



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК
CORPORATE PRACTICES COLLECTION

ЗДОРОВЬЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

HEALTH AT THE WORKPLACE

ВЫПУСК
№1

МОСКВА, 2011

Руководители проекта:

А. Шохин – президент Российского союза промышленников и предпринимателей

Ф. Прокопов – исполнительный вице-президент Российского союза промышленников и предпринимателей

Авторский коллектив:

Г. Копылова, И. Недобой, Е. Феоктистова, Е. Иванова, О. Герасимова

РСПП благодарит компании за предоставленную информацию о социальных практиках.

РСПП выражает особую благодарность
группе KNAUF СНГ за поддержку издания.



Здоровье на рабочем месте, сборник корпоративных практик./РСПП, Москва, 2011 г. – 92 стр./

Публикуется при участии Международной организации труда. В Сборнике представлен практический опыт компаний различных отраслей экономики, отражающий активное участие компаний в решении общественно – значимых проблем: по поддержке здоровья, формированию и продвижению приоритетов здорового образа жизни; сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, развитию кадрового потенциала. Представлены материалы итогов всероссийских конкурсов по поддержке инициатив и выявлению лучшего корпоративного опыта, практик, стандартов.

Project Manager:

A. Shokhin – President of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs

F. Prokopov – Executive Vice President of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs

Authors:

G. Kopylova, I. Nedoboj, E. Feoktistova, E. Ivanova, O. Gerasimova

RSPP would like to thank the companies for the information provided about social practices.

RSPP expresses special gratitude to
CIS KNAUF Group for supporting the publication.

Health at the Workplace, Collection of Social Practices./RSPP, Moscow, 2011–92 pp./

Published with participation of the International Labour Organization. The collection of materials presents the experience of companies in different industries reflecting their active participation in solving social problems of health maintenance, promotion of healthy lifestyle priorities, reduction of industrial injuries and occupational diseases, and human resources development. The book contains results of All-Russia competitions.

СОДЕРЖАНИЕ

КОМПАНИИ – УЧАСТНИКИ СБОРНИКА

- 4 ГРУППА КНАУФ СНГ
- 8 ОАО «ЛУКОЙЛ»
- 14 ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ «УРАЛСИБ»
- 20 ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
- 24 ХОЛДИНГ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»
- 30 «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ
ИНВЕСТМЕНТ КОМПАНИ ЛТД.»
- 34 ЗАО «КОМПЛЕКСНЫЕ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ»
- 40 ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»
- 46 ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»
- 50 ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ РУСАЛ
- 54 ОАО «ПИВОВАРЕННАЯ КОМПАНИЯ «БАЛТИКА»
- 58 ОАО «РОСЛАВЛЬСКИЙ ВРЗ»
- 62 ФИЛИАЛ ОАО «КОНЦЕРН РОСЭНЕРГОАТОМ»
«КОЛЬСКАЯ АТОМНАЯ СТАНЦИЯ»
- 64 ОАО «МАГНИТОГОРСКИЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»
- 70 ОАО «УФАЛЕЙНИКЕЛЬ»
- 74 ОАО «ХОЛДИНГОВАЯ КОМПАНИЯ
«БАРНАУЛЬСКИЙ СТАНКОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»
- 78 ОАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»
- 82 ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ОРЕНБУРГ»

ИТОГИ ВСЕРОССИЙСКИХ КОНКУРСОВ – 2010

- 86 ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «РОССИЙСКАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ» – 2010
- 88 ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
«ЛУЧШИЕ РОССИЙСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.
ДИНАМИКА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ,
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – 2010»

ПОДХОДЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

- 90 ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ
РАБОТНИКОВ И ПРОФИЛАКТИКИ
ВИЧ И СПИДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

CONTENTS

COMPANIES PARTICIPATING IN PUBLICATION

- 4 KNAUF GROUP CIS
- 8 LUKOIL
- 14 URALSIB FINANCIAL CORPORATION
- 20 JSC RUSSIAN RAILWAYS
- 24 METALLOINVEST
- 30 SAKHALIN ENERGY
INVESTMENT COMPANY LTD.
- 34 CJSC INTEGRATED
ENERGY SYSTEMS
- 40 SEVERSTAL
- 46 OJSC MMC NORILSK NICKEL
- 50 UNITED COMPANY RUSAL
- 54 JSC BALTICA BREWERIES
- 58 OJSC ROSLAVLSKY CAR-REPAIR FACTORY
- 62 BRANCH OF CONCERN ROSENERGOATOM OJSC –
KOLA NUCLEAR POWER PLANT
- 64 MAGNITOGORSK IRON
AND STEEL WORKS OJSC
- 70 JSC UFALEYNICKEL
- 74 OJSC HOLDING COMPANY BARNAUL
MACHINE-TOOL PLANT
- 78 NIZHNEKAMSKNEFTEKHIM
- 82 GAZPROM DOBYCHA ORENBURG LLC

RESULTS OF THE ALL-RUSSIAN COMPETITIONS IN 2010

- 86 ALL-RUSSIA COMPETITION FOR RUSSIAN SOCIALLY
RESPONSIBLE ORGANIZATION – 2010
- 88 ALL-RUSSIA COMPETITION
BEST RUSSIAN ENTERPRISES.
DYNAMICS, EFFECTIVENESS,
RESPONSIBILITY – 2010

THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION PERSPECTIVE

- 90 OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH,
AND HIV AND AIDS PREVENTION
AT THE WORKPLACE



*Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей
А. ШОХИН*

*President of Russian Union
of Industrialists and Entrepreneurs
A. SHOKHIN*

Российский союз промышленников и предпринимателей продолжает публиковать материалы проекта РСПП «Библиотека корпоративных практик компаний социальной направленности». Сегодня мы предлагаем Вашему вниманию выпуск тематического сборника «Здоровье на рабочем месте», который публикуется при участии Международной организации труда (МОТ).

Представленный Вашему вниманию Сборник корпоративных практик является примером реализации принципов Социальной хартии российского бизнеса, конвенций и рекомендаций МОТ.

В Сборнике представлен практический опыт компаний различных отраслей экономики, отражающий активное участие компаний в решении общественно-значимых проблем по поддержке здоровья, формированию и продвижению приоритетов здорового образа жизни, сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, развитию кадрового потенциала. Необходимо отметить и опыт последних лет, когда крупные корпорации, компании малого и среднего бизнеса активно включают в корпоративную практику вопросы противодействия социально значимым заболеваниям и эпидемиям, которые остаются в центре внимания государства и МОТ.

РСПП поддерживает данную практику компаний, лучшие из которых становятся победителями традиционного Всероссийского конкурса РСПП «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность».

Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs is continuing to publish materials of the RSPP project Library of Corporate Social Practices. Today we bring to your notice the Collection of materials Health at the Workplace being published with participation of the International Labour Organization (ILO).

This Collection of Social Practices is an example of how principles of the Social Charter of Russian Business, ILO conventions and recommendations are realized.

The Collection of materials presents experience of companies in different industries reflecting their active participation in solving social problems of health maintenance, promotion of healthy lifestyle priorities, reduction of industrial injuries and occupational diseases, human resources development. In the recent years large corporations and small and medium-sized businesses have been actively solving the problems of socially significant diseases and epidemics, which remain in the spotlight of the state and the ILO; this experience should be paid attention to.

RSPP supports this corporate practice; the best companies are awarded prizes in the traditional All-Russia competition Best Russian Enterprises. Dynamics, Effectiveness, Responsibility organized by RSPP.

**Министр здравоохранения и социального
развития Российской Федерации
Т. ГОЛИКОВА**

**Minister of Health and Social Development
of the Russian Federation
T. GOLIKOVA**

В настоящее время вопросы укрепления здоровья, создания условий для увеличения численности населения и продолжительности жизни на основе формирования механизмов приобщения граждан к ведению здорового образа жизни, объединяющих усилия государства, муниципалитетов, некоммерческих организаций, граждан, средств массовой информации, являются приоритетными для общества.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации реализует приоритетный национальный проект «Здоровье», стартовавший в 2006 году, а с 2009 года – программу по формированию здорового образа жизни «Здоровая Россия».

Особое внимание при этом уделяется поддержке инициатив, содействующих формированию и продвижению приоритетов здорового образа жизни, обобщению и распространению лучшего опыта, практик и стандартов формирования здорового образа жизни.

Для этого ежегодно проводится всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности», основная задача которого – распространение опыта лучших российских предприятий и организаций по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, формированию здорового образа жизни, участию в решении социальных проблем территорий, развитию корпоративной благотворительности и другие.

Итоги проведенного в 2010 году конкурса и некоторые лучшие практики представлены в рамках проекта РСПП по информированию сообщества о вкладе бизнеса в социальные вопросы под названием «Библиотека корпоративных практик социальной направленности» и страницах данного сборника.

Сборник «Здоровье на рабочем месте» посвящен решению одной из важнейших для государства и общества задач. Минздравсоцразвития России выражает уверенность, что представленный сборник будет по достоинству оценен читателями, практика компаний по поддержке здоровья работников будет развиваться, а публикация их продолжена и в других изданиях РСПП.



Аt present, the issues of health promotion, ensuring conditions for population growth and extended life expectancy through establishing mechanisms to encourage healthy lifestyle among citizens based on combined efforts of the state, municipalities, non-profit organizations, citizens and mass media are a social priority.

Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation is implementing the priority national project Health, which started in 2006, and the programme for healthy lifestyle promotion Healthy Russia, which started in 2009.

Furthermore, special emphasis is put on supporting initiatives to promote healthy lifestyle, to generalize and disseminate best practices and standards of healthy lifestyle promotion.

For these purposes, the All-Russia competition for the Russian Socially Responsible Organization is held annually. It is aimed at determining the best practice of Russian enterprises and organizations dealing with effective reduction of industrial injuries and occupational diseases, healthy lifestyle promotion, solving social problems in their territories, promoting corporate charity and others.

Results of the competition held in 2010 and some other best practices are presented in the frameworks of the Library of Corporate Social Practices, the RSPP project for informing the public about social contribution of business, and in this collection of materials.

The Safety and Health at Work including Healthy Lifestyle collection of materials is aimed at meeting one of the most important objectives for the state and society. Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation expresses confidence that this collection of materials will be fully appreciated by readers, that corporate practice of promoting employees' health will continue to develop and it will be further published in other editions of the RSPP.



ГРУППА КНАУФ СНГ // KNAUF GROUP CIS

КНАУФ – международная компания, основанная на лучших принципах семейного бизнеса и сумевшая сохранить эти ценности, несмотря на глобальный масштаб своей деятельности. Сегодня международная группа КНАУФ является одним из крупнейших производителей стройматериалов в мире. За 17 лет своей деятельности в России КНАУФ полностью модернизировала или заново построила 15 крупных предприятий. Продукция отвечает мировым стандартам экологии. В России на предприятиях КНАУФ работает более 6 тысяч человек.



Д-р ГЕРД ЛЕНГА
Генеральный
управляющий
Группа КНАУФ СНГ

Dr. Gerd Lenga
CEO
KNAUF Group CIS

KNAUF is an international company based on the best principles of family business that have been preserved even with the global scope of its activities. Today the International Group KNAUF is one of the biggest manufacturers of construction materials in the world. Over the 17 years of its activities in Russia, KNAUF has modernized or built 15 large plants. The products comply with international environmental standards. KNAUF's plants in Russia employ more than 6,000 workers.

ЭКОЛОГИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА

Лучшим выражением принципов социальной ответственности бизнеса Компания считает создание новых качественных рабочих мест, соответствующих не только современным требованиям производственного процесса, но и самым высоким стандартам экологии и безопасности условий труда. Состояние здоровья сотрудников является одним из приоритетов фирмы КНАУФ.

По нашему мнению, удовлетворенность персонала условиями труда на рабочем месте является залогом качественного выполнения им своих должностных обязанностей. Здоровье человека является основным индикатором уровня качества его жизненных условий, в том числе и на рабочем месте, где он проводит почти половину своей активной жизни.

Под экологией рабочей среды мы понимаем: гигиену рабочего места, в том числе защищенность от вредных для здоровья факторов внешней и внутренней сред;



WORK-PLACE ENVIRONMENT

The company believes that the best way to implement the principles of social responsibility is to create new high-quality workplaces which comply not only with state-of-the-art production process requirements but also the highest standards of safety and environment protection. The health of KNAUF's employees is the one of the company's priorities.

We believe that the workers' satisfaction with their workplace environment is the best guarantee that each worker will perform their work to the highest standard. A person's health is the main indicator of an individual's quality of living, including the quality of his/her workplace where he/she spends half of his/her active life.

A clean working environment includes the following aspects: workplace hygiene, including protection from

оснащенность необходимым оборудованием, соответствующим современным техническим и экологическим стандартам, а также требованиям эргономики и комфорта; благоприятный психологический климат в коллективах Компании.

Примером означенного подхода является программа «**Экология рабочего места**», которая проводится на предприятиях компании КНАУФ СНГ с 2008 года.

Цель программы – повышение качества работы персонала посредством формирования экологичной и безопасной рабочей среды. Действие программы не ограничено сроками. Для оценки ее эффективности ежегодно подводятся промежуточные итоги путем сбора и анализа информации с дальнейшей корректировкой программы.

В рамках достижения цели программы были определены и выполняются задачи по следующим направлениям:

- охрана труда, безопасность производства;
- экология рабочего пространства;
- медицинское обеспечение;
- здоровый образ жизни.

Охрана труда, безопасность производства

- Внедрены единые стандарты и требования в области охраны труда и безопасности производства на предприятиях Компании.
- Осуществлена автоматизация производственных процессов на всех участках. Примером может

outdoor and indoor health risks; necessary equipment complying with the latest technological and environmental standards, ergonomics and comfort requirements; and a good psychological climate within the company's teams.

An example of such an approach is the **Clean Workplace** program which has been implemented in KNAUF's CIS plants since 2008.

The program's target is to enhance the quality of the employees' work through the creation of a safe and clean working environment. The time period of the program is not limited. To evaluate the program's efficiency, intermediate results are reviewed annually by collecting and analyzing data with subsequent adjustments to the program.

To achieve the program's targets, several tasks were defined and are being performed in the following areas:

- occupational safety and health, industrial safety;
- working environment;
- medical care;
- healthy life.

Occupational Safety and Health, Industrial Safety

- Uniform standards and requirements in occupational safety and health (OSH) and industrial safety have been introduced at the company's plants.

служить модернизация крупнейшей в Европе гипсовой шахты в г. Новомосковск, Тульской обл. в 2009 году. Было полностью заменено старое оборудование, новый автоматизированный комплекс позволил повысить эффективность добычи гипсового камня, обеспечив дополнительную безопасность труда в шахте.

- Работники в обязательном порядке обеспечивают средствами индивидуальной защиты на рабочих местах, имеющих факторы вредности для здоровья. Например, в местах с повышенным шумом выдаются беруши и наушники для защиты органов слуха, а для защиты от мелких частиц гипса, присадок и пыли выдаются индивидуальные респираторы, устанавливаются в помещениях дополнительные современные вентиляционные системы, производится регулярная влажная уборка территорий.
- Все сотрудники компании обязательно проходят обучение охране труда, технике безопасности, этике взаимоотношений в коллективе. На территории нанесены необходимые разметки, установлены ограждения, знаки дорожного движения и знаки, предупреждающие об опасности. В помещениях выделены места для отдыха, приема пищи, и т. д.

Динамика затрат в рамках программы на предприятиях группы в России
Expenses profile within the program on the Group plants in Russia



- The automation of production processes on all sites has been completed. It is exemplified in the modernization of the largest European gypsum mine in Novomoskovsk in the Tula region in 2009. Old equipment was replaced completely. The new automated complex allowed enhancing of the efficiency of gypsum rock production, providing improved occupational safety at the mine.
- The workers are compulsorily equipped with personal protective equipment at any workplace affected by factors dangerous for health. For example, workers working in places with high noise level receive earplugs and ear caps for hearing protection. In order to protect the respiratory organs against gypsum particles, additive agents and dust workers receive personal respirators, additional modern ventilation systems are installed in premises, and wet cleaning of areas is done regularly.
- All workers of the company must undergo training in occupational safety and health, and ethics of relationships

- В ходе программы продолжалась аттестация рабочих мест, по результатам которой было определено более двух тысяч работников с установленными льготами.

