 10% от стоимости квартиры.

Выплата кредита и процентов по нему осуществляется заемщиком в форме ежемесячных платежей. Суммы ежемесячных платежей рассчитываются таким образом, чтобы все



они при фиксированной процентной ставке были равными на весь кредитный период. Величина ежемесячного платежа не должна превышать 65% от совокупного дохода семьи заемщика.

Учитывая низкую платежеспособность определенной части работников, обусловленную дороговизной ипотечных кредитов и существенными темпами роста цен на жилье, было принято решение о предоставлении целевых адресных субсидий работникам в виде погашения 6% из годовой процентной ставки по кредиту (с 1 января 2008 года размер увеличен до 7%). Субсидия предоставляется некоммерческой организацией «Фонд социальной поддержки» (учрежденной первичной профсоюзной организацией ООО «Газпром добыча Ямбург») и выплачивается в течение всего периода гашения кредита. Заемщики, имеющие нарушения трудовой дисциплины либо нарушения договорных обязательств и графика гашений кредита, теряют право на получение субсидии.

Также было принято решение о погашении 50% невыплаченной части кредита за счет средств дочернего общества тем работникам, которые имеют двух и более детей, если в период действия кредитного договора у них родился еще один ребенок. Если в семье работника есть двое и более детей и в период действия кредитного договора у него рождается еще двое детей, невыплаченный остаток по кредиту погашается дочерним обществом полностью.

За время действия Программы (с 2005 года по 2008 год) субсидии в связи с рождением ребенка получили 15 работников на общую сумму 23,5 млн. рублей.

Ставка банка за пользование ипотечным кредитом составляет 11,7% годовых, срок погашения кредита — до 20 лет.

Компания компенсирует 6%, уплачиваемых работниками за пользование ипотечными кредитами.

Приоритетное направление развития ипотечного кредитования — расширение географии Программы. Получая ипотечные кредиты, работники ООО «Газпром добыча Ямбург» приобретают жилье в Уфе, Белгороде, Тюмени, Ставропольском крае, Краснодаре, Саратове, Новом Уренгое и в городах Московской области (Троицк, Наро-Фоминск, Апрелевка).

2. Предоставление поручительства компании для получения кредитов в коммерческих банках. Поручительство дает возможность улучшения жилищных условий путем приобретения жилья в любом регионе по желанию работника с использованием собственных и заемных средств. Ставка банка за пользование кредитом — 11,7% годовых, срок погашения кредита — 5 лет.

3. Оказание финансовой помощи работникам и неработающим пенсионерам.

4. Реализация жилых помещений с рассрочкой платежа до 20 лет (для льготной категории работников и неработающих пенсионеров). Непонятно. Каких помещений?

5. Предоставление специалистам и высококвалифицированным работникам, а также неработающим пенсионерам жилых помещений по договорам найма.

6. На балансе ООО «Газпром добыча Ямбург» находится семь благоустроенных общежитий на 529 мест.

Представляется актуальным дальнейшее развитие Программы именно по линии реализации вторичного жилья. В компании в настоящее время разработана и успешно применяется механизм ипотечного сертификата, предполагающий следующую процедуру его предоставления и дальнейшего приобретения жилых помещений:

- предварительная квалификация заемщика;
- представление заявления на выдачу сертификата;
- формирование реестра заемщиков и его передача в банк;
- открытие расчетного счета заемщиком в банке и внесение на него 15–20% от максимальной суммы кредита (эти средства необходимы для оплаты первоначального взноса и стоимости дополнительных услуг);
- представление полного комплекта документов в банк;
- процедура андеррайтинга и выдачи ипотечного сертификата, который действителен в течение трех месяцев и при необходимости может быть продлен;
- подбор заемщиком в любом регионе РФ жилого помещения на вторичном рынке, соответствующего обозначенным в сертификате условиям;

- заключение договора купли-продажи квартиры;
- государственная регистрация перехода права собственности на квартиру и залога квартиры в пользу банка;
- страхование приобретенной квартиры, прав собственности на нее, жизни и трудоспособности заемщика;
- перечисление всей стоимости квартиры на счет продавца на основании зарегистрированных документов.

Банк приступил к выдаче сертификатов в 2007 году. За это время их получили более 50 человек, из них 30 работников уже приобрели себе жилье с помощью данного инструмента.

Оценивая опыт реализации Программы ипотечного кредитования ООО «Газпром добыча Ямбург» в целом, можно вполне обоснованно говорить об ее успешности и эффективности. Апробированная в дочернем обществе система улучшения жилищных условий на основе ипотеки может быть использована и другими организациями и предприятиями.

В настоящее время именно поступательное, адекватное рыночным тенденциям развитие корпоративной ипотечной программы ОАО «Газпром» позволит работникам газовой отрасли улучшать свои жилищные условия наиболее оптимальным способом.

674 работника ООО «Газпром добыча Ямбург» получили ипотечные кредиты на сумму 1,2 млрд. рублей. Благодаря совместной работе с банками достигнута договоренность об увеличении срока кредитования работников с 10 до 20 лет, снижена процентная ставка за пользование кредитом с 13% до 11,7%. Всего работниками приобретено 41,5 тыс. кв. м жилья на общую сумму 1,5 млрд. рублей.

570 участников Программы получили субсидию в виде погашения 7% годовых из числа процентов, уплаченных по ипотечному кредиту, на общую сумму 90,8 млн. рублей. За время действия Программы (с 2005 г. по 2008 г.) субсидии в связи с рождением третьего ребенка получили 15 работников на общую сумму 23,5 млн. руб.

С начала действия Положения о предоставлении работникам поручительства для получения кредитов 1181 работник ООО «Газпром добыча Ямбург» получил кредиты на сумму 734,0 млн. рублей. За два последних года 114 работников получили кредиты на сумму 113,3 млн. рублей. Финансовая помощь предоставлена 139 очередникам на сумму 187,3 млн. рублей. Количество работников и пенсионеров, состоящих на учете на улучшение жилищных условий, сократилось с 2750 человек в 2005 году до 1870 человек в 2007 году, и в 2008 — до 1286 чел.

В 2009 году планируется продолжение реализации Программы.

ОАО «КуйбышевАзот» Жилищная программа

В связи с созданием новых производств численность персонала предприятия в последние пять лет стабильно увеличивалась. За 2007 год по сравнению с 2006-м количество сотрудников возросло на 1,7%, среднесписочная численность составила 5 438 человек, доля производственно-промышленного персонала — 91,5%. Средний возраст работающих — 41 год. В 2008 году показатели сохранились. Грамотный и высококвалифицированный персонал является одним из самых важных и ценных активов предприятия и играет ключевую роль в увеличении стоимости компании. Одной из стратегических целей компании является совершенствование профессионализма сотрудников и обеспечение их социальной защищенности. Для достижения этой цели ОАО «КуйбышевАзот» осуществляет несколько программ, одной из основных при этом является жилищная. Жилищная программа завода уже не первый год способствует признанию коллективного договора ОАО «КуйбышевАзот» лучшим среди промышленных предприятий области.

Цель программы — обеспечение работников ОАО «КуйбышевАзот» жильем и предоставление им дополнительных возможностей по улучшению жилищных условий. Программа призвана повысить уровень социальной защищенности сотрудников, дополнительно мотивировать персонал к продолжительной трудовой деятельности на предприятии, повысить конкурентоспособность компании на рынке труда, привлечь молодых специалистов. Участие предприятия в реализации федеральной программы «Доступное жилье» способствует не только формированию благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе, но и укреплению положительного имиджа предприятия в городе, регионе, бизнес-сообществе, государственных и муниципальных структурах.

«Жилищная программа» ОАО «КуйбышевАзот» является долгосрочной и действует со второго полугодия 2000 года. В рамках Программы работники компании получают возможность взять у предприятия ссуду с рассрочкой выплаты до 20 лет. Ссуда предоставляется под процент, равный размеру ставки рефинансирования ЦБ РФ на момент покупки квартиры по «Жилищной программе». Кроме того, после заключения договоров на покупку жилья их условия не пересматриваются даже при повышении ставки рефинансирования и продолжении роста цен на жилье на рынке недвижимости.

Механизм реализации корпоративной «Жилищной программы» определен «Положением об оказании помощи в приобретении жилья работниками ОАО «КуйбышевАзот» (Приложение 13 «Коллективного договора ОАО «КуйбышевАзот» на 2006 – 2008 гг. »). Финансирование Программы осуществляется из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, в соответствии со сметой расходов, утверждаемой Советом директоров на основании Устава общества и Закона РФ «Об акционерных обществах» № 208 от 26.12.1995 года.



Положение распространяется на работников, проработавших на ОАО «КуйбышевАзот» не менее двух лет непрерывно, нуждающихся в улучшении жилищных условий и приобретении жилого помещения. Улучшение жилищных условий и приобретение жилого помещения осуществляется на основании заключаемого между ОАО «КуйбышевАзот» и работником договора поручения. Работник получает разрешение на заключение договора поручения на основании решения директора по персоналу, утвержденного генеральным директором, при наличии ходатайств на него и на работающих в ОАО «КуйбышевАзот» членов его семьи. В разрешении определяется первоначальный накопительный взнос, а также срок приобретения жилого помещения.

Жилое помещение приобретает работник с использованием механизма накопления первоначального взноса путем ежемесячного внесения денежных средств в кассу ОАО «КуйбышевАзот» или удержания из заработной платы по заявлению. Размер первоначального взноса фиксируется в момент заключения договора поручения и составляет 30% от рыночной стоимости жилого помещения на день заключения договора. Размер ежемесячного взноса определяется исходя из материального положения семьи работника. Первоначальный взнос рассчитывается исходя из норм общей площади на каждого члена семьи и составляет 30% в пределах этих норм от рыночной стоимости жилого помещения на день заключения договора поручения.

Работнику оказывается помощь в приобретении жилого помещения в пределах следующих норм: 18 кв. м общей площади на одного члена семьи плюс 6 кв. м на семью (3-комнатная квартира — не более 78 кв. м, 2-комнатная квартира — не более 60 кв. м, 1-комнатная квартира — не более 42 кв. м; на семью из одного человека — однокомнатная квартира общей площадью не более 42 кв. м). В случае приобретения жилья сверх установленной нормы дополнительная площадь оплачивается в размере 100% до приобретения жилого помещения.

При расчете первоначального взноса учитываются имеющиеся в собственности работников и членов его семьи жилое помещение либо доля в праве собственности на жилое помещение. В этом случае первоначальный взнос может

превышать 30% от стоимости жилого помещения. При условии продажи имеющегося в собственности работников и членов его семьи жилого помещения либо доли в праве собственности на жилое помещение первоначальный взнос может быть снижен до 30% от стоимости жилого помещения. В этом случае продажа жилого помещения либо доли в праве собственности на жилое помещение должна быть произведена в течение трех месяцев со дня приобретения квартиры по договору поручения с последующим внесением денежных средств от продажи в кассу ОАО «КуйбышевАзот».

После того как жилое помещение подобрано работником (самостоятельно или по его просьбе с помощью предприятия), производится согласование стоимости указанного жилого помещения с учетом совокупного дохода семьи, срока погашения задолженности, процентов, начисляемых ежемесячно на остаток непогашенной задолженности (оформляется дополнительным соглашением к договору поручения). Рассрочка погашения задолженности за жилое помещение, приобретенное по договору поручения, предоставляется на срок до 20 лет. На сумму задолженности начисляются проценты в размере не более ставки рефинансирования ЦБ РФ на момент подписания обязательства. По согласованию сторон возможна оплата процентов по графику, не соответствующему графику их начисления, в том числе равными ежемесячными платежами.

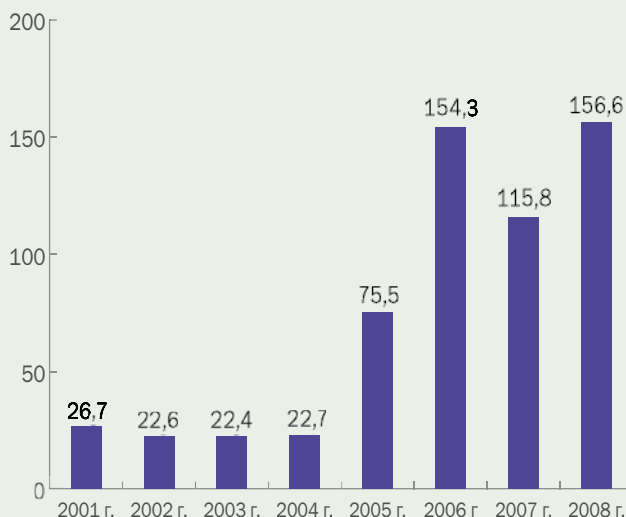
При рождении ребенка в период действия рассрочки размер процентной ставки снижается на 50% от установленной в обязательстве, при рождении еще одного ребенка — еще на 25%. При совокупной средней заработной плате семьи ниже, чем 1,5 размера средней заработной платы производственно-промышленного персонала ОАО «КуйбышевАзот» и при условии работы обоих членов семьи на ОАО «КуйбышевАзот» процентная ставка на рассрочку погашения задолженности может быть снижена до 50% ставки рефинансирования ЦБ РФ. До оплаты ОАО «КуйбышевАзот» стоимости жилого помещения работник обязан оформить нотариальное поручительство на сумму задолженности от двух лиц.

После приобретения жилого помещения работник обязан в 2-месячный срок передать приобретенное помещение в залог ОАО «КуйбышевАзот».

Количество ежегодно приобретаемого жилья зависит от средств ОАО «КуйбышевАзот», выделенных на эти цели из прибыли в соответствии со сметой расходов на каждый год, а также от размера первоначальных взносов работников, которым в этом году будут приобретены жилые помещения. Преимущественное право на приобретение жилых помещений имеют работники, проработавшие на предприятии не менее 10 лет, а также работники, накопившие досрочно

более 50% от стоимости жилого помещения на момент заключения ими договора поручения.

Средства, затраченные на реализацию Программы, млн. рублей



Ожидаемые результаты Программы:

- повышение производительности труда на предприятии;
- увеличение рационализаторского и инновационного потенциала работников компании, ускорение их профессионального и служебного роста;
- укрепление позитивного отношения работников компании к деятельности руководства и профсоюзного комитета предприятия в сфере социального партнерства, повышение лояльности сотрудников к руководству в целом;
- снижение показателей текучести кадров.

С 2001 года по настоящее время Жилищной программой ОАО «КуйбышевАзот» воспользовались 846 работников предприятия (15,5% от среднесписочной численности персонала предприятия в 2008 году).

“

«КуйбышевАзот» покупает квартиры и сразу оформляет их в собственность работников, потом работники выплачивают заводу стоимость квартиры. Это большой риск для предприятия, тем не менее эти ссуды даются из года в год на протяжении вот уже более 11 лет. Этим «КуйбышевАзот» выгодно отличается от многих других предприятий области».

Р. Салмина,
заместитель председателя обкома профсоюза химической промышленности Самарской области

ОАО «Нижнекамскнефтехим» Жилищная политика ОАО «Нижнекамскнефтехим»



В течение достаточно долгого времени ОАО «Нижнекамскнефтехим» оставалось одним из немногих предприятий Татарстана, где жилье бесплатно распределялось среди очередников — работников компании. Но с введением нового Жилищного кодекса условия предоставления квартир изменились: теперь закон не предусматривает безвозмездного распределения жилья.

Сегодня единственной и в то же время наиболее выгодной и удобной возможностью получить собственное жилье для нефтехимиков стало ипотечное кредитование. С 2004 года при Президенте Республики Татарстан действует Государственный жилищный фонд (ГЖФ). Жилищная программа фонда предусматривает передачу 45% вводимого жилья тем предприятиям, которые участвуют в ее реализации, 45% — работникам бюджетной сферы, 10% — особой категории граждан. Применяемая в рамках программы ипотечная схема предполагает рассрочку платежа за квартиры в 28,5 лет по ставке 7% годовых. При этом фактически оплаченная часть квартиры переходит в собственность жильцов.

В настоящее время на учете в ГЖФ стоят более 2 тыс. работников ОАО «Нижнекамскнефтехим», но это число постоянно растет. Акционерное общество вполне могло обойтись долей, выделяемой Государственным жилищным фондом, но по решению руководства компания взяла курс на строительство для своих работников дополнительных квадратных метров жилья. Кроме того, было учтено то важное обстоятельство, что многие работники не могли самостоятельно внести первоначальный взнос, который в обязательном порядке предполагает ипотека. Суть принятой в компании жилищной политики сводится к тому, что нефтехимики теперь могут приобретать жилье по действующей ипотечной схеме, которая кардинально не отличается от программы ГЖФ, но позволяет очередникам быстрее получать квартиры и при необходимости воспользоваться предоставляемой предприятием льготой. Она представляет собой беспроцентный заем для внесения первоначального взноса в размере до 30% от стоимости

квартиры с отсрочкой погашения этой суммы на срок до пяти лет. Благодаря этому в акционерном обществе в 2007 году жилье получили дополнительно 150 семей. 140 работникам предприятия были выделены займы на общую сумму более 50 млн. рублей. Таким образом, очередники, во-первых, получили дополнительные возможности, во-вторых, вновь ощутили ту стабильность, которую им всегда гарантировало собственное предприятие.



В 2008 году ОАО «Нижнекамскнефтехим» обеспечил финансирование строительства более 12 тыс. кв. м. жилья.

Для молодых работников компания содержит на своем балансе малосемейные общежития — 30 домов, в которых проживают около 3,5 тыс. семей. ОАО «Нижнекамскнефтехим» несет расходы, связанные с ремонтом общежитий, обеспечением их мебелью, оплатой услуг обслуживающего персонала. Благодаря усилиям компании молодежь, приходящая в акционерное общество, обеспечена достойным жильем.

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Жилищная программа

Свою социальную миссию компания видит в достижении целей устойчивого развития, которые отвечают долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствуют достижению социального благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека на территории хозяйствования.

Стратегическими целями НЛМК в области социальной ответственности являются:

- формирование благоприятной социально-экономической среды проживания для сотрудников предприятий и населения регионов;
- создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников компании;
- обеспечение устойчивого роста благосостояния и социальной защищенности работников, создание безопасных социально-бытовых условий на производстве.

Политика компании в области социальной ответственности изложена в Социальном отчете за 2006 и 2007 годы.

НЛМК за счет своих средств ежегодно возводит не менее 28 тыс. кв. м жилья для своих работников (в 2007 году построено более 45 тыс. кв. м).

Создав базу данных «Жилье», НЛМК ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Распределение квартир между структурными подразделениями осуществляет постоянно действующая комиссия по жилищной политике ОАО «НЛМК».

В компании разработаны нормативные документы, которые регламентируют деятельность комиссии по жилищной политике ОАО «НЛМК». Возможность приобретения квартир от комбината в первую очередь предоставляется тем, кто не имеет собственного жилья, а также работникам, нормы общей жилплощади которых составляют менее 13,5 кв. м на каждого члена семьи.

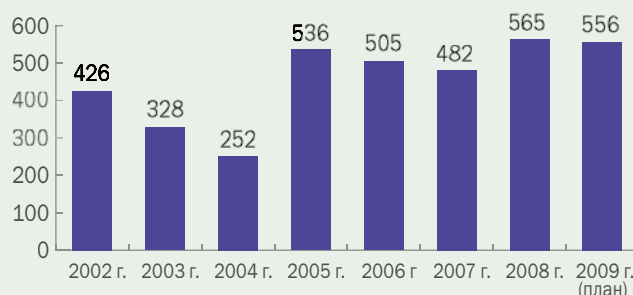


Динамика ввода общей площади жилых зданий в 2002–2008 годах, тыс. кв. м



Всего с 1997 по 2008 год комбинат построил 428,4 тыс. кв. м жилья. Только за последние четыре года введено 2108 новых квартир.

Количество реализуемых квартир



Компания сотрудничает с банками г. Липецка в целях предоставления льготных кредитов для работников, приобретающих жилье у комбината. В 2008 году квартиры работникам предприятия реализуются, как и прежде, по ценам в среднем на 20% ниже, чем у застройщиков в Липецке.

Жилищная программа НЛМК является важным направлением социальной политики компании. Она направлена на решение следующих задач:

- закрепление высококвалифицированных специалистов;
- привлечение и закрепление молодежи на комбинате;
- поощрение работников за успехи в работе;
- создание районов компактного проживания работников комбината — одно из условий развития корпоративного патриотизма и преемственности в кадровом обеспечении предприятия.

Жилищная программа тесно переплетается с молодежной программой. С 2007 года в рамках стратегии привлечения на НЛМК молодых квалифицированных работников руководство компании приняло решение около половины возводимого жилья реализовывать сотрудникам в возрасте до 35 лет.

Особое место занимает программа «Жилье молодым металлургам», действующая с 2005 года. В этой программе участвуют



сотрудники в возрасте до 35 лет со стажем работы на предприятии не менее года. Победителям предоставляется возможность приобретать жилье после оплаты первоначального взноса в размере 30% от общей стоимости квартиры. Остальная сумма выплачивается работниками в рассрочку в течение 15 лет.

Право на льготное приобретение жилья получают сотрудники в ходе конкурсного отбора. Критериями отбора являются:

- нуждаемость в улучшении жилищных условий;
- стаж работы на комбинате;
- нахождение в кадровом резерве;
- участие в различных конкурсах;
- наличие надбавки за профессиональное мастерство.

При всех прочих равных условиях, приоритет отдается молодым работникам, принимающим участие в рационализаторской и изобретательской работе.

По каждому критерию разработана система баллов. Оценка работников по критериям и отбор участников программы проводит кадровая служба ОАО «НЛМК». При этом соблюдается условие, что не менее половины отобранных участников должны составлять работники основных цехов. Предпочтение отдается семейным работникам, в первую очередь семьям, в которых и муж, и жена работают на комбинате.

Персонал широко информирован посредством корпоративных изданий, информационных бюллетеней, профсоюзной газеты «Сегодня и завтра», встреч с руководителями структурных подразделений и председателей профсоюзного комитета.

В ОАО «НЛМК» разработана и введена в действие информационная система по учету работников, нуждающихся в получении жилья, которая позволяет эффективно распределять жилье и проводить анализ.

Изменения в программе проводятся на основании изучения общественного мнения работников компании, которые периодически проводит служба по социально-психологическому анализу и прогнозу

Основной проблемой является ограниченность строительных ресурсов для жилищного строительства. Имеющийся в компании строительно-монтажный цех в настоящее время переориентируется на работы в рамках программы технического перевооружения предприятия. Передать все работы подрядным организациям сложно, так как в регионе наблюдается дефицит как строителей, так и строительной техники. В компании создан штаб для решения данной проблемы с учетом развития жилищной программы.

До ноября 2008 года одной из проблем являлся рост цен на жилье. Так средняя цена на 1 кв. м жилья в г.Липецке составляла

почти 50 тыс. рублей. Для сравнения — два года назад средняя цена за 1 кв. м общей площади квартиры была около 24 тыс. рублей. В связи с мировым финансовым кризисом рост цен на жилье приостановился, а в некоторых случаях снизился. Предложения строительных организаций колеблются в пределах 49 тыс. рублей за 1 кв. м, а спрос на покупку — в пределах 33 тыс. рублей за 1 кв. м (данные на февраль 2009 года). С одной стороны это положительный фактор — цена реализации квартир позволяет людям купить жилье, с другой стороны, реализация квартир на первичном и вторичном рынках жилья в городе Липецке практически приостановилась. Причин для этого несколько. Во-первых, банки перестали кредитовать строительные организации. Как результат — приостановка заделанных объектов. Во-вторых, ужесточились критерии кредитования граждан. Многие банки перестали выдавать кредиты на покупку жилья.

Каждый десятый кв. м жилья в городе Липецке построен Новолипецким комбинатом. Тем самым компания вносит существенный вклад в решение жилищной проблемы населения города.

В начале 2008 года НЛМК стал победителем муниципального аукциона на право комплексного освоения земель под строительство двух новых микрорайонов в Липецке. Общая площадь земельного участка под их строительство — около 49 га.

В течение семи лет на этой территории планируется построить 385 тыс. кв. м жилья, две школы на 1 тыс. учеников каждая, четыре детских сада по 260 мест, поликлинику, рассчитанную на 600 посещений в смену.

Компания распространяет критерии решения жилищной проблемы и на другие дочерние и зависимые общества. В 2007 году ОАО «Алтай-кокс» как градообразующее предприятие приняло решение о возведении жилых домов для работников предприятия. Благодаря ОАО «Алтай-кокс», национальный проект «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» обрел видимые черты и для жителей Заринска. Проведен тендер с участием четырех проектных институтов. Предпочтение отдано Новосибирскому ООО «Камелотстрой», предложившему более выгодные условия строительства. Планируется возвести два дома общей жилой площадью 6,5 тыс. кв. м с возможностью свободной планировки квартир. Ориентировочная стоимость строительства — 197 млн. рублей, подрядчик обязался освоить их в течение двух лет. После этого будет рассмотрена возможность строительства следующих домов.

В 2008 году в программе «Жилье молодым металлургам» участвовало 288 работников из 56 подразделений НЛМК. 50 победителей приобрели одно- и двухкомнатные квартиры на льготных условиях. Всего с начала реализации программы 195 молодых сотрудников и семей приобрели жилье на льготных условиях. Важным результатом является то, что текучесть кадров среди участников программы почти в три раза ниже средней по комбинату.

ОАО «Российские железные дороги»

Жилищная политика ОАО «РЖД»

Одной из составляющих социального пакета является корпоративная поддержка работников, строящих (приобретающих) жилье в собственность и состоящих по месту работы на учете для ее оказания (субсидии, займы, кредиты, ипотека и др.).

В целях формирования системного подхода к решению жилищных вопросов в 2005 году ОАО «РЖД» утвердило Концепцию жилищной политики на 2005–2007 годы и на период до 2010 года, а также пакет нормативных документов, необходимых для ее реализации. Принятые документы определяют пути решения двух основных задач: оказание компанией различных форм финансовой помощи работникам, приобретающим жилые помещения в собственность, и создание специализированного жилищного фонда компании (ЖФК) для технологических потребностей.

Ипотечная жилищная программа ОАО «РЖД»

В настоящее время ОАО «РЖД» субсидирует работникам, приобретающим жилые помещения, часть затрат на уплату начисленных процентов по ипотечным кредитам (ипотечная субсидия). Компания оказывает своим работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий по основаниям, установленным нормативными документами ОАО «РЖД», и другие виды финансовой поддержки.

Благодаря ипотечной субсидии при равных затратах количество работников, которые смогут улучшить свои жилищные условия, увеличится более чем в 2,5 раза по сравнению с практиковавшейся до 2006 года продажей жилых помещений в кредит с рассрочкой платежа.

Ипотечная субсидия предоставляется работнику по договору ипотечного кредита в размере разницы между ставкой рефинансирования Центрального банка РФ и 3% годовых. Размер ипотечной субсидии на сегодняшний день составляет 7,5% годовых. Таким образом, без учета налогов для железнодорожника ставка по ипотечному кредиту составляет всего 3–3,5% годовых. Поскольку компания предоставляет ипотечные субсидии своим работникам только на период работы в ОАО «РЖД», эта политика позволяет закреплять кадры на предприятиях транспорта.

Ипотечная субсидия молодым специалистам предоставляется по договору ипотечного кредита в размере ставки рефинансирования Центрального банка.

В 2004–2007 годах финансовую поддержку для приобретения (строительства) жилых помещений получили около

15,3 тыс. работников отрасли, причем в 2007 году — 5 793 работника, что в 1,3 раза больше, чем в 2006 году, и в 2,6 раза больше, чем в 2005 году.

В 2008 году на ипотечные субсидии в бюджете ОАО «РЖД» было выделено 420 млн. рублей, что позволило улучшить жилищные условия около 4 тыс. семей железнодорожников. В 2009 году будет выделено 572 млн. рублей.

Ежегодно ОАО «РЖД» направляет на финансовую поддержку работников, улучшающих свои жилищные условия, около 2 млрд. рублей (с учетом выплаты обязательств по ранее заключенным кредитным договорам).



Помощь молодым и многодетным семьям в решении жилищных проблем

Особое внимание в нормативных документах ОАО «РЖД» уделено молодым и многодетным семьям. Так, для многодетных семей (имеющих трех и более детей) предусмотрены безвозмездные субсидии, составляющие до 70% стоимости жилого помещения. На эти цели ОАО «РЖД» в бюджете 2009 года отвело 100 млн. рублей. При рождении в семье работника ОАО «РЖД» первого ребенка предусмотрена субсидия на выплату задолженности по приобретенному жилому помещению в размере стоимости 10 кв. м, при рождении второго ребенка — 14 кв. м, при рождении третьего и последующих детей — 18 кв. м. В 2008 году на выплату безвозмездных субсидий многодетным семьям и одиноким родителям было направлено 90,3 млн. рублей. 637 молодым работникам, в семьях которых родились дети, выплачено около 167 млн. рублей на погашение задолженности по приобретенным жилым помещениям. В 2008 году на эти цели выдано безвозмездных субсидий на сумму 132 млн. рублей 510 работникам компании, в чьих семьях в период задолженности по ипотечным обязательствам родились дети. Приобрели жилые помещения при финансовой помощи компании 1540 молодых семей, в том числе 21 молодой специалист.

ОАО «РЖД» планирует и в дальнейшем оказывать финансовую помощь своим работникам и до 2011–2012 года решить жилищные проблемы работников отрасли, состоящих на учете для получения корпоративной помощи при приобретении ими жилых помещений в собственность (таких на сегодняшний день около 33 тыс.).

Программа строительства технологического жилья ОАО «РЖД»

Другим направлением жилищной политики ОАО «РЖД» является создание жилищного фонда компании для обеспечения производственно-технологического процесса трудовыми ресурсами. Потребность в жилищном фонде обусловлена производственно-технологическими особенностями железнодорожного транспорта, территориальной разбросанностью инфраструктуры, взаимосвязанностью работы структурных подразделений, высокой ответственностью, возлагаемой на работников, необходимостью проживания работников ряда профессий в непосредственной близости от места работы.

Концепцией жилищной политики ОАО «РЖД» предусмотрено, что до 2010 года должен быть сформирован жилищный фонд ОАО «РЖД» в объеме не менее 1 млн. кв. м.

Порядок формирования ЖФК определяется Положением о формировании специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД» и перечнем основных профессий и должностей работников компании, которые могут проживать в жилых помещениях специализированного жилищного фонда.

ЖФК используется в качестве обменного фонда, предназначенного для неоднократного заселения в производственных целях, и не может отчуждаться нанимателями в собственность. В соответствии с трудовым договором жилые помещения в ЖФК могут предоставляться работникам ОАО «РЖД» только на время исполнения ими трудовых обязанностей. По окончании трудового договора одновременно расторгается договор найма, и наниматель должен освободить жилое помещение.

Жилые помещения предоставляются работникам основных профессий и должностей, обеспечивающим технологию перевозочного процесса, эксплуатацию вновь вводимых производственных мощностей, а также приглашенным и перемещенным в рамках ротации кадров руководителям и специалистам.

Эта задача решается в соответствии с адресными программами формирования специализированного жилищного фонда на 2006–2008 годы (I этап) и 2009–2010 годы (II этап), которые разработаны с учетом потребности железных дорог

в специализированных жилых помещениях на основании данных, представленных руководством кадровых служб филиалов ОАО «РЖД» и обобщенных Департаментом социального развития.

Определенная на 2006–2010 годы потребность в жилых помещениях ЖФК в целом соответствует принятым Концепцией параметрам. Так, Концепцией предусмотрено формирование до 2010 года около 1 млн. кв.м площади ЖФК, а программы 2006–2008 и 2009–2010 годов — формирование ЖФК в размере 1,01 млн. кв. м.

В качестве основы для расчета потребности в общей площади ЖФК и средств на его формирование кроме фактических и прогнозных данных филиалов ОАО «РЖД» о кадровом потенциале в программах были использованы данные Росстата (о средней численности семей по регионам России), местных органов самоуправления (о принятых в каждом муниципальном образовании нормах предоставления площади жилых помещений) и нормативные документы ОАО «РЖД».

Расчет средств на формирование ЖФК производился на основании данных Министерства регионального развития РФ о средней рыночной стоимости 1 кв. м площади жилых помещений по регионам России и с учетом установленных этим министерством коэффициентов пересчета цен на планируемые годы по капитальным вложениям.

В программах потребность в жилых помещениях ЖФК определялась по компании в целом, по хозяйствам и по филиалам ОАО «РЖД», по профессиям и должностям работников общества, которые могут проживать в жилых помещениях ЖФК.

За 2004–2007 годы введено в эксплуатацию около 600 тыс. кв. м специализированного жилищного фонда, в котором на условиях найма на период трудовых отношений с ОАО «РЖД» проживают около 7 тыс. работников компании, непосредственно участвующих в перевозочном процессе.

В 2008–2009 годах на формирование специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД» предусмотрено выделить около 5 млрд. рублей, благодаря чему жилищный фонд компании увеличится на 2,1 тыс. новых жилых помещений.

- Наличие жилищного фонда позволит компании обеспечить:
- бесперебойный и круглосуточный перевозочный процесс;
- повышение производственно-технологической устойчивости работы железных дорог;
- снижение рисков нарушения перевозочного процесса;
- активное позиционирование ОАО «РЖД» на рынке труда.





● Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями

Внешэкономбанк

Программа поддержки работающих женщин

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»

Программа поддержки трудовых династий

Магнитогорский металлургический комбинат

Программа поддержки материнства и стимулирования рождаемости

Внешэкономбанк

Программа поддержки работающих женщин

Внешэкономбанк заслужил репутацию социально ответственной организации и имеет большой опыт в реализации программ, способствующих благополучию семьи и общества и направленных на улучшение социального климата и укрепление социального здоровья.

Важнейшим приоритетом социальной политики Внешэкономбанка является забота о работающих женщинах.

Помимо установленных действующим законодательством льгот и компенсаций, во Внешэкономбанке действуют дополнительные льготы. В связи с вступлением в брак, рождением ребенка сотрудникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и выплачивается материальная помощь. Ежегодная материальная помощь оказывается многодетным работникам, имеющим трех и более детей. Женщины, имеющие детей дошкольного и младшего школьного возраста, могут изменить режим работы, чтобы больше времени уделять их воспитанию.

В рамках Года семьи Внешэкономбанк принял решение о расширении социального пакета и установил в 2008 году дополнительный оплачиваемый выходной день — 1 сентября — для матерей, имеющих детей от 6 до 10 лет включительно, с тем чтобы начало нового учебного года стало настоящим семейным праздником.

При уходе в декретный отпуск каждая женщина получает исчерпывающую информацию о своих правах и гарантиях, в течение всего периода отпуска она имеет возможность в любое время получить разъяснения по интересующим ее вопросам. В отделе по работе с персоналом работу с «декретницами» ведет специальный работник — куратор. Перед возвращением сотрудницы на работу куратор встречается с ее непосредственным руководителем и обсуждает перспективы возобновления трудовой деятельности и развития ее карьеры.

В рамках проводимой работы по адаптации новых сотрудников Внешэкономбанк принял решение о совершенствовании работы с женщинами, приступающими к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком. Разрабатывается специальная программа, позволяющая сократить срок адаптации в должности после длительного перерыва.



С 2009 года в комплексную программу добровольного медицинского страхования сотрудников Внешэкономбанка включена программа «Родовспоможение», с тем чтобы сотрудницы получили возможность воспользоваться услугами лучших медицинских учреждений Москвы, включая «Скорую медицинскую помощь при родах». Программа поможет женщинам существенно сократить финансовые затраты, связанные с рождением ребенка, а также даст уверенность в качестве услуг по родовспоможению.

Внешэкономбанк намерен и в дальнейшем реализовывать меры, направленные на укрепление семьи, повышение качества жизни семей с детьми, создание работающим женщинам условий для успешного совмещения профессиональной деятельности и воспитания подрастающего поколения.

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ групп»

Программа поддержки трудовых династий

Залогом устойчивого развития холдинга является системная работа, предусматривающая:

- развитие производства и наращивание мощностей;
- развитие управленческого и кадрового потенциалов;
- проведение единой социальной, налоговой, экологической и кадровой политики.

Такая стратегия позволяет развивать отрасль, принимать активное участие в реализации национальных проектов и заботиться о создании нового, более высокого качества жизни не только для своих сотрудников и их семей, но и целых регионов, в которых представлены предприятия холдинга.

Политика в области управления персоналом направлена на обеспечение высокоэффективной стабильной работы сотрудников при постоянном развитии их потенциала, заботе о них.

В холдинге «ЕВРОЦЕМЕНТ групп» персонал признается основной ценностью. Взаимоотношения с работниками строятся на основе социального партнерства, общности целей, уважения взаимных интересов, реальности принимаемых сторонами обязательств и добросовестности их исполнения.

Будучи ответственными работодателями, предприятия холдинга:

- обеспечивают работникам условия для эффективного и безопасного труда;
- предоставляют каждому работнику возможности для творческого, профессионального роста, самореализации и продвижения по карьерной лестнице;
- предоставляют сотрудникам возможность играть активную роль в принятии важных производственных решений;
- обеспечивают охват всех работников социальными программами холдинга в соответствии с действующими стандартами и практическим вкладом каждого работника;
- обеспечивают достойную и справедливую заработную плату каждой категории работников;
- создают прозрачную и справедливую систему мотивации, основанную на оценке эффективности деятельности каждого сотрудника и его вклада в общий успех компании;
- оказывают моральную и материальную поддержку сотрудникам в сложных жизненных ситуациях.
- В целях повышения социального статуса рабочих профессий, сохранения и преумножения семейных трудовых традиций, сохранения преемственности поколений на предприятиях холдинга реализуется программа поддержки трудовых династий.



В соответствии с принятым Положением о трудовых династиях работников предприятий ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп», под трудовой династией понимается группа работников (от трех человек), в которой представлены не менее трех поколений членов одной семьи и их близких родственников, работающих на одном предприятии компании, имеющая суммарный трудовой стаж на данном предприятии более 40 лет и осуществляющая профессиональную деятельность со стабильно высокими производственными показателями. Главой династии признается представитель трудовой династии, ранее всех начавший работу на предприятии.

Основные задачи Положения о трудовых династиях:

- сохранение преемственности поколений;
- социальная поддержка представителей трудовых династий;
- воспитание у подрастающего поколения уважения к труду, чувства гордости за свою профессию.

Для поддержки трудовых династий в компании реализуются мероприятия, направленные на социальное становление, профессиональное совершенствование и самореализацию работников — представителей трудовых династий.

Компания использует следующие методы поддержки трудовых династий:

- отражение заслуг и положительного опыта трудовых династий на общих собраниях коллективов в связи с профессиональными и общегосударственными праздниками, а также знаменательными датами предприятий и компании;
- выдвижение кандидатов на присвоение почетного звания «Трудовая династия ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп»;
- размещение информации о трудовых династиях на стендах предприятия, в юбилейных изданиях и музеях заводов, корпоративной газете, на сайте ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп».

Согласно Положению, представителям трудовых династий предоставляется преимущественное право:

- при приеме учащихся высших и средних профессиональных учебных заведений (следующего поколения трудовых династий) на производственную практику и при трудоустройстве на предприятия холдинга;
- при распределении путевок на санаторно-курортное лечение и отдых за рубежом;
- на одновременный уход в ежегодный отпуск супругам, работающим на предприятии.

Трудовые коллективы предприятий холдинга активно включились в этот проект, способствующий подъему престижа рабочих профессий и возрождающий понимание ценности труда. В настоящее время сформирован единый банк данных о 113 трудовых династиях предприятий цементного и бетонного бизнеса. Общий стаж работы одной династии составляет от 40 до 379 лет.

Многие представители трудовых династий имеют награды и поощрения, по достоинству отмечающие их высокий профессионализм и личный вклад в развитие предприятий и отрасли в целом.

При составлении плана мероприятий по реализации программы поддержки трудовых династий предприятий холдинга учитываются социальные программы федерального и регионального уровня. 2008 год объявлен в Российской Федерации Годом семьи, поэтому для ежегодного конкурса детского рисунка была выбрана тема «Профессия моих родителей». Конкурс, в котором приняли участие более 200 детей работников предприятий и московских офисов в возрасте от 6 до 14 лет, проводился в целях развития детского творчества, поддержки семейных традиций трудовых династий, укрепления внутренних коммуникаций и корпоративных традиций. В финале свои рисунки представили 60 детей трех возрастных групп. Юным художникам удалось передать гордость за профессию родителей, уважительное отношение к труду, которое закладывается в семье. Все участники получили именные сертификаты и мягкие игрушки, а призеры — грамоты и наборы для детского творчества.

В Липецкой области постановлением депутатов областного Совета введена новая общественная награда — почетный знак «За верность отцовскому долгу». В 2008 году этот почетный знак получили пять отцов, которые воспитали достойных



граждан, укрепляют семейные традиции и создают условия для духовного и физического развития детей.

ОАО «Липецкцемент» выдвинуло своего кандидата на получение этой награды — водителя участка управленческо-

го транспорта А.А. Сарычева, представителя одной из лучших трудовых династий завода. Во время оборочного тура специальная комиссия в администрации города при участии представителей трудовых коллективов и общественных организаций единогласно утвердила его кандидатуру. Вручение почетных знаков состоится в канун областного праздника — Дня отца, который проходит ежегодно во второе воскресенье февраля.

В рамках программы поддержки трудовых династий в 2008 году на предприятиях компании инициированы следующие конкурсы:

Фотоконкурс «Дело отца — дело сына», проходивший в июле — августе текущего года, был приурочен к профессиональному празднику — Дню строителя. Цель фотоконкурса — укрепление связи поколений, семейных и трудовых традиций, отражение профессиональной и общественной жизни предприятий, а так же развитие инициативы, активной творческой деятельности работников компании. Фотографии принимались по трем номинациям: производственные фотографии, портреты, досуг и отдых (спорт, культура, охота, рыбалка и т.д.), по которым на каждом предприятии определяли победителей. В трудовых коллективах прошло торжественное награждение, победителям вручены грамоты и памятные подарки.

Задачи творческого конкурса-презентации **«Трудовая династия года»** — популяризация семейных ценностей, выработка активной жизненной позиции трудовых династий предприятий ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп», организация творческой работы, направленной на укрепление семьи. Творческая презентация трудовой династии — это или рассказ об увлечениях, семейных обрядах и традициях, небольшой фильм о семье, либо компьютерная презентация. Финальный этап Конкурса состоялся в Москве в центральном офисе компании в октябре 2008 года.

Проведение этих мероприятий направлено на реализацию творческого потенциала участников, отражение профессиональной и общественной жизни предприятия, а также повышение роли старшего поколения в воспитании молодежи. Лучшие конкурсные материалы пополняют экспозиции музеев предприятий.

Магнитогорский металлургический комбинат

Программа поддержки материнства и стимулирования рождаемости



Более четверти работающих на предприятии (28%) — женщины, 70% которых находятся в репродуктивном возрасте. Неблагоприятная демографическая ситуация в стране, ослабленное здоровье молодых женщин, напряженный производственный ритм, временные затраты на дорогу к месту работы не способствуют повышению рождаемости в семьях заводчан. Отрицательно влияют на динамику рождаемости и растущие расходы на содержание детей. Именно поэтому в соответствии с корпоративной социальной политикой, проводимой ОАО «ММК», было принято решение о создании программы стимулирования рождаемости и поддержки здоровья женщин. Адресаты программы — работницы ОАО «ММК» и дочерних подразделений компании.

Цель программы — укрепление и оздоровление семьи как основы процветания компании, нации и государства.

Задачи — создание женщинам-работницам благоприятных условий для вынашивания и рождения ребенка, оказание систематической материальной поддержки работницам при воспитании ребенка до трехлетнего возраста.

Программа состоит из трех этапов.

Первый этап — освобождение женщин от работы в период с 13 до 30 недель беременности с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. В этот период женщины находятся под наблюдением специалистов центра «Материнство». Здесь для них организованы лекции по подготовке к родам, консультации по уходу за ребенком в первые дни жизни, они посещают аквапарк и получают витамины.

Второй этап — оказание материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, в том числе:

- единовременное пособие по случаю рождения ребенка в размере 12 тыс. рублей на каждого родившегося;

ОАО «Магнитогорский Металлургический Комбинат» является социально ориентированным предприятием. Комбинат добровольно принимает на себя обязательства по социально ответственному поведению в отношении жителей Магнитки и Уральского региона. В перечне социальных программ — охрана здоровья и создание безопасных условий труда для работников, природоохранная деятельность и ресурсосбережение, развитие персонала, развитие местного сообщества и другие.

- ежемесячная выплата в размере 650 рублей на ребенка в возрасте до полутора лет;
- ежемесячная выплата в размере 1 250 рублей на ребенка в возрасте от полутора до трех лет.

Третий этап — оказание материальной помощи семье, имеющей первоклассника: единовременное пособие в размере 1 500 рублей на каждого первоклассника.

Программа вступила в действие в 2004 году в День защиты детей. Ее реализация осуществляется в тесном сотрудничестве с благотворительным общественным фондом «Металлург», на базе которого работает центр «Материнство».

Годовой бюджет программы составляет в среднем 23,5 млн. рублей. Всего с июня 2004 года по 2007 год включительно на программу было выделено 100,52 млн. рублей.

За время действия программы наметились позитивные изменения в здоровье женщин — работниц ОАО «ММК» и дочерних обществ, улучшились показатели течения беременности и родов. Процент ранней явки при беременности повысился на 3,4% и достиг 98%. С 2004 по 2008 год количество беременных среди работниц предприятия увеличилось на 40% (с 471 до 660), а количество родов — на 14% (с 478 до 544). Перинатальная смертность (в возрасте до семи дней) сохранялась на нулевом уровне.

Логическим продолжением Программы поддержки материнства и стимулирования рождаемости стала Программа поддержки многодетных семей, имеющих трех детей и более в возрасте до 18 лет. Она была запущена в 2008 году, объявленном Годом семьи. Обе программы представляют единый блок, отражающий социальную политику ОАО «ММК», которая положительно влияет на демографическую ситуацию в городе.





● Поддержка молодежи

ФГУП «Производственное объединение «Завод имени Серго» — POZIS

Молодежная политика

ОАО «Химпром» (холдинг «Ренова Оргсинтез»)

Комплексная программа социальных инвестиций «Ответственная забота»

ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш»

Программа «Поддержка молодежи»

ОАО ТКЗ «Красный котельщик»

«Программа поддержки молодежи»

ОАО «Компания «Сухой»

Молодежная политика

Московский государственный университет экономики,
статистики и информатики (МЭСИ).

Программа «Молодежная политика» на 2007–2010 годы

ФГУП «Производственное объединение «Завод имени Серго» — POZIS

Молодежная политика

Сегодня около 29% работающих на POZIS — молодые люди до 30 лет. Всех их объединяет Заводской союз молодежи, действующий с 1999 года. Большое внимание вопросам молодежной политики уделяет руководство компании, оно ценит труд молодежи и старается создать такие условия, при которых молодые работники чувствовали бы себя комфортно.

Кадровая политика POZIS направлена на подготовку и обучение высококвалифицированных специалистов для производственных потребностей предприятия. В рамках успешной реализации намеченной политики в 2007 году разработана «Комплексная программа обеспечения персоналом Зеленодольского производственного объединения «Завод имени Серго» на период 2007–2010 годов». Она содержит основные аспекты стратегических направлений по обновлению и закреплению высокопрофессионального кадрового резерва предприятия, способного стать фундаментом компании и обеспечивать экономическую стабильность в современных рыночных условиях в соответствии со «Стратегической программой экономического и социального развития объединения на период 2007–2010 годы».

На основании этих документов были подписаны долгосрочные договоры о партнерстве и взаимовыгодном сотрудничестве с базовыми учебными заведениями объединения, в повседневную практику работы с персоналом внедрены специальные программы: по подготовке и закреплению на производстве квалифицированных рабочих-станочников, о работе с молодыми специалистами, о работе с подшефными школами, комплексная система управления персоналом и др.

Проведя комплексный анализ результатов взаимодействия предприятия с учебными заведениями Республики Татарстан и города Зеленодольска, компания определила, что существующий интеллектуальный и технический потенциал Казанского государственного технического университета имени А. Н. Туполева должен стать надежной основой по воспитанию «собственных» молодых инженерных кадров, способных плодотворно участвовать в намеченных долгосрочных проектах предприятия. Пока удается не допускать старения персонала, и средний возраст работающих в компании составляет 41 год.

С 2004 года компания POZIS реально участвует в пилотном проекте в сфере профессионального образования по созданию образовательных кластеров в различных отраслях экономики, который на протяжении двух лет осуществляется в Республике Татарстан.



Задолго до разработки соглашения о государственно-корпоративном партнерстве в области подготовки кадров в рамках республиканского образовательного кластера машиностроительной отрасли компания приступила к расширению сотрудничества с учебными заведениями, финансированию обновления их материально-технической базы, созданию необходимых условий для укомплектования подразделений предприятия квалифицированными кадрами и повышения престижа рабочих профессий.

В «серговском» образовательном кластере состоят следующие учебные заведения:

- подшефные школы города Зеленодольска (средние общеобразовательные школы № 4, 11, лицей № 14);
- учебные заведения начального профессионального образования: НПО Зеленодольский судостроительный техникум и профессиональное училище № 15 г. Волжска Республики Марий Эл;
- учебные заведения среднего профессионального образования: Зеленодольский механический колледж и Зеленодольский судостроительный техникум;
- учебные заведения высшего профессионального образования (Казанский государственный технический университет имени А. Н. Туполева и его Зеленодольский филиал, Казанский государственный технологический университет, Казанский государственный университет и его Зеленодольский филиал, Казанский государственный энергетический университет, Казанский государственный финансово-экономический институт и Марийский государственный технический университет (г. Йошкар-Ола).

С этими учебными заведениями компания сотрудничает на договорной основе, начиная с 2000 года. POZIS оказывает своим партнерам материальную и методическую помощь, предоставляет производственные цеха и технические отделы для проведения практических занятий. А вузы, колледж,

лицей, училище и подшефные школы готовят для предприятия будущие квалифицированные кадры. Постепенное расширение связей с учебными заведениями позволило предприятию «омолодить» кадровый состав, укрепить научно-интеллектуальную направленность работы специалистов. В первую очередь это коснулось инженерно-технического персонала департамента технического развития предприятия.

В течение последних семи лет Зеленодольский филиал КГТУ имени А. Н. Туполева на договорной основе подготовил четыре выпуска заводских групп, прошедших обучение на дневном отделении и один выпуск молодых специалистов на вечернем отделении по специальности «технология машиностроения». Эти выпускники (всего 69 человек), принятые на работу в компанию, существенно укрепили «ядро» инженерной службы и обеспечили замену персонала, выбывающего в связи с достижением пенсионного возраста.

В течение 2009–2011 годов на базе КГТУ имени А. Н. Туполева предполагается подготовить и обучить для объединения еще 13 специалистов.

Четвертый год в рамках реализации образовательного кластера, на предприятии и в Зеленодольском филиале КГТУ имени А. Н. Туполева практикуется весьма действенная форма подготовки инженеров, обучающихся в заводских группах. Сегодня выработанная и сложившаяся в компании POZIS дуальная система обучения молодых специалистов доказала свою продуктивность. После первого, второго и третьего курсов студенты проходят производственную практику на рабочих местах. После четвертого курса приходят на работу на предприятие техниками-технологами и техниками-конструкторами и в свободное от занятий время трудятся на занимаемых должностях. Выбрав темы курсовых и дипломных проектов, связанных с интересами производства, выпускники пробуют свои силы и способности на конкретных участках инженерного труда. Освоив свою будущую профессию на практике, после защиты дипломов, которая традиционно проходит в объединении, молодой специалист вправе, при наличии рекомендации руководителя того подразделения, где он работал, остаться здесь и на постоянную работу.

В рамках плодотворного сотрудничества объединения с учебным заведением с 2005 по 2008 год университет дополнительно предоставил предприятию 20 бюджетных мест для обучения работников компании по очно-заочной (вечерней) форме обучения на базе Зеленодольского филиала по востребованной для предприятия специальности «технология машиностроения».

Ежегодно компания POZIS оплачивает обучение заводских групп. Общая сумма затрат за обучение студентов, находившихся на балансе объединения с 2000 по 2008 год составила около 6,5 млн. рублей.



В 2005 году в компании была внедрена специальная программа «Станочник» по подготовке квалифицированных рабочих-станочников на базе профессионального училища № 15 г. Волжска Республики Марий Эл. Жилищная проблема работников этих профессий решается в первоочередном порядке. В рамках программы разработана специальная система морального и материального стимулирования молодежи, поступающей на работу по профессиям станочников. В период обучения выплачивается ежемесячная стипендия в размере 3 тыс. рублей. Молодых работников обеспечивают бесплатными обедами в комбинате питания POZIS, бесплатным проездом в заводском автобусе, местом в общежитии (для иногородних). Получившим квалификационный разряд при условии обязательства отработать на объединении не менее трех лет и отработавшим по полученной специальности не менее одного года выплачивают единовременное пособие в размере 5 тыс. рублей; принятым на обучение по программе Станочникам, непосредственно (в течение года) после увольнения с военной службы в запас из рядов вооруженных сил РФ успешно завершившим ученичество, получившим квалификационный разряд при условии взятого на себя обязательства отработать в объединении не менее трех лет и отработавшим по полученной специальности не менее одного года выплачивается единовременное пособие в размере 15 тыс. рублей. Рабочим-станочникам предоставляются льготные ссуды до 100 тыс. рублей, путевки на санаторно-курортное лечение и путевки для детей в оздоровительные лагеря, бесплатные путевки в санаторий-профилакторий «Волга».

На предприятии существуют гарантии и льготы для молодых работников, закрепленные в Коллективном договоре:

- молодому специалисту, принятому на работу после окончания дневного отделения вуза, выплачивается подъемное пособие в размере 3 тыс. рублей;
- молодому специалисту выплачивается ежемесячная надбавка к зарплате — 15% имеющим высшее и 10% имеющим среднее профессиональное образование;
- молодому специалисту при непрерывном стаже работы от одного года до пяти лет выплачивается материальная помощь при уходе в очередной отпуск;
- молодому работнику при увольнении из объединения в связи с призывом на срочную военную службу выплачивается единовременное пособие в размере 1 тыс. рублей;



- молодому работнику, уволенному в запас после прохождения военной службы и вновь принятому на работу в объединение, в месячный срок со дня трудоустройства выплачивается подъемное пособие в размере 3 тыс. рублей;
- при вступлении в брак работникам объединения предоставляется оплачиваемый отпуск (три рабочих дня) из расчета тарифной ставки (оклада) и выплачивается единовременное пособие в размере 6 тыс. рублей при условии работы на объединении обоих новобрачных не менее одного года;
- при рождении ребенка семье выплачивается единовременное пособие в размере 4 тыс. рублей при условии работы на объединении обоих супругов не менее одного года. В случае рождения двух и более детей единовременное пособие выплачивается на каждого ребенка.

Немало внимания на предприятии уделяется подрастающему поколению. Стали традицией «Дни открытых дверей» для детей работников предприятия: школьники посещают Музей боевой и трудовой славы, производственные цеха, подразделения, где трудятся их родители, а отличники учебы и их родители по представлению педагогов школ награждаются ценными подарками и грамотами.

Комитет молодежи ежегодно организует чествование выпускников-медалистов и их родителей — работников компании POZIS.

Два раза в год организуется знакомство молодых специалистов с производственным потенциалом объединения, которое сопровождается обязательной встречей с генеральным директором компании POZIS П. Ш. Хасановым.

Ежегодно проводятся внутривзаводские конкурсы профессионального мастерства для молодых работников объединения в возрасте до 30 лет по таким специальностям, как токарь, токарь-расточник, фрезеровщик, строгальщик, шлифовщик, наладчик токарных автоматов и полуавтоматов, в том числе для прошедших обучение по программе «Станочник».

Ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» среди инженеров-конструкторов и инженеров-технологов.



В апреле 2007 года на базе объединения был проведен открытый конкурс профессионального мастерства «Лучший молодой рабочий по профессии токарь» с приглашением участников предприятий и учебных заведений города Зеленодольска.

В 2006, 2007 и 2008 годах прошли конкурсы профессионального мастерства среди молодежи предприятий и учебных заведений города Зеленодольска «Лучший молодой специалист — пользователь систем Unigraphics и AutoCAD» (на базе POZIS).

Другое направление работы Комитета молодежи — организация культурного досуга. Ежегодно силами молодежи проводятся конкурсы, посвященные Дню защитника Отечества, Дню молодежи, конкурсы «Мисс POZIS», молодых семейных пар и др. Победители конкурсов поощряются ценными подарками — холодильниками, бытовой техникой, туристическими путевками в Санкт-Петербург, за границу, круизами по Волге и т. д.

С целью популяризации спорта, туризма и других видов активного отдыха среди молодежи объединения и пропаганды здорового образа жизни в 2008 году был впервые проведен спортивно-туристический слет.

В 2006 году на базе объединения под знаком «Профсоюз-это плюс! прошла встреча молодежных организаций оборонно-промышленного комплекса России, Белоруссии и Украины.

Молодые серговчане, не жалея собственного времени, с азартом и воодушевлением включаются в работу по организации таких мероприятий. Благодаря им в 2005 году молодежная организация POZIS была признана лучшей среди предприятий оборонной промышленности РФ, а в 2007 году на форуме работающей молодежи заняла первое место в конкурсе на лучшую организацию работы с молодежью.

ОАО «Химпром» (холдинг «Ренова Оргсинтез») Комплексная программа социальных инвестиций «Ответственная забота»

Социальная политика всегда была и остается в центре внимания ОАО «Химпром». Это связано с особыми условиями работы предприятий химической отрасли, высоким уровнем социально-экономического и экологического влияния на территории присутствия, обусловленного принятыми в советский период принципами размещения производственных объектов (территориально-производственных комплексов), риском дефицита высококвалифицированного персонала. Поэтому «Химпром» традиционно предоставляет своим работникам комплекс услуг связанных с профилактическим питанием, лечением, оздоровлением, отдыхом и удовлетворением других социальных потребностей в целях создания условий для производительного труда.

Социальные программы, включающие заботу о молодых кадрах, ветеранах, окружающей среде, здоровье и работоспособности работников и членов их семей и жителей территории, реализуемые в рамках комплексного подхода, способствуют снижению кадрового дефицита, повышению производственных показателей, создают комфортные и привлекательные для жизнедеятельности людей условия, тем самым формируют условия для устойчивости бизнеса. Важную роль играют также и дополнительные мероприятия и программы, ориентированные на местное сообщество.

Важнейшей социальной программой предприятия является Программа «Молодые кадры», цель которой — создание благоприятных условий для привлечения, адаптации, закрепления и дальнейшего профессионального роста молодого работника на предприятии.

Программа реализуется при непосредственном участии Союза молодежи ОАО «Химпром», деятельность которого направлена на создание условий для всестороннего развития, раскрытия и реализации духовного и творческого потенциала молодого работника, его карьерного роста, а также содействие в решении жилищных и социально-бытовых проблем. Союз молодежи ОАО «Химпром» сегодня — одна из ведущих общественных организаций в Чувашской республике (ЧР). В 2007 году ОАО «Химпром» присвоен статус опорной площадки по развитию молодежных инициатив на предприятиях и в организациях ЧР. Союз молодежи предприятия стал победителем республиканского конкурса инновационных, вариативных программ в сфере государственной молодежной политики, и Республиканского конкурса на лучший Совет молодежи предприятий и организаций Чувашской Республики «ПРОФИ-2007» в номинации «Социальная деятельность».

Программа «Молодые кадры» реализуется по пяти направлениям: «Карьера», «Забота», «Профи», «Информ» и «Досуг».



В рамках направления «**Карьера**» на специализированных уроках ведется профориентационная работа с учащимися школ. Прилагаются усилия к привлечению выпускников ПУ, техникумов, колледжей, вузов к работе на предприятии. Ежегодно в производственных структурах компании проходят производственную практику 500 учащихся учебных заведений разного уровня, за которыми закрепляются наставники — высококвалифицированные руководители практики. Для студентов III курса Чебоксарского химико-механического техникума в общезаводской комиссии организуется экзамен на присвоение рабочей профессии.

Организовано непрерывное профессиональное обучение кадров: подготовка рабочих из числа молодых людей, не имеющих специальности; проведение курсов повышения квалификации и курсов целевого назначения с целью повышения общего уровня знаний, обучения вторым профессиям, переподготовки.

Для обучения студентов по профильной специальности подписаны целевые договоры на обучение с такими учебными заведениями, как Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова, Казанский государственный химико-технологический университет, Ивановский государственный химико-технологический университет, Российский химико-технологический университет им. Д. И. Менделеева, Дзержинский политехнический университет. В настоящее время по направлению ОАО «Химпром» обучается 175 человек.

В рамках договоров о целевом приеме на бюджетное обучение в вузах направляются молодые работники ОАО «Химпром» (заочное отделение), дети работников, учащиеся подшефных школ, ПУ № 9, ЧХМТ. Этим студентам ОАО «Химпром» ежемесячно выплачивает стипендию. Со 122 студентами дневной формы обучения заключены ученические договоры с выплатой дополнительной стипендии от предприятия (1000 рублей — к базовой

государственной стипендии и 1500 рублей — к повышенной). ОАО «Химпром» гарантирует для студентов организацию всех видов практики и написание дипломных работ на своей базе, а также трудоустройство по окончании вуза. Со своей стороны, студенты обязуются отработать на предприятии не менее трех лет.

Молодые работники ежемесячно получают специальную стипендию в размере 1500 рублей, один человек удостоился Государственной молодежной премии Президента ЧР в номинации «Наука, техника производство».

По договору с вузами организована переподготовка молодых работников по специальностям «химическая технология» и «машины и аппараты химических производств».

В июле 2007 года защитили дипломные проекты 14 человек, в ноябре 2008 года — еще пять работников.

Для адаптации вновь принятых работников за ними закрепляются наставники. Статус молодого специалиста в ОАО «Химпром» присваивается выпускникам высших и средних учебных заведений дневной формы обучения, в возрасте до 35 лет включительно.

В рамках направления «**Забота**» предприятие предоставляет следующие льготы молодым специалистам:

Единовременное пособие в размере 2 тыс. рублей. В 2007 году его получили 13 молодых работников предприятия.

Надбавка к должностному окладу в размере 20% в течение трех лет.

Возмещение 50% стоимости за аренду жилья и/или предоставление иногородним места в общежитии с компенсацией 50% стоимости проживания. В 2007 году на эти цели было израсходовано около 45 тыс. рублей.

Поручительство по кредитам, получаемым в кредитных организациях на приобретение и строительство жилья, и субсидирование процентных ставок. В 2007 году предприятие предоставило молодым специалистам возвратные ссуды на сумму 1409 тыс. рублей.

Выплата единовременного пособия в размере 5 тыс. рублей молодым людям, трудоустроившимся в течение двух месяцев



после увольнения из рядов Российской Армии. В 2007 году это пособие получили 13 молодых работников.

С 2006 года в рамках подпроекта «Доступное жилье» предприятие на основании положения «О предоставлении сотрудникам ОАО «Химпром» поручительства по кредитам, получаемым в кредитных организациях на приобретение или строительство жилья, и субсидировании процентных ставок» предоставило поручительства 28 работникам. Только за 2007 год компенсированы проценты по ипотечному кредиту на сумму 624,3 тыс. руб.

В 2008 году льготы молодым специалистам были предоставлены согласно коллективного договора в полном объеме.

В рамках направления «**Профи**» на предприятиях проводятся конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой работник», «Лучший менеджер года» и «Лучший по профессии». Молодых специалистов выдвигают на доску Почета ОАО «Химпром», они также награды к профессиональному празднику — Дню химика.

Направление «**Информа**» предполагает проведение социологических опросов на предприятии, информирование сотрудников компании о реализации программы «Молодые кадры» — размещение статей и очерков в СМИ, а также на информационных стендах предприятия. Проводятся встречи актива молодых специалистов с генеральным директором, заместителями генерального директора по направлениям.

Спортивные и культурные мероприятия направления «**Досуг**» проходят в современных корпусах спортивного комплекса и дворца культуры. На их проведение, в том числе на мероприятия республиканского и национального значения, предприятие ежегодно выделяет около 1 млн. рублей. ОАО «Химпром» является также генеральным спонсором хоккейного клуба «Сокол» (г. Новочебоксарск).

Молодые специалисты предприятия являются инициаторами и активными участниками реализации **социальных программ предприятия, реализуемых в интересах местного сообщества**, таких как благотворительный марафон «Именем детства, во имя детства», «Пусть правит миром доброта», сбор средств и вещей для детских домов, школ-интернатов. Работники предприятия регулярно посещают Козловский школу-интернат, детский дом «Малютка» (г. Чебоксары).

ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш»

Программа «Поддержка молодежи»

Абдулинский завод по ремонту путевых машин и производству запасных частей основан в 1961 году на базе депо, построенного в 1891 году. 1 января 2006 года Абдулинский ПРМЗ — филиал ОАО «РЖД» — реорганизован в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш». В настоящее время «Ремпутьмаш» является крупной специализированной организацией по капитальному ремонту путевых машин, их модернизации, изготовлению продукции машиностроения и запасных частей для железных дорог и метрополитенов. На заводе работает 701 человек, из них 226 — молодые работники до 30 лет, три человека имеют многодетные семьи.



За последние три года в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» предприняты значительные меры, связанные с внедрением новых технологий и приобретением оборудования, позволяющего обеспечить повышение надежности, эффективности и качества выпускаемой продукции, а также содействующего повышению квалификации молодых работников.

Постоянное внимание общества сосредоточено на необходимости обеспечения достаточно высоких и комфортных условий труда, минимизации последствий воздействия вредных факторов. В последние годы во всех подразделениях компании проведен ремонт производственных помещений, комнат приема пищи, душевых комнат, раздевалок, полностью заменена отопительная система, установлены дополнительные посты вентиляции.

Для привлечения и закрепления молодых работников в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» разработана программа «Поддержка молодежи». Бюджет на реализацию молодежной программы 2008 года составил 1 млн. рублей.

Разделы Программы включают в себя комплекс дополнительных социальных гарантий для молодежи ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш».

«Профессионализм молодежи Общества»

Характер и особенности производственного процесса на предприятии требуют высокого образовательного уровня работников.

С 2002 года в целях формирования стабильного ядра специалистов в долгосрочной перспективе введена практика заключения индивидуальных договоров с будущими

специалистами об оплате компанией их обучения с обязательством распределения на завод по окончании учебы. Два работника завода учатся в Железнодорожном институте г. Самары, более 40 молодых работников получают образование в различных высших учебных заведениях заочно. Им предоставлены все условия для успешной учебы, а в дальнейшем гарантировано рабочее место по специальности.

Молодые работники, поступившие на завод, перенимают мастерство и навыки работы у прикрепленных к ним опытных наставников. Студенты ПТУ г. Абдулино Оренбургской области проходят производственную практику на заводе, а по окончании образования большая часть из них приходит работать на завод. Студенты ПТУ, по договору, проходят практику на заводе без оплаты в связи с тяжелым финансовым положением на предприятии.

В ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» проводится межцеховое соревнование, и по итогам работы за месяц присуждаются призовые места. При этом учитываются такие показатели, как травматизм, культура производства, дисциплина, производительность труда, выполнение производственного плана.

К профессиональному празднику «День железнодорожника» премируются и молодые работники, показавшие высокую производительность труда и дисциплину.

«Здоровье молодежи в Обществе»

В ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» разработана программа оздоровления работников в санаториях, профилакториях, пансионатах и домах отдыха. Программа включена в Коллективный договор предприятия. Путевки предоставляются работнику один раз в два года независимо от стажа

работы на заводе. Работник оплачивает от 10 до 30% стоимости путевки в зависимости от времени года. Путевки выдаются по медицинским показаниям.

Создать на базе предприятия помещения для спортивного зала не представляется возможным из-за отсутствия свободного помещения. Городской спортивный комитет выделил для работников завода спортивный зал в доме культуры «Молодежный», где они три раза в неделю занимаются такими видами спорта, как футбол, волейбол, теннис, тяжелая атлетика и различные единоборства. Для спортсменов приобретаются спортивный инвентарь и форма. Заводские спортсмены также бесплатно тренируются в спортивном зале гимназии № 1 г. Абдулино.



Спортивные команды завода принимают участие в городских и зональных соревнованиях, где занимают призовые места.

С 2001 года в Калуге стали проводиться спартакиады группы заводов «Ремпутьмаш». Спортивные команды завода ежегодно принимают участие в спортивных соревнованиях и занимают призовые места. Все затраты по проведению спартакиады несет предприятие.

«Молодая семья»

В г. Абдулине Оренбургской области регулярно проводятся праздники «Молодая семья» и «Многодетная молодая семья», на которых проходят конкурсы на лучшую молодую семью и лучшую многодетную семью. Победители награждаются ценными подарками. За 2008 год победителем конкурса «Молодая многодетная семья» признана семья водителя завода В. В. Ретюнского. Также проводится конкурс «Пьющая молодая семья».

Молодым семьям, имеющим детей, и многодетным молодым семьям отпуск предоставляется в летний период или по желанию работника.

«Гражданско-патриотическое и духовное воспитание молодежи»

Для патриотического воспитания молодежи в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» организуются встречи с ветеранами железнодорожного транспорта, ветеранами ВОВ и бывшими работниками тыла. На предприятии имеются стенды, где отмечаются трудовые династии, ветераны труда и работники, проработавшие на заводе более 35 лет.

Регулярно проводится День открытых дверей для школьников и студентов ПТУ. Они знакомятся с передовыми работниками, молодежью, а также с производственными цехами, спецификой производства, выпускаемой продукцией, бытовыми условиями.

Празднование Дня железнодорожника проводится в городском парке, где молодые работники принимают участие во всевозможных конкурсах и спортивных соревнованиях по футболу и волейболу с участием команд из других районов области, Татарии, Башкирии.

Для улучшения реализации программы ведется работа по расширению перечня социальных гарантий.

ОАО ТКЗ «Красный котельщик» «Программа поддержки молодежи»

ОАО «Таганрогский котлостроительный завод «Красный котельщик» — одно из крупнейших промышленных предприятий Ростовской области. Завод с богатой историей и традициями в сентябре 2008 года отметил свой 112-й день рождения. На предприятии с 2005 года действует «Программа основных направлений молодежной политики ОАО ТКЗ «Красный котельщик».

“

«Забота о работающей молодежи — часть бизнес-стратегии ОАО ТКЗ «Красный котельщик». Именно молодежь — резерв нашего завода, и на нее сориентированы разработанные социальные программы. Формируя молодежную политику ОАО ТКЗ «Красный котельщик», мы исходили из целесообразности сохранения лучших традиций котлостроителей и интересов работающей молодежи».

Н. Кобец,

директор по персоналу,

председатель Совета по работе с молодежью ОАО ТКЗ «Красный котельщик»

Основные направления молодежной политики:

- развитие системы адаптации молодых работников и закрепление их на рабочих местах;
- содействие профессиональному и карьерному росту молодежи;
- формирование условий для патриотического, эстетического и физического воспитания молодежи;
- содействие в решении социальных проблем молодежи.

Для закрепления молодых работников и адаптации их в трудовых коллективах, профессионального роста и повышения творческой активности в 2005 году были созданы Совет по работе с молодежью, исполком по молодежной политике и Совет молодых специалистов. Одновременно во всех структурных подразделениях предприятия были сформированы комиссии по работе с молодежью, в состав которых вошли представители администрации, профсоюзного комитета и молодежные лидеры. Были определены приоритетные направления в работе с молодежью, разработаны нормативные документы, регламентирующие эту работу, а также сформирован бюджет для проведения мероприятий Совета по работе с молодежью.

Работа с молодежью на заводе строится на основе сотрудничества администрации предприятия, профсоюзного комитета и представителей молодежи. С 2006 года на предприятии активно внедряется Комплексная программа «Молодежь

ТКЗ», которая реализуется по основным четырем основным направлениям:

- работа по адаптации и создание условий для карьерного роста молодых специалистов, стажировки, наставничество, конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих;
- стимулирование научного потенциала молодых работников, организация научно-практических конференций;
- создание условий для патриотического, эстетического и физического воспитания молодежи;
- организационное направление, которое подразделяется на следующие блоки: организация работы с молодежью в структурных подразделениях, использование потенциала неформальных лидеров, взаимодействие с молодежными организациями города Таганрога с целью изучения передового опыта.

Работа с молодежью строится по следующей схеме. Совет по работе с молодежью (высший орган по работе с молодежью) разрабатывает бюджет и регламентирует работу в подразделениях предприятия. Исполком по молодежной политике (исполнительный орган при Совете) разрабатывает нормативные документы, а затем в соответствии с ними организует работу с молодежью. Совет молодых специалистов оказывает помощь работникам, принятым на предприятие после окончания вузов и колледжей, и принимает участие во всех мероприятиях, проводимых Советом по работе

**Система работы
с молодыми специалистами
ОАО ТКЗ «Красный котельщик»
(реализуется в течение трех лет)**

с молодежью. Научно-технический совет по работе с молодежью способствует развитию творческого потенциала работающей молодежи и привлекает ее к различным видам научно-практической деятельности.

На предприятии разработана «Программа поддержки молодежи ОАО ТКЗ «Красный котельщик» на 2005–2010 гг.». Основной целью Программы является вовлечение молодежи в социально значимые процессы, происходящие на предприятии, а также создание социально-экономических и политико-правовых условий для развития работающей молодежи.

В Программе определены основные направления работы с молодежью на предприятии:

- приобщение молодежи к корпоративной культуре ОАО ТКЗ «Красный котельщик»;
- профессиональный рост и закрепление молодежи, содействие ее стажировке и адаптации в трудовых коллективах;
- гражданско-патриотическое, правовое воспитание молодых людей;
- пропаганда здорового образа жизни и профилактика негативных явлений в молодежной среде;
- поддержка талантливой и одаренной молодежи;
- развитие молодежного общественного движения;
- информационное и методическое обеспечение Программы.

В последние несколько лет бюджет, который предприятие выделяет на работу с молодежью, постоянно растет: в 2006 году он составлял 650 тыс. рублей, в 2007 году — 795 тыс. рублей, в 2008 году — 1125 тыс. рублей.

В мае 2006 года в целях закрепления молодежи на предприятии было принято Положение о предоставлении целевого займа молодым работникам завода. Заем предоставляется работникам в возрасте до 30 лет в пределах выделенных сумм бюджета (в 2006 году — 150 тыс. рублей, в 2007 году — 150 тыс. рублей, в 2008 году — 60 тыс. рублей). Размер займа на одного человека — 15 тыс. рублей, которые могут быть израсходованы на оплату обучения или лечения, поддержку молодой семьи, в том числе при рождении ребенка, на приобретение школьных товаров. Срок возврата займа не более двух лет. За последние два года этой ссудой воспользовались 25 человек.

На предприятии созданы все условия, способствующие обучению и профессиональному росту молодежи. В акционерном обществе успешно действует система подготовки молодых кадров по схеме: «колледж — университет — завод». Согласно этой схеме, завод заключает долгосрочные договоры на подготовку кадров с Таганрогским политехническим колледжем (ТПК) и Южно-Российским государственным



техническим университетом (ЮРГТУ). Производственную и преддипломную практику студенты проходят на заводе. За последние три года работать на завод пришли 120 выпускников ТПК и 75 выпускников ЮРГТУ.

Благодаря существующей на предприятии системе профессионального продвижения каждый молодой работник проходит различные ступени в своем профессиональном развитии: обучение и освоение рабочей профессии, рост профессионального мастерства, повышение квалификации. В 2008 году на обучение молодых рабочих в возрасте до 30 лет было израсходовано около 290 тыс. рублей.

Начиная с 2000 года лучшие молодые работники ежегодно направляются на учебу по Президентской программе, таким образом создается кадровый резерв для работы на высших управленческих должностях. За эти годы выпускниками стали 30 человек.



В рамках Программы поддержки молодежи возрождено проведение на предприятии конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих. На каждый конкурс выделяется 45 тыс. рублей, причем поощряются как победители, так и участники. За 2005–2007 годы было проведено 12 конкурсов профессионального мастерства. В 2008 году прошли три конкурса: среди токарей, дефектоскопистов и электросварщиков ручной сварки.

4

Реализация Программы стажировки молодого специалиста (1 год):

закрепление наставника, выполнение плана работы и индивидуального технического задания на период стажировки молодого специалиста

5

Реализация Программы аттестации молодого специалиста (через 2 месяца после стажировки):

анализ аттестационных листов и характеристик молодых специалистов, проведение заседаний аттестационных комиссий, оценка технических рефератов аттестуемых молодых специалистов, утверждение генеральным директором решений аттестационных комиссий

6

**Заключительный этап
Реализация Программы карьерного роста молодого специалиста (1 год):**

выполнение плана карьерного роста и карьерограммы молодого специалиста, самостоятельное и плановое повышение квалификации молодого специалиста, систематическая оценка карьерного роста молодого специалиста, профессионально-квалификационное продвижение молодого специалиста

С сентября 2007 года на предприятии внедряется новая Система адаптации, стажировки, аттестации и карьеры молодых специалистов.

Внедрение новой системы направлено прежде всего на развитие наставничества,

Внедрение новой системы направлено, прежде всего, на развитие наставничества, новых форм стажировок и повышения квалификации. Ежегодно на завод принимается 40–50 молодых специалистов, за каждым из них до окончания стажировки закрепляется наставник. За три года, как правило, все молодые специалисты имеют возможность и адаптироваться, и пройти стажировку, а затем аттестацию, но самое главное — приложить усилия для своего карьерного роста. В 2007 году 25 молодым специалистам была повышена категория, пять стали руководителями среднего звена, 10 без отрыва от производства получили высшее образование, 30 человек вошли в состав кадрового перспективного резерва.

Ежегодно к Дню молодежи и Дню машиностроителя лучшие молодые специалисты и лучшие наставники получают награды. Так, в июне 2008 года к Дню молодежи России было награждено 20 молодых специалистов и 20 наставников.

В настоящее время для молодых специалистов в подразделениях созданы все условия для реализации их трудового потенциала и развития личных способностей. С мая 2007 года на предприятии действует Положение о звании «Лауреат

молодежной премии». Лучшие молодые специалисты через три года работы на предприятии имеют право получить это звание. В 2008 году награду «Лауреат молодежной премии» с вручением материального вознаграждения получили 20 молодых специалистов (расход по бюджету 60 тыс. рублей).

Совет по работе с молодежью уделяет особое внимание развитию научного потенциала работающей молодежи, вовлечению данной категории персонала в решение производственно-технических задач, стоящих перед предприятием. С 2006 года на предприятии ежегодно проводится молодежная научно-практическая конференция. Цель каждого такого мероприятия — поддержка молодежных инициатив, развитие творческого потенциала работающей молодежи. Основная задача конференции — повышение мотивации молодых котлостроителей к изучению современных методов организации производства. За 2006–2008 годы на проведение конференций было выделено 285 тыс. рублей.

Ежегодно к Дню защитника Отечества во Дворце культуры проводится встреча-огонек допризывников, ветеранов Великой Отечественной войны, воинов-интернационалистов и молодых котельщиков. В 2006–2008 годах на таких встречах присутствовали более тысячи человек.

Традиционными стали встречи Совета молодых специалистов с Советом ветеранов, совместное возложение венков к мемориалам Славы и воинским захоронениям к Дню Победы и Дню освобождения города Таганрога (30 августа). Уже трижды молодежь предприятия совместно с ветеранами предприятия участвовала в праздничном шествии, посвященном Дню города.

Все эти мероприятия направлены на развитие, укрепление и повышение эффективности патриотического воспитания.

Совет по работе с молодежью проводит целенаправленную политику по созданию условий для культурного развития молодежи, реализации ее творческого потенциала. Молодежь предприятия принимает участие в многочисленных конкурсах творчества.

Ежегодно на ТКЗ проводится конкурс «Таланты нового века» по номинациям: «Художественное чтение», «Вокал», «Авторская песня» и «Хореография». В 2007 и 2008 годах в финалах конкурса все участники получили дипломы и ценные подарки.

В декабре месяце каждого года проходят новогодние огоньки для молодежного актива предприятия. Расходы на его проведение заложены в заводской бюджет. На этом празднике молодые специалисты — не просто зрители, но и режиссеры, и постановщики, и артисты.

Талантливая молодежь представляет завод на городских и областных молодежных конкурсах и фестивалях. Только в 2007 году молодые специалисты завода стали победителями городских фестивалей творчества «Золотая осень» и «Юность». Огромный интерес у молодежи предприятия вызвал конкурс творчества «Антон Павлович Чехов глазами молодежи», где молодые заводчане стали победителями сразу в нескольких номинациях: «Фото», «Графика» и «Прикладное искусство».

Уже традиционными стали ежегодные встречи молодых котлостроителей с московским писателем О. А. Славниковой и поэтом В. В. Пухановым.

В 2008 году молодежь предприятия принимала самое активное участие в творческих конкурсах для работающей молодежи Таганрога «Мой город» и неоднократно занимала призовые места.

Для молодежи завода проводятся многочисленные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия во Дворце спорта «Красный котельщик» и на спортивных площадках города. На их проведение в бюджете на 2008 год запланировано 80 тыс. рублей. Традиционно к Дню защитника Отечества и Дню молодежи России проходят соревнования по таким видам спорта, как дартс, армрестлинг, настольный теннис, шашки, шахматы, волейбол, силовое троеборье и футбол.

Ежегодно молодежная сборная команда предприятия принимает участие в турнирах среди команд работающей молодежи г. Таганрога по мини-футболу, плаванию, спортивным соревнованиях «Мама, папа, я — спортивная семья». В 2006–2008 годах молодежная сборная команда активно участвовала в традиционной заводской спартакиаде к Дню машиностроителей.

Дважды в год на предприятии проводятся праздники для молодежи, на которых в торжественной обстановке награждаются лучшие молодые работники, проявившие себя в труде и творчестве, науке и спорте.

Система поощрения молодежи, разработанная Советом по работе с молодежью, включает почетные звания «Лучший молодой специалист», «Лауреат молодежной премии», «Лучший наставник молодежи», «Лучший по профессии», а также грамоты и благодарственные письма за работу с молодежью. В 2005–2008 годах эти награды, подарки и материальное поощрение получили 270 молодых работников.

Уже традиционным стало посвящение принятых на предприятие выпускников вузов и колледжей в молодые котлостроители. В этот день они освобождаются от работы, для них проводятся экскурсии по цехам основного производства,

в Музей трудовой и боевой славы завода. Генеральный директор вручает им удостоверения молодых специалистов предприятия, а также материальное поощрение, так называемые «подъемные» (в 2005–2007 годах — по 1 тыс. рублей, в 2008 году — 1,5 тыс. рублей).

Совет по работе с молодежью уделяет большое внимание проведению организационно-массовых мероприятий как на заводе, так и вне его. Ежегодно (на Новый год, Крещение и Масленицу) молодежные активисты выезжают с праздничной программой и подарками к воспитанникам детского дома № 17.

Традиционным стало участие молодежи завода в городских субботниках. В октябре 2007 года молодые заводчане впервые принимали участие в городской акции — закладке аллеи, которая носит имя почетного гражданина Таганрога А. А. Паршина, возглавлявшего завод «Красный котельщик» в течение 11 лет.



В этой акции приняли участие и ребята из Таганрогского отделения общественной организации «Единой России» — «Молодая гвардия». Молодежные лидеры завода решили присоединиться к этому новому молодежному движению. На ТКЗ создано заводское отделение «Молодой гвардии», 50 молодых работников предприятия стали молодоговардейцами и активно участвуют во всех городских мероприятиях. При участии членов «Молодой гвардии» ОАО ТКЗ «Красный котельщик» в 2008 году прошли такие мероприятия, как слет молодоговардейцев Ростовской области в г. Ростове-на-Дону и общегородское соревнование «Ночной дозор».

Материалы о реализации Программы поддержки молодежи регулярно освещаются в СМИ предприятия. О деятельности Совета по работе с молодежью можно прочитать в газете «Красный котельщик» и на заводском сайте «Молодежь ТКЗ». Заводское радио периодически дает информацию о том, как живет молодежь завода. Исполком по молодежной политике и Совет молодых специалистов поддерживают постоянную связь со всеми молодежными организациями Таганрога.

ОАО «Компания «Сухой» Молодежная политика

Особенность холдинга «Сухой» — доверительное отношение к молодежи. Вряд ли можно найти другую компанию, где молодые сотрудники имели бы такие возможности. Сложившаяся в холдинге система создает для молодых специалистов перспективы, помогает им развиваться и расти. Показателен тот факт, что на «Сухом» более десяти человек в возрасте до 30 лет уже являются руководителями верхнего звена. Они прошли путь от студентов, работающих на полставки, до начальника научно-исследовательского отделения, заместителя главного конструктора или заместителя директора компании. И это не частный случай, это — стратегия кадровой политики.

Молодые специалисты ОКБ ежегодно участвуют в конкурсе на лучшую научно-техническую работу, победители которого получают денежные премии. Гран-при конкурса — поездка на международный авиасалон.

Молодежная политика холдинга направлена на формирование команды профессионалов, способной эффективно решать стоящие перед компанией задачи. Наибольший вклад в осуществление молодежной политики ОКБ вносят руководители предприятия и его молодые сотрудники, объединенные в рамках неформальной общественной организации, во главе которой стоит Совет молодых специалистов. Основные задачи Совета:

- защита прав молодых специалистов и специалистов среднего возраста;
- поддержка и развитие научно-технического потенциала молодых специалистов и ученых;
- реализация, совместно с кадровой службой, программ адаптации молодых специалистов, кураторства;
- организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

На предприятии выстроена система работы с будущими специалистами. Ежегодно совместно с Московским авиационным институтом проводятся олимпиады по авиации для школьников и учащихся техникумов. Победители олимпиады получают гранты на обучение с последующим трудоустройством в подразделениях холдинга. Из победителей олимпиады с первого курса формируется группа целевой подготовки.

Также создаются группы целевой подготовки из студентов III курса МАИ (отбор проходит по итогам олимпиады по авиации, которую проводит студенческий актив и совет молодых специалистов КБ среди студентов младших курсов).

На предприятии работает более 300 студентов, 120 из них — участники Программы целевой подготовки. Занятия, которые проводят лучшие специалисты предприятия, позволяют



слушателям познакомиться с передовым опытом создания новейших образцов авиационной техники, современными технологиями проектирования, производства и эксплуатации летательных аппаратов.

Студенты могут заключить с предприятием контракт, который дает им определенные преимущества:

- работа на полставки со свободным графиком;
- получение стипендии им. П. О. Сухого в размере от 2,3 тыс. до 5 тыс. рублей в зависимости от успеваемости;
- прохождение практики и защита дипломного проекта на предприятии;
- получение надбавки молодого специалиста в размере 40% в течение четырех лет.
- Такие же возможности есть и у студентов групп целевой подготовки. В 2008 году 252 студента профильных вузов прошли практику в подразделениях холдинга. Второго года успешно проходит практика на серийном заводе в Комсомольске-на-Амуре (по итогам конкурсного отбора 11 студентов III–V курсов групп целевой подготовки прошли практику на заводе по направлениям деятельности своего подразделения КБ). Программа прохождения практики на серийных заводах будет расширяться.

На предприятии действует Корпоративный университет, в рамках которого по управленческим, экономическим и техническим дисциплинам обучаются опытные руководители и специалисты, а также резерв на выдвижение (более 50 руководителей подразделений в КБ моложе 30 лет). В «Сухом» разработана модель компетенций, своего рода эталонный портрет сотрудника холдинга. Она включает в себя семь компетенций:

- активная жизненная позиция;
- лидерство;
- продуктивность мышления;
- умение принимать решения;
- умение работать в команде;
- коммуникативность;
- организаторские способности.

Таким образом, на предприятии существует замкнутый цикл взаимодействия между молодым и более старшим поколением — между студентами и руководителями предприятия.

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Программа «Молодежная политика» на 2007–2010 годы

С сентября 2007 года в рамках Концепции молодежной политики в университете реализуется программа «Молодежная политика МЭСИ».

Основной целью Молодежной политики является формирование развитой личности, владеющей профессиональными навыками, жизнеспособной в условиях изменяющейся социальной и природной среды.

В соответствии с приоритетами Стратегии государственной молодежной политики Российской Федерации (утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 18 декабря 2006 года № 1760-р) Молодежная политика МЭСИ призвана создать условия для мобилизации имеющихся ресурсов и определения наиболее рационального способа их использования для того, чтобы обеспечить:

- системное вовлечение молодежи в многообразные социальные практики (это не только позволит более полно реализовать потенциал молодых сотрудников и студентов, но и укрепит их уверенность в своих силах и в своем будущем);
- выявление, продвижение и поддержку активности и достижений молодежи в социально-экономической, научной, творческой и спортивной сферах;
- вовлечение в полноценную университетскую жизнь молодых людей, испытывающих проблемы в процессе интеграции в социум.

Целевой аудиторией, на которую направлена Молодежная политика, являются молодые преподаватели и сотрудники МЭСИ и его филиалов, аспиранты, студенты. Эта аудитория наиболее полно отвечает целям и задачам Молодежной политики. Тем не менее, университет, сознавая меру своей ответственности перед обществом, а также специфику сложившихся экономических отношений, распространяет действие своей Молодежной политики также и на другие группы:

- социально незащищенные слои населения Западного административного округа г. Москвы;
- молодежь Западного административного округа г. Москвы;
- потенциальные абитуриенты.

Принципы Молодежной политики МЭСИ:

- вариативность содержания, наличие разнообразных программ, учитывающих многообразие интересов, возможностей, профессиональной специализации молодых людей;

- лично ориентированный подход к внеучебной работе, создание возможностей для развития творческого потенциала студента через широкий спектр внеучебной деятельности, создание условий психолого-педагогической защиты и помощи в возникающих индивидуальных проблемах;
- непрерывность и всеохватность воспитательной деятельности;
- приоритетность участия студентов в разработке и реализации проектов Молодежной политики МЭСИ;
- информационная открытость — максимально полное донесение информации, создание условий для получения обратной связи от студентов (о предстоящих мероприятиях, расписании работы клубов, секций, творческих коллективов информируют сайты www.mesi.ru; www.osp.mesi.ru и www.vpo.pk.mesi.ru; информационные панели на первом этаже вуза; информационные стенды Московского студенческого центра; плазменные панели; студенческая газета МЭСИ).

Механизмы реализации Молодежной политики МЭСИ:

- обеспечение взаимосвязи учебной и внеучебной работы;
- планирование, в том числе и финансовое, внеучебной работы;
- сбор и обобщение информации о проведении мероприятий и программ в рамках Молодежной политики, постоянная актуализация информации о работе органов внеучебной работы на информационных ресурсах МЭСИ;
- создание благоприятных условий, позволяющих молодежи реализовывать свои интересы и потребности, интересно и с пользой проводить свободное время;
- осуществление программ по пропаганде здорового образа жизни и отказу от вредных привычек;
- организация работы по развитию культурных ценностей, знакомству с объектами культурного наследия России;
- координация работы внеучебных органов по привлечению студентов к деятельности других структурных подразделений МЭСИ;
- содействие развитию системы студенческого самоуправления, координация ее деятельности;
- взаимодействие с органами местного самоуправления;
- гражданско-патриотическое воспитание студенчества и развитие социальных навыков у студентов в рамках проектов «Гражданская смена», «Студенческая община» и др.;
- организация тренировок сборных команд МЭСИ по различным видам спорта;
- проведение Универсиады МЭСИ;



- организация участия студенческих спортивных сборных команд МЭСИ в Московских студенческих играх и других спортивных соревнованиях, в том числе международных;
- спортивно-оздоровительная работа: организация работы спортивных секций, летних и зимних спортивно-оздоровительных и творческих лагерей;
- проведение культурно-массовых мероприятий;
- организация репетиций студенческих творческих коллективов, сборных команд КВН;
- проведение праздников с привлечением студентов филиалов: Мисс МЭСИ, Внутренний кубок КВН МЭСИ, День первокурсника и др.;
- международное сотрудничество.

Молодежная политика МЭСИ в сфере гражданско-патриотического воспитания

Патриотическое воспитание направлено на формирование и развитие гражданина — патриота Родины. В рамках данного направления проведен ряд выездных семинаров и специализированных тренингов, направленных на формирование гражданской культуры, активной гражданской позиции, развитие социальной зрелости, самостоятельности, способности к самоорганизации и саморазвитию (командообразование, навыки самопрезентации, навыки успешного ведения переговоров, управление конфликтами и др.).



Молодежная политика МЭСИ в социальной сфере и в области студенческого самоуправления

Развитие системы студенческого самоуправления — одна из важнейших задач, решаемых в рамках реализации Молодежной политики МЭСИ. Органы студенческого самоуправления, обладая уникальными возможностями работы в социальной сфере, наряду с другими общеуниверситетскими подразделениями ведут активную социальную работу как в университете, так и за его пределами.

Система студенческого самоуправления выполняет функции посредника между администрацией МЭСИ и студенчеством и имеет следующие приоритетные задачи:

- содействие в проведении мероприятий, подготовке и реализации программ в рамках Молодежной политики, участие в планировании и разработке Молодежной политики МЭСИ;

- участие во всероссийских, общегородских и местных молодежных программах и проектах;
- социальная работа, помощь студентам, попавшим в трудную ситуацию, сотрудничество с различными учреждениями гуманитарного направления, координация социальных инициатив студенчества;
- организация работы по профилактике наркомании и борьбе с вредными привычками в студенческой среде университета;
- поддержка работы Центра развития личности МЭСИ, направленной на создание условий, максимально благоприятствующих психологической адаптации первокурсников;

- укрепление взаимодействия между учащимися филиалов университета, участие в межвузовских программах и проектах МЭСИ.

Органы студенческого самоуправления совместно с Центром развития личности МЭСИ призваны помогать студентам в сложных жизненных ситуациях, способствовать разрешению конфликтов. Основная цель социальной работы, осуществляемой в рамках Молодежной политики, — повышение

психологической комфортности обучения в МЭСИ, помощь нуждающимся студентам, а также содействие студенческим инициативам за пределами университета. Так, студенты МЭСИ регулярно оказывают помощь (сбор денежных средств и игрушек, организация праздников) детям из специализированного Дома ребенка № 9.

Молодежная политика МЭСИ в области физической культуры, спорта и пропаганды здорового образа жизни

Приоритет Молодежной политики МЭСИ в области физической культуры, спорта и пропаганды здорового образа жизни заключается в воспитании у студентов университета потребности в физическом самовоспитании, здоровом образе жизни, регулярных занятиях физической культурой. Ее задачи:

- популяризация физической культуры и спорта в студенческой среде, укрепление положительного имиджа студента МЭСИ, занимающегося спортом;
- создание оптимальных условий для тренировок по тем видам спорта, которые востребованы студенческой молодежью университета;
- создание, экипировка сборных команд университета и обеспечение условий для их участия в местных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;



- организация и проведение общеуниверситетских соревнований, спортивно-массовых мероприятий с целью популяризации занятий спортом и пропаганды здорового образа жизни;
- обеспечение максимальной информационной открытости и использование СМИ для сообщений о результатах, показанных студентами МЭСИ на соревнованиях различного уровня, о проводимых университетом спортивно-массовых мероприятиях;
- создание необходимых условий для достижения высоких спортивных результатов. (Университет гордится достижениями студентки МЭСИ Светланы Ромашинной, которая в составе сборной команды России по синхронному плаванию выиграла золотую медаль на XXI Олимпийских играх в Пекине).

Финансовое обеспечение спортивно-массовой работы (2007–2008 годы):

- 2650 тыс. рублей (бюджет)
- 2750 тыс. рублей (внебюджет)

Студенты вне зависимости от конечного результата получают дополнительные возможности для занятий спортом. Ежегодно в МЭСИ проводится около 16 спортивных мероприятий. Сегодня в университете работает семь секций: танцевальная секция, атлетическая гимнастика, бокс, баскетбол, волейбол, настольный теннис, теннис.

Успехи молодежной программы МЭСИ в области физической культуры и пропаганды здорового образа жизни подтверждаются многочисленными наградами в различных видах спорта.

Молодежная политика МЭСИ в области культуры и искусства

Работа в рамках Молодежной политики МЭСИ в области культуры и искусства ведется по следующим приоритетным направлениям.

- Студенческий театр «KAZUS». При театре работает театральная студия, где студенты могут бесплатно заниматься развитием сценической речи, пантомимой, сценическим движением, танцами и вокалом. Студенты — актеры театра успешно выступают на местных, региональных, общероссийских и международных фестивалях и конкурсах студенческого искусства и творчества.
- КВН-движение МЭСИ и сборная команда КВН «МЭСИ 7 Холмов» позволяют студентам применять свои творческие способности в ходе подготовки и проведения игр и фестивалей КВН, получить уникальные навыки слаженной работы в коллективе для достижения общей цели.

- Культурно-массовые мероприятия (конкурс «Мисс МЭСИ», бал первокурсников, внутренний кубок команд КВН МЭСИ, фестиваль филиалов МЭСИ и др.);
- Студенческие клубы, творческие коллективы, кружки, в которых каждый год принимают участие более 150 человек.

Финансовое обеспечение культурно-массовой работы (2007–2008 годы):

- 5318,6 тыс. рублей (бюджет)
- 2420 тыс. рублей (внебюджет)

Успехи молодежной программы МЭСИ в области культуры и искусства подтверждаются многочисленными наградами театра «KAZUS» и команды КВН.

Руководство университета поощряет молодежь, активно участвующую в организации и проведении мероприятий и реализации программ в рамках Молодежной политики МЭСИ. К способам поощрения относятся: поездка в зимний или летний спортивно-оздоровительный лагерь, совместная со сборными спортивными командами МЭСИ или со студенческими творческими коллективами поездка за границу для моральной поддержки участников соревнований и фестивалей, организация специализированных курсов обучения и др.

В 2007 году было поощрено 560 человек, в 2008 году — 327 человек; около 100 студентов ежегодно поощряется поездками в спортивно-оздоровительный лагерь и за границу.

Сотрудничество

В рамках реализации Молодежной политики МЭСИ сотрудничает с общественными организациями и органами государственной власти, среди которых:

- Московский студенческий центр;
- Департамент социальной и молодежной политики города Москвы;
- Региональная общественная организация «Столичный центр поддержки молодежных инициатив»;
- Ассоциация московских вузов;
- Управа района Очаково-Матвеевское;
- Префектура ЗАО г. Москвы;
- Студенческая община;
- Проект «Гражданская смена».

Успешная реализация Молодежной политики МЭСИ — ключевое условие создания положительного имиджа МЭСИ не только как университета мирового класса, но и как важнейшего социально-культурного центра жизни молодежи, в котором формируются профессиональные и социальные навыки студентов.



● Программы и услуги социального характера

Группа «ЛУКОЙЛ»

Программа негосударственного пенсионного обеспечения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»

ОАО «Татнефть»

Корпоративная пенсионная программа

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Корпоративная пенсионная программа

ОАО Калужский завод «Ремпутьмаш»

Программа развития кадрового потенциала и социальной поддержки персонала и неработающих пенсионеров

НПО «Сатурн»

Программа компенсационных выплат

ОАО «Ростовкнига»

Программа стимулирования персонала

ЗАО «ФИА-БАНК»

Программа «Социальная ответственность и кадры»

Программа негосударственного пенсионного обеспечения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»

Социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам организаций Группы «ЛУКОЙЛ» зафиксированы в Социальном кодексе ОАО «ЛУКОЙЛ».

Важной составляющей социальной политики Компании является система негосударственного пенсионного обеспечения (НПО), основной целью которой является реализация обязательств, заложенных в Социальном кодексе ОАО «ЛУКОЙЛ», утвержденном решением Совета директоров ОАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ». Одним из требований Социального кодекса является повышение уровня замещения утраченного заработка.

1994 год — образование системы негосударственного пенсионного обеспечения;

1997 год — назначение первых пенсий;

2001 год — по результатам конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» система негосударственного пенсионного обеспечения ОАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» была признана Правительством Российской Федерации лучшей в России.

До 2004 года финансирование негосударственных пенсий в Компании осуществлялось исключительно за счет средств работодателя. Единой системой негосударственного пенсионного обеспечения было охвачено более 90% организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Средний размер негосударственной пенсии в компании составлял (на начало 2003 года) 1270 рублей. И хотя он оставался выше средней величины негосударственной пенсии в России (629 рублей), уровень замещения утраченного заработка не превышал 6%.

Возникла необходимость совершенствования единой системы негосударственного пенсионного обеспечения. Стратегической целью совершенствования корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения стало повышение размеров выплачиваемых пенсий путем перехода от финансирования негосударственных пенсий работодателем к системе долевого участия работника и работодателя в формировании пенсионных накоплений.

С 2004 года система была переведена на принцип долевого участия работника и работодателя в формировании негосударственных пенсий. Долгосрочной целью негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» стало повышение уровня замещения утраченного заработка до 60–80% при 25–30 летнем стаже работы в Компании.

Перевод единой системы НПО осуществлялся в два этапа:

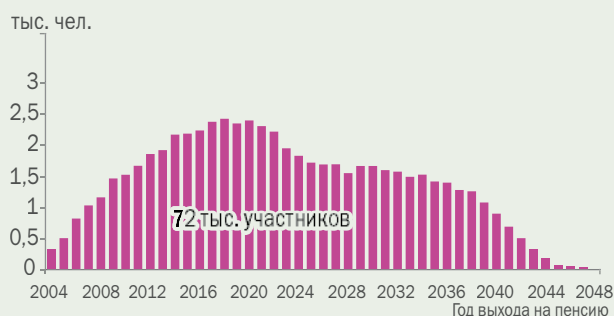
- подготовительный: изменение нормативно-правовой базы, активная информационная работа;
- основной: актуарное оценивание пенсионных обязательств Компании в отношении каждого работника до вступления в новую систему, введение долевого финансирования пенсионных накоплений.

До перевода на новые условия прежние обязательства Компании по негосударственному пенсионному обеспечению работников за счет средств работодателя были сохранены по состоянию на 31 декабря 2003 года и сформированы в виде будущих пенсий работников.

Реализация этих обязательств осуществляется по мере увольнения работников на пенсию.

Единая система негосударственного пенсионного обеспечения с долевым участием является добровольной для работника и обязательной для работодателя, но только в отношении тех работников, которые принимают в ней участие.

Демографический состав участников долевого пенсионной системы



Процессуальные аспекты



В долевой системе негосударственного пенсионного обеспечения пенсия работника формируется из трех составляющих:

- взносы работника по индивидуальному пенсионному договору;
- инвестиционный доход, полученный на средства, внесенные работником по индивидуальному пенсионному договору;
- долевой вклад работодателя при назначении негосударственной пенсии работнику.

Для оценки размера будущей негосударственной пенсии в долевой корпоративной пенсионной системе можно воспользоваться приведенным графиком, увеличив размер пенсии пропорционально увеличению размера взноса.

В рамках реализации программы Компания осуществляет сотрудничество с Негосударственным пенсионным фондом «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Фонд — один из лидеров системы негосударственного пенсионного обеспечения. Надежность фонда определяется большим размером его пенсионных резервов и наличием страхового резерва. Ежегодно надежность фонда проверяется в ходе обязательного актуарного аудита.

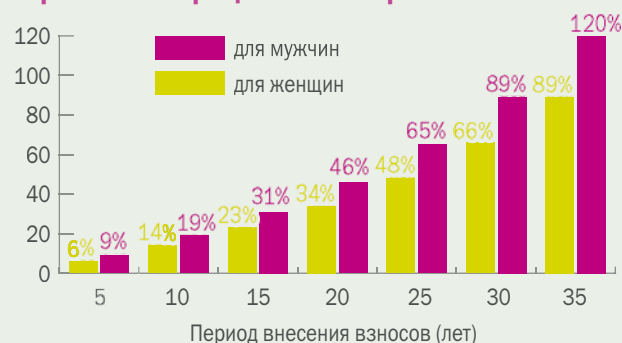
Что дают результаты программы ее участникам:

- инвестиционный доход на пенсионные накопления выше уровня инфляции;
- со взносов работников не взимаются средства на нужды фонда;
- выгода от участия работодателя (100%-й доход на взносы работника);
- накопления работников наследуются на этапе накопления. На этапе выплаты пенсии остаток средств наследуется при выборе соответствующей пенсионной схемы;

- работник может в любое время изменить размер пенсионных взносов или временно приостановить взносы;
- работник сам может определить срок выплаты пенсии.

С 2008 года в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения принято решение о дополнительном стимулировании (принцип учета взносов работодателя на именных счетах работников). Право на формирование работодателем пенсионного капитала работник приобретает за пять лет до достижения пенсионного возраста, если стаж его работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» более пяти лет.

Коэффициент замещения утраченного заработка в процентах от зарплаты



Условия проведения расчетов:

взносы работника — **7%** от зарплаты;
взносы работодателя равны взносам работника;
пенсия пожизненная;
гарантированная доходность — **+6%**.

Переориентация корпоративной пенсионной системы на долевое участие с установлением зависимости размера пенсии от заработной платы работника объективно должна способствовать закреплению кадров, усилению мотивации к труду и, как следствие, росту эффективности Компании.

ОАО «Татнефть»

Корпоративная пенсионная программа

ОАО «Татнефть» — социально ответственная компания, поэтому, когда в середине 1990-х годов в стране резко обострилась проблема пенсионного обеспечения, немедленно была начата работа по созданию эффективного и цивилизованного механизма финансовой поддержки работников компании, выходящих на пенсию. Задача решалась сразу в двух плоскостях: разработка условий и порядка действия корпоративной пенсионной программы и определение источников ее финансирования, создание негосударственного пенсионного фонда.

Корпоративная пенсионная программа ОАО «Татнефть» начала действовать в августе 1997 года — было утверждено Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Татнефть», подписан договор с Национальным негосударственным пенсионным фондом (ННПФ), одним из основных учредителей которого стала «Татнефть».

В первые три года решалась краткосрочная часть корпоративной пенсионной программы — формирование пенсионного капитала для выплаты негосударственной пенсии работникам, которые достигнут пенсионного возраста в ближайшие пять лет. Через год после запуска программы — в октябре 1998 года — были назначены и стали выплачиваться первые негосударственные пенсии.

Сегодня корпоративная пенсионная программа действует в долгосрочном режиме и охватывает за счет различных пенсионных схем практически всех работников компании. Основная цель программы — предоставить работнику возможность сформировать пенсионный капитал и обеспечить гарантии его сохранности.

В настоящее время в ОАО «Татнефть» действует уже третья редакция Положения о негосударственном пенсионном обеспечении, вобравшая в себя лучшее из накопившегося опыта компании и ее партнера — Национального негосударственного пенсионного фонда.

В основе современной корпоративной пенсионной программы лежит принцип социального партнерства, в соответствии с которым и компания, и работник на паритетных началах перечисляют пенсионные взносы в ННПФ для формирования пенсионного капитала.



Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении» установлены правила, критерии и порядок назначения негосударственной пенсии, а также три основные пенсионные схемы, в рамках которых работник компании может сформировать собственный пенсионный капитал.

Первая пенсионная схема — гарантированная, она же является базовой. В соответствии с ее условиями ОАО «Татнефть» гарантирует работнику, имеющему стаж работы в компании не менее десяти лет, сформировать в его пользу пенсионный капитал на именном пенсионном счете в размере, обеспечивающем выплату негосударственной пенсии не ниже уровня, установленного компанией для соответствующей категории работников.

Вторая пенсионная схема — стимулирующая, основанная на партнерских отношениях работника и работодателя. Пенсионный капитал формируется на паритетных началах — как за счет средств ОАО «Татнефть», так и за счет заработной платы работника. Эта схема является расширенной версией гарантированной схемы. Компания формирует в пользу работника пенсионный капитал в соответствии с условиями гарантированной схемы, но если работник добровольно дополнительно перечисляет пенсионные взносы из средств заработной платы, компания также увеличивает платежи в пользу работника в соответствии с установленными размерами.

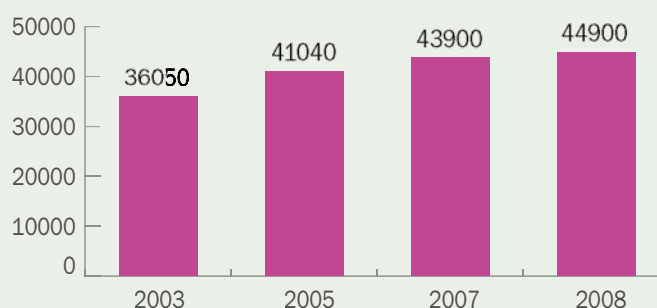


Третья пенсионная схема — добровольная. Ее основное отличие от гарантированной и стимулирующей состоит в том, что принять участие в формировании пенсионных накоплений может любой работник компании вне зависимости от стажа работы. Схема основана исключительно на паритетных началах — пенсионные взносы за счет средств компании в пользу работника перечисляются только в том случае, если работник также принимает участие в формировании пенсионного капитала.

Корпоративная пенсионная программа действует в ОАО «Татнефть» более 11 лет. Около десяти лет бывшие работники, а их уже свыше 11 тыс., получают вместе с государственной и негосударственную «нефтяную» пенсию.

Созданная в компании корпоративная пенсионная программа отвечает современным требованиям ведения бизнеса, предоставляет реальные социальные гарантии защиты старости, равные возможности всем категориям работников компании не только быть участниками программы, но и влиять на размер своей будущей негосударственной пенсии.

Число работников, охваченных корпоративной пенсионной программой, тыс. чел.



В итоге сегодня каждый третий рубль пенсионных взносов, перечисляемых в ННПФ в рамках корпоративной пенсионной программы ОАО «Татнефть», сформирован за счет средств заработной платы работников согласно их желанию.

Внедрение корпоративной пенсионной программы дает долговременный положительный экономический эффект и для работника, и для работодателя, и чем дольше действует программа, тем большим становится кумулятивный социально-экономический эффект. Для работника — это обеспечение достойного уровня жизни в пенсионном возрасте, сформированного за счет не обременительных для семейного бюджета финансовых отчислений. Для работодателя — мощнейший рычаг экономического стимулирования трудового процесса, эффективный инструмент кадровой политики.

В компании на регулярной основе проводится информационно-разъяснительная работа об условиях действия корпоративной пенсионной программы и правилах участия в ней, об устанавливаемых минимальных размерах негосударственных пенсий, о проводимых индексациях, изменениях в пенсионном законодательстве, касающихся не только негосударственного пенсионного обеспечения, но и порядка формирования трудовой пенсии. Информация размещается на сайте компании и в печатных корпоративных изданиях — газете «Нефтяные вести» и журнале «Нефть и жизнь». В газете «Нефтяные вести» также имеется постоянная рубрика на эту тему «Вопрос — ответ». Огромную помощь в проведении информационно-разъяснительной работы оказывает компании Национальный негосударственный пенсионный фонд. Ежегодно каждый работник компании получает извещение о состоянии именного пенсионного счета.

Периодически в ОАО «Татнефть» проводятся социологические опросы работников о корпоративной пенсионной программе. На основе полученных результатов принимаются решения о ее корректировке. Так, третья редакция Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Татнефть» была во многом сформирована на основе результатов социологического опроса, проведенного среди работников и пенсионеров компании в начале 2006 года.

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Корпоративная пенсионная программа



Выплата корпоративной пенсии — одно из значимых направлений социальной политики предприятия. Основными целями корпоративной пенсионной программы являются:

- удержание ключевых сотрудников предприятия;
- мотивирование сотрудников на улучшение качества работы;
- предоставление сотрудникам предприятия конкурентоспособного социального пакета;
- создание конкурентных преимуществ в области кадровой политики;
- страховая защита сотрудника и его семьи на случай нетрудоспособности;
- предоставление достойной пенсии сотрудникам старшего возраста;
- минимизация затрат предприятия за счет выплат из негосударственных пенсионных фондов;
- улучшение имиджа предприятия и общественного мнения.

Программа негосударственного пенсионного обеспечения адресована работникам, основным местом работы которых является ОАО «НПО «Промавтоматика». Право на негосударственное пенсионное обеспечение получают работники, достигшие пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет).

Для реализации пенсионной программы 1 сентября 2005 года заключен договор о негосударственном пенсионном обеспечении между ОАО «НПО «Промавтоматика» и негосударственным пенсионным фондом (НПФ) «Кубанский пенсионный фонд». В соответствии с договором предприятие осуществляет в пенсионный фонд пенсионные взносы установленных размеров. В НПФ средства аккумулируются на солидарном пенсионном счете предприятия, с которого фонд производит выплаты в течение того срока и в тех

размерах, которые указаны в распорядительном письме предприятия. Выплаты могут производиться в течение трех, пяти лет или пожизненно. Денежные средства перечисляются на лицевые счета участников программы в отделениях банка. Размер выплат из НПФ определяется в процентном отношении от среднего заработка работника за последние 12 календарных месяцев с учетом непрерывного стажа работы:

- 10% получают работники, имеющие стаж от 10 полных лет до 15 лет;
- 20% — работники, имеющие стаж от 15 полных лет до 20 лет;
- 30% — работники, имеющие стаж более 20 полных лет.

За многолетний добросовестный труд на предприятии решением руководства двадцати трем работникам, завершившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию, установлены ежемесячные денежные выплаты дополнительно к трудовой пенсии. Размер выплат составляет до 30% от среднего месячного заработка работника за последний год работы на предприятии, срок выплат — пять лет.

В целях поддержки социально незащищенных граждан и принимая во внимание заслуги перед предприятием, решением руководства назначены дополнительные ежемесячные выплаты 18 ветеранам Великой Отечественной войны и труда.

Контроль за своевременностью и полнотой выплат обеспечивается в ходе регулярных контактов с руководством НПФ «Кубанский пенсионный фонд» и личного общения с ветеранами.

В 2009 году запланирована реализация программы в полном объеме.

ОАО Калужский завод «Ремпутьмаш»

Программа развития кадрового потенциала и социальной поддержки персонала и неработающих пенсионеров

Социальная сфера является важной составляющей жизнедеятельности и обеспечения устойчивой работы ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш». Расходы на ее содержание компания рассматривает как инструмент повышения производственно-экономической эффективности, а формирование и развитие социального пакета — как элемент системы мотивации. Развитие кадрового потенциала находится в прямой зависимости от социальной политики, от эффективности ее реализации и адресности.

В условиях жесткой конкуренции на рынке труда Калужской области решающее значение приобретают сохранение квалифицированных кадров, привлечение на работу в компанию молодежи, создание привлекательных условий работы. В соответствии с положением по предприятию работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет, а при выходе на пенсию выплачивается единовременное поощрение за добросовестный труд в зависимости от стажа работы в отрасли. За долголетний добросовестный труд работникам присваивается звание «Ветеран труда завода».

Работникам оказывается материальная помощь. На предприятии существует система поощрений к праздничным датам, юбилеям.

Предусмотрен оплачиваемый отпуск при рождении ребенка, регистрации брака, выплачиваются единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до трех лет из средств предприятия, единовременная денежная помощь при возвращении на производство уволенных в запас военнослужащих

Каждый работник может заработать себе корпоративную пенсию через НПФ «Благосостояние», с которым предприятие заключило договор о пенсионном обеспечении.

Работники завода получают компенсацию за проезд на железнодорожном транспорте (в 2008 году составила 6 тыс. рублей). Предусмотрена разовая материальная помощь в связи со смертью работника или члена его семьи, в случае смерти родственника предоставляются оплачиваемые дни.

Завод не имеет своих детских садов, поэтому в условиях острого дефицита мест в дошкольных учреждениях завод действует устройству детей работников завода, оказывает посильную помощь детским учреждениям.



Работники предприятия имеют право на корпоративную поддержку на приобретение (строительство) жилья с погашением части процентной ставки кредита из средств предприятия. Положением по ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» предусмотрено погашение части кредита, выделение безвозмездных субсидий, кредитов.

Заключен договор с банком о выдаче работникам льготного ипотечного кредита в размере 11% с рассрочкой платежа до 15 лет. Предприятие субсидирует 8% кредита на приобретение жилья, исходя из установленной в регионе нормы получения жилплощади и средней рыночной стоимости 1 кв. м по данным Межрегиона России. Жилплощадь, приобретаемую сверх нормы, работник оплачивает по ставке 11%. Такая поддержка позволяет решать жилищные проблемы сотрудников предприятия.

В соответствии с программой подготовки кадров осуществляется обучение студентов в профильных высших и средних учебных заведениях за счет средств предприятия, повышение квалификации персонала. Особое внимание уделяется подготовке специалистов ведущих инженерных и рабочих профессий, овладению второй и третьей смежной профессии. Для этого введено материальное стимулирование.

Совет директоров ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» утвердил Положение о молодом специалисте. Утверждено и работает положение о наставничестве, в соответствии с которым определены организация и проведение работы по наставничеству, права и обязанности наставника и закрепленного за ним молодого работника. Наставничество — форма обучения молодых работников с целью быстрого овладения профессией, приобретения практических навыков в работе, повышения профессионального мастерства, адаптации в трудовом коллективе. Оплата за наставничество производится в соответствии с Положением.



При определении оплаты труда работника принимаются во внимание результаты проведенной аттестации, экзаменов после проведенной учебы, повышения квалификации, освоение смежных специальностей. Высококвалифицированные рабочие имеют надбавки за профессионализм.

Ежегодно на каждом предприятии группы заводов «Ремпутьмаш» в честь профессионального праздника «День железнодорожника» проводятся заводские конкурсы мастерства среди рабочих основных профессий (токарей, фрезеровщиков, сварщиков). Победители этих конкурсов участвуют в конкурсе мастерства среди группы заводов «Ремпутьмаш», проводимом на Калужском заводе. В компании материально поощряется новаторская и рационализаторская деятельность, защита кандидатской и докторской диссертации.

Работникам предприятия и членам их семей предоставляется возможность поправить свое здоровье в санаториях, пансионатах, базах отдыха, а детям — в оздоровительных лагерях и санаториях.

Ежегодно в соответствии с медицинскими показаниями для работников и членов их семей приобретаются путевки в санатории ОАО «РЖД» «Октябрьский» (Сочи), «Долина Нарзанов» (Нальчик, Кисловодск, Ессентуки), пансионаты «Бурани» (Сергиев Посад), «Зеленый Гай» (Туапсе). Кроме учреждений железнодорожной отрасли, работники предприятия проходят оздоровление в других санаториях и пансионатах Пятигорска, Кисловодска, Ессентуки, Сочи, Можайска, Анапы, Геленджика. Заслуженно пользуются спросом местные санатории «Краинка» и «Воробьево» для лечения сердечно-сосудистой, пищеварительной, костно-мышечной и нервной систем.

Для детей школьного возраста предоставляются путевки в детский оздоровительный лагерь «Магистраль» Московско-Смоленского отделения МЖД и «Спутник» (Людиново), загородные лагеря Калуги. Родители оплачивают 10% стоимости путевки. Помимо этого, за счет фонда социального страхования приобретаются путевки для детей в санатории круглогодичного действия. В 2008 году на оздоровление детей, работников и членов их семей выделено 5330 тыс. рублей. Работники и пенсионеры оплачивают от 15 до 50%

стоимости путевки. Всего в этом году оздоровление прошли более 500 человек.

ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» заключило договор добровольного страхования работников с отраслевым страховым обществом «ЖАСО». Таким образом, каждый работник имеет два медицинских страховых полиса — государственного обязательного страхования и добровольного страхования предприятием. По медицинскому полису добровольного страхования работник имеет доступ к более качественному обслуживанию в медицинском учреждении, включая дорогостоящие операции и другие процедуры.

Гарантии пенсионерам предусмотрены отдельным разделом Коллективного договора. Несколько раз в году предприятие готовит для ветеранов праздничные встречи с угощением и вручением материальной помощи (День Победы, День защитника Отечества, День пожилого человека). Заслуженные работники завода принимают участие в торжествах по поводу государственных праздников и профессионального праздника «День железнодорожника».

ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» поддерживает ветеранов завода: оказывает материальную помощь через благотворительный фонд «Почет», единовременную материальную помощь по заявлению, оплачивает санаторно-курортное лечение, ритуальные услуги, компенсирует проезд по железной дороге.

По итогам 2007 года расходы из прибыли на социальную поддержку персонала и неработающих пенсионеров составили 56 518 тыс. рублей, общая сумма расходов на выполнение коллективного договора — 87 720 тыс. рублей. В 2008 году расходы на социальную поддержку работников предприятия и неработающих пенсионеров составили порядка 69 000 тыс. рублей.

Руководство и профсоюзный комитет ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» в своей работе исходят из того, что средняя зарплата на предприятии должна быть не только не ниже уровня средней заработной платы по отрасли, но и конкурировать с оплатой труда на современных развивающихся машиностроительных предприятиях региона, что позволит сохранить стабильный коллектив предприятия.

В дальнейшем в выборе количества и качества социальных льгот и гарантий ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» намерено исходить из достигнутого уровня с учетом инфляционных ожиданий и результатов производственной деятельности, при этом эффективное управление социальными гарантиями, льготами и компенсациями работникам должно стать приоритетным направлением оптимизации системы управления персоналом и социальной политики компании.

НПО «Сатурн»

Программа компенсационных выплат

ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн» рассматривает социальные инициативы как часть своей бизнес-деятельности. Приоритеты корпоративного гражданства определяют неразрывность социальной ответственности и общих экономических принципов существования компании. Занимаясь социальной деятельностью, ОАО «НПО «Сатурн» стремится обеспечить баланс интересов заинтересованных сторон — акционеров, персонала, потребителей, других социальных групп, связанных с деятельностью компании. Социальные программы ОАО «НПО «Сатурн» органически связаны с ценностями корпоративной культуры, эффективным управлением такими программами; с информированием заинтересованных сторон о результатах.

Компания стимулирует труд своих работников, реализуя широкий комплекс социальных программ. Так, Программа компенсационных выплат ОАО «НПО «Сатурн» предусматривает выделение средств на оздоровление и горячее питание.

Действие Программы регламентируется положением «О компенсационных выплатах» и приказами генерального директора ОАО «НПО «Сатурн». Ее бюджет в 2008 году составляет более 25 млн. рублей в месяц, из них 70% средств расходуются на питание работников, 30% — на оздоровление.

Программа компенсационных выплат была инициирована в 2004 году с целью организации горячего питания для работников компании. Работникам ежемесячно начислялась определенная сумма денег, равная стоимости обедов в столовой (из расчета 21 рабочего дня в месяц). Эти средства работник мог истратить только в сети столовых компании.

В процессе развития Программы и введения системы зарплатных карт было решено распространить компенсационные выплаты на следующие организации:

- аффилированные организации оздоровления и лечения;
- аффилированные организации общественного питания;
- ряд муниципальных учреждений здравоохранения.

В настоящее время сфера Программы компенсационных выплат расширилась и охватывает также оздоровление работников.

Программа осуществляется следующим образом:

1. Каждый работник компании имеет право на компенсацию своих расходов на оплату услуг общественного питания

в аффилированных организациях в пределах максимальной ежемесячной суммы (1850 рублей в месяц).

2. Остаток средств от ежемесячной суммы в 1850 рублей работник может использовать для оплаты услуг муниципальных учреждений здравоохранения, а также услуг аффилированных организаций оздоровления и лечения.

3. Средства, израсходованные работником на оплату услуг по двум предыдущим пунктам, компенсируются ему в следующем месяце путем перевода на банковскую карту.

4. Работник вправе получать путевки в аффилированной организации оздоровления и лечения на сумму, не превышающую максимальной ежемесячной суммы компенсационных выплат, умноженной на 12 месяцев за вычетом средств, уже компенсированных работнику в текущем году.

5. В случае если в течение года средства, компенсированные работнику за оплату услуг по п. 1, в сумме со стоимостью полученных путевок на оздоровление и лечение по п. 4 превысили годовой лимит компенсационных выплат (максимальная ежемесячная сумма компенсационных выплат, умноженная на 12 месяцев), компенсации работнику прекращаются.

6. Если в течение года работник израсходовал меньше годового лимита компенсационных выплат, остаток неизрасходованных средств списывается.

Данные правила сформировались в течение нескольких лет действия системы компенсационных выплат и позволяют максимально стимулировать работника использовать выделяемые средства на цели, предусмотренные Программой.

Таким образом, Программа компенсационных выплат распространяется по двум направлениям:

1. На оплату общественного питания, услуг муниципальных учреждений здравоохранения и других организаций из списка. Работник оплачивает услуги из своих средств посредством банковской карты. В следующий месяц истраченные средства компенсируются работнику.

2. На оплату комплексных услуг по оздоровлению и лечению в аффилированных организациях (санаторий, профилакторий, больницы восстановительного лечения). Учитывая, что стоимость путевки на оздоровление высока, работнику не приходится оплачивать ее из своих средств. На основании данных о фактически потраченных работником средствах рассчитывается остаток средств, которые он может израсходовать по программе компенсационных выплат, после чего ему выдается путевка, а расчет производится между ОАО «НПО «Сатурн» и аффилированной организацией.

Схема взаимодействия участников программы компенсационных выплат при оплате услуг питания, оздоровления и лечения через терминалы банковских карт Сбербанка РФ



Некоторым работникам требуются услуги по оздоровлению и лечению, которые не могут быть предоставлены аффилированными организациями, поэтому в Программе компенсационных выплат предусмотрена возможность компенсации услуг других организаций здравоохранения. В этом случае решение о возможности компенсации принимает комиссия по компенсационным выплатам, которая проверяет заявление работника о необходимости оздоровления или лечения в другой организации. В случае положительного заключения комиссии работник получает средства на приобретение путевки из кассы предприятия и затем отчитывается за использование этих средств.

Корпоративные социальные программы не направлены на получение дополнительной прибыли, однако их реализация позволяет достичь не только социального эффекта, но бизнес-эффекта. В данном случае бизнес-эффект понимается как польза, которую осуществление социальных программ приносит основной деятельности компании. Более того, это свидетельствует о повышении качества и эффективности социальных программ компании.

Внедрение Программы компенсационных выплат привело к позитивным результатам в решении актуальных социальных задач. Программа позволила:

- организовать горячее питание работников в обеденный перерыв;
- организовать оздоровление и лечение работников.

Схема взаимодействия участников Программы компенсационных выплат при оплате путевок на оздоровление и лечение в аффилированных организациях



Выгоды, полученные для развития бизнеса:

- экономия предприятия при уплате налогов;
- экономическая поддержка дочерних организаций социальной сферы. Необходимость поддержки была вызвана прежде всего тем, что выйдя из состава ОАО «НПО «Сатурн», эти организации (сеть корпоративных столовых — ООО «Комбинат питания «НПО «Сатурн», ООО «Цех питания завода ПГУ»; ООО «Санаторий «Черная речка»; ООО «Санаторий-профилакторий «Центр отдыха и здоровья»; ООО «Больница восстановительного лечения») для достижения конкурентоспособного уровня должны были привлечь значительные инвестиционные ресурсы. Программа компенсационных выплат существенно повысила эффективность их деятельности, позволив осуществить максимальную загрузку имеющихся мощностей в течение нескольких лет.

Долгосрочное воздействие Программы компенсационных выплат определяется улучшением морального климата в коллективе, созданием положительного имиджа и укреплением доверия к компании, возможностью привлечь в компанию квалифицированных специалистов, повышением производительности труда, развитием инноваций и другими полученными выгодами, в целом приводящими к росту капитализации компании и способствующими благополучию семьи и общества.

ОАО «Ростовкнига»

Программа стимулирования персонала

ОАО «Ростовкнига» — крупнейшее в Южном федеральном округе книготорговое предприятие, которое специализируется на торговле печатной продукцией и другими товарами народного потребления. «Ростовкнига» поддерживает тесные деловые контакты с ведущими издательствами Российской Федерации. На прилавках 15 магазинов компании одно-

временно выставляется до 45 тыс. наименований книг российских и зарубежных авторов. Свободный доступ к продукции, наличие информационно-поисковой базы, прием и выполнение заказов населения на книги позволяют улучшать качество обслуживания покупателей, наращивать товарооборот, который с 2004 по 2008 год вырос на 31,1%. ОАО «Ростовкнига» развивает как розничную сеть, так и оптовую торговлю, в том числе по выигранным конкурсам и аукционам государственных и муниципальных заказов. Кроме

магазинов, компания имеет книжно-канцелярскую базу, автотранспорт, ремонтно-строительный и печатно-множительный участки.



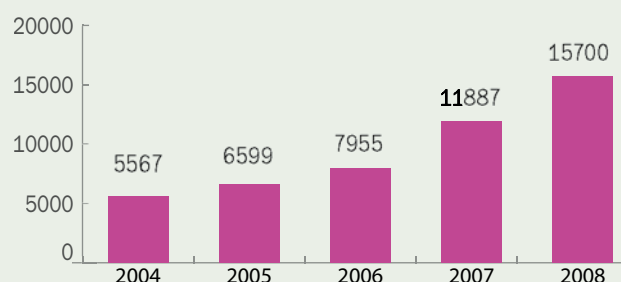
Залог успеха деятельности ОАО «Ростовкнига» — не только профессиональная ассортиментная политика в сочетании с современными информационными технологиями и компьютеризацией торговых процессов, но и решение социальных вопросов, улучшение охраны труда и материальное стимулирование работников.