В рамках программы были увеличены затраты на осуществление мер, направленных на охрану труда. Расходы на эти цели в 2010 году выросли по сравнению с 2008 годом на 108%, по сравнению с 2009 годом на 114%, и составили 131,2 млн. руб.

Экология рабочего пространства

- Выработаны единые требования к экологии рабочего пространства офисных помещений. Осуществлена реконструкция и переоснащение помещений и рабочих мест для уменьшения влияния вредных факторов. Установлены обязательные перерывы для проведения производственной гимнастики. Выделены помещения для психологической разгрузки и снятия стресса. В целях экономии рабочего времени и уменьшения утомляемости проведена оптимизация стандартных процедур.
- Минимизировано отрицательное влияние электромагнитных полей на рабочем месте: оптимизацией



within teams. The production area has all necessary markings, fencing, road traffic signs and other signs pointing out possible dangers. There are areas for relaxation, refreshment, taking meals etc.

- During the program, the attestation of workplaces continued and, as a result, more than 2,000 workers were identified as entitled to benefits.

Under the program, the budget for occupational safety and health measures was increased. In 2010, OSH expenses increased by 108% compared with 2008 and by 114% compared with 2009 and amounted to 131.2 million roubles.

Working Environment

- Unified requirements as to the cleanliness of working environment in office premises have been implemented. Premises and workplaces have been reconstructed and re-equipped in order to reduce the impact of dangerous factors. Special breaks are introduced for industrial gymnastics. Areas

распределения энергопотребления, органичным расположением электрических сетей, технологического оборудования, трансформаторов, силовых кабелей; использованием поглощающих экранов в зонах повышенных фонов; отключением неиспользуемых приборов.

- Производится замена устаревшего оборудования (компьютеров, офисной и бытовой техники) на оборудование с улучшенными характеристиками.
- Осуществляется снижение шумового фона в офисных помещениях. В отделке используются шумопоглощающие материалы. В кабинетах, в которых располагается более четырех рабочих мест, устанавливаются дополнительные легкие перегородки. Проводится профилактика и чистка кондиционеров и приборов, имеющих вентиляторы.
- Проводятся дополнительные мероприятия по улучшению экологии. Сотрудники обеспечиваются чистой минеральной водой. Выделены специальные помещения для проведения встреч, совещаний, переговоров и т. п. Помещения для приема пищи оснащены необходимым оборудованием. Лампы дневного света заменены на светодиодные или дооборудованы стабилизаторами, снижающими пульсацию.



have been prepared where workers can alleviate stress and psychological tension. In order to save working time and mitigate tiredness, standard procedures have been optimized.

- The negative effects of electromagnetic fields in workplaces are minimized by optimizing energy consumption; appropriately placing electric mains, technical equipment, transformers and voltage cables by using absorbing screens in areas with high pollution levels; and by disconnecting unused equipment.
- Old equipment (computers, office and house equipment) are being replaced with equipment offering improved performance.
- Noise levels are being reduced in office premises. The offices are finished with noise absorbing materials. In premises containing more than four workplaces, additional light partition walls are installed. Air conditioners and equipment with ventilators are cleaned and checked regularly.
- Additional measures are taken to provide for a cleaner working environment. Workers are provided clean mineral water. Special premises are equipped for meetings, negotiations etc. The premises for taking meals contain all necessary

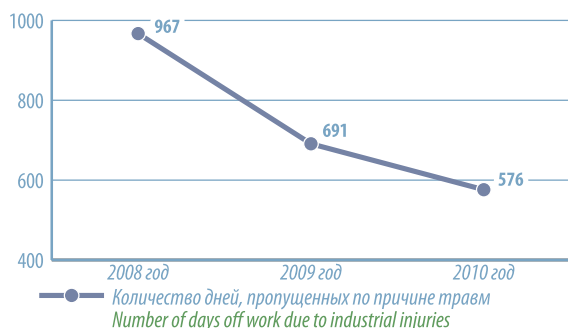
Медицинское обслуживание и страхование

Компания сотрудничает с лучшими медицинскими учреждениями в регионах присутствия. Медпункты на предприятиях оснащены физиотерапевтическим и другим медицинским оборудованием. Работники могут обратиться за медицинской и профилактической помощью, не покидая территории предприятия. Работникам Компании предоставляется дополнительное страхование от несчастных случаев, размер индивидуального покрытия составляет 100 тыс. евро и добровольное медицинское страхование, с возможностью выбора лечебного учреждения. В сложных случаях, если соответствующее качественное лечение невозможно осуществить в России, сотрудники могут быть направлены на лечение за рубежом за счет средств Компании.

Здоровый образ жизни

КНАУФ содействует здоровому образу жизни не только на работе. Компания способствует организации культурного досуга работников (Посещение музеев, театров, исторических достопримечательностей). Активное участие КНАУФ принимает в днях немецко-российской

Динамика производственного травматизма
Industrial injuries profile



equipment. Daylight lamps are replaced with LED lamps or equipped additionally with stabilizers reducing pulsation.

Medical Care and Health Insurance

The company maintains relations with the best medical institutions in the regions where its offices are opened. Medical stations at the plants are equipped with physiotherapeutic and other medical equipment. Workers can apply for medical or preventative services without leaving the plant. The company's workers have additional insurances policies against accidents with an individual insurance coverage of 100,000 euros. They also may benefit from voluntary medical insurance and may go to a medical institution of their choice. Where high-quality treatment is not available in Russia, workers may be sent abroad for treatment at the company's expense.

Healthy Life

KNAUF supports a healthy lifestyle both at work and off work. The company contributes to the cultural leisure of workers (visiting

culture, which are held every year for 13 years in a row. With the support of the company at the enterprises of the company in Russia on a voluntary basis, there are self-organised musical ensembles and sports teams. Within the divisions of the company, sports events are held, besides that, KNAUF employees take part in regional competitions. In 2010, at the Spartakiade of labor collectives for the Cup of the Head of the Krasnogorsk Municipal Education in the general team competition, the KNAUF team took second place among 22 teams-participants. The company's workers competed in various sports such as five-a-side football, basketball, long jump, chess, darts and others.

Результаты программы:

- Количество несчастных случаев в связи с несоблюдением работниками требований охраны труда с начала действия программы сократилось в 2010 году по сравнению с 2008 годом на 40 %.
- Количество заболеваний верхних дыхательных путей уменьшилось на 22 %.
- Увеличилось количество сотрудниц, ушедших в декретный отпуск, что говорит о возросшем у них чувстве уверенности и стабильности.
- Результаты опроса удовлетворенностью условиями труда показали, что работники высоко оценивают заботу Компании. В частности, они отмечают возросший уровень социального страхования, улучшение межличностных отношений, улучшение организации работы и условий труда. ■

museums, theatres, historical sights). KNAUF takes part in organizing German and Russian Culture Days, held each year for the last 13 consecutive years. With the company's support, several amateur sport teams and musical bands are active at its plants in Russia on a voluntary basis. Sports events are held at KNAUF's plants. Also, KNAUF employees take part in regional competitions. In 2010, the KNAUF team placed second among 22 teams participating in an Olympics to win the Cup for the Head of the Krasnogorsk Municipal Entity. The company's workers competed in various sports such as five-a-side football, basketball, long jump, chess, darts etc.

Program Results:

- Since the program was launched, the number of accidents in connection with workers' non-compliance with labour safety requirements decreased by 40% in 2010, compared with 2008.
- The number of upper respiratory airways diseases decreased by 22%.
- There was an increased number of women taking maternity leave, which shows that the workers feel increased confidence and stability.
- The results of a work environment quality opinion poll have shown that the workers highly appreciate the company's care. In particular, the respondents note the increased level of social insurance, improved interpersonal relations, work organization and environment. ■



ОАО «ЛУКОЙЛ» // LUKOIL

ОАО «ЛУКОЙЛ» – одна из крупнейших международных энергетических компаний. Основные виды деятельности – разведка и разработка месторождений нефти и газа, производство и реализация нефтепродуктов, нефтехимической продукции и электроэнергии. На предприятиях Группы «ЛУКОЙЛ» трудится около 150 тыс. человек. Компания работает в 60 регионах России и более чем 40 зарубежных странах. В структуру компании входят 9 нефтеперерабатывающих заводов. Сбытовая сеть ЛУКОЙЛА превышает 6,7 тыс АЗС и охватывает 46 регионов РФ, 25 стран Европы, Балтии и СНГ, а также 13 штатов США.



**АЛЕКПЕРОВ
ВАГИТ
ЮСУФОВИЧ**
Президент
ОАО «ЛУКОЙЛ»

**VAGIT
ALEKPEROV**
President of LUKOIL

LUKOIL is one of the major international energy companies, whose core activities are the exploration and development of oil and gas fields, and the production and marketing of petroleum products, petrochemical products and power. LUKOIL Group employs 150,000 people and operates in 60 Russian regions and more than 40 other countries. The company boasts 9 oil refineries and a sales network consisting of more than 6,700 petrol stations in 46 Russian regions, 25 European countries, the Baltic states, the Commonwealth of Independent States and 13 states in the U.S.A.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

ОАО «ЛУКОЙЛ» является ответственным корпоративным членом общества и добросовестным участником рыночного хозяйства. Сочетая две эти миссии, Компания стремится работать по самым передовым стандартам, признает свою ответственность за создание комфортных и безопасных условий труда и сохранение здоровья своих работников.

Реализуя свою миссию, Компания развивает систему социальной защиты работников, которая способствует укреплению корпоративного духа и является основой успешной производственной деятельности. В 2002 году принят «Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ», регулярно заключаются Соглашения между работодателем и профобъединением Компании, в том числе между предприятиями Группы «ЛУКОЙЛ» и их профсоюзными организациями.

В соответствии с принципами и положениями этих документов реализуется одна из самых значимых программ – «Охраны труда и здоровья работников».

Цели программы – обеспечение достойных условий труда, поддержка и пропаганда здорового образа жизни, профессиональное и личностное развитие работников без ущерба своему здоровью.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

ОАО LUKOIL is a responsible corporate citizen and a good-faith participant in the market economy. With these two missions in mind, the company seeks to comply with the highest standards and recognizes its responsibility for creating comfortable, safe working conditions and protecting the health of its employees.

To do this, the company is developing a system of social security for its employees which contributes to strengthening corporate spirit and provides the foundation for successful production activities. In 2002, the Social Code of LUKOIL was adopted. Collective agreements are regularly concluded between the employer and the company's trade union organization, including LUKOIL Group's enterprises and their trade union organizations.

In line with the principles and terms of these documents, one of the most significant programmes is Occupational Safety and Health.

The programme's goals are to ensure decent working conditions, and to encourage and promote a healthy lifestyle and professional and personal growth of employees without negatively affecting their health.

Основные направления работы

- организация системы промышленной безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- профилактика заболеваний и оказание медицинской помощи;
- поддержание здорового образа жизни работниками.

По каждому из этих направлений ведется систематическая работа и реализуется комплекс мероприятий.

Организация системы промышленной безопасности и охраны труда на рабочем месте

В 2001 году «Система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды» сертифицирована на соответствие требованиям OHSAS 18001 и ежегодно проходит надзорный аудит.

Наши приоритеты по обеспечению безопасности труда определены Политикой в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в XXI веке, которая направлена на соблюдение принципа приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности. В рамках Политики разрабатываются и реализуются



The main areas of work are:

- to organize an occupational safety and health management system in the workplace;
- to prevent diseases and to provide medical services;
- to encourage a healthy lifestyle among employees.

Measures are taken to ensure that each of the above areas is being followed through on with a range of activities being provided.

Organizing an occupational safety and health management system in the workplace

In 2001, an occupational safety and health (OSH) and environmental protection management system was certified for compliance with OHSAS 18001 standards, and it is audited annually.

Our priorities in ensuring occupational safety and health are determined by the Policy in the Field of Industrial Safety,

соответствующие корпоративные программы, которые принимаются сроком на пять лет и пересматриваются по итогам выполнения принятых обязательств. 2010 год – заключительный год реализации Программы промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций на предприятиях ОАО «ЛУКОЙЛ» на 2006–2010 годы (с объемом финансирования программных мероприятий в прогнозных ценах в 2006–2010 гг. – 26,71 млрд руб.). Ежегодно на финансирование мероприятий Программы Компания выделяет 5–6 млрд руб.

Основные результаты реализации Программы:

- Формирование у работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» культуры безопасности, обучение, подготовка и повышение квалификации работников в области пожарной безопасности и охраны труда. Финансирование составило 156,25 млн руб. или 3,3 % от общих затрат на выполнение Программы. В 2009 году около 30 тысяч работников организаций Группы прошли подготовку и аттестацию в области пожарной безопасности и охраны труда;
- Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты и надлежащими санитарно-бытовыми и лечебно-профилактическими условиями. Финансирование – 723,6 млн руб. или 15,1 % от общих затрат на Программу. За счет повышения производственной дисциплины и применения современных средств индивидуальной защиты существенно снизилось количество микротравм, полученных

Occupational Safety and Health and Environment Protection in the 21st century, which is designed to prioritize worker safety and health above the results of production activities. As part of the policy, corporate programmes are developed and implemented as five-year plans and revised as the commitments are fulfilled. 2010 marked the final year of the implementation of the Programme of Industrial Safety, the improvement of working conditions and OSH, and the prevention of emergencies at LUKOIL enterprises for 2006–10 (the programme was financed to the estimated tune of 26.71 billion roubles for this period). Each year the company allocated 5 billion to 6 billion roubles to fund the implementation of the programme.

The main results of the programme implementation were:

- Fostering a safety work culture among LUKOIL Group organizations' employees, with education, training and upgrading of skills for fire safety and occupational safety and health workers. The funding for these activities amounted to 156.25 million roubles, or about 3.3% of the total cost of the programme. In 2009, about 30,000 employees of the Group's organizations took retraining courses and passed attestation in the field of fire and occupational safety;



работниками (с 66 случаев в 2008 году до 30 случаев в 2009 году или на 54,5%);

- Организация охраны здоровья работников в соответствии с государственными и корпоративными стандартами. Финансирование – 180,4 млн руб. или 3,8% от общих затрат на Программу. По состоянию на 01.01.2010 количество работников, занятых на аттестованных рабочих местах с оптимальными и допустимыми условиями труда, составило 31742 человека, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда составило 57262 человека. Организациями Группы «ЛУКОЙЛ» продолжена работа по сертификации работ по охране труда, так в 2009 году 80 подразделений были получены сертификаты безопасности;
- Совершенствование управления промышленной и пожарной безопасностью и охраной труда. Нормативно-правовое и организационное обеспечение. Финансирование – 270,86 млн руб. или 5,7% от общих затрат на Программу. В 2009 году обеспечено выполнение нормативных требований по пожарной безопасности;
- Предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций. Финансирование – 2152,9 млн руб. или 45% от общих затрат на Программу;
- Создание единой системы корпоративного контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и охраны труда работниками подрядных организаций, привлекаемых на объекты организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Работы по данному направлению Программы, так же как и в 2008 году, производились без затрат.

Одним из действенных механизмов обеспечения промышленной безопасности и охраны труда является

система корпоративного надзора, предусматривающая проведение комплексных проверок с участием подготовленных аудиторов (работники Компании), специалистов, представителей профсоюзного объединения. За 2009 год Управлением промышленной безопасности и экологии в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» было проведено 10 комплексных проверок.

В 2009 году организациями Группы были разработаны планы мероприятий на 2010–2014 гг. по устранению нарушений нормативных требований в области пожарной безопасности и охраны труда.

Результаты комплексных проверок состояния охраны труда и промышленной безопасности

Выявление большего числа нарушений в области промышленной безопасности и охраны труда стало результатом работы корпоративного надзора на профессиональной основе.

В целях устранения выявленных факторов старения оборудования на большинстве предприятий Компании была реализована Инвестиционная программа по модернизации оборудования.

Одним из показателей высокой результативности функционирования «Системы управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды» является снижение количества несчастных случаев на производстве в организациях Группы «ЛУКОЙЛ». Такой результат достигнут несмотря на то, что за этот период в состав Компании входили новые предприятия с разным уровнем состояния охраны труда и промышленной безопасности.

- Providing employees with certified personal protective equipment and proper sanitary and medical facilities and preventative conditions. The funding was 723.6 million roubles, or 15.1% of the total cost of the programme. Improved production discipline and the use of modern personal protective equipment substantially reduced the number of minor injuries (from 66 cases in 2008 to 30 cases in 2009, a drop of 54.5%);
- Organizing health protection in accordance with state and corporate standards. The funding amounted to 180.4 million roubles, or 3.8% of the total cost of the programme. As of Jan. 1, 2010, the number of workers employed at certified workplaces with optimal or permissible labour conditions stood at 31,742; those in workplaces with hazardous working conditions numbered 57,262. The organizations of LUKOIL Group are continuing their efforts to certify occupational safety and health, with 80 divisions being issued safety certificates in 2009;
- Improving the management of industrial and fire safety through regulatory and organizational support. The funding amounted to 270.86 million roubles, or 5.7% of the total cost of the programme. Fire safety requirements were complied with in 2009;

- Preventing and eliminating accidents. The funding amounted to 2,152.9 million roubles, or 45% of the total cost of the programme;
- Creating an integrated system for corporate monitoring of compliance with fire and occupational safety and health rules to include contractors involved in operation LUKOIL Group's facilities. Like in 2008, work in this area of the programme did not involve extra expenditure.

One effective mechanism to ensure occupational safety and health is the system of corporate supervision that envisages comprehensive audits by company-employed professional auditors, specialists and trade union representatives. The comprehensive audits were carried out in 2009 by the Industrial Safety and the Environment Directorate in the LUKOIL Group organizations.

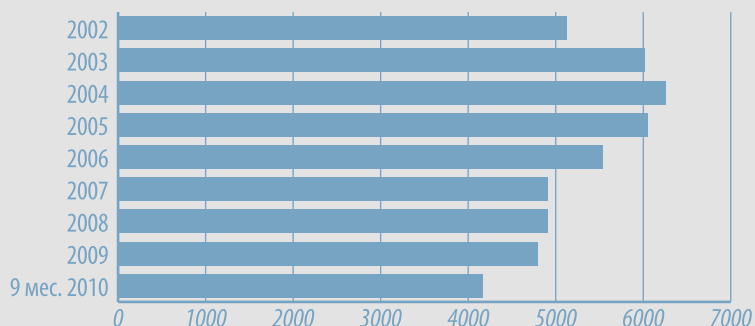
In 2009, the Group's organizations developed plans for activities for 2010-14 to eliminate breaches of fire and occupational safety and health requirements.

As a result of professional corporate supervision, a large number of irregularities in the field of occupational safety and health have been revealed.

To eliminate the factors of equipment ageing, an investment programme to modernize the equipment has been carried out at most of the company's enterprises.

Затраты на выполнение Программы, млн рублей*

Expenditure on the Programme, million roubles*



* Некоторое снижение затрат объясняется завершением мероприятий по закупке оборудования или спецматериалов, не требующих повторного вложения средств.

* A slight drop of expenditure is due to the completion of the purchase of equipment or special materials that do not require follow-up investments.

Результаты комплексных проверок состояния охраны труда и промышленной безопасности

Results of comprehensive audits of occupational safety

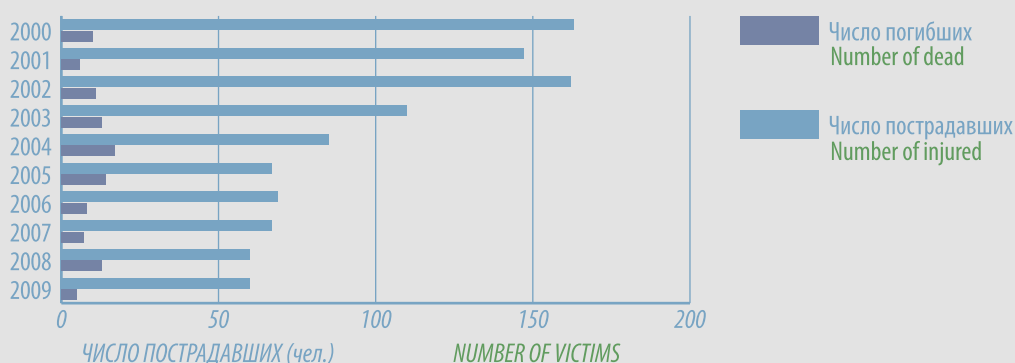
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Число комплексных проверок Number of comprehensive audits	12	8	9	10	10	10	10
Число выявленных нарушений в области промышленной безопасности и охраны труда Number of irregularities in the field of occupational safety and health	217	219	216	252	274	397	423
Среднее число нарушений, выявленных за одну проверку Average number of violations revealed in a single audit	18,1	27,4	24	25,2	27,4	39,7	42,3

Источник: данные Компании

Source: Company data

Динамика количества и частоты несчастных случаев в российских организациях Группы «ЛУКОЙЛ»

Dynamics of the number and frequency of accidents at LUKOIL Group organizations in Russia

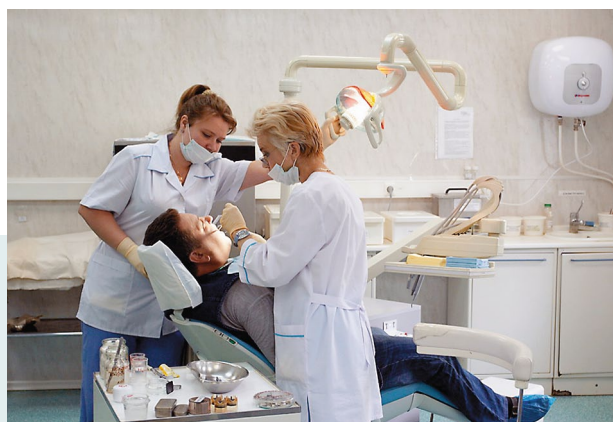


Динамика количества и частоты несчастных случаев в российских организациях Группы «ЛУКОЙЛ»

Самым сложным и требующим постоянных усилий остается фактор нарушений правил безопасности и производственной дисциплины со стороны самих работников Компании и подрядных организаций. Для воспитания у работников более ответственного отношения к своим обязанностям используются разные подходы: система контроля; обучение, поддержание навыков и проверка знаний; взаимодействие с представителями профсоюзных организаций; организация соревнований между трудовыми коллективами и др. Введен ряд корпоративных нормативных актов, направленных на обеспечение пожарной безопасности и охраны труда, и ряд корпоративных требований, предъявляемых к работникам подрядных организаций, привлекаемых для работы на производственных площадках организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Профилактика заболеваний и оказание медицинской помощи.

По данному направлению в ЛУКОЙЛ реализуются мероприятия по организации как превентивных мер, так



One indicator of the effective functioning of the System of Industrial Safety, Occupational Safety and Health and the Environment Protection is a drop in the number of industrial accidents at LUKOIL Group organizations. This was achieved despite the fact that the company acquired new enterprises with varying levels of occupational safety and health during this period. The biggest challenge, requiring constant effort, is the violations of safety rules and production discipline by company employees and contractors. Various methods are used to encourage employees to have a more responsible attitude to their duties: a monitoring system; training and maintenance of skills and knowledge tests; interaction with trade union organizations' representatives; competitions between work groups, etc. A number of corporate regulations have been introduced to ensure fire and OSH as well as corporate requirements for the workers of contracted organizations that operate on the production sites of LUKOIL Group organizations.

и направленных на устранение последствий наступившего неблагоприятного случая. Так, в 2010 году в целях профилактики заболеваний и улучшения здоровья работников в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» проводилась дополнительная диспансеризация. По ее результатам сотрудники могли пройти дальнейшее лечение по программам обязательного и добровольного медицинского страхования. В удаленных регионах деятельности Компании, в которых отмечается нехватка отдельных специалистов медицинского профиля, помимо предварительных, периодических и углубленных осмотров работников проводились целевые обследования силами выездных медицинских бригад.

Кроме того, для сотрудников Компании были организованы лекции, посвященные вопросам выявления и профилактики ряда социально – значимых заболеваний. Ежегодно проводится кампания по вакцинации против гриппа, клещевого энцефалита и других заболеваний. Охват этой акции составляет более 54 тыс. работников.

В ЛУКОЙЛ налажена система оказания первичной медико-санитарной помощи. По данным 2010 года на ее предприятиях функционировало более 100 медпунктов и здравпунктов, оснащенных необходимым оборудованием и медикаментами.

Работники организаций Группы «ЛУКОЙЛ» обеспечены добровольным медицинским страхованием. Его программами охвачено более 90 % работников.

В случаях длительного или тяжелого заболевания работникам, нуждающимся в необходимом лечении, оказывается адресная медицинская помощь.

Disease prevention and medical assistance

In this area, LUKOIL is organizing measures to both prevent and eliminate the consequences of accidents and diseases. Thus, in 2010 as part of the effort to prevent diseases and improve employees' health, the organizations of LUKOIL Group carried out additional outpatient medical checkups. Based on its results, the employees had the opportunity to be treated under mandatory and voluntary medical insurance schemes. In remote territories with a shortage of certain medical professionals, targeted medical checks of workers were carried out by outside medical teams, in addition to preliminary, periodic and in-depth health checks.

Lectures on the detection and prevention of socially significant diseases were organized for employees. Annual vaccinations against influenza, tick-borne encephalitis and other diseases are carried out. This service covers more than 54,000 employees.

LUKOIL has a system of primary medical assistance. As of 2010, its enterprises had more than 100 medical and health centres equipped with all necessary equipment and medical supplies.

The employees of LUKOIL Group organizations have access to voluntary medical insurance, an option utilized by more than 90% of the workforce. In the event of a prolonged or serious illness, targeted medical assistance is available to employees who need it.

Здоровый образ жизни

Одной из важных корпоративных ценностей является здоровый образ жизни. Наряду с мероприятиями медицинского характера большое внимание уделяется организации физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками Компании и членами их семей. Для этого реализуется комплекс мероприятий по организации различных видов спартакиад, соревнований, спортивных праздников и развитию массовых видов спорта.

Организация и проведение спортивных соревнований стали традиционными за 20 лет существования Компании и получают поддержку и отклик в коллективах. Одними из наиболее масштабных мероприятий, направленных на популяризацию физической культуры и массового спорта, являются международные Спартакиады работников Группы «ЛУКОЙЛ». Компания одна из первых в стране воплотила идею о возрождении спартакиадного движения. Первая Спартакиада была организована в 2001 году в Астрахани, последующие – в Перми, Калининграде, Когалыме. В финальных соревнованиях последней спартакиады приняли участие около 350 человек из 9 команд, традиционно сформированных по территориальному принципу присутствия. Пятая



Healthy lifestyle

A healthy lifestyle is an important corporate value. Along with medical services, organizing physical culture and health work with company employees and their families is a major priority. To this end, a variety of measures have been introduced, including different types of Spartakiads (Olympic-style contests introduced during Soviet times), competitions, sporting events and group sports.

Over the past 20 years, sports competitions have become part of the company culture and are met with enthusiasm from employees. One of the major events aimed at popularizing physical culture and group sports are the international Spartakiads of LUKOIL Group. The company was among the first in Russia to revive the Spartakiad movement. The first Spartakiad was organized in Astrakhan in 2001, followed by Spartakiads in Perm, Kaliningrad and Kogalym. The finals of the most recent Spartakiad involved about 350 athletes and 9 teams, usually formed based on territorial presence. The

Спартакиада работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» пройдет летом 2011 года в Перми.

В 2010 году состоялись корпоративные соревнования на Кубок Президента ОАО «ЛУКОЙЛ», посвященные 65-летию Победы, в которых приняли участие около 300 спортсменов.

Хорошими традициями ЛУКОЙЛ, которые также получают поддержку в коллективах, стали семейные и спортивные праздники: «Лукойловская лыжня», «Папа, мама, я – спортивная семья», а также корпоративные чемпионаты по мини-футболу, волейболу, стритболу, гиревому спорту, армрестлингу, легкой атлетике, плаванию, шахматам, перетягиванию каната и настольному теннису.

В регионах своей деятельности Компания строит современные спортивные комплексы, стадионы, бассейны, спортивные площадки, которые круглый год доступны жителям региона. А сотрудникам Компании предоставляется возможность регулярно посещать арендуемые спортивные залы и бассейны, на льготных условиях приобретать членские абонементы в ведущие фитнес-клубы.

Итоги мониторинга ситуации показывают, что ощутимые результаты многолетней программы «Охраны труда и здоровья сотрудников» достигаются благодаря систематической реализации всех вышеперечисленных мероприятий в комплексе, что способствует укреплению корпоративного духа и является основой успешной производственной деятельности. ОАО «ЛУКОЙЛ» намерено сохранять в своей деятельности реализацию этой корпоративной практики в качестве одного из приоритетных направлений.

Fifth LUKOIL Spartakiad will take place in Perm in the summer of 2011.

The Corporate LUKOIL President's Cup competitions held in 2010 and dedicated to the 65th anniversary of victory in World War II involved about 300 athletes.

Among the good traditions fostered by LUKOIL are family and sporting events such as "LUKOIL Ski Trail" and "Dad, Mum and I: A Sporting Family", as well as corporate championships in minifootball, volleyball, street ball, weight-lifting, arm-wrestling, track and field, swimming, chess, tug-of-war and table tennis.

In the regions where it conducts its activities, the company builds modern sports complexes, stadiums, swimming pools and sports grounds to which the inhabitants of the region have year-round access. Company employees can regularly use rented gyms and swimming pools and acquire subscriptions to leading fitness clubs at discount rates.

Monitoring of the situation has revealed considerable progress in the implementation of the Occupational Safety and Health Programme over many years. It has been achieved due to continued engagement in all the above activities, which strengthens the corporate spirit and forms the basis of successful production activities. LUKOIL is determined to preserve that corporate practice as a priority area of its activities.



ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ «УРАЛСИБ» // URALSIB FINANCIAL CORPORATION

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» – одна из крупнейших российских финансовых групп, предоставляющая своим клиентам широкий спектр финансовых услуг. В структуру Финансовой Корпорации входят коммерческий банковский, лизинговый, инвестиционно-банковский субхолдинги, управление активами и частный банк. По состоянию на 1 июля 2010 года сеть продаж Корпорации включает 468 точек в России и за рубежом, где обслуживаются 3,4 млн клиентов.



**МУСЛИМОВ
ИЛЬДАР
РАВИЛЬЕВИЧ**
 Главный
 управляющий
 директор

**ILDAR
MUSLIMOV**
 Chief Executive
 Officer

URALSIB is one of Russia's largest financial groups – providing its clients with a wide range of services. The Financial Corporation structure includes commercial, banking, leasing and investment banking sub-holdings, as well as asset management and a private bank. As of July 1st, 2010, the Corporation's sales network included 468 outlets in Russia and abroad serving 3.4 million customers.

ПРОГРАММА ПО ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ

Благополучие сотрудников – физическое, духовное, социальное – является одной из основных ценностей корпоративной культуры Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». В рамках Внутренней социальной политики, утвержденной в 2007 году, непрерывно ведется Программа по здоровому образу жизни. В ее основе – стратегии Всемирной организации здравоохранения по здоровому образу жизни. Наряду с информированием сотрудников в программу изначально закладывалось развитие в коллективе ориентации на здоровый образ жизни.

Программа является интегральной, так как направлена как на профилактику многих заболеваний, факторами риска развития которых являются: низкая физическая активность, избыточный вес, курение, нездоровое питание, повышенное артериальное давление.

Актуальность программы

В Корпорации было принято решение ежегодно проводить «Мониторинг здоровья» по распространенным факторам риска в форме опроса сотрудников. В начале реализации программы были получены следующие данные:

- **Низкая физическая активность.** Около 90 % сотрудников Корпорации испытывали недостаток

HEALTHY LIFESTYLE PROGRAM

Employees' well-being – physical, spiritual and social – is a key component of URALSIB's corporate culture. Under its Domestic Social Policy (approved in 2007), the Company continuously pursues its Healthy Lifestyle Program. This program relies on healthy lifestyle strategies developed by the World Health Organization. Together with improving awareness, the program initially entails encouraging employees to focus on healthy lifestyles.