В ОАО «Ростовкнига» стабильно растет заработная плата. Она индексируется ежегодно и в 2008 году также дважды повышались оклады сотрудникам, а работникам магазинов повышались и оклады и временные расценки.

173 работника получали надбавки к окладу от 10 до 50% в соответствии с «Положением о премировании работников за добросовестный, эффективный и многолетний труд в системе книжной торговли акционерного общества «Ростовкнига».

Производятся доплаты за совмещение профессий и должностей, за увеличение объема выполняемых работ. Установлены персональные надбавки к должностным окладам ряда квалифицированных специалистов. Ежегодно, так и в 2008 году выплачиваются премии за выполнение плановых заданий по товарообороту, активное участие в торгах и конкурсах.

Рост заработной платы в ОАО «Ростовкнига» в рублях



Рост заработной платы в ОАО «Ростовкнига»

Расходы на оплату и стимулирование труда увеличились по сравнению с 2007 годом на 5,3 млн. рублей и составили 39,1 млн. рублей. Среднемесячная оплата труда возросла на 32,0% и в 2008 году достигла 15,7 тыс. рублей.

Большое внимание уделяется охране труда и здоровья членов акционерного общества. В обществе более 15 лет работает медпункт, в его штате: медсестра, врач-гинеколог, врач-терапевт. Медпункт имеет физиотерапевтический кабинет,



оснащенный аппаратурой, позволяющей проводить различные физиотерапевтические процедуры. С наступлением осенне-зимнего периода проводится вакцинация против гриппа. Приобретаются медикаменты для оказания первой медицинской помощи и комплектования аптек на рабочих местах.

В компании проходят корпоративные праздники. Ежегодно в канун Дня Победы для ветеранов войны и труда устраиваются торжественные мероприятия с вручением подарков, концертом художественной самодеятельности. Проводятся поздравления коллективов и вручение подарков по случаю Нового года, международного женского дня 8 Марта, Дня защитника Отечества. Ежегодно с 2001 года 30 июня отмечается День акционерного общества «Ростовкнига» — лучшие коллективы магазинов и филиалов, отдельные работники награждаются памятными подарками, денежными премиями, проводятся культурно-массовые мероприятия.

Предмет особой гордости компании — Золотая книга Почета. В нее ежегодно заносится имя лучшего работника, внесшего наибольший вклад в развитие предприятия, в обеспечение его экономической стабильности и повышение социального благополучия работников. За достижение высоких результатов в Золотую книгу Почета также может быть занесен коллектив книжного магазина, филиала, службы или отдела ОАО «Ростовкнига». По итогам 2007 года этого звания впервые был удостоен коллектив магазина «Дом книги», чествование которого прошло в День акционерного общества — 30 июня.

Заслуженный работник акционерного общества «Ростовкнига» является почетным членом общества и имеет право участвовать во всех его общественных мероприятиях и торжествах. Его портрет вывешивается в актовом зале. Заслуженному работнику акционерного общества вручается почетный диплом, свидетельство о занесении в Золотую книгу Почета, памятный знак «Заслуженный работник акционерного общества «Ростовкнига» и предоставляются следующие льготы:

- выплачивается единовременное вознаграждение в размере трех среднемесячных зарплат основных работников по акционерному обществу, рассчитанных на момент занесения в Золотую книгу Почета. В дальнейшем ко Дню акционерного общества ежегодно выплачивается вознаграждение в размере 50% от этой суммы;
- предоставляется медицинское обслуживание в медпункте ОАО «Ростовкнига»;
- один раз в три года выдается путевка на санаторно-курортное лечение с оплатой 20% ее стоимости и 50% стоимости проезда в санаторий и обратно;
- при увольнении работника, занесенного в Золотую книгу Почета, на пенсию или по болезни, ему ежемесячно (пожизненно) выплачивается 50% от суммы минимальной пенсии по старости, установленной в законодательном порядке.

Одной из форм материального стимулирования в ОАО «Ростовкнига» является экономическое соревнование. Победители соревнования, коллективы, занявшие призовые места, заносятся на Доску Почета «Лучший по профессии», награждаются почетными грамотами и ценными подарками. Лучшие работники акционерного общества, добившиеся высоких результатов в труде, также заносятся на Доску Почета «Лучший по профессии», награждаются денежной премией или ценным подарком с вручением свидетельства и нагрудного знака. Коллективы и отдельные работники, внесшие значительный вклад в общие финансовые и экономические результаты акционерного общества, награждаются почетными грамотами и ценными подарками. Подведение итогов соревнования и награждение лучших работников проходит ежегодно 30 июня в День акционерного общества «Ростовкнига».

Кроме этого, некоторые поощрения для работников предусмотрены Коллективным договором:

- премии в связи с юбилейными датами и стажем работы в акционерном обществе;
- материальная помощь работникам в случае продолжительной болезни, смерти близких родственников, а также семьям умерших работников;
- предоставление оплачиваемого полного выходного дня работнику в день его рождения, если он приходится на рабочий день, выходных дней с сохранением заработной платы при регистрации брака, смерти близких родственников, проводах детей в армию, в связи с переездом на новое место жительства и др.

Большое внимание в ОАО «Ростовкнига» уделяется детям. По окончании учебного года дети работников награждаются подарками за хорошую учебу.

ЗАО «ФИА-БАНК»

Программа

«Социальная ответственность и кадры»

ЗАО «ФИА-БАНК» — динамично растущая финансовая структура. В 2007 и 2008 году за счет открытия множества новых дополнительных офисов и расширения бизнеса в существующих, штатная численность сотрудников увеличилась на 34%. Это означает создание дополнительных рабочих мест на территориях, где банк развивает свой бизнес.

В эти же годы произошло значительное омоложение коллектива: средний возраст работников уменьшился на один год и составил 30 лет, при этом возраст 60% работников не превышает 35 лет. Молодой коллектив обладает положительными и отрицательными качествами. Молодежь — наиболее энергичная, обучаемая, мобильная составляющая коллектива, призванная в будущем продолжить бизнес. Вместе с тем приток молодых специалистов, пришедших на работу в банк сразу после окончания вузов и средних специальных учебных заведений, требует от администрации усиления кадровой и социальной работы, больших финансовых и временных затрат на организацию обучения персонала, на создание в банке благоприятного социального климата. Руководство банка рассматривает эти затраты как инвестиции в развитие компании и регионов ее присутствия, а так как молодежь относится к одной из наиболее незащищенных категорий населения, то и как возможность социальной поддержки молодых специалистов независимо от того, где они завтра будут работать.

Кадровая политика ЗАО «ФИА-БАНК» ориентирована на молодежь. Это генеральная установка. Вся дальнейшая работа и затраты, с ней связанные, прописаны либо учтены в кадровой политике и регламентирующих документах банка.

В банке реализуется Программа «Социальная ответственность и кадры», одно из направлений которой — Программа поддержки молодежи, трудовых династий и семьи — будет рассмотрено подробнее.

Цель Программы — создание сплоченного, высококвалифицированного коллектива, способного решать поставленные перед банком стратегические задачи.

Задачи программы:

- **привлечение персонала в банк**
Банк должен быть конкурентоспособным на рынке труда той территории, где он выстраивает свой бизнес.
- **сохранение сотрудников в организации**
Высокопрофессиональные сотрудники — это наиболее ценный ресурс банка. Система компенсации должна стимулировать профессиональный рост сотрудников внутри банка и предупреждать увольнение персонала, на профессиональную подготовку которого были затрачены немалые средства.

- **стимулирование производительного труда**
Система компенсации должна ориентировать персонал на те действия, которые необходимы для организации, поощряя производительность, творчество, опыт, преданность философии банка.

Составные части программы

Профориентационная работа со школьниками

Проведение экскурсий в банке для учеников старших классов общеобразовательной школы Тольяттинской академии управления в целях их профессиональной ориентации, мотивирования к получению высшего образования для работы в банковской системе.

Организация практик и стажировок для студентов средне-специальных и высших учебных заведений Тольятти и Самары

Ежегодно в подразделениях банка проходят ознакомительную, специализированную и преддипломную практику 100–180 человек из различных учебных заведений. Руководителями практики назначаются высококвалифицированные специалисты. Для студентов организуются дополнительные рабочие места, их обеспечивают материалами для изучения банковских технологий, подготовки отчетов, курсовых и дипломных проектов. Руководители практики рецензируют студенческие работы.

Руководители банка участвуют в преподавательской деятельности и в экзаменационных и аттестационных мероприятиях учебных заведений.

В процессе таких контактов руководители подразделений отбирают наиболее способных студентов в резерв на замещение вакантных должностей и дают рекомендации отделу кадров по их дальнейшему трудоустройству. Сегодня 15% штатных сотрудников банка с неоконченным высшим образованием составляют работающие студенты. Это не только дает им возможность на практике изучать свою будущую специальность, но и одновременно позволяет компенсировать затраты на обучение.

Ежегодно банк распределяет 75 стипендий, причем не только по банковским направлениям.

Работа с молодыми специалистами, их обучение и продвижение

При трудоустройстве учащейся молодежи — студентов старших курсов высших учебных заведений — банк дает им возможность



совмещать учебу с работой, обеспечивая удобный график работы и выделяя время на сдачу зачетов и экзаменов.

В штатное расписание банка вводятся дополнительные вакансии стажеров, за которыми в качестве наставников закрепляются высококлассные специалисты, — это своеобразная школа для молодых специалистов.

Для молодых специалистов массовых специальностей (касси-ров, операционных работников) разработаны программы целе-вого обучения и система сертификации (они допускаются к ра-боте с клиентами только после сертификации). Эти программы реализуются руководителями и специалистами банка.

Для того чтобы дать молодому специалисту возможность двигаться по карьерной лестнице, понимать, на какой про-фессиональный рост он может рассчитывать, и стимулиро-вать его в этом, в банке создана система аттестаций и со-беседований, а в штатное расписание введены категории. По результатам аттестаций и собеседований сотрудникам присваивается очередная категория, повышается оклад и ставятся задачи на перспективу.

В целях более детального ознакомления со способностями молодых специалистов, их уровнем образования и деловыми качествами при заключении трудовых договоров введены максимальные испытательные сроки в соответствии с ТК РФ.

Действует система стажировок молодых специалистов (напри-мер, кредитных работников), в соответствии с которой молодого специалиста для изучения специальности временно, на один-два месяца, перемещают в подразделения с более высоким профессиональным уровнем. Стажировка, как правило, закан-чивается аттестацией с повышением оклада, категории.

Молодые специалисты массовых профессий, изъявившие желание получить другую профессию, могут пройти стажир-овку в интересующем их подразделении, что уменьшает вероятность ошибки при выборе новой специальности.

По тем профессиям, которые требуют внешней сертифика-ции и обучения, банк за свой счет направляет молодых спе-циалистов на курсы.

О возникновении вакансии, требующей более высокой ква-лификации, сотрудники информируются через внутренний сайт с предложением самовыдвижения. При конкурсном от-боре предпочтение отдается молодым специалистам.

Поддержка династий, молодой семьи, детей

10% работников банка ежегодно находятся в декретных отпусках. Декретный отпуск превращается в проблему для

многих организаций, так как требует дополнительных затрат на прием и содержание заменяющего персонала, а при вы-ходе штатной сотрудницы — увольнения внештатных. Для «ФИА-БАНКА» как постоянно растущего и развивающегося финансового учреждения это, скорее, инструмент подготов-ки новых кадров для развития бизнеса. Принятого на место декретницы нового работника обучают, а когда сотрудница выходит из декрета, его перемещают во вновь созданный дополнительный офис.

В банке работают много семейных пар, приветствуется соз-дание трудовых династий. При конкурсном приеме при рав-ных профессиональных данных предпочтение отдается детям работников. Стимулируются браки, в положении о матери-альной помощи предусмотрена материальная помощь при бракосочетании и рождении детей.

Ежегодные корпоративные выезды на природу проходят под знаком семьи — к участию в них всегда приглашаются супруги и дети сотрудников. Ежегодно банк дарит детям со-трудников новогодние подарки, а во время летних каникул обеспечивает их путевками в детские лагеря.

Практически все мероприятия, организуемые в рамках вну-тренней социальной работы с персоналом, имеют выход и резонанс во внешнем сообществе. Так, в 2007 году празд-ничные концерты самодеятельности «Банк звезд», которые готовились для коллектива банка, были с успехом показаны на сценических площадках Тольятти и Самаре. И наоборот: инициатива администрации и учредителей банка о денеж-ном поощрении тех родителей, чьи дети родились в городе в день рождения банка, со временем превратившаяся в го-родские программы с участием многих предприятий Тольятти и Самары, дала импульс инициативе о материальной помощи работникам банка при рождении ребенка, что было закре-плено в положении о материальной помощи.

Многие мероприятия социальной направленности, реализуе-мые в банке (например, ежегодные корпоративные вечера и выезды на природу), не привязаны к определенным про-граммам. Цель таких мероприятий — сплотить коллектив, соз-дать благоприятный внутренний климат, повысить лояльность работников. Но сценарное содержание мероприятия и демо-графический состав его участников явно тяготеют к той или иной программе. Так, выезд на «Ранчо» в августе 2008 года, в котором участвовали более 300 работников с детьми (его программа включала спортивные мероприятия, катание на лошадях и другие детские развлечения), более тяготеет к программе поддержки молодежи, семьи и детей. А корпора-тивные новогодние вечера, на которые приглашаются пенсио-неры и клиенты банка, — с торжественной частью, награжде-нием лучших работников, спектаклем — скорее вписывается в программы, связанные с пропагандой трудовых династий или дополнительным пенсионным обеспечением.



Корпоративные практики социальной направленности

● Поддержка бывших работников

ОАО «Газпром нефть»
Клуб ветеранов «Факел»

ОАО «Газпром нефть» Клуб ветеранов «Факел»

Работа с ветеранскими организациями и поддержка бывших сотрудников предприятий — важная составляющая социальной политики ОАО «Газпром нефть». Компания не забывает тех, кто много лет трудился на ее благо. Предприятия «Газпром нефти» оказывают своим пенсионерам материальную помощь, организуют культурно-развлекательные мероприятия и всемерно содействуют обеспечению достойной старости ветеранов. На некоторых предприятиях существуют надбавки к пенсии за выслугу лет.

Одна из наиболее заметных социальных программ компании, ориентированных на работников, — клуб ветеранов «Факел». Создать клуб по интересам — именно такую задачу ставили перед собой основатели «Факела», общественной организации, родившейся в 1966 году на базе Омского нефтеперерабатывающего завода (ОНПЗ). Вначале люди приходили сюда просто приятно и с пользой провести время — послушать лекции, попеть песни, принять участие в соревнованиях по игровым видам спорта. Со временем вокруг клуба объединились бывшие работники завода, он стал обществом взаимопомощи и поддержки ветеранов. Члены клуба — элита предприятия и его гордость, люди, отработавшие на заводе 15 и более лет.

В 2006 году в соответствии с Гражданским кодексом РФ клуб был преобразован в некоммерческое партнерство, членами которого являются ветераны завода, а в качестве учредителей выступили профсоюзный комитет и руководство ОАО «Газпромнефть — Омский нефтеперерабатывающий завод».

Основными задачами партнерства являются:

- социально-экономическая защита ветеранов;
- создание условий для культурного отдыха ветеранов;
- создание условий для ветеранов для занятий физической культурой;
- оказание помощи в посадке картофеля;
- оказание помощи в ритуальных услугах;
- организация медицинского обслуживания ветеранов;
- материальная помощь;
- приобретение инвалидных колясок;
- шефская помощь детскому дому в с.Черлак.

Бюджет клуба на 2008 год составил 48 млн. рублей.

Членам партнерства предоставляется полное бесплатное медицинское обслуживание в ЧУЗ «Поликлиника — ОНПЗ», бесплатные путевки в санаторий-профилакторий «Рассвет», доплата к пенсии (по 13 рублей за каждый отработанный год), материальная помощь на лечение, средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.



На сегодняшний день численность клуба ветеранов «Факел» составляет 3824 человека, их средний стаж работы на Омском НПЗ составляет 26,7 лет, то есть каждый отработал на заводе два «вредных» стажа.

Общее руководство деятельностью клуба осуществляет Совет. Заседания Совета, на которых рассматриваются текущие и перспективные вопросы, проходят еженедельно.

Среди ветеранов клуба есть кавалеры ордена Ленина, кавалеры ордена Октябрьской революции, известные спортсмены, заслуженные доноры РФ, многодетные матери и другие заслуженные люди. Члены клуба часто выступают перед молодежью с рассказами о боевом и трудовом пути.

Клуб поддерживает тесную связь с родным предприятием, оказывающим ему посильную помощь. Ветераны узнают свежие новости из корпоративной газеты «Сибирский нефтяник», регулярно встречаются с руководством завода.

Недавно ветераны клуба «Факел» по своей инициативе создали группу здоровья.

21 июня 2008 года в спортивном комплексе «Сибирский нефтяник» состоялся спортивно-культурный праздник «Бодрость и здоровье» для ветеранов ОНПЗ — членов клуба «Факел». Это была, вероятно, первая не только в Омске, но и в России крупномасштабная спартакиада пенсионеров предприятия. Соревнования по девяти видам спорта, включенным в спартакиаду по желанию ветеранов, проходили одновременно в трех сооружениях спортивного комплекса, в былые годы построенного теми, кто спустя много лет решил «тряхнуть стариной» и вновь вышел на его площадки. Центром праздника стал недавно реконструированный легкоатлетический манеж, где проходили соревнования по семи видам спорта. Здесь же, под сводами манежа, состоялись и торжественные церемонии — открытие праздника и его финал с награждением участников.



● Развитие корпоративной культуры

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

**Программа «Поддержка благотворительных
инициатив сотрудников»**

ОАО «Северо-Западный Телеком»

**Развитие внутрикорпоративной деятельности как один
из методов повышения эффективности труда персонала**

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

Фестиваль бардовской песни «Энергия души»

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Программа «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников»

Грантовая программа «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников «Сахалин Энерджи» построена на широко распространенной в мире, но инновационной для России модели корпоративных социальных инвестиций. Главная их цель — привлечь дополнительные финансовые средства для решения актуальных социальных проблем, а также предоставить сотрудникам компании возможность участвовать в социальных делах и проектах. Технология позволяет объединить благотворительные пожертвования сотрудников и средства корпорации, сделав помощь работника более весомой. С другой стороны, непосредственное участие сотрудников в реализации социальных проектов придает социальным инвестициям корпорации адресный характер.

Уже на протяжении нескольких лет в Южно-Сахалинске проводится **«Чудесный марш»** — праздничное шествие по центральным улицам города, в котором принимают участие дети-сироты. Цель мероприятия — привлечь внимание населения к проблеме сиротства. Его реализует некоммерческая организация KidSave при поддержке ряда коммерческих организаций и предприятий (в том числе «Сахалин Энерджи»).

В 2008 году по инициативе работников компании для воспитанников детских домов после торжественного шествия состоялся большой праздник с участием забавных ростовых кукол, конкурсами, играми и подарками. Сотрудники «Сахалин Энерджи» вместе с местным футбольным клубом организовали для мальчишек мастер-классы по игре в футбол, а для девочек — «салон красоты», где сотрудницы компании учили их пользоваться косметикой.



Как правило, сотрудник компании самостоятельно определяет объект помощи и размер своего пожертвования, после чего подает заполненную по специальной форме заявку в отдел по социальным вопросам для принятия решения о присуждении гранта. Если заявка получает одобрение, компания за свой счет удваивает размер пожертвования.

Программа корпоративной социальной ответственности широко освещается при помощи различных средств внутренней коммуникации — через доски объявлений, интранет-сайт и корпоративные информационные издания. За время существования Программы сотрудники компании реализовали 28 благотворительных проектов на общую сумму 5,4 млн. рублей. Помощь оказывалась, как правило, наиболее уязвимым социальным группам — воспитанникам детских домов и социальных приютов. С начала 2008 года в Программе приняли участие более 200 сотрудников. Наиболее заметными социальными проектами, реализованными сотрудниками при поддержке компании, стали «Чудесный марш», помощь Детскому центру медико-социальной реабилитации и Центру социальной помощи семье и детям.

Уже на протяжении нескольких лет в Южно-Сахалинске проводится «Чудесный марш» — праздничное шествие по центральным улицам города, в котором принимают участие дети-сироты. Цель мероприятия — привлечь внимание населения к проблеме сиротства. Его реализует некоммерческая организация KidSave при поддержке ряда коммерческих организаций и предприятий (в том числе «Сахалин Энерджи»).

Идея оказать помощь приюту пришла группе сотрудников компании после того, как они узнали, что у детей здесь нет игрушек. Помимо подарков для ребят были организованы веселые спортивные соревнования, в которых принимали участие и дети, и сотрудники «Сахалин Энерджи».

В задачи сотрудников **Центра социальной помощи семье и детям** Долинского района входит поиск приемных родителей для детей-сирот, помощь матерям-одиночкам, малообеспеченным семьям и семьям, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации. В Центре была хорошая площадка для игры в волейбол и футбол, но не хватало волейбольной сетки и мячей. Сотрудники компании по собственной инициативе организовали сбор средств, сумма была удвоена за счет вклада «Сахалин Энерджи», и вскоре в социальном учреждении появился новый спортивный инвентарь, а у детей — возможность активного отдыха и летних игр на улице.

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Развитие внутрикорпоративной деятельности как один из методов повышения эффективности труда персонала

Большое внимание в «Северо-Западном Телекоме» уделяется развитию корпоративной культуры. Активное вовлечение сотрудников во внутрикорпоративную деятельность позволяет сплотить коллектив, укрепить корпоративный дух, повысить лояльность персонала и эффективность труда.

Внутрикорпоративные мероприятия

В 2007 году исполнилось 125 лет телефонной связи в Санкт-Петербурге. В рамках этого события состоялись торжественные мероприятия, приуроченные к юбилейной дате: конкурс среди сотрудниц СЗТ «Барышня-связистка»; фотоконкурс «Моя профессия — связист!»; конкурсы «Рекорды СЗТелекомовцев», «Самый знающий телекомовец», на создание гимна «Северо-Западного Телекома». Кульминацией юбилейных мероприятий стала праздничная концертная программа «Есть только миг...», которая проходила в большом зале Санкт-Петербургской академической филармонии им. Д. Д. Шостаковича.

1 ноября 2007 года «Северо-Западный Телеком» отпраздновал свой пятилетний юбилей. К этому событию была развернута широкомасштабная праздничная кампания: видеоконференция руководителей ОАО «СЗТ» со всеми региональными филиалами, награждение лучших работников отраслевыми наградами и почетными знаками, а также поздравление победителей корпоративных конкурсов и другие праздничные мероприятия, участниками которых стали не только работники, но и клиенты компании.

В 2008 году традиция проведения внутрикорпоративных конкурсов и праздничных видеоконференций в канун дня рождения Компании получили свое развитие.

24 апреля 2008 года состоялся финал внутрикорпоративного конкурса среди мужчин — работников технического и IT блоков ОАО «СЗТ» — «Спецназ Телекома-2008». В ходе проведения региональных отборочных туров филиалы Компании отобрали по одному участнику, который представлял свой

регион в заключительном этапе, прошедшем в виде большого корпоративного праздника.

1 ноября 2008 года в ОАО «Северо-Западный Телеком» состоялся традиционный праздничный видеоселектор, посвященный шестилетию Компании. На этот раз он прошел в форме интеллектуальной игры под названием «Капитаны СЗТ». Отважные капитаны — региональный директора-директора филиалов уверенно и бесстрашно вели свои команды к победе так. В студии генеральной дирекции за игрой следил и оценивал выступления наблюдательный совет Флота «Северо-Западного Телекома» в составе топ-менеджмента Компании.

Внутрикорпоративные издания

В ОАО «Северо-Западный Телеком» издается корпоративная газета «СвяЗисТ Северо-Запада», работает внутрикорпоративный портал «Актуальные темы» — аналог социальных сетей, который содержит оперативную информацию о деятельности компании, различную справочную информацию, а также позволяет сотрудникам обмениваться мнениями и общаться с руководством по волнующим их темам.

С мая 2008 года выходит в свет корпоративный журнал ОАО «СЗТ» «Новое соОбщение». Это специализированное издание для клиентов, информирующее их о работе телекоммуникационной отрасли и компании, о традиционных и новых услугах и сервисах, тарифной и маркетинговой политиках, социальной и благотворительной деятельности и истории Компании.

Внутрикорпоративные спортивные мероприятия

В компании на регулярной основе проводятся спортивные соревнования. Кульминацией спортивной активности сотрудников являются соревнования на Кубок генерального директора, которые проводятся как по игровым, так и по индивидуальным дисциплинам: лыжным гонкам, плаванию,



легкой атлетике, бильярду, настольному теннису, шахматам и волейболу. За 2007 год работники «Северо-Западного Телекома» приняли участие в 18 крупных спортивно-массовых мероприятиях.

Внутрикорпоративный слет-конкурс «Я, ты, он, она — мы СвяЗисТская семья»

В 2008 году, объявленном Президентом России Годом семьи, в ОАО «Северо-Западный Телеком» прошел ряд внутрикорпоративных мероприятий «семейной» направленности, главным из которых стал корпоративный слет-конкурс «Я, ты, он, она — мы СвяЗисТская семья». Мероприятие проводилось в целях развития корпоративной культуры, пропаганды здорового образа жизни и для организации активного отдыха сотрудников. К участию в нем приглашались все работники ОАО «СЗТ» с семьями.

Слет проходил 2–3 августа 2008 года. Одновременно в десяти регионах, в самых красивейших уголках Северо-Запада в небо взвились солнечно-желтые флаги с эмблемой конкурса «Я, ты, он, она — мы СвяЗисТская семья».

Программа слетов в регионах включала различные состязания, но главное — их объединяли общий флаг, символика, бодрое настроение и общий для всех семейный конкурс

«Мой дом — моя планета!». Участникам предлагалось обустроить «свой дом»: собрать палатку, придумать оригинальный дизайн прилегающей территории, используя домашние заготовки и туристические атрибуты, приготовить и красиво представить вкусное блюдо, придумать эмблему и девиз своей семьи.

По итогам конкурса были вручены награды и дипломы. А семьи-победительницы, ставшие обладателями приза зрительских симпатий, были приглашены на фестиваль в поселок Отрадное Ленинградской области.

В отличие от первого этапа слета фестиваль победителей не был конкурсом. Поездка на базу отдыха «Отрадное» стала для семей «СЗТ» подарком за проявленные творчество и сплоченность. И, конечно, замечательной возможностью укрепить связи между филиалами компании.



Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго» Фестиваль бардовской песни «Энергия души»

Одной из программ корпоративной политики «Здоровье на рабочем месте, организация досуга и отдыха» является фестиваль бардовской песни «Энергия души». Первый фестиваль гитарной песни состоялся 19–20 июля 2008 года и был посвящен празднованию 65-летия «Оренбургэнерго». Мероприятия, посвященные юбилею, прошли во всех сетевых предприятиях компании, но праздником, объединившим всех, стал именно фестиваль. Палаточный лагерь был разбит в березовой роще возле села Яковлевка Саракташского района Оренбургской области. Спеть песни под гитару, посидеть у костра, поддержать своих бардов приехали около 400 энергетиков. В конкурсе приняли участие восемь команд и их болельщики: «Северный регион», «Солнечный импульс», «Энерговест», «Центр», «Уральские самоцветы», «Патриоты», «ИС точка СОМ», «Бард энерго». Совместно с энергетиками соревновались в исполнительском мастерстве представители Надеждинской средней школы Саракташского района Оренбургской области



и пограничной службы ФСБ России. Гостями фестиваля стали члены клуба гитарной песни «Акварель», который существует в Оренбурге более 30 лет и объединяет несколько поколений любителей авторской песни. Один из обязательных «пунктов» фестиваля — «Открытый микрофон»: гости и участники «Энергии души» по очереди выходили на сцену и исполняли песни по своему настроению.

Среди участников фестиваля развернулась настоящая конкурсная борьба. При подведении итогов жюри учитывало исполнительское и авторское мастерство, владение инструментом, умение создать сценический образ.

Все расходы по проведению фестиваля (350 тыс. рублей), включая питание участников и гостей, изготовление подарков и поощрительных призов, организацию и оснащение места проведения фестиваля, изготовление сувенирной продукции взял на себя филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго».



Фестиваль «Энергия души» стал радостным праздником живой музыки и неформального общения работников сетевого комплекса, объединенных не только совместным трудом, но и песней. Проведенный фестиваль по решению руководства «Оренбургэнерго» станет ежегодным.



часть 2

Программы, реализуемые во внешнем сообществе



Участие в экономическом, социальном
и культурном развитии территорий

Поддержка образования и обучения

Безопасность, жизнеобеспечение

Защита окружающей среды
и экологическая безопасность

Поддержка социальной инфраструктуры

Поддержка спорта и здорового
образа жизни

Поддержка культуры, патриотического
и нравственного воспитания молодежи

Помощь детям

2009





● Участие в экономическом, социальном и культурном развитии территорий

ОАО «Пивоваренная Компания «Балтика»

Программа «Балтика — России!»

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

Благотворительная помощь коренному населению и населению в регионах присутствия

ООО «Газпром добыча Ямбург»

Поддержка территории присутствия

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Программа «Все для города, в котором мы живем»

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Практика благотворительной помощи

Группа Компаний «Ренова»

Деятельность Благотворительного фонда «Ренова»

ОАО «Пивоваренная Компания «Балтика» Программа «Балтика — России!»

В течение нескольких лет пивоваренная компания «Балтика» реализует национальную программу «Балтика — России!», которая позволяет применить системный подход в области социальной ответственности. Основные задачи программы — поддержка проектов в сфере здравоохранения, культуры, образования, экологии и оказание помощи социально незащищенным слоям общества. Благотворительная деятельность является неотъемлемой частью политики социальной ответственности, которой придерживается «Балтика» в своей работе.



Для того чтобы выявить основные социальные проблемы территорий, в компании ведется обработка обращений организаций и граждан, проводятся консультации с местными органами власти. Решения о поддержке благотворительных проектов и организаций принимаются ежемесячно на заседаниях специальной комиссии по рассмотрению вопросов, имеющих общественное значение. В ее состав входят руководители профильных подразделений: юридических, финансовых, социальных, по связям с общественностью, рекламе и т. д. Аналогичные комиссии действуют также во всех филиалах компании.

В компанию постоянно поступает множество просьб об оказании благотворительной помощи, и количество этих обращений увеличивается вместе с развитием бизнеса компании. Собственный опыт, а также опыт других компаний в области благотворительности подтвердили необходимость разработки специальной Политики в сфере корпоративного спонсорства и благотворительной деятельности, которая действует с 2006 года. В Политике зафиксировано, что «Балтика» оказывает адресную помощь государственным и некоммерческим лечебным и профилактическим учреждениям, осуществляет поддержку проектов в сфере культуры и образования, выделяет средства на программы, направленные на поддержку социально незащищенных слоев населения, организацию и проведение городских праздников, представительских мероприятий национального масштаба, а также выступает в качестве спонсора спортивных организаций и соревнований.



Обращения поступают в адрес секретаря комиссии, который заносит их в соответствующий реестр и направляет на рассмотрение руководителя профильного направления, в компетенции которого находится данный вопрос. По истечении месяца члены комиссии собираются и обсуждают поступившие обращения. Если возникает спорная ситуация и требуется дополнительная информация, обсуждение запроса переносится на следующее заседание. Решения, принятые на заседании комиссии, вступают в силу после того, как протокол заседания, который подписывают все участники и председатель комиссии, утвердит президент компании (в филиалах — директор филиала). Отчеты о заседаниях комиссий в филиалах ежеквартально направляются секретарю комиссии штаб-квартиры и заносятся в общий реестр учета обращений.

Решения об оказании благотворительной помощи принимаются на основе следующих принципов:

- приоритетность и значимость объекта поддержки для региона;
- отсутствие корыстной заинтересованности благополучателей;
- востребованность помощи (помощь тем, кому она более всего необходима);
- адресная направленность (помощь напрямую тем, кто в ней нуждается).

Компания не оказывает благотворительную помощь коммерческим организациям, а также частным лицам, за исключением работников компании и членов их семей. Особое внимание уделяется контролю за правильностью расходования средств. Именно поэтому компания стремится оказывать помощь напрямую, без посредников, и отдает предпочтение

тем проектам, которые осуществляются под контролем органов власти.

Так, компания «Балтика» оказывает содействие в реализации национального проекта «Здоровье». Среди некоммерческих лечебных учреждений, получивших поддержку «Балтики», — НИИ детской ортопедии им. Турнера, детская



поликлиника № 63 и детский хоспис в Санкт-Петербурге, центр реабилитации больных алкоголизмом «Дом Надежды на Горе» в Ленинградской области, детский санаторий и травматологическое отделение городской больницы скорой помощи Ростова-на-Дону, детский кардиологический санаторий в Туле, клиническая больница в Воронеже.

Особую категорию составляют учреждения для детей-сирот, детей из неблагоприятных семей и нуждающихся в социальной адаптации. В 2007 году «Балтика» финансировала капитальный ремонт детского дома-интерната № 5 в Санкт-



Петербурге, оказала поддержку детскому дому № 8, детскому саду № 99 в Туле, Павловскому специализированному дому ребенка и Таловской школе-интернату для детей-сирот в Воронеже. В Красноярске были выделены средства для дома ночного пребывания «Родник» и благотворительной столовой «Милосердие».



Компания «Балтика» — давний участник Петербургской программы поддержки ветеранов Великой Отечественной войны «Долг». В 2008 году предприятие закупило автоматические тонометры, которые были направлены в Совет ветеранов Санкт-Петербурга для последующей передачи инвалидам и ветеранам.

Всего в 2006 году на социально значимые проекты компания «Балтика» выделила около 100 млн. рублей, в 2007 году — более 180 млн. рублей.

Несмотря на изменившуюся экономическую ситуацию в России и в мире, ОАО «Пивоваренная компания «Балтика» продолжит реализацию программы «Балтика—России» в 2009 году.

ООО «Газпром добыча Ноябрьск» Благотворительная помощь коренному населению и населению в регионах присутствия



На территории Ямало-Ненецкого автономного округа проживают малочисленные народы севера — ханты, ненцы, селькупы. На землях, которые исторически принадлежат этим народам, сегодня действуют предприятия нефтяной и газовой промышленности. На Ямале разработаны механизмы, позволяющие северным народам в современных рыночных условиях вести традиционный образ жизни, сохраняя свою культуру. В лицензионные соглашения большинства крупных нефтегазовых структур включены обязательства по отношению к коренным малочисленным народам и территории присутствия.

На протяжении многих лет ООО «Газпром добыча Ноябрьск» оказывает помощь в строительстве объектов социального назначения для национальной родоплеменной общины «Еты-Яля» в поселке Халыасавэй Пуровского района. В этом уникальном селении лесных ненцев были построены жилые дома и школа, котельная и засольно-копильный цех, клуб и многое другое. В 2008 году на социально значимые программы и мероприятия, реализуемые в поселке Халыасавэй, было выделено 2,6 млн. рублей. Предприятие доставляет в поселок топливо и продукты, вывозит рыбу. В 2008 году было оказано на 6,6 млн. рублей услуг авто- и авиаперевозок, 3,2 млн. рублей было израсходовано на проведение отопления и сооружение инженерных сетей. На приобретение товарно-материальных ценностей для ОАО «Сельскохозяйственная община Еты-Яля» перечислено 5,4 млн. рублей.

500 тыс. рублей община получила для организации национального праздника — Дня оленевода. Жителям поселка были выданы праздничные продуктовые наборы на сумму 300 тыс. рублей. К Новому году подарки от компании получили дети, а к 9 Мая — ветераны. Финансовая помощь в размере 150 тыс. рублей была направлена шахматному кружку, детскому дому и малообеспеченным семьям.

Компания также поддерживает студентов из числа малочисленных коренных народов Севера. На эти цели в первом полугодии 2008 года в Пуровское районное отделение Ассоциации «Ямал — потомкам» перечислили 51 тыс. рублей, а в четвертом квартале сумма финансовой помощи студентам вузов составила 99 тыс. рублей.

Жителям поселка Ханымей, помимо перечисления денежных средств, предоставляются стройматериалы, спецтехника, рабочая сила. При содействии Вынгайхинского промысла в поселке был построен храм. Промысловики помогли обустроить подсобные помещения храма, а в четвертом квартале 2008 года перечислили на его благоустройство еще 100 тыс. рублей. В День оленевода коренное население получило от промысла традиционные подарки. Летом на Вынгайхинский газовый промысел были трудоустроены 35 школьников, которые выполняли работы по благоустройству поселка, и эта работа была оплачена.

В общей сложности за три квартала 2008 года общество оказало помощь коренным народам Севера на сумму около 16 млн. рублей.

Ежегодно подписываются и реализуются соглашения о сотрудничестве с четырьмя муниципальными образованиями, на территории которых предприятие газодобытчиков ведет свою деятельность. Это Пуровский и Красноселькупский районы, города Ноябрьск и Губкинский. В рамках соглашений общество осуществляет помощь коренному населению, благоустраивает города, оказывает благотворительную помощь. Всего за 2008 года по соглашениям о сотрудничестве оказана помощь в размере 14,5 млн. рублей.

Объекты поддержки в рамках соглашений о сотрудничестве с муниципальными образованиями в 2008 году (тыс. рублей)



ООО «Газпром добыча Ямбург» Поддержка территории присутствия



Важнейшей частью корпоративной социальной ответственности Группы «Газпром» является ответственность перед местным сообществом на территории производственной деятельности.

Региональная социальная ответственность определяется Концепцией региональной политики ОАО «Газпром». Это часть бизнес-стратегии компании. Она предполагает действия, направленные на улучшение качества жизни, прежде всего, местного населения. В то же время региональная социальная ответственность рассматривается как деятельность, приносящая дополнительные экономические выгоды компании, — развитие потенциала рабочей силы, выход на новые рынки, улучшение отношений с местным сообществом. Инструментом реализации этой политики являются ежегодно заключаемое соглашение о сотрудничестве ОАО «Газпром» с администрацией Ямало-Ненецкого автономного округа, договорные взаимоотношения с администрациями Тазовского района и города Новый Уренгой.

Обустроявая заполярные месторождения углеводородов, добывая газ и конденсат, ООО «Газпром добыча Ямбург» активно участвует в социально-экономическом развитии муниципальных образований, на территории которых ведет свою производственную деятельность, оказывает реальную социальную помощь местному населению.

Реализуя политику занятости, ООО «Газпром добыча Ямбург» нацелено на приоритетное использование рынка рабочей силы Ямало-Ненецкого автономного округа. На объектах компании трудятся 3328 (32% от списочной численности) работников из числа постоянно проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа,

в том числе и представители коренных малочисленных народов Севера.

«Газпром добыча Ямбург» проводит большую работу по профессиональной ориентации молодежи. Сегодня 480 человек проходят обучение в лучших образовательных учреждениях Российской Федерации по договорам целевой подготовки с дочерним обществом. Оплачиваемую производственную практику на предприятии ежегодно проходят более 300 студентов.

С 2007 года запущена программа проведения открытых конкурсов молодых специалистов. В трех конкурсах приняли участие 315 человек, 30 молодых специалистов прошли конкурсный отбор и приняты на работу в компанию. Проведены и выездные конкурсы в профильных вузах, в результате которых в 2007 году трудоустроено 12 молодых специалистов.

Ежегодно значительные средства компания вкладывает в благотворительные проекты — в образование,





здравоохранение, науку и культуру, искусство и спорт, социальную сферу. В 2007–2008 годах на эти цели было направлено около 303 млн. рублей, из них 281,5 млн. рублей — на проведение благотворительных акций в Ямало-Ненецком автономном округе. Дополнительно в 2007 году было выделено 350 млн. рублей на долевое финансирование строительства спортивно-оздоровительного комплекса в Новом Уренгое в рамках программы «Газпром — детям». Все благотворительные мероприятия всегда проводятся по согласованию с местными властями и носят адресный характер.

Согласно ежегодно утверждаемой программе благотворительной помощи компания проводит более 90 благотворительных акций в год. Их адресатами являются четыре подшефные школы Нового Уренгоя, одаренные дети, обучающиеся в городских школах искусств, воспитанники спортивных секций и клубов ЯНАО.

Традиционной стала акция «Именная стипендия», в ходе которой лучшим студентам Тюменского государственного нефтегазового университета, Ямальского нефтегазового института, Новоуренгойского техникума газовой промышленности назначается стипендия от предприятия, которую они получают в течение семестра.

Ежегодно для ветеранов Великой Отечественной войны, бывших участников боевых действий, сотрудников УВД проводятся акции «Милосердие», «Защитникам Отечества», «Долг памяти», «Закон и порядок».

Благотворительную помощь компании получает храм св. апостола Иоанна Богослова в пос. Ямбург.

Особое внимание ООО «Газпром добыча Ямбург» уделяет поддержке жителей Тазовского района, на территории которого расположено Заполярное нефтегазоконденсатное месторождение. Первое соглашение о сотрудничестве компании



с местной администрацией было подписано в 1992 году. За годы сотрудничества ООО «Газпром добыча Ямбург» построило для коренных народов, занимающихся традиционными промыслами, факторию «5–6 пески». Теперь тундровики имеют возможность покупать горячий хлеб, пользоваться телефонной связью. В Ямбурге работает бесплатная гостиница для кочующего населения. На баланс муниципалитета компанией переданы пожарное депо и здание фактории. Ежегодно предприятие доставляет углеводородное топливо жителям национальных поселков.

Задолго до старта приоритетных национальных проектов «Здравоохранение», «Доступное жилье», «Газификация» компания построила в пос. Тазовском хирургическое отделение на 23 места, 40-квартирный жилой дом, который безвозмездно передан в собственность муниципального образования. В ведомственной поликлинике поселка Ямбург, оснащенной современным оборудованием, жителям тундры оказываются бесплатные медицинские услуги.

Газодобывающая компания построила и ввела в эксплуатацию газопровод Газ-Сале — Тазовский протяженностью 28 км и необходимые объекты газоснабжения, автодорогу Тазовский — Газ-Сале.

Одним из последних масштабных проектов стало строительство автодороги пос. Новозаполярный — пос. Тазовский, которую компания ввела в эксплуатацию. Эта дорога не имеет производственного назначения, она призвана улучшить жизнь жителей района. Инвестиции ОАО «Газпром» и «Газпром добыча Ямбург» в строительство дороги составили более 7 млрд. рублей.

Компания содействует транспортному обеспечению кочующего коренного населения, оленеводческих и рыболовецких бригад: доставляет пассажиров и грузы, в период каникул вывозит детей из малообеспеченных семей и детей-сирот на отдых.

Сотрудничество компании и муниципальных образований с каждым годом совершенствуется. Формы взаимодействия с местным сообществом, благотворительные программы ООО «Газпром добыча Ямбург» в области образования, помощи ветеранам, поддержки коренных народов Севера лучшим образом свидетельствуют о приверженности предприятия общечеловеческим ценностям.

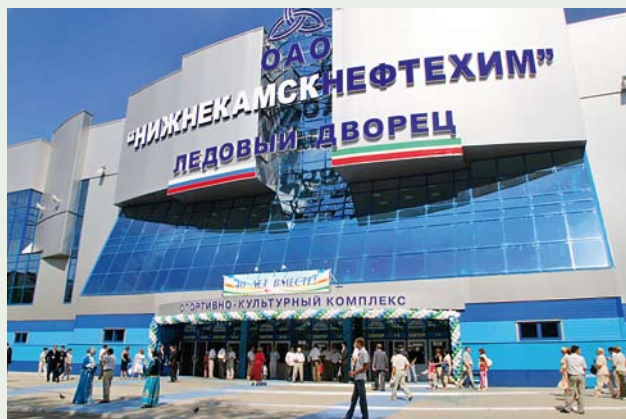
ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Программа «Все для города, в котором мы живем»

Забота о людях и социальная ответственность перед своими работниками и жителями Нижнекамска всегда лежали в основе деятельности ОАО «Нижнекамскнефтехим».

Социальное партнерство бизнеса и власти проявляется во взаимодействии руководства акционерного общества и администрации муниципального района. Примеры такого сотрудничества — ввод в действие станции очистки воды, строительство парка нефтехимиков, участие в реконструкции мечети и церкви. Кроме средств компании, руководители «Нижнекамскнефтехима» направили на нужды мечети и церкви более 4 млн. рублей из личных сбережений. Немалые средства вкладываются в содержание Дома народного творчества, который находится на балансе предприятия и является уникальным культурным центром, объединяя людей различных национальностей: чувашский ансамбль «Шанкарав», украинский коллектив «Вербиченька», татарский ансамбль «Нардуган», ансамбль «Кряшен Сураке». Традиции межнационального и межкультурного взаимопонимания и добрососедства определяют образ жизни современного Нижнекамска.

О будущем города и компании нефтехимики думают уже сегодня: под шефством компании находятся 14 общеобразовательных школ, два профессиональных лицея, нефтехимический колледж. Подопечными нефтехимиков являются и воспитанники Нижнекамского детского дома, центров



«Надежда» и «Балкыш», для которых организуются различные мероприятия, поездки и экскурсии, а Менделеевскую коррекционную школу коллектив опекает более 15 лет.

«Нижнекамскнефтехим» — одно из немногих предприятий в России, где спортивные традиции считаются основой успешной деятельности. Более 13 тыс. работников акционерного общества занимаются в различных спортивных секциях. Нефтехимики построили в Нижнекамске два ледовых дворца, два поля (с искусственным и «живым» газоном), содержат на своем балансе футбольный и хоккейный клубы, четыре детские спортивные школы (две из них — олимпийского резерва), в которых занимается более 3 тыс. детей, построены и поддерживаются в надлежащем состоянии восемь хоккейных коробок. В 2008 году на поддержку детского спорта было выделено более 41 млн. рублей.

Участие нефтехимиков в социальных программах Нижнекамска и Республики Татарстан:

- реконструкция соборной автодороги;
- перечисление денежных средств в размере однодневного заработка всех работников компании детской городской больнице;
- участие в акциях «Собери ребенка в школу», «Вместе к равным возможностям» и др.;
- реконструкция Покровского собора в Елабуге;
- строительство станции очистки воды.

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Практика благотворительной помощи

С момента своего основания ОАО «Северо-Западный Телеком» (ОАО «СЗТ») уделяет большое внимание благотворительной деятельности, которая требует внимательного, ответственного и грамотного подхода: ежедневно в адрес компании поступает огромное количество обращений об оказании пожертвований или благотворительной помощи.

Для рассмотрения и упорядочения работы с обращениями с марта 2005 года в ОАО «СЗТ» действует комиссия по осуществлению пожертвований, спонсорской и благотворительной деятельности. Было разработано Положение, регламентирующее порядок ее работы, ведутся протоколы заседаний.

В связи с большим количеством обращений (большинство из которых — просьбы помочь детям, детям-инвалидам, сиротам, страдающим различными заболеваниями) в ОАО «Северо-Западный Телеком» было принято решение выбрать в каждом регионе, где работает компания, подшефные организации, которым целенаправленно оказывается благотворительная помощь на постоянной основе. В целом в 2007 году на цели благотворительности затрачено 23,7 млн. рублей.

В 2008 году, который объявлен Президентом России Годом семьи, на оказание благотворительной помощи подшефным организациям и объектам ОАО «СЗТ» выделено 45,9 млн. рублей.

Именно дети, лишенные семьи, нормальных условий жизни, стали «подшефными» для связистов Северо-Запада. ОАО «СЗТ» в рамках благотворительной помощи приобретает предметы быта, мебель, компьютеры, оказывает помощь в ремонте помещений, дарит подарки детям к праздникам.



ОАО «СЗТ» оказывает помощь и ветеранским организациям: государственному учреждению «Областной госпиталь для ветеранов войн» департамента здравоохранения администрации Архангельской области, организации ветеранов ВОВ «Последний военный призыв» города Северодвинска и др.

Благотворительная деятельность компании распространяется не только на подшефные детские дома. ОАО «Северо-Западный Телеком» содействует возрождению культурных и музейных ценностей. В частности, была проведена работа по реконструкции и реставрации ФГУ Центральный музей связи им. А. С. Попова. В сотрудничестве с международным объединенным биографическим центром им. С. М. Семенова ОАО «Северо-Западный Телеком» участвовало в выпуске книг, приуроченных к 60-летию Победы. В честь 85-летия Республики Карелия компания выделила средства для организации выставки «Карельские ярмарки».

Без внимания ОАО «Северо-Западный Телеком» не остается и российский спорт. При поддержке компании был реконструирован стадион Раисы Сметаниной в Сыктывкаре. «СЗТ» принял участие в реализации Национального инвестиционного проекта Общероссийской общественной организации «Российский футбольный союз» «Подарим детям стадион» — строительстве футбольного стадиона в г. Пскове. Компания оказывает поддержку спортивной федерации «Русский бой» (Санкт-Петербург) и Региональной общественной организации инвалидов «Специальный олимпийский комитет Санкт-Петербурга», женскому волейбольному клубу «Динамо-Янтарь» (Калининград), детскому подростковому футбольному клубу «Олимп» (Санкт-Петербург) и др.

ОАО «Северо-Западный Телеком» вносит свой вклад в развитие научно-технического прогресса, сотрудничая с Северо-Западной межрегиональной общественной организацией «Федерация космонавтики России»; оказывает шефскую помощь флагману Северного флота тяжелому атомному ракетному крейсеру «Пётр Великий» в Мурманской области и Отдельному гвардейскому Киевскому Краснознаменному ордена Суворова 2-й степени морскому ракетно-авиационному полку, который базируется на Кольском полуострове в Мурманской области, подвижному узлу связи 516-го узла связи Северного флота 269-го отряда по борьбе с подводными диверсионными силами и средствами в составе объединения атомных подводных лодок Северного флота.



Среди подшефных организаций, которым компания оказывает поддержку, — школа-интернат № 1 им. К. К. Грота в Санкт-Петербурге; Санкт-Петербургская общественная организация инвалидов «Спортивный клуб «Танец на колесах»; ГУЗ «Областной специализированный дом ребенка для детей с поражением центральной нервной системы и нарушением психики»; МУЗ «Городской специализированный дом ребенка» в Архангельской области; ГОУ «Вологодская школа-интернат

№ 1 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей им. В. А. Гаврилина»; детский дом № 3 для детей-сирот города Сыктывкара, детский дом деревни Седловщина Маревского р-на Новгородской области; агрошкола-интернат им. А. А. Католикова в Республике Коми; детский дом города Правдинска «Берег Надежды»; муниципальный социальный приют для детей «Надежда» Озерского городского округа Калининградской области; дошкольный детский дом № 7 в Мурманской области и др.

Группа Компаний «Ренова»

Деятельность Благотворительного фонда «Ренова»

Группа компаний «Ренова», следуя корпоративным ценностям, принципам социального партнерства на протяжении многих лет, оказывает поддержку развитию культуры, искусства, образования, спорта в России и за ее пределами через участие в попечительских советах общественных и благотворительных организаций, взаимодействует с местными сообществами в рамках программ социального партнерства на территориях деятельности компаний Группы.

В период 2005–2006 гг. на социальные проекты компаниями ГК «Ренова» и ее акционерами выделялось более \$10 млн. в год. В 2007 году размер расходов на программы социальных инвестиций и благотворительную деятельность ГК «Ренова» и ее акционеров в рамках частных благотворительных фондов составил более \$30 млн.¹ Из них более \$14 млн. было направлено на поддержку проектов в сфере культуры и искусства, в том числе более \$6 млн. выделил

¹ Приводится без учета доли «Ренова» как акционера в расходах на социальные проекты и благотворительность ОК РУСАЛ и ТНК-ВР, в которых доля ГК «Ренова» не превышает 25 %. С учетом доли в расходах на социальные программы данных компаний общая сумма бюджета социальных инвестиций и благотворительности ГК «Ренова» составляет более 46 млн долларов США.

Культурно-исторический фонд «Связь времен» на проекты по возвращению в Россию исторических колоколов Свято-Данилова монастыря, реставрацию Шуваловского дворца в Санкт-Петербурге с целью организации музея частных коллекций, организацию выставок крупнейшей в мире частной коллекции произведений российского ювелира Карла Фаберже. Также в 2007 и 2008 гг. поддержку со стороны ГК «Ренова» получили Большой и Мариинский театры и Государственная Третьяковская галерея, «Фонд Поддержки Олимпийцев», литературная премия «Большая книга», оргкомитеты Московского пасхального фестиваля и фестиваля White nights of America, оргкомитет «Года русского языка» и др.

Кроме того, в период 2007–2008 поддержку в размере более 40 млн. руб. получили около 50 организаций в 12 регионах РФ на реализацию проектов в сфере развития спорта, образования, культуры и искусства, а также проведение конкурсов, семинаров, круглых столов, лекций, выпуск методических материалов, способствующих развитию компетенций в сфере управления социально значимыми проектами.

Все компании ГК «Ренова» в рамках социального партнерства при поддержке органов власти и организаций некоммерческого сектора, реализуют социальные программы, способствующие улучшению условий жизни.

Направления и объем социальных инвестиций ГК «Ренова» в 2007 году

Направление	\$ млн	Из них
Поддержка проектов и программ в сфере культуры, спорта, образования	14,0	6,4 \$ млн. инициативы культурно-исторического Фонда В. Ф. Вексельберга «Связь времен»
Поддержка деловых объединений и общественных организаций гражданского общества	4,5	В том числе: Общероссийский национальный военный фонд, Независимая организация «Гражданское общество», Ассоциация менеджеров России, РСПП, проекты объединений «Деловая Россия» и «Опора»
Программы социального партнерства компаний ГК «Ренова» на территориях присутствия	3,1	Средства выделяются на программы в сфере здравоохранения, образования, культуры, спорта, здоровья, поддержки пенсионеров и ветеранов, религиозных организаций, благоустройство территорий.
На проекты помощи социально незащищенным группам населения и людям, оказавшимся в тяжелых жизненных обстоятельствах, помощь семьям жертв и пострадавшим от техногенных катастроф и терактов (Тольятти, Днепропетровск)	9,5	В том числе 2,4 \$ млн. семейный фонд М. В. Добрыниной и В. Ф. Вексельберга «Добрый век» по программам помощи людям, страдающим психическими заболеваниями и их родственникам, а также помощи ветеранам кино (совместно с фондом «Урга-территория любви»)



В целях повышения эффективности социальных проектов ГК «Ренова» в конце 2007 года был создан Корпоративный Благотворительный фонд «Ренова». Фонд призван

проводить политику корпоративной благотворительности и социальных инвестиций ГК «Ренова» по актуальным направлениям национальной повестки развития в сферах культуры и искусства, науки, образования и спорта, развития институтов гражданского общества и местного самоуправления, экологии и устойчивого развития.

В 2008 году по линии корпоративного Благотворительного фонда «Ренова» была оказана поддержка более 20 проектам и инициативам на общую сумму 68,6 млн. рублей.

Структура социальных инвестиций БФ «Ренова» в 2008 году по основным направлениям деятельности:

Направление	млн. рублей
Поддержка и развитие спорта	25,2
Наука и образование	11
Культура и искусство	15,1
Развитие институтов гражданского общества и местного самоуправления	8
На лечение и социальную реабилитацию детей-сирот, детей страдающих тяжелыми заболеваниями (при помощи сотрудников компаний ГК «Ренова»), помощь жертвам катастроф	9,3

Источник: Данные БФ «Ренова»

Основные проекты 2008 года:

Поддержка и развитие спорта

Поддержка олимпийской сборной России, участников XXIX Олимпийских игр в Пекине, Олимпийского комитета России.



Поддержка культуры и искусства

Производство трех фильмов о народах Камчатки в рамках проекта «Лица России» (совместно с ИА «Росбалт»);

- Долгосрочный договор о поддержке Московского Пасхального фестиваля в период 2008–2010 гг.;
- Финансирование ремонтных работ с целью совершенствования возможностей экспозиции в зале М. Врубеля, Государственная Третьяковская Галерея (сотрудничество с Третьяковской галереей продолжается с 2006 года);
- Проект поддержки проведения Международного конкурса молодых исполнителей русского романса, Благотворительный фонд поддержки и развития русского романса «Романсиада»;
- Поддержка в проведении IX фестиваля российского искусства в Каннах (Франция), Российский фонд культуры.

Поддержка науки и образования

- Внесен первый вклад на развитие фонда целевого капитала Российской Экономической Школы в размере более 8 млн. рублей. Общий размер вклада со стороны БФ «Ренова» в течение трех лет составит около 1 млн. долларов США;
- Профинансирована профессорская стипендия для талантливого молодого ученого в Российской Экономической Школе;
- Оказана поддержка международному «Демидовскому фонду», одним из направлений деятельного которого является продолжение традиции вручения Демидовской премии ведущим деятелям науки. Среди лауреатов Демидовской премии XIX века — великий химик Д. И. Менделеев, знаменитый хирург Н. И. Пирогов, известные путешественники и географы И. Ф. Крузенштерн и Ф. П. Врангель. В 1993 году премия была возрождена в Екатеринбурге по инициативе академика Г. А. Месяца, тогдашнего председателя Уральского отделения РАН, при поддержке уральских властей, промышленников и предпринимателей. 16-я церемония вручения одной из самых авторитетных научных наград страны состоится в Екатеринбурге в феврале 2009 года.
- Поддержка развития институтов гражданского общества и местного самоуправления

В рамках данного направления поддержку получила Общероссийская Общественная Организация «Национальный Гражданский Комитет по взаимодействию с правоохранительными, законодательными и судебными органами» и некоммерческое учреждение «Независимая организация в поддержку Гражданского общества».

Благотворительный Фонд «Ренова» призван формировать и развивать культуру благотворительности, гражданской и социальной ответственности в корпоративной среде, развивая программы личной благотворительности и волонтерского движения среди сотрудников и топ-менеджмента компаний Группы.

В рамках «Года семьи», объявленного на 2008 год по инициативе Президента России, объединяя усилия и разделяя ответственность с позицией Группы компаний «Ренова» в отношении содействия в решении социальных проблем и помощи социально незащищенным слоям населения, сотрудники компаний Группы решили взять на себя обязательства по оказанию помощи тяжело больным детям, сиротам и детям с ограниченными возможностями.



Мероприятия и программы БФ «Ренова», посвященные вопросам социальной поддержки, помощи и защиты детей в рамках «Года семьи»

- Проекты по оказанию помощи детям с онкологическими и другими тяжелыми заболеваниями;
- Поддержка центров творческой реабилитации и социальной адаптации для детей и подростков с особенностями развития, сирот и инвалидов детства;
- Поддержка детских домов и детских лечебных учреждений.

По данным направления поддержка оказывается в рамках созданной в 2008 году программы «Личная благотворительность сотрудников ГК «Ренова» и программы «Добрые дела вместо сувениров».

В течение многих лет сотрудники ГК «Ренова» принимали активное участие в благотворительных акциях по сбору средств помощи нуждающимся, организуемых как компаниями, так и различными общественными организациями: Ассоциацией менеджеров России, РСПП, Фондом Дети России и др..

После создания корпоративного благотворительного фонда было принято решение об организации специальной программы частных пожертвований сотрудников. Методическую

помощь в организации корпоративной программы частных пожертвований оказал CAF Россия.

Цель программы

- Содействие решению социальных проблем существующих в современной России;
- Вовлечение сотрудников в социальные проекты и благотворительную деятельность Группы компаний «Ренова», развитие культуры гражданской и корпоративной социальной ответственности и эффективной благотворительности;
- Обучение сотрудников навыкам эффективной благотворительности, содействие организации индивидуальных благотворительных проектов сотрудников и руководства Группы компаний «Ренова».

Реализация

- Сбор добровольных пожертвований сотрудниками для помощи социально незащищенным слоям населения;
- Для реализации и регулирования деятельности по программе «Личная благотворительность» создан Совет программы, в состав которого вошли представители различных бизнесов Группы компаний «Ренова», представляющие интересы сотрудников своих компаний;
- Отчеты по реализованным проектам публикуются на корпоративных порталах компаний ГК «Ренова».

В 2008 году на счет программы «Личная благотворительность» поступило пожертвований на общую сумму более 12 млн. рублей от сотрудников и руководства компаний ГК «Ренова».

На основе проведенного опроса сотрудников компаний ГК «Ренова» по решению Совета программы, приоритетным направлением в 2008–2009 гг. выбрана помощь специализированным образовательным и социальным учреждениям для детей сирот и детей с различными видами заболеваний. В конце 2008 года сотрудниками «Реновы» выбран основной благополучатель программы — Школа-интернат для слабовидящих детей в п. Малаховка Московской области.

В 2007–2008 году по решению участников программы и Совета Фонда были реализованы следующие проекты:

- 2 млн. рублей направлено в адрес благотворительного фонда «Спасение». На средства гранта закуплено специальное хирургическое оборудование для проведения операций для детей с ожоговыми поражениями, а также оплачены 4 сложнейшие хирургические операции.

Основной целью проекта поддержки ожогового центра Городской клинической больницы г. Санкт-Петербурга стало оказание долгосрочной помощи ожоговому отделению больницы. Полученные ожоги 3–4 степени, с 30% и более



поражением кожного покрова, без применения дорогостоящих медикаментов и дополнительного оборудования, становятся для большинства пациентов «травмой, несовместимой с жизнью». Именно поэтому, основной частью данного проекта стала покупка сложного медицинского оборудования и дорогостоящих медицинских препаратов для оказания помощи ожоговым больным в реанимационный период. Оборудование, приобретенное фондом, позволяет уменьшить страдания детей, подвергающихся пересадке кожи, ускорить их выздоровление и социальную адаптацию.

На пожертвование, направленное в адрес БФ «Спасение», были также приобретены медикаменты и проведены операции пациентам, имеющим трудноизлечимые заболевания, требующие больших материальных затрат при лечении. Так в результате сложнейшей операции на сердце был спасен двухмесячный мальчик, страдающий врожденным пороком сердца сложной степени, вызывающим постоянное удушье.

- В ходе реализации находится проект по возведению жилого дома для детей сирот АНО «Дом сирот при церкви святителя Филиппа, митрополита Московского» в д. Селищи, Калязинского района, Тверской области. Общая сумма гранта составит 2 млн. рублей.

Дом сирот существует с 1997 года. Помимо детей-сирот, под опекой здесь находятся также инвалиды и престарелые. Помещений для проживания детей не хватало. Во время массовых приездов детей-сирот, летом и в школьные каникулы, приходилось размещать детей на чердаках, в предбаннике и в бане, что не соответствует санитарным нормам. Для обеспечения проживающих воспитанников нормальными условиями жизни необходимо было построить дополнительные помещения площадью около 500 кв. метров. Строительство нового дома было начато в мае 2008 года и сейчас близится к завершению.

В 2009 году основным объектом опеки и поддержки сотрудников выбрана специальная коррекционная школа-интернат для слабовидящих детей в пос. Малаховка Московской области. Силами сотрудников и на средства программы в декабре 2008 года были организованы новогодние поздравления для воспитанников. В дальнейшем усилия сотрудников будут направлены на кардинальное улучшение условий жизни и качества обучения детей.

Программа «Добрые дела вместо сувениров»

Группа компания «Ренова» уже второй год поддерживает инициативу российских и международных компаний «Благотворительность вместо сувениров».

Эта инициатива направлена на привлечение дополнительных ресурсов для решения социальных проблем, за счет

перераспределения сувенирных бюджетов компаний на цели благотворительности.

Намерение отказаться от корпоративных новогодних сувениров в пользу передачи средств на благотворительные цели было позитивно воспринято не только сотрудниками Группы компаний «Ренова», но и деловыми партнерами, которые вслед за «Реновой» присоединились к этой инициативе.

В 2007 году Группа компаний «Ренова» в рамках данного направления оказала помощь 18 некоммерческим организациям и социальным учреждениям в разных регионах России: Москве, Краснодарском крае, Свердловской области, Пермском крае, Челябинской области на общую сумму 7,9 млн. рублей.

Средства направлены на поддержку центров арт-терапии, творческой реабилитации и социальной адаптации для детей и подростков с особенностями развития, сирот, обездоленных и инвалидов детства

Результаты программы 2007 года:

- Более 200 больных и обездоленных детей в Москве и 170 в регионах России смогли продолжить обучение и занятия в центрах творческой реабилитации и социальной адаптации!
- На средства, перечисленные в фонд «Подари Жизнь», были приобретены медицинские препараты для проведения трансплантаций костного мозга детям с тяжелыми онкологическими и гематологическими заболеваниями по принципу 1 препарат = 1 жизнь. На средства, направленные в фонд программы «Линия жизни», были проведены дорогостоящие операции для детей с врожденными пороками сердца, патологиями головного мозга и другими тяжелыми заболеваниями. Благодаря этому были спасены жизни 20 детей.

Результаты программы 2008 года:

- Благотворительную помощь от компаний ГК «Ренова» на общую сумму 4,3 млн. рублей получили Российский фонд помощи, Благотворительный фонд «Подари жизнь» и Реабилитационный центр «Дети Марии». Средства пойдут на лечение детей с синдромом ДЦП, тяжелыми онкологическими заболеваниями и на программы творческой социальной реабилитации.

В 2009 году по результатам закрытого конкурса заявок будет определен новый состав благополучателей. Отчеты по реализованным проектам публикуются на корпоративном портале ГК «Ренова».



■ Поддержка образования и обучения

Алкоа Россия

Программа поддержки технического образования в России Фонда Алкоа

МГТУ им. Н.Э. Баумана

«Московская модель комплексной реабилитации инвалидов»

ОАО «ОГК-4» (Концерн Е.ON)

Программа «Карьера начинается в школе»

Алкоа Россия

Программа поддержки технического образования в России Фонда Алкоа



Приоритетными направлениями поддержки для Алкоа Россия являются:

- высшее и среднее техническое образование;
- программы в области охраны окружающей среды и устойчивого развития для учащихся средних школ;
- развитие детской кардиологической помощи;
- озеленение и благоустройство территорий школ, аллей, парков;
- помощь ветеранам.
- В 2005 году Фонд Алкоа и Алкоа Россия а начали Программу поддержки технического образования в ведущих технических вузах Самары, Ростова-на-Дону и Москвы. Обратиться к поддержке российского образования компанию побудило значительное снижение престижа технических специальностей, связанное со спадом в промышленности в 1990-х годах, а также недостаточное финансирование высшей школы, что не могло не сказаться на уровне преподавания технических специальностей. Поскольку инновационный путь развития экономики, и в частности, производственной сферы невозможен без участия вузов, Алкоа и Фонд Алкоа приняли решение внести свой вклад в улучшение положения учебных заведений в регионах присутствия компании. Целевая аудитория Программы — студенты и молодые преподаватели Самарского государственного аэрокосмического университета (СГАУ), Донского государственного технического университета в Ростове-на-Дону (ДГТУ) и Московского института стали и сплавов (МИСиС).

Цели и задачи Программы:

- Поддерживать усилия способных и трудолюбивых студентов, а также молодых преподавателей, предоставив им

дополнительные материальные средства и позволив им таким образом больше внимания уделять процессу обучения и повышения своей квалификации.

- Содействовать вузам в сохранении перспективных молодых преподавателей.
- Повышать качество учебного процесса через модернизацию технического обеспечения вузов.
- Способствовать росту престижа технического образования в России и создать дополнительный моральный стимул для студентов и преподавателей технических факультетов.

Программа была начата в 2005/06 учебном году и запланирована как долгосрочная. Каждый ее этап соответствует одному учебному году и включает следующие компоненты:

- конкурс на стипендию Фонда Алкоа среди студентов инженерных специальностей;
- конкурс на стипендию Фонда Алкоа среди преподавателей инженерных специальностей;
- оснащение аудиторий техническими средствами, используемыми в процессе обучения.



Годовой график выполнения Программы:

- **январь** — согласование и утверждение условий конкурсов для студентов и преподавателей;
- **февраль** — объявление конкурсов для студентов и преподавателей;
- **март** — сбор заявок участников конкурсов; планирование работы по оснащению аудиторий;
- **апрель** — объявление победителей конкурсов; работа по оснащению аудиторий;
- **май—июль** — работа по оснащению аудиторий;
- **май—ноябрь** — выплаты стипендий студентам и преподавателям;



- **декабрь** — опрос стипендиатов-студентов; получение отчетов стипендиатов-преподавателей.

Программа финансируется Фондом Алкоа в рамках благотворительной деятельности Фонда в России. Ее бюджет в 2007/08 учебном году составил 390 тыс. долларов США (ориентировочно 9, 99 млн. рублей). Всего с начала действия программы на ее реализацию было выделено 875 тыс. долларов США (ориентировочно 24 млн. рублей).

Управление Программой осуществляет московский офис некоммерческой организации «Институт международного образования» (США). В процессе разработки Программы проводились консультации с администрациями Самарской и Ростовской областей, а ее цели и содержание были согласованы с региональными министерствами образования. Местные власти получают информацию в начале каждого нового этапа. Представители региональных министерств и средств массовой информации принимают участие в работе Стипендиальной комиссии. Региональные СМИ получают пресс-релизы о значительных событиях в рамках Программы (объявление конкурса, присуждение стипендий, открытие модернизированных аудиторий и др.). Для оценки эффективности Программы проводится интервью с основными стейкхолдерами.

В ходе реализации Программы были использованы как традиционные механизмы (гранты, стипендии, приобретение и передача в дар вузам оборудования), так и специально разработанные конкурсы на стипендии Фонда Алкоа для студентов и молодых преподавателей, а также такие инновационные формы, как вовлечение сотрудников и софинансирование благотворительных программ, реализуемых компаниями.

Программа является гуманитарной и не направлена на получение коммерческих результатов. За три года ее реализации:

- в конкурсах на стипендии Фонда Алкоа приняли участие 667 студентов и 66 молодых преподавателей;
- 355 студентов стали стипендиатами;
- 33 молодых преподавателя получили стипендии развития;
- в среднем на 20% увеличилось число обращений студентов к преподавателям за помощью в организации научных исследований (одним из критериев отбора стипендиатов является научная работа);
- успеваемость по техническим и специальным дисциплинам к старшим курсам повышается, в 2008 году она увеличилась в среднем с 80 до 86%;
- 100% стипендиатов, участвовавших в анкетировании, утвердительно ответили на вопрос «Помогла ли стипендия в достижении профессиональных, научных или личных целей?»;
- 77% опрошенных считают, что отбор кандидатов был объективным.

Фонд Alcoa и Alcoa Russia надеются, что Программа будет способствовать росту престижа технического образования в стране и может послужит моделью для других компаний — как российских, так и иностранных, которые ведут свою деятельность в России.

“

«Образование является одной из ключевых областей деятельности для российского подразделения Alcoa и Фонда Alcoa. Этой Программой мы ставим целью содействовать повышению уровня подготовки инженеров в России, а также внести вклад в рост престижа этой замечательной профессии».

И. П. Осмачко,

Генеральный директор ООО «Алкоа Металлург Рус»
(г. Белая Калитва Ростовской области)

“

«Развитие инновационной экономики требует решения целого комплекса задач, из которых критически важным является кадровый кризис в нашей современной науке и наукоемких областях экономики. Именно поэтому все больше усилий прилагается для привлечения молодежи в науку и промышленное производство. Одним из основных факторов мотивации молодежи является материальное стимулирование через гранты, стипендии, конкурсы. И мы рады, что компания Алкоа и Фонд Алкоа, начав с помощи студентам МИСиС, на третий год работы Программы расширили ее рамки, включив в число ее участников молодых преподавателей».

А. А. Аксенов,

проректор по науке и инновациям МИСиС

МГТУ им. Н. Э. Баумана

«Московская модель комплексной реабилитации инвалидов»

С 1934 года в МГТУ им. Н. Э. Баумана впервые в стране по эксклюзивным технологиям высшего профессионального образования стали обучаться инвалиды по слуху. С 1995 года и по настоящее время целенаправленно ведется научный поиск оптимальных форм и методов комплексной реабилитации студентов-инвалидов по слуху в условиях непрерывного инклюзивного профессионального образования. Разработанные методики носят универсальный характер, они начали успешно тиражироваться и для других категорий инвалидов. Представляемая «Московская модель» — проект комплексной реабилитации инвалидов — субъектов программ непрерывного многоуровневого интегрированного профессионального образования — является результатом исследований и разработок в области социальных технологий, проводившихся в рамках многолетнего сотрудничества МГТУ им. Н. Э. Баумана и Правительства Москвы.



Актуальность разработки «Московской модели комплексной реабилитации инвалидов» определяется:

- социальным заказом общества и государства на личность студента, обладающего развитыми способностями, обеспечивающими должный уровень его профессиональной подготовки и степень готовности молодого специалиста на равных конкурентных началах выступать на рынке труда в роли претендента на вакантное рабочее место, способного работать на предприятиях общего типа с минимальными издержками на его производственную адаптацию;
- социальным заказом общества и государства на повышение толерантности здоровых членов общества к лицам, имеющим ограничения по состоянию здоровья, и формирование у них устойчивых стереотипов взаимодействия с работниками из числа инвалидов по слуху на предприятиях общего типа на условиях социальной солидарности и социального партнерства.

Профессиональное образование инвалидов имеет социально-экономическую целесообразность для общества и государства: расходы на образование инвалидов возвращаются в виде подоходного налога с работающих квалифицированных специалистов, а государство освобождается от необходимости выплаты различных пособий.

Анализ, проведенный специалистами МГТУ им. Н. Э. Баумана, показал, что вопросы ресурсного, нормативного, методического обеспечения программ непрерывного инклюзивного профессионального образования инвалидов могут решаться за счет использования нормативно-правовой базы, существующей в области профессионального образования и в области реабилитации инвалидов.

Оптимальным механизмом, позволяющим реализовывать программы непрерывного инклюзивного профессионального образования для инвалидов, является консолидированное использование средств всех уровней бюджетной системы Российской Федерации. «Московская модель» предлагает адресные меры социальной поддержки по отношению к студентам-инвалидам как субъектам права различного уровня: гражданам РФ, жителям города Москвы, имеющим и статус «студент», и статус «инвалид». Это позволяет студентам-инвалидам при освоении образовательных программ получать реабилитационные услуги. При таком подходе образовательная программа становится образовательно-реабилитационной и рассматривается как социальная услуга, оказываемая государством инвалиду.

Организационной формой реализации «Московской модели» является создание специального Центра в вузе, координирующего взаимодействие федеральных, региональных и городских организаций и ведомств, призванных решать задачи реабилитации и образования инвалидов. В МГТУ эти функции выполняет Головной учебно-исследовательский и методический центр профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья (ГУИМЦ).



Образовательные и реабилитационные ресурсы Центра укомплектованы по принципу модульности: в зависимости от этапа и формы обучения осуществляется соответствующее техническое, технологическое, программное и методическое обеспечение образовательно-реабилитационного процесса. Такое обеспечение призвано решать проблемы специальных потребностей разных групп учащихся (младшие и старшие курсы, изолированные группы, включенные подгруппы, специальные и общие аудитории, мастерские и т.п.), но вместе с тем те или иные составляющие могут быть объединены в самостоятельные комплексы и системы, состоящие также из функционально-инвариантных элементов.

ГУИМЦ является уполномоченной структурой и реализует специальные образовательно-реабилитационные программы высшего профессионального образования для инвалидов по слуху на университетском, региональном, федеральном и международном уровнях.

На уровне университета задача ГУИМЦ — координация деятельности всех структур вуза в области реализации образовательно-реабилитационных программ для студентов-инвалидов на довузовском, вузовском и послевузовском этапах обучения.

Создана система лицейских классов в четырех профильных (коррекционных) школах и общеобразовательной школе № 299 г. Москвы. Школьники — инвалиды по слуху принимают участие в научно-исследовательских программах, организована и функционирует система подготовительных курсов для инвалидов по слуху.

Зачисление студентов на первый курс ГУИМЦ осуществляется по результатам конкурсных вступительных экзаменов и в установленном законом порядке.

Концептуально важным аспектом представляется поэтапная интеграция: студенты начинают обучение в специальных группах, а после третьего курса распределяются по два-три человека в общеуниверситетские группы. Сегодня плохослышащие студенты обучаются по девяти специальностям на пяти факультетах Бауманского университета.

ГУИМЦ координирует деятельность Службы содействия трудоустройству студентов и выпускников МГТУ им. Н.Э.Баумана, оказывая консультационные услуги плохослышащим студентам.

На послевузовском уровне ГУИМЦ реализует программы повышения квалификации преподавателей и реабилитологов, курсовые программы профессиональной переподготовки и второго высшего образования специалистов из числа инвалидов.

С 1997 года по настоящее время в ГУИМЦ МГТУ им. Н.Э.Баумана дипломы о высшем образовании получили более 170 инвалидов. В настоящее время в Центре обучаются более 200 глухих студентов из 46 регионов России и около 50 слушателей довузовского цикла.

Успешная работа Центра стала возможной благодаря активной поддержке Министерства образования и науки, Министерства здравоохранения и социального развития, а также Правительства г. Москвы.

На региональном уровне ГУИМЦ предоставляет образовательно-реабилитационные услуги инвалидам — жителям г. Москвы через свое структурное подразделение — Московский учебно-методический центр (МУМЦ), созданный в рамках Городской целевой программы реабилитации инвалидов. Официальное открытие МУМЦ состоялось в сентябре 1998 года. Дальнейшая работа МУМЦ осуществлялась на базе городских целевых программ 1998–2000 гг., 2001–2003 гг., 2004–2006 гг., 2007–2009 гг.

МУМЦ предлагает студентам-инвалидам: специальные реабилитационные услуги, в том числе — оказание **индивидуальных консультационных услуг по подбору рекомендуемых слуховых аппаратов**; мероприятия по социальной и социокультурной реабилитации, приспособление образовательно-реабилитационного пространства на основе специальных технических средств реабилитации и обучения, специальных архитектурно-планировочных решений. (см. прилагаемые фотографии)



На федеральном уровне МГТУ им. Н. Э. Баумана оказывает определяющее влияние на создание инфраструктуры национальной системы профессионального образования инвалидов.

Создана региональная сеть ВУЗов, реализующих специальные образовательно-реабилитационные программы для инвалидов (по слуху), действующая под руководством и при координации МГТУ им. Н. Э. Баумана (Проект «Российская сеть послешкольного образования глухих» — PEN-Russia). Сеть, кроме МГТУ им. Н. Э. Баумана, включает Новосибирский государственный технический университет (НГТУ); Владимирский государственный университет (ВлГУ), Челябинский государственный университет (ЧелГУ); Академия управления «ТИСБИ», г. Казань.

Создаваемая на основе образовательно-реабилитационных программ федеральная система позволяет на практике обеспечить доступ инвалидов и иных лиц с ограниченными возможностями здоровья к качественному высшему

образованию. Ее интегрированность в национальную систему профессионального образования и ориентированность на потребности общего рынка труда обеспечат инвалидам значительные социальные и экономические преимущества, повысит уровень их социальной интеграции и защищенности, а также существенно снизит стоимость их обучения.

На международном уровне Бауманский университет наряду с National Technical Institute for the Deaf (NTID, Национальный технический институт для глухих) при Рочестерском технологическом институте (США) принимает активное участие в создании и развитии Международной Сети Послешкольного Образования Глухих — Postsecondary Education Network International (PEN-International). В эту сеть, кроме МГТУ им. Н. Э. Баумана и NTID, входят Российские ВУЗы-партнеры МГТУ им. Н. Э. Баумана в региональной сети, а также ряд университетов Китая, Таиланда, Японии, Чешской Республики, Филиппин, Кореи, Вьетнама и Гонг-Конга. Основная задача PEN-International — формирование благоприятных условий для освоения плохослышащими студентами образовательно-реабилитационных программ профессионального образования. Методологически проект PEN — International безупречен. С одной стороны, это система авторитетных технических университетов в лице специальных факультетов и Центров, которая, безусловно, будет расширяться.

С другой стороны, это телекоммуникационная сеть и интенсивно развивающиеся специальные информационные компьютерные технологии, которые обеспечивают свободный доступ и обмен в образовательном пространстве этих и других университетов.

Каждое учебное заведение — участник проекта — становится экспортным ресурсным центром и узлом программы PEN-International в своей стране.

Разработанную «Московскую модель комплексной реабилитации инвалидов» отличает высокая социально-экономическая результативность и эффективность, подтвержденные 100%-м трудоустройством выпускников-специалистов из числа инвалидов, их стабильной занятостью.

Настоящий социальный Проект имеет законченное научно-методическое обеспечение своего функционирования и развития на основе государственных и городских заказов и экспериментальных пилотных проектов в режиме инновационных разработок с последующей их типизацией и тиражированием.

Проект отвечает государственной политике устойчивого социально-экономического развития страны, ориентированной на повышение качества жизни населения и включенность в стратегию развития социальной инфраструктуры города.

ОАО «ОГК-4» (Концерн Е.ON)

Программа «Карьера начинается в школе»



Сургутская ГРЭС-2, филиал ОАО «ОГК-4», — крупнейшая тепловая электростанция Евразии, ключевой элемент энергетики Тюменской области и всей Сибири. Установленная мощность Сургутской ГРЭС-2 составляет 4800 МВт, однако в недалеком будущем она увеличится: к концу 2011 года ожидается ввод двух новых блоков совокупной мощностью 800 МВт.

Это означает, что через несколько лет станции потребуются новые кадры, однако найти их в условиях дефицита способных и подготовленных молодых сотрудников довольно трудно. Сургутская ГРЭС-2 видит решение проблемы в профориентации учеников старших классов, а также в предпрофильной подготовке учеников средних классов.

Для этого в компании была разработана Программа «Карьера начинается в школе». Она реализуется совместно со средней школой № 19 Сургута и сургутским Межшкольным учебным комбинатом № 1. Программа предусматривает создание профильного инженерно-технологического

класса (10–11-й классы), в котором ученики получают начальные знания по таким специальностям энергетики, как контрольно-измерительные приборы и автоматика (КИПиА) и электротехника.

Программа была запущена в 2007 году. Среди ее целей — не только подготовка будущих сотрудников станции и усиление профильного образования в Сургуте, но и развитие у старшеклассников интереса и мотивации к профессии энергетика. Сейчас в энергетическом классе учатся 45 человек.

Учебный процесс в рамках базисного учебного плана для профильных классов организован следующим образом. В средней школе № 19 добавлены часы по физике и математике, ученики также посещают элективные курсы «Общая физика» в Сургутском государственном университете, «Введение в Интернет» на базе Центра детского научно-технического творчества «Интернет +» и курсы по специальности «энергетика» на Сургутской ГРЭС-2.

Межшкольный учебный комбинат ввел в учебный план два профильных предмета — информатику и технологию с изучением основ энергетических специальностей «КИПиА» и «электротехника».

Ученики профильных энергетических классов также получают возможность заниматься проектно-исследовательской деятельностью в области электроэнергетики, а сотрудники компании принимают активное участие как в разработке Программы, так и в подготовке открытых уроков, проведении выставок, конкурсов, экспериментальных проектов и практик.

Схема взаимодействия компании и учебных заведений в организации учебного процесса





Реализация Программы «Карьера начинается в школе» осуществляется в несколько этапов.

I этап — подготовительный (май—сентябрь 2007 года):

- разработка Программы совместной деятельности Сургутской ГРЭС-2;
- комплектование инженерно-технологического класса (10-й класс).

II этап — реализация программы (сентябрь 2007 года — май 2009 года):

- увеличение количества часов изучения физики и математики;
- организация факультативных курсов, открытых уроков, экскурсий и иных внеклассных мероприятий;
- участие школьников в профильных конкурсах и выставках.

III этап — итоговый (сентябрь 2009 года — май 2010 года):

- подведение промежуточных итогов реализации Программы;
- корректировка совместных действий по реализации Программы;
- разработка рекомендаций по дальнейшей реализации Программы.



В первый год своего существования Программа реализовывалась силами сотрудников станции при активном участии Молодежного движения Сургутской ГРЭС-2 и поддержке со стороны школы. В 2008 году эту инициативу поддержало ОАО «ОГК-4», в результате чего бюджет Программы составил около 400 тыс. рублей. Планируется, что Программа будет продолжаться и после 2010 года.

Средства массовой информации высоко оценили это начинание Сургутской ГРЭС-2. На городской выставке «Образование и карьера — 2008» Программа также получила положительную оценку администрации города Сургута.



Корпоративные практики социальной направленности

■ Безопасность, жизнеобеспечение

Филиал компании

«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Программа

«Что делать в чрезвычайных ситуациях»

Филиал компании «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.» Программа «Что делать в чрезвычайных ситуациях»



Программа «Что делать в чрезвычайных ситуациях» осуществляется в Сахалинской области с 2005 года.

**Бюджет программы:
5 млн. 760 тыс. рублей**

(2005 год — 700 тыс. рублей,
2006 год — 1 млн. 200 тыс. рублей,
2007 год — 1 млн. 360 тыс. рублей,
2008 год — 2 млн. 500 тыс. рублей).

Организации, реализующие программу:

- компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»
- (оператор нефтегазового проекта «Сахалин-2»);
- Главное управление МЧС России по Сахалинской области;
- Департамент образования Сахалинской области;
- Институт переподготовки и повышения квалификации кадров
- Департамента образования Сахалинской области;
- Сахалинская региональная общественная организация «ТКК Пилигрим»;
- Сахалинская областная общественная организация клуб «Бумеранг»;
- Общественная организация экологический центр «Родник»;
- ООО «Форсайт», г. Иркутск (студия — изготовитель мультипликационных роликов).

Для Сахалина, на территории которого компания «Сахалин Энерджи» ведет производственную деятельность, чрезвычайно актуальна проблема безопасности. Сахалинская область из-за географического положения и геологического строения является одним из немногих регионов в Российской Федерации, где происходят практически все виды природных катаклизмов. Здесь часто случаются различные стихийные бедствия: землетрясения, наводнения, ураганы, снежные заносы, лесные пожары и др. Нельзя забывать и о рисках техногенных чрезвычайных ситуаций, криминальной обстановке и многие других факторах не природного характера, представляющих угрозу безопасности.

Дети наиболее уязвимы и беспомощны в опасной ситуации, поэтому дети, живущие на Сахалине и Курилах, должны хорошо знать правила безопасного поведения в случае возникновения чрезвычайной ситуации.

Специалисты разработали правила безопасного поведения, следование которым позволяет снизить риск попадания детей в чрезвычайные ситуации или их последствия. Однако далеко не всегда ребенок может получить знания об этих правилах в понятной и доступной форме.

Задача Программы — внедрение современных технологий просвещения детей дошкольного и школьного возраста по вопросам безопасного поведения, что должно способствовать снижению рисков и уменьшению последствий чрезвычайных ситуаций.

Цели Программы: формирование у детей норм безопасного поведения в окружающей обстановке, консолидация усилий общества в решении проблемы безопасности детей, а также популяризация и пропаганда среди населения основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ).

Программа делится на четыре части:

1. Просветительские мультипликационные ролики для детей.

Основным элементом программы является социальная реклама: создание коротких мультипликационных роликов с героем по имени Сеня, направленных на повышение осведомленности детей о безопасном поведении в различных ситуациях.

Выбор тем, обсуждение содержания новых роликов производятся совместно с главным управлением МЧС России по Сахалинской области, что позволяет повысить эффективность работы. На настоящий момент создан 21 ролик

по различным темам — безопасность дорожного движения, игры на льду зимой, купание в незнакомых водоемах, правила поведения при землетрясении, сходе снежных лавин и др.

Изготавливаемые в рамках Программы анимационные ролики конкурируют с многочисленной развлекательной видеопродукцией: мультфильмами, компьютерными играми и др.. Это предъявляет высокие требования к форме изложения материала и качеству анимационных роликов. В 2007 году на основании проведенного конкурсного отбора новым подрядчиком была выбрана студия «Форсайт» (г. Иркутск), что позволило обеспечить качественно новый уровень образовательной мультипликационной продукции.

Ролики транслируются на сахалинских телеканалах (80–100 прокатов ежемесячно) в утреннее и вечернее время в рекламных блоках телепередач, которые наиболее популярны среди детской целевой группы. В каникулярное время — большее количество показов, так как дети более продолжительное время находятся без присмотра взрослых.

Изготовление мультипликационных роликов будет продолжаться. Согласно предварительным оценкам, целесообразно создание мультипликационных роликов еще по 15–20 темам, касающимся безопасности детей.

2. Материально-техническое переоснащение классов ОБЖ.

Участники программы при обсуждении ее концепции приняли решение о создании специализированных ресурсных классов ОБЖ в Сахалинской области, чтобы на качественно новом уровне и в соответствии с современными требованиями проводить обучение детей и переподготовку преподавателей.

В 2006 году было произведено материально-техническое переоснащение классов ОБЖ: ресурсные классы для изучения образовательного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности» открылись в 12 районах Сахалинской области. В оборудование классов включены учебно-методическая литература, визуальные текстовые средства (плакаты, стенды по основам безопасности жизнедеятельности), пособия для отработки практических навыков (тренажеры, костюмы химической защиты, противогазы и т. д.), мультимедийные установки.

Потенциал ресурсных классов использовался для проведения занятий учащихся школы, на базе которой создан ресурсный класс, а также мероприятий для родителей и учащихся других образовательных учреждений, учителей района и населения.



Например, на базе ресурсного класса в МОУ СОШ № 1 г. Охи в марте 2007 года проводились дни открытых дверей для работников общеобразовательных учреждений района по проблемам преподавания курса ОБЖ.

В г. Углегорске совместно со специалистами-медиками для сотрудников государственного учреждения «МРУИЛ № 4» были организованы теоретические занятия по вопросам безопасности жизнедеятельности и оказанию первой медицинской помощи, для воспитанников детского дома — занятие «Улица полна неожиданностей», «Стихийное бедствие» — для учащихся начальной общеобразовательной школы эстетического развития.

В Покровской школе Долинского района для учителей района был проведен семинар «Современные подходы к обучению ОБЖ с использованием возможностей ресурсного класса: опыт, проблемы, перспективы»; были организованы семинары по защите от чрезвычайных ситуаций для жителей сел Покровка, Октябрьское, Ручьи, Сосновка. В пос. Смирных на базе ресурсного класса ОБЖ был организован лекторий для родителей.

3. Практическое закрепление теоретических навыков: массовые мероприятия.

С целью закрепления полученных знаний регулярно проводятся культурно-массовые мероприятия для дошкольников и младших школьников. Показы новых мультипликационных роликов в начальных классах школ и детских садов сопровождаются лекциями сотрудников МЧС.

Ростовая кукла, сделанная по мотивам образовательных мультфильмов, в занимательной форме напоминает юным зрителям о правилах безопасного поведения, совместно с сотрудниками МЧС проводит тематические викторины и раздает призы. Подобного рода мероприятия (одно из которых прошло в марте 2008 года в городском парке г. Южно-

Сахалинска) неизменно становятся праздниками для маленьких жителей острова.

4. Специальный образовательный проект «В школу с Сеней».

Для повышения интереса к вопросам безопасности осенью 2008 года был дан старт специальному проекту, основной целевой аудиторией которого стали первоклассники. Была издана красочная книжка-комикс, в которой герой мультипликационных роликов Сеня рассказывает о правилах безопасного поведения. 8 октября 2008 года, в Международный день по уменьшению опасности стихийных бедствий, каждый первоклассник Сахалина и Курилы получил в подарок эту книжку. Каждая школа получила диск с поучительными мультипликационными приключениями Сени. Одновременно по согласованию с областными органами образования и структурами МЧС в школах прошли мероприятия, посвященные вопросам правильного поведения в опасной ситуации. Был объявлен конкурс «Придумай и нарисуй новую историю о Сене». Лучшая история — победитель конкурса станет новым мультипликационным роликом, который войдет в коллекцию коротких фильмов под лозунгом «Безопасность — это важно!»

В марте 2008 года за реализацию программы «Что делать в чрезвычайных ситуациях» «Сахалин Энерджи» получила Почетную грамоту Главного Управления МЧС России по Сахалинской области.

Результаты реализации Программы:

- дети, а также взрослое население получили знания о правилах поведения при чрезвычайных ситуациях;
- расширилась просветительская и образовательная деятельность по вопросам пропаганды безопасности жизнедеятельности базовых ресурсно-методических классов ОБЖ;
- увеличилось количество предупредительных и профилактических мероприятий, направленных на безопасность жизнедеятельности населения; проведены культурно-массовых мероприятия, отвечающие направлениям Программы.

Дальнейшие планы развития Программы:

- продолжение подготовки и трансляции мультипликационных роликов на темы безопасности;
- создание ролика, основанного на мотивах истории о Сене, ставшей победителем конкурса «Придумай и нарисуй историю о Сене»;
- проведение областного праздника «Безопасный Новый год» накануне «Дня спасателя»;

В настоящее время завершаются строительные работы по проекту «Сахалин-2»; добываемые нефть и газ будут транспортироваться с севера на юг острова Сахалин по системе подземных трубопроводов. Перед вводом промышленных объектов в эксплуатацию будет проводиться информационная кампания для жителей близлежащих населенных пунктов о правилах безопасного поведения в санитарно-защитной зоне промышленных объектов (например, о том, что нельзя жечь костры, копать землю в непосредственной близости от трубопроводов и т. д.).

Детскую аудиторию достаточно трудно привлечь привычными средствами; не всегда информация, понятная взрослому, будет столь же эффективна для восприятия ребенком. Поэтому в информационную кампанию войдут тематические мультипликационные ролики с героем Сеней. Сделанные в доходчивом для дошкольников и школьников формате, с полюбившимся героем, они должны стать эффективным средством информирования детской аудитории.

В 2009 году компания продолжит реализацию Программы.

«Это очень нужная и важная программа. Основная задача МЧС — спасать. Однако, как видно из опыта нашей работы, проще предотвратить чрезвычайную ситуацию, чем потом спасать людей. Поэтому мы уделяем большое внимание профилактическим мероприятиям и благодарны компании «Сахалин Энерджи» за то, что она находит в себе силы и средства помогать нам в этом. Мне очень нравится подход мультипликационного героя Сени к вопросам безопасности. Он учит детей хорошо подумать, прежде чем совершить какой-либо поступок».

Ольга Шеховцева,
главный специалист группы пропаганды и связей с общественностью ГУ МЧС России по Сахалинской области,
старший лейтенант внутренней службы



● Защита окружающей среды и экологическая безопасность

Холдинг «Ренова Оргсинтез» (Группа компаний «Ренова»)
«Здоровье. Экология. Безопасность»
(в рамках программы «Ответственная забота»)

Объединенная металлургическая компания
«Политика устойчивого развития ОМК»

ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»
Экологическая программа «Нам здесь жить и работать!»

Холдинг «Ренова Оргсинтез» (Группа компаний «Ренова»)

«Здоровье. Экология. Безопасность»

(в рамках программы «Ответственная забота»)

Понимая важность развития единой международной системы стандартов в области защиты окружающей среды, охраны здоровья и обеспечения техники безопасности, а также необходимость внедрения этих стандартов на предприятиях химической отрасли, «Ренова Оргсинтез» поддержала инициативу Российского союза химиков по вхождению в международную программу «Responsible Care — Ответственная забота» (RC). Эта глобальная добровольная программа осуществляется национальными союзами и ассоциациями предпринимателей химической отрасли. Программа ООН по окружающей среде (ЮНЕП) утвердила RC в качестве ключевого инструмента химической промышленности в деле достижения устойчивого развития. Программа базируется на основных системах сертификации производств: ISO 9000, ISO 14001, EMAS, BS 8800, SQAS, OHSAS 18001, которые предполагают повышенные требования к соблюдению норм в области экологии, техники безопасности, охраны труда и качества продукции.

В соответствии с соглашением о совместной работе по международной программе «Responsible Care — Ответственная забота» от 19 апреля 2007 года «Ренова Оргсинтез» взяла на себя обязательство по разделу «Здоровье. Экология. Безопасность» и приняла решение следовать в своей деятельности «Руководящим принципам» программы.

Руководящие принципы устанавливают баланс между законом, обязательным и добровольным саморегулированием, которое поддерживается внутренним контролем.

Руководящие принципы «Ренова Оргсинтез» предусматривают:

1. Рассмотрение вопросов по охране окружающей среды и здоровья и сведение к минимуму проблем, связанных с ними, как важную и неотъемлемую часть деловой деятельности.
2. Обучение, консультирование и поддержку персонала для ответственного выполнения работы по вопросам охраны окружающей среды и здоровья.
3. Стремление свести к минимуму уровни выбросов и повысить эффективность использования сырья и энергии.
4. Проведение оценки деятельности с целью определения и снижения рисков, связанных с охраной окружающей среды и здоровья.



5. Анализ возможного воздействия на окружающую среду и здоровье новых технологических процессов и продуктов до их принятия или внедрения.
6. Информирование органов власти о действиях компании и их возможном влиянии на охрану окружающей среды.
7. Информирование населения и общественности о действиях в области производства и продуктов, и их аспектах в области охраны окружающей среды и здоровья.
8. Предоставление заказчикам рекомендаций по безопасному использованию и уничтожению продуктов компании.

«Ренова Оргсинтез» стремится следовать этим руководящим принципам. На предприятиях, находящихся под управлением компании, действуют правила и руководства для обеспечения безопасности при производстве, транспортировке и контроле за отходами.

Все предприятия функционируют в соответствии с законодательством РФ в области охраны окружающей среды и охраны труда. На каждом предприятии существует официально утвержденная политика в сфере качества продукции, промышленной безопасности, природоохранная политика,

политика в области охраны труда и трудовой безопасности, кадровая и социальная политики. Стратегия «Ренова Оргсинтез» на пять лет объединяет общие подходы в области защиты окружающей среды, охраны здоровья и обеспечения техники безопасности.

На предприятиях «Ренова Оргсинтез» либо уже действуют, либо планируются к вводу системы ISO 14001:2004 (политика в области охраны окружающей среды — обязательства по управлению); OHSAS 18001 (политика в области охраны труда и техники безопасности); ISO 9001:2004 (обязательства по управлению, нацеленность на заказчика, политика в области качества). В частности, предприятие холдинга ОАО «Саянскхимпласт» закончило внедрение указанных систем и по результатам сертификационного аудита получило один национальный и три международных сертификата.

В бизнес-планы предприятий ежегодно включаются расходы на охрану труда и технику безопасности, модернизацию производств с целью сокращения сырьевых затрат и уменьшения отходов производства. Ведутся научно-исследовательские работы, направленные на усовершенствование деятельности предприятия. Это означает, что компания работает в соответствии с идеологией программы Responsible Care, то есть постоянно повышает уровень безопасности и охраны окружающей среды, совершенствует продукцию и процессы управления таким образом, чтобы принести пользу обществу в целом.

В настоящее время «Ренова Оргсинтез» планирует построить новое предприятие по производству каустической соды и хлора с использованием наиболее передовой и экологически чистой технологии мембранного электролиза. В Японии появление этой экотехнологии еще в 1986 году привело к полной остановке производств с использованием ртутного электролиза. В России же пока существует лишь один завод, использующий данную современную и соответствующую мировым экологическим стандартам технологию.

Учитывая высокую социальную ориентированность бизнесов «Ренова Оргсинтез», компания продолжает разработку планов по созданию производства поликристаллического кремния, главного компонента энергетики будущего — солнечной фотоэнергетики. Использование солнечного света и тепла — экологически чистый, простой, естественный и наиболее демократичный из всех известных способов получения энергии.

Решение социальных вопросов в пользу работающих — одно из основных направлений в деятельности предприятий, находящихся под управлением «Ренова Оргсинтез». Для оздоровления работников предприятий по результатам профилактических медицинских осмотров приобретаются путевки на санаторно-курортное лечение.

Ежегодно «Ренова Оргсинтез» и Российский союз химиков определяют и устанавливают содержание работ по внедрению программы RC, перечень мероприятий, персональный состав ответственных исполнителей. Представители компании «Ренова Оргсинтез Лимитед» входят в Координационный комитет программы RC в России и активно участвуют во внедрении принципов и стандартов программы на предприятиях отрасли.

Информация о достижениях и планах в области защиты окружающей среды, охраны здоровья и обеспечения техники безопасности публикуется на сайте «Ренова Оргсинтез» и в газетах, выпускаемых на заводах: «Химик» (ОАО «Химпром», г. Новочебоксарск), «Большая химия» (ЗАО «Нефтехимия»), «Трибуна» (ОАО «Промсинтез»).



«Ренова Оргсинтез» стремится к достоверному и доступному раскрытию информации через интернет-ресурсы (сайты компании и предприятий, находящихся под управлением холдинга), участие в конференциях и выставках, предоставление ежегодных отчетов о деятельности предприятий.

По итогам работы за год «Ренова Оргсинтез» направляет в Российский союз химиков отчет, в котором в форме таблицы представлены основные показатели программы «Ответственная забота». Холдинг отчитывается по следующим направлениям: безопасность и здоровье сотрудников, защита окружающей среды (размещение токсичных отходов, размещение нетоксичных отходов), выбросы в атмосферу, выбросы в воду, использование ресурсов, затраты на природоохранную деятельность. Данные, представленные «Ренова Оргсинтез», наряду с данными предприятий, участвующих в программе RC, служат основой для составления национального отчета.

Высокой оценкой усилий холдинга в сфере здоровья, экологии и безопасности стала победа компании в национальном конкурсе «Лидер природоохранной деятельности — 2007».

Объединенная металлургическая компания

«Политика устойчивого развития ОМК»

В ноябре 2007 года в Объединенной металлургической компании была принята Политика устойчивого развития. Ее цель состоит в определении приоритетов деятельности в области устойчивого развития и приведении их в соответствие со стратегией компании. Ориентация на лучший отечественный и зарубежный опыт, инициативность и гибкость, прозрачность, дифференциация и унификация — принципы, заложенные в принятом документе. В нем представлены следующие разделы: «Наши работники», «Наша компания», «Наша природа» и «Наши регионы».

С краткой версией Политики устойчивого развития ОМК можно ознакомиться на сайте: www.omk.ru

Определяя приоритеты корпоративной социальной ответственности, компания, помимо Политики устойчивого развития, руководствуется следующими подходами:

Подходы к определению направлений социально-экономического партнерства



Успешно складывается практика взаимодействия компании с региональными и местными органами власти для совместного решения острых социальных проблем.

Предприятия компании расположены в основном в Приволжском федеральном округе. Это Выксунский металлургический завод в Нижегородской области, Альметьевский трубный завод в Татарстане и два завода в Пермском крае — Чусовской металлургический (ЧМЗ) и Губахинский кокс. Все они находятся в малых городах и являются градообразующими предприятиями.

Будущее таких городов, как Выкса, Чусовой, Губаха, напрямую зависит от развития предприятий компании. Поэтому в качестве важнейшей составляющей социальной ответственности ОМК рассматривает производственные и финансовые результаты деятельности заводов. При росте финансовых показателей растут и налоговые отчисления в бюджет. А это значит, что власти (области, района и т.д.) получают больше средств для решения социальных проблем, смогут более гибко и оперативно отвечать на запросы людей. Цель партнерства бизнеса и органов государственного управления ОМК видит в развитии своих предприятий и муниципальных образований, на территории которых они находятся.

Этапы развития социально-экономического партнерства в ОМК



Предприятия — ВМЗ и ЧМЗ — работают эффективно и добросовестно производят налоговые отчисления в бюджеты разных уровней. Более того, эти два завода являются одними из крупнейших налогоплательщиков Нижегородской области и Пермского края. ВМЗ с 2000 года, уже семь лет подряд, получает награду Федеральной налоговой службы за весомый вклад в экономику Нижегородской области. По случаю 250-летнего юбилея Выксунского завода распоряжением Президента Российской Федерации Дмитрия Медведева коллективу завода объявлена благодарность «за большой вклад в развитие металлургической промышленности».

В последние годы в связи с ростом производства на ВМЗ объем налоговых отчислений предприятия в бюджеты всех уровней постоянно возрастает. Возрастают и ожидания сотрудников. От властей города и от своего работодателя они ждут таких социальных гарантий, как помощь в приобретении квартир, устройство детей в детские сады, поддержка спортивных учреждений и сферы досуга. Поэтому ОМК считает, что налоговые отчисления от ее деятельности должны поступать в те города, где работают предприятия компании, чтобы обеспечивать эти возросшие требования.

С 2006 года ОМК выступает инициатором подписания трехстороннего соглашения о социально-экономическом партнерстве между компанией, администрацией Нижегородской области и администрацией Выксунского района на следующих условиях: если поступления от выплаты налога на прибыль превышают запланированную сумму, то половина суммы, составляющей это превышение, уже в качестве финансовой помощи возвращается в бюджет Выксунского района. В результате существенные средства были направлены на благоустройство города, финансирование социально-культурных мероприятий и т. д. В 2005 году эти отчисления составили 148 млн. рублей, в 2006-м — 165 млн. и в 2007 году — более 200 млн. рублей.

Отчисления ОМК на социальные проекты Выксунского района в 2007 году составили более 1 млрд. рублей. Средства пошли на развитие инфраструктуры города и на его благоустройство. Был построен физкультурно-оздоровительный комплекс, проведена реконструкция гимназии, бассейна, автовокзала. Были реконструированы Дворец металлургов, база отдыха металлургов, исторический комплекс «Дом Баташовых», построены гостиница и жилой дом.

Отмечая успех первого трехстороннего соглашения, стороны выделили и проблемы с которыми им пришлось столкнуться:

- краткосрочность соглашения (один год) не позволяла осуществлять программы, требующие длительного финансирования;

- недостаточно прозрачная бюджетная система регионов и местных администраций затрудняла отслеживание целей расходов;
- отсутствие четко прописанных статей, на которые должны тратиться дополнительно поступившие в администрацию муниципального образования деньги, затрудняло достижение целей соглашения.

Учитывая полученный опыт, при заключении соглашения в 2008 году участники внесли в него следующие условия:

- срок действия договора увеличен с одного года до трех лет (2008–2010);
- в соглашении указаны целевые программы, на которые будут расходоваться дополнительные средства.

Все целевые программы направлены на повышение качества жизни в г. Выксе и районе. В частности, в ближайшие три года планируется провести проектные работы по строительству родильного дома и женской консультации, построить два дошкольных учреждения, плавательный бассейн, реконструировать гимназию, развивать дорожную инфраструктуру, улучшать качество водопроводной воды.

Мониторинг осуществления программ соглашения возложен на коллегиальный рабочий орган сторон — координационный совет.

По инициативе ОМК на территории Выксунского муниципального района планируется реализовать совместные проекты Программы развития ООН, Министерства экономического развития РФ и Министерства регионального развития РФ, направленные на реформирование бюджетного процесса. Будут внедрены социальная технология «Прозрачный бюджет» и бюджетирование, ориентированное на результат. Мероприятия в рамках данных проектов будут способствовать повышению гражданской активности и вовлечению населения в процесс принятия решений на местном уровне.

Выксунский район постепенно становится «точкой роста» на карте Нижегородской области. Растет оптимизм и удовлетворенность жителей, их уверенность в своем будущем. Согласно опросу, проведенному в начале 2008 года в Выксе, почти 70% респондентов уверены, что через год их жизнь не ухудшится, а почти половина считает, что жизнь улучшится (в целом по России такое мнение высказывает только треть граждан).

Это — результат сотрудничества бизнеса и органов власти всех уровней, которое способствует возрождению малых и средних городов России.

ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп»

Экологическая программа

«Нам здесь жить и работать!»

Ежегодно наращивая объемы производства цемента, что связано с реализацией проекта «Доступное жилье — гражданам России», предприятия холдинга «ЕВРОЦЕМЕНТ групп» предпринимают меры по предупреждению и снижению негативного воздействия на окружающую среду и здоровье населения. Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов деятельности холдинга.

Экологическая политика холдинга определяет следующие основные направления деятельности:

- приоритет финансирования мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- сохранение природной среды в районах расположения цементных заводов холдинга;
- поэтапное сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, в том числе неорганической пыли, содержащей диоксид кремния;
- последовательное снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты;
- поэтапный переход на безвзрывной способ добычи полезных ископаемых.
- Повышение экологической безопасности производства, снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты в соответствии с требованиями природоохранного законодательства определены также и в Программе развития производственных мощностей холдинга «ЕВРОЦЕМЕНТ групп» на 2007–2020 годы.

Среди многих природоохранных проблем отрасли особого внимания заслуживает чистота атмосферы. Именно поэтому реконструкции пылегазоулавливающих установок и внедрению новых природоохранных технологий, снижающих уровень выбросов веществ, загрязняющих атмосферу, на предприятиях холдинга уделяют особое внимание. Инвестиционные затраты «ЕВРОЦЕМЕНТ групп — Россия» в мероприятия по охране атмосферного воздуха за 2005–2007 годы превысили 784 млн. рублей, в 2008 году — 523 млн. рублей. За это время на ряде предприятий холдинга были выполнены крупные проекты по замене и модернизации электрофильтров на вращающихся печах обжига, проведена реконструкция электрофильтров цементных мельниц, установлены системы аспирации на цементных силосах, оборудованы обеспыливающим оборудованием участки погрузки готовой продукции, созданы и оснащены современным оборудованием оперативного контроля за выбросами и сбросами санитарно-промышленные лаборатории цементных заводов.

В 2008 году были завершены работы по строительству современных электрофильтров вращающихся печей обжига на ЗАО «Ульяновскцемент», ЗАО «Катавский цемент», ЗАО «Жигулевские стройматериалы».

За счет отказа от ряда традиционных для горного производства процессов (бурение, зарядка скважин, взрывание, крупное и среднее дробление) снижается вредное влияние горного производства на окружающую среду. В 2007–2008 годах ЗАО «Недра» и ООО «Липецкое карьероуправление» были переведены на безвзрывную технологию добычи сырьевых компонентов для производства цемента. Это позволило полностью исключить вероятность загрязнения Елецко-Задонского водоносного горизонта, водой которого обеспечивается город. Кроме того, экологический эффект был получен и на Сокольском водозаборе, который расположен в 800 м от карьера. В ближайшее время безвзрывная технология добычи сырья будет внедрена также на ООО «Михайловское карьероуправление» и на ЗАО «Пикалевский цемент».

В 2005–2006 годах отработывались подходы по управлению эколого-экономическими рисками с использованием процедуры экологического аудита. По инициативе ОАО «Белгородский цемент» в 2005 году там была проведена проверка деятельности предприятия. В ходе аудита были





разработаны рекомендации и система корректирующих мер, направленных на обеспечение экологической безопасности производства. Эти меры предусматривали, в частности, осуществление открытой экологической политики предприятия с перспективой внедрения Системы экологического менеджмента на основе международных стандартов ИСО 14000, повышение квалификации сотрудников предприятия в области обеспечения экологической безопасности производства и охраны окружающей среды.

В рамках реализации экологической программы холдинга восемь российских цементных заводов получили лицензию на деятельность по обращению с опасными отходами. Материалы экологического обоснования на получение лицензии пяти заводов проходят государственную экологическую экспертизу в территориальных органах Ростехнадзора.

В соответствии с природоохранным законодательством РФ все предприятия ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» имеют разрешительную документацию (проекты нормативов предельно допустимых выбросов в атмосферу, проекты нормативов допустимых сбросов и образования отходов). Затраты на экологический мониторинг и разработку проектной документации в 2006 году составили свыше 10 млн. рублей, в 2007 году — свыше 20 млн. рублей, а в 2008 году — более 34 млн. рублей.

Санитарно-промышленные лаборатории 12 цементных заводов аттестованы на проведение инструментальных замеров

эффективности работы пылегазоочистного оборудования, воздуха санитарно-защитной зоны и физических факторов на рабочих местах.

В 2007 году плата за загрязнение окружающей среды по российским цементным заводам ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» снизилась по сравнению с 2006 годом с 61,8 до 48,1 млн. рублей. Снижение размеров платы обусловлено своевременным получением предприятиями разрешений на выброс загрязняющих веществ в 2008 году и проводимыми мероприятиями по реконструкции пылегазоочистного оборудования. Инвестиции по охране окружающей среды в 2008 году на реконструкцию природоохранного оборудования составили 523,86 млн. рублей.

Холдинг разработал перспективную программу природоохранных мероприятий до 2010 года.

Вся политика на предприятиях по вопросам экологии и охраны окружающей среды направлена на улучшение экологической обстановки не только в промышленных зонах, но и на всех территориях регионов присутствия холдинга.

Наиболее массовым мероприятием в рамках реализации экологической стратегии холдинга с участием работников стала акция «Нам здесь жить и работать!», которая состоялась 11 апреля 2008 года на всех предприятиях холдинга «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» под девизом «Экология производства и экология жизнедеятельности — приоритетные направления

в стратегии развития холдинга». Цель программы — создание позитивного восприятия планов развития холдинга в области охраны окружающей среды.

В подразделениях ЗАО «Кавказцемент» в этот день в рамках программы прошла уборка территории, а орденоносцы предприятия, почетные строители России, почетные строители и заслуженные работники КЧР приняли участие в закладке «Аллеи Славы». После завершения строительных работ на объектах и окончания ремонта вращающейся печи № 1 на предприятии состоялся еще один субботник по уборке и благоустройству территории.

Более 150 человек, в том числе работники и ветераны предприятия, учащиеся, члены экологических отрядов двух подшефных школ, приняли участие в экологической акции «Нам здесь жить и работать!», проходившей в ЗАО «Осколцемент». В результате были приведены в порядок территория вокруг здания заводоуправления, подъездные пути и дорога, ведущая в город. Работники расчистили заводской сквер, разбили клумбы, посадили более 50 деревьев на аллее передовиков. Они навели порядок возле памятника героям, погибшим в Великую Отечественную войну, посадили деревья. Всего в 2008 году на природоохранную деятельность на предприятии было выделено 122 млн. рублей.

В мероприятии, которое состоялось на ЗАО «Михайловцемент», приняли активное участие школьники Октябрьской средней школы № 2, которой завод помогает с момента своего открытия. 30 старшеклассников изъявили желание провести каникулы с пользой для себя и для семьи — поработать летом в составе экологического отряда, который ежегодно формируется на ЗАО «Михайловцемент». Летом они занимались покраской, побелкой, посадкой саженцев, уборкой территории заводоуправления. Свой первый опыт ребята получили, участвуя в программе «Нам здесь жить и работать!» вместе со старшими товарищами. Аналогичные субботники состоялись на всех 16 предприятиях холдинга.

В мероприятиях программы на ЗАО «Липецкцемент» и ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ трейд» на субботник вышли 150 человек.

После официальной части мероприятия — выступления генерального директора предприятия и вручения суве-

ниров — цементники приступили к уборке заводской и прилегающей к предприятию территории. Шесть передовиков производства посадили именные деревья, тем самым открыв «Алею лучших в своей профессии». Участниками программы «Нам здесь жить и работать!» помимо сотрудников стали представители городских органов управления, городских комитетов по экологии, региональных средств массовой информации, члены патронируемых экологических отрядов, а также ветераны предприятий.

Благодаря грамотной экологической программе и масштабной поддержке природоохранных мероприятий завод получил статус «Лучшей организации 2007 года» на Всероссийской конференции «Экология и производство. Перспективы развития экономических механизмов окружающей среды». Главным же экологическим достижением ОАО «Липецкцемент» стало снижение валового выброса загрязняющих веществ в атмосферу на 1290 т при увеличении производства клинкера на 147 тыс. т в результате реализации программы технического перевооружения. ОАО «Липецкцемент» ежегодно увеличивает вложения в экологическую безопасность. Если в 2006 году на эти цели было направлено более 14 млн. рублей, то в 2007 году — уже 202, 7 млн.

Всего в корпоративной экологической акции «Нам здесь жить и работать!» холдинга «ЕВРОЦЕМЕНТ групп» приняли участие свыше 3 тыс. человек, на территориях предприятий были высажены 25 тыс. деревьев и кустарников, 40 тыс. однолетних цветов. По итогам этой программы были разработаны и начали внедряться системы повышения заинтересованности работников предприятий в решении экологических проблем, систематически проводится обучение рабочих и специалистов основам экологического менеджмента.

Осуществленная экологическая программа доказала эффективность стратегии холдинга «ЕВРОЦЕМЕНТ групп», направленной на улучшение экологической ситуации в цементной промышленности, внедрение инновационных технологий в производстве, привлечение внимания общественности к вопросам экологического образования, осознание важности решения существующих проблем и освоение практических форм и методов работы в данной области.



■ Поддержка социальной инфраструктуры

Объединенная компания РУСАЛ
Центр социальных программ РУСАЛа —
эффективный инструмент развития территорий

ОАО «ЛУКОЙЛ»
Программа «Конкурс социальных и культурных проектов»

Компания УралПлатина Холдинг (Группа компаний «Ренова»)
Программы социальных инвестиций
на территории Камчатского края

Группа компаний «БВК»
Программа «Социальный магазин»

Объединенная компания РУСАЛ

Центр социальных программ

РУСАЛа — эффективный инструмент развития территорий

В 2002 году компания РУСАЛ присоединилась к международной инициативе ООН — Глобальному договору, согласно которому необходимыми условиями развития бизнеса является соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности. Одним из механизмов реализации этой глобальной инициативы и стал Центр социальных программ (ЦСП). Собственную региональную сеть центров компания начала создавать после того, как убедились, что в регионах очень слабо представляют, как правильно организовывать социальную деятельность, не знают, что такое социальное проектирование.

ЦСП РУСАЛа является уникальным механизмом, разработанным для повышения эффективности реализации социальных проектов и программ, снижения административных расходов и максимального приближения к актуальным потребностям жителей конкретных регионов. Первый ЦСП был открыт в 2004 году в Красноярске. В 2005–2006 годах открываются еще шесть филиалов — в Саяногорске, Братске, Ачинске, Новокузнецке, Бокситогорске и Николаеве. Сегодня ЦСП имеет 14 филиалов в 9 регионах России и на Украине. ЦСП выполняет функции центра общественного развития, его специалисты обучают население основам социального проектирования, инициируют проведение общественных слушаний, переговорных площадок и публичных дискуссий на различные темы, от тиражирования новых социальных технологий до обсуждения проблем добровольчества и благотворительности.

Деятельность ЦСП в регионах присутствия ОК РУСАЛ в России и на Украине способствует развитию партнерства власти, бизнеса и общества, привлекает население к участию в решении социальных проблем, поддерживает инициативы в области благотворительности и добровольчества. На основе диалога и партнерства, а также детального изучения специфики и приоритетов развития регионов присутствия ОК РУСАЛ практически полностью осуществила переход к систематизированным формам социальной деятельности.

Цель программы — поддержка и содействие развитию местных социальных инициатив, направленных на улучшение качества жизни в регионах присутствия компании.



Задачи программы:

- анализ социальной ситуации в регионах;
- развитие многостороннего социального партнерства;
- поддержка социальных проектов, инициированных гражданами;
- формирование культуры благотворительности и добровольчества;
- управление социальными программами компании в соответствии с потребностями жителей регионов присутствия и приоритетами благотворительной политики компании;
- формирование проектной культуры в регионах присутствия.

Центр социальных программ реализует семь программ социальных инвестиций компании РУСАЛ, направленных на поддержку общественно полезных инициатив школьников и молодежи, развитие дворового и массового спорта, экологическое воспитание детей, обучение основам социального проектирования, развитие добровольчества и формирование культуры благотворительности, а также на поддержку детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.



Программы ЦСП РУСАЛа

Сто классных проектов.

Программа направлена на поддержку и развитие общественно полезных инициатив школьников 6–11-х классов общеобразовательных школ. Ее цель: создать условия для развития детской инициативы на базе школы; сделать школу социальным центром притяжения для ребят и взрослых микрорайона, села; центром общественной жизни.

Сто спортивных проектов.

Программа поддержки развития физической культуры, массового детского спорта на дворовых и пришкольных спортивных площадках, в местных спортивных секциях, воспитание активного здорового молодого поколения.

Зеленый дозор.

Программа направлена на формирование экологической культуры школьников через информационно-просветительскую работу в области охраны окружающей среды, вовлечение школьников в решение местных экологических проблем, развитие проектной культуры детей и подростков, развитие проектной культуры региональных экологических организаций.

Шаги за горизонт.

Программа поддерживает самосовершенствование, инициативу, творчество, предприимчивость и здоровый образ жизни молодых людей, готовя их к активному и содержательному участию в общественной жизни через участие в проектной деятельности, развитие добровольческого движения среди молодежи и содействие профессиональному самоопределению.

Направления деятельности по программе **Вместе в будущее** — работа с воспитанниками социальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по их подготовке к самостоятельной жизни после окончания школы, укрепление материально-технической базы учреждений в интересах развития детей, повышение профессионального мастерства педагогов социальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Школа социального проектирования.

Детский компонент программы направлен на поддержку и развитие детской инициативы, обучение школьников технологиям социального проектирования, создание условий для формирования активной жизненной позиции детей



и подростков. Компонент для взрослых включает в себя повышение квалификации в сфере проектной культуры и развитие активной жизненной позиции взрослого населения территорий присутствия компании РУСАЛ через создание и развитие экспертного сообщества на местах.

Каждая программа ЦСП имеет свой календарный план, срок реализации программ един для всех его региональных филиалов. Консолидированный годовой бюджет всех направлений деятельности ЦСП РУСАЛа в 2008 году составил 75 млн. рублей.

Основными целевыми группами социальной программы ОК РУСАЛ определила детей и молодежь регионов своего присутствия (республики Карелия и Хакасия, Красноярский край, Волгоградская, Иркутская, Кемеровская, Ленинградская, Мурманская, Свердловская области).

ЦСП является открытой и готовой к сотрудничеству организацией. В рамках программы «Партнерские проекты» во всех городах присутствия ЦСП созданы оргкомитеты, в состав которых входят представители органов власти. Они оказывают организационную, информационную и финансовую поддержку мероприятиям программы. В Красноярске по месту нахождения головного офиса сформирован Попечительский совет, который осуществляет координацию деятельности ЦСП с российскими и зарубежными государственными органами, предприятиями, учреждениями, организациями. Заседания совета проходят дважды в год. В его состав входят главный федеральный инспектор в Красноярском крае, заместитель председателя Законодательного собрания Красноярского края, депутаты Законодательного собрания, глава города Красноярска. Не менее тесное сотрудничество с органами власти налажено и в филиалах ЦСП. Также организовано взаимодействие с некоммерческими организациями, учреждениями культуры, образования, спорта, органами по делам молодежи и социальной защиты населения.

Деятельность ЦСП предполагает тесное взаимодействие с экспертными организациями на уровне обмена информацией о проектах, участия в конкурсах и программах, оказания консультативной помощи, проведения социологических исследований и оценки эффективности программ. Кроме того, ЦСП занимается развитием региональной сети экспертов, проводя обучающие тренинги по оценке и экспертизе социально значимых проектов с последующей практикой в рамках программ ЦСП.



Социальные программы, которые реализует ЦСП, основаны на постоянном диалоге с местными сообществами, конкурсном подходе, долгосрочности и оценке эффективности. Жители регионов присутствия сами формулируют потребности своего сообщества, они же являются исполнителями проектов, которые вовлекают в общественно полезную деятельность более широкие группы населения.

Наиболее эффективной технологией для достижения поставленных целей признаны грантовые конкурсы проектов. Этот подход позволяет выбрать самые интересные и эффективные способы решения актуальных для региона проблем. Конкурсный отбор проектов и четкие критерии оценки дают всем участникам равные возможности. Вместе с тем проектный подход предоставляет участникам конкурсов определенную свободу в выборе номинаций, позволяет сбалансировать интересы компании и сообщества.

Также ЦСП проводит три вида конкурсов:

- конкурс личных достижений «Социальная звезда» (Ачинск, Красноярск);
- конкурс общественного признания: «Доброволец года», «Добровольческая организация года», «Благотворитель года», «Фирма доброй воли», «Журналист года», «Социальное СМИ года»;
- конкурс малых грантов
- ЦСП проводит разнообразные добровольческие и благотворительные акции, в том числе ярмарки общественных инициатив (Ачинск, Бокситогорск, Новокузнецк, Саяногорск), ярмарку социальных проектов (Абакан), бал добровольцев (Красноярск, Саяногорск, Братск).

В рамках «Партнерских программ» проходят конкурсы проектов на консолидированный бюджет. В этом случае грантовый фонд формируется из нескольких источников (это могут быть органы власти, другие коммерческие организации, благотворительные фонды и т.д.).

Любая модель, основанная на партнерских отношениях, всегда сложна в практической реализации и имеет свои риски. Основным риском в этой деятельности можно считать соотношение влияния и ответственности каждой из сторон. Поэтому при выборе этой модели надо быть готовым к многостороннему диалогу, открытости и компромиссам, которые необходимы для достижения общих целей партнеров.

Центр социальных программ как эффективный инструмент социальных инвестиций в развитие территории за время работы доказал свою состоятельность и успешность, он отвечает запросам общества и соотносится с бизнес-целями компании РУСАЛ.

По результатам независимого исследования компании «Процесс Консалтинг», у 60% школьников — участников программы «Сто классных проектов» отмечается рост таких качеств, как ответственность, лидерство, коммуникативность. Во время реализации программы «Сто спортивных проектов» было проведено 450 спортивно-массовых мероприятий, работало более 150 спортивных секций. 81% победителей программы «Шагни за горизонт» продолжают участвовать в общественно полезной деятельности.

Реализация программы «Зеленый дозор» оказала существенное влияние на участников проектов и на изменение экологической ситуации в городах-участниках. Все участники проектов смогли применить на практике полученные экологические знания, реализуя свои мини-проекты.

Существенным результатом всех программ ЦСП является и то, что общественно полезная деятельность не ограничивается рамками проектов, а продолжается и по завершении грантового периода. Победители конкурсов учатся находить партнеров и единомышленников, привлекать финансирование из других источников.

В ходе программы через сообщения, пресс-релизы, отчеты о мероприятиях осуществляется постоянное информирование представителей региональных и местных органов власти, СМИ, некоммерческих организаций, малого и среднего бизнеса, благотворительных фондов, партнеров по проектам. Деятельность по реализации проектов-победителей постоянно освещали СМИ, представители власти приглашались на мероприятия программы, в проводимых акциях активно участвовали местные жители. Всего за 2008 год в средствах массовой информации появилось более 3 тыс. сообщений о деятельности ЦСП и его программах. На сайте компании РУСАЛ (www.Rusal.ru) есть специальный раздел по социальному инвестированию, посвященный программам ЦСП, информация которого обновляется ежедневно. С 2007 года у ЦСП появилось собственное издание — бюллетень «Экспертный взгляд», на страницах которого идет обмен мнениями о наиболее успешных социальных проектах в городах присутствия ЦСП, анализируются лучшие практики и опыт преодоления проблем.

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Программа «Конкурс социальных и культурных проектов»



Цель конкурса — поддержка инициатив представителей местных сообществ в решении актуальных проблем территорий. Конкурс задумывался как механизм повышения эффективности благотворительной помощи, оказываемой компанией. Важно было оптимизировать и систематизировать работу с обращениями, которые тысячами поступали в ОАО «ЛУКОЙЛ» и его дочерние общества. Сегодня не только компания, но и сами НКО, обращающиеся за помощью, убедились в эффективности такого механизма. Результаты конкурса получили высокую оценку основных стейкхолдеров, а в ЛУКОЙЛ продолжают поступать предложения внедрить конкурсный механизм и в других регионах его деятельности. Так, например, в 2007 году во время диалога с общественностью, проведенного компанией в Калининграде в рамках подготовки второго отчета в области устойчивого развития, основные заинтересованные стороны высказали пожелание проводить в Калининградской области конкурс социальных и культурных проектов. На сегодняшний день такой конкурс уже проведен, и появились первые результаты.

Задачи конкурса: улучшение благосостояния населения в районах деятельности компании; развитие местных сообществ; сохранение национально-культурной самобытности; улучшение экологической обстановки; помощь общественным организациям, поддерживающим детский спорт.

Целевая аудитория — местное сообщество, учреждения образования и культуры, некоммерческие организации и общественные объединения, средства массовой информации регионов присутствия. Партнеры — местные некоммерческие организации, администрации муниципальных образований.

Впервые конкурс был проведен в 2002 году в Пермском крае. С 2004 года конкурс социальных проектов проводится в Волгоградской и Астраханской областях, с 2005 — в Республике Коми и Западной Сибири, с 2007 —

в Нижегородской области, с 2008 года — в Калининградской области и Республике Калмыкия.

За эти годы конкурс занял прочное место в общественной жизни регионов. Возрос масштаб мероприятия — с 33 проектов, которые были поддержаны в 2002 году, до 318 — в 2008 году. **Всего за 7 лет** проведения Конкурса на территориях присутствия Компании поступило около 6 тысяч заявок. Было реализовано более тысячи проектов социальной направленности, на их реализацию было направлено более 200 млн. руб.

В 2007 году на конкурс было подано 2054 проекта, 266 из них стали победителями. В 2008 году — 1662 проекта, из которых было реализовано 318. Бюджет конкурса 2007 года составил 39,4 млн. рублей, 2008 года — 50,3, что в 25 раз больше, чем при проведении первого конкурса в 2002 году.



Распределение проектов по регионам

Регион	2007		2008	
	Всего подано	Победили	Всего подано	Победили
Пермский край	1106	196	1207	208
Волгоградская область	200	18	79	16
Астраханская область		20	109	20
Республика Калмыкия			48	8
Республика Коми	35	6	15	6
Западная Сибирь	73	16	61	18
Нижегородская область	40	10	91	30
Калининградская область			52	12
Всего	1454	266	1662	318



В основе организации — конкурсный принцип, тесное взаимодействие с органами власти субъектов Федерации и местного самоуправления, а также привлечение жителей территорий, некоммерческих организаций к решению социальных проблем.