This integrated program aims at preventing many diseases which have risk factors including: low physical activity, being overweight, smoking, malnutrition and high blood pressure.

Program Relevance

The Corporation resolved to carry out Health Monitoring of the most common risk factors via an employee survey. The Program's initial stage yielded the following results:

- **Low levels of physical activity.** Approximately 90 percent of employees were underactive in their work places.

физической активности на рабочем месте. При этом только у 16 % мужчин и 9 % женщин физическая активность в свободное от работы время находилась на уровне, необходимом для поддержания здоровья.

- **Избыточный вес.** 58 % мужчин и 21 % женщин имели избыточную массу тела и страдали ожирением.
- **Курение.** Каждый третий мужчина и каждая пятая женщина курили, но при этом около 60 % из них хотели бросить курить и уже пытались это сделать.
- **Несбалансированное питание.** Крайне низкое потребление фруктов и овощей: в среднем сотрудники ели фрукты и овощи один раз в день. И на этом фоне – чрезмерное потребление соли и жиров, в том числе в жирном молоке.
- **Повышенное артериальное давление.** У 26 % сотрудников и 17 % сотрудниц этот показатель был выше нормальных значений. Причем если среди молодых сотрудников доля страдающих повышенным давлением составляла в среднем 13 %, то среди сорокапятилетних таких было уже около трети. Несмотря на серьезность возможных последствий, контролировали свое давление с помощью лекарств

всего 40 % мужчин и 52 % женщин, имевших повышенное артериальное давление.

Мероприятия

Программа была разделена на пять направлений по факторам риска. По этим направлениям Корпорация стала регулярно проводить различные акции, охватывающие все офисы в более чем 40 регионах России.

Повышение физической активности

В рамках «Командных спортивных мероприятий» работники могут бесплатно один раз в неделю заниматься игровыми видами спорта (волейболом, футболом, баскетболом), посещать бассейн и тренажерные залы. Арендовано 319 площадок, на которых занимается около 4 тыс. сотрудников, что составляет 26 % от общего числа.

С 2007 года проводится ежегодная «Неделя физической активности», во время которой сотрудники отказываются от пользования лифтом в пользу ходьбы по лестнице, проводят гимнастику в офисах. Были разработаны специальные десятиминутные комплексы физических упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем



Only 16 percent of men and 9 percent of women maintained physical activity at the necessary level to maintain health;

- **Overweight.** 58 percent of men and 21 percent of women were overweight and considered obese;
- **Smoking.** One out of three men and one out of five women smoked. However, 60 percent of them wanted to quit smoking and were attempting to do so;
- **Malnutrition.** Low consumption of fruits and vegetables: on average, most employees had fruits and vegetables one time per day. To make a bad situation worse, employees overused salt and fat, in particular, rich milk;
- **High blood pressure.** 26 percent of men and 17 percent of women suffered from hypertension. Among young employees 13 percent had hypertension, whereas approximately one-third of 45-year old employees had hypertension. Despite dangerous risks, only 40 percent of men and 52 percent of women with high blood pressure used drugs to control their blood pressure.

Efforts

The Program was broken down into five areas based on risk factors. The Company launched various regular campaigns focused on these areas covering all offices in almost 40 Russian regions.

Increasing Physical Activity

Employees who participate in the Team Sport Events program may once a week play sports (volleyball, football and basketball) and visit a swimming pool and fitness center free of charge. The company has leased 319 facilities where 4,000 employees (26%) can play sports or work out.

Since 2007 the Company organizes annual Physical Activity Weeks. Employees renounce the lift for walking up and down the stairs and do gymnastics straight in the office.

The Company has developed special ten-minute workout programs which employees can engage in at their work place (Office Exercise, Office Yoga and Office Pilates). Descriptions



месте («Зарядка для офиса», «Офисная йога», «Пилатес для офиса»). Их описания и демонстрационные видеоролики доступны на внутреннем портале.

Во многих филиалах сотрудники проводят спартакиады, турниры, конкурсы, велопробеги.

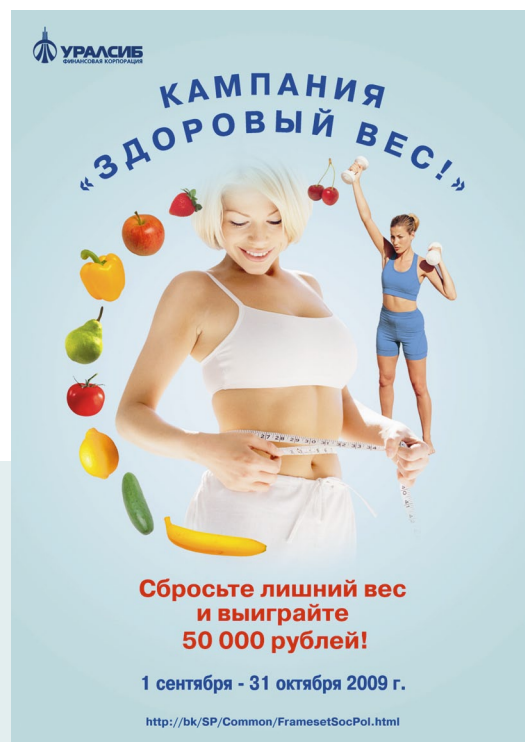
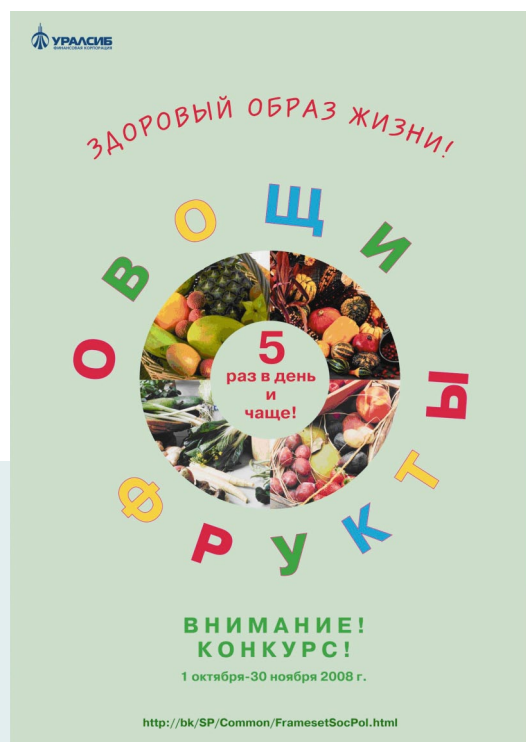
«Недели физической активности» завершаются «лестничными пробами» – подъемом пешком на несколько этажей с последующим контролем одышки и артериального давления. Таким образом оценивается степень физической тренированности. 72 % из 765 сотрудников, принявших участие в четвертой по счету кампании по увеличению физической активности в мае – июне 2010 года, показали результат «отлично». Это на 10 % больше, чем по итогам акции, прошедшей в 2009 году. Значимым отличием кампании 2010 года стало то, что инициатива по продвижению физической активности шагнула за пределы Корпорации: сотрудники стали вовлекать

в соответствующие мероприятия членов своих семей, клиентов и партнеров, подшефную школу-интернат.

По итогам «Недели физической активности» был выбран самый активный филиал компании и самый тренированный сотрудник. Победители получили призы: офисное спортивное оборудование и денежное вознаграждение в размере 4 тыс. рублей.

Здоровый вес

Целью кампании «Здоровый вес!», проводившейся с 1 сентября по 31 октября в 2009 и 2010 годах, было оказание помощи сотрудникам в снижении избыточного веса, в формировании здоровых привычек в питании и образе жизни. Целевой аудиторией кампании являются сотрудники с индексом массы тела (ИМТ – отношение веса в килограммах к росту в метрах в квадрате) более 26. Таким сотрудникам предлагается за время кампании



and video demonstrations are available on the Company's intranet site.

Many branches host sports contests, tournaments, competitions and bike rides.

Physical Activity Weeks are completed with “stair tests” – walking several blocks up stairs followed by measuring shortness of breath and blood pressure to assess employees' physical fitness. During the fourth campaign (held in May/June 2010), 72 percent of the 765 employees participating in the program to promote physical activity achieved excellent results. This is a ten percent improvement from the campaign conducted in 2009. The 2010 campaign had a special scope, extending outside corporate limits: employees brought in family members, customers and partners and invited sponsored boarding school children.

The most active branch and the most physically fit employee were selected at the end of the Physical Activity Week. Winners received prizes – sports equipment and bonuses in the amount of RUR 4,000.

Healthy Weight

The Healthy Weight campaign, which was conducted from September 1st to October 31st, 2009 and 2010, was focused on helping employees reduce excess weight and encouraging healthy nutrition and living habits. The Campaign's target audience includes employees whose body mass index (BMI) – which is defined as an individual's body weight in kilograms divided by the square of his or her height – exceeds 26. During the Program, the goal for these employees is to reduce their

снизить ИМТ на две единицы. Всем решившим контролировать свой вес направляются буклеты с рекомендациями по снижению веса, здоровому питанию и физической активности, еженедельно информация о ходе кампании и дополнительные рекомендации рассылаются по электронной почте. Участники кампании могут получить консультацию опытного диетолога на специальном форуме, созданном на внутрикорпоративном портале.

В кампаниях приняли участие более 500 человек. Определение победителей проводилось в двух группах участников: с исходным ИМТ от 26 до 30 и больше 30. В список финалистов включались только те, чей ИМТ за время кампании снизился на две и более единицы. Успешно выдержавшие испытание сотрудники получали награду в денежной форме: главный приз составлял 50 тыс. рублей, поощрительные – по 4 тыс. рублей.

Участникам кампании «Здоровый вес!» за два месяца удалось снизить вес на от 5 до 21 кг. Выполнили условие кампании – снизили вес на две единицы индекса массы тела и прошли в финал – 86 человек или 17% из зарегистрированных участников.

Фото участников до и после кампании, их истории, стихи, частушки размещаются на внутрикорпоративном портале.

Борьба с курением

Кампании, призванные помочь сотрудникам отказаться от курения, проводятся с 2008 года. Так, в 2008 и 2009 годах, в мае, прошла акция под лозунгом «Брось курить и победи!». В кампании приняли участие около семисот курящих сотрудников в 92 городах России, среди них 63% составили мужчины и 37% – женщины, средний возраст – 30 лет. Участники должны были отказаться

УРАЛСИБ
участник программы
Минздрава России
ЗДОРОВАЯ РОССИЯ

www.takzdorovo.ru

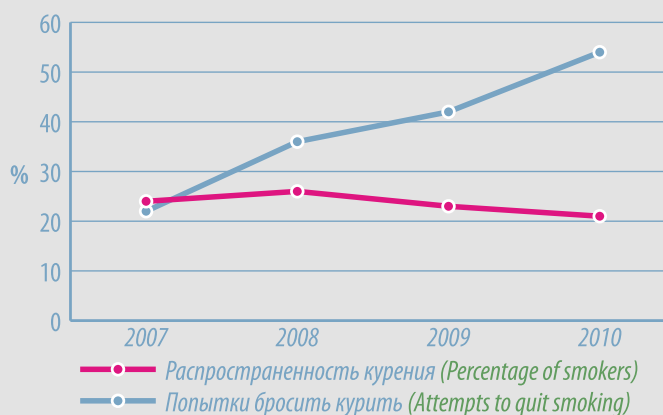
ПРОЯВИ
УРАЛЬСКУЮ ВОЛЮ –
ПОЛУЧИШЬ
СИБИРСКОЕ ЗДОРОВЬЕ

31
мая
2010
День отказа
от курения.
Навсегда.

давайте меняться! ☎ 8 800 200 0 200

Распространенность курения и попыток бросить курить среди сотрудников ФК «УРАЛСИБ»

Percentage of smokers and quitting attempts by URALSIB employees



BMI by two units. Those who decide to control their weight receive booklets with weight loss advice and information on healthy diets and physical activity, together with weekly updates on the campaign and additional advice sent via e-mail. Campaign participants may consult a qualified nutrition specialist at a specific forum hosted by the corporate web site.

The campaigns involved 500 participants. Winners were identified in two groups – participants with an initial BMI of 26 to 30 and those with a BMI exceeding 30. The finalist list included only those employees whose BMI declined two or more units during the campaign. Successful employees received monetary awards: first prize totaled RUR 50,000 and runner-ups received RUR 4,000.

Within two months, Healthy Weight participants reduced their weight between 5 and 21 kilograms. 86 em-

ployees or 17% of registered participants met the campaign requirements.

Photographs of participants pre- and post- campaign, their stories, poems and folk rhymes are posted on the corporate intranet site.

Anti-Smoking Campaign

Campaigns to help employees quit smoking have been held since 2008. In May 2008 and 2009, the Company conducted the Quit Smoking and Win campaign which involved approximately 700 employees from 92 Russian cities. Participants, on average, were 30-years old; 63 percent were men and 37 percent were women. The Campaign called for quitting smoking for at least one month. To encourage this effort, the Company established a series of awards, including: main awards of RUR

от курения по крайней мере на один месяц. Мотивацией для отказа от курения были награды: главные призы – 150 тыс. и 100 тыс. рублей, поощрительные – подарочные сертификаты на сумму 4 тыс. рублей каждый или подарки в денежной форме, а также флэш-карты, калькуляторы-часы, визитницы.

В мае 2010 года в рамках всероссийской акции «31 мая – День отказа от курения. Навсегда» в Корпорации прошла кампания «Некурящий офис». В ее основе было создание в коллективе обстановки поддержки сотрудников, желающих бросить курить. Особенностью кампании стала возможность регистрации в ней и некурящих сотрудников.

Подразделения-победители получили денежные призы на приобретение офисного спортивного оборудования или на улучшение условий офисного быта. Каждому сотруднику, бросившему курить, была вручена именная грамота от руководства Компании.

В целом, за три года проведения кампаний по борьбе с курением в Корпорации полностью отказались от вредной привычки более 350 курильщиков. Из зарегистрированных в кампании «Брось курить и победи!» успешно удалось бросить курить 45 % участников. Более успешными были мужчины: среди них с сигаретой расстались 64 %, среди женщин – 36 %. В кампании «Некурящий офис!» приняли участие 2 133 сотрудников в 16 филиалах. Из них курильщиков – 642 человека, или 30 %. Среди курящих сотрудников, зарегистрировавшихся в акции, 40 % бросили.

В январе 2011 года ФК «УРАЛСИБ» сделала очередной шаг: распоряжением Главного управляющего директора сотрудникам было полностью запрещено курение

внутри зданий Корпорации, а места для курения должны быть оборудованы не ближе двадцати метров от входа.

Здоровое питание

С целью стимулировать сотрудников потреблять больше овощей и фруктов была разработана кампания «Пять раз в день». Программа включала три компонента. Первый – образовательный: на внутреннем портале и через еженедельную рассылку по электронной почте сотрудники получали информацию о здоровом питании. Второй – конкурс здоровых рецептов: сотрудники отправляли организаторам рецепты блюд из овощей и фруктов. Было получено около 150 рецептов. Авторы двенадцати самых удачных были награждены поощрительными призами, а предложенные ими блюда были включены в меню корпоративного кафе. Третий компонент – еженедельные тематические Дни здорового питания, посвященные разным овощам и фруктам, в корпоративном кафе: «Ода кабачкам!», «Виват салат! Виват» и др. Во время этих акций были организованы викторины с вопросами по здоровому питанию.

В рамках двухнедельной акции «Время витаминов» в корпоративных столовых свежевыжатые соки

150,000 and 100,000, runner-up awards of RUR 4,000 gift cards or monetary prizes, flashcards, watches with calculators and business card holders.

In May 2010, the Company conducted the Non-Smoking Office campaign as part of the all-Russian campaign “May 31 – No Tobacco Day – Forever.” It focused on creating a team spirit to encourage employees who wanted to quit smoking. The Campaign registered non-smoking employees.