Конкурс на каждой из территорий проводится ежегодно по нескольким номинациям. Тематика номинаций единая — «Экология», «Милосердие», «Культура и искусство», «Физическая культура, спорт и туризм», «Родной край», а с 2008 года — «Семейные ценности».



Каждый цикл конкурса проходит в несколько этапов.

Первый этап включает подготовку конкурсной документации, утверждение состава конкурсной комиссии, экспертов, сроков, определение выделяемых на конкурс средств. Затем о начале конкурса объявляется через местные СМИ и интернет-порталы предприятий ОАО «ЛУКОЙЛ» (www.lukoil-perm.ru, <http://www.lukoil-volga.ru/main/default.asp>, <http://www.nvn.lukoil.com/main/default.asp>). Для желающих принять участие в конкурсе проводятся семинары и консультации.

Второй этап конкурса — сбор заявок по номинациям «Экология», «Милосердие», «Культура и искусство», «Физическая культура, спорт и туризм», «Родной край». Эксперты рассматривают заявки в соответствии с критериями конкурса,



затем представляют проекты на комиссии, определяются победители и размеры финансирования каждого проекта. Победителей отбирают конкурсные комиссии, в которые входят представители глав муниципальных образований, общественных и муниципальных организаций, депутаты местных представительных органов.

Третий этап включает церемонию награждения победителей, перечисление организациям финансовых средств и реализацию проектов.

На **четвертом этапе** организации представляют итоговые содержательные и финансовые отчеты о реализации проекта. Компания проводит мониторинг всех поддержанных проектов, определяет лучшие проекты за год. По итогам конкурса выходят сборники проектов (http://www.lukoil.ru/static_6_5_id_263_.html).

Один из главных принципов конкурса — софинансирование. Обязательным условием получения гранта является собственный вклад организации-заявителя в размере не менее 30% от запрашиваемой суммы. Финансирование со стороны компании является стимулом для того, чтобы конкурсанты привлекали дополнительные средства — искали организации, готовые поддержать их проекты и заинтересованные в заявляемых результатах. Сегодня такой механизм партнерства бизнеса, общества и органов власти все больше привлекает малый и средний бизнес. Подсчитано, что каждый рубль, вложенный нефтяниками в социальные проекты, «притягивает» до трех рублей дополнительных инвестиций.

На всех этапах конкурса происходит взаимодействие с региональными органами власти и местного самоуправления, некоммерческими организациями и государственными учреждениями регионов.

Благодаря конкурсу только в Пермском крае за шесть лет было создано более 1,5 тыс. новых рабочих мест. Из конкурса вырос фестиваль исторических городов народов Прикамья. Конкурс способствует развитию гражданских инициатив,



циатив, вовлечению граждан в процесс решений. Например, до 2002 года в Пермском крае было мало общественных организаций, а сейчас их уже около 500. В 2007–2008 годах особого внимания экспертов заслужили проекты, направленные на помощь людям с ограниченными возможностями: в Волгоградской области в номинации «Милосердие» победил проект «Гончарный круг», предусматривающий открытие гончарной мастерской для людей с инвалидностью; в Нижегородской области — проект по комплектованию специального компьютерного класса для незрячих и слабовидящих молодых специалистов и студентов. Также были поддержаны проекты, направленные на сохранение культурного наследия, экологическое просвещение, защиту окружающей среды, на стимулирование активности молодежи.

В результате реализации проектов изменился облик сел и малых городов регионов присутствия, в них появились условия для занятия спортом. Так, в городах и селах Пермского края благодаря конкурсным проектам появилось 29 малых и крупных спортивных объектов — спортивные комплексы, бассейны, стадионы, открытые площадки, тренажерные залы, создано семь семейных спортивных клубов. Реализация проектов только в Пермском крае способствовала привлечению к систематическим занятиям физкультурой и спортом не менее 3 тыс. человек.

Компания УралПлатина Холдинг (Группа компаний «Ренова») Программы социальных инвестиций на территории Камчатского края



Программа социальных инвестиций компании «УралПлатина Холдинг» реализуется с 2006 года в одном из самых отдаленных и дотационных регионов России — Корякском автономном округе (КАО).

Транспортная и экономическая изолированность Корякии от остальной территории страны многократно удорожает любую инициативу. Именно поэтому сотрудничество государства и местного бизнеса — жизненная необходимость в этих краях. Постоянный диалог и партнерство крупнейшей компании, власти и лидеров местных сообществ позволяет направлять ресурсы на решение самых актуальных проблем.

Основу Программы социальных инвестиций «УралПлатина Холдинг» составляют несколько приоритетных инициатив, оператором которых является специально для этого созданный благотворительный Фонд «КГД — социальный партнер».

Ежегодный бюджет Программы социальных инвестиций составляет от 16 до 20 млн. рублей. С каждым годом увеличивается размер средств, привлеченных из других источников (гранты российских и международных организаций, конкурсы Правительства России, бюджеты Корякского округа и Камчатского края). С 2007 года действие программ фонда распространяется на жителей всего Камчатского края.

Программа «Развитие потенциала администраций муниципальных образований»

Программа направлена на формирование сбалансированных межбюджетных отношений. Партнерами по данному направлению стали: Институт корпоративного развития (ГК «Ренова»), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН); Министерство регионального развития, администрация Корякского автономного округа, представительные и исполнительные органы муниципальных образований КАО, экспертная организация «Центр фискальной политики» (ЦФП).

Специалисты ЦФП при содействии Министерства регионального развития и ПРООН провели аналитическую работу, результаты которой послужили доказательными аргументами в пользу получения администрацией КАО дополнительного финансирования в 2006 году (1 млрд. рублей из федерального бюджета), а также создали базу для продолжения работы по расчету и оптимизации стоимости услуг в сферах образования и здравоохранения.

Для компании это существенно снизило риски обращений по поводу перечислений денежных средств на поддержание соответствующих объектов социальной инфраструктуры.

Программа содействия развитию и поддержки предпринимательства

Старт этой программе положил проект «Развитие партнерств для достижения устойчивого экономического развития коренных малочисленных народов Севера» (КМНС), реализуемый с 2006 года. Партнерами проекта выступили: международный фонд «Батани», Ассоциация коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ, администрации КАО и Камчатского края.

Основные мероприятия в рамках данной программы:

- организация выездных сессий по планированию мероприятий Окружной целевой программы поддержки малого предпринимательства;
- проведение семинаров по обучению местных тренеров-консультантов для оказания услуг предпринимателям в селах и поселках (налоговый и бухгалтерский учет; разработка бизнес-планов; формирование пакета документов для регистрации бизнеса);
- предоставление займов предпринимателям и родовым общинам КМНС для развития инновационных направлений предпринимательства.

Эти мероприятия, вместе с проектами по поддержке создания и развития этно-культурных центров, способствуют устойчивости социально-экономического развития территорий проживания КМНС.

Продолжением инициативы по развитию малого предпринимательства стал начатый в 2007 году **Проект создания бизнес-школы имени Плеханова**, цель которого — повышение квалификации предпринимателей в вопросах управления экономическими видами деятельности. Проект реализуется фондом в партнерстве с Камчатским институтом повышения квалификации педагогических работников, администрацией города Петропавловска-Камчатского и Академией им. Плеханова (г. Москва).

Программа поддержки и развития гражданских инициатив через организацию конкурсов социально значимых проектов в области образования, здравоохранения, социальной защиты населения

В рамках программы проводятся конкурсы поддержки социальных проектов населения.

Создание и развитие информационных этнокультурных центров (реализуется совместно с Ассоциацией КМНС). В этом конкурсе участвуют родовые общины, союзы коренных малочисленных народов Севера, а также общественные организации, оказывающие юридические, психологические образовательные услуги коренному населению края. Создаваемые этнокультурные центры включают мастерские художественных промыслов, молодежные клубы, музейные экспозиции и экспедиционные помещения.

В рамках проекта «Красочный мир детства» организованы курсы повышения квалификации для 26 заведующих и воспитателей детских дошкольных учреждений из 20 сел и поселков Корякии. Также во время традиционной гонки на собачьих упряжках «Берегиня», проведение которой поддерживает компания, осуществляется доставка витаминов для детей из отдаленных населенных пунктов, где особенно высок риск заболевания туберкулезом.

Конкурс проектов «Поддержка школьных инициатив» проводится ежегодно для старшеклассников, учителей и НКО, работающих с детьми и подростками края.

В рамках конкурса «Лето с фондом КГД» оказывается поддержка инициативам педагогов и жителей по организации летнего отдыха и оздоровления детей края.

Одним из проектов, поддержанных в рамках конкурса с 2006 года, стала «Летняя физико-математическая школа КАО» (ФМШ).



С 2007 года после включения в программу подготовки и проведения ФМШ мероприятий по профориентации школьников на основе проекта действует отдельная программа, получившая название «Открытый мир».

Партнеры программы «Открытый мир»: российско-американский проект обмена инновациями «Открытый мир», физико-математическая школа г. Петропавловска-Камчатского, Международный гуманитарный фонд «Знание» — оператор конкурса социальных проектов Общественной палаты Российской Федерации (софинансирование проекта).

Программа «Открытый мир» наряду с занятиями по физике и математике в летней и заочной школе включает лидерские программы, программы профориентации школьников, специальные уроки по геологии в школах, конкурс детских рисунков «Хочу стать геологом».

ФМШ не прекращает свою работу в течение всего года. Между учителями и школьниками Корякии налажено дистанционное общение как между собой, так и с преподавателями ФМШ краевого центра, которые проводят дистанционные и заочные консультации.

Всем участникам ФМШ, желающим продолжить обучение, предложили заниматься по выбору математикой, физикой, химией на заочном отделении физико-математической школы г. Петропавловска-Камчатского.

Результаты программы:

- устойчивый интерес школьников Корякии к точным и естественным наукам;
- выход на качественно новый уровень знаний;
- возможность участия школьников КАО в физико-математических олимпиадах российского и международного уровней;
- формирование у участников ФМШ лидерских качеств и повышение коммуникативных навыков;
- раскрытие творческих способностей и приобретение навыков социального проектирования;
- повышение интеллектуального потенциала молодого поколения КАО;
- участники конкурса детского рисунка «Хочу стать геологом» (343 школьников и 43 дошкольника) получили необходимые дополнительные знания по геологической тематике.

Программа предоставления единовременной адресной помощи в чрезвычайных ситуациях

При всем многообразии развернутых инициатив, важной миссией фонда на территории Корякии по-прежнему остается оказание целевой адресной материальной помощи и проведение благотворительных акций.

Благотворительная акция «Подарки к Новому году детям Корякского автономного округа» в партнерстве с администрацией КАО и Фондом поддержки населения КАО проводится ежегодно. Совокупный бюджет этой акции составляет около 2 млн. рублей. Новогодние подарки получают более 6 тыс. детей и подростков; во всех муниципальных образованиях КАО организуются новогодние утренники и елки.

Важной и необходимой для успешной работы компании и фонда на территории присутствия стала инициатива Создание сети общественных советов фонда. В условиях чрезвычайной удаленности и труднодоступности поселков КАО общественные советы стали проводниками информации о проектах Фонда КГД и деятельности компании на местах.

Общественные советы представляют собой рекомендательные и совещательные органы для реализации программ Фонда в сфере социально-экономического развития муниципальных образований, в решении наиболее значимых проблем местного сообщества.

Практика трехстороннего взаимодействия Фонда с администрациями территорий присутствия КГД и местными сообществами при реализации социальной и благотворительной политики позволила компании выстроить постоянный диалог с основными группами стейкхолдеров, имеющих влияние на ее основную производственную деятельность, и зарекомендовала себя в качестве эффективной технологии обеспечения лояльности к компании «УралПлатина Холдинг» в Камчатском крае.

В 2009 году Компания планирует провести оценку всех реализуемых на территории Камчатского края социальных проектов и программ, по итогам которой будет произведена корректировка стратегии социальных инвестиций на территории края.

Группа компаний «БВК» Программа «Социальный магазин»



Развитие Группы компаний «БВК» строится на принципах социальной ответственности бизнеса, главными из которых являются: выпуск качественной продукции, создание квалифицированных рабочих мест, выплата достойной заработной платы, добросовестная уплата налогов, достойный вклад в развитие экономики области, сбалансированная экологическая политика, социальная защита сотрудников, благотворительность.

Эффективная работа предприятий Группы компаний «БВК», а также рост производства продукции во всех отраслях обеспечивают существенный вклад в экономику Белгородской области и России. В холдинге думают не только о молодых, но и о тех, кто сегодня особенно нуждается в заботе. Уже второй год в Губкине работает социальный магазин, где обслуживаются только льготные категории граждан — инвалиды и участники Великой Отечественной войны, члены семей погибших или инвалидов войны, инвалиды труда, боевых действий и др. — всего 13 категорий граждан, то есть около 25 тысяч губкинцев. Товары продаются по оптовым ценам или с минимальной торговой наценкой. Сумма дотаций в 2008 году превысила 2 миллиона рублей.



Торговое предприятие было создано на базе бывшего магазина «Ветеран» при поддержке территориальной администрации: администрация бесплатно предоставила помещение для магазина без арендной платы, а компания взяла на себя обязательство, отпускать по оптовым ценам продукцию, выпускаемую на мясокомбинате и в цехе по производству сыров, а остальные виды товаров — с минимальной пятипроцентной наценкой. Сегодня в социальном магазине по доступным ценам представлено 45 групп продовольственных товаров. Покупатели довольны и ассортиментом, и ценами, и обслуживанием. Вот только одно из мнений:

“

— Я живу в микрорайоне «Лебеди», но всякий раз, когда приезжаю в город, захожу в социальный магазин. Мне здесь нравится все. Можно и колбасу выбрать, и сыр. Даже хлеб здесь покупаю, потому что дешевле и всегда свежий. Побольше бы таких магазинов! — говорит пенсионерка А. Н. Яровенко.

Группа компаний «БВК» не останавливается на достигнутом: еще один такой магазин планируется открыть в 2009 году в поселке Троицкий, где живет немало сотрудников и пенсионеров предприятий Группы.



● Поддержка спорта и здорового образа жизни

КЭС–Холдинг (Группа компаний «Ренова»)

Программа поддержки развития детского спорта

«Школьная баскетбольная лига

Пермского края «КЭС БАСКЕТ»

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг»

«Воспитание здорового поколения

и формирование кадрового ресурса САО»

ОАО «Татнефть»

Программа по развитию массового

спорта и здорового образа жизни

ОАО «Газпром нефть»

Межрегиональный турнир по хоккею среди

детских команд на кубок ОАО «Газпром нефть»

ОАО «КуйбышевАзот»

Программа развития парусного спорта

ТНК-ВР

Программа «Здоровый образ жизни — залог

благополучия семьи» (Фонд «Спорт против наркотиков»)

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

«Баскетбол и мы!». Программа «Поддержка здорового образа жизни, профилактика наркомании, алкоголизма, поддержка развития массового спорта, организация досуга в доступных для населения формах»

ОАО «ТТЦ «ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ»

Программа «Здоровая нация — сильная страна»

КЭС–Холдинг (Группа компаний «Ренова») Программа поддержки развития детского спорта «Школьная баскетбольная лига Пермского края «КЭС БАСКЕТ»

Развивая бизнес в регионах, компания проводит политику социального партнерства и ответственности бизнеса. В качестве приоритетного направления социальной работы КЭС-холдинг выбрал поддержку массового детского спорта. Такое решение позволило консолидировать усилия компании на крупном социальном проекте с высоким потенциалом развития, отвечающем ожиданиям населения на территориях присутствия компании. В ходе проведенных консультаций с Министерством образования Пермского края было принято решение о проведении чемпионата по баскетболу как наиболее доступному и популярному в молодежной среде виду спорта.

Цели и задачи Программы:

- популяризация баскетбола в Пермском крае, привлечение школьников к регулярным занятиям спортом;
- укрепление здоровья учащихся, воспитание стремления к здоровому образу жизни, развитию личности;
- профилактика наркомании, безнадзорности и беспризорности;
- повышение спортивного мастерства игроков и команд;
- выявление лучших команд общеобразовательных школ Пермского края;
- улучшение материально-технической базы общеобразовательных школ.

четырёх дивизионов («Север», «Юг», «Восток» и «Центр»). В финал чемпионата вышли команды, занявшие первое место в каждом дивизионе в своей возрастной группе.

Четвертый этап (апрель 2008 года) — финал чемпионата в трех возрастных группах, Пермь. Почетными гостями финала стали президент КЭС–Холдинга Михаил Слободин, Заместитель председателя Правления Группы компаний «Ренова» Александр Зарубин, председатель правительства Пермского края Валерий Сухих, президент ЦСКА Сергей Кущенко и президент баскетбольного клуба «Урал-Грейт» Сергей Белов.

Пятый этап — поездка победителей чемпионата в Мадрид на «Финал четырех» Евролиги ULEB.

Общий бюджет Программы на сезон 2007/2008 составил около 12, 7 млн. рублей

Программа реализовывалась с сентября 2007 года по май 2008 года и состояла из пяти этапов.

Первый этап (сентябрь—октябрь 2007 года) — подготовительный. Разработка концепции, фирменного стиля, регламента соревнований. Презентация Программы состоялась 23 сентября в Универсальном дворце спорта «Молот» в рамках I Всероссийского фестиваля студенческого баскетбола.

Второй этап (ноябрь 2007 года — март 2008 года) — проведение соревнований в городах и районах Пермского края. В ноябре в районах, изъявивших желание участвовать в чемпионате, состоялись торжественные открытия соревнований, на которых всем школам-участницам были вручены баскетбольные мячи (более 1,6 тыс. штук) и сувениры от организаторов. Победители районных этапов получили профессиональную баскетбольную форму.

Третий этап (март 2008 года) — чемпионы районов в каждой возрастной группе приняли участие в играх в рамках





и региональном уровне. Основными партнерами в организации и проведении чемпионата стали Министерство образования Пермского края, краевая Федерация баскетбола, а также пермский профессиональный баскетбольный клуб «Урал-Грейт». Активную поддержку Программе оказывал баскетбольный клуб ЦСКА.

На всех этапах чемпионата во время массовых мероприятий использовались услуги волонтеров (в основном для раздачи сувенирной атрибутики). Всего в Программе участвовали около ста волонтеров.

В ходе реализации Программы состоялось несколько пресс-конференций, на которых были представлены ее основные события (презентация, начало чемпионата, финал, итоги). В этих мероприятиях также принимали участие представители органов власти и партнеры чемпионата. Основные события Программы сопровождалась рассылкой пресс-релизов в региональные средства массовой информации и пресс-службы органов власти.

Для открытого доступа к информации был создан сайт www.kes-basket.ru, на котором регулярно появлялись сообщения о календаре и результатах игр, публиковались подробные репортажи и фотоотчеты о соревнованиях.

При осуществлении Программы были отработаны технологии эффективного межсекторного взаимодействия. Так, идея Программы принадлежит бизнес-структуре — компании «КЭС-Холдинг». В процессе реализации соорганизатором Программы стала НКО — Федерация баскетбола Пермского края. В качестве партнеров также выступили муниципальные органы власти, Министерство образования Пермского края, профессиональный баскетбольный клуб.

Программа «КЭС БАСКЕТ» стала уникальным для России примером государственно-частного партнерства на региональном уровне. В чемпионате ШБЛ участвовали около 30% от общего числа школ из 25 муниципальных регионов края. В течение всего сезона у школьников была систематизированная

соревновательная практика. На третьем и четвертом этапах игры проводились в лучших спортивных залах, соответствующих международным требованиям. В районах — участниках Программы было зафиксировано улучшение криминогенной обстановки в молодежной среде. Благодаря информационной поддержке Программы лучших игроков чемпионата заметили специалисты вузовских команд, и они смогут продолжить занятия баскетболом, принимая участие в соревнованиях более высокого уровня. Программа была признана успешной, так как были достигнуты поставленные цели и задачи.

В октябре 2008 года стартовал первый межрегиональный чемпионат ШБЛ «КЭС БАСКЕТ». В сезоне 2008/2009 участие в чемпионате примут уже 4800 школ, 70 тысяч школьников из 13 регионов Приволжского, Уральского и Северо-Западного федеральных округов (в том числе Пермского края, Самарской, Ульяновской, Кировской, Пензенской, Свердловской областей, республик Удмуртии, Мордовии, Коми и др. регионов).

На Программу поддержки ШБЛ «КЭС-БАСКЕТ» в сезоне 2008–2009 годов КЭС-Холдинг значительно увеличил финансирование. Так же финансовую нагрузку чемпионатов ШБЛ несут региональные и муниципальные власти в части предоставления игровых и тренировочных залов, оплаты семинаров для тренеров, вознаграждений лучшим тренерам ШБЛ.

Согласно соглашению между партнерами ШБЛ — КЭС-Холдингом, ПБК ЦСКА, Российской федерацией баскетбола и администрациями СФ, школьники которых принимают участие в играх, лучшие команды и лучших игроков чемпионата наряду с традиционными уже формой, оборудованием, ждут супер-призы. Так команды-чемпионы отправятся на матчи финала баскетбольной Евролиги в Берлин, 12 лучших игроков будут иметь возможность посетить фестиваль баскетбола под эгидой НБА «Все звезды» (США). Команда-участник чемпионата школьной лиги КЭС-БАСКЕТ в текущем сезоне представит Россию на чемпионате мира среди школьных команд в Стамбуле.

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг» «Воспитание здорового поколения и формирование кадрового ресурса САХО»



Для компании, нацеленной на долгосрочную работу, принципиально важно, чтобы деятельность ее предприятий проходила в социально приемлемом окружении. Молодежь, проживающая на территориях присутствия холдинга, рассматривается как потенциальный кадровый ресурс, поэтому САХО заинтересован в том, чтобы она имела достойные социальные и нравственные ориентиры, разделяла принципы здорового образа жизни. Параллельно САХО прилагает усилия к тому, чтобы вернуть престиж сельскохозяйственным профессиям, создать условия, которые в долгосрочной перспективе стимулировали бы население оставаться жить и работать на селе.

Мероприятия по поддержке подрастающего поколения холдинг реализует с момента своего основания в 2000 году. В 2004 году это направление социальной работы было оформлено в Программу «Воспитание здорового поколения и формирование кадрового ресурса САХО». Цель Программы заключается в пропаганде эффективных моделей здорового образа жизни, повышении социальных ориентиров жителей территорий присутствия САХО, а также в укреплении кадрового ресурса холдинга за счет молодого поколения, развитого нравственно и физически.

К целевой аудитории Программы относятся представители молодого поколения, жители населенных пунктов, в которых действуют предприятия группы компаний, а также широкие круги общественности.

В рамках Программы решаются следующие задачи:

1. Создание инфраструктуры поддержки физической культуры, спорта, здорового образа жизни, положительных ценностных ориентаций среди широких слоев населения территорий присутствия САХО, и преимущественно — молодежи.
2. Повышение привлекательности сельского образа жизни.
3. Создание сообщества людей, которых предприятия холдинга могут рассматривать как кадровый ресурс.

В соответствии с поставленными задачами социальная Программа САХО реализуется по двум направлениям — пропаганда здорового образа жизни и формирование кадрового ресурса.

Пропаганда здорового образа жизни

Развитие детского спорта.

В 2000 году по инициативе руководства САХО был создан детский спортивно-патриотический клуб (СПК) «Лидер». Руководителем клуба стал Л. Прошунин, чемпион мира и двукратный чемпион Европы по вивинам вьет во дао, единственный в России тренер по этому виду восточного единоборства, имеющий четвертый дан.

Учреждая «Лидер», руководство САХО изначально ставило перед клубом не только спортивные, но и социальные задачи. Чтобы все дети, вне зависимости от уровня достатка их семей, могли заниматься спортом, тренировки в «Лидере» для подростков проводятся бесплатно.

Сегодня СПК «Лидер» занимается как развитием массового спорта, так и воспитанием профессиональных спортсменов. Л. Прошунину удалось вырастить новое поколение чемпионов. В 2004 году команда «Лидера» из 12 человек участвовала в чемпионате Европы по вивинам вьет во дао в Германии. Воспитанники клуба заняли четыре первых, четыре вторых и четыре третьих места в разных весовых категориях. В 2005 году на чемпионате мира во Вьетнаме спортсмены «Лидера» заняли одно первое место и два вторых. В 2008 году с соревнований по Сибирскому федеральному округу среди спортсменов до 17 лет воспитанники «Лидера» привезли три серебряные медали, а на чемпионате Европы,

который проходил во французском Бордо, они завоевали одну золотую и две бронзовые медали.

В Новосибирске САХО построил для «Лидера» современный многофункциональный спортивный комплекс. География работы клуба расширяется вслед за динамикой развития САХО: сегодня филиалы «Лидера» действуют в Новосибирске, Омске, в подмосковном Звенигороде и в некоторых селах Новосибирской области.

Бесплатные детские спортивные секции созданы в ряде сел, где работают сельхозпредприятия холдинга. С 2003 года на базе агропредприятия САХО в Тогучинском районе Новосибирской области работает хоккейный клуб САХО. Руководители агропредприятия являются тренерами юношеской хоккейной команды. На базе ЗАО «Солнечное» в Ордынском районе Новосибирской области с 2004 года функционирует конно-спортивный клуб САХО. В 2008 году юные воспитанники клуба сдали квалификационные экзамены и получили звание кандидатов в мастера спорта.

В перспективе филиалы СПК «Лидер» клуба и детские спортивные секции начнут работу во всех населенных пунктах, где действуют предприятия САХО.

Развитие массового спорта.

Помимо вивинам вьет во дао, одного из наиболее зрелищных видов восточных боевых искусств, САХО на постоянной основе оказывает организационную и финансовую поддержку и таким видам спорта, как дзюдо, волейбол, футбол и хоккей.

Вивинам вьет во дао. С 2000 года клуб «Лидер» ежегодно организует в Новосибирске открытый чемпионат Азии по восточным единоборствам. Бессменным генеральным спонсором чемпионатов выступает Сибирский аграрный холдинг. Поддержку в организации соревнований оказывает Главное управление Федеральной службы по контролю за незаконным оборотом наркотиков в СФО. Чемпионат Азии собирает ежегодно команды не только из России, но из Украины, Казахстана и Беларуси.

Дзюдо. САХО занимается развитием дзюдо с 2000 года. Председатель Совета директоров САХО П. Скурихин входит в Попечительский совет Национального союза ветеранов дзюдо. САХО является официальным партнером Национального союза дзюдо. По итогам 2004 года руководство Национального союза дзюдо признало СПК «Лидер» лучшим спортивным клубом России. Два года подряд — в 2005-м и в 2006-м — воспитанники клуба выигрывали первенство России по этому виду единоборства. С 2007 года группа компаний выступает спонсором и официальным партнером командного турнира



по дзюдо среди сотрудников министерств и ведомств органов безопасности и правопорядка РФ. В 2008 году САХО стал одним из спонсоров строительства Национальной академии дзюдо в Звенигороде (Московская область).

Футбол. С 2006 года группа компаний является организатором открытого чемпионата по мини-футболу на кубок САХО. Ежегодно в чемпионате принимают участие любительские команды функциональных и региональных подразделений холдинга, других сельхозпредприятий, органов власти, юношеские команды спортивных клубов. В перспективе планируется превратить этот чемпионат в общероссийское соревнование, пригласив к участию команды отдаленных сельхозпредприятий группы компаний, а также бизнес-партнеров и других агрохолдингов.

Волейбол. С 2005 года в ряде отделений клуба «Лидер» начали действовать волейбольные секции. В 2008 году



волейбольная команда САХО заняла первое место на VII Всероссийских летних сельских спортивных играх в Йошкар-Оле. Победа на этих соревнованиях дала волейболистам холдинга право представлять российский АПК на VIII Международных Исык-Кульских спортивных играх стран Шанхайской организации сотрудничества. Команда вернулась с этих соревнований с победами в двух номинациях — традиционный и пляжный волейбол. Успех команды стал вкладом в копилку наград сборной России, которая вышла на первое место в общекомандном зачете по количеству «золота».

Хоккей. В 2006 году холдинг инициировал проведение сельских соревнований по хоккею. Хоккейный кубок САХО разыгрывается в Тогучинском районе Новосибирской области на базе агропредприятия группы компаний.

Профилактика безнадзорности.

Программа рассматривает спорт как лучшую профилактику таких асоциальных явлений, как наркомания, алкоголизм, подростковая преступность, детская безнадзорность. С 2000 года попечительский совет СПК «Лидер» возглавляет начальник Главного управления Федеральной службы по контролю за незаконным оборотом наркотиков РФ по Сибирскому федеральному округу генерал-лейтенант А. Ведерников. Ежегодные чемпионаты Азии по вольному и греко-римскому дзюдо, чемпионаты по мини-футболу на кубок САХО проводятся совместно с этой службой. В 2008 году САХО расширил свое социальное сотрудничество с правоохранительными органами, выступив генеральным партнером конкурса-фестиваля юных инспекторов дорожного движения «Безопасное колесо», который ежегодно проводится ГИБДД УВД Новосибирской области.

Спонсорская поддержка профессионального спорта.

С 2008 года САХО выступает спонсором ряда профессиональных спортивных команд, считая высокие спортивные результаты на российском и международном уровнях ориентиром для подрастающего поколения. Активно сотрудничая с европейскими хлебопекарными предприятиями, имея собственные заводы по производству хлебопекарного оборудования в Италии, в 2008 году САХО выступил спонсором итальянского экипажа Rhana's Team на соревнованиях гоночных лодок Powerboat. В 2008 году САХО оказал спонсорскую поддержку ульяновскому хоккейному клубу «Волга» — в Ульяновской области работает дочерний агрохолдинг «САХО-Агро-Ульяновск». В сезоне 2008–2009 годов холдинг стал официальным спонсором новосибирского хоккейного клуба «Сибирь», участника чемпионата континентальной хоккейной лиги.

Выпуск оздоравливающей продукции.

Для подрастающего поколения и для людей, ведущих здоровый и активный образ жизни, необходимо сбалансированное, обогащенное витаминами и микроэлементами питание. В различных регионах России в составе САХО работают 16 хлебозаводов, ежедневно выпускающих около 350 т хлеба и хлебобулочной продукции под принадлежащим холдингу брендом «Хлебница». Сотрудники инновационного подразделения департамента хлебопекарных предприятий САХО разработали специальную линейку продукции «Здоровье», предназначенную для людей, ведущих здоровый и активный образ жизни. Гарантированное присутствие продукции этой линейки в ассортименте хлебобулочных изделий марки «Хлебница», выпускаемых хлебозаводами САХО,

рассматривается как дополнительная поддержка социальной программы холдинга.

Формирование кадрового ресурса

Программа включает в себя комплекс мер, поддерживающих интерес молодого поколения к работе в сельском хозяйстве. Для того чтобы этот интерес развивался в осознанное желание связать профессиональную деятельность с агропромышленным, перерабатывающим или пищевым производством, холдинг проводит мероприятия, направленные на различные возрастные аудитории.

Детские экскурсии по предприятиям САХО.

Поездки детских групп в растениеводческие, животноводческие, хлебопекарные предприятия и на элеваторы САХО проводятся с 2007 года. Дети сотрудников холдинга получают возможность посмотреть на современную технику, работающую в полях, побывать на фермах, увидеть процесс обработки зерна на элеваторе, попробовать свежие булочки, выпеченные хлебопеками САХО. Молодое поколение на конкретных примерах получает представление о вертикально интегрированной структуре САХО, включающей полный цикл агропроизводства от поля до прилавка. Кроме того, у детей формируется образ отечественного АПК как современной отрасли экономики.

Развитие социальных стандартов на селе.

Одной из важнейших задач холдинга является повышение качества жизни сельских тружеников, возвращение престижа сельскохозяйственным профессиям.

В каждом из своих сельхозпредприятий холдинг поддерживает сельские спортивные команды. Помощь складывается из приобретения спортивного инвентаря, обмундирования, оплаты тренерской работы, финансирования участия команд в соревнованиях различного уровня.

Основанный в 2007 году дочерний агрохолдинг «САХО-Агро-Ульяновск» стал инициатором еще одной формы социальной поддержки села. Основная производственная база «САХО-Агро-Ульяновск» располагается в с. Языково Карсунского района Ульяновской области — здесь проживает большая часть работников дочернего агрохолдинга. В связи с этим подразделение САХО взяло шефство над детским садом, где воспитываются дети сотрудников. Агрохолдинг оказывает



помощь в ремонте помещений, приобретает для детей новые игрушки и развивающие игры.

На особом контроле Программы — мероприятия, связанные с празднованием Дня Победы. Денежные премии, памятные подарки и продуктовые наборы получают ветераны Великой Отечественной войны, проживающие на территориях присутствия холдинга в Новосибирской, Ростовской, Тульской и Ульяновской областях.

В ряде сельхозпредприятий в Ордынском районе Новосибирской области, присоединенных с 2001 по 2007 год, САХО произвел ремонт столовых. В результате реконструкций помещения стали полноценными кафе, в которых местные жители традиционно отмечают праздники и семейные торжества.

В 2007 году САХО подписал трехсторонние соглашения с рядом муниципальных образований территорий присутствия. Группа компаний выразила готовность в долгосрочной перспективе участвовать в социальных программах муниципалитета. Так, хозяйства обязуются предоставлять селянам транспорт для доставки детей в областной центр, подвоза медикаментов, ремонта дорог. Предприятия холдинга также выступают активными участниками общественной жизни: оказывают спонсорскую помощь в проведении празднования Нового года, Дня села, Дня Победы.

В 2009 году САХО намерен подписать аналогичные соглашения с муниципалитетами в Новосибирской, Тульской, Ульяновской и Ростовской областях, где работают хозяйства холдинга.

Рекрутинг сотрудников со студенческой скамьи.

САХО заинтересован в грамотных специалистах, имеющих профессиональное образование, потенциал, высокую мотивацию к труду и собственному развитию. Поэтому группа компаний ищет молодых специалистов, изначально ориентированных на работу в АПК, в студенческой среде. В рамках образовательного проекта САХО действуют соглашения с ведущими отраслевыми вузами и профессиональными училищами в регионах, где работают сельхозпредприятия холдинга. В 2007 году такими образовательными учреждениями стали Новосибирский государственный аграрный университет и профессиональное училище № 87 в Ордынском районе Новосибирской области, где расположены семь сельхозпредприятий САХО. Всего у холдинга 12 таких соглашений. Студенты проходят несколько этапов собеседований, получают возможность пройти практику или стажировку на предприятиях САХО, а затем, в случае положительных отзывов, трудоустраиваются.

Успешно пройденная практика, защищенная курсовая или дипломная работа, посвященная деятельности холдинга, инициативность являются базовыми условиями для получения стипендии, учрежденной САХО.

Увеличивается количество студентов-стипендиатов, количество учебных заведений, участвующих в программе на постоянной основе. Например, готовится к подписанию соглашение с Кемеровским технологическим институтом пищевой промышленности как потенциальной базой подготовки кадров для федеральной сети хлебопекарных предприятий САХО.

С 2007 года САХО принимает участие в региональном вузовском проекте «Уникальный ресурс Сибири». В рамках проекта будущие специалисты ознакомились с деятельностью холдинга, прошли стажировки на предприятиях САХО, получив практический опыт в области экономики, маркетинга и менеджмента. Студенты крупнейших вузов Новосибирска посетили мастер-класс одного из ведущих сотрудников департамента хлебопекарных предприятий САХО. Результатом сотрудничества с «Уникальным ресурсом» стал конкурс творческих работ, по итогам которого САХО поощрил талантливых студентов и предложил им работу.

Традиционной формой рекрутинга талантливой сельской молодежи стала контрактная подготовка. По рекомендации руководителя агропредприятия или подразделения холдинг берет на себя затраты на оплату обучения студента, а также назначает ему стипендию. По окончании вуза молодой специалист отправляется на работу в сельхозпредприятие САХО, где по условиям контракта он будет обязан трудиться не менее пяти лет.

Трудоустраивая молодежь, САХО создает такие условия, чтобы новичок мог сконцентрироваться на поставленных задачах. В особенности это касается сотрудников, которые отправляются работать в сельхозпредприятия холдинга. Принимая иногородних специалистов, агропредприятия САХО предоставляют им квартиры, обеспечивают «подъемными», в случае успешной работы выплачивают премиальные.

Реализация социальной Программы «Воспитание здорового поколения и формирование кадрового ресурса САХО» продолжается. САХО активно развивается, присоединяет сельхозпредприятия во все новых регионах России, поэтому предусмотренные мероприятия корректируются с учетом динамичного развития холдинга.

На нынешнем этапе реализации Программы достигнуты следующие предварительные результаты:

- Растет вовлеченность детей и молодежи в регулярные занятия физической культурой и спортом, расширяются возможности по привлечению к таким занятиям сельских жителей всех возрастных групп.
- Увеличивается валеологическая грамотность населения, касающаяся основ рационального питания, ведения здорового образа жизни, профилактики наркомании и алкоголизма.
- Повышается качество образования молодого поколения с учетом вузовской подготовки. Происходит адаптация системы профессионального и вузовского образования к потребностям рынка труда.

ОАО «Татнефть»

Программа по развитию массового спорта и здорового образа жизни



Укрепление здоровья работников и жителей регионов деятельности компании, формирование здорового образа жизни — эти задачи ОАО «Татнефть» считает главными в реализации Программы по развитию массового спорта и здорового образа жизни. Спортивная молодежь — залог здоровой нации в будущем, основа социально-экономического процветания нашей страны. Поэтому особое внимание компания уделяет приобщению детей и подростков к регулярным занятиям спортом.



Компания поддерживает и развивает различные виды спорта — хоккей, теннис, бокс, борьбу, волейбол, каратэ, фигурное катание, конный спорт и др. При участии ОАО «Татнефть» по всей республике построены десятки дворцов спорта, стадионов, бассейнов. Компания оплачивает работу тренеров, технического персонала, выделяет средства на оснащение инвентарем и приобретение спортивной формы. Под патронатом «Татнефти» проводятся российские и международные соревнования.

соревнований и выступлений на льду, а также массового катания жителей региона на коньках.

На протяжении девяти лет ОАО «Татнефть» реализует Программу по развитию профессионального и массового хоккея. За это время построено 13 ледовых дворцов, реконструировано, построено и взято на обслуживание 88 хоккейных кортов для юных спортсменов. Благодаря усилиям компании в регионах ее деятельности стремительно развивается хоккей. Сегодня в подростковых клубах юго-востока Татарстана занимается более 4 тыс. подростков. Ежегодно компания выделяет более 10 млн. рублей на приобретение хоккейной формы для команд подростковых клубов, а также на оплату работы тренеров, проводятся ежегодные турниры на кубок ОАО «Татнефть». В 2007–2008 г. г. открыты ледовые дворцы в Альметьевске, Бавлах, Черемшане. Эти спортивные сооружения предназначены для проведения детских учебно-тренировочных занятий по хоккею и фигурному катанию, проведения

С целью привлечения внимания жителей региона к хоккею и приобщения как можно большего числа детей к этому виду спорта компания организует товарищеские матчи с участием команды мастеров хоккейных клубов «Ак-Барс» (Казань) и «Нефтяник» (Альметьевск) — чемпионов олимпийских игр, мира, Европы. Так, в декабре 2007 года в Альметьевске состоялся товарищеский матч сборной «Легенды хоккея СССР» с командой ветеранов хоккея «Спутник». После игры



хоккеисты сборной «Легенды хоккея СССР» провели мастер-класс для юных хоккеистов ДЮСШ и подростковых клубов региона.

Одним из направлений Программы по развитию массового спорта и здорового образа жизни является развитие в регионе инфраструктуры для занятий массовым спортом. Компания стремится учесть нужды и возможности людей различного возраста.

В 2007 году одним из наиболее значимых проектов Программы стало открытие теннисного комплекса. Его по праву можно считать уникальным сооружением в регионе. В комплекс входят крытый павильон, четыре открытых корта с различными видами покрытия, прогулочные и беговые дорожки, детская площадка. На открытых кортах можно



заниматься не только теннисом, но и волейболом, бадминтоном; проводить соревнования по флорболу и мини-футболу. Один из четырех кортов в зимнее время используется как ледовый каток. Беговая дорожка по периметру парка рассчитана на занятия бегом, катание на скейтборде и роликовых коньках. Новый комплекс уже стал местом проведения открытого российского турнира по теннису «Tatneft Open».

Еще одним спортивным объектом, открытым в 2007 году, стало гольф-поле. Жители нефтяного региона получили прекрасную возможность освоить новый для себя вид спорта. Гольф-поле состоит из тренировочной зоны и игрового поля на шесть лунок. Для отработки ударов установлен гольф-симулятор. По периметру поля оборудована освещенная асфальтированная дорожка протяженностью 2,2 км. Вдоль нее обустроена дорожка из песка, по которой планируется организовать катание на лошадях.

Масштабным мероприятием по развитию физической культуры и массового спорта является корпоративная



спартакиада. Ежегодно в ней участвуют более 10 тыс. человек. Соревнования проводятся в течение всего года по 14 видам спорта: футболу, баскетболу, волейболу, легкой атлетике, теннису, плаванию, стрельбе и др. Эти спортивные праздники являются событием не только для работников и членов их семей, но и для жителей регионов деятельности Компании. В 2008 году состоялась двадцать первая по счету спартакиада.

В свободное время работники компании и население регионов имеют возможность укрепить здоровье в девяти спортивных комплексах. Для любителей зимних видов спорта был построен горнолыжный комплекс «ЯН». В целях развития



горнолыжного спорта в регионе компания регулярно проводит соревнования. В летнее время «Татнефть» предоставляет работникам возможность отдохнуть с семьями на корпоративных базах отдыха, расположенных на реке Кама.

Большую роль в пропаганде физической культуры и здорового образа жизни играют корпоративные средства массовой информации. В газете «Нефтяные вести» и журнале «Нефть и жизнь» регулярно публикуются статьи на спортивные темы с целью формирования приверженности к здоровому образу жизни. Компания активно использует средства массовой информации, влияя на общественное мнение, с тем, чтобы родители, тренеры, педагоги стимулировали детей и молодежь к регулярным физическим упражнениям, соединяя занятия спортом и нравственное воспитание.

Благодаря реализации программы по развитию массового спорта и здорового образа жизни в регионах деятельности заметно увеличилось число занимающихся спортом. И, что не менее важно, в городах и селах нефтяников по-иному стали относиться к спорту. Возросло его значение и в среде детей и подростков. У молодежи появилась возможность самосовершенствования и укрепления духа, развития воли и выдержки.

ОАО «Газпром нефть»

Межрегиональный турнир по хоккею среди детских команд на кубок ОАО «Газпром нефть»



Среди программ, ориентированных на внешнее сообщество, стоит выделить проведение ежегодного межрегионального турнира по хоккею среди детских команд на кубок ОАО «Газпром нефть».

Программа реализуется с 2007 года. Турнир является ежегодным мероприятием, его планируется проводить поочередно в разных регионах присутствия компании.

Основными целями и задачами турнира являются:

- пропаганда активных занятий спортом и здорового образа жизни, борьба с курением, наркоманией и другими вредными привычками;
- укрепление и развитие межрегиональных спортивных связей;
- популяризация и дальнейшее развитие детско-юношеского хоккея;
- повышение качества учебно-тренировочной и воспитательной работы в детских хоккейных командах;
- подготовка команд к участию во всероссийских соревнованиях.

Первый межрегиональный турнир по хоккею среди детских команд на кубок ОАО «Газпром нефть» был проведен 27 ноября — 1 декабря 2007 года в Омской области. В турнире приняли участие более 150 человек (из них более 100 подростков из Тюмени, Омска, Томска, Ноябрьска, Салехарда и Ханты-Мансийска).

Открытие соревнований состоялось в новом спортивном комплексе «Арена-Омск». В нем приняли участие олимпийские чемпионы Ирина Роднина, Сергей Макаров, Александр Кожевников, Виктор Кузькин, Алексей Урманов, известные фигуристы Елена Леонова и Андрей Хвалько, Маргарита Дробязка и Повилас Ванагас.

В рамках церемонии открытия состоялся матч между командами «Легенды хоккея СССР» и ветеранами хоккейной команды «Авангард». На лед вышли мастера спорта, многократные чемпионы мира, победители и призеры Олимпийских игр Александр Якушев, Сергей Гимаев, Владимир Лутченко, Владимир Голиков, Юрий Ляпкин, Виктор Шалимов, Юрий Шаталов и др.

Первый межрегиональный турнир по хоккею завершился победой тюменской команды «Газовик». Серебряными



призерами стали спортсмены из команды «Ямал-96». Третье место заняла команда омского «Авангарда».

Проведение турнира освещалось во многих региональных СМИ Омской, Тюменской, Томской областей, а также Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов. Информация о мероприятии вышла во всех корпоративных СМИ (журнал «Сибирская нефть», газеты «Сибирский нефтяник», «Наше дело», «Слово нефтяника»); размещена в интранете и сети Интернет.

Первый турнир по хоккею оправдал ожидания организаторов, участников и болельщиков. Была одобрена идея проводить подобный турнир ежегодно в различных городах — регионах присутствия Компании. С этого момента можно говорить о становлении турнира как социальной программы ОАО «Газпром нефть», ориентированной на внешнее сообщество, на устойчивое развитие регионов присутствия компании и одновременно на развитие спорта.

С 30 октября по 2 ноября 2008 года в г. Ханты-Мансийск прошел второй Межрегиональный турнир по хоккею среди детских команд на кубок ОАО «Газпром нефть». В турнире приняли участие шесть команд из различных регионов России: «Авангард» (Омская область), «Ямал-97/98» (Ямало-Ненецкий автономный округ), «Газовик» (Тюменская область), «Смена» (Томская область), «Югра-Олимпиец» (Ханты-Мансийский автономный округ), а также «СКА Петергоф» (город Санкт-Петербург).

По просьбе губернатора ХМАО-Югры Филиппенко А. В. открытие турнира проходило в новом спортивном комплексе «Арена «Югра» в Ханты-Мансийске.

В торжественной церемонии открытия приняли участие губернатор ХМАО А. В. Филиппенко, Первый заместитель Председателя Правительства ХМАО-Югры по вопросам со-



циальной политики Н. Л. Западнова, Председатель комитета по физической культуре и спорту ХМАО-Югры В. В. Майгуров, генеральный директор окружной телерадиокомпании «Югра» О. А. Урушев, Председатель городской Думы г. Ханты-Мансийска В. А. Филиппенко, Заместитель

губернатора ЯНАО С. Н. Коновалов, Президент НП «СК «Авангард» К. Н. Потапов, Председатель комиссии по местному самоуправлению законодательного собрания Санкт-Петербурга Т. Мещеряков.

Победителем Второго межрегионального детского хоккейного турнира на кубок ОАО «Газпром нефть» стала детская команда «Авангард» из Омска. Второе место заняла команда «Газовик» из Тюмени, бронзовым призером стала команда «Югра-Олимпиец» (ХМАО-Югра). Лучшим вратарем был признан Глеб Медведько («Югра-Олимпиец», ХМАО-Югра), лучшим защитником — Марк Петров (СК «Петергоф», Санкт-Петербург). Лучшим игроком турнира стал Егор Бабенко («Газовик», Тюмень).

Осенью 2009 года пройдет третий межрегиональный турнир в г. Салехарде (ЯНАО).



ОАО «КуйбышевАзот»

Программа развития парусного спорта

«КуйбышевАзот» реализует ряд программ, которые способствуют сохранению социальной стабильности и развитию города Тольятти и Самарской области. Одной из них является Программа развития парусного спорта

Цель Программы — развитие и популяризация парусного спорта в городе и регионе, пропаганда здорового образа жизни.

Задачи Программы:

- создание крупного центра яхтенного спорта на базе яхт-клуба «Дружба»;
- развитие в регионе детско-юношеского парусного спорта;
- подготовка резерва для сборных команд региона и страны по парусному спорту в разных возрастных категориях;
- развитие водного туризма в регионе;
- создание условий для организации здорового досуга работников предприятия и населения г. Тольятти.

Ожидаемые результаты:

- рост спортивных достижений тольяттинских яхтсменов;
- увеличение численности людей, регулярно занимающихся парусным спортом как на профессиональном, так и на любительском уровне;
- укрепление имиджа «КуйбышевАзота» как социально ответственной компании;
- снижение социальной напряженности в городе, связанной с отсутствием у большинства тольяттинцев возможности активного и здорового отдыха, а также условий для занятий спортом подрастающего поколения на доступной (не требующей существенных затрат из семейного бюджета) основе;
- создание благоприятной социально-психологической среды в коллективе предприятия, повышение лояльности сотрудников предприятия.

Долгосрочная программа развития парусного спорта ОАО «КуйбышевАзот» реализуется при поддержке Федерации парусного спорта РФ и управления физической культуры и спорта мэрии Тольятти на базе организованного в 1965 году в городе яхт-клуба «Дружба», полностью финансируемого предприятием. В яхт-клубе работники предприятия, горожане и их дети обучаются парусному спорту. Яхтсмены успешно выступают на чемпионатах России, Европы, мира. В том, что Тольятти наряду с Москвой и Санкт-Петербургом входит в тройку основных российских центров яхтинга, несомненно, есть и заслуга «Дружбы». Это единственный яхт-клуб в России, имеющий постоянно действующую судейскую



бригаду по парусному спорту, в которую входят судьи 1-й категории и категории РК. Уже в течение пяти лет здесь ежегодно проводится всероссийский семинар судей, тренеров и мерителей.

На базе яхт-клуба в год проходит по 15–20 соревнований различных категорий: городские, региональные, всероссийские, соревнования среди взрослых и детско-юношеские.

ОАО «КуйбышевАзот» вкладывает значительные средства в содержание клуба, закупку судов, проведение соревнований.



Затраты ОАО «КуйбышевАзот» на содержание и развитие яхт-клуба «Дружба», тыс. рублей



Необходимо отметить, что работники предприятия имеют возможность по льготным расценкам воспользоваться услугами прогулочных яхт и судов, принадлежащих клубу. В коллективах подразделений большой популярностью пользуются водные прогулки, выезды на пикники, рыбалку, сбор грибов и др.

С 2005 года ОАО «КуйбышевАзот» проводит масштабную реконструкцию яхт-клуба «Дружба», цель которой — создать базу для развития водного туризма, в том числе и международного, предоставить спортсменам достойные условия для занятий, а горожанам — больше возможностей для активного отдыха.

Особое внимание уделяется развитию детского и юношеского парусного спорта. В крупнейшей детской секции в регионе готовится достойная смена российским яхтсменам. Более 40 мальчиков и девочек от 7 до 17 лет занимаются с тренерами высшей категории. Семь воспитанников «Дружбы» — члены сборной команды Самарской области. В процессе реконструкции яхт-клуба детская секция будет расширена таким образом, чтобы в ней могли заниматься одновременно до 130 человек. Предусмотрено наличие душевых кабин, сушилок, раздевалок, туалетов, спортзала, зала силовых тренажеров и медпункта, а также возможность организации полноценного и доступного по цене питания детей.

Под руководством тренеров планируется проведение занятий по управлению яхтой, плаванию и физической подготовке. В учебных классах юные яхтсмены будут изучать материальную часть, теорию управления парусом и правила проведения парусных соревнований. Во время занятий с детьми на базе яхт-клуба «Дружба» будет постоянно дежурить медработник, который в случае необходимости сможет оказать квалифицированную помощь. Весной и летом будут организованы практические занятия на воде. В 2007 году предприятие приобрело 10 яхт специального «детского» класса.

Как известно, яхтинг — дорогой вид спорта, однако ОАО «КуйбышевАзот» вот уже на протяжении нескольких десятков лет планомерно развивает детский парусный спорт на некоммерческой основе. При этом особое внимание уделяется тому, чтобы занятия в клубе оставались доступными для самого широкого круга горожан и их детей. Покупка яхт, тренировки, поездки на соревнования — все это осуществляется за счет клуба. Таким образом, затраты родителей юных яхтсменов — воспитанников «Дружбы» минимальны: они приобретают своим детям только индивидуальное спортивное снаряжение.

В 2007 году на базе яхт-клуба «Дружба» были проведены следующие соревнования по детскому парусному спорту: первенство города Тольятти; чемпионат Самарской области; областной, затем региональный и финальный этапы III летней Спартакиады учащихся России по парусному спорту.



В финале Спартакиады приняли участие более 200 юных яхтсменов из 15 городов России. Кроме того, воспитанники яхт-клуба приняли участие в трех выездных соревнованиях в Анапе и Липецке.

В 2008 году на базе яхт-клуба «Дружба» прошли два этапа Открытого первенства России, в которых приняли участие более 740 ребят из 38 городов страны. Помимо этого, здесь были проведены более десятка детско-юношеских соревнований разного уровня, а воспитанники яхт-клуба участвовали в выездных соревнованиях в Анапе, Липецке, Сочи, Геленджике, а также в регате «Кубок Казанского кремля».

Среди соревнований для взрослых сезона 2008 года следует отметить «Кубок России в неолимпийских классах яхт», в котором приняли участие 113 спортсменов из 11 городов, а также городские, областные и региональные регаты.

В общей сложности в 2008 году на базе яхт-клуба «Дружба» состоялось 19 спортивных мероприятий областного, регионального и федерального уровней, в том числе 13 детско-юношеских соревнований и 6 соревнований среди взрослых.

ТНК-ВР

Программа «Здоровый образ жизни — залог благополучия семьи» (Фонд «Спорт против наркотиков»)

Благоприятный социальный климат, конструктивное сотрудничество с государством и обществом в решении общих задач — необходимое условие долгосрочной конкурентоспособности, роста стоимости бизнеса. Для ТНК-ВР сфера социальной ответственности — это сфера стратегических интересов, управления будущим компании.



Социальная деятельность компании направлена на укрепление стабильности и улучшение социально-экономической ситуации в регионах ее присутствия, реализуемые через внешние социальные инвестиции. Считая одной из важнейших задач развитие институтов гражданского общества, компания активно сотрудничает с общественными организациями, осуществляя совместные комплексные целевые программы и проекты. Это социальное партнерство носит постоянный и последовательный характер.

В 2007 году компания направила 148 млн. долларов США на общероссийские программы национального значения по следующим направлениям:

- поддержка социально незащищенных слоев населения;
- поддержка образования и раскрытие потенциала молодежи;
- сохранение культурного и исторического наследия России;
- реализация общественных экологических программ;
- поддержка программ развития правового общества;
- формирование здорового поколения.

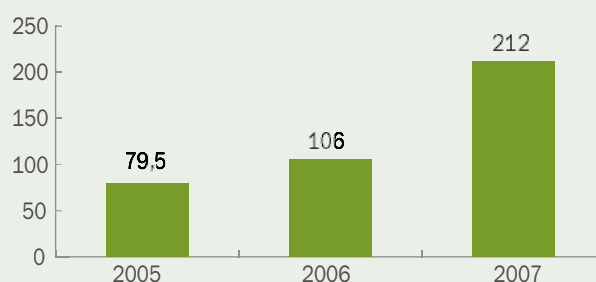
Серьезной социальной проблемой, препятствующей формированию здорового поколения, является наркотическая зависимость. Программа, направленная на профилактику наркомании среди подростков и молодежи, приоритетна для компании.

Цели Программы — профилактика наркомании путем привлечения детей и подростков к спорту, формирования у молодежи стремления к здоровому образу жизни.

Задачи Программы — проведение массовых спортивных мероприятий, соревнований, показательных выступлений спортсменов, спортивных фестивалей, пробегов.

Программа была начата в 2005 году, она ежегодно продлевается в соответствии с корпоративными стандартами и процедурами.

Бюджет программы, млн. рублей



Формы реализации программы:

- детские соревнования в рамках всероссийских легкоатлетических соревнований «Русская зима»;
- детско-юношеские выступления, мастер-классы и проведение акций «Я выбираю спорт» в рамках показательных выступлений фигуристов «Звезды на льду»;
- выступления сильнейших гимнастов «Полеты времени»;
- детско-юношеский легкоатлетический пробег по Золотому кольцу России «Дети против наркотиков»;
- детско-юношеский легкоатлетический пробег «Москва — Сочи»;
- соревнования по скалолазанию;
- фестивали экстремальных видов спорта.

В дальнейшем планируется увеличить количество и качество мероприятий, расширить географию реализации программы при постоянном росте числа вовлеченных в занятие спортом детей и подростков, особенно из группы риска и неблагополучных семей.

“

«Формирование здорового поколения является одним из основных направлений социальной деятельности ТНК-ВР. Сохранение и укрепление здоровья граждан России стало в последние годы крупнейшим национальным приоритетом, и ТНК-ВР энергично содействует усилиям государства в таких сферах, как предупреждение и ликвидация социально опасных заболеваний, популяризация здорового образа жизни».

В. Балахничев,

президент Всероссийской федерации легкой атлетики, член Попечительского совета фонда «Спорт против наркотиков»

Результаты исследований показали, что молодые люди, активно занимающиеся физкультурой и спортом, меньше утомляются, реже курят и употребляют спиртное, а также проявляют большую активность в общественной жизни. Выяснилось, что существующая система физического воспитания действительно сдерживает подрастающее поколение от приобщения к наркотикам, но только в том случае, если способна сделать спорт для ребят интересным времяпрепровождением.

Именно поэтому одним из приоритетных направлений социальной деятельности ТНК-ВР является реализация программ, направленных на популяризацию спорта, пропаганду здорового образа жизни и, таким образом, борьбу с наркоманией, осуществляемых через фонд «Спорт против наркотиков». Партнерами компании выступают Федеральное агентство по физкультуре и спорту, Московский комитет по физической культуре и спорту, Олимпийский комитет России, Федеральное агентство по печати и массовым коммуникациям, Государственный комитет по контролю за незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ, Всероссийская федерация легкой атлетики.

Программа «Альтернатива» разработана и создана специалистами фонда в 2002 году для привлечения к спорту и здоровому образу жизни максимального количества детей и подростков. Акцент был сделан на демократичные, доступные и популярные в нашей стране виды спорта: фигурное катание, хоккей на льду, легкая атлетика, спортивная гимнастика и экстремальные виды спорта.

Программа представляет собой систему спортивно-массовых мероприятий, ориентированных на детей и подростков от 6 до 17 лет, а также их родителей, широко освещаемых в печатных и электронных СМИ с использованием интернет-ресурсов и наружной рекламы.

Об эффективности Программы свидетельствует увеличение количества детей и подростков, занимающихся спортом (в 2007 году их число увеличилось на 3,12%).

В рамках поставленных Правительством и Президентом РФ задач по укреплению семьи и ее ценностей особое внимание уделяется мероприятиям, в которых участвует вся семья. Это — фигурное катание, легкоатлетические пробеги. Например, в ежегодных сверхмарафонах по Золотому кольцу России (детско-юношеский легкоатлетический пробег «Дети России против наркотиков») нередко принимают участие целые семьи.

На выступления ведущих фигуристов также приходят семьи, так как в нашей стране это традиционно любимый вид



спорта, сочетающий красоту, зрелищность и высокий спортивный уровень.

В 2007 году в качестве продолжения программы «Альтернатива» была запущена новая программа «Победа придет!», направленная на повышение мотивации детей, занимающихся в спортивных школах и секциях.

Одной из самых эффективных программ стала программа **«Я выбираю спорт»**, направленная на пропаганду спорта и здорового образа жизни, адресованная детям от 8 до 11 лет. По результатам проведения всероссийского гимнастического турне, количество детей, поступивших в гимнастические школы, увеличилось в три раза. Количество детей и подростков, желающих заниматься в секциях скалолазания, выросло в два раза. Эти результаты подтверждаются благодарственными письмами от региональных администраций и органов местного самоуправления.

В рамках акции прошла широкомасштабная кампания социальной рекламы с участием известных спортсменов,

пропагандирующая жизнь без наркотиков. Видеоролики «Я выбираю спорт» свыше 50 тыс. раз выходили в эфир в 25 городах России; телеаудитория превысила 70 млн. человек. Эффект воздействия кампании на целевые аудитории был многократно усилен благодаря широкому и регулярному освещению кампании в российских СМИ. В 20 крупнейших городах России размещались билборды и распространялись агитационные материалы с лозунгом «Я выбираю спорт». В частности, плакаты с этим лозунгом были размещены в 1 тыс. школ Москвы; аудитория только этой акции превысила 1 млн. человек. В Москве, Подмосковье, Калининграде и Кирове состоялись детские соревнования по скалолазанию «Я выбираю спорт», собравшие в общей сложности более 500 участников и свыше 5 тыс. зрителей. В Санкт-Петербурге, Саратове, Волгограде и Самаре в рамках показательных выступлений фигуристов «Звезды на льду» были организованы детско-юношеские выступления, мастер-классы и проведение акций «Я выбираю спорт».

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго» «Баскетбол и мы!»

Программа «Поддержка здорового образа жизни, профилактика наркомании, алкоголизма, поддержка развития массового спорта, организация досуга в доступных для населения формах»



Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго» уделяет большое внимание развитию физической культуры и сохранению здоровья сотрудников. Цель Программы — укрепление здоровья сотрудников, возрождение нравственности, единение работников и членов их семей.

Два раза в год энергетики Оренбуржья проводят традиционные зимние и летние спартакиады по различным видам спорта. На спортивных площадках встречаются сотрудники пяти энергокомпаний региона: филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго», ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания», ОАО «Оренбургэнергосбыт», ОАО «Ириклинская ГРЭС», ОАО «Оренбургэнергоремонт».

В программе двух этапов восемь видов спорта: первый этап — массовые соревнования на предприятиях; второй этап — финал. За все время действия Программы проведено 16 спартакиад. Пятьсот сотрудников из 14 команд борются за звание самого спортивного коллектива. За три дня Спартакиады энергетики проводят футбольные и волейбольные матчи, состязаются в стрельбе и настольном теннисе, проводят соревнования по бильярду и шахматам, перетягивают канат.

Заместитель генерального директора ОАО «МРСК Волги» — директор филиала «Оренбургэнерго» В. Ф. Кажеев является президентом Федерации бильярдного спорта Оренбургской области. С 1991 года филиал курирует развитие этого вида спорта в Оренбургской области. Воспитанники бильярдного клуба «Оренбургэнерго» «БЭНГО» становились призерами чемпионатов России, Европы, мира. Проведено 45 турниров.

Все участники турниров награждаются памятными подарками, победителям вручают кубки и дипломы.

Всего на предприятии проводится около 65 мероприятий в год: спортивные фестивали («Лыжня России», «Золотая осень», «Энергоснежинка», «Неженский лыжный марафон»), «Проводы русской зимы», соревнования по пейнтболу и боулингу, организация отдыха сотрудников на горнолыжной базе в городе Кувандыке Оренбургской области, маршруты выходного дня (Национальный парк «Бузулукский бор», Национальный заповедник Башкортостана на берегу Нугушского водохранилища, аквапарк «Виктория» в Самаре, конно-спортивный комплекс), другие конкурсы и соревнования.

«Баскетбол и мы!»

Программа представлена тремя крупными блоками: взрослая баскетбольная команда «Энергия», Школьная баскетбольная лига (ШБЛ и детская баскетбольная команда «Энергия».

Взрослая баскетбольная команда «Энергия» «Оренбургэнерго» образована в 2005 году. Возраст игроков: 19–22 года. Первый сезон команда играла в студенческой лиге. Сезон 2007–2008 года начала в высшей лиге «Б». По итогам сезона команда заняла пятое место в турнирной таблице (общее число команд — 8).

Детская баскетбольная команда «Энергия» создана в 2005 году. Возраст игроков: 8–15 лет. На первенстве области по баскетболу в 2007 году команда заняла второе место. В команде играют лучшие игроки по баскетболу школ г. Оренбурга.



Инициатором создания Школьной баскетбольной лиги (ШБЛ) осенью 2007 года выступили филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго», Законодательное собрание области и администрация г. Оренбурга.

Призы и дипломы за подписью президента Школьной баскетбольной лиги, заместителя генерального директора



ОАО «МРСК Волги», директора филиала «Оренбургэнерго» В. Ф. Кажаява получают все юные спортсмены.

Игры ШБЛ стали настоящим спортивным праздником областного масштаба. Они проходят в спортивно-культурном комплексе «Оренбургье» Оренбурга.

Моральную поддержку баскетболистам оказывают болельщики, наиболее активные из которых организовали фан-клуб Школьной баскетбольной лиги. Самых заядлых болельщиков за участие в конкурсах награждают призами от Совета фан-клуба ШБЛ.

Фестиваль баскетбола проводится ежегодно. Объем финансирования — около 1 млн. 200 тыс. рублей, включая питание участников и гостей фестиваля, изготовление подарков и поощрительных призов, аренду и оснащение места проведения игр, изготовление сувенирной продукции (майки, футболки, флаги с символикой игр) и др.