Winning departments received monetary awards which were allocated for purchasing sports equipment or upgrading office conditions. Each employee who quit smoking received a personal certificate of merit from corporate management.

In total, 350 employees quit smoking during the three years of the anti-smoking campaign. Of registered participants in the Quit Smoking and Win campaign, 45 percent successfully stopped smoking. Men appeared to be more persistent: 64 percent of men and only 36 percent of women said no to tobacco. A total of 2,133 employees in 16 branches took part in the Non-Smoking Office campaign; of this, 642 or 30 percent were smokers. 40 percent of registered smoking participants quit the habit.

In January 2011, URALSIB launched another anti-smoking effort: an order issued by the Chief Executive Officer completely prohibited smoking in all office buildings, furthermore,



smoking areas must be located at least 20 meters away from building entrances.

Healthy Diet

The Company developed the Five Times a Day campaign to encourage its employees to eat more vegetables and fruits. The program is based on three components. The first one is to raise awareness: employees got information about healthy nutrition on the corporate site and via weekly direct mail. The second component involved a healthy recipe contest: employees sent vegetable and fruit dish recipes to the hosts. In total, 150 recipes were received. The authors of the 12 best recipes won prizes and their recipes were included in the corporate café menu. The third component involved holding weekly Healthy Diet Days in the corporate café dealing with specific fruits and vegetables, such as Ode to Marrows or Lettuce Forever! Campaigns conducted quiz shows with questions related to healthy nutrition.

предлагались по себестоимости (снижение цены с 75 до 35 рублей за порцию). В результате их потребление возросло в одиннадцать раз до 4180 порций ежедневно, а после возвращения цен на прежний уровень количество ежедневно заказываемых порций стабильно в два раза превышает среднее количество до акции (802 против 387).

По данным мониторинга здоровья, проведенного в 2010 году, 43 % сотрудников удалось повысить потребление фруктов и овощей.

Контроль артериального давления

Для предотвращения сердечно – сосудистых заболеваний необходимо своевременно выявлять повышенное артериальное давление и затем эффективно его контролировать. В 2009–2010 годах была проведена образовательная кампания «Контролируй свое артериальное давление». Специально выпущенные буклеты и плакаты распространялись по офисам и были размещены на внутреннем портале. Ежедневно на протяжении двух месяцев по электронной почте рассылалась информация о контроле давления, немедикаментозных методах его коррекции и профилактике осложнений артериальной гипертензии.

Во всех офисах были созданы «Уголки здоровья», для которых были закуплены автоматические тонометры, аптечки первой медицинской помощи, а также весы. Значения ИМТ выше 25 являются фактором риска повышения артериального давления, а также ряда сердечно-сосудистых, онкологических заболеваний и сахарного диабета. Таким образом, сотрудники получили возможность в любой момент контролировать свое

артериальное давление и фактор риска, способствующий его повышению

С целью более активного вовлечения сотрудников проводились викторины по вопросам, освещавшимся в рассылках. Участвовавшим во всех викторинах и набравшим наибольшее количество баллов были вручены поощрительные призы. В 2010 году этими викторинами было охвачено более 400 сотрудников.

Задействованные ресурсы

Затраты на реализацию всех проектов по здоровому образу жизни в 2010 году составили 28 млн рублей. Средства были выделены из чистой прибыли Корпорации.

Достигнутые результаты

По данным очередного мониторинга здоровья, проведенного в апреле 2010 года, за год 38 % стали физически более активными, 40 % стали употреблять больше фруктов и овощей, 22 % снизили потребление соли, 35 % снизили потребление жиров и сахара, 9 % отказались от курения. Почти 95 % сотрудников считают проведение программ по здоровому образу жизни в Корпорации необходимым.

В 2010 году ФК «УРАЛСИБ» стала победителем в корпоративной номинации Всероссийского конкурса проектов по продвижению здорового образа жизни «Здоровая Россия», проведенного Минздравсоцразвития России. ■

During the Time for Vitamins two-week campaign, corporate cafes offered fresh juice at cost (cutting prices from RUR 75 to RUR 35 per serving). As a result, consumption increased eleven times to 4,180 servings per day, and the daily demand for juice after the campaign continues to exceed average consumption prior to the campaign two times (802 vs. 387).

According to data from 2010 health monitoring, 43 percent of employees upped their fruit and vegetable consumption.

Blood Pressure Control

To prevent CVDs, it is necessary to detect high blood pressure in a timely manner and efficiently control it. In 2009-2010, the Company successfully conducted the Control Your Blood Pressure campaign. Specially issued booklets and posters were distributed to offices and were posted on the corporate intranet site. During the two month program, employees received weekly mailings that contained information on blood pressure control, drug-free modalities for its correction and preventing hypertension complications.

All offices organized Health Areas with Company provided blood pressure sensors, first-aid kits and scales. When BMI exceeds 25, it becomes a risk factor for CVD, cancer and diabetes. Therefore, at any time, employees are able to control their blood pressure and risk factors that cause it to rise.

To attract participants, the Company hosted quiz shows on issues addressed in the mailings. Quiz participants with the most points received awards. In 2010, more than 400 employees participated in quizzes.

Resources

In 2010, the costs of implementing all health projects stood at RUR 28 million. Funds were allocated from the Company's net profit.

Performance

Recent regular health monitoring, which was conducted in April 2010, showed that during the year 38 percent of employees increased their physical activity, 40 percent began eating more fruits and vegetables, 35 percent reduced fat and sugar consumption and 9 percent stopped smoking.

In 2010, URALSIB was the corporate winner of the All-Russian Contest of Health Promotion Projects "Healthy Russia" which was hosted by the Russian Ministry of Health and Social Development. ■



ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ» // JSC RUSSIAN RAILWAYS

ОАО «Российские железные дороги» входит в мировую тройку лидеров железнодорожных компаний и ежегодно перевозит свыше 1,3 млрд пассажиров и 1,205 млрд т. грузов. В компании работают около 1 млн сотрудников. Эксплуатационная длина железных дорог составляет 85,2 тыс. км; протяженность электрифицированных линий – 42,9 тыс. км; доля в грузообороте транспортной системы России – 43 %; доля в пассажирообороте транспортной системы России – 41 %.



**ЯКУНИН
ВЛАДИМИР
ИВАНОВИЧ**
Президент
ОАО «РЖД»

**VLADIMIR
YAKUNIN**
President of
JSC Russian
Railways

JSC Russian Railways is one of the world's three leading railway companies, carrying more than 1.3 billion passengers and 1.205 billion tonnes of freight annually. The company employs about 1 million people. The company's total working mileage covers 85,200 kilometres, of which 42,900 kilometres is electrified track. The company accounts for 43 percent of Russia's total freight traffic and 41 percent of its passenger traffic.

ЗДОРОВЬЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Политика Компании направлена на сохранение здоровья работников. Реализация политики осуществляется в соответствии со Стратегией улучшения здоровья работников на период до 2020 года и политикой в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности.

«Стратегия улучшения здоровья работников ОАО «РЖД» на период до 2020 года», утверждена в декабре 2010 года (далее – Стратегия) и соответствует рекомендациям международных экспертов в области охраны здоровья и здравоохранения

Основные задачи Стратегии: обеспечение профессионального здоровья и долголетия работников компании и медицинское обеспечение безопасности перевозочного процесса на железнодорожном транспорте.

В числе мероприятий по реализации Стратегии предусмотрена разработка комплексной программы «Здоровый образ жизни».

Особенности работы на железнодорожном транспорте обуславливают иную структуру заболеваемости по сравнению с общероссийской, что требует разработки специальных методик профилактики, диагностики и лечения, входящих в понятие «транспортная медицина».

Профилактическое направление деятельности негосударственных учреждений здравоохранения ОАО «РЖД» включает диспансеризацию, иммунопрофилактику, развитие системы мер по снижению рисков для здоровья и мотивации на формирование здорового образа жизни работников компании, производственную медицину...

HEALTH AT WORK

The company policy is aimed at maintaining employees' health. It is carried out in accordance with the Strategy for Employees' Health Improvement to 2020 and policy in the sphere of OSH and environmental protection.

The Strategy for Employees' Health Improvement to 2020 was adopted in December 2010 (hereinafter referred to as the Strategy) and is in line with recommendations of international OSH and health care experts.

The Strategy has the following objectives: to ensure occupational health and longevity for company employees and medical support to ensure railway traffic safety.

It is envisaged to develop a comprehensive Healthy Lifestyle programme in the frameworks of the Strategy implementation.

Peculiarities of railway traffic stipulate different illness patterns when compared with general Russian trends; thus, special preventative, diagnostic and treatment methods included in the notion of medicine for transportation should be developed.

Preventative measures of JSC Russian Railways' nongovernmental health care institutions include health checks, immunizations, reduction of health risks and promotion of a healthy lifestyle among company employees, and occupational medicine. ...

Диспансеризация

Основными целями диспансеризации являются: предупреждение и раннее выявление заболеваний различного характера, в первую очередь, сердечно-сосудистых заболеваний, и возможность планирования и проведения комплексных профилактических мероприятий по снижению уровня заболеваемости неинфекционными болезнями на основе динамического наблюдения за состоянием здоровья работников; создание системы мер по снижению рисков для здоровья работников.

С 2006 года проходит ежегодная диспансеризация всех работников. Работники распределяются по группам здоровья: «практически здоровые», «имеющие риск развития заболевания», «нуждающиеся в дополнительном обследовании, лечении в амбулаторных условиях», «нуждающиеся в дополнительном обследовании и лечении в стационарах», «нуждающиеся в оказании высокотехнологичной медицинской помощи».

Мотивация здорового образа жизни работников ОАО «РЖД»

В 2007 году в ОАО «РЖД» была начата реализация программы, направленной на мотивацию здорового образа жизни работников ОАО «РЖД», целью которой является создание системы стимулов, направленных на обеспечение безопасности движения поездов, повышение экономической эффективности процессов управления и производства.



Health Checks

Health checks are mainly aimed at early detection of different diseases, in particular cardiovascular diseases, and at having an opportunity to plan and organize comprehensive preventative activities to reduce non-infectious disease incidence using case monitoring of employees' health and a system of measures to reduce health risks facing employees.

Since 2006, all employees have undergone annual health checks. Employees are divided into the following health groups: apparently healthy, at risk of disease, in need of additional examination and outpatient care, in need of additional examination and treatment in hospitals, or in need of high-tech medical care.

Promoting a Healthy Lifestyle Among Employees of JSC Russian Railways

In 2007, JSC Russian Railways launched a programme focusing on healthy lifestyle promotion among its employees aimed at creating an incentive system to ensure safe railway traffic and increased economic efficiency of management and production processes.

Employees volunteering to eliminate negative health factors may participate in the programme. The following criteria are used to assess results:

Участниками программы могут стать работники, добровольно изъявившие желание гарантировать исключение влияния неблагоприятных факторов на состояние своего здоровья. Критериями оценки мотивации является:

- снижение основных факторов риска развития заболеваний (отказ от курения и употребления алкоголя, профилактика обострений хронических заболеваний, контроль массы тела в пределах физиологических норм);
- своевременное прохождение диспансерного осмотра;
- отсутствие обострений хронических заболеваний в течение года;
- прохождение оздоровительных мероприятий 1 раз в год в санаторно-курортных и других оздоровительных учреждениях;
- для работников локомотивных бригад – отсутствие отстранений от работы по медицинским показаниям при прохождении обязательных предрейсовых медицинских осмотров.

Иммунопрофилактика

Ежегодно организуются профилактические прививки против гриппа около 400 тыс. работникам, связанных с движением поездов. В сезоне 2010/2011 годов коэффициент эпидемиологической эффективности вакцинации составил 91 %. Работникам, обеспечивающим безопасность движения поездов, бесплатно выдаются эффективные противовирусные препараты. Результат: в 2009 году даже в период пандемии гриппа А (H1N1)/Калифорния/2009 заболеваемость железнодорожников была в 2 раза ниже, чем в целом по стране.



- Reduction in key risk factors of disease onset (giving up smoking and alcohol, preventing chronic illness aggravation, weight control within the physiological range);
 - Timely health checks;
 - No chronic illness aggravation during the year;
 - Participation in recreational activities once a year in resort and other health institutions;
 - For workers of engine crews – no dismissals from work for medical grounds identified during compulsory pre-trip medical check-ups.
- Immunizations

Flu vaccinations are organized every year for about 400,000 workers dealing with railway traffic. In 2010/11 – 91 % of workers were vaccinated. Employees responsible for railway traffic safety get free effective anti-viral medication. As a result in 2009, even in the course of the swine flu (H1N1)/California/2009 pandemic, incidence among railway employees was twice as low as at the national level.

Every year, JSC Russian Railways' nongovernmental health institutions organize vaccination against tick-borne encephalitis for about 100,000 workers in 40 occupations at risk of being infected in the course of working in hot spots.



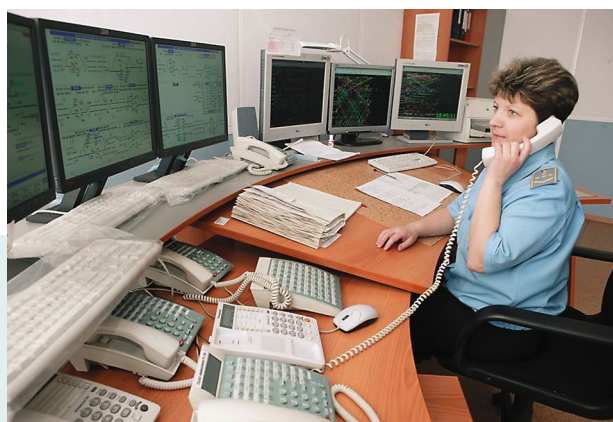
Ежегодно негосударственными учреждениями здравоохранения ОАО «РЖД» проводятся профилактические прививки от вирусного клещевого энцефалита около 100 тыс. работникам 40 профессиональных категорий, имеющих риск заражения в процессе производственной деятельности в природных очагах.

Производственная медицина

Система производственной медицины на железнодорожном транспорте сохранилась и в настоящее время развивается. В 2010 году создана и функционирует координационно-управленческая вертикаль, представленная центральной и региональными комиссиями по охране труда и здоровья работников ОАО «РЖД», инженерно-врачебными бригадами в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД».

Особая роль в этой работе отводится совершенствованию деятельности инженерно-врачебных бригад (далее – ИВБ), созданных на предприятиях еще в 2005 году. В настоящее время функционируют около 1600 бригад, в состав которых входят специалисты по охране труда и промышленной безопасности, управлению персоналом, медицинские работники, представители профсоюзной, научных организаций.

ИВБ имеет право вносить предложения по совершенствованию работы в области охраны труда и здоровья работников; о приостановлении работ в участках и цехах, где выявлены опасные для жизни и здоровья работников условия труда; о привлечении к дисциплинарной ответственности и о поощрении работников.



Occupational Medicine

The system of occupational medicine on railway transport has been maintained and is being developed presently. In 2010 a coordination and management hierarchy was established and is now in force, represented by the central and regional OSH commissions of JSC Russian Railways, and engineering physician teams in structural units of JSC Russian Railways affiliates.

Special emphasis is placed on strengthening engineering physician teams (EPHT) which were created at enterprises as early as in 2005. Presently there are about 1,600 teams consisting of OSH, HR specialists, medical professionals, representatives of trade unions and research organizations.

EPHT are entitled to make proposals aimed at improving OSH activities; laying off work at units and workshops in case hazardous working conditions for employees' health and life are detected; and taking disciplinary measures and rewarding workers.

JSC Russian Railways Policy in the Sphere of Occupational Safety and Health (OSH), Environmental Protection, and Industrial Safety

In 2008, the company developed JSC Russian Railways Policy in the Sphere of OSH, Environmental Protection and Industrial Safety

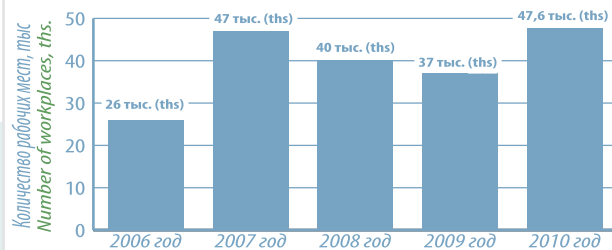
Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности

В Компании в 2008 году разработана и реализуется Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности (далее – Политика), которая распространяется на все филиалы и структурные подразделения ОАО «РЖД».

Политика направлена на решение следующих задач:

- постоянное улучшение условий и охраны труда, защита окружающей среды и повышение уровня промышленной безопасности за счет совершенствования технологических процессов, технического оснащения, повышения уровня квалификации персонала;
- обеспечение экологической и промышленной безопасности на современном уровне развития науки и техники;
- создание эффективного планирования и реализации программ в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности;
- повышение эффективности профилактических мер по соблюдению требований норм охраны труда, экологической и промышленной безопасности;
- снижение потенциальных рисков в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности при осуществлении производственной деятельности;
- воспитание корпоративной культуры безопасности труда, ответственного отношения к природе и здоровью работников.

Улучшение условий труда в ОАО «РЖД» Improving working conditions in JSC Russian Railways



In 2006-2010 working conditions will be improved at 197.6 workplaces

(hereinafter referred to as the Policy) which is now being realized in all branches and structural units of JSC Russian Railways.

The policy is focused on the following objectives:

- to facilitate the constant improvement of working conditions and occupational safety and health, environmental protection and to achieve a higher level of industrial safety due to production methods development, equipment upgrading and advanced training for the staff;
- to ensure that environmental and industrial safety is in line with the latest science and technology development;
- to establish effective planning of programmes in the sphere of OSH, environmental protection and industrial safety;
- to achieve higher effectiveness of preventative measures aimed at observance of regulations in the sphere of OSH, environmental protection and industrial safety;
- to reduce potential risks in the sphere of OSH, environmental protection and industrial safety in the course of production activity;
- to cultivate the corporate culture of OSH, responsible attitude to the environment and employees' health.

OSH Management System

The OSH management system in JSC Russian Railways is based

Система управления охраной труда (СУОТ)

Система управления охраной труда в ОАО «РЖД» ориентирована на международные стандарты. С 1 октября 2008 г. в Компании введен в действие Стандарт «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Документ разработан в соответствии с международными стандартами ILO – OSH 2001 и OHSAS-18001. В нем не только документально оформлена уже сложившаяся система управления, но и включены новые элементы в соответствии с требованиями международных стандартов. Выстроена четкая структура СУОТ, при которой на каждом уровне управления определены задачи в области охраны труда и обязанности должностных лиц.

В целях выявления элементов системы охраны труда и промышленной безопасности, требующих улучшения, разработан стандарт СТО РЖД 1.15.005–2009 «Система внутреннего аудита управления охраной труда и промышленной безопасностью в ОАО «РЖД».

Обучение и нормативное обеспечение

В настоящее время в Компании создана база нормативных и организационно-методических документов по охране труда, которая включает более 200 документов, правил и инструкций по охране труда.

В структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД» организовано обучение работников компании по вопросам охраны труда, функционируют уголки и кабинеты по охране труда, оснащенные обучающими и экзаменационными комплексами, наглядными пособиями и тренажерами. Кроме того, во всех железных дорогах действуют передвижные центры обучения – «Вагон



on international standards. On 1 October 2008 the company put into operation a Standard on OSH Management System in JSC Russian Railways. The document was developed in compliance with the international standards ILO – OSH 2001 and OHSAS-18001. It not only documented the already established management system but also introduced new elements in compliance with international standards. A well-defined structure of OSH Management System was built, setting specific OSH objectives and determining responsibilities of executive officers at every level of management.

In order to identify those elements of the OSH system which have to be improved, the Internal Auditing System for OSH in JSC Russian Railways Standard (Russian Railways Standard 1.15.005–2009) has been developed.

Training and Safety Compliance

Presently the company has a database of OSH regulations and guidelines consisting of more than 200 OSH documents, rules and instructions.

OSH training for staff is organized in structural units of JSC Russian Railways affiliates; in addition there are OSH corners and rooms equipped with training and testing materials, information leaflets and training simulators. Furthermore, there are mobile training

охраны труда», оснащенные современными автоматизированными обучающими комплексами.

Контроль состояния рабочих мест и условий труда

В целях объективной оценки состояния условий труда в Компании проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты которой становятся основой для оценки рисков профессиональных заболеваний и травмирования работников.

Министерством путей сообщения Российской Федерации в 1998 г. проведение аттестации рабочих мест было организовано на всех подведомственных предприятиях, и в 2002 году железнодорожный транспорт стал первой отраслью, в полном объеме завершившей аттестацию. По результатам аттестации рабочих мест ежегодно разрабатываются и реализуются мероприятия по улучшению условий труда.

Улучшение условий и охраны труда

Одним из важнейших направлений в обеспечении здоровых и безопасных условий труда в Компании является реализация среднесрочных и годовых программ по улучшению условий и охране труда, которые включают мероприятия по: предупреждению несчастных случаев; улучшению условий труда, санитарно-бытовых условий и предупреждению заболеваний на производстве; обучению и пропаганде вопросов охраны труда. В 2010 году на реализацию данных программ израсходовано около 6 млрд рублей, в том числе 317 млн рублей за счет централизованных инвестиций. Реализация программ позволила улучшить условия труда более 170 тысяч железнодорожников и снизить уровень производственного травматизма.

centres on all railways called OSH Carriage equipped with modern automated training facilities.

Supervision of Work Places and Working Conditions

In order to evaluate working conditions objectively the company organizes assessment of work places with respect to working conditions whose results are used to conduct risk assessment of occupational diseases and employees' injuries.

In 1998, the Russian Federation's Railways Ministry organized assessment of work places in all affiliated enterprises, and in 2002, railway transport became the first industry where assessment was completed. Assessment results are used annually to develop and carry out activities aimed at improving working conditions.

Improvement of Working Conditions and OSH

One of the company priorities in ensuring healthy and safe working conditions is implementing medium-term and one-year programmes aimed at improving working conditions and OSH including the following activities: prevention of accidents; improvement of working and social facilities and prevention of occupational diseases; and OSH training and awareness-raising activities. In 2010, the company spent about 6 billion roubles on these programmes including 317 million roubles by means of centralized investment. Implementation of programmes made it possible to improve working conditions of more than 170,000 railway workers and reduce the occurrence rate of industrial injuries.



ХОЛДИНГ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» // METALLOINVEST

«МЕТАЛЛОИНВЕСТ» – один из крупнейших горно-металлургических холдингов России, владеет крупнейшими в мире запасами железной руды. Является крупнейшим производителем железорудной продукции в СНГ (шестой – по железорудному сырью в мире, пятый – по стальной продукции в России, единственный – по горячебрикетированному железу в Европе и СНГ). В состав Холдинга входят ведущие предприятия горнодобывающей и металлургической отраслей России: ОАО «Михайловский горно-обогатительный комбинат», ОАО «Лебединский горно-обогатительный комбинат», ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат», ОАО «Уральская сталь». Общая численность работников предприятий Холдинга превышает 62 000 человек.



**ПОТАПОВ
ЭДУАРД
ЛЕОНИДОВИЧ**
Генеральный
директор УК
«МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

EDUARD POTAPOV
CEO of Management
Company
Metalloinvest

METALLOINVEST one of the largest Russian steel and mining holdings, owner of the largest iron ore reserves in the world, owner of the world-largest deposits of iron ore in the world, the largest producer of iron ore products in the CIS (The six largest producer of iron ore in the world, the fifth largest producer of steel products in Russia, the only producer of metallized raw materials in Europe and CIS) Holding unites the leading enterprises of the Russian mining and steel industries: JSC «Lebedinskiy GOK», JSC «Mikhailovsky GOK», JSC «Oskol Electric Steel Works», (OEMK), JSC «Ural steel». Number of employees – 62 000.

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Проведение взвешенной, ответственной социальной политики – неизменная традиция и принцип корпоративного управления в холдинге «Металлоинвест».

Деятельность по вопросам здоровья и безопасности труда в Холдинге реализуется в рамках принятой на каждом предприятии «Политики в области качества, охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности» и охватывает несколько направлений:

- охрана труда, промышленная безопасность и экология;
- профилактика заболеваемости, лечение и оздоровление работников;
- формирование культуры ответственного отношения к здоровью и безопасности.

Предприятия Холдинга разрабатывают собственные программы, с учетом специфики деятельности и территории их расположения, что обеспечивает большую их эффективность. Отдельные программы по согласованию с работниками в рамках коллективного договора распространяются и на членов их семей, ветеранов и пенсионеров, создавая дополнительные условия производительного труда работников.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SYSTEM

The considered corporate social responsibility policy is the permanent tradition and principle of Metalloinvest corporate governance.

Occupational health and safety activity in Holding is realized according to the “Policy of Quality, Environmental protection, Process safety and Occupational health”, adopted at each subsidiary, which includes several sectors:

- Occupational health, Process safety and Environmental protection
- Prevention of sickness, Workers treatment and recovery
- Culture of responsible attitude to health and safety

Holding’s subsidiaries develop their own programs, considering production and location specifics which provides higher efficiency. Several programs, according to collective agreement, spreads on employees families, retired workers and veterans, which provides additional support for efficient work.

Охрана труда, промышленная безопасность и экология

Работа по охране труда и промышленной безопасности направлена на улучшение условий труда и производственного быта, снижение аварийности и производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости.

На большинстве предприятий Холдинга эта работа организована на основе стандарта OHSAS 18000: 2007 «Системы менеджмента здоровья и безопасности – Требования».

Такие высокие требования к организации деятельности в сфере охраны труда и здоровья обусловлены, с одной стороны, высоким уровнем риска на предприятиях (по итогам аттестации более 70 % рабочих мест находятся в условиях воздействия вредных факторов), а с другой – стратегическими требованиями улучшения условий и охраны труда.

На предприятиях холдинга в течение нескольких лет последовательно реализуется комплекс мероприятий, включающий:

- проведение регулярных медицинских осмотров работников;
- обеспечение защиты от воздействия вредных и опасных производственных факторов и снижения их уровня;



Occupational health, Process safety and Environmental protection

The Occupational health and Process safety activities are aimed at improvement of work conditions, lowering of the accident rate and professional and general sickness rate.

The most subsidiaries of the Holding manage these activities according to OHSAS 18000:2007 "Occupational Health and Safety Management System" standard requirements.

Such high requirements to occupational health management results from high risk factor at subsidiaries (according to attestations, more than 70 % of workplaces are hazardous) and from strategic requirements to increase occupational health and work conditions.

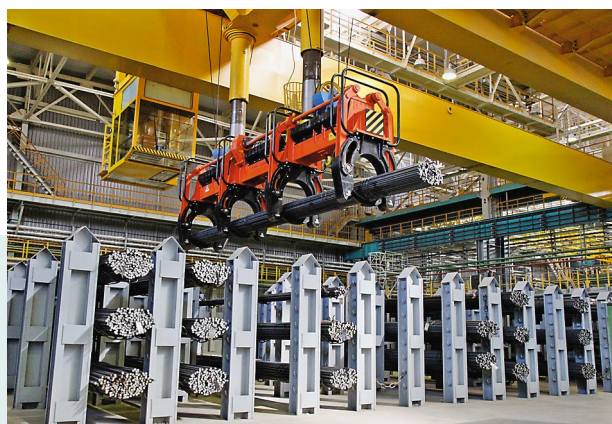
In last years, Holding's subsidiaries realize consecutive complex of measures, including:

- Regular employees physical examinations
- Provision of protection and reduction of hazardous factors.

- совершенствование технологических процессов, модернизация оборудования, механизация труда, внедрение систем дистанционного (автоматического) управления;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- обеспечение нормального климатического режима труда и освещения;
- организацию мест отдыха и питания,
- создание автоматизированной системы мониторинга и контроля;
- обучение работников по вопросам охраны и безопасности труда, проведение инструктажа;
- мотивацию персонала к ответственному отношению к своему здоровью и безопасности труда.

Ежегодно на предприятиях Холдинга проводится аттестация рабочих мест по условиям труда. К концу 2010 года на трёх из четырех предприятий Холдинга аттестовано 100 % рабочих мест. Результаты анализа и оценки состояния охраны и безопасности труда, аттестации рабочих мест служат основанием для формирования мероприятий соглашения по охране труда, заключаемого в рамках коллективных договоров.

На предприятиях Холдинга не реже одного раза в три месяца специальной комиссией проводится мониторинг состояния охраны труда, на основе результатов которого



- Modernization of production process, implementation of automatic control systems and processes mechanization.
- Conduction of workplace conditions attestation.
- Provision of normal climate and light conditions.
- Relaxation and food provision
- Automatic monitoring and control system
- Work safety instructions and trainings
- Motivation for responsible attitude to occupational health and work safety.

Holding's subsidiaries conduct annual workplace conditions attestation. To the end of 2010 100 % of workplaces at 3 of 4 Holding's subsidiaries were certified. Results of analysis and estimations of work safety are used to form the Work Safety Agreement, that are concluded within the bounds of Collective Agreements.

Special commissions are conducting quarterly work safety monitoring at Holding's subsidiaries. The results of the

осуществляется корректировка мероприятий ежегодных программ по охране труда. Отчетность по травматизму и аварийности еженедельно рассматривается директорами предприятий и ежемесячно управляющей компанией Холдинга.

Организация системы управления рисками на примере ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат»

Основная задача системы управления охраной труда и промышленной безопасностью – снижение производственного травматизма за счет перехода от реагирования на страховые случаи к управлению профессиональными рисками.

Основные элементы системы:

- устранение источника опасности;
- предотвращение доступа персонала в опасную зону;
- использование безопасных технических устройств, материалов, технологий;
- совершенствование безопасных методов и приемов выполнения работ;
- осуществление визуального и автоматизированного контроля технических параметров;
- применение блокирующих устройств, специальной и аварийной сигнализации, предупреждающих надписей;
- минимизация степени тяжести воздействия опасности на персонал;
- использование и совершенствование средств индивидуальной защиты.

monitoring are used to adjust Work safety programs. The accident reports are examined weekly by managing directors and monthly by management company.

Organization of risk management system by the example of JSC «Oskol Electric Steel Works»

The main task of occupational health and process safety system is lowering the rates of accidents by moving from reactions to the accidents to professional risk management.

Main elements of the system:

- Disposal of the source of the danger
- Dangerous zones access prevention
- Utilization of safe facilities, technologies and materials
- Development of safe processing methods and techniques
- Visual and automate control of technical parameters
- Utilization of blocking devices, special and emergency signaling systems, caution boards.
- Minimization of the hazardous impact on the workers
- Utilization and development of personal protection equipment

In 2006 the risk management and evaluation system was implemented at the plant. According to the system,

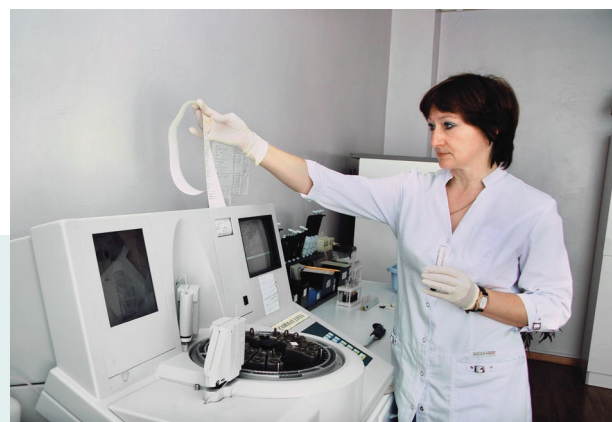
На Комбинате в 2006 году внедрена методика оценки и управления рисками. В соответствии с методикой был оценен риск по каждому производственному фактору опасности для всех должностей и профессий на Комбинате, а также сторонних организаций, участвующих в его производственной деятельности. Результаты оценки и классификации риска доводятся до работников Комбината и работников подрядных организаций и являются основой для планирования и выполнения мероприятий по снижению риска.