Количество участников — 2 тыс. человек (в каждой игре, участники и зрители).

Создание ШБЛ стало значительным событием для спортсменов. Соревнования такого класса позволяют вывести баскетбол в регионе на лидирующие позиции, подготовить кадры для сборной команды Оренбургской области. Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго» также проводил радиовикторину о баскетболе. По будням с 15 по 19 января 2008 года в 17.10 на «Радио 7 на Семи Холмах» звучали вопросы с вариантами ответов. По результатам проведенной викторины были подведены итоги и награждены победители.

Отзывы о программе

“

«В областном центре появилась Школьная баскетбольная лига». События недели. Вести Оренбуржья. ТК «Россия». ГТРК Оренбург. 11.10–05.11.07

Ведущий Андрей Ивлев:

В областном центре появилась Школьная баскетбольная лига. Сегодня в спорткомплексе «Оренбургье» проходят первые соревнования. Эта идея принадлежит «Оренбургэнерго» и ее руководителю Виктору Кажаяву. Участие в организации нового спортивного движения среди школьников приняла Законодательное собрание области, администрация Оренбурга и комитет по физической культуре и спорту.

Корр. Юлия Панина:

На паркете в спортивном комплексе «Оренбургье» десять лучших баскетбольных команд школ города. Все они теперь состоят в Школьной баскетбольной лиге. Спортивное движение уже имеет свое положение, регламент, символику и календарь игр. В торжественном открытии первых игр приняли участие те, кто стал инициатором создания лиги.

«В Оренбурге стартовала Школьная баскетбольная лига». Наше время. ТК «Регион». 22.00, 23.30–05.11.07

Корр. Сергей Тыщенко:

По словам организаторов, такие масштабные соревнования, безусловно, помогут развитию баскетбола в нашем регионе. К тому же, Школьную баскетбольную лигу будут расширять, уже в будущем году планируется проведение финалов по всей области.

Дмитрий Кулагин, председатель

Законодательного собрания Оренбургской области:

«У Школьной баскетбольной лиги история начинается по-доброму и очень здорово. Дело в том, что только вчера под сводами этого замечательного Дворца прозвучали фанфары, которые возвестили об открытии самого крупного в нашей области культурно-спортивного комплекса. И первыми здесь начинают свои игры, а значит, становятся хозяевами этого дворца юные баскетболисты».

Руководством Компании принято решение продолжить финансирование программы «Баскетбол и мы!».

ОАО «ТТЦ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ»

Программа

«Здоровая нация — сильная страна»

Тольятти — уникальный городской округ, в котором проживает более 720 тысячи жителей, средний возраст — 32 года. Общая численность молодых жителей в возрасте от 5 до 18 лет — более 90 тыс. человек, потому детские и молодежные программы для городского сообщества всегда имеют высокую значимость.

С учетом этого, более 10 лет стратегия внешнего развития Компании предусматривает *поддержку социальной сферы* города Тольятти и Самарской области:

- русской православной церкви (Православная гимназия),
- культурно-образовательных проектов (детская литература, музейно-выставочная деятельность),
- массового детского и юношеского спорта,
- поддержку тренерской деятельности в области олимпийских (бокс, вольная борьба, классическая борьба, тхэквондо) и боевых единоборств (ушу, каратэ, рукопашный бой, айкидо, кереш, кикбоксинг, дзю-дзютсу, капоэйро и др.).

Для реализации поддержки спортивных и боевых единоборств в регионе, в объеме социальных инвестиций, утвержденных Советом директоров ТТЦ «Индустриальный» на 2006–2011 гг., центральное место отведено программе «Здоровая нация — сильная страна»,

Бюджет программы «Здоровая нация — сильная страна» в Поволжье

2007 год	2008 год	2009 год
1,5 млн.руб.	6,3 млн.руб.	6,3 млн.руб.

Цель программы — реализация интересов молодежи региона в рамках исполнения федеральных программ и национальных проектов для решения задач оздоровления, патриотического воспитания и повышения статуса спортивных единоборств. Основные положения Программы отражают современные научные достижения в области философии, психологии, медицины, теории развития индивидуального и общественного сознания, гуманистического просвещения. Кроме того, авторские оздоровительные методики инструкторов позволяют без медикаментозно корректировать аллергические, врожденные и приобретенные заболевания у тех, кому физические нагрузки противопоказаны (дети от 4 до 10 лет, пожилые — от 50 до 70 лет).

Под руководством и личном участии Председателя Совета директоров компании и вице-президента ряда некоммерческих

спортивных организаций Борисова А. Н., последовательно реализуется идея популяризации единоборств в кругу молодежи. Сформирована уникальная для Поволжья система эффективного взаимодействия со спортивными федерациями, муниципалитетами, образовательными учреждениями, которая позволила создать условия для регулярного культурного и профессионального общения и использования спорта как базы формирования здорового образа жизни и патриотизма, накопления научно-методического потенциала, воспитания чемпионов России, Европы и мира.

В 2008 г. в Самарской области в рамках программы «Здоровая нация — сильная страна» было проведено более 33 мероприятий, из которых наиболее знаковыми являются: межрегиональные и региональные турниры по кикбоксингу «Кубок Татищева», по Шотокан Каратэ-до, по китайским шашкам Вэй-Чи «Го», по вольной борьбе, по боевому самбо, 2-й межрегиональный исторический фестиваль «От славянских истоков к русской культуре», Научно-исследовательская экспедиция «Исследование даосских традиций в оздоровительных практиках для адаптации к российским условиям» в г. Чжижун (КНР), Круглый стол «Региональные задачи развития единоборств в рамках реализации национальных проектов».

Общее количество участников первенств, чемпионатов, стажировок и фестивалей в 2008 г. — 8300 чел. (в том числе более 7000 детей в возрасте от 5 до 17 лет), число некоммерческих организаций — более 40, число зрителей — около 20 тыс.чел. В экономическом блоке создана система целевого финансирования для сохранения кадрового потенциала и тиражирования успешного опыта и подготовки кадров



Эксперты круглого стола «Региональные задачи развития единоборств в рамках реализации национальных проектов» (5 декабря 2008 г., Тольятти)

для работы с молодежью и социально-уязвимыми слоями населения. В научно-методическом направлении инициативной группой экспертов (Центр изучения Ушу и Цигун «У-Дэ», «Парламентский центр «НТИС» по Самарской области» и др.) разработана Концепция создания Информационно-ресурсного центра (ИРЦ) и Проект интегрированной информационной системы (ИИС). В обращениях, принятых

профессиональным сообществом в 2008 г., сделан акцент на здоровье подрастающего поколения россиян, как на стратегический качественный показатель конкурентоспособности России в мире (для этого необходимы в первую очередь — профессионально-ориентированные спортивные комплексы и надзор со стороны общества за деятельностью всех, кто занимается с детьми спортом, единоборствами, оздоровительными практиками и пр. видами внешкольной деятельности). Достигнуто соглашение о проектировании с 2008 г. Дворца единоборств в г.о.Тольятти на территории прибрежного парка р.Волги.

Итоговым мероприятием 2008 г. реализации программы «Здоровая нация — сильная страна» стал 5-й Открытый фестиваль единоборств, где основным соорганизатором выступила «Тольяттинская ассоциация единоборств» (ТАЕ) и поддержали Совет спортивных федераций (руководители 30 спортивных федераций, 230 тренеров и в сфере интересов которого — более 11 тыс. детей Самарской области) и ВПП «Единая Россия».



Выступление воспитанников Международной китайской академии при Шаолиньском монастыре (КНР) (5 декабря 2008 г., Тольятти)

Во время проведения фестивальных мероприятий прошли мастер-классы слушателей Международной китайской академии при Шаолиньском монастыре (КНР) с инструкторами по восточным единоборствам, несколько презентаций и пресс-конференций, на которые были приглашены представители органов власти, политики и руководители спортивных школ. Все основные события фестивальных мероприятий были анонсированы пресс-релизами и широко освещены средствами массовой информации (fm-радиостанции, спортивные газеты, тематические телепередачи и фото-отчеты в Интернет-пространстве). Для знакомства широкой аудитории с результатами 5-го открытого фестиваля единоборств создан в формате DVD двухчасовой фильм, показ которого в 2009–2011 гг. будет проходить на российском телеканале «Боец».

Заключительным мероприятием Фестиваля 2008 г. стала шоу-программа с участием 350 спортсменов и приглашенных



Торжественное построение участников 5 Открытого фестиваля единоборств (декабрь 2008 г.,Тольятти)

воспитанников Международной китайской академии при Шаолиньском монастыре (КНР), которую в спортивном комплексе «Олимп» ОАО «АВТОВАЗ» увидели более 3 тыс. зрителей (2500 билетов были бесплатно распространены среди учащихся 93 школ и 7 детских домов, 500 приглашений получили родители участников). Продолжением действия стали показательные выступления спортсменов-любителей с участием действующих чемпионов России, Европы, Азии и мира среди юношей. Все номера были выстроены с использованием профессиональных свето и музыкальных эффектов.

На финальное построение под бурные овации вышли все участники этого двухчасового спектакля, большинство из которых были дети. Они образовали многолучевую звезду, как символ развития набирающего силу сообщества клубов и федераций единоборств Тольятти и Самарской области. На закрытии фестиваля О.Э. Саитов (руководитель Департамента по физической культуре и спорту Самарской области, двукратный олимпийский чемпион по боксу) передал участникам приветствия от губернатора Самарской области В.В. Артякова и министра по спорту и туризму РФ В.Л. Мутко. В рамках акции «Стань сильным» и программы «Здоровая нация — сильная страна» организаторами фестиваля руководителям федераций были вручены сертификаты на спортивный инвентарь (борцовские ковры, татами и боксерские ринги) организациям, внесшим наибольший вклад в спортивно-воспитательную работу с населением Самарской области.

По результатам 2008 г. Программы «Здоровая нация — сильная страна» всеми участниками (исполнительные и законодательные органы власти региона, муниципальные структуры, некоммерческие и общественные организации) и партнерами, признана успешной и принято решение продолжить ее реализацию и в 2009–2012 гг. Уникальность данной программы заключается в реализации в г.о. Тольятти системной 8 компонентной модели развития (1 — информационная структура, 2 — организационная структура, 3 — популяризация положительного опыта реализации программ развития детско-юношеского спорта, 4 — межкультурное взаимодействие, 5 — стандартизация педагогической и спортивной деятельности, 6 — стандартизация эффективных управленческих решений, 7 — оформление и тиражирование авторского методического опыта высших спортивных достижений, 8 — коммуникации с властью, СМИ в регионах России и за рубежом). На сегодня, по отзывам руководителей муниципальных и региональных структур, действующая система поддержки спортивных и боевых единоборств является опорной при проведении региональными органами власти спортивно-массовых и образовательных мероприятий.



По отчетам руководителей федераций, в 2008 г. «количество занимающихся» возросло в среднем на 15–21%, спортсмены Самарской области в 2007–2008 гг. выиграли более 15 чемпионатов Европы и первенств России по единоборствам (как в командном, так и в индивидуальном зачетах). Среди общих проблем развития, которые необходимо решать для улучшения результатов спортивно-оздоровительных программ для детей и юношества, многими руководителями отмечена необходимость долгосрочных инвестиций со стороны как государства, так и бизнес-сообщества в спортивно-досуговые центры с доступными и качественными оздоровительными услугами дополнительного образования.

Взаимодействие с государственными, общественными, некоммерческими региональными структурами позволило получить поддержку руководителей всероссийских ассоциаций и профессиональных федераций (президента Федерации Косики каратэ Крысина М. В., президента Лиги традиционного Ушу Баева М. Л., президента Национальной ассоциации каратэ Долгова А. В., президента Международного Союза рукопашного боя Половинкин А. А., Главного инструктора России по шорин-рю Сейбукан Каратэ и джинбукан кобудо Митрофанов А. А. и др.), Правительства Самарской области, депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ, депутатов Самарской Губернской Думы и Думы г.о. Тольятти, ВПП «Единая Россия». Добровольчество всех участников (организаторы, партнеры, спортсмены, тренеры и зрители) — основная идея, которая была реализована в молодежной среде и культурном пространстве.

Результатом программы «Здоровая нация — сильная страна» стали реализация в Поволжье за 2007–2008 гг. следующих процессов:

1. систематические массовые занятия (3–6 раз в неделю) детей и юношества по 24 направлениям единоборств;
2. проведение городских, региональных и всероссийских первенств и чемпионатов;
3. организация мастер-классов ведущих специалистов по направлениям единоборств с последующей аттестацией спортсменов, тренеров и судей;
4. проведение научно-методической работы и формирование информационных баз данных по федерациям, спортсменам и тренерам в области единоборств;
5. развитие фестивального движения по популяризации результатов среди населения региона.

Участники
3-го Открытого
фестиваля единоборств
(ноябрь 2007 г.)

По решению руководства компании и экспертов принято решение сохранить в 2009 г. объемы финансирования программы поддержки спортивных и боевых единоборств в Поволжье на достигнутом уровне. А на уровне региона программу: «Здоровая нация — сильная страна» — за счет смешанного финансирования мероприятий от бизнес-структур, региональных властей и муниципалитетов.

В 2009 г. по программе развития спортивных и боевых искусств компанией планируется проведение 2-х официальных чемпионатов РФ по боевым единоборствам, 2-х межрегиональных турниров и не менее 20-ти региональных первенств и открытых чемпионатов. Итоговым мероприятием в ноябре-декабре 2009 г. традиционно станет Открытый фестиваль единоборств, который в Год молодежи решает региональную задачу национального проекта «Здоровье» по популяризации российской школы спортивных и боевых единоборств среди подрастающего поколения (в качестве почетных гостей приглашены российские чемпионы мира по единоборствам (Ф. Емельяненко, С. Харитонов и др.), официальные представители Администрации президента РФ, фонда «Русский мир», а также чемпион мира по муайтай, киноактер Т. Джа — исполнитель главной роли в фильме «Онг Бак».

“

Саитов О. Э.

руководитель Департамента физкультуры и спорта
Правительства Самарской области, двукратный олимпийский чемпион по боксу:

«В Тольятти очень любят восточные единоборства, и фестивальное движение год от года растет. То, что объединяет — дает возможность расти более эффективно».

Марченко А. В.

директор центра Ушу и Цигун «У Дэ», Тольятти:

«Наши тренеры и дети в рамках действующей программы развития единоборств достигли такого уровня профессионализма, что мы стабильно завоевываем призовые места на чемпионатах не только России, но и мирового уровня».

Крысин М. В.

президент Федерации косики карате России, Москва:

«Идея развития единоборств универсальна в том, что разные виды имеют много общего в своей основе — красоту и культуру гармоничного развития человека, воли и патриотизма».



■ Поддержка культуры, патриотического и нравственного воспитания молодежи

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Программа «Поддержка духовно-нравственного воспитания молодежи на основе единства поколений и героического прошлого»

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Поддержка и развитие духовных ценностей и духовно-патриотическое воспитание молодежи»

ОАО «РЖД»

Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2006–2010 гг.)»

ОАО «Ростовкнига»

Вклад в развитие культуры

ООО «Тольяттинский Трансформатор»

Проект «Веселое Новогодье»

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Программа «Поддержка духовно-нравственного воспитания молодежи на основе единства поколений и героического прошлого»

Понимая роль социальной ответственности бизнеса в развитии общества, руководство компании выступило в поддержку государственной политики в области патриотического воспитания молодежи. В этой связи в канун 60-летия Победы советского народа в Великой Отечественной войне была разработана целевая Программа «Поддержка духовно-нравственного воспитания молодежи на основе единства поколений и героического прошлого». Программа рассчитана на 6-летний период и завершится в год 65-летия великой Победы.

Задачи Программы:

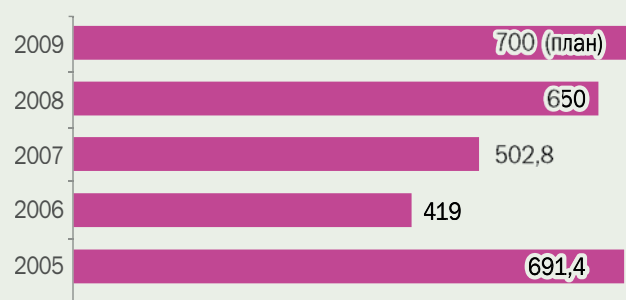
- поддержка ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла;
- поддержка усилий государства в возрождении российского Военно-Морского Флота;
- патриотическое воспитание молодежи, подготовка ее к службе в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Целевая аудитория Программы — молодые специалисты предприятия, ветераны предприятия, допризывная молодежь, личный состав моряков подшефного корабля. К ее реализации привлечены руководство и трудовой коллектив компании.

В рамках реализации Программы организовано взаимодействие с Главным штабом ВМФ, командованием Северного флота, Военным комиссариатом Краснодарского края, Департаментом образования и науки Краснодарского края, представителями ветеранской организации предприятия.

Бюджет программы утверждается ежегодно.

Исполнение бюджета программы, тыс. рублей



С 2005 года предприятие шефствует над малым ракетным кораблем «Рассвет» Северного Флота. В истории Военно-Морского Флота это один из немногих случаев, когда предприятие решило взять под свою опеку экипаж боевого корабля. Шефский договор при поддержке Военного совета Северного флота подписали командир боевого корабля и генеральный директор ОАО «НПО «Промавтоматика». Ежегодно ко Дню защитника Отечества и Дню Военно-Морского Флота делегация предприятия посещает подшефный корабль. За время действия договора личному составу корабля были подарены инструменты, приборы, одежда, спортивный инвентарь и др., производился ремонт помещений корабля. В течение всего действия договора на подшефном корабле проходят службу призывники из Краснодарского края. Ежегодно предприятие за свой счет организует отдых для двух семей офицеров (мичманов) с «Рассвета» на Черноморском побережье Краснодарского края. Шефская работа ОАО «НПО «Промавтоматика» получила высокую оценку Военного совета Северного Флота.

Под опекой ОАО «НПО «Промавтоматика» находятся 18 ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла, ранее работавших на предприятии. В рамках Программы для них организуются вечера встреч с молодыми специалистами предприятия, выделяется материальная помощь к государственным праздникам. С 2008 года ветераны ежемесячно получают корпоративную надбавку к трудовой пенсии.

С 2006 года ОАО «НПО «Промавтоматика» имеет устойчивые шефские связи с муниципальным образовательным учреждением «Гимназия № 33». В рамках развития взаимовыгодного сотрудничества на условиях некоммерческих отношений особое внимание уделяется патриотическому воспитанию учащихся Гимназии и физическому развитию сотрудников предприятия.



Результаты реализации Программы:

- привлечение трудового коллектива, молодых специалистов к участию в значимых для страны мероприятиях;
- улучшение материального положения ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла;
- улучшение бытовых условий экипажа МРК «Рассвет», поддержание технической готовности корабля, сплочение воинского коллектива;
- улучшение материально-технической базы МОУ «Гимназия № 33», помощь в патриотическом воспитании учащихся.

В 2009 году принято решение в целом сохранить программу и продолжить ее финансирование с учетом реструктуризации затрат.

Вот как, оценена работа по реализации Программы:



«По поручению Военного совета Краснознаменного Северного флота выражаю вам искреннюю признательность и благодарность за укрепление, и динамичное развитие шефских связей с малым ракетным кораблем «Рассвет» Кольской флотилии разнородных сил. Ваша забота о моряках-североморцах способствует качественному решению вопросов боевой подготовки, бытоустройства личного состава, поддержанию технической готовности корабля, свидетельствует о неразрывной связи российского народа с воинами Армии и Флота. Уверен, что наше взаимовыгодное сотрудничество станет достойным примером для руководителей, шефствующих над флотом субъектов, краев и областей нашей страны, послужит поднятию авторитета и престижа военной службы».

А. Г. Дьяконов,

контр-адмирал, заместитель командующего Северным флотом

«Большое спасибо, что не забываете о нас, ветеранах. Каждый может свободно прийти на предприятие и обратиться со своими проблемами к руководителям всех рангов, и это обращение не останется без ответа. Кроме этого, большое внимание уделяется мерам по облегчению нашей повседневной жизни. Это и подарки к праздникам, и приглашение на праздничные мероприятия, и ежемесячная добавка к пенсии. Так как единственным источником доходов для нас является пенсия, то в условиях постоянного повышения цен на коммунальные услуги, на продукты первой необходимости и лекарства ежемесячная материальная помощь очень значима для нас. Мы гордимся своим предприятием».

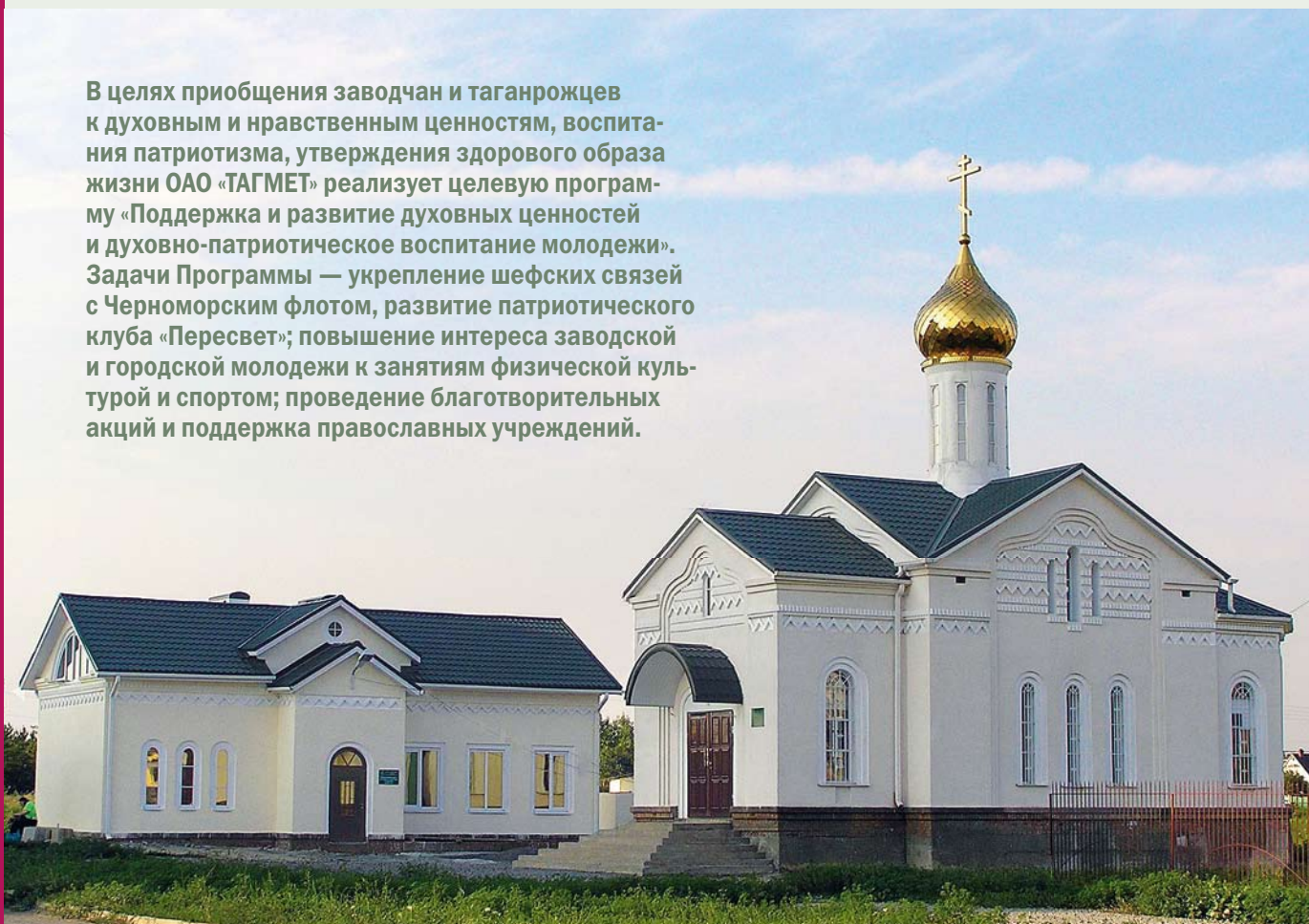
В. Е. Тарабаров,

представитель ветеранской организации ОАО «НПО «Промавтоматика»

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Поддержка и развитие духовных ценностей и духовно-патриотическое воспитание молодежи»

В целях приобщения заводчан и таганрожцев к духовным и нравственным ценностям, воспитания патриотизма, утверждения здорового образа жизни ОАО «ТАГМЕТ» реализует целевую программу «Поддержка и развитие духовных ценностей и духовно-патриотическое воспитание молодежи». Задачи Программы — укрепление шефских связей с Черноморским флотом, развитие патриотического клуба «Пересвет»; повышение интереса заводской и городской молодежи к занятиям физической культурой и спортом; проведение благотворительных акций и поддержка православных учреждений.



Программные мероприятия предусматривают:

- спортивные соревнования на базе клуба «Пересвет»;
- военно-патриотические игры учащихся муниципальных школ и детских домов на приз ОАО «ТМК» и ОАО «ТАГМЕТ»;
- экскурсии по местам, связанным с российской национальной и духовной культурой;
- финансовая поддержка православных приходов и храмов.

Участники Программы — ОАО «ТМК», ОАО «ТАГМЕТ», воспитанники патриотического клуба «Пересвет», подшефных муниципальных школ и детских домов.

На протяжении многих лет ОАО «ТАГМЕТ» сотрудничает с Черноморским флотом. Между администрацией ОАО

«Таганрогский металлургический завод» и командованием Краснознаменного соединения кораблей охраны водного района Черноморского флота, базирующегося в Севастополе, действует договор о развитии шефских связей в целях патриотического воспитания молодых металлургов и моряков-черноморцев.

В соединении проходят срочную службу молодые металлурги — работники завода. Предприятие оказывает благотворительную помощь подшефным морякам, финансируя покупку оргтехники, аудио- и видеоаппаратуры, бытовой техники и многого другого, что способствует эффективной службе и полноценному отдыху служащих. Предприятие помогает черноморцам в изготовлении наглядной агитации, проведении совместных мероприятий. Один из морских тральщиков назван именем Героя Советского Союза, бывшего металлурга И. К. Голубца.

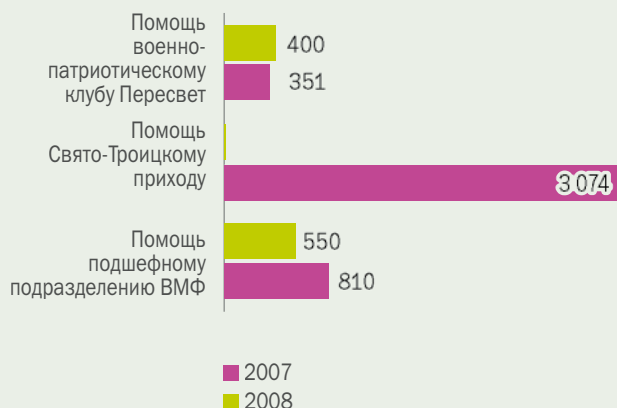
Путешествие
воспитанников клуба
«Пересвет» по святым
местам России

Металлурги уделяют внимание духовному и патриотическому воспитанию молодежи. Завод финансировал строительные работы в Свято-Троицком приходе. Кроме того, уже четвертый год при Свято-Троицком приходе работает Клуб военно-патриотической подготовки «Пересвет», деятельность которого поддерживает ОАО «ТАГМЕТ». «Пересвет» — это более ста юношей, объединенных православной верой и стремлением послужить родине. В составе «Пересвета» сформирован казачий отряд быстрого реагирования «Кобр». Духовно и физически окрепшие ребята стали участниками многих памятных событий в жизни ростовской епархии, а также военных парадов, международных молодежных соревнований и форумов, народных праздников донской земли. Они не только демонстрировали мастерство рукопашного боя на показательных выступлениях, но и проявили его при задержании особо опасного преступника, патрулируя улицы родного города. В прошлом году пересветовцы посетили святыне источники и монастыри Святой Руси. Финансировал эту поездку Таганрогский металлургический завод.

Помимо Свято-Троицкого, ТМЗ оказывает также финансовую поддержку Свято-Никольскому и Свято-Георгиевскому приходам РПЦ.

Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета предприятия в соответствии с четырехсторонним Соглашением о социальном сотрудничестве между администрацией Ростовской области, администрацией Таганрога, ОАО «Трубная металлургическая компания» и ОАО «Таганрогский металлургический завод». Общий объем финансирования за 2007–2008 годы составил 5 184,9 тыс. рублей.

Финансирование мероприятий программы (тыс. рублей)



Ожидаемые социально-экономические результаты от реализации Программы:

- увеличение количества заводчан и таганрожцев, регулярно занимающихся спортом и физической культурой;
- повышение уровня военной подготовки молодежи для дальнейшей службы в армии;
- увеличение количества подростков, приобщенных к духовным и национальным ценностям;
- отправка молодых металлургов в подшефное соединение Черноморского флота для прохождения срочной службы.

“

«Мы стремимся держать руку на пульсе городской жизни. И хотя руководителям предприятий приходится работать в разных условиях, мы все, по мере возможности стараемся участвовать в решении его проблем. Важное направление в совместной работе руководителей предприятий — это участие заводов в формировании и развитии социальной инфраструктуры.

Забота о завтрашнем дне Таганрога, о воспитании, обучении и лечении подрастающего поколения неотделима от участия промышленных предприятий и бизнесменов в реализации национальных проектов».

Н. И. Фартушный,
управляющий директор
ОАО «Таганрогский металлургический завод»,
председатель Совета директоров города Таганрога

ОАО «РЖД»

Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2006–2010 гг.)»

Спад объема производства и перевозочной деятельности в период становления в России рыночных отношений сопровождался снижением общей численности работающих на железнодорожном транспорте. Это отразилось не только на работниках пенсионного и предпенсионного возраста, но и на молодых работниках. Неконкурентоспособный уровень заработной платы вызвал естественный отток высококвалифицированных, молодых и перспективных специалистов.

На формирование молодежной политики ОАО «РЖД» влияет целый ряд других внешних факторов. К ним можно отнести близкую к критической демографическую ситуацию в стране, асоциальные формы поведения (наркомания, алкоголизм, преступность, иждивенчество), фактически исключающие часть молодежи из числа экономически активного населения. Следует отметить также общественные изменения, связанные с отставанием традиционных институтов воспитания и становления молодежи от темпов социально-экономического развития; падение престижа рабочих профессий, в том числе и железнодорожных.

Реализация молодежной политики ОАО «РЖД» на территориях присутствия акцентирована на следующих направлениях:

- пропаганда и разъяснительная работа.
- допрофессиональная подготовка подрастающего поколения (организация детских железных дорог);
- работа со студенческой молодежью;
- благотворительность.
- воспитание патриотизма и формирование ценностей гражданского общества;
- отдых и оздоровление подростков и молодежи;
- организация отдыха молодых семей в оздоровительных учреждениях Компании;

Молодежная политика реализуется в компании в рамках принятой целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2006–2010 гг.)», которая основана на принципах и положениях приоритетных национальных проектов «Здоровье», «Образование» и «Доступное и комфортное жилье — гражданам России».

Цели программы:

- привлечение, закрепление, профессиональное становление и развитие молодых работников в Компании в целях ее устойчивого и эффективного развития.
- активизация участия молодежи в стратегическом формировании железнодорожного транспорта, в формировании «Компании будущего — лидерского типа», в повышении производственной инициативы и совершенствовании систем финансового менеджмента и маркетинга.

Инновационный характер Молодежной программе ОАО «РЖД» придает использование метода проектного инвестирования. Все проекты и конкретные мероприятия программы предусматривают адресный подход, который обеспечивает работе с молодежью наибольшую отдачу. Кроме того, проектное инвестирование обеспечивает максимальное сближение интересов работодателя и молодежи с интересами развития бизнеса.

Эффективность реализации проектов молодежной программы основываться на взаимовыгодном, интеллектуальном и финансовом участии компании, государства и бизнес — структур. Масштабы компании позволяют говорить о том, что Программа затрагивает интересы значительной части населения страны.

Для реализации Программы используются следующие подходы:

- участие Компании в модернизации государственной системы образования: содействие в развитии материально-технической базы профессиональных учебных заведений, совершенствование программ обучения, развитие механизмов грантовой и стипендиальной поддержки, организация международных молодежных обменов и многое другое;
- участие молодежных общественных организаций ОАО «РЖД» в формировании государственной молодежной политики;
- финансовое участие компании в решении жилищных проблем молодежи, способствующее также укреплению института семьи и улучшению демографической ситуации в стране;
- финансирование программ и проектов, способствующих пропаганде здорового образа жизни, развитие



объектов физической культуры и спорта, культуры и отдыха;

- формирование условий для патриотического и духовно нравственного развития молодежи.

Выстраиваемое в рамках программы взаимодействие компании с различными секторами общества, обеспеченное соответствующими инвестициями, с полным правом можно считать активной формой социальной ответственности ОАО «РЖД». Информационное сопровождение программы направлено на формирование положительного имиджа Компании в молодежной среде.

Основной акцент в Программе сделан на молодежь, работающую в компании, но в ней предусмотрены и масштабные мероприятия, ориентированные на детей и подростков, проживающих на территориях присутствия.

В 20 городах России действуют построенные Компанией Детские железные дороги, которые вносят значительный вклад в развитие допрофессиональной подготовки подрастающего поколения, воспитывают у детей и подростков интерес и уважение к технике, к железнодорожным профессиям. В 2007 году открыта новая детская железная дорога в Казани. На подходе сдача в эксплуатацию Кемеровской детской железной дороги. Ведутся переговоры с администрациями Санкт-Петербурга, Свердловской и Тюменской областей. Развитие системы Детских железных дорог является неотъемлемой частью молодежной программы, успешным примером частно-государственного партнерства в реализации социально значимых проектов.

За годы своей деятельности детские железные дороги воспитали десятки тысяч подростков, из числа которых вышло

немало руководителей и организаторов производства не только на транспорте, но и в других отраслях экономики.

Одна из важных задач, которую ставит перед собой каждая детская железная дорога, — социальная адаптация подростков, отвлечение их от «уличных университетов» и участие в формировании полноценной личности.

Компания активно использует и другие формы содействия в адаптации детей, находящихся в трудных жизненных ситуациях. Так, например, для детей школ-интернатов был организован отдых на Черноморском побережье Краснодарского края. Для детей из многодетных и малообеспеченных семей при участии профсоюзной организации ежегодно организуются Новогодние поездки, в том числе на Новогоднюю Кремлевскую елку.

При поддержке ОАО «РЖД» создан Фонд «Расправь крылья!», основной задачей которого, является популяризация в компании благотворительной деятельности в пользу детей. В планах Фонда проведение масштабных акций, направленных на сбор средств, прежде всего, для российских детских домов.

В рамках целевой программы «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006–2010 гг.)» на всех территориях присутствия реализуется проект «Открытые двери Компании»,



направленный на работу с подростками. Данная категория требует к себе наиболее пристального внимания, так как именно в этом возрасте закладываются основы личности, воспитывается патриотизм, формируются представления

о ценностях гражданского общества. В рамках данного проекта старшеклассники получают самую современную информацию об инновациях в сфере железнодорожного транспорта, о молодежной политике компании, о перспективах и направлениях ее развития. Они узнают о том, какие железнодорожные профессии и специальности будут наиболее востребованы в ближайшей перспективе.

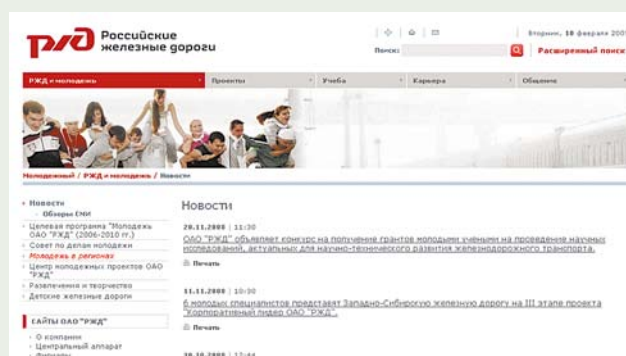
Продолжением общесетевых мероприятий проекта стала корпоративная программа отдыха и оздоровления подростков и молодежи «Сеть 3 D: Дорога, Дом, Друзья».

Проект ориентирован на объединение молодых работников в активную непроизводственную социально значимую деятельность не по должностному, а по возрастному принципу. Это молодежные досуговые мероприятия, бесплатные спортивные секции, компьютерные курсы и курсы иностранных языков. Предусмотрены не только развлекательные мероприятия, но и оказание вполне практической помощи — предоставление юридических, финансовых или риэлтерских консультаций, содействие в устройстве детей в дошкольные учреждения, организация летнего семейного отдыха.

Цель проекта «Сеть 3 D» — формирование активной профессиональной и социальной позиции молодых сотрудников, через укрепление корпоративной общности. на основе реализации досуговых мероприятий.

Проект позволяет сочетать отдых и оздоровление молодых работников с пропагандой здорового образа жизни, а также знакомит молодежь со структурой Компании, ее достижениями, с ходом реализации целевой программой «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006–2010 гг.)»

Для интегрирования молодежи используются самые разные механизмы пропаганды и разъяснительной работы. В этом процессе задействованы в том числе и корпоративные СМИ — газеты, радио, средства наглядной агитации. С этой целью создаются и собственные молодежные информационные ресурсы. Это, в первую очередь, специальные разделы на Интернет и Интранет сайтах, сайтах Компании и ее филиалов.



2008 год был объявлен в стране годом семьи, в связи с этим компания реализует специальный проект общегосударственного значения «Семейный альбом». Проект разработан с учетом требований современной психологии и направлен на укрепление внутрисемейных связей, частичное или полное устранение наиболее часто встречающихся внутрисемейных проблем и конфликтов. Он предполагает переход на новые принципы организации отдыха работников ОАО «РЖД», на использование «семейного» отдыха в качестве особого элемента корпоративной культуры. Проект предусматривает также укрепление института семьи, повышение ее воспитательного потенциала, поддержание традиции железнодорожных династий, сближение интересов и перспектив семей железнодорожников с Компанией, укрепление имиджа ОАО «РЖД» как компании, ведущий социально ответственный бизнес и выстраивающей свою социальную политику в соответствии с приоритетными государственными задачами.

В 2009 году целевая программа «Молодежь РЖД» будет продолжена.

ОАО «Ростовкнига» Вклад в развитие культуры

Работники ОАО «Ростовкнига» стараются внести свой вклад в развитие культуры Донского края. Усилия коллектива направлены на пропаганду книги. В магазинах компании проводятся встречи с писателями, общественными деятелями, презентации книжных новинок. В 2007–2008 годах при непосредственном участии ОАО «Ростовкнига» в областном центре и городах области прошли мероприятия, посвященные Всемирному году книги и Году русского языка: Чеховский фестиваль в Таганроге, шестые и седьмые международные Каяльские чтения, посвященные памятнику древнерусской литературы «Слово о полку Игореве», ежегодный фольклорный праздник в станице Старочеркасской, праздник книги в ростовском парке им. Горького в день памяти А. С. Пушкина. Состоялись также встречи с авторами популярных книг.



Для детей города и области магазины и филиалы ОАО «Ростовкнига» совместно с Управлением культуры города Ростова-на-Дону ежегодно проводят Фестиваль детской книги. В рамках Недели детской книги прошли: конкурс на лучший детский рисунок «Я рисую мир», книжные чтения «Сказка у микрофона»; совместно с городским учебным центром организовывались открытые семинары по игровому обучению дошкольников, презентация новых книг по дошкольному образованию и развитию ребенка. Аналогичные мероприятия с загадками, играми, конкурсами и литературными викторинами проходят и к таким датам, как День защиты детей и День знаний. Все это помогает возродить любовь к чтению, развивает интерес к получению знаний. В мае 2007 года с участием школьников районов города проводился «Шолоховский марафон», посвященный дню рождения М. А. Шолохова и Дню славянской письменности.

Необычная форма была использована для презентации последней книги Джоан Кэтлин Ролинг о Гарри Поттере: она состоялась в ночь с 12 на 13 октября 2007 года



и сопровождалась костюмированными литературными викторинами. Завершился 2007 год праздником книги «С новой книгой в новый год» — благотворительной акцией для детей-инвалидов Ворошиловского района г. Ростова-на-Дону.

Благотворительная помощь на развитие культуры — одно из традиционных направлений социальной политики компании. Прибыль, зарабатываемая всем коллективом, расходуется не только на социально-экономическое развитие акционерного общества, часть ее направляется на благотворительность. В 2007 году на эти цели было израсходовано 178 тыс. рублей. Хорошей традицией стала помощь библиотекам города и области. В отчетном году им были переданы в дар оргтехника, книги на сумму 130 тыс. рублей.

Оказана помощь Региональному общественному фонду поддержки писателей и литераторов Дона, ко дню осво-



ждения г. Ростова-на-Дону от фашистских захватчиков перечислены деньги Ростовскому областному отделению Международного общественного фонда «Российский фонд мира», выделены средства на реконструкцию памятника архитектуры 18 века в селе Чалтырь Ростовской области церкви Сурб Амбарцум. В 2008 году на благотворительные цели израсходована 191 тысяча рублей, из которых только на развитие детско-юношеского спорта на Дону выделено 100 тысяч рублей, передано книг библиотечным системам, детскому дому г. Азова, дому — интернату для престарелых и инвалидов на 53 тысячи рублей.

По результатам Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» коллектив ОАО «Ростовкнига» неоднократно награждался грамотами Правительства РФ, а за 2005 и 2006 годы получил дипломы лауреата в отраслевых номинациях.

Благотворительная помощь на развитие культуры и спорта остается одним из основных направлений социальной политики компании.

ООО «Тольяттинский Трансформатор» Проект «Веселое Новогодье»

ООО «Тольяттинский Трансформатор» считает себя ответственным за развитие территории, на которой ведет свой бизнес, поэтому при формировании социальной политики компании большое внимание уделяется благотворительности, поддержке городских культурных мероприятий. Предприятие принимает участие в разовых благотворительных акциях, а также систематически оказывает помощь детским образовательным и досуговым учреждениям. «Тольяттинский Трансформатор» является попечителем Тольяттинской картинной галереи, выступил спонсором показа спектакля ТюЗа в Жигулевской колонии.

Предприятие также является генеральным спонсором проекта «Веселое Новогодье».

В 2004 году Дворец культуры «Тольятти» приступил к реализации идеи масштабного проекта новогоднего праздника с участием Деда Мороза. Так четыре года назад Тольятти подружился с Великим Устюгом. Первый приезд Деда Мороза ознаменовался грандиозной акцией зажигания главной елки Тольятти и посещением детских домов города.

ООО «Тольяттинский Трансформатор» предоставил возможность всем детям своих сотрудников принять участие в этом замечательном новогоднем мероприятии. А с 2005 года сделал все возможное для того, чтобы проведение «Веселого Новогодья» с участием Деда Мороза из Великого Устюга стало доброй традицией в городе Тольятти, став генеральным спонсором проекта.

В 2005 году был проведен городской конкурс «Жигулевская Снегурочка». Лучшая тольяттинская Снегурочка была выбрана из 15 претенденток. Жигулевская Снегурочка, как и Дед Мороз, — это персонажи, призванные творить добро и олицетворять собой волшебство сказки!

Проект «Веселое Новогодье» (Жигулевская Снегурочка и трио дедов морозов Дворца культуры «Тольятти») при финансовой поддержке ООО «Тольяттинский Трансформатор» стали визитной карточкой массовой театральной культуры и искусства города и всего Самарского региона.



В 2006 году проект «Веселое Новогодье» занял первое место на международном форуме «Дед Мороз — 2006» в Москве.



Постепенно проект стал символом Тольятти. В 2007 году Жигулевская Снегурочка и трио дедов морозов приняли участие в народном гулянии «Масленица», в фестивале «Мир. Весна. Красота», посвященном 9 Мая, в Дне города, в Грушинском фестивале авторской песни, Дне туризма и других значимых культурных и социальных мероприятиях.

Традицией праздника стали посещения детских домов. В 2007 и 2009 годах Всероссийский Дед Мороз посетил реабилитационный центр (приют) «Гармония», над которым уже много лет шефствует ООО «Тольяттинский Трансформатор». Дед Мороз дарил детям новогодние подарки и приглашал в гости в Великий Устюг.

В 2008 и 2009 годах сразу после Нового года из Тольятти в Великий Устюг на день рождения Деда Мороза отправляется праздничный поезд. Среди его пассажиров были дети работников ООО «Тольяттинский Трансформатор» и воспитанники подшефного реабилитационного центра «Гармония». Тольяттинские деды морозы и Снегурочка привезли в подарок свое выступление «Новогодний карнавал» и сувениры от жителей города.

Уже четыре года ООО «Тольяттинский Трансформатор» оказывает помощь в организации проекта «Веселое Новогодье». К оказанию спонсорской помощи проекту присоединились другие предприятия и организации города, что позволит проекту «Веселое Новогодье» выйти на более высокий уровень.

Проект «Веселое Новогодье» остается приоритетным среди социальных программ компании и будет продолжен.



Помощь детям

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

Поддержка Социальной инициативы «Поделись знанием!»

ОАО «Северсталь»

Программа «Дорога к дому»

ООО «Амвэй»

Проект «Улыбка ребенка»

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа поддержки больных детей и инвалидов

ОАО Банк ВТБ

Благотворительная программа банка ВТБ «Мир без слез»

Государственная корпорация «Банк развития

и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)»

Программа поддержки детского здравоохранения

Группа КНАУФ СНГ

Программа помощи южноуральским детям-сиротам

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Программа «Поддержка подрастающего поколения»

ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и ОАО «ТГК-5»

Программа превентивного обучения детей и подростков

«Туризм и спорт для детей «группы риска»

Уральская горно-металлургическая компания

Благотворительный фонд «Дети России»

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

Программа содействия развитию

детского здравоохранения

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

Поддержка Социальной инициативы «Поделись знанием!»



Сегодня в России в детских домах, приютах, домах ребенка, школах-интернатах воспитываются и постоянно проживают около 260 тыс. детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Практически все детские учреждения остро нуждаются в художественной и образовательной литературе, необходимой для полноценного развития подрастающего поколения. Именно поэтому в рамках проводившегося в России Года русского языка и в поддержку национального проекта «Образование» стартовал проект Социальной инициативы «Поделись знанием!», направленный на обеспечение книгами российских детских домов.

Социальная инициатива получила поддержку со стороны Всероссийской политической партии «Единая Россия» и Министерства образования и науки РФ. Генеральным партнером Социальной инициативы «Поделись знанием!» выступил ФК «УРАЛСИБ».

По заказу оргкомитета Социальной инициативы «Поделись знанием!» в октябре — ноябре 2007 года Аналитический центр Юрия Левады провел социологическое исследование «Выявление потребностей детских домов России в книгах». Исследование показало, что у детских домов существует острая необходимость в русской и зарубежной детской классике, в различных энциклопедических изданиях, а также в приключенческой литературе, детективах и фантастике для детей среднего и старшего возраста. Наиболее остро нехватка книг для детей до 9 лет ощущается на Дальнем Востоке, для детей от 10 до 14 лет — на Урале.

Официальный старт мероприятиям Социальной инициативы «Поделись знанием!» был дан 20 ноября 2007 года во Всемирный день ребенка ООН. В этот день в Московском городском дворце детского (юношеского) творчества был организован праздник «Моя мечта» для воспитанников детских домов. Концерт посетили более 600 воспитанников детских домов и интернатов города Москвы в возрасте 9–16 лет. Каждый из них получил сладкий подарок. Концертная программа «Моя мечта» с участием звезд российской сцены для воспитанников детских домов, а также детей, оставшихся без попечения родителей, прошла также в Нижнем Новгороде, Санкт-Петербурге и Екатеринбурге. Концерты сопровождались пресс-конференциями, круглыми столами, кинопремьерами.

До сих пор в России не существовало общего официального реестра учреждений для детей, оставшихся без попечения





родителей. В процессе реализации Социальной инициативы «Поделись знанием!» была создана специальная информационная база детских домов и школ-интернатов. В результате в адресную программу доставки книг были включены 500 детских домов и школ-интернатов для детей, оставшихся без родителей, из 49 субъектов Российской Федерации. Для отправки в библиотеки было закуплено более 25 тыс. книг.

Социальная инициатива «Поделись знанием!» присоединилась к благотворительной акции Межгосударственного фонда гуманитарного сотрудничества государств — участников СНГ. Фонду были предоставлены книги для отправки в детские учреждения России, Белоруссии, Казахстана, Армении, Азербайджана, Киргизии, Таджикистана и Узбекистана. Подарочные сертификаты вручены руководителям детских домов и послам стран Содружества, присутствовавшим на мероприятии, которое состоялось 18 декабря 2007 года в «Музее личных коллекций» Государственного музея изобразительных искусств имени А. С. Пушкина.

Социальная инициатива провела конкурс литературных работ «Моя мечта» среди воспитанников детских домов, а также среди детей, оставшихся без попечения родителей. Конкурс, участники которого должны были в коротких рассказах описать свою мечту, стартовал 1 декабря 2007 года, а в дальнейшем был активно поддержан в регионах. Председателем жюри конкурса литературных работ стал известный писатель-фантаст Сергей Лукьяненко. В конкурсе участвовали около 300 детей двух возрастных категорий — (9–11 лет и 15–18 лет).

Аудио-книга «Я расскажу тебе сказку» — еще один проект Социальной инициативы. Его названием стало известное людям многих поколений приветствие легендарного отечественного ведущего детских радиопрограмм Николая Литвинова: «Здравствуй, дружок! Сегодня я расскажу тебе сказку!». Русские народные сказки А. Афанасьева в исполнении известных актеров театра и кино на двух CD-дисках стали замечательным подарком для воспитанников российских детских домов и несомненно внесли свой вклад в развитие культуры речи детей.

Бюджет проекта «Социальная инициатива «Поделись знанием!» за 2007–2008 годы составил 45 млн. рублей.

В мае 2008 года по решению оргкомитета Социальной инициативы «Поделись знанием!» и при поддержке Всероссийской политической партии «Единая Россия» была принята резолюция по реализации второго этапа проекта на 2008–2009 годы. В рамках второго этапа проекта запланировано:

- Проведение социологического исследования среди воспитанников детских домов «Выявление потребностей воспитанников детских домов России в книгах» в целях формирования комплектов книг для рассылки в детские дома.
- Организация и проведение II Всероссийского конкурса литературных работ воспитанников детских домов «Моя мечта» — «Работа моей мечты» (сочинения победителей конкурса войдут в книгу «Работа моей мечты»).
- Подготовка профессионально ориентирующих книг на основе социологического исследования и отправка их в 500 детских домов Российской Федерации.

ОАО «Северсталь»

Программа «Дорога к дому»

Цели Программы:

- профилактика безнадзорности и социального сиротства;
- семейное устройство детей-сирот.

Целевая аудитория:

- несовершеннолетние г. Череповца и их семьи, находящиеся в трудной жизненной ситуации или социально опасном положении;
- дети, оставшиеся без попечения родителей.

Сроки реализации:

- 2006–2016 годы.

Бюджет на 2006–2008 годы:

- более 111 млн. рублей.

Программа «Дорога к дому» была создана по инициативе руководителя компании А.А. Мордашова. Толчком к этому послужила ситуация, сложившаяся в Череповце, в частности, рост количества правонарушений среди несовершеннолетних, увеличение числа родителей, лишенных родительских прав и нарушающих права детей, увеличение числа детей, переданных в сиротские учреждения, уменьшение количества детей-сирот, устраиваемых в семьи, рост возвратов детей-сирот из приемных семей в детский дом. Две трети воспитанников детских домов являются социальными сиротами, то есть сиротами при живых родителях. Для реализации Программы (в рамках трехстороннего партнерства бизнеса, власти и общества) компанией был создан благотворительный фонд «Дорога к дому», через который осуществляется финансирование проектов, входящих в Программу по итогам ежегодного конкурса, от общественных и государственных организаций.

Руководитель Программы — мэр г. Череповца.



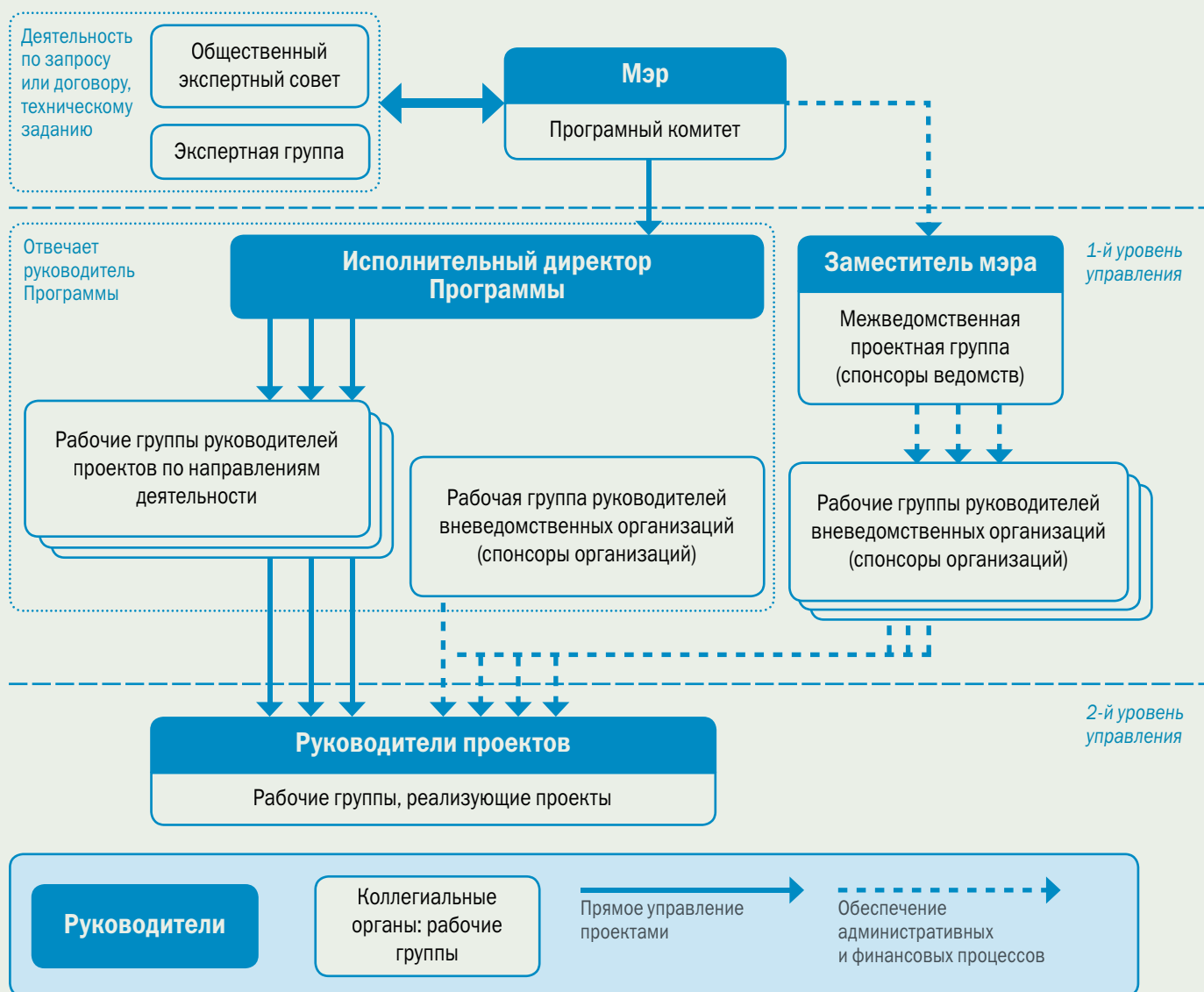
В рамках Программы выделяются два направления — семейное устройство детей-сирот и профилактика (в том числе ранняя) социального сиротства и безнадзорности. Ежегодно проводится открытый конкурс проектов государственных и общественных организаций, занимающихся проблемами детей, (приоритет отдается проектам, основанным на концепции «Развивающего диалога» и «Восстановительном подходе»). Заявки рассматривает программный комитет, который принимает решение о поддержке проектов. Реализация Программы «Дорога к дому» осуществляется на основе софинансирования, основные источники средств — ОАО «Северсталь» и мэрия Череповца. В конце года организации отчитываются перед экспертным советом. По результатам отчетов принимается решение о продолжении или прекращении проекта. Максимальный срок поддержки одного проекта — три года.

Этапы проведения конкурса: разработка концепции, определение основных партнеров (ведомства, некоммерческие и общественные организации), заключение меморандума о сотрудничестве между партнерами, описание проектов, входящих в состав Программы, экспертиза проектов, финансирование и реализация проектов, прошедших экспертизу.

В 2008 году были реализованы проекты: «Счастливое родительство», «Родительская академия», «Территориальная социальная служба «Ребенок дома и на улице», «Восстановительное правосудие», «Школа приемных родителей», «Социально-развивающий курс для подростков «Сорока», «Вместе с мамой», «Счастливый ребенок», «Школы воспитания здорового ребенка», «Социальная скорая помощь», «Шаг навстречу», «Семья+», «Территория детства», «Биржа труда для несовершеннолетних группы риска», «Социальные группы поддержки». Эти проекты реализуют: Некоммерческое партнерство «Межведомственная служба помощи детям и молодежи «Восхождение», управление здравоохранения, комитет социальной защиты населения и комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Череповца.



Организационная структура программы «Дорога к дому»



В 2009 году добавятся два новых проекта: «Твой выбор» и «Иные», реализующиеся соответственно в «Межведомственной службе помощи детям и молодежи «Восхождение» и ГУЗ «Психоневрологический диспансер» г. Череповца. Проекты «Социально-развивающий курс для подростков «Сорока», «Территориальная социальная служба «Ребенок дома и на улице» теперь становятся функциональной деятельностью учреждений, в которых они реализовывались. Продолжит свою работу программная деятельность: Телефон горячей линии «Детство», Информационное влияние, Методологическое сопровождение, Обучение специалистов, Территория детства.

Местным властям информация о ходе реализации Программы предоставляется ежеквартально, а более подробно — в конце года. Население города получает информацию о конкурсе, проектах-победителях, результатах реализации мероприятий Программы через постоянные рубрики и статьи в газетах «Речь» и «Голос Череповца», репортажи и передачи на телеканале «Провинция» и телестанции «Канал-12». Информация о Программе распространяется в городе на массовых праздниках и акциях в виде листовок, буклетов, афиш, а также через сайт в Интернете, различные

буклеты о деятельности Программы и отдельных проектов на предприятиях города.

В рамках Программы в городе проходят два массовых праздника — День отца и Международный день защиты детей.

Для отслеживания результатов работы и получения обратной связи проводятся экспресс-опросы, фокус-группы, социологические опросы населения.

Результаты деятельности программы «Дорога к дому»:

- С каждым годом уменьшается количество вновь выявленных детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения. Так, в 2008 году по сравнению с 2006 годом, на 50% меньше выявлено детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения — впервые за несколько лет.
- Соответственно, с каждым годом уменьшается количество детей, находящихся в учреждениях (дом ребенка, детские дома). За 2007 и 2008 года таких детей



городская программа

соответственно — 467 и 457. Чуть меньше показатель (420 детей) был лишь в 1996 году.

- Ежегодно увеличивается количество детей, проживающих в приемных семьях.
- На 46% меньше семей, находящихся в социально-опасном положении (по сравнению с 2007 годом)
- Увеличивается количество кандидатов в опекуны, приемные родители, усыновители.
- Предотвращено 14 отказов от детей за 2008 год.
- В 2007 году Программа вошла в число трех лучших проектов, выдвинутых на Втором Всероссийском конкурсе «Корпоративный донор России» в номинации «Лучшая программа, эффективно реализующая механизмы трехстороннего сотрудничества бизнеса, некоммерческих организаций и региональных органов власти». Всего в номинации было представлено восемь проектов, из которых в шортлист вошли проекты трех компаний: Группы компаний «РЕНОВА», ОАО «Северсталь» и ОАО «Лукойл».
- В 2008 году — победитель во Всероссийском конкурсе «Корпоративный донор России» в номинации «Лучшая программа, направленная на улучшение социального климата в окружающем сообществе — забота о благополучии семьи»

Мероприятия в рамках Программы

- С 21 по 23 мая 2008 года в городе была проведена II Всероссийская конференция телефонов Доверия (представители более чем из 36 городов РФ).
- Продвигаются предложения по изменению законодательства по защите прав и законных интересов детей и усилению ответственности родителей в воспитании детей.
- Третий год проводится общегородской праздник 1 июня, посвященный Международному дню защиты детей.
- День отца проводится уже пять лет подряд, праздник получил статус областного.
- Из 54 мероприятий официально проводимых в рамках года семьи в РФ, 5 мероприятий проводятся Программой «Дорога к дому» (День защиты детей, День отца, Телепроект «Хочу домой», Передвижная фотовыставка, Оказание адресной помощи малообеспеченным семьям в трудной жизненной ситуации и в социально опасном положении)
- В городе создана информационная база данных специалистов, занимающихся с детьми, идет создание клиентской базы данных семей, находящихся в социально опасном положении и кризисной ситуации.
- Компании удалось добиться того, чего пока безуспешно добиваются специалисты по семейному устройству в масштабах страны — теперь череповецкий отдел опеки и попечительства приглашает всех кандидатов в приемные родители пройти курс занятий в Школе приемных родителей. Немаловажным результатом



Программы является и то, что многие одобренные проекты теперь реализуются при поддержке городских и областных органов власти («Семейная воспитательная группа», «Межведомственный территориальный консилиум», «Семья», «Клуб семейной взаимопомощи», клуб «Поверь в себя», «Ты не одна», «На равных со всеми»). Благодаря Программе в Череповце был оборудован генетический центр, а на базе управления образования реализованы программы для школьников по превентивному обучению, этике и психологии семейной жизни.

- В Программе «Дорога к дому» используется проектный принцип: отрабатывается механизм, технология, которая впоследствии, при условии успешной реализации, передается в социальную сферу города. На данный момент изучаются потребности и возможности распространения опыта Программы в регионы присутствия ОАО «Северсталь».

Результаты деятельности Программы за 2008 год:

- более 200 человек прошли обучение (70% специалистов, занятых в программе);
- на телефон «горячей линии» «Детство» поступило свыше 4000 звонков;
- более 500 родителей прошли курс обучения в «Родительской академии»;
- около 140 человек обучались в «Школе приемных родителей»;
- занятия по проекту «Счастливое родительство» прошли 208 будущих матерей и 78 будущих отцов, при этом число беременных, испытывающих тревогу за будущего ребенка, снизилось на 34%;
- 120 подростков категории риска от 16 до 18 лет с помощью Программы нашли работу и трудоустроились;
- 120 детей — пациентов детской городской больницы получили психологическую поддержку в проекте «Счастливый ребенок»;
- 703 выезда совершила бригада «Социальной скорой помощи»;
- 100 семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями прошли занятия в проекте «Семья+»;
- 83% подростков, имевших трудности в учебе и в общении с родителями и сверстниками и прошедшие социально-реабилитационный курс «Сорока», справились со своими проблемами;
- 41 семье благотворительный фонд «Дорога к дому» оказал материальную помощь.

С 2009 года программа выходит на областной уровень. Опыт успешных проектов (таких, как «Шаг навстречу», «Социальная скорая помощь», «Семья+», Телефон горячей линии «Детство» и др.) будет передаваться в другие районы Вологодской области.

ООО «Амвэй»

Проект «Улыбка ребенка»



Корпоративная благотворительность Amway связана с ценностями компании, которые были заложены еще ее основателями в 1959 году, и которых компания успешно придерживается на протяжении всего своего существования: свобода, семья, надежда и вознаграждение.

Компания Amway концентрирует свои усилия в области КСО на том, чтобы внести оптимальный вклад в развитие и улучшение социальной среды в тех странах и регионах, где она работает, а также укрепить свою репутацию социально ответственного участника рынка.

Следуя принципу «Помогаем людям жить лучше», в 2003 году Amway приняла решение сфокусировать свою деятельность в сфере КСО на программах, направленных на улучшение жизни детей во всем мире. Благотворительная программа «Один за другим» (One by One) является глобальной инициативой, которую поддерживают все филиалы компании по всему миру.

«Один за другим» в мире:

- Программу поддерживают 58 филиалов Amway по всему миру;
- дистрибьюторы и сотрудники Amway потратили на участие в программе более 800 тыс. часов личного времени;
- удалось оказать помощь более 5,5 млн. детей;
- на реализацию программы собрано более 50 млн. долларов США.

В рамках международной программы «Один за другим» с октября 2006 года ООО «Амвэй» сотрудничает с Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ). В настоящее время компания поддерживает две программы ЮНИСЕФ в России: «Инклюзивное образование», направленную на помощь детям с ограниченными возможностями, и проект «Улыбка ребенка».