Профилактика заболеваний, лечение и оздоровление работников

Профилактика заболеваемости работников предприятий и их оздоровление является одной из важнейших задач социальной политики Холдинга.

Основные мероприятия: периодические и углубленные медицинские осмотры; доступная медицинская помощь на рабочем месте; система питания; школы здоровья; система оздоровления; корпоративные конкурсы и премии; информационно-рекламные кампании.

Медико-профилактические комплексы предприятий состоят из здравпунктов, поликлиник, амбулаторий, профлакториев, санаториев и детских оздоровительных



the every production danger risk factor was evaluated for all positions at the plant, including third parties, involved in production process. The results of classification and evaluation are brought to attention of workers and third parties, and used as a base for planning and performing measures to reduce a risk.

Disease prevention, treatment and recovery

Subsidiary workers disease prevention and recovery are one of the main tasks of Holding's social policy.

Basic measures: regular and special physical examinations, access to medical care at workplace, feed system, schools of health, recovery system, corporate competitions and awards, informational campaigns.

Healthcare complexes of subsidiaries consist of aid posts, polyclinics, ambulance stations, preventoriums, health centers

лагерей. Это современные, хорошо оснащенные, много-профильные медицинские учреждения, позволяющие осуществлять лечебно-диагностическую, профилактическую и оздоровительную деятельность.

Действующие на территориях всех предприятий здравпункты позволяют на рабочем месте своевременно выявлять факты нарушения здоровья у работников, значительно снизить частоту обострений хронических заболеваний, а также, при необходимости, оказывать оперативную медицинскую помощь.

Медико-профилактическими центрами (далее МПЦ) проводится анализ заболеваемости работников, организуется профилактическая работа с работниками Компании, подверженными заболеваниями, проводятся медицинские осмотры и организуется необходимое лечение, ежегодная вакцинация против гриппа, а также в составе аудиторских комиссий по охране труда проводится контроль состояния рабочих мест. По результатам периодических медицинских осмотров и анализа заболеваемости работникам выдаются рекомендации по переводу на другую работу, использованию программ здоровья, реализуемых на базе спортивно-оздоровительных залов в цехах и городских центрах, здравпунктах, а также выдаются направления на санаторно-курортное лечение.



and children's health camps. All these modern, well-equipped and multiple-discipline institutions allow to carry diagnostic, prevention and recovery activities.

Aid-posts at all subsidiaries enable to timely detect health accidents, lower the chronic disease rate, and provide first aid in case of need.

Healthcare centers are carrying out the analysis of worker's sickness rate, providing prevention measures for risk groups and necessary treatment, annual vaccination against flu. They also form audit commissions to control workplace safety.

Regular physical examinations and analysis of disease rates are used to give out recommendations for work transfers, participation in health programs based on gyms at workshops and town centers and assignments to health resort treatment.

For example, at Oskol Electric Steel Works developed a special heart disease prevention program, based on a network

Например, на Оскольском электрометаллургическом комбинате по итогам анализа заболеваемости разработана и реализуется на базе школы здоровья здравпунктов «Программа по профилактике гипертонической болезни», включающая информационные, мотивационные, консультационно-обучающие, активные мероприятия для работников.

Больше внимания на предприятиях Холдинга уделяется работе по борьбе с вредными привычками, в основе которой принцип «спорт каждый день». Ежегодная Корпоративная спартакиада проводится по 16 видам спорта и проводится в течение года. На предприятии реализуется до 100 спортивных программ для работников и членов их семей, неработающих пенсионеров, студентов профильных учебных учреждений. В частности, одним из значимых культурных событий в городе Новотроицке стала традиционная городская спартакиада – турнир «Уральская Сталь» против наркотиков». Число участников спортивных мероприятий, реализуемых при поддержке предприятия, растет с каждым годом. Большое внимание вопросам здорового образа жизни и свободы от вредных привычек и зависимости уделяют корпоративные СМИ и СМИ г. Новотроицка.

Доступность горячего питания, качество обслуживания и сбалансированное меню в столовых – важное направление охраны здоровья на предприятиях Холдинга, столовые



of Aid-posts. It includes informational, motivation, consulting and training activities for workers.

The great attention is paid to healthy lifestyle and pernicious habits prevention based on “sport every day” principle. The annual Corporate Spartakiada includes 16 different sports and held through the year. The subsidiary realizes up 100 sport programs for workers, their families, retired persons and students.

Annual town Spartakiada “Ural Steel” against drugs” became a significant culture event in Novotroitsk town. The number of participants is increasing every year. The great attention to questions of healthy lifestyle and freedom from pernicious habits is paid by corporate and local media.

One of the important healthcare priorities is the availability of hot meals and balanced diet in dining rooms, which are well-found with modern equipment (combination oven-steamers, convection ovens) that provides a wide choice of meals for every taste. Composition of menu



которых оборудованы современным высокопроизводительным оборудованием, позволяющим внедрить новые технологии приготовления блюд, расширить ассортимент и учесть особенности приготовления пищи (пароконвектоматы, конвекционные печи и т.д.). При составлении меню учитывается энергетическая ценность рациона лечебно-профилактического питания, разработка и ведение которого осуществляется Медико-профилактическими центрами предприятий Холдинга. В целях повышения общей устойчивости организма, снижения сезонных заболеваний работников в столовых организованы витаминные столы с расширенным включением в рационы натуральных овощей и фруктов.

В 2011 году по инициативе управляющей компании Холдинга на его предприятиях планируется провести конкурс столовых, по итогам которого будет сформирован корпоративный стандарт организации питания.

В течение года работники и члены их семей имеют возможность воспользоваться оздоровительными программами, реализуемыми как на социальных объектах предприятий рекреационно-восстановительного профиля, находящихся недалеко от городов, где расположены предприятия, так и в санаторно-курортных учреждениях России и стран СНГ. Весь комплекс оздоровительных программ для работников и членов их семей традиционно финансируется



considers the food value of the ration and conducted by specialists of healthcare centers. Special "Vitamin tables" with fresh fruits and vegetables are arranged to boost the overall immunity of workers and decrease seasonal sickness rate.

In 2011 Holding Management Company has initiated a "Dining Rooms Competition" at subsidiaries, which will help to create a corporate nutrition standard.

Through the year employees and their families have an opportunity to participate in health programs realized at resorts near subsidiaries and throughout Russia and CIS. All health programs are backed by subsidiaries by direct financing and voluntary social insurance. Despite the recession consequences – drop in production, subsidiaries continue to fulfill their obligations to work safety and health programs.

The general budget of health and medical services provided to employees and their families exceed 300 mln rubles in 2008 and 2009 and 400 mln rubles in 2010.

предприятием путем прямого финансирования и инструментов добровольного медицинского и социального страхования. Несмотря на кризисные явления – резкое снижение цен и спроса на продукцию, предприятия продолжили выполнение обязательств по охране здоровья и безопасности труда, а также оздоровительных программ.

Общий бюджет санаторного и лечебно-оздоровительного обслуживания работников и их детей составил в 2008 и 2009 гг. около 300 млн рублей в год, а в 2010 – около 400 млн рублей.

Ежегодно в санаториях и профилакториях предприятий отдыхает и поправляет свое здоровье более 14 тысяч работников и 5000 детей.

Формирование культуры ответственного отношения к здоровью и безопасности

Особое значение в профилактической работе на предприятиях уделяется формированию культуры ответственного отношения к своему здоровью и безопасности труда на всех уровнях, в том числе и на уровне отдельных подразделений. На каждом предприятии Холдинга ежегодно проводятся конкурсы высокой социальной эффективности среди подразделений, результаты которых учитываются при вручении ежегодной премии Холдинга «Человек года».

Конкурс «Подразделение высокой социальной эффективности»

В ОАО «Михайловский горно-обогатительный комбинат» организация и проведение конкурса возложены

Annually more than 14 000 employees and 5000 children comes to health resorts and recreation centers of the subsidiaries.

Building the culture of responsible attitude to health and safety

Building the culture of responsible attitude to health and safety at all levels is the special priority of preventive activity at subsidiaries. Every subsidiary annually holds the competitions of social effectiveness between divisions. Results are used at Annual "Employee of the Year" Award.

"Best Social Effectiveness division" competition

At JSC "Mikhailovsky Mining and Dressing Plant" the competition is held by a special commission. Short-list is announced on Metallurgist Day. The competition is held in two stages since 2009. It is aimed to involve the work collectives to development of work conditions and process safety. The award is presented in following nominations:

- Best organization of work and process safety
- Best developed and green area
- Best workplace keeping

на специально созданную комиссию. Предварительные итоги подводятся в июле ко Дню металлургов.

Конкурс призван вовлечь трудовые коллективы в работу по совершенствованию условий труда и безопасности производства, и проводится с 2009 года (в 2 этапа в течение года) по следующим номинациям:

- Лучшая организация охраны труда и промышленной безопасности;
- Лучшее благоустройство, озеленение и санитарное состояние закрепленных территорий;
- Лучшее содержание бытовых и производственных помещений, рабочих мест.

Коллективы, набравшие наибольшее количество баллов за весь период проведения конкурса, поощряются премией, на сумму которой приобретаются техника, оборудование и инвентарь для решения вопросов по улучшению условий труда, бытовых условий. Работникам, внесшим наибольший личный вклад, присуждаются персональные премии, а также они номинируются на корпоративную премию «Человек года», вручаемую в декабре каждого года.

Положение о конкурсе является частью Положения об оплате труда и премирования работников Комбината.

Большую открытость и популярность Конкурсу придает его освещение на страницах корпоративной газеты.



The collectives with maximum scores are receiving a bonus that is used to buy equipment to improve working and life conditions. Employees, who made great personal contribution, are receiving a personal bonus and are nominated for “Employee of the Year” Award, that is hold at the end of every year.

The Competition is included to the Compensations And Benefits Policy. It’s popularity and transparency is greatly provided by corporate media.

In addition to divisional competitions JSC “Ural Steel” also holds competitions within workshops in production culture, occupational health, process and fire safety between sections, shifts and offices. The new Standard is being developed to help employees to keep workplace in a good order and solve existing problems.

Corporate and local media are actively involved into the process of building the responsible attitude to health and work safety besides the material and non-material motivation.

На ОАО «Уральская Сталь» дополнительно к конкурсу подразделений проводятся внутрицеховые конкурсы по культуре производства, охране труда, промышленной и пожарной безопасности между участками, сменами, службами подразделений. Разрабатывается стандарт предприятия по приемке – сдаче смен, выдаче задания персоналу цеха по наведению порядка на рабочих местах и территории структурных подразделений. Все эти мероприятия позволят решить существующие проблемы в содержании рабочих мест и территорий.

Формированию культуры и стимулированию ответственного отношения работников к своему здоровью и безопасности труда наряду с инструментами материального и нематериального стимулирования способствуют и корпоративные и городские СМИ, которые участвуют в проведении рекламно-информационных кампаний по данной теме.

Система охраны здоровья и обеспечения безопасности работников на всех предприятиях Холдинга призвана обеспечить высокий уровень производительности труда, снижение производственных рисков, связанных с возможностью нанесения ущерба жизни и здоровью работников, подрядчиков и посетителей.

Результатом системной работы по обеспечению безопасности и сохранению здоровья работников за последние 4 года стало отсутствие роста, а на ряде предприятий снижение уровня травматизма и заболеваемости в 2010 году на 20 % к показателям 2009 года. ■

Occupational health and work safety systems at all Holding’s subsidiaries have mission to provide the high level of labour productivity and to decrease accident rates.

All these measures allowed to stop growth of accident rates at all subsidiaries in last 4 years and even provide 20% decrease in accident and sickness rates in 2010 at several subsidiaries comparing to 2009. ■





Global Compact Network
Russia

САХАЛИН ЭНЕРДЖИ ИНВЕСТМЕНТ КОМПАНИ ЛТД // SAKHALIN ENERGY INVESTMENT COMPANY LTD.

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.» является оператором крупнейшего комплексного нефтегазового проекта «Сахалин-2» и ведет разработку Пильтун-Астохского нефтяного и Лунского газового месторождений в Охотском море на северо-западе острова Сахалин. Реализация проекта выводит российский газ на новые международные рынки. Численность персонала – 1848 человек.



**ГАЛАЕВ
АНДРЕЙ
ПЕТРОВИЧ**
Главный
исполнительный
директор

**ANDREI
GALAEV**
Chief Executive
Officer

Sakhalin Energy is the company which operates the largest comprehensive oil and gas project – Sakhalin-2 – and is developing the Piltun-Astokhsky oil field and the Lunskey gas field in the Sea of Okhotsk, northwest of Sakhalin Island. The project allows Russian gas to enter new international markets. The company employs 1,848 people.

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

«Сахалин Энерджи» осуществляет свою деятельность в соответствии с высокими стандартами безопасности, заботясь о здоровье своих сотрудников. Охрана труда и безопасность персонала на рабочем месте являются вопросами первоочередной важности. Соблюдение требований охраны труда и здоровья, предоставление социального пакета, включающего ДМС, создание условий для занятий спортом, комплексная программа по профилактике заболеваний и пропаганде здорового образа жизни – это характерные черты ответственного отношения компании к своим сотрудникам. Компания применяет структурированный подход к охране здоровья персонала.

Цели программы:

- профилактика заболеваний и улучшение здоровья работников и членов их семей;
- пропаганда здорового образа жизни;
- обеспечение досуга и отдыха работников, членов их семей.

В Компании разработаны и утверждены внутренние стандарты в области охраны здоровья и гигиены труда, в том числе: экстренное медицинское реагирование, регламент организации медицинских осмотров, оценка риска здоровью, медицинские требования для подрядчиков, предупреждение злоупотребления алкоголем и психоактивными веществами и прочие. Соблюдение указанных стандартов ведет к возможности анализировать показатели

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Sakhalin Energy conducts its activities according to high occupational safety and health standards and is concerned about the health of its employees. Occupational safety and health are treated as priorities. The company's responsible attitude towards its employees can be measured by its complying with occupational safety and health standards, providing a social package including voluntary health insurance, providing conditions for sports activities, running a comprehensive preventative programme and advocating a healthy lifestyle. The company uses a structured approach to protecting the health of its personnel.

The goals of the programme are:

- to prevent disease and improve the health of employees and members of their families;
- to advocate a healthy lifestyle;
- to provide leisure and health facilities for employees and their families.

The company has developed and approved internal occupational health standards including: emergency medical help, rules for organizing medical checkups, health risk assessment, medical requirements to contractors, prevention of abuse of alcohol



(общая частота регистрируемых профессиональных заболеваний и частота регистрируемых профессиональных заболеваний с утратой трудоспособности) с целью принятия мер по улучшению условий труда и профилактике заболеваемости профессиональными болезнями. Анализ данных и сравнение с показателями других компаний нефтегазового сектора подтверждает эффективность внедрения стандартов в области охраны здоровья.

Показатели безопасности Компании за 2010 год значительно превысили аналогичные показатели за 2009 год. Количество происшествий, выраженное с использованием таких показателей, как общая частота регистрируемых происшествий (ОЧРП) и частота травм с временной потерей трудоспособности (ЧТВПТ), снизилось приблизительно на 50 %. В 2010 году эти показатели составили 0.57 и 0.21 соответственно. В ходе выполнения работ для Компании не было зарегистрировано ни одного случая с летальным исходом на производстве.

Профилактика заболеваний и улучшение здоровья работников и членов их семей

Контроль здоровья работников и их оздоровление



and psychotropic substances, etc. Adhering to these standards makes it possible to analyze indicators (the overall frequency of registered occupational diseases and the frequency of registered occupational diseases leading to disability) in order to take measures to improve working conditions and prevent occupational diseases. The analysis of these data and comparison with the indicators of other oil and gas sector companies justifies the effectiveness of the introduction of occupational health standards.

The company's occupational safety and health indicators in 2010 are much better than similar indicators in 2009. Over this time, the number of incidents measured by indicators such as the overall frequency of registered accidents or the rate of injuries leading to temporary disability has dropped by some 50%. In 2010, these indicators stood at 0.57 and 0.21, respectively. Not a single death due to occupational accidents has been registered in the company.