ООО «Амвэй» и ЮНИСЕФ приступили к разработке своего нового долгосрочного проекта «Улыбка ребенка» в конце 2007 года. Проект заключается в создании в медицинских и социальных детских учреждениях по всей стране специальных игровых и сенсорных комнат. Успех процесса выздоровления или психологической реабилитации ребенка во многом зависит от того, насколько комфортно он себя чувствует в медицинском или социальном учреждении, насколько доброжелательно относятся к нему окружающие. К сожалению, практика создания игровых и сенсорных комнат пока не получила широкого распространения в нашей стране. ООО «Амвэй» и ЮНИСЕФ решили восполнить этот пробел и с июля 2008 года начали открытие игровых и сенсорных комнат в различных городах России.

В игровой комнате яркие горки, домики, качалки, сухие бассейны и конструкторы помогают детям дать выход накопившейся энергии и отвлечься от своих болезней и проблем. Сенсорные комнаты (комнаты психологической разгрузки) способствуют установлению спокойных, доверительных отношений между ребенком и специалистом, позволяя снимать





эмоциональное и мышечное напряжение, тонизировать психическую активность и корректировать психоэмоциональное состояние ребенка. Сенсорная комната позволяет улучшить качество профессиональной психологической помощи детям, имеющим проблемы в эмоциональном и интеллектуальном развитии. Занятия в сенсорных комнатах направлены как на формирование познавательной активности и ориентировочной реакции детей, так и на повышение их устойчивости к экстремальным ситуациям, улучшение концентрации внимания, уменьшение мышечного и эмоционального напряжения, нормализацию тормозных процессов, что даст ребенку возможность управлять своим эмоциональным состоянием, подавлять вспышки раздражения и гнева.

В 2008 году игровые и сенсорные комнаты были оборудованы и открыты в медицинских и социальных учреждениях следующих городов:

- Ростов-на-Дону (игровая комната в Областной детской больнице);
- Бийск (игровая комната в Краевом реабилитационном центре для детей и подростков с ограниченными возможностями);
- Барнаул (две игровые и одна сенсорная комната в Краевом реабилитационном центре для детей и подростков с ограниченными возможностями, Городской детской больнице № 1 и Территориальном центре социальной помощи семье и детям Железнодорожного района);
- Санкт-Петербург (одна игровая комната в Социальном центре помощи женщинам и детям в кризисной ситуации Калининского р-на и одна сенсорная комната в Центре социальной помощи семье и детям Красногвардейского района);

- Челябинск (игровая комната в Областной детской туберкулезной больнице № 3)
- Петрозаводск (две игровые комнаты в специальной (коррекционной) школе-интернате № 32 и ГУЗ «Детская республиканская больница»).
- Иркутск (Игровая комната в Иркутском специализированном доме ребенка № 2).

В общей сложности, в 2008 году было оборудовано 11 игровых и сенсорных комнат в различных медицинских и социальных детских учреждениях в 7 городах России. В последующие два года ООО «Амвэй» и ЮНИСЕФ планируют открывать около 20 комнат ежегодно.

Проект «Улыбка ребенка» рассчитан как минимум на три года (2008–2010 годы). Ежегодно ООО «Амвэй» выделяет на реализацию этого проекта около 350 тыс. долларов США. За три года компания планирует инвестировать в проект более 1 млн. долларов США.

Бюджет программы складывается из средств, получаемых от продажи специально произведенной продукции Amway — UNICEF (значки, открытки, календари, рюкзаки) в торговых центрах ООО «Амвэй» по всей России, добровольных пожертвований дистрибьюторов (независимых предпринимателей) и сотрудников компании, а также денег, выделяемых ООО «Амвэй» из собственного бюджета.

Кроме того, в честь 50-летия компании (2009 год), штаб-квартира Amway в США объявила о создании Благотворительного фонда помощи детям One by One с капиталом в 5 млн. долларов США. Среди филиалов Amway по всему миру был объявлен конкурс на лучшие благотворительные проекты. В конце 2008 года совместный проект



ООО «Амвэй» и ЮНИСЕФ «Улыбка ребенка» по созданию игровых и сенсорных комнат в детских медицинских и социальных учреждениях стал одним из победителей этого конкурса и получил максимально возможный дополнительный грант в 500 тыс. долларов США (на три года). Эти средства не только позволяют увеличить число игровых и сенсорных комнат в различных регионах страны, но и передать ряду учреждений системы здравоохранения РФ, в которых эти комнаты будут открыты, дополнительное медицинское оборудование.

В рамках реализации совместного проекта ЮНИСЕФ тесно сотрудничает с местными органами власти: областными и городскими администрациями, министерствами образования и здравоохранения, уполномоченными по правам ребенка, органами управления в сфере социальной защиты населения и т.д., которые традиционно принимают участие в церемониях открытия комнат и последующем надзоре за их использованием.

Независимые предприниматели и сотрудники ООО «Амвэй» на добровольной основе активно подключаются к реализации этого проекта. На каждое мероприятие по случаю открытия комнат компания приглашает дистрибьюторов — лидеров бизнеса Амвэй, которые добились значительных успехов в сфере прямых продаж продукции компании. Они приносят игрушки, игры, книги и другие подарки для детей. Кроме того, многие из них впоследствии берут под свою опеку комнаты Амвэй — ЮНИСЕФ, а в ряде случаев — и сами учреждения здравоохранения, оказывая им дополнительную финансовую помощь на покупку детской мебели, видео- и аудиоаппаратуры, подгузников, медикаментов и др., а также оказывая помощь в уборке территории, помещений, покраске и т.д..

В прошлом году несколько успешных дистрибьюторов Амвэй «бриллиантового» уровня пожертвовали свои лидерские вознаграждения, выплачиваемые им компанией за достижения в бизнесе Амвэй, на покупку наркозно-дыхательного аппарата стоимостью около 15 тыс. евро для гематологического отделения Областной детской клинической больницы в Ростове-на-Дону. Впоследствии ООО «Амвэй» совместно с ЮНИСЕФ оборудовали в этом отделении игровую комнату для детей, проходящих длительное и тяжелое лечение. Перед новогодними праздниками около 30 дистрибьюторов Амвэй своими силами провели генеральную уборку палат и прочих помещений гематологического отделения больницы.

Программа полностью оправдывает свое название «Улыбка ребенка»: как только дети переступают порог игровой и сенсорной комнаты, на их лицах расцветают улыбки и они хоть чуть-чуть, но становятся счастливее. Это является одним из самых важных показателей эффективности совместной программы ООО «Амвэй» и ЮНИСЕФ.

Компания рассматривает возможность продолжить реализацию данного проекта по истечении трехлетнего срока, поскольку он не только доказал свою важность и нужность, но и вызвал широкий положительный резонанс среди дистрибьюторов и сотрудников Амвэй, а также российской общественности в целом.

“

«Когда я вырасту и научусь залазить до верха каната — меня возьмут на Олимпийские игры!» — говорит пятилетняя Марина из Санкт-Петербурга. Родители Марины — ВИЧ-положительные, она часто приходит в Социальный центр помощи женщинам и детям в кризисной ситуации вместе с мамой. Теперь у нее появилась возможность играть в детской комнате. Особенно ей нравится лазить по лестницам и канатам в спортивном уголке. Семилетний Миша, который периодически приходит в Центр с мамой, говорит: «Классно!!! я бы тоже хотел иметь дома такую комнату, но у нас мало места, и батут с бассейном наверное не поместится, поэтому буду приходить к вам».

«Мамы — самые сложные мои пациенты. Когда мама нервничает, это и ребенку сразу передается. Положительный настрой и оптимизм для успешного лечения очень нужны, новая игровая комната этому несомненно способствует». В. А. Суркова, психиатр гематологического отделения Детской областной больницы Ростова-на-Дону.

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа поддержки больных детей и инвалидов

Цель «Программы поддержки больных детей и инвалидов» ОАО «Аэрофлот» — оказание адресной помощи детям, страдающим тяжелыми недугами.



Задачи Программы:

- доставка больных детей в различные города России и мира для прохождения обследования, лечения и операций в лучших клиниках;
- содействие крупнейшим медицинским центрам, центрам социальной реабилитации, другим организациям в реализации программ помощи больным детям.
- Целевая группа — дети из российских регионов, страдающие тяжелыми заболеваниями, дети-инвалиды.

Основной формой участия авиакомпании в Программе является предоставление льготных билетов, в том числе бесплатных, а также бесплатная или на льготных условиях перевозка грузов. В рамках Программы ОАО «Аэрофлот» реализует несколько долгосрочных проектов.

«Крылья надежды»

Совместно с Научным центром сердечно-сосудистой хирургии им. А. Н. Бакулева (НЦ ССХ) и Благотворительным общественным фондом «Детские сердца» компания разработала программу помощи детям из российских регионов, страдающим заболеваниями сердечно-сосудистой системы.

Программа направлена на оказание эффективной диагностической и медицинской помощи детям с кардиологическими заболеваниями, проживающим в российских регионах.

В России ежегодно рождается более 120 тыс. детей с врожденными пороками сердца и сосудов. Это одна из самых частых причин смерти младенцев до года. Своевременная диагностика и оперативная медицинская помощь позволяют сохранить жизнь маленьким гражданам нашей страны. Сегодня 30 тыс. малышей нуждаются в неотложном оперативном вмешательстве, но только 10 тыс. из них могут быть своевременно прооперированы за счет государственного бюджета, и всего 1,5 тыс. операций в состоянии оплатить родители.

В Республике Кабардино-Балкария высок уровень безработицы (75%), поэтому большинство детей с подозрением на врожденный порок сердца не могут получить квалифицированную помощь в Москве в НИЦ ССХ им. А. Н. Бакулева. Два раза — в 2005 и 2006 годах — оперативная бригада специалистов-кардиологов во главе с руководителем отделения неотложной хирургии врожденных пороков сердца профессором К. В. Шаталовым прилетала в республику. Каждая из поездок длилась только три дня, но за этот короткий период было проведено обследование более 1 тыс. детей, страдающих сердечными заболеваниями. 24 из них были отобраны для оперативного хирургического лечения в НЦ им. А. Н. Бакулева. В 2005 году в результате проведенных консультаций у 61 ребенка был снят диагноз «врожденный порок сердца», скорректировано лечение. 50 маленьких пациентов были направлены на экстренную операцию. Десяти семьям Аэрофлот предоставил льготные билеты для поездки в Москву для проведения оперативного лечения в НЦ ССХ им. А. Н. Бакулева.

Поддержав этот проект, компании удалось привлечь в регион высококвалифицированную медицинскую помощь одного из ведущих международных кардиологических центров, сократив при этом расходы регионального бюджета и родителей на проезд в НЦ им. А. Н. Бакулева.

Поддержка семей, воспитывающих детей с синдромом Дауна



Благотворительный фонд «Даунсайд Ап» распространяет в российских регионах передовые зарубежные технологии



поддержки семей, воспитывающих детей с синдромом Дауна. Сотрудники фонда проводят семинары и практические конференции по обучению специалистов-дефектологов и родителей новым технологиям, способствующим интеграции детей с ограниченными возможностями в общество.

Аэрофлот планирует и в дальнейшем оказывать поддержку инициативам благотворительного фонда «Даунсайд Ап» по организации поездок детей не только по России, но и в другие страны.

«Шанс»

С 2003 года авиакомпания на постоянной основе помогает тяжелобольным детям – пациентам Федерального центра детской гематологии, онкологии и иммунологии и Российской детской клинической больницы (РДКБ).

За время сотрудничества РДКБ и Аэрофлота врач-гематолог М. И. Персианцева более 50 раз летала за костным мозгом в клиники зарубежных стран. Дело в том, что в России не существует серьезного банка неродственных доноров. В единственном официально зарегистрированном регистре в Петрозаводске количество доноров на сегодняшний день настолько мало, что вероятность найти донора для пациента практически сводится к нулю.



Забор клеток, будь то костный мозг или периферические стволовые клетки, производится в Центре забора клеток, расположенном максимально близко к месту жительства донора. Поэтому доктор летит в ту страну, где находится донор. Жизнь донорских клеток очень коротка — не более 72 часов. Доставить их максимально быстро можно только самолетом. Поездки всегда очень напряженные. Состыковать поезда, самолеты бывает не просто, особенно, если приходится ехать в маленькие города. Бывают моменты, когда счет идет на часы.



Иногда случается невероятное. Доктор летела из Франкфурта с костным мозгом для Димы Рогачева. Оставалось минут 50 до посадки, когда объявили, что Москва из-за грозы не принимает и самолет сажают в Питере. В этом случае не было бы никакой возможности вовремя успеть, и ребенок бы погиб, потому что к моменту пересадки он уже не имел никаких клеток крови, все было убито специальной химиотерапией. Это день О, как говорят врачи, когда уже смотрят на часы и отсчитывают минуты. Врач попросила стюардессу объяснить командиру корабля, что она везет костный мозг для спасения ребенка. И командир связался с «Шереметьево», самолет приняли. Это был единственный самолет, в тот момент совершивший посадку в Москве.

«Мили милосердия»

1 июня 2008 года стартовал новый проект ОАО «Аэрофлот», организованный совместно с благотворительным фондом «Подари жизнь» для детей, больных онкологическими, гематологическими и другими тяжелыми заболеваниями. Участники программы «Аэрофлот Бонус» могут пожертвовать часть накопленных миль на счет благотворительной организации. Переданные мили в дальнейшем используются для получения премиальных билетов для тяжелобольных детей, направляемых на лечение за границу или в Москву, сопровождающих их лиц, а также для врачей, оказывающих помощь этим детям.

“

Российско-британский благотворительный фонд «Даунсайд Ап» благодарит компанию «Аэрофлот» за постоянную помощь и поддержку X благотворительного велопробега «Красная площадь». Средства, собранные в ходе велопробега, пойдут на финансирование реабилитационных программ для российских детей с синдромом Дауна. С помощью высококвалифицированных специалистов эти дети научатся не только двигаться и говорить, но также вести полноценную и насыщенную жизнь в семье и обществе. Мы очень признательны вам за вклад в дело помощи российским детям-инвалидам. Желаем успеха и процветания вам и вашей компании!

Анна Португалова,

генеральный директор благотворительного фонда «Даунсайд Ап»

“

Вот уже два года ОАО «Аэрофлот» помогает детям с врожденными пороками сердца добираться из отдаленных уголков нашей Родины до центральных клиник, где они получают высококвалифицированную, а главное, своевременную помощь. РБОФ «Детские сердца» от всех детских сердец благодарит ОАО «Аэрофлот» за доброту. Уже не раз ОАО «Аэрофлот» перевозил бригады врачей — кардиологов НЦ ССХ им. А. Н. Бакулева в Кабардино-Балкарию для диагностики сердечно-сосудистых заболеваний у ребятишек. А это значит, что более тысячи детей получили квалифицированную медицинскую помощь фактически прямо на дому. Благодаря этим поездкам у многих ребят были сняты ошибочные диагнозы, и, соответственно, скорректировано лечение. Мы надеемся, что нашими совместными усилиями мы сможем помочь как можно большему количеству детей обрести здоровье.

Е. М. Бермант,

директор благотворительного фонда
«Детские сердца»

ОАО Банк ВТБ Благотворительная программа банка ВТБ «Мир без слез»

Одной из главных задач благотворительной деятельности банка ВТБ является поддержка социально незащищенных слоев населения, в частности детей-сирот и детей-инвалидов. Банк оказывает регулярную помощь детскому здравоохранению, учреждениям для детей-сирот, а также выделяет значительные средства на поддержку образовательных программ. В реализации своей благотворительной политики ВТБ руководствуется принципом оказания адресной помощи в рамках собственных корпоративных программ.



Корпоративная благотворительная программа банка ВТБ «Мир без слез» направлена на поддержку учреждений детского здравоохранения. Программа носит долгосрочный и адресный характер. В рамках Программы ВТБ финансирует приобретение дорогостоящего медицинского оборудования, лекарств и расходных материалов для детских больниц. Банк предлагает медицинскому учреждению самостоятельно выбрать необходимое оборудование, материалы и лекарственные препараты, а затем напрямую оплачивает поставщикам выставленные больнице счета. Такая схема работы продиктована стремлением Банка отказаться от услуг посредников в лице благотворительных фондов, исключить лишнее звено в цепочке «благотворитель — получатель» и самостоятельно контролировать поставку оборудования в больницы.

История программы началась в 2003 году, когда ВТБ подарил Московской областной детской психоневрологической больнице специализированную мебель для детей, страдающих ДЦП. В 2004 году Банк передал в дар больнице палату интенсивной терапии с уникальным оборудованием «Монтессори-класс» для детей с поражением опорно-двигательного аппарата.



За пять лет существования Программы банк ВТБ оказал помощь большому числу детских больниц Москвы и Санкт-Петербурга. В 2007 году Программа вышла на федеральный уровень, и сегодня ВТБ дарит оборудование не только столичным, но и региональным больницам. Так, оборудование от банка уже получили больницы Екатеринбурга, Челябинска, Владивостока и Хабаровска. На средства ВТБ приобретались медикаменты, специализированная детская мебель, оборудование для детских реанимаций, специализированные реабилитационные комплексы для детей, страдающих ДЦП, электрохирургические комплексы, диагностическое и эндоскопическое оборудование, аппараты ИВЛ и многое другое.

Второй обязательной частью Программы является проведение праздников для маленьких пациентов больниц. Положительные эмоции важны для выздоровления детей не меньше, чем хорошее лечение, поэтому встречи с любимыми героями телепередачи «Спокойной ночи, малыши!» стали доброй традицией программы «Мир без слез». Хрюша, Степашка и Мишутка навещают маленьких пациентов в больницах — они общаются, играют с детьми, дают им полезные советы, проводят конкурсы и концерты. В ненавязчивой игровой форме дети познают окружающий мир и просто веселятся с любимыми героями, забывая на время о своих болезнях.

В рамках программы ВТБ не только оказывает помощь больницам, но и проводит специальные мероприятия для детей-сирот, а также детей, нуждающихся в психологической помощи. Так, 21 декабря 2004 года в ДК Беслана состоялась выездная акция «Мира без слез». Веселые клоуны устроили для детей незабываемое представление, а Хрюша, Степашка и Мишутка вручили ребятам подарки. 16 ноября 2005 года в Московском доме музыки ВТБ устроил праздник для воспитанников детских домов. Более 400 школьников младших классов увидели выступления известных дрессировщиков, клоунов, цирковых артистов. В программе приняли участие и герои передачи «Спокойной ночи, малыши!».

Планируется, что с 2009 года филиалы Банка будут самостоятельно проводить акции программы «Мир без слез». Учитывая, что филиалы ВТБ расположены во всех регионах России, Программа приобретет федеральный масштаб.

В 2008 году общий бюджет Программы составил около 15 млн. рублей. В планах Банка — расширить программу и проводить акции «Мир без слез» в странах СНГ. Так, с 2009 года «Мир без слез» планируется в Республике Беларусь, в будущем ВТБ планирует включить в Программу Казахстан и Украину.

Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)» Программа поддержки детского здоровоохранения

Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)» оказывает всемерное содействие усилиям государства по поддержанию социальной стабильности в обществе и позитивно влияет на социально-экономическое развитие страны. Одним из важнейших направлений благотворительной деятельности Внешэкономбанка является помощь учреждениям здравоохранения. Банк закупает медицинское оборудование и медикаменты для больниц, госпиталей, специализированных центров и НИИ. Приоритетной областью являются программы поддержки детского здравоохранения.



Наблюдательный совет Внешэкономбанка ежегодно утверждает список организаций, план мероприятий и объем средств, выделяемых на поддержку детского здравоохранения.

В числе учреждений, с которыми сотрудничает Внешэкономбанк, — Московская областная психоневрологическая больница для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, Первый хоспис для детей с онкологическими заболеваниями, НИИ детской онкологии и гематологии им. Н. Н. Блохина. Сотрудники Внешэкономбанка тщательно изучают потребности медицинских учреждений, нуждающихся в поддержке. Банк выделяет значительные средства и приобретает дорогостоящее медицинское оборудование (мониторы, аппаратуру для слежения за непрерывностью дыхания, сердцебиением и т. д.), а также активно участвует в программах по реабилитации бывших пациентов. В течение последних десяти лет Внешэкономбанк совместно с НИИ им. Блохина организует детский праздник «Солнечный день» для детей, выздоравливающих после онкологических заболеваний, который каждый раз проводится в одном из исторических мест Москвы: Государственном музее А. С. Пушкина, Галерее искусств Зураба Церетели, Государственном Дарвиновском музее.

Благодаря помощи врачей и поддержке Внешэкономбанка дети смогли преодолеть страшный диагноз

В детском празднике принимают участие свыше 250 маленьких пациентов НИИ детской онкологии и гематологии, врачи, медицинский персонал научно-исследовательского института, сотрудники Внешэкономбанка. Представитель Банка вручает символический сертификат на приобретение дорогостоящего медицинского оборудования для онкологического центра. Дети знакомятся с экспозицией музея, с ними занимаются аниматоры. В концертной программе участвуют известные артисты кино, цирка, герои «Ералаша», дрессированные животные. Выступления детских коллективов, артистов цирка, певцов переносят детей в сказочный мир, где все всегда заканчивается хорошо. По мнению врачей, такие праздники играют важную роль в трудном процессе адаптации пациентов, которые находятся на стадии выздоровления. В общении со сверстниками, победившими страшный диагноз, дети приобретают неоценимый опыт борьбы с болезнью.

Медицинские учреждения, получая финансовую помощь банка, планомерно улучшают качество работы. Помощь Внешэкономбанка ощутима и высоко оценивается руководством детских медицинских учреждений, родителями маленьких пациентов и самими детьми. Подаренная банком медицинская техника используется на протяжении многих лет, и благодаря помощи врачей и поддержке Внешэкономбанка многие дети смогли преодолеть страшный диагноз.



Группа КНАУФ СНГ Программа помощи южноуральским детям-сиротам

Социальная ответственность — такая же неотъемлемая составляющая инвестиционной деятельности КНАУФ в России, как и строительство новых предприятий и развитие существующих производств. Получаемая от производства продукции прибыль дает возможность дотировать лечение и отдых сотрудников, направлять детей в летние лагеря, предоставлять ссуды на строительство жилья или другие нужды, устраивать профессиональные праздники для всего коллектива, материально поддерживать ветеранов. Забота о своих сотрудниках, об окружающей среде, экологической чистоте выпускаемой продукции — все это составляющие социально ответственного бизнеса фирмы КНАУФ.

В России каждый сотый ребенок живет и воспитывается в интернате. Сегодня в стране более 2 тыс. сиротских учреждений, 1,5 тыс. — социальных и около 1400 — специальных коррекционных школ-интернатов, где воспитываются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей. Существующие программы воспитания и адаптации детей-сирот не способны заменить родительскую любовь и внимание. А у детей, выросших в приемных семьях, появляется реальный шанс адаптироваться в обществе.



Не секрет, что пособия, выделяемые приемным родителям, сегодня еще так малы, что их едва хватает на одежду и питание ребенка. Но это не останавливает тех, кто решился на усыновление или опеку. Любая материальная помощь таким семьям — реальная поддержка их ежедневного будничного подвига. Именно поэтому компания КНАУФ выбрала для своих благотворительных проектов помощь семьям, воспитывающим приемных детей в Челябинской области.

В ноябре 2007 года доктор Герд Ленга, генеральный управляющий группы КНАУФ СНГ, подписал соглашение с губернатором Челябинской области Петром Суминым о начале масштабного благотворительного проекта. Немецкая компания выделила 35 млн. рублей на помощь детям-сиротам. Решение об этом принял совладелец международной группы КНАУФ, почетный консул России в Германии Николаус Кнауф. Он предложил проводить масштабные благотворительные акции в тех российских регионах, где заводы КНАУФ работают особенно успешно. Первым из них стала Челябинская область.

Гарантом того, что деньги получают особо нуждающиеся семьи, стало министерство социального развития Челябинской области. Надежда Гартман, министр социальных отношений, взяла под свой контроль составление списка приемных семей. Адресаты получили деньги с декабря 2007 года по март 2008 года. Средства программы были распределены среди 11 тыс. сирот, живущих в приемных семьях всех округов и районов Челябинской области. Сумма помощи зависела от числа нуждающихся в помощи детей. Деньги получили все, правда, времени для этого понадобилось немало. Сотрудники фирмы КНАУФ лично встречались со многими семьями, усыновившими детей.



“

Семья Сычевых,

в которой воспитываются Лиза Бунтовских и Миша Самков:

«Мы планировали покупку компьютера, дети мечтали об этом. Благодаря вашему столь неожиданному и приятному подарку стало возможным приобрести более совершенную модель и удобные интерфейсные аксессуары. Обучающие компьютерные программы позволили нашим детям лучше усвоить школьный курс и успешно сдать итоговые годовые контрольные, сделали более содержательным их досуг. Спасибо вам за то, что вы смогли реализовать нашу мечту».

“

О. В. Елашникова,

взявшая в свою семью осиротевшую племянницу Аню Филиппову:

«В нашей семье не очень высокий достаток. И хотя все работают, ребята учатся, ведем свое хозяйство, но каждый рубль на счету. Спасибо за то, что помогли создать в нашем доме атмосферу праздника, неожиданных подарков. Это очень ценно, что кто-то лишний раз захотел помочь и вспомнил о нас».

“

К. М. Ланских,

начальник отдела организации социальной защиты семей с детьми:

«Мы благодарны фирме, сделавшей столь серьезный вклад в экономику семей, взявших на воспитание детей-сирот. Наш отдел еще в прошлом году занимался этим вопросом. Были жесткий и строгий учет и контроль за выделенными средствами со стороны органов социальной защиты, а потому не было ни нареканий, ни недоразумений при распределении. В процессе прохождения акции в семьи поступали новые дети, мы обратились в КНАУФ, они поддержали нас. В течение месяца министерство провело подготовительную организационную работу, и по дополнительным спискам семьи получили деньги для своих детей. Значимость акции для поддержки семей, взявших детей на воспитание, очень велика!»

“

«Вы показали хороший пример другим участникам бизнеса, — сказал во время подписания соглашения губернатор **Петр Сумин**. — Это первый такой масштабный проект в области. Выделенные средства пойдут на помощь детям, не имеющим родителей или находящимся под опекой. Они очень нуждаются во внимании. Забота о них — чрезвычайно важное направление благотворительности. Мы с благодарностью примем помощь и обеспечим, чтобы деньги пошли на оказание реальной поддержки детей-сирот.

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Программа

«Поддержка подрастающего поколения»

Поддержка подрастающего поколения является частью корпоративной социальной политики ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат» (НЛМК). Постоянно действующие инициативы по работе с молодежью тесно связаны со стратегическими целями компании.

Цели Программы

«Поддержка подрастающего поколения»:

- создание условий для гармоничного развития личности;
- снижение преступности, наркомании и беспризорности в детской среде;
- привлечение в компанию НЛМК технически грамотной и творчески активной молодежи.

Осуществление поставленных целей НЛМК реализует на постоянной и системной основе посредством выполнения приоритетных задач, среди которых:

- оказание шефской помощи детским домам и интернатам, дошкольным и общеобразовательным учреждениям;
- оказание помощи детям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации или без попечения родителей;
- поддержка и развитие детского и юношеского спорта;
- поддержка детских и юношеских учреждений культуры и искусства;
- обеспечение досуга и летнего отдыха в санаториях и профилакториях;
- проведение комплекса обучающих и профориентационных мероприятий;
- развитие системы профессионального образования в базовых учебных заведениях.

Участниками программы являются:

- ОАО «НЛМК»;
- благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие»;
- учащиеся школ, гимназий, лицеев, студенты;
- администрации образовательных, воспитательных, спортивных учреждений;
- органы социальной защиты и опеки;
- органы местной и региональной власти.

Финансирование программы осуществляется за счет собственных средств компании, в том числе за счет средств благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие», учрежденного НЛМК.

Шефская помощь

НЛМК на протяжении многих лет оказывает шефскую помощь различным детским учреждениям. Компания вкладывает средства в укрепление материально-технической базы детских садов, школ, лицеев, профессиональных училищ, детских творческих центров, детско-юношеских спортивных школ, детских домов, школ-интернатов, детских лечебных учреждений, оздоровительных лагерей. Не остаются без внимания также дети из малообеспеченных и неполных семей, дети-инвалиды, дети, страдающие тяжелыми заболеваниями, и матери, имеющие детей в возрасте до 3 лет. Ежегодно на эти цели НЛМК направляет более 11 млн. рублей.

В 2007 году в рамках программы «Детство», реализуемой фондом «Милосердие», была оказана помощь 59 школам, 54 детским садам на ремонт спортивных залов, столовых, санитарных комнат, приобретение линолеума, мебели, сантехники, развивающего и спортивного оборудования, интерактивных и технических средств обучения.

Более 60 малообеспеченных и многодетных семей получили средства для приобретения школьных принадлежностей, спортивной формы, одежды и обуви детям.

В преддверие новогодних праздников свыше 4 тыс. новогодних подарков от НЛМК были направлены в Кризисный центр помощи женщинам и детям, Центр по профилактике и борьбе со СПИДом, Задонский интернат для слабослышащих детей, детскую областную больницу восстановительного лечения, детский санаторий «Прометей», а также детям моряков-подводников подводной лодки «Липецк», служащих 1-го отряда государственной противопожарной службы МЧС России по Липецкой области, сотрудников Новолипецкого отдела милиции. Новогодние подарки получили также все дети-инвалиды, проживающие в г. Липецке (списки предоставлял департамент социальной защиты администрации города).

В мае 2008 года фонд начал благотворительную акцию «Подарим детям радость», в рамках которой оказана помощь детям-воспитанникам одиннадцати детских домов, интернатов, детских лечебных учреждений, приютов Липецка и Липецкой области. Средства были направлены на улучшение материально-технической базы детских домов и интернатов, приобретено 600 «сладких» наборов, для детей организованы праздничные игровые программы. Подобная акция «Школьная страна» была проведена и в сентябре 2008 года и была приурочена к началу нового учебного года.



Поддержка детского и юношеского спорта

Программа развития массового спорта на 2008–2012 годы реализуется компанией НЛМК совместно со спортивным клубом «Липецкий металлург» и администрацией Липецка. Программа предусматривает укрепление материально-технической базы детско-юношеских спортивных школ, организацию и содействие проведению городских и региональных спортивных мероприятий, реконструкцию спортивных объектов и строительство новых. В 2008 году НЛМК реконструировал три школьных стадиона и построил в Липецке спортивно-оздоровительный комплекс. Общий объем средств на эти цели составил более 200 млн. рублей.

Через благотворительный фонд «Милосердие» оказывается помощь в приобретении спортивного оборудования (тренажеры, спортивный инвентарь и др.), финансируются строительство, ремонт и реконструкция спортивных сооружений, поддерживаются спортивные организации, клубы, секции и развитие спорта в целом.

В состав спортивного клуба «Липецкий металлург» входят:

- физкультурно-оздоровительный комплекс «Новолипецкий»;
- спортивный комплекс «Ринг»;
- стрелковый комплекс.

В рамках Программы развития массового спорта НЛМК реконструировало стадион физкультурно-оздоровительного комплекса «Новолипецкий». На спортивном объекте СК «Липецкий металлург» сооружен первый в регионе легкоатлетический комплекс, отвечающий современным техническим стандартам. В ходе реконструкции уложены новые беговые

дорожки с искусственным покрытием, построены специализированные сектора и площадки, обновлен травяной газон футбольного поля.

Реализация проекта стоимостью 20 млн. рублей позволила создать на базе ФОК «Новолипецкий» условия для тренировок в летний период воспитанников детско-юношеских спортивных школ, проведения городских и региональных соревнований по легкой атлетике и футболу.

Спортивный комплекс «Ринг» включает спортивный зал со стационарным рингом, тренажерный зал, восстановительный центр, открытую спортивную площадку. В СК «Ринг» занимается около 300 юных боксеров и кик-боксеров.

Липецк может по праву считаться центром стрелкового спорта в России. Благодаря строительству современного стрелкового комплекса спортклуб «Липецкий металлург» обеспечил городской детско-юношеской спортивной школе возможность тренировать воспитанников по стрелковым видам спорта. В школе занимается более 200 спортсменов, ведется подготовка резерва юниорской сборной России по стендовой стрельбе. В настоящее время 13 воспитанников специализированной детско-юношеской школы олимпийского развития (СДЮШОР) включены в состав сборной страны.

СК «Липецкий металлург» активно поддерживает СДЮШОР в селе Конь-Колодезь Липецкой области. Воспитанники этой школы не раз становились победителями всероссийских и международных соревнований. На первенстве России среди юношей по стендовой стрельбе, состоявшемся в августе 2008 года в Липецке, воспитанники липецкой специализированной детско-юношеской школы олимпийского резерва

по стрелковым видам спорта выиграли восемь медалей из 15 возможных. Результаты первенства России говорят о том, что в течение короткого времени в Липецке при поддержке НЛМК удалось подготовить юниоров, способных на равных выступать с представителями известных стрелковых школ России.

НЛМК планирует дальнейшее развитие СДЮШОР. В 2008 году на территории стрелково-стендового комплекса построено здание спортивной школы с учебными классами и тренажерным залом. Общий объем капитальных вложений в строительство составил 20 млн. рублей.

Поддержка детских учреждений культуры и искусства

Компания НЛМК оказывает всестороннюю помощь музыкальным и художественным школам, детским творческим клубам, студиям, библиотекам, музеям, художественным галереям и др. В первую очередь средства выделяются на ремонт, покупку необходимого оборудования и техники, выплату ежемесячных стипендий одаренным детям.

Через благотворительный фонд «Милосердие» НЛМК поддерживает одаренных детей, оплачивает расходы, связанные с их участием в конкурсах и фестивалях, организацией концертов и других творческих мероприятий.

Компания помогла восьмилетней Софье Горлачевой, учащейся детской школы искусств № 3 г. Липецка, поехать на VII Международный конкурс скрипачей им. М. Г. Эрденко. Несмотря на свой юный возраст, Софья уже дважды становилась лауреатом различных региональных конкурсов. Теперь она впервые смогла принять участие в международном конкурсе, куда съехались юные одаренные музыканты из стран ближнего зарубежья и различных регионов России.

Благодаря поддержке НЛМК ансамбль домристов детской школы искусств № 1 смог поехать на международные фестивали в Болгарию и Италию, где ребята стали лауреатами первой и второй премий в нескольких номинациях.

Детский досуг и организация летнего отдыха

Компания НЛМК занимается организацией детского летнего отдыха, ежегодно направляя на эти цели значительные денежные средства.

Более 1200 детей работников НЛМК отдохнули в этом году в санаторно-оздоровительном комплексе «Прометей» (около 16 млн. рублей).

Отдохнуть в «Прометее» смогли также дети из малообеспеченных и многодетных семей, ребята из детских домов и интернатов. Путевки для них приобретает благотворительный фонд «Милосердие».

«Прометей» — один из крупнейших детских оздоровительных центров России, расположенный на территории Липецкой области. Ежегодно здесь проходят лечение и отдыхают около 10 тыс. детей. В 2007 году разработанный работниками «Прометее» проект в сфере отдыха и оздоровления детей признан лучшим на межрегиональном фестивале организаторов летнего отдыха детей и молодежи.

На новогодние праздники компания НЛМК проводит для детей своих сотрудников новогодние сказочные представления. В 2008 году НЛМК организовал для детей Липецка 58 новогодних мероприятий. 15 тыс. детей сотрудников получили от компании новогодние подарки. В новогодние праздники для ребят в возрасте до 14 лет прошли театрализованные представления с участием артистов профессиональных и любительских творческих коллективов.

В предновогодние и праздничные дни была организована благотворительная акция «Рождественский поезд». Работники НЛМК и благотворительного фонда «Милосердие» посетили детские дома и больницы Липецка. Ребята получили подарки и приняли участие в игровых программах и увлекательных представлениях.

Всего на приобретение новогодних подарков для детей НЛМК израсходовал более 3,7 млн. рублей.

Обучение и профориентация

Формирование репутации самого привлекательного работодателя в регионе является необходимым условием для привлечения на предприятия компании творчески активного и технически грамотного персонала. Оказывая содействие подрастающему поколению в получении современного образования, компания НЛМК создает собственный перспективный кадровый резерв.

Большое внимание компания уделяет профориентации школьников и студентов, проводя экскурсии по своим производственным подразделениям. Подростки начинают осознавать, что работать на таком мощном и современном предприятии и интересно, и престижно. Задача НЛМК — поддержать эту мечту и помочь ей реализоваться. Для этого проводятся различные профориентационные мероприятия. Проходят конкурсы сайтов, сочинений, рисунков и прикладного творчества, посвященные деятельности НЛМК. Во время каникул ученики школ бесплатно изучают компьютерные технологии по программе

«Интернет-каникулы» в Липецком региональном центре интернет-образования при Липецком государственном техническом университете (ЛГТУ), в Международном институте компьютерных технологий и Центре корпоративного обучения НЛМК.

Традиционным стало чествование победителей и призеров городских олимпиад по математике, физике, химии и английскому языку с вручением дипломов и ценных подарков.

Ежегодно проводятся научно-исследовательские конференции «Старт в науку». За четыре года в них приняли участие 177 человек. По итогам конференций учащиеся старших классов за исследовательские работы получают от НЛМК ценные подарки, а также сертификаты на обучение в специализированной школе «Эврика» при ЛГТУ.

С 2006 года в средней школе № 70 г. Липецка под эгидой НЛМК в рамках национального проекта «Образование» проводится эксперимент по организации взаимодействия учреждений общего и профессионального образования. Учащиеся политехнического класса, пройдя дополнительное обучение в профессиональном училище № 10, получают профессию токаря второго разряда. В 2007 году учащиеся политехнических классов из пяти школ прошли дополнительное обучение в профессиональном лицее № 10 и Липецком металлургическом колледже.

С 2007 года учащиеся 11-х классов проходят обучение в «Школе молодого металлурга» при ЛГТУ, где их знакомят со специальностями механико-машиностроительного, физико-технологического и химико-металлургического факультетов. В 2007–2008 годах в проекте приняли участие 12 образовательных учреждений г. Липецка. Практически все выпускники «Школы молодого металлурга» стали студентами ЛГТУ, поступив на обучение по специальностям, приоритетным для НЛМК.

В 2007 году при активном участии НЛМК профессиональное училище № 10 г. Липецка стало победителем национального проекта «Образование». НЛМК выступил в качестве основного работодателя для выпускников училища. Профессиональное училище № 10 получило в качестве приза государственный грант в размере 28,6 млн. рублей. Такую же сумму НЛМК перечислил училищу на приобретение учебно-лабораторного оборудования. Кроме того, на ремонт зданий, аудиторий, а также на оплату труда преподавателей, повышенные стипендии хорошо и отлично успевающим учащимся, дизайн и пошив новой формы, приобретение учебников и др. НЛМК дополнительно инвестировал около 44 млн. рублей.

Программа «Студент НЛМК» реализуется с 2005 года. Компания оплачивает обучение детей своих сотрудников,

поступивших в профильные вузы и получающих востребованную на производстве специальность. Размер стипендии в зависимости от успеваемости студента составляет от 2 до 15 тыс. рублей ежемесячно. Объем затрат на финансирование программы с момента ее принятия составил более 5 млн. рублей. В настоящее время поддержку компании получают 56 детей работников НЛМК, обучающихся в ведущих вузах страны, среди которых МИСиС, МГУ, МГТУ им. Н.Э. Баумана, СПбГУ, ВГУ, ВГТУ, МЭИ и другие. Целевая программа «Студент НЛМК» помогает выпускникам целенаправленно выбирать престижный вуз и будущую профессию, стимулирует их учебу и гарантирует рабочее место.

В 2008 году производственную практику в НЛМК прошли свыше 4 тыс. учащихся и студентов различных учебных заведений. Из них около 900 человек воспользовались возможностью пройти оплачиваемую практику. Оплата составила от 3 до 5 тыс. рублей в зависимости от уровня профессионального образования.

В 2005 году НЛМК совместно с ЛГТУ была разработана и внедрена программа дополнительного профессионального обучения студентов (ДПО), которая предусматривает более качественную подготовку специалистов непосредственно в цехах на действующем производстве. В 2008 году участниками программы стали 207 студентов различных специальностей. ДПО — это уникальный для студента шанс, находясь в вузе, получить гарантию будущего трудоустройства.



С целью дополнительной социальной поддержки одаренных студентов ЛГТУ учреждена именная стипендия председателя Совета директоров НЛМК В.С. Лисина. Ежегодно ее обладателями становятся 30 человек, прошедших конкурсный отбор в университете и в НЛМК. Всем стипендиатам по окончании учебного заведения компания гарантирует работу по выбранной специальности.

В целях поддержки молодых специалистов (выпускников учебных заведений) при трудоустройстве в компанию предусмотрены два вида доплат:

- доплата проходившим практику в НЛМК (от 15 до 30 тыс. рублей);
- доплата до минимального уровня заработной платы (от 12 до 24 тыс. рублей).

Обратная связь

Результаты и перспективы сотрудничества НЛМК с общеобразовательными учреждениями в рамках профориентации учащихся ежегодно обсуждаются на встречах руководства компании с директорами школ города Липецка. В ходе круглого стола с участием представителей администраций города и области подводятся итоги совместной работы НЛМК со школами-партнерами. При обсуждении рассматриваются вопросы развития целевой программы «Профориентационная подготовка учащихся школ города Липецка и Липецкой области».

В рамках программы дополнительного профессионального обучения студентов ЛГТУ периодически проводятся заседания круглых столов с участием преподавателей вуза и студентов, на которых обсуждаются вопросы повышения эффективности действия программы. В процессе подготовки заседаний в обязательном порядке проводится анкетирование студентов для выявления существующих проблем.

Информирование участников программы

Информирование участников программы осуществляется через корпоративные издания и другие источники средств массовой информации. Кроме этого, по каждому направлению программы проводятся постоянные встречи, круглые столы, общественные слушания и другие мероприятия.

При проведении профориентационных мероприятий учащиеся образовательных учреждений получают всю необходимую информацию как о проводимых программах, так и о деятельности компании в целом. Среди учащихся распространяются буклеты, в учебных заведениях размещены информационные стенды, на постоянной основе проводятся встречи с руководителями и специалистами компании. Для школьников города Липецка и Липецкой области ежеквартально выпускается журнал «Профессиональная ориентация — курс на жизненный успех».

Результаты программы

Усилия и средства, затраченные компанией НЛМК, несомненно, дают свои результаты. Они не исчисляются в денежном выражении, но дают гораздо больше как для компании, так и для подрастающего поколения.

Во-первых, ребята получают замечательную возможность бесплатно тренироваться в спортивных секциях и клубах, в том числе заниматься редкими и дорогостоящими видами спорта, такими как стендовая и пулевая стрельба.

Во-вторых, они могут принимать участие в организуемых компанией НЛМК обучающих и развивающих мероприятиях, а также проводить летние каникулы в лучших детских санаториях и лагерях.

В-третьих, молодые люди приходят к пониманию того, что есть такая компания, работая в которой всегда можно иметь стабильно высокий заработок, возможность профессионально реализоваться и получить жилье на льготных условиях.

От программы «Поддержка подрастающего поколения» компания получает положительные результаты, в том числе:

- создание положительного имиджа социально ориентированной компании в глазах жителей региона и местной власти;
- привлечение для работы на предприятия НЛМК технически грамотной молодежи, способной работать на высокотехнологичном оборудовании;
- формирование доверительных отношений с местными и региональными органами власти, основанных на принципе взаимопонимания и направленных на создание стабильной социальной обстановки.

Социальная деятельность компании НЛМК неоднократно получала высокие оценки. В третий раз подряд НЛМК признан победителем Всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба», проводимого по инициативе международного форума «Мировой опыт и экономика России», во второй раз — победителем в номинации «Лидер социально ответственного бизнеса». НЛМК неоднократно становился обладателем премии «Меценат года» Липецкой торгово-промышленной палаты. Фонд «Милосердие», учрежденный компанией, награжден памятным знаком «За заслуги перед городом Липецком».

Дальнейшая социальная деятельность компании НЛМК, направленная на реализацию социально значимых программ, будет также проводиться в тесном диалоге со всеми, кому компания может оказать свою помощь и поддержку.

ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и ОАО «ТГК-5»

Программа превентивного обучения детей и подростков «Туризм и спорт для детей «группы риска»

Работники ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и ОАО «ТГК-5» уже несколько лет дружат с воспитанниками Чебоксарского детского дома и Республиканского центра реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями. Ежегодно энергетики проводят с ребятами спортивные соревнования, олимпиады, мастер-классы, совершают походы на природу и т.д. Все мероприятия проходят при непосредственном участии сотрудников компаний, что придает им неповторимую атмосферу дружеской заботы. С апреля 2007 года эта работа ведется в рамках проекта, направленного на профилактику социальных отклонений у воспитанников Чебоксарского детского дома и Республиканского реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями посредством туризма и спорта. В ходе реализации Программы решаются профилактические, оздоровительные, экологические, краеведческо-познавательные и нравственно-духовные задачи воспитания будущего поколения.

В Чебоксарском детском доме живут 54 ребенка, еще около 80 ребятшек со всей республики являются воспитанниками Центра реабилитации детей инвалидов. Самыми распространенными формами девиантного поведения воспитанников таких детских учреждений являются склонность к бродяжничеству и самовольные уходы из детского дома, воровство, прогулы школьных уроков, курение, наркомания и токсикомания. «Трудным детям» сложно проявить себя в учебе, труде, личных увлечениях, поэтому они пытаются самоутвердиться поступками и поведением, противоречащим общепринятой морали.

Традиционные методы работы с такими подростками обычно малоэффективны. Работники ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» применили нестандартные подходы к решению этой проблемы. Туризм привлекает всех детей и подростков, но дети «группы риска» находят в нем особую романтику. Этим детям не хватает адреналина, поэтому им особенно интересны маршруты, связанные с риском, с приключениями. Учитывая это, энергетики используют туризм как средство профилактики асоциального поведения и замены ложных жизненных ценностей, сформированных у этих подростков, на общечеловеческие.

Цель Программы — формирование здорового образа жизни и профилактика социальных отклонений у воспитанников посредством детского туризма и спорта, привлечение внимания широкой общественности к проблемам детей. Задачи — ориентировать детей на активный, созидательный и здоровый



образ жизни, приобщить детей и подростков «группы риска» к спорту, познакомить их с разными видами спорта и туризмом, сформировать общие туристические навыки и умения.

Поскольку основное число правонарушений в детском доме происходит во время каникул и в выходные дни, ОАО «ЧЭСК» организует свои мероприятия именно в это время. Во всех этих мероприятиях — походах, мастер-классах, спортивных олимпиадах и т.д. используется потенциал сотрудников компаний. Каждая встреча с детьми снимается на камеру, а ребята получают на память о встрече фотографии и забавный видеоролик, который изготавливается на профессиональной студии.

«Для наших детей главное — внимание. И в этом энергетики опережают наши желания. Все их мероприятия продуманы до мелочей — от организации интересных конкурсов до обеспечения безопасности детей».

Т.Аристархова,
заместитель директора Чебоксарского детского дома

В сентябре 2007 года в Ледовом дворце спорта «Сокол» состоялся спортивно-развлекательный праздник «Горячий лед». В этот день на коньки встали смешанные команды воспитанников Чебоксарского детского дома и энергокомпаний — ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и ОАО «ТГК-5». Команды состязались в смелости и ловкости, участвовали в ледовых конкурсах.

Несколькими днями позже при поддержке Чувашского филиала ОАО «ТГК-5» и ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» в Республиканском реабилитационном центре для детей с ограниченными возможностями состоялась «Малая спартакиада».

В мае 2007 года сотрудники ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» организовали праздник для воспитанников Чебоксарского детского дома на берегу озера Изъяр.



Программа праздника была весьма насыщенной: рыбалка, подвижные игры, знакомство с местной флорой и фауной, увлекательные конкурсы и даже открытие купального сезона.

А в сентябре 2008 года при поддержке руководства военкомата г. Чебоксары и сотрудников ОМОНа МВД по Чувашии был организован военно-спортивный поход. Ребята разделились на две команды. Для них была приготовлена сложная полоса препятствий. Нужно было проползти под натянутыми бечевками, перейти по пенькам воображаемое «болото», перебраться по бревну и натянутому вдоль него тросу-опоре «овраг». Во время эстафеты участники похода разбирали и собирали автомат, надевали противогазы, метали дротики, попадая точно в цель, оказывали первую помощь. За 6–7 минут они успевали перевязать «раненого» и донести его на носилках до финиша. Бойцы-профессионалы рассказали ребятам, как вести себя в экстремальных ситуациях, а также показали, как действует группа захвата в тех случаях, когда надо обезвредить противника.

В апреле 2007 года в ледовом дворце спорта «Сокол» ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и профессиональный хоккейный клуб «Сокол» организовали мастер-класс по хоккею для воспитанников Чебоксарского детского дома. Покорять ледовое поле дворца спорта приехали в этот день около 40 ребят. Несмотря на то что многие девчонки и мальчишки впервые встали на лед, они довольно быстро освоились на коньках. Энергетики и хоккеисты показали им игровые приемы, объяснили, как правильно кататься, научили вести шайбу и работать с клюшкой.

В том же месяце воспитанники Чебоксарского детского дома бывали на спортивном празднике «Великолепная пятерка», на который их пригласили энергетики.

В 2008 году, объявленном Президентом Чувашской Республики Николаем Федоровым Годом добрых дел, ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и ОАО «ТГК-5» продолжили дружбу с детьми, нуждающимися в поддержке. Сотрудники компаний стараются восполнить нехватку родительского внимания, человеческого тепла которого, порой так не хватает этим детям.

8 апреля 2008 года воспитанник Чебоксарского детского дома Максим Алексеев в составе представительной делегации ОАО «ЧЭСК» стал свидетелем запуска космического корабля «Союз ТМА-12» с международным экипажем на борту на космодроме Байконур. Максим пригласил космонавта-земляка Николая Бударина в гости, в свой детдом. 2 декабря 2008 года при содействии энергетиков состоялась встреча Героя России, депутата Государственной Думы Российской Федерации,



летчика-космонавта Николая Михайловича Бударина с воспитанниками Чебоксарского детского дома. Мальчики и девочки рассказали большому гостю о своих спортивных достижениях и продемонстрировали домашнее видео. Космонавт, в свою очередь, вручил ребятам литературу про космос и большую картину. Сотрудники ЧЭСК подарили ребятам четыре компьютера с выходом в Интернет, принтер, мебель, рабочие места. А ТГК-5 подарила ребятам Детский городок. Высокие горки, паровозики, вертолеты, карусели и различные тренажеры стали настоящей территорией радости.

В феврале-марте 2008 года благодаря помощи энергетиков ТГК-5 команда воспитанников Чебоксарского детского дома не только приняла участие в Первенстве России по дартсу и в Московском зимнем дартс фестивале, но и заняла призовые места.

Результатами Программы превентивного обучения детей и подростков «Туризм и спорт для детей «группы риска» стало сокращение количества правонарушений в детском доме и уменьшение численности «группы риска». Каждый воспитанник, участвующий в мероприятиях, овладел общими житейскими навыками. В походах участники познакомились с достопримечательностями Чувашского края, получили основы экологических знаний и представление о своеобразии природного мира Чувашии, получили военно-спортивную подготовку.

«... Мы очень признательны за то внимание, которое вы оказываете нам, и благодарны за готовность нести личную ответственность за тех, кто нуждается в заботе и поддержке. Результат такого сотрудничества — гармонизация семейных взаимоотношений, позитивные изменения в отношении общества к инвалидам и их проблемам. Столь бескорыстные поступки — проявление высокой гуманности и человечности».

Е. Шафейкина,
директор РГУ «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

По итогам третьего ежегодного конкурса «Социальная энергия», организованного РАО «ЕЭС России» совместно с РСПП, РаЭЛ, Международной конфедерацией обществ потребителей, Форумом Доноров и Фондом энергоэффективности ЕЭС, ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» в партнерстве с ОАО «ТГК-5» с представленной Программой заняла I место в номинации «Энергия социальных инвестиций».

Кроме того, Программа «Туризм и спорт для детей «группы риска» на конкурсе «Корпоративный донор России 2008» вошла в шорт-лист номинации Представительства ООН в РФ.



Уральская горно-металлургическая компания

Благотворительный фонд «Дети России»

Ответственность перед своими работниками, государством и обществом составляет основу социальной политики Уральской горно-металлургической компании (УГМК). Объем ежегодных социальных обязательств УГМК измеряется несколькими миллиардами рублей.

Социальная политика Уральской горно-металлургической компании — это:

- обеспечение достойного уровня реальных доходов работников компании, ветеранов труда и пенсионеров;
- своевременные и полные расчеты с бюджетами всех уровней;
- забота об образовании и профессиональном росте работников, предоставление возможностей для реализации их творческого потенциала;
- совместное с администрациями городов создание и совершенствование системы социальных услуг высокого качества, развитие социальной инфраструктуры;
- участие в региональных социальных программах, содействие социально-экономическому развитию территорий и повышение уровня жизни населения;
- создание условий для жилищного кредитования сотрудников;
- организация и проведение культурных и спортивных общественно значимых мероприятий;
- забота о здоровье сотрудников компании;
- решение экологических проблем городов и регионов, в которых действуют предприятия компании;
- формирование системы корпоративной культуры;
- возрождение духовных и нравственных ценностей, забота о подрастающем поколении.

Уральская горно-металлургическая компания осознает важность заботы о детях, создания условий для учебы и полноценного физического и творческого развития детей. Финансирование данных направлений идет на всех предприятиях компании. В 1999 году по инициативе генерального директора УГМК Андрея Козицына был создан благотворительный фонд «Дети России». Работа фонда ориентирована на детей, проживающих в российских регионах, и не ограничивается детьми работников компании.



Деятельность фонда осуществляется в рамках одноименной Программы Президента Российской Федерации.



Основные цели фонда:

- всесторонняя помощь детям-инвалидам, детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей;
- создание условий для гармоничного развития детей и подростков, привлечение их к занятиям физкультурой и спортом;
- помощь детским клубам, спортивным секциям и командам, детским домам, учреждениям образования и здравоохранения;
- поддержка организаций, учреждений и предприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни, развивающих спорт, творческие навыки и другие формы воспитания детей и юношей;
- материальная и техническая поддержка детских мероприятий, конкурсов, соревнований;
- оплата лечения и реабилитации, приобретение лекарств для детей, нуждающихся в неотложном и длительном лечении.

Для реализации этих целей благотворительный фонд «Дети России» создает и реализует целевые программы.

Программа «Поддержка детского спорта»

Ежегодно фонд оказывает поддержку детским соревнованиям по теннису, баскетболу, хоккею, самбо, дзюдо, легкой атлетике и другим видам спорта, проводимым в различных регионах России (6–7 турниров в год).

Фонд является организатором и ежегодно проводит:

- Всероссийскую юношескую парусную регату «Дети России» (с 2000 года, Свердловская область). В соревновании принимают участие около ста спортсменов от 9 до 18 лет из четырех регионов России.



- Спортивный семейный праздник «Семь-Я» (с 2000 года). В нем принимают участие около 200 семей из 11 регионов России. Шесть семейных команд борются в финале за звание самой спортивной семьи и поездку на отдых за рубеж. Цель семейных соревнований — вовлечение в регулярные занятия физической культурой и спортом детей, подростков и их родителей; пропаганда здорового образа жизни, создание условий для организации активного семейного отдыха; укрепление семейных отношений и создание у подрастающего поколения позитивных установок к сохранению и развитию семейных традиций, созданию полноценной семьи; совершенствование форм организации массовой физкультурно-спортивной работы в учреждениях спорта Уральской горно-металлургической компании.
- Межрегиональный турнир по футболу «Кожаный мяч» (с 2004 года, Курганская область). Более 40 юношеских дворовых футбольных команд ежегодно принимают участие в этом красивом празднике.

Фонд инициирует и проводит международные турниры:

- по спортивным танцам на кубок «Европа — Азия» (с 1999 года), в котором принимают участие более 2 тыс. пар. Конкурс является лауреатом премии «Экзерсис» в номинации «Лучший турнир года»;
- по футболу с участием юношеских команд из Германии, Австрии и других стран Европы «Europe — Asia», проводимый, под патронатом консульств Германии, Австрии, Франции и Великобритании в Екатеринбурге, Министерства международных и внешнеэкономических связей и Министерства по физической культуре, спорту и туризму Свердловской области, Российского футбольного союза (с 2008 года).

Фонд поддерживает именными стипендиями талантливых юных спортсменов, оплачивает их занятия в секциях, участие во всероссийских и международных соревнованиях.



Программа «Одаренные дети»

Программа направлена на создание условий для развития потенциальных возможностей и способностей юных дарований и творческое развитие детей. В рамках программы проводятся следующие мероприятия:

- Всероссийский фестиваль-конкурс юных дарований «Алмазные грани» (ежегодно с 1999 года), в котором принимают участие около 4 тыс. ребят от 3 до 18 лет из разных регионов России. Победителям вручаются ценные призы, подарки, выдаются гранты на участие во всероссийских и международных конкурсах.
- Чемпионат по решению кроссвордов на призы Благотворительного фонда «Дети России» и газеты «Тихая минутка» (проводится ежегодно с 2001 года). Чемпионат собирает около 700 екатеринбургских учащихся 7–8-х классов.
- Творческая программа «Музыкальный театр» в Верхнепышминском детском доме (реализуется с 2000 года). Труппа детского самодеятельного музыкального театра — воспитанники детского дома. Этот уникальный театр является для них средством социальной реабилитации, воспитания, приобщения к культурным ценностям.
- Конкурс для самых талантливых детей работников УГМК (проводится с 2006 года). За победу ребята награждаются путевками в черноморские лагеря «Артек» и «Орленок». Ежегодно более 120 ребят, которых по итогам учебного года отбирает специально созданная комиссия, получают путевки на море в качестве поощрения за успешную учебу, достижения в спорте и творчестве.
- Проекты для знакомства детей с различными видами искусства (осуществляются ежегодно). Например, гастрели детского музыкального театра Верхнепышминского детского дома по детским садам, приютам и центрам реабилитации; гастрели лучших екатеринбургских театров и фестиваль тур анимационных фильмов «Солнечный зайчик» (лучшие анимационные фильмы режиссера Михаила Алдашина, г. Москва и юных аниматоров из детской студии «Аттракцион», г. Екатеринбург) по городам, где расположены предприятия компании (11 регионов России).
- Выставки юных художников. Картины стипендиатов фонда и лауреатов фестиваля-конкурса «Алмазные



грани» выставляются в крупных музеях и галереях городов, где расположены предприятия УГМК.

- Вручение именных стипендий, оплата занятий в кружках, секциях, участие в конкурсах, смотрах, выставках и соревнованиях.

Программа «От сердца к сердцу»

Фонд регулярно проводит следующие благотворительные акции и мероприятия:

Новогодняя акция. Более 700 детей от 4 до 14 лет — победителей конкурса «Рождественская открытка» из Свердловской, Оренбургской, Курганской, Томской, Кемеровской, Кировской областей, Республик Башкортостан, Карачаево-Черкесии, Северной Осетии посещают лучшие новогодние представления в своих регионах и получают сладкие подарки (в том числе дети-сироты и дети-инвалиды).

С 2007 года фонд совместно с екатеринбургской епархией проводит спортивный праздник «Веселые старты» для воспитанников детских колоний и центров временного содержания несовершеннолетних правонарушителей Свердловской и Курганской областей. Ребята получают возможность открыть в себе спортивные, творческие способности.

Фонд проводит акции по сбору вещей, книг и средств для воспитанников детских домов, домов ребенка, детских исправительных учреждений.

Фонд оказывает адресную помощь детям-инвалидам: оплачивает лечение или реабилитацию, финансирует спортивные и культурные мероприятия для детей-инвалидов, призванные адаптировать больных детей в обществе, повысить их самооценку и привлечь к занятиям спортом. Фонд выступает организатором специальных олимпиад России по баскетболу и мини-футболу, проводимых специальным олимпийским комитетом Свердловской области.



Программа поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

Под опекой фонда находится Верхнепышминский детский дом. Фонд ежегодно направляет около 2 млн. рублей на ежемесячную доплату педагогам, оплату занятий плаванием и содержания школьного автобуса. Фонд ежегодно администрирует средства ОАО «Уралэлектромедь» — одного из предприятий компании, выделяемые на ремонт и реконструкцию здания детского дома, организацию досуга и летнего отдыха воспитанников (около 10 млн. рублей).



С 2005 года начал работу филиал фонда во Владикавказе (Республика Северная Осетия — Алания). Ежегодно выделяется около 1,6 млн. рублей для 15 детей-сирот Бесланской трагедии, которые ежемесячно получают пособие, равное средней заработной плате в ОАО «Электроцинк» (Владикавказ). Всего с 2005 по 2008 год выплачено пособий на сумму 8,8 млн. рублей.

В 2006 году открыт второй филиал фонда — в г. Серове (Свердловская область). Работая по программам фонда, он осуществляет социальный заказ ОАО «Металлургический завод им. А. К. Серова (предприятие металлургического комплекса УГМК).

Ежегодно Фонд оказывает помощь центрам социальной реабилитации, детским домам, больницам и домам ребенка в Свердловской, Курганской и Оренбургской областях.

Информационные проекты фонда

Фонд имеет свою телекомпанию и финансирует производство и выпуск детских передач «5+», «Хорошие новости», «Пестрый зонтик», которые размещаются в эфире телекомпаний «Областное телевидение», г. Екатеринбург и «Телекон», г. Нижний Тагил Свердловской области.



У фонда есть свой официальный печатный орган — детская познавательная развлекательная газета «Тихая минутка». Ежемесячно «Тихую минутку» читают около 20 тыс. маленьких жителей Екатеринбурга и Свердловской области. В 2004 году газета выиграла муниципальный грант администрации города Екатеринбурга «Газета «Тихая минутка» для детских домов и школ Свердловской области». В 2006 году получен грант Департамента по делам молодежи Свердловской области на развитие лидерских качеств детей. В 2007 году газета получила грант генерального консульства Великобритании в Екатеринбурге «Защита прав и интересов детей».

Затраты на реализацию проектов и результаты деятельности фонда

Общие затраты на реализацию программ Благотворительного фонда «Дети России» с 1999 по 2008 год составили 113,5 млн. рублей (в том числе 37,7 млн. рублей — целевые благотворительные средства на ремонт и реконструкцию Верхнепышминского детского дома).

По итогам работы 2007 года фонд стал лауреатом премии «Радуга сотрудничества» в номинации «Изумрудная сфера», учрежденной Департаментом по делам молодежи Свердловской области и областным комитетом Российского союза молодежи. Премия вручается за финансовую поддержку



деятельности молодежного и детского движения и реализацию программ для детей и молодежи Свердловской области.

В 2008 году фонд стал лауреатом и обладателем гранта за реализацию проекта «Алмазные грани» на открытом конкурсе социальных программ/проектов в Уральском федеральном округе. Это самый масштабный конкурс, направленный на поощрение гражданской активности и социальной ответственности, на территории УРФО.

За разработку и внедрение программы социальной адаптации детей-сирот и детей, лишенных попечения родителей посредством детского музыкального театра фонд стал лауреатом УИ московской международной выставки-форума «Школа-2002».

Ежегодно фонд получает дипломы и благодарственные письма от общественных организаций, спортивных и творческих объединений, руководителей регионов и глав муниципальных образований, где расположены предприятия Уральской горно-металлургической компании.

Один из важных результатов деятельности благотворительных программ — это, безусловно, создание положительного имиджа и репутации УГМК. Результаты реализации благотворительных программ способствуют улучшению психологического климата в коллективе, укрепляют лояльность сотрудников к работодателю.

Благотворительность охватывает и стратегические цели развития компании. Вкладывая средства в заботу о подрастающем поколении, повышая их общий культурный уровень, помогая реализации их спортивных, творческих и интеллектуальных способностей, раскрывая и развивая их таланты, борясь с детской заболеваемостью и давая возможность детям-сиротам социально адаптироваться, компания создает здоровую среду в городах присутствия и на предприятиях, растит для себя квалифицированных специалистов.

В 2009 году все программы Фонда будут реализовываться в полном объеме.

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

Программа содействия развитию детского здравоохранения



Важнейшей социальной программой «Трансаэро» является программа содействия развитию детского здравоохранения, в частности помощи в лечении детской онкологии.

По данным Министерства здравоохранения, в России ежегодно раком заболевают около 5 тыс. детей в возрасте до 15 лет. Половина из них выживают благодаря современному лечению, а еще 30% могли бы выжить, если бы в регионах были лекарства и оборудование, современные клиники, квалифицированный персонал в области детской онкологии.

Социальный аспект проблемы заключается в том, что после длительного и тяжелого лечения детям нужна физическая и психологическая реабилитация.

Программа содействия развитию детского здравоохранения авиакомпании «Трансаэро», реализуемая в партнерстве с благотворительными организациями, объединяет комплекс мероприятий от лечения онкологического заболевания до реабилитации детей.

Основная цель, к достижению которой стремится «Трансаэро», реализуя эту Программу, — способствовать увеличению процента выздоровления детей с онкологическими

заболеваниями и доступности качественного лечения для больных детей из регионов России, а также социальной адаптации детей-инвалидов после длительного лечения.

Программа содействия развитию детского здравоохранения включает в себя следующие направления:

- обеспечение транспортной доступности для детей с онкологическими заболеваниями и их семей;
- реабилитационные проекты для детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями.

Перевозки детей с онкологическими заболеваниями

Одним из направлений Программы являются перевозки больных детей из регионов, где они не всегда могут получить качественное жизненно важное лечение, в ведущие клиники Москвы и Санкт-Петербурга.

Также бывают ситуации, когда для спасения жизни и лечения крайне редкой формы рака необходимы технологии и новейшие методы, которые не всегда имеются в российских клиниках. В этом случае маленьких пациентов направляют на лечение в Германию или Израиль. Перевозки детей на лечение «Трансаэро» осуществляет в партнерстве с крупнейшими благотворительными фондами «Подари жизнь», «Настенька» и «Счастливый мир», специализирующимися на лечении детей с онкологией.

В декабре 2008 года Авиакомпания «Трансаэро» подписала соглашение о социальных перевозках детей с онкологическими заболеваниями с благотворительными фондами «Подари жизнь», «Настенька» и «Счастливый мир».

В соответствии с этими соглашениями «Трансаэро» выделяет каждому из фондов до конца 2009 года по 70 билетов для перевозки на внутрироссийских и международных рейсах авиакомпании детей с онкологическими и гематологическими заболеваниями, сопровождающих их лиц, а также медицинского персонала, осуществляющего перевозку костного мозга для проведения операций по трансплантации в российских клиниках.

С благотворительным фондом «Подари жизнь» авиакомпания реализует еще один важный проект перевозок — транспортировку костного мозга из израильского банка (регистра) доноров костного мозга в московские онкологические и гематологические клиники, поскольку в нашей стране регистра доноров не существует. Чаще всего для маленьких пациентов из России находятся подходящие доноры в Израиле. Благодаря этому проекту «Подари жизнь» и «Трансаэро» спасли немало детских жизней.



«Помимо лечения жизненно важно своевременное контрольное обследование детей с онкологическими заболеваниями в лучших клиниках. К сожалению, большинство лечебных учреждений в регионах не имеет современного медицинского оборудования. А многие родители, особенно из дальних регионов, не имеют возможности привезти ребенка в Москву. Помощь авиакомпании в своевременной доставке детей на контроль неоценима. Благодарим «Трансаэро» еще раз и надеемся на дальнейшее сотрудничество».

Д.Алиева,
председатель благотворительного Фонда помощи детям с онкологическими заболеваниями «Настенька»

Реабилитационный лагерь для детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями «Назад в будущее»

Начиная с 2006 года авиакомпания «Трансаэро» и некоммерческая организация «Дети» проводят уникальный проект — летний реабилитационный лагерь «Назад в будущее» для детей, перенесших онкологические заболевания.

Реабилитационный лагерь — новая для отечественной детской онкологии форма психолого-социальной реабилитации детей-инвалидов. Как показывает опыт Ирландии, США, Германии и других стран, лагерная программа очень эффективна для социально-психологической реабилитации детей с онкологическими заболеваниями.

Авиакомпания начала поддерживать реабилитационный лагерь для детей-инвалидов в рамках осуществления благотворительной помощи по запросам. В 2007 году, учитывая важность программ по реабилитации инвалидов, было принято решение выделить проект лагеря в отдельную социальную программу «Трансаэро». А в 2008 году реабилитационный лагерь «Назад в будущее» стал одним из направлений комплексной Программы содействия развитию детского здравоохранения.

Цели проекта:

1. Повысить социальную адаптацию и вовлеченность детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями, а также их здоровых братьев и сестер, которые во время лечения больного ребенка также находились в социальной изоляции,

путем включения их в совместную творческую, игровую и образовательную деятельность в рамках реабилитационной лагерной программы.

2. Помочь семьям, имеющим детей с онкологическими заболеваниями, преодолеть страхи и комплексы, связанные с тяжелым лечением заболевания, последствиями которого является психологическая и социальная дезадаптация детей (снижение самооценки, недостаточный коммуникативный опыт, отсутствие навыков принятия самостоятельных решений и т.д.).

3. Реализация принципа инклюзивного образования, где дети-инвалиды включены в коммуникационный и образовательный процессы совместно со здоровыми детьми.

Реабилитационная программа лагеря «Назад в будущее» состоит из комплекса медицинских и социально-психологических мероприятий, составленных врачами-онкологами и психологами при тесном взаимодействии и научно-методическом руководстве Федерального научно-клинического центра детской гематологии, онкологии и иммунологии Росздрава, а также с учетом опыта зарубежных стран, которые эффективно реализуют подобные проекты.

Существенным элементом лагерной программы является проведение физической реабилитации — укрепление мышечного корсета, повышение работоспособности кардиореспираторной системы и т.д., проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (ЛФК, массаж, бассейн). Программа включает различные социальные и коммуникационные активные занятия (ткачество, керамика, рисование, шитье, фото, театральное искусство), психологические тренинги, организацию праздников и экскурсий.

Ядро лагерной программы — тематическая ролевая игра, которая основана на взаимодействии, совместном творчестве, дает каждому ребенку прекрасную возможность самореализации. В контексте ролевой игры естественно возникают и поддерживаются мотивация к деятельности, творческая и познавательная активность, накапливается коммуникативный опыт, развивается способность к принятию самостоятельных решений, повышается самооценка. Через тематическую ролевую игру дети включаются в образовательный процесс. Образовательная программа летних лагерей полностью соответствует принципу инклюзивного образования.

Таким образом, лагерная программа создает уникальные социализирующие и креативные возможности для детей и подростков-инвалидов.

Работу с детьми в реабилитационном лагере ведет квалифицированная команда специалистов: врачи-онкологи, психологи, педагоги-ролевики, воспитатели.



Программа реализуется ежегодно и состоит из нескольких этапов. На первом этапе (ноябрь) происходит формирование и обучение комплексной команды для работы в лагере, состоящей из педагогов-ролевиков, воспитателей, психологов, медицинских работников (врач, инструктор ЛФК, специалисты социальной работы, волонтеры).

На втором этапе (февраль-апрель) идет подготовка материальной базы лагеря и обучение специалистов методам работы с детьми-инвалидами: проводятся семинары и тренинги по проблемам детской онкологии, идет подбор детей, разрабатывается комплексная реабилитационная программа лагеря.

Проведение лагерной смены (май — июль) — это третий этап программы.

Заключительный этап (август — октябрь) обычно посвящен подведению итогов работы лагеря, подготовке финансового отчета по проекту. По итогам работы в лагере проводятся круглые столы для специалистов, представителей органов социальной защиты, здравоохранения, образования из регионов и руководителей НКО по распространению опыта организации реабилитационных лагерей, а также готовятся методические рекомендации.

Целевая аудитория проекта — это закончившие лечение дети и подростки в возрасте от 7 до 18 лет с онкологическими и гематологическими заболеваниями в состоянии ремиссии, братья и сестры детей-инвалидов, их родители, а также специалисты, занятые в реабилитации (педагоги, психологи, медицинские работники, специалисты социальной работы).

С каждым годом финансовый вклад компании в проект растет, потому что увеличивается количество детей-участников, расширяются программа подготовки специалистов, работающих в проекте, и география программы.

С 2008 года компания «Трансаэро» активно вовлекает своих сотрудников в реализацию программы лагеря. В компании успешно реализуется программа корпоративного волонтерства «Путешествие в страну Трансаэро», которая представляет собой яркие акции, организуемые сотрудниками авиакомпании для детей-инвалидов, проходящих реабилитацию после длительного лечения в рамках программы «Назад в будущее».

За время существования партнерской программы компании «Трансаэро» по реабилитации детей-инвалидов в ней приняли участие более 200 детей, перенесших онкологические и гематологические заболевания, а также их родители, братья и сестры.

В организованных в рамках программы информационных и образовательных мероприятиях по профилактике детской

онкологии и реабилитации детей-инвалидов в Ростове-на-Дону, Новосибирске, Санкт-Петербурге и Якутске приняли участие 330 человек.

Проект приобрел устойчивость и получил развитие благодаря объединению усилий бизнеса, государственных и общественных организаций. Программа реабилитационного лагеря была включена в комплексную целевую программу по интеграции детей-инвалидов Департамента социальной защиты населения г. Москвы на 2007–2009 годы. Аналогичные лагерные программы, направленные на реабилитацию детей, перенесших онкологические заболевания, заработали в других регионах: Новосибирске, Владивостоке, Хабаровске, Якутске, Ростове-на-Дону и Калужской области. В 2008 году реабилитационный лагерь «Назад в будущее» получил статус мероприятия в рамках Года семьи.

Проект реабилитационного лагеря «Назад в будущее» выделен в отдельное направление социальной Программы содействия развитию детского здравоохранения, реализуемой авиакомпанией «Трансаэро». Программа по детскому здравоохранению включает полный цикл программ по работе с детьми с онкологическими и гематологическими заболеваниями: лечение, реабилитация, повышение квалификации врачей, информационные мероприятия.

Планируется распространение практики программ реабилитации детей-инвалидов в крупные города регионов, где существуют онкоцентры, с помощью методической литературы, семинаров в регионах и информационной кампании в СМИ. Предполагается также организовать серию стажировок зарубежных специалистов по реабилитационным программам из Германии, США и Ирландии в России.

Еще одно перспективное направление работы в рамках программы — партнерство с инклюзивными школами для включения детей-инвалидов с онкологическими и гематологическими заболеваниями в образовательный процесс.

В конце 2008 года программа «Назад в будущее» начала работу по реабилитации детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями в московском центре «Детском центре творчества на Вадковском», которая ранее велась только в летних загородных лагерях.

В 2009 году впервые пройдет зимняя смена лагеря для детей-инвалидов подросткового возраста, в программу которого будет включена и профориентация.

Благодаря партнерским проектам и акциям в рамках программы, в 2009 году программа содействия детскому здравоохранению «Трансаэро», будет значительно расширена содержательно.



Корпоративные практики социальной направленности

часть 3

Корпоративные
социальные
программы
в условиях
кризиса ■

2009

Корпоративные социальные программы в условиях кризиса

В условиях сокращения производства и финансовых ресурсов многие компании разрабатывают и реализуют меры по снижению расходов, действуя по принципу «финансируем то, что нельзя не финансировать». Это касается и расходов на социальные программы, в том числе в отношении персонала компаний и социальных инвестиций в территориях присутствия.

Антикризисная стратегия и тактика компаний различается, что связано с влиянием самых разных факторов, но, как показывают различные опросы, общая тенденция заключается в переходе к более жесткому контролю затрат, в стремлении к снижению издержек и оптимизации расходов, включая расходы на социальные цели. Это не означает, однако, что компании прекращают свои социальные программы, реализуемые в порядке добровольной инициативы сверх законодательно установленных требований, хотя, как правило, и не планируют пока их увеличение.

Согласно полученной от компаний информации более 90% программ, включенных в сборник «Корпоративные практики социальной направленности» (85 внутренних и внешних программ), действуют и в 2009 г.

Экспресс опрос этих компаний, проведенный в феврале 2009 года, показал, что 81% сохраняют социальные программы, действовавшие в 2008 г., но с учетом экономической ситуации предполагают возможность уменьшения финансирования. Треть компаний сохраняют действие программ без изменений, около половины — уменьшают финансирование по внутренним и по внешним программам, 19% — не имели на момент опроса официального решения.

Планы на 2009 г. компаний-участников сборника по социальным программам, действовавшим в 2008 г.

	внутренние программы		внешние программы	
	%	кол-во компаний	%	кол-во компаний
сохраняются без изменений	31%	19	35%	22
сохраняются с уменьшением финансирования	50%	31	46%	28
официальное решение не принято	19%	12	19%	12
ВСЕГО	100%	62	100%	62

Источник:
Результаты экспресс опроса РСПП среди участников сборника «Корпоративные практики социальной направленности».

Важно подчеркнуть общую тенденцию - продолжая деловую активность, компании, в большинстве своем, продолжают решать социальные проблемы с учетом имеющихся возможностей и ограничений. На это указывают данные различных исследований.

Более 70% компаний, участвовавших в декабре 2008 г. в опросе в рамках мониторинга, проводимого РСПП по возможным последствиям неустойчивости мировых финансовых рынков для российских компаний, не планировали сокращение социальных программ для работников. В ноябре ожидания были более пессимистичными — 46% компаний предполагали возможность сокращения таких программ. В феврале 2009 г., когда наступило время перейти от прогнозов к принятию решений, уже только 19 % компаний подтверждают намерение сокращать социальные программы для персонала. В наибольшей степени вероятности корректировки подвержены внешние социальные программы (и перечень, и расходы), в отношении которых ужесточаются требования к выбору приоритетов с учетом остроты ситуации в регионе присутствия и к оценке затрат.

Результаты опросов о возможном влиянии ситуации на мировых финансовых рынках на выполнение компаниями основных социальных обязательств

Варианты ответов	Доля ответов от числа опрошенных, %				
	сентябрь 2008	октябрь 2008	ноябрь 2008	декабрь 2008	февраль 2009
Возможно сокращение соцпакетов/социальных программ для работников	19	30	46	27	19
Сокращение финансирования социальных программ на территориях присутствия компаний	—	15	17	50	35

Источник:
Данные мониторинга РСПП по возможным последствиям неустойчивости мировых финансовых рынков для российских компаний.

Данные специального исследования «Express Monitor: Управление персоналом в условиях кризиса», проведенного компанией AXES Management в декабре 2008 г., выявляют планируемые на 2009 г. изменения социального пакета для работников. В этом, как и в других опросах, фиксируется уменьшение социальных расходов, но, одновременно, подтверждаются выводы, что не менее 2/3 компаний сохраняют ключевые социальные программы для персонала. По планам на 2009 г можно судить о приоритетах внутренней социальной политики компаний:

Планы компаний на 2009 г.
(% компаний-участников исследования)

	Будет отменено для всех	Будет сокращено для части категорий	Будет полностью сохранено
ДМС	25,0%	15,0%	60,0%
Страхование жизни	0,0%	33,3%	66,7%
Пенсионные выплаты	0,0%	0,0%	100,0%
Занятия спортом	53,8%	23,1%	23,1%
Корпоративные машины, оплата бензина	0,0%	50,0%	50,0%
Корпоративный транспорт, оплата проезда	0,0%	50,0%	50,0%
Мобильные телефоны	0,0%	59,1%	40,9%
Жилье, оплата аренды	20,0%	0,0%	80,0%
Питание	20,0%	20,0%	60,0%
Льготные путевки	22,0%	11,1%	66,7%
Материальная помощь, юбилейные выплаты, доплата за стаж и т.п.	5,9%	29,4%	64,4%
Скидки на продукты / услуги компании	28,6%	14,3%	57,1%

Источник: Исследование «Express Monitor: Управление персоналом в условиях кризиса».

Те элементы социального пакета, которые носят системный характер и представляют большую ценность для мотивации работников, в меньшей степени подвержены сокращениям по сравнению с другими составляющими компенсационного пакета. В их число, прежде всего, попадают меры, которые повышают социальную защищенность работника — пенсионные выплаты, добровольное медицинское страхование. В эту же категорию, учитывая значимость, попадает жилье, оплата аренды.

С данными опросов компаний корреспондируются результаты опросов работников. Проведенный в январе 2009 г. Исследовательским центром портала SuperJob социологический опрос жителей России старше 18 лет, имеющих постоянную работу, также подтверждает, что работники продолжают участвовать в корпоративных социальных программах.

Результаты показывают, что различные льготы в составе социального пакета сохраняются и в кризисный период. Понятно, что при общем сокращении доходов предприятий доля работников, получающих дополнительную поддержку, снижается. Важно, однако, что по сравнению с предыдущими периодами она остается довольно высокой — до 60–70% по отдельным видам льгот. Следует признать, что это — не мало, учитывая тяжелую экономическую ситуацию. Ответы на вопрос о льготах, предоставляемых работодателем, распределились следующим образом:

Даже сталкиваясь с жесткими ограничениями, компании, практиковавшие прежде предоставление работникам дополнительного социального пакета, сохраняют эту традицию. Социальный пакет — значительная расходная часть бюджета организации, но он остается одним из важнейших элементов системы мотивации персонала.

Кризис заставляет считать более тщательно, выбирать действительно необходимые социальные программы, а также эффективные средства их реализации и технологии управления. Компании, прежде накопившие положительный опыт в области организации социальной деятельности, управления персоналом, корпоративной благотворительностью, проведения социально ответственной реструктуризации, успешно используют его в системе антикризисных мер.

Многим компаниям удается избежать радикальных действий — существенное сокращение штатов, снижение заработной платы, отмена премиальных выплат, отмена ранее действовавших социальных программ. Отлаженные механизмы обеспечения структурных преобразований в социально приемлемой форме позволяют менее болезненно с точки зрения последствий для работников, с меньшими потерями для самой компании решать вопросы снижения издержек и оптимизации социальных расходов. Удастся использовать более либеральные и менее травматичные методы. В их числе — снижение затрат на программы по

Какие льготы предоставляет Вам работодатель в структуре компенсационного пакета?

Некоторые варианты ответов	Распределение ответов			Изменения в 2009 по отношению к 2007
	2005	2007	2009	
Премии	48%	58%	41%	0,71
Дотация на питание	25%	23%	15%	0,65
Оплачиваемый полис добровольного медицинского страхования	36%	52%	31%	0,60
Оплата обучения	18%	19%	11%	0,58

Источник: Портал SuperJob.ru

управлению персоналом, сокращение объема обучения на внешних площадках и более полное использование в целях обучения внутреннего потенциала компании, замораживание роста заработной платы, более жесткая привязка премиальных выплат к результатам деятельности, корректировка социального пакета в целях сохранения приоритетных его элементов, поддержка высвобождаемых работников.

Такой подход к построению системы антикризисного управления — не редкое явление сегодня. Так, например, ГМК «Норильский никель» в своей деятельности опирается на хорошо организованную систему управления персоналом, на действовавшие в течение ряда лет и зарекомендовавшие себя программы, направленные на смягчение последствий реструктуризации.

Компания «Лукойл» действует, опираясь на корпоративный «Социальный кодекс» и отлаженные механизмы социального партнерства во взаимодействии с профсоюзом, реализуя принцип выполнения взятых на себя социальных обязательств. При этом обеспечение эффективности всех расходов, включая социальные, рассматривается в числе ключевых задач.

Транспортная группа «Fesco» реализует целостный подход и в свою антикризисную программу в сфере управления персоналом включает меры, связанные с организационно-структурными изменениями, оптимизацией расходов, мотивацией и стимулированием, развитием внутренних коммуникаций.

Компания Алкоа Россия разработала, объявила и реализует план мероприятий по проведению социально ответственной реструктуризации, включая комплекс мер по смягчению негативных последствий для работников. План предусматривает мобилизацию с этой целью внутреннего потенциала и ресурсов компании, а также конструктивное взаимодействие с внешним сообществом, властными структурами по содействию высвобождаемым работникам, с этой целью предусматривается создание специальных социальных программ.

Ряд примеров социальной деятельности, связанной с общей политикой выживания в кризисе и ориентированной, одновременно, на снижение его негативных последствий, может продолжаться долго. Этот опыт нуждается в обобщении. Он будет востребован и на следующем этапе развития, поскольку поддержание баланса экономической эффективности и социальной результативности остается стратегической задачей на перспективу.

Сегодня, при выборе компаниями стратегии оптимизации социальных затрат, эксперты рекомендуют:

- продолжать важные организационные проекты, нацеленные на усиление конкурентоспособности компании;
- стремиться сохранять работоспособную команду, которая сможет обеспечить последующее развитие компании;
- управлять, опираясь на систему показателей, и, руководствуясь ими, принимать решения о затратах, резервах, результатах, эффективности и пр., внедряя систему мониторинга;
- формировать социальный бюджет по постоянным и переменным затратам, вырабатывая четкие представления о его минимальных, максимальных и оптимальных параметрах, в том числе, по ключевым направлениям;
- обеспечивать соответствие структуры затрат на персонал кадровым стратегиям, выстраивая систему приоритетов по направлениям затрат;
- обеспечивать открытость и доступность информации для работников и других заинтересованных сторон;
- не закрывать программы (внутренние и внешние), которые стали визитной карточкой компании;
- не отказывать, хотя бы в минимальной поддержке, долгосрочным партнерам во внешнем сообществе;
- ориентировать программы помощи на тех, кто в нелегких условиях особенно остро в ней нуждается;
- шире использовать менее затратные, но эффективные подходы в реализации корпоративных благотворительных программ (поощрение волонтерства и программ пожертвований сотрудников, развитие партнерства и кооперации с другими компаниями-донорами, фондами, органами государственной власти и местного самоуправления, и т.д.).

Кризис неизбежно потребует перегруппировки сил и подготовки к новому этапу развития. Важно при этом сохранить репутацию ответственной компании, надежного партнера. Во многом это зависит от устойчивости корпоративных ценностей и норм, способности поддерживать стандарты корпоративной культуры и в трудные времена. Корпоративное социальное развитие и социальные инвестиции в любой период жизни компании остаются источником усиления конкурентоспособности, когда и если соответствующая деятельность интегрирована в стратегию развития бизнеса.

Компании — участники Сборника



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

Пивоваренная компания «Балтика»

Государственное предприятие «Пивоваренный завод «Балтика» было образовано в 1990 году, в ходе приватизации двумя годами позже было реорганизовано в открытое акционерное общество. На сегодняшний день ОАО «Пивоваренная компания «Балтика» — это самая крупная компания России в сфере производства товаров народного потребления и лидер российского рынка пива с долей более 38%. Производственная мощность 11 пивоваренных заводов Компании в России составляет более 50 миллионов гектолитров пива в год. Компания выпускает более 30 брендов пива и 10 непивных брендов. Бренд «Балтика» входит в тройку самых дорогих в России, и является брендом № 1 по продажам в Европе. «Балтика» экспортируется в 50 стран мира, а компания является семикратным обладателем награды «Лучший российский экспортер» Министерства экономического развития РФ. Компания является участником Социальной хартии российского бизнеса.

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» — одна из крупнейших российских финансовых групп, предоставляющая своим клиентам широкий спектр финансовых услуг: розничные и корпоративные банковские продукты, инвестиционно-банковские услуги, лизинговые продукты, брокерское и кастодиальное обслуживание, управление активами и благосостоянием и т.д. В структуру финансовой корпорации входят коммерческий банковский, лизинговый, инвестиционно-банковский субхолдинги, управление активами и частный банк. Управляющей компанией корпорации является ОАО «БАНК УРАЛСИБ». По состоянию на 1 января 2008 года сеть продаж корпорации — это более 620 точек в России и за рубежом, 17,3 тыс. сотрудников и 3,3 млн. клиентов.

ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш»

Абдулинский завод по ремонту путевых машин и производству запасных частей основан в 1961 году на базе депо, построенного в 1891 году. 1 января 2006 года Абдулинский ПРМЗ — филиал ОАО «РЖД» реорганизован в ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш».

В настоящее время «Ремпутьмаш» является крупной специализированной организацией по капитальному ремонту путевых машин, их модернизации, изготовлению продукции машиностроения и запасных частей, как для железных дорог, так и для метрополитенов.

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро» является второй по пассажирообороту и третьей по числу перевезенных пассажиров авиакомпанией Российской Федерации. Сегодня маршрутная сеть компании охватывает более 80 направлений в России и зарубежных странах. Более 85% объема пассажирских перевозок «Трансаэро» приходится на международные рейсы. «Трансаэро» является обладателем самого большого в России парка дальнемагистральных воздушных судов, в котором более 40 самолетов (Ту-214, Боинг-777, Боинг-747, Боинг-767 и Боинг-737).

Внедряя высокие стандарты ответственности и прозрачности, авиакомпания «Трансаэро» в 2007 году присоединилась к Глобальному договору ООН (Global Compact), а в 2008 году стала участником Социальной хартии российского бизнеса.

ОАО «АКРОН»

ОАО «АКРОН» — градообразующее предприятие Великого Новгорода и одно из крупнейших промышленных производств Северо-Западного региона России. В 2007 году предприятие отметило свое столетие. За время своего существования Общество заслуженно заняло достойное место в числе лидеров мировой агрохимической отрасли. Основные виды продукции: аммиак, азотные (карбамид, аммиачная селитра и КАС) и сложные минеральные удобрения (NPK, сухие смешанные удобрения), продукция органического синтеза и неорганической химии. Доля в общероссийском производстве азотных и фосфорных удобрений составляет 8%. В ОАО «АКРОН» трудится более 4000 человек.



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса



Global Compact Network
Russia

Алкоа Россия

Алкоа Россия является российским подразделением компании Алкоа (Alcoa), одной из крупнейших алюминиевых компаний мира. В 1993 году Алкоа открыла офис в Москве, а в 2005 году после приобретения двух металлургических заводов (в Самаре и Белой Калитве Ростовской области) компания приступила к производственной деятельности в России. Эти предприятия производят прокатную, пресованную и кованую продукцию из алюминия и его сплавов.

Фонд Алкоа является глобальным корпоративным благотворительным фондом, который работает по всему миру в местах производственной деятельности компании. Его цель — способствовать повышению качества жизни в сообществах, где присутствует Алкоа.

ООО «Амвэй»

ООО «Амвэй» — российский филиал Amway Corp., одного из ведущих международных производителей парфюмерно-косметической продукции и товаров бытовой химии. ООО «Амвэй» было открыто в России в марте 2005 года. Объем продаж компании в России в 2008 году достиг 604 млн. долларов США, с компанией сотрудничает 1 млн. Независимых Предпринимателей (дистрибьюторов). На сегодняшний день ООО «Амвэй» реализует на российском рынке более 350 наименований продукции для красоты, здоровья и ухода за домом.

ОАО «Аэропорт Кольцово» (Группа компаний «Ренова»)

Международный аэропорт «Кольцово» (ОАО «Аэропорт Кольцово») — один из ведущих аэропортов России. Аэропорт сотрудничает с 65 российскими и зарубежными авиакомпаниями, которые напрямую связывают Екатеринбург со многими городами Европы, Азии, Северной Африки. В рейтинге ведущих аэропортов России «Кольцово» прочно занимает пятое место по общему числу обслуженных пассажиров, четвертое — по числу международных пассажиров, шестое место — по общему объему отгруженных грузов и почты. Численность работников — более 3 тысяч человек.

С 2003 года аэропорт реализует проект масштабной реконструкции, стратегическим инвестором которого является Группа компаний «Ренова».

Аэропорт входит в Ассоциацию международных аэропортов (ACI), в ассоциацию аэропортов России и стран СНГ.

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Аэрофлот является лидером гражданской авиации России. Компания перевозит более 8 млн., а вместе с дочерними компаниями — свыше 10 млн. человек в год, что составляет примерно четверть общего объема перевозок российского воздушного транспорта.

Аэрофлот осуществляет собственные рейсы в 94 пункта 49 стран, контролирует более 45% российского рынка регулярных международных перевозок. Опережающими темпами наращивает свою долю на внутренних воздушных линиях, которая составляет 12,5%, а с учетом дочерних авиакомпаний — 17%.

Аэрофлот — ведущий работодатель и налогоплательщик отрасли. В компании занято примерно 14,5 тыс. человек, в том числе около 2 тыс. летных специалистов.

Банк ВТБ

ВТБ является одним из лидеров национального банковского сектора и занимает прочные конкурентные позиции во всех сегментах рынка банковских услуг. Главным акционером ВТБ с долей в 77,5% является Правительство РФ.

ВТБ — один из ведущих кредиторов российской экономики. Кредитные вложения ВТБ в нефинансовый сектор на 1 июля 2008 года составили 1018 млрд. рублей. Наибольший удельный вес занимают кредитные вложения в предприятия топливно-энергетического комплекса, машиностроения и торговли, в том числе внешней.

ВТБ имеет наивысший для российских банков рейтинг международных рейтинговых агентств Moody's Investors Service, Standard & Poor's и Fitch. Российские рейтинговые агентства традиционно относят ВТБ к высшей группе надежности.

Внешэкономбанк

Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)» создана в 2007 году путем преобразования Внешэкономбанка СССР — одного из старейших финансовых институтов российской банковской системы. Цель деятельности Внешэкономбанка — содействие государству в решении задач повышения конкурентоспособности российской экономики, ее диверсификации, стимулирования развития инвестиционных процессов. Внешэкономбанк — национальный банк развития, инструмент реализации государственной экономической политики.

ОАО «ГАО ВВЦ»

ОАО «Государственное акционерное общество «Всероссийский выставочный центр» (ОАО «ГАО ВВЦ») — один из лидеров в области выставочной деятельности страны. ВВЦ, в недавнем прошлом Выставка достижений народного хозяйства, представляет собой многофункциональный выставочный, историко-культурный, садово-парковый и ландшафтный комплекс, занимающий территорию площадью 237,5 гектаров. Это современный центр международной и всероссийской выставочно-конгрессной деятельности, центр популяризации научных знаний, продвижения продукции российских и зарубежных предприятий, а также привлекательный туристический объект. Проводимые здесь выставки и мероприятия привлекают постоянный интерес посетителей. Ежегодно ВВЦ посещают более 12 миллионов человек.

ООО «Газпром добыча Надым»

ООО «Газпром добыча Надым» — одна из крупнейших добывающих дочерних компаний ОАО «Газпром». Основные направления деятельности компании — добыча газа и газового конденсата, геологоразведочные работы и выполнение функций заказчика на объектах инвестиционного и собственного строительства. Коллектив компании трудится на огромной по протяженности территории — от таежных лесов на юге Ямало-Ненецкого автономного округа до берега Карского моря на Крайнем Севере.

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

ООО «Газпром добыча Ноябрьск» осуществляет добычу газа и газового конденсата, а также оказывает операторские услуги по их добыче и подготовке. В составе компании пять газовых промыслов, в эксплуатации — четыре месторождения, в том числе Вынгапуровское, Комсомольское, Вынгайхинское, Еты-Пуровское. Услуги по добыче и подготовке газа оказываются на Губкинском и Западно-Таркосалинском газовых месторождениях. С годовым объемом добычи 85 млрд. куб. м газа (2007) ООО «Газпром добыча Ноябрьск» входит в тройку лидеров среди газодобывающих дочерних обществ ОАО «Газпром».

ООО «Газпром добыча Ямбург»

ООО «Газпром добыча Ямбург» — одно из ведущих газодобывающих предприятий Группы «Газпром», которое обеспечивает более 40% объемов добычи газа холдинга и 34% в России. Компания работает в Ямало-Ненецком автономном округе с 1984 года; владеет лицензиями на разработку Ямбургского, Заполярного, Тазовского, Южно- и Северо-Парусовых месторождений. Масштабы производственной деятельности ООО «Газпром добыча Ямбург» соизмеримы с объемом его социальных обязательств перед своими работниками. Только за два последних года компания направила на повышение качества жизни сотрудников более 4 млрд. рублей.

ОАО «Газпром нефть»

ОАО «Газпром нефть» — одна из крупнейших российских интегрированных нефтегазовых компаний — осуществляет добычу нефти и газа, переработку нефти, продажу нефти и нефтепродуктов, оказывает нефтесервисные услуги. Компания ведет производственную и сбытовую деятельность в 16 регионах РФ и четырех зарубежных странах, продает нефть и нефтепродукты в 41 страну мира. Компания уделяет большое внимание вопросам корпоративной социальной ответственности. Сегодня в ОАО «Газпром нефть» реализуются программы социальной направленности, ориентированные как на своих работников (внутренние социальные программы), так и на внешнее сообщество.

Группа КНАУФ СНГ

КНАУФ — крупнейший немецкий инвестор в строительной отрасли России и ряда стран СНГ, производящий высококачественную продукцию с привлечением местных специалистов и из местного сырья. В группу КНАУФ СНГ входит, в том числе, 14 российских предприятий, которые размещены не только в таких мегаполисах как Санкт-Петербург или Москва, но и в регионах Российской Федерации.

«КНАУФ гипс Челябинск» — одно из лучших предприятий российского строительного комплекса — неоднократно награждалось почетными дипломами Росстроя и Российского союза строителей. Фирма производит уникальные строительные материалы для отделки и реконструкции жилья и объектов социальной сферы. Свыше 30% производимой продукции приобретают предприятия Челябинска и Челябинской области. Компания является участником Социальной хартии российского бизнеса.



Группа компаний «БВК»

Агропромышленная группа БВК — это вертикально интегрированный холдинг с единым технологическим циклом «от поля до прилавка», включающим растениеводство, животноводство, переработку зерна, мяса и молока. БВК — бренд нескольких региональных предприятий. Имя объединённой компании сформировано из первых букв названий городов Белгород, Воронеж, Курск. Это центры областей, на территории которых расположены предприятия-партнёры.

Интеграция предприятий в агрохолдинг позволяет осуществлять контроль и эффективное управление всеми производственными процессами — от выращивания кормов и их эффективного использования в животноводстве до конечной переработки мяса, молока и реализации продукции через торговую сеть. Принцип «от поля до прилавка» помогает осуществлять главную цель группы компаний БВК — производство экологически чистых продуктов самого высокого качества.



Global Compact Network
Russia

Группа компаний «Ренова»

Ведущая российская частная бизнес-группа, владеющая и управляющая активами в металлургической, нефтяной, горнодобывающей, химической, строительной отраслях, энергетике, телекоммуникациях, высокотехнологическом машиностроении, ЖКХ и финансовом секторе в России и за рубежом (странах СНГ, Швейцарии, Италии, Южной Африке и США). Размер активов Группы на начало 2008 года составлял \$ 25 млрд. Крупнейшими активами ГК «Ренова» являются доли в компаниях ТНК-ВР, UC RUSAL, а также в швейцарских технологических концернах Oerlikon и Sulzer.

Группа компаний «Ренова» является участником Глобального договора ООН (Global Compact), международной инициативы Партнерство против коррупции (PACI), компании Группы — Социальной хартии российского бизнеса.



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

Группа компаний «САХО»

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг» (САХО) является одной из крупнейших сельскохозяйственных компаний России. Вертикально интегрированная структура САХО объединяет все стадии от производства зерна до реализации готового хлеба. Сельскохозяйственные предприятия САХО действуют в Сибирском, Приволжском, Центральном и Южном федеральных округах РФ, объемом обрабатываемых сельхозугодий составляет около 400 тыс. га. Мощности по хранению зерна на семи элеваторах САХО, расположенных в Сибири, в Поволжье и в Центре России, составляют 571 тыс. тонн. Хлебобулочную продукцию под принадлежащей САХО маркой «Хлебница» производят 16 хлебозаводов в Новосибирской, Омской, Московской, Тульской областях, а также в Алтайском крае. Совокупная мощность хлебобулочных предприятий составляет 350 тонн хлеба в сутки. САХО является одним из крупнейших в России производителем агрохимии. В 2008 году средствами защиты растений «САХО-Химпром» было обработано 5,5 млн. га посевов. Компания является участником Социальной хартии российского бизнеса.

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ груп» — международный вертикально интегрированный промышленный холдинг по производству строительных материалов. Холдинг входит в восьмерку крупнейших цементных компаний мира и объединяет 16 цементных заводов полного цикла в России, на Украине и в Узбекистане, заводы по производству бетона и ЖБИ, а также карьеры по добыче нерудных материалов и компании, специализирующиеся в сфере промышленного строительства. Производственная мощность холдинга — 37,5 млн. тонн цемента, 10 млн. куб м бетона в год. Запасы нерудных материалов по добыче карбонатных пород с общими разведанными запасами составляют свыше 2,8 млрд. тонн, по добыче гранита с запасами — около 1,8 млрд. тонн. На предприятиях холдинга трудится 30 тыс. человек.

ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш»

ОАО «Калужский завод «Ремпутьмаш» является Управляющей компанией заводов группы «Ремпутьмаш»: ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш», ОАО «Верещагинский ПРМЗ «Ремпутьмаш», ОАО «Свердловский ПРМЗ «Ремпутьмаш», ОАО «Оренбургский ПРМЗ «Ремпутьмаш», ОАО «Пермский МРЗ «Ремпутьмаш», ОАО «Ярославский ВРЗ «Ремпутьмаш», ОАО «Московский ОЗПМ «Ремпутьмаш», ОАО «Экспериментальный завод «Металлист-Ремпутьмаш»

Основным видом деятельности является создание и оснащение железных дорог современными технологическими комплексами путевой техники, производство тяжелых путевых машин, механизмов и запасных частей к ним для капитального, среднего и текущего ремонта и содержания железнодорожного пути.

ОАО «Компания «Сухой»

ОАО «Компания «Сухой» — крупнейший российский авиационный холдинг, в котором работает около 31 тыс. человек. В состав холдинга входят ведущие российские конструкторские бюро и серийные самолетостроительные заводы. Компания обеспечивает выполнение полного цикла работ в авиационной промышленности — от проектирования до эффективного послепродажного обслуживания. Продукция холдинга — боевые самолеты марки «Су» являются передовыми образцами мирового рынка вооружений и составляют основу фронтовой авиации России и тактической авиации многих стран мира. В настоящее время Компанией реализуются перспективные программы в области военного и гражданского авиастроения.

ОАО «КорСсис»

ОАО «Корпоративные сервисные системы» — универсальная сервисная компания, предоставляющая услуги аутсорсинга в Белгородской области и Центральном регионе РФ. ОАО «КорСсис» обеспечивает заказчиков полным спектром ИТ-услуг, бухгалтерским, финансово-экономическим и правовым обслуживанием, а так же услугами по управлению персоналом, разработке и внедрению системы менеджмента качества, информационной и экономической безопасности.



Филиал ОАО «МРСК Центра» — «Костромаэнерго»

«Костромаэнерго» — распределительная сетевая компания, которая является филиалом ОАО «МРСК Центра» и осуществляет транспорт электроэнергии по сетям 0,4–110 кВ на территории Костромской области. Компания работает на территории общей площадью свыше 60 тыс. кв. км., где проживает 758 тыс. человек. Объем передачи электроэнергии по распределительным сетям «Костромаэнерго» составляет 2,801 млрд. кВтч.

Основные виды деятельности филиала ОАО «МРСК Центра» — «Костромаэнерго»: транспорт электроэнергии, технологическое присоединение к распределительным сетям «Костромаэнерго», обеспечение надежности и качества поставляемой потребителям электроэнергии. Компания является участником Социальной хартии российского бизнеса.

ОАО «КуйбышевАзот»

ОАО «КуйбышевАзот» является одним из ведущих предприятий российской химической промышленности. Предприятие осуществляет свою деятельность по двум основным направлениям: капролактамы и продукты его переработки (полиамид-6, высокопрочные технические нити, кордная ткань, инженерные пластики); аммиак и азотные удобрения.

Кроме того, «КуйбышевАзот» производит технологические газы, обеспечивающие потребности основных бизнес-направлений и вместе с тем являющиеся самостоятельными товарными продуктами. Полный ассортимент продукции насчитывает более 20 наименований.

КЭС–Холдинг (Группа компаний «Ренова»)

ЗАО «Комплексные энергетические системы» (КЭС–Холдинг), одна из крупнейших российских частных компаний, работающих в сфере энергетического бизнеса, жилищно-коммунального сервиса и газораспределения, создана в декабре 2002 года одновременно с началом энергетической реформы. Сегодня компания является наиболее последовательным сторонником процесса реформирования отрасли.

В 2008–2009 годах КЭС–Холдинг планирует завершить консолидацию активов и сформировать крупную межрегиональную энергетическую корпорацию, контролирующую серьезные активы в генерации и являющуюся одной из ведущих компаний в сфере энергетического ритейла.

ОАО «ЛУКОЙЛ»

ЛУКОЙЛ — одна из крупнейших международных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний. Основными видами деятельности Компании являются разведка и добыча нефти и газа, производство нефтепродуктов и нефтехимической продукции, а также сбыт произведенной продукции. ЛУКОЙЛ владеет современными нефтеперерабатывающими, газоперерабатывающими и нефтехимическими заводами, расположенными в России, Восточной Европе и странах ближнего зарубежья. Большая часть продукции Компании реализуется на международном рынке. ЛУКОЙЛ занимается сбытом нефтепродуктов в России, Восточной и Западной Европе, странах ближнего зарубежья и США. Основным потенциалом Компании являются ее сотрудники. На сегодняшний день персонал Компании насчитывает около 150 тыс. специалистов, работающих более чем в 60 регионах России и 30 странах мира на четырех континентах. Компания является участником Глобального договора ООН (Global Compact), Социальной хартии российского бизнеса.



Global Compact Network
Russia



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» является крупнейшим предприятием чёрной металлургии России. «ММК» — одна из 20 крупнейших сталелитейных компаний мира, его доля в объёме металлопродукции, реализуемой на внутреннем рынке страны, составляет около 20%. Предприятие представляет собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с подготовки железорудного сырья и заканчивая глубокой переработкой черных металлов. ММК производит самый широкий на сегодняшний день сортамент металлопродукции среди предприятий Российской Федерации и стран СНГ. Около 40% продукции ОАО «ММК» экспортируется в различные страны мира.

МГТУ им. Н.Э. Баумана

Московский государственный технический университет (МГТУ) им. Н.Э. Баумана — одно из старейших учебных заведений России, которое в 2005 году отметило свое 175-летие. В 1989 году МВТУ первым в стране получило статус технического университета. Это единственный в РФ технический вуз с полным 6-летним сроком подготовки инженеров. Сейчас МГТУ им. Н.Э. Баумана — крупнейший инженерный вуз России, в котором учатся 18 тыс. студентов и тысяча аспирантов.

ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК»

ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК» — один из крупнейших производителей целлюлозно-бумажной продукции в России. Комбинат обеспечивает более 40% рынка офисной и офсетной бумаги в России и СНГ, производит газетную бумагу и различные типы картона. В структуре комбината собственное древесно-подготовительное производство, целлюлозный завод, ТЭЦ и комплекс очистных сооружений. Сыктывкарский ЛПК контролирует более 11 лесозаготовительных компаний Республики Коми, которые обеспечивают комбинат древесным сырьем. На предприятиях «Монди Сыктывкарский ЛПК» трудится около 10 тыс. человек.

МЭСИ

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), основанный в 1932 году, является одним из ведущих высших учебных заведений России с богатейшим опытом и устойчивыми традициями подготовки кадров для отечественной и зарубежной экономики. Реализуя идею «образование через всю жизнь», МЭСИ предлагает весь спектр образовательных программ — от довузовской подготовки до послевузовского образования. В настоящее время МЭСИ — это инновационный учебно-научно-производственный комплекс, объединяющий 50 филиалов (в том числе четыре зарубежных) и 80 представительств (в том числе три зарубежных). МЭСИ является участником Социальной хартии российского бизнеса.

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

ОАО «Нижнекамскнефтехим» — динамично развивающееся, высокотехнологичное нефтехимическое предприятие, которое включает в себя десять заводов основного производства, десять управлений (железнодорожного транспорта, магистральных этиленопроводов и др.) и семь центров (в том числе научно-технологический и проектно-конструкторский). В ассортименте выпускаемой акционерным обществом продукции — более ста наименований, причем по некоторым позициям его доля в объеме производства продукции нефтехимии в Российской Федерации составляет от 50 до 100%. 55% продукции экспортируется более чем в 50 стран мира. Качество продукции ОАО «Нижнекамскнефтехим» было высоко оценено на международных выставках «Химия-2005», «Шины, РТИ и каучуки» в 2005, 2006 и 2007 годах.

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат» (НЛМК) — одна из крупнейших в мире металлургических компаний, которая производит около 13% всей российской стали. Будучи предприятием с полным металлургическим циклом, НЛМК производит чугуны, слитки, холоднокатаную, горячекатаную, оцинкованную, динамную, трансформаторную сталь и сталь с полимерным покрытием. В 2008 году Компания осуществила поставки в 49 стран Европы, Южной и Северной Америки, Азии, Африки, Ближнего и Среднего Востока.

ОАО «НПО «Промавтоматика»

ОАО «Научно-производственное объединение «Промавтоматика» — одно из ведущих предприятий Краснодарского края, осуществляющее научно-производственные, опытно-конструкторские и пусконаладочные работы по автоматизации газодобычи на территории Российской Федерации и за рубежом. ОАО «НПО «Промавтоматика» выполняет широкий спектр работ по созданию специальных средств автоматизации и систем управления различного уровня для установок комплексной подготовки газа, подземных хранилищ и компрессорных станций.



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

ОАО «НПО «Сатурн»

ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн» — ведущая двигателестроительная компания, которая специализируется на разработке, производстве и послепродажном обслуживании газотурбинных двигателей для военной и гражданской авиации, кораблей Военно-морского флота, энергогенерирующих и газоперекачивающих установок. В ОАО «НПО «Сатурн» и его дочерних компаниях работает 23 тыс. человек, из которых более 4 тыс. заняты научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими разработками. Конструкторский дивизион «Сатурна», насчитывающий около ста докторов и кандидатов наук, является крупнейшим в отрасли. ОАО «НПО «Сатурн» ежегодно принимает на работу до 200 выпускников ведущих авиационных вузов страны.

Объединенная металлургическая компания

Объединенная металлургическая компания — один из крупнейших российских производителей продукции для ведущих энергетических, транспортных и промышленных компаний. ОМК выпускает трубы различного назначения, железнодорожные колеса, автомобильные рессоры, прокат, чугун, феррованадий, кокс, сверхтонкую стальную полосу.

ОМК была основана в 1992 году. В состав Компании входят 6 крупных предприятий металлургической отрасли: Выксунский металлургический завод (Нижегородская область), Альметьевский трубный завод (Татарстан), Чусовской металлургический завод (Пермская область), Губахинский кокс (Пермская область), Щелковский металлургический завод (Московская область), завод Трубодеталь (Челябинская область). Компания является участником Социальной хартии российского бизнеса.

ФГУП Производственное объединение Завод имени Серго — POZIS

Федеральное Государственное Унитарное предприятие «Производственное объединение «Завод имени Серго» (POZIS) является основной российской фирмой, специализирующейся на производстве боеприпасов для малокалиберных автоматических пушек, гранат для подствольного гранатомета к автомату Калашникова и ручного гранатомета РГ-6 (6 Г-30), а также единственным в России производителем пиропатронов авиационных средств спасения. Имея вековой опыт, фирма сохраняет ведущее положение среди производителей малокалиберных боеприпасов в России и других странах мира.

С 1959 года объединение является ведущим в стране по производству бытовой холодильной техники и торгово-медицинского оборудования. Объединение является многопрофильным и выпускает: охотничьи патроны, автомобильные компоненты, прессы роторные таблеточные и другую продукцию. Является градообразующим и бюджетообразующим предприятием города Зеленодольска Республики Татарстан.

ОАО «ОГК-4» (Концерн Е.ON)

ОАО «Четвертая генерирующая компания оптового рынка электроэнергии» — крупнейшая по объему продаж тепловая оптовая генерирующая компания в России. Объем электроэнергии, производимой на электростанциях компании, составляет около 5% суммарного производства электроэнергии в стране. Филиалами ОАО «ОГК-4» являются пять электростанций: Сургутская ГРЭС-2 (Тюменская область), Березовская ГРЭС (Красноярский край), Шатурская ГРЭС (Московская область), Смоленская ГРЭС (Смоленская область) и Яйвинская ГРЭС (Пермский край). Компания входит в состав международного энергетического концерна Е.ON.

ОАО «Росжелдорпроект»

ОАО «Росжелдорпроект» — крупнейшая российская компания, выполняющая проектно-изыскательские работы для строительства, технического перевооружения, капитального ремонта и реконструкции объектов железнодорожной, промышленной, социально-культурной, жилищной сферы и коммерческой недвижимости.

ОАО «Росжелдорпроект», в состав которого в качестве филиалов входят 22 проектно-изыскательских института и 11 региональных отделений, расположенных по всей территории Российской Федерации, является дочерним обществом ОАО «Российские железные дороги». За свою многолетнюю историю институты компании осуществили работы по проектированию и изысканиям в Китае, Монголии, Иране, Аргентине, Турции, Сирии, Гвинее, Кубе, Афганистане, КНДР, Вьетнаме, Румынии, Болгарии, а также в странах бывшего СССР. Коллектив ОАО «Росжелдорпроект» насчитывает около 7 тыс. сотрудников.



Global Compact Network
Russia

ОАО «Российские железные дороги»

ОАО «Российские железные дороги» входит в тройку самых крупных железнодорожных компаний мира. ОАО «РЖД» ежегодно перевозит свыше 1,3 млрд. пассажиров и 1,3 млрд. т грузов. В компании работают 1,3 млн. сотрудников. Содействие развитию общества в социальной сфере признано важнейшей стратегической задачей общества, а масштаб деятельности и статус государственной корпорации накладывает на компанию ряд обязательств, от выполнения которых во многом зависит благополучие значительной части российского общества.

Компания является участником Глобального договора ООН (Global Compact), Социальной хартии российского бизнеса.

ОАО «Ростовкнига»

ОАО «Ростовкнига», крупнейшее в Южном федеральном округе книоторговое предприятие, основано в 1929 году. Основной целью общества является культурно-просветительская деятельность по распространению книг и других произведений печати. В компании, которой принадлежат 15 книжных магазинов в Ростове-на-Дону и Ростовской области, трудятся 240 человек.



Global Compact Network
Russia

Объединенная компания РУСАЛ

ОК РУСАЛ — лидер мировой алюминиевой отрасли. Продукция экспортируется клиентам в 70 странах мира. На долю компании приходится около 12% мирового рынка алюминия и 15% глинозема. Компания была создана в марте 2007 года в результате объединения РУСАЛа, СУАЛа и глиноземных активов Glencore. В компании работают 100 000 человек. ОК РУСАЛ присутствует в 19 странах мира на 5 континентах. Компания является участником Глобального договора ООН (Global Compact), Социальной хартии российского бизнеса.

Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.» является оператором проекта «Сахалин-2» — одного из крупнейших в мире комплексных нефтегазовых проектов. Акционерами компании являются лидеры мирового нефтегазового бизнеса — ОАО «Газпром» и «Ройал Датч Шелл», а также крупнейшие японские корпорации «Мицуи» и «Мицубиси».

В рамках проекта «Сахалин-2» компания «Сахалин Энерджи» ведет разработку Пилтун-Астохского нефтяного и Лунского газового месторождений северо-восточного шельфа о. Сахалин. Суммарные извлекаемые запасы этих двух месторождений составляют порядка 150 млн. т нефти и 500 млрд. куб. м газа. Проект «Сахалин-2» выводит российский газ на новые международные рынки и укрепляет позицию России как одного из ведущих мировых поставщиков энергоносителей.

ОАО «Северо-Западный Телеком»

ОАО «Северо-Западный Телеком» — один из крупнейших операторов фиксированной связи на Северо-западе России. В состав ОАО «СЗТ» входит 10 филиалов, расположенных во всех регионах СЗФО.

Компания предоставляет широкий спектр телекоммуникационных услуг, включая местную и внутризоновую телефонную связь, услуги передачи данных, доступа в Интернет, аренды каналов и др. Обеспечивает возможность доступа к услугам междугородной (международной) телефонной связи операторов дальней связи, получивших соответствующие лицензии.

Лицензионная территория Компании охватывает весь Северо-западный федеральный округ площадью 1,7 млн. кв. км., где проживает 13,5 млн. чел.

ОАО «Северсталь»

ОАО «Северсталь» является международной горно-металлургической компанией, акции которой представлены в Российской торговой системе и на Лондонской фондовой бирже. Акционированная в 1993 году, компания концентрирует свое производство на продуктах с высокой добавленной стоимостью и уникальных нишевых продуктах. Компания обладает опытом успешного приобретения и интеграции активов в Северной Америке и Европе. «Северстали» также принадлежат горнодобывающие предприятия в России, обеспечивающие сырьем производство компании.

ОАО «ТАГМЕТ»

ОАО «Таганрогский металлургический завод (ОАО «ТАГМЕТ») — ведущее предприятие отрасли, которое выпускает трубы для добычи нефти и газа, коммунального хозяйства, энергетики и строительства. Продукция ОАО «ТАГМЕТ» поставляется более чем в 40 стран мира. Следуя стратегии устойчивого развития бизнеса, предприятие производит продукцию в соответствии с международными стандартами в сфере производства, экологии и социальной ответственности. Ежегодно компания заключает Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с администрациями Ростовской области и города Таганрога, которое отражает обязательства всех сторон социального партнерства по обеспечению роста производства, заработной платы, налоговых отчислений и объемов финансирования социальных программ на территории региона.

ОАО «Татнефть»

ОАО «Татнефть» — одна из крупнейших отечественных нефтяных компаний, осуществляющая свою деятельность в статусе вертикально-интегрированной Группы. В состав Группы входят нефтегазодобывающие, нефтеперерабатывающие и нефтехимические производства, предприятия по реализации нефти, газа, нефтепродуктов и нефтехимии, а также внутрикорпоративный блок сервисных структур. Компания последовательно придерживается политики социальной ответственности. Являясь крупным налогоплательщиком, «Татнефть» вносит весомый вклад в социально-экономическое развитие государства. Одновременно Компания поддерживает национальные программы по здравоохранению, образованию, спорту, развитию малого и среднего бизнеса.



Участник
Социальной
хартии
русского
бизнеса



Global Compact Network
Russia

ОАО «Территориальная генерирующая компания № 5»

ОАО «ТГК-5» (входит в дивизион КЭС–Холдинга «Генерация Урала») обеспечивает надежное и бесперебойное снабжение потребителей Чувашской Республики электрической и тепловой энергией. Сегодня это устойчивая, динамично развивающаяся организация, проводящая эффективную экономическую, научно-техническую, инновационную и социальную политику. В состав ОАО «ТГК-5» в Чувашской Республике входят Чебоксарская ТЭЦ-1 (1954 г.), Чебоксарская ТЭЦ-2 (1979 г.), Новочебоксарская ТЭЦ-3 (1965 г.). Установленная мощность по электроэнергии трех этих ТЭЦ составляет 852 МВт, по тепловой энергии — 2637 Гкал/ч. Особое внимание уделяется повышению надежности, устойчивости и эффективности функционирования энергетического комплекса Чувашской Республики. Компания является участником Глобального договора ООН (Global Compact), Социальной хартии российского бизнеса.

ОАО «Чувашская энергосбытовая компания»

ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» (ДЗО ОАО «РусГидро») — гарантирующий поставщик электрической энергии на территории Чувашской Республики. Клиентами и партнерами ОАО «ЧЭСК» являются более 8,5 тыс. юридических лиц и 360 тыс. бытовых абонентов. Деятельность девяти филиалов компании охватывает все районы республики. ОАО «ЧЭСК» осуществляет энергоснабжение путем сбыта электрической энергии на территории площадью 18,3 тыс. кв. км с населением 1286,2 тыс. человек. На предприятии трудится 395 человек. Их знания и опыт, значительный уровень ответственности способствуют динамичному развитию энергокомпании и производственно-экономических отношений Республики в целом.

ОАО ТКЗ «Красный котельщик»

Завод «Красный котельщик», один из крупнейших в стране производителей паровых котлов, теплообменного и вспомогательного оборудования для тепловых электростанций, был основан в 1896 году. Около 60% мощностей ТЭЦ страны оснащено котлами и 90% — теплообменным оборудованием заводского производства.

Пройдя целый ряд преобразований, ОАО ТКЗ «Красный котельщик», входящий в настоящее время в состав холдинговой компании «ЭМАльянс», продолжает оставаться крупнейшей котлостроительной фирмой на энергетических рынках России, стран СНГ и мира. Сегодня завод поставляет свою продукцию в Ирак, Иран, Вьетнам, Китай, Индию, Германию, США, другие страны, успешно выигрывая тендеры у признанных западных производителей теплового оборудования.

ТНК-ВР

ТНК-ВР является одной из ведущих нефтяных компаний России и входит в десятку крупнейших частных нефтяных компаний в мире по объемам добычи нефти. ТНК-ВР — вертикально интегрированная компания, в составе которой ряд добывающих, перерабатывающих и сбытовых предприятий в России и Украине. Добывающие активы компании расположены, в основном, в Западной Сибири, Восточной Сибири и Волго-Уральском регионе. Персонал ТНК-ВР численностью около 65 тыс. человек работает в восьми крупнейших регионах России и Украины.



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

ООО «Тольяттинский Трансформатор»

ООО «Тольяттинский Трансформатор» является одним из крупнейших на постсоветском пространстве изготовителем силовых высоковольтных трансформаторов с установленной производственной мощностью до 30 000 000 кВА. Потребителями продукции компании являются предприятия электроэнергетики, нефтегазового комплекса, черной и цветной металлургии, химии и нефтехимии, РАО «РЖД», ВПК, ЖКХ. Электротехническое оборудование производства Тольятти надежно эксплуатируется в более чем 50 странах мира, включая регионы Восточной и Западной Европы. Компания является участником Социальной хартии российского бизнеса.

ОАО «ТрансКонтейнер»

ОАО «Центр по перевозке грузов в контейнерах «ТрансКонтейнер», дочернее общество ОАО «РЖД», начало свою самостоятельную деятельность 1 июля 2006 года. «ТрансКонтейнер» — это крупнейший отечественный контейнерный оператор и крупнейший в России, странах СНГ и Балтии владелец парка специализированного подвижного состава. Компания предлагает своим клиентам комплексный сервис по организации контейнерных перевозок, включающий в себя обеспечение железнодорожной перевозки, доставку автотранспортом и терминальную обработку грузов, а также их таможенное оформление. В компании работают свыше 5 тыс. человек, она располагает 47 собственными терминалами во всех грузообразующих центрах России, а ее 17 филиалов охватывают всю сеть российских железных дорог.



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

ОАО «ТТЦ «Индустриальный»

ОАО «Техно-торговый центр «Индустриальный» (г. о.Тольятти) — машиностроительное предприятие автомобильной промышленности. Компания с 1996 г. успешно ведет производственную и сбытовую деятельность (в т. ч. производит автокомпоненты для автомобилей семейства ВАЗ, электроэнергетические компоненты, оказывает промышленные услуги) в Самарской области. Основные бизнес-партнеры предприятия: ОАО «АВТОВАЗ», ОАО «АвтоВАЗагрегат», ЗАО «Мотор-супер», ЗАО «ВИТАЛ», ЗАО «ВАЗИНТЕРСЕРВИС». Система менеджмента качества сертифицирована ИСО 9001:2000. Компания является участником Социальной хартии российского бизнеса.

УралПлатина-Холдинг (Группа компаний «Ренова»)

УралПлатина Холдинг (Группа компаний «Ренова») создана в 2005 году в партнерстве со швейцарской компаний Investment Partner AG для управления добывающими и перерабатывающими предприятиями в сфере благородных металлов. Крупнейшая из компаний холдинга — АО «Корякгеолдобыча» — входит в тройку лидеров по объему добычи платины в России и играет ведущую роль в промышленном секторе Камчатки.

Уральская горно-металлургическая компания

Уральская горно-металлургическая компания создана 20 октября 1999 года. На сегодняшний день объединяет почти 50 предприятий различных отраслей промышленности, расположенных в 11 регионах России. УГМК входит в число крупнейших вертикально-интегрированных компаний страны. Ключевые активы холдинга сосредоточены в горно-добывающей отрасли, цветной металлургии и машиностроении. Основу компании составляет замкнутая технологическая цепочка по меди: от добычи сырья до производства готовой продукции на её основе. Помимо меди УГМК заняла прочные позиции на рынке цинка, свинца, драгоценных и редкоземельных металлов.

ЗАО «ФИА-БАНК»

ЗАО «ФИА-БАНК» было основано 25 октября 1993 года. ЗАО «ФИА-БАНК» — универсальный банк, оказывающий все виды банковских услуг юридическим и физическим лицам. В декабре 2008 года ФиаБанку присвоен рейтинг надёжности класса В++. ФиаБанк имеет разветвленную сеть офисов в городах Поволжья — Самаре, Тольятти и Ульяновске, также филиал в Якутии. ЗАО «ФИА-БАНК» позиционирует себя как социально-ответственный банк, с прозрачным бизнесом. ФиаБанк первый среди банков России в 2003 году опубликовал социальный отчет. Сегодня пять социальных отчетов банка вошли в Национальный регистр нефинансовых отчетов России.

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго» — это электросетевая компания, в состав которой входят Центральное, Восточное, Западное и Северное производственные отделения, Оренбургское и Орское городские производственные отделения, а также производственное отделение «Информэнергосвязь».

«Оренбургэнерго» — это более 42 тыс. километров линий электропередачи, 10 тыс. подстанций разных напряжений. Среди потребителей «Оренбургэнерго» — крупнейшие промышленные предприятия, бюджетные и сельскохозяйственные потребители, объекты социальной сферы и население Оренбургской области. На предприятиях «Оренбургэнерго» трудится — 3856 человек.

ОАО «Химпром» (Холдинг «Ренова Оргсинтез»)

ОАО «Химпром» — одно из крупнейших предприятий отечественной химической индустрии, входит в холдинг «Ренова Оргсинтез». Предприятие выпускает более 200 наименований продукции, причем по производству ряда продуктов (этилсиликат, метиленхлорид, комплексоны) ОАО «Химпром» занимает лидирующие позиции в отрасли. Численность персонала — более 5 тыс. человек

У ОАО «Химпром» — крупнейшее в России производство пероксида водорода, которое соответствует международным стандартам и обеспечивает потребность текстильной и целлюлозно-бумажной промышленности в экологически чистых отбеливателях. Это единственное в стране предприятие, выпускающее антиоксидант для резин, мономер для производства уникальных термостойких высокопрочных полимерных волокон, фосфор- и хлорсодержащие антипирены для полимерных материалов.

Холдинг «Ренова Оргсинтез» (Группа компаний «Ренова»)

Холдинг «Ренова Оргсинтез» (Группа компаний «Ренова») создан в 2006 году для осуществления управления прямыми инвестициями в химическом секторе. На сегодняшний день холдинг владеет пакетами акций компаний: ОАО «Химпром» (г. Новочебоксарск), ЗАО «Нефтехимия» (г. Новокуйбышевск), ОАО «Саянскхимпласт» (г. Саянск), ВОО «Химпром» (г. Волгоград). Базовыми направлениями деятельности «Ренова Оргсинтез» являются консолидация химических активов, повышение их конкурентоспособности и устойчивости, обеспечение сильных рыночных позиций.

Компания ведет активную деятельность по созданию новых бизнесов в России, странах СНГ и Прибалтике. В ближайшей перспективе — расширение географии приобретений и сбыта в страны Восточной Европы, Африки и Ближнего Востока.

На предприятиях холдинга занято около 16 тыс. человек.

ОАО «ЭЛТЕЗА»

ОАО «Объединенные электротехнические заводы» (ЭЛТЕЗА) создано в 2005 году и является первым дочерним обществом, образованным в процессе отраслевого реформирования ОАО «РЖД». В составе общества восемь заводов-филиалов — Армавирский электромеханический, Волгоградский литейно-механический, Гатчинский электротехнический, Елецкий электромеханический, Камышловский электротехнический, Лосиноостровский электротехнический, Санкт-Петербургский электротехнический, Санкт-Петербургский электротехнического оборудования.

В отраслевой инфраструктуре ОАО «ЭЛТЕЗА» занимает ключевое положение в качестве основного производителя современных высокотехнологичных средств железнодорожной автоматики и телемеханики, сложного электронного и электротехнического оборудования модульного типа.

Российский союз промышленников
и предпринимателей

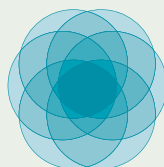
Россия, 103070, Москва, Старая площадь, д. 10/4.

www.rspp.ru

© 2009 РСПП



Российский союз
промышленников
и предпринимателей



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

Подготовлено:

**Департаментом корпоративной
социальной политики РСПП:**

Эл.почта: social@rspp.ru

Тел.: +7 (495) 748-42-79
+7 (495) 748-42-87

Факс: +7 (495) 606-14-34

Дизайн, допечатная подготовка

ООО «Рекламно-дизайнерское бюро»

Тел.: +7 (495) 748-42-38.

www.rekl-design.ru

Подписано в печать 16.03.2009.

Формат 60×90 1/8.

Печать офсетная. Печ. л. 31.

Тираж 1000 экз.



**Публикация
Российского союза
промышленников и предпринимателей**

Россия, 103070, Москва,
Старая площадь, д. 10/4.
www.rspp.ru