Preventing disease and improving the health of workers and their families

Monitoring the state and improvement of workers' health is

является одной из наиболее важных задач социальной политики компании. Болезнь легче предупредить, чем вылечить. Именно поэтому первостепенные меры программы медицинского обеспечения направлены на предупреждение, раннее выявление и профилактику заболеваний. Одной из мер, обеспечивающих выполнение этой задачи – периодические медицинские осмотры, которые обязательны для всех сотрудников, работающих как на производственных объектах, так и в офисах. Объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров расширен с учетом опыта мировой кардиологии. Для всех сотрудников определенной возрастной группы проводится оценка риска развития острого коронарного синдрома. На 2011 год разработан ряд мероприятий, нацеленных на повышение осведомленности сотрудников в отношении факторов, которые могут привести к заболеваниям сердечно-сосудистой системы. Сотрудникам, относящимся к группе риска, предлагаются консультации специалистов, разрабатывается индивидуальный план мероприятий по снижению риска.

Создана организация экстренного медицинского реагирования. На основании оценки ситуации, Компания приняла меры по снижению рисков развития серьезных осложнений при развитии заболеваний и травм: обеспечение строгих временных регламентов на каждом из этапов реагирования, предоставление всего необходимого оборудования и материалов, обучение и оповещение персонала Компании о мерах взаимодействия в случае неотложной медицинской ситуации.

На всех объектах Компании оборудованы медпункты, в которых дежурят врачи. Это специалисты, проходящие регулярную стажировку в России и за рубежом.

one of the key social policy tasks of the company. A disease is easier to prevent than to cure. That is why priority medical support measures are aimed at the prevention and early detection of diseases. One measure that contributes towards this end is periodic medical examinations that are mandatory for all employees, no matter whether they work at production facilities or in offices. The range of mandatory preliminary and regular medical checkups has been expanded based on the experience of world cardiology. The risks of acute coronary syndrome are assessed for all workers within a certain age group. A number of measures aimed at increasing the employees' awareness of factors that may lead to cardiovascular diseases have been developed for 2011. Employees in the risk group are offered specialist consultations and individual risk reduction plans are developed.

An emergency medical response group has been created. After assessing the situation, the company took measures to reduce the risk of serious complications after diseases and injuries: sticking to a strict schedule at each stage of the response, providing all the necessary equipment and materials, training and instruction of company personnel on combined actions in the event of a medical emergency.

All the company's facilities have medical centres manned by specialist doctors who regularly upgrade their skills and knowledge in Russia and abroad.



Здоровый образ жизни

Поощряя стремление персонала к поддержанию физической формы, в планы по охране здоровья Компании и всех отделов включена программа по пропаганде здорового образа жизни и популяризации спортивно-оздоровительных мероприятий. Сотрудники принимают участие в спортивных мероприятиях и состязаниях как внутри подразделений, так и на корпоративном уровне. Многие сотрудники принимают участие в открытых чемпионатах по разным видам спорта. Для поддержки здорового образа жизни был построен спортивно-оздоровительный комплекс для сотрудников Компании.

Собственный спортивно-оздоровительный комплекс в Южно-Сахалинске, в который входит спортивный зал, плавательный бассейн, футбольное поле и теннисные корты, различные спортзалы и спортплощадки на удаленных объектах, пользуется огромной популярностью у сотрудников Компании и членов их семей. На базе спортивно-оздоровительного центра действуют различные спортивные секции. Занятия проводят опытные инструкторы. Специальные программы доступны для детей сотрудников. В дополнение к спортивному центру в Южно-Сахалинске спортивные сооружения и тренажерные залы доступны в каждом вахтовом поселке и постоянном жилом комплексе для сотрудников производственного комплекса

«пригородное» в г. Корсакове. Сотрудники представительства, проживающие за пределами Сахалина, получают денежную компенсацию за оплату абонеента в спортклубах.

Информирование и профилактика социально-значимых заболеваний

В Компании реализуются программы, направленные на профилактику алкоголизма и наркомании и повышение осведомленности о вреде алкоголя и наркотиков. Эти программы разработаны с использованием научных материалов и при содействии Общества анонимных алкоголиков г. Южно-Сахалинска. Контроль трезвости производится на регулярной основе на всех объектах Компании, включая персонал офисов. Разработана и внедрена программа выборочного проведения анализов на наличие запрещенных психотропных веществ в биологических жидкостях.

Сотрудники активно призываются к отказу от курения. Каждый год, 31 мая отмечается Всемирный День Без Табака. В этот день в 2010 году, как и в предыдущие годы, были проведены собрания сотрудников для обсуждения проблемы табачной зависимости, курильщикам предлагались бесплатные врачебные консультации и курсы лечения. Проводится серьезная пропагандистская кампания, направленная на пропаганду отказа от курения. Используются

«Сахалин Энерджи» серьезно относится к проблеме СПИД

Вы не можете заразиться ВИЧ/СПИД, отпивая воду из чужой бутылки, но знаете ли вы о реальных рисках заражения?

Ответы вы найдете на <http://www.shell.com/ep/epr/sakhalinenergy/hses/health/healthawareness.html>

Sakhalin Energy takes AIDS seriously

You cannot catch HIV/AIDS by drinking from someone's water bottle, but are you aware of when you are exposed to HIV/AIDS?

For more information please take a look at <http://www.shell.com/ep/epr/sakhalinenergy/hses/health/healthawareness.html>





Healthy lifestyle

To encourage personnel to be physically fit, the occupational health plans of the company and all its divisions include a programme of advocating a healthy lifestyle and bringing more employees into sports and health activities. The employees take part in sporting events and competitions both within divisions and at the corporate level. Many employees take part in open championships in various sport disciplines. A sports and health complex for company employees has been built to promote a healthy lifestyle.

Very popular among company employees and their family members is the company's sports and health complex in Yuzhno-Sakhalinsk which includes a gym, a swimming pool, a football pitch, tennis courts and various training arenas at remote facilities. The sports and health centre runs various sports groups. The training sessions are supervised by experienced instructors. Special programmes are available for employees' children. In addition to the sports centre in Yuzhno-Sakhalinsk there are sporting facilities and fitness centres at every camp for rotation production teams and at the permanent residential complex for the Prigorodnoye production facility employees in the city of Korsakov.

The staff of the representative office who live outside Sakhalin get compensation for the cost of their membership in sports clubs.

Awareness activities and prevention of socially significant diseases

The company implements programmes to prevent alcohol and drug abuse and enhance awareness of the harm related to these substances. These programmes have been developed on the basis of scientific materials and in collaboration with Alcoholics Anonymous in Yuzhno-Sakhalinsk. The employees of all the company facilities, including office personnel, are regularly tested for sobriety. A programme of random screening for narcotics has been developed and introduced.

Employees are urged to give up smoking. Every year on May 31, World No Tobacco Day is observed. On that day in 2010, like in previous years, employees met to discuss the problem of addiction to smoking and free consultations and treatment were offered to smokers. A massive propaganda campaign has been implemented to encourage employees to give up smoking. The

информационные плакаты, где сами сотрудники выступают главными героями историй отказа от курения, распространяются листовки, стилизованные подарки. Разработана серия специальных презентаций с советами специалистов и с информацией о вреде табакокурения и алкоголя.

Заболевания, передающиеся половым путем, включая ВИЧ/СПИД, отнесены к проблемам охраны здоровья, социальной сферы и репутации, и находятся в ведении программы, реализуемой компанией совместно с Сахалинской областью и муниципалитетами. Основная цель программ «Сахалин Энерджи» в отношении ВИЧ/СПИД/ЗППП – ознакомить с проблемой, развеять опасения и положительно повлиять на изменение поведения. В рамках данного направления регулярно выделяются средства на поддержку региональных программ по осуществлению помощи ВИЧ-инфицированным и проведение санитарно-просветительской работы. Сотрудники отдела здравоохранения Компании принимают участие в региональных конференциях по тематическим проблемам ВИЧ/СПИДа. Компания активно участвует в проведении информационных семинаров, образовательных программ по предотвращению ВИЧ/СПИД/ЗППП среди сотрудников и, в случае необходимости, среди членов их семей и местного населения. На интернет-сайте Компании для свободного пользования сотрудниками имеются образовательные модули «Что должен знать о ВИЧ/СПИДе каждый?» и «ВИЧ/СПИД и заболевания, передаваемые половым путем. Вопросы и ответы». Мероприятия, проведенные в 2010 году, включали в себя проведение выставки «История СПИД языком плаката» и распространение 1 декабря в Международный день борьбы со СПИД среди сотрудников информационного сообщения об истории эпидемии ВИЧ в России. В столовых

Компании бесплатно распространялись бутылки с питьевой водой и стилизованными наклейками.

Результаты Программы:

- увеличение количества работников, ведущих здоровый образ жизни;
- обязательные периодические медицинские осмотры всех сотрудников;
- повышение доступности и качества медицинской помощи;
- уменьшение количества сотрудников, временно нетрудоспособных по болезни;
- приобщение сотрудников компании и членов их семей к общекорпоративным ценностям, установление корпоративных традиций.

Усилия компании высоко оцениваются акционерами, российским и международным экспертным сообществом. Вот далеко не полный перечень признанных успехов в 2010 году:

- Инициативы Компании в области профилактики заболеваний и пропаганды здорового образа жизни были отмечены на VI Всероссийском форуме «Здоровье нации – основа процветания России» наградой «За вклад в развитие здорового образа жизни»;
- Компания прошла аудит OHSAS 18001 и получила сертификат на соответствие стандарту по управлению охраной здоровья и безопасностью персонала.
- Компания стала лауреатом всероссийского конкурса «Лучшие российские предприятия». «Сахалин Энерджи» завоевала международную премию за успехи в производственной деятельности, присуждаемую Группой по руководству работами на скважинах (ГРП) концерна «Шелл».

campaign uses posters which publicize success stories of employees who have given up smoking and leaflets and stylized gifts are distributed. A series of presentations containing specialist advice and information on the hazards of smoking and alcohol abuse has also been developed.

Sexually transmitted diseases, including HIV/AIDS, are treated as occupational health, social and reputational issues and are supervised under the programme the company is implementing jointly with the Sakhalin region and its municipalities. The main aim of the Sakhalin Energy programme on HIV/AIDS/STD is to increase awareness of the problem, dispel undue fears and have a positive impact on behaviour change. Under this programme, funds are regularly allocated to support the regional programme of assistance to people living with HIV and for awareness work, and members of our health unit take part in regional conferences on HIV/AIDS. The company is actively involved in information seminars and educational programmes on HIV/AIDS/STD prevention for employees and, if necessary, for members of their families and the local population. The company's Internet site provides free access for employees to educational modules "What should everyone know about HIV/AIDS?" and "HIV/AIDS and sexually transmitted diseases. Questions and Answers". Actions carried out in 2010 included an exhibition called "AIDS history in posters". As usual, on Dec. 1, World AIDS Day, all employees received information on the history

of the HIV epidemic in Russia, and drinking water bottles with stylized stickers were freely distributed in the company's canteens.

Results of the Programme:

- more employees have adopted a healthy lifestyle;
- mandatory regular medical checkups of all employees;
- easier access to and higher quality of medical assistance;
- reduced number of temporary disability cases due to disease;
- company employees and members of their families adopt corporate values, and corporate traditions are established.

The company's efforts have won praise from its shareholders as well as Russian and international expert communities. The following are just some of the Company's successes in 2010:

- The company's initiatives in disease prevention and promoting a healthy lifestyle have earned it the award For Contribution to the Promotion of the Healthy Lifestyle at the VI All-Russia Forum "Health of the Nation is the Basis of Russia's Prosperity".
- The company passed an OHSAS 18001 audit and received a certificate of compliance with OHSAS standards.
- The company won a prize at the national competition of "Best Russian Enterprises". Sakhalin Energy won an international prize for production performance awarded by Shell's Wellbore Integrity Management Group.





ЗАО «КОМПЛЕКСНЫЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ» // CJSC INTEGRATED ENERGY SYSTEMS

ЗАО «КОМПЛЕКСНЫЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ» – крупнейшая в России частная компания, входит в Группу «Ренова». Работает в сфере электроэнергетики и газораспределения и занимает 5 место по установленной мощности среди электроэнергетических компаний и является крупнейшим в России производителем тепловой энергии. Осуществляет управление в 4-х территориальных генерирующих компаниях и 6-ти энергосбытовых компаниях. Предприятия Субхолдинга ГАЗЭКС обслуживают более 4 млн физических лиц и почти 21 тыс. предприятий.



**ОЛЬХОВИК
ЕВГЕНИЙ
НИКОЛАЕВИЧ**
Генеральный
директор

**EVGENY
OLHOVIK**
CEO
IES-Holding

IES-Holding is the largest Russian private power supply and gas distribution company and is part of the RenovaGroup. The company is the fifth-largest power supply company in Russia in terms of installed capacity and the largest Russian heat producer. It manages 4 territorial generating companies and 6 regional retail energy companies. Enterprises of GAZEKS serve more than 4 million individual clients and almost 21,000 companies.

ЭКОЛОГИЯ ТРУДА – ОСНОВА КСО

И нновационное развитие и задачи модернизации бизнеса предполагают серьезное внимание не только операционной эффективности предприятий, но и принципам корпоративной социальной ответственности (КСО). На технологически сложном и опасном производстве, таком как газораспределение и эксплуатация систем газоснабжения, особенно востребован комплексный подход, который включает промышленную безопасность, охрану труда и здоровья работников, постоянное повышение квалификации персонала, более того – вовлечение самих работников предприятия в масштабное взаимодействие с локальными сообществами, нацеленное на повышение общей безопасности пользования газом.

Впервые необходимость программы «**Экология труда – основа КСО**» (комплекса бизнес-практик) в сфере развития экологии труда появилась в компании ОАО «Уральские газовые сети» в связи с созданием единого предприятия, которое в 2006 году объединило 9 различных предприятий, работающих в сфере газоснабжения Свердловской области. На предприятиях существовали собственные подходы к вопросам промышленной безопасности, охраны труда и здоровья работников, часто не соответствующие друг другу или не отвечающие требованиям закона. Поэтому главными направлениями работы Компании стало выявление лучших практик,

WORKING ENVIRONMENT IS A PRIORITY FOR CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

И нновative development and business modernization envisage that serious attention should be paid to both an enterprise's operational efficiency and to the ground rules of corporate social responsibility. Technologically sophisticated and hazardous productions such as gas distribution and servicing gas supply systems in particular require an integrative approach which includes industrial safety, occupational safety and health (OSH), and constant advanced vocational training of employees; moreover the employees themselves should be involved in large-scale cooperation with local communities aimed at increased safety of gas use in general.

Initially, the need for the **Working Environment as a Priority for Corporate Social Responsibility** programme (a set of business-practices) in the sphere of



их унификация и формирование единого, комплексного подхода. В дальнейшем полученный опыт был распространен на другие газовые компании КЭС–Холдинга.

В 2006 году был проведен мониторинг состояния промышленной безопасности и охраны труда на различных предприятиях, вошедших в состав «Уральских газовых сетей». Были разработаны единые положения и стандарты по отдельным направлениям, сформирован долгосрочный план мероприятий на 8 лет (с 2007 по 2015 гг.). Внедрение программы началось в 2007 году. Был создан единый Технический совет газовых компаний КЭС–Холдинга, который взял на себя функции координации программы в рамках всего газового бизнес – направления. Была запущена реализация программы и ее отдельных направлений в других газораспределительных организациях КЭС–Холдинга.

Большинство мероприятий программы не предполагало отдельных или существенных затрат и реализуется в рамках текущих бюджетов по направлениям или с привлечением финансовых ресурсов из внешних источников, например, средства Фонда обязательного медицинского страхования для проведения диспансеризаций работников.

Единственным исключением стало внедрение геоинформационных систем и телемеханики, которые потребовали отдельного бюджета. Мероприятия по работе



working environment development was realized in the company OJSC Urals Gas Distributing Networks due to the establishment of a joint enterprise which, in 2006, united 9 different companies in the gas supply sector in the Sverdlovskaya region. The enterprises had their own approaches to issues of industrial safety and the occupational safety and health of their employees, and very often they contradicted one another or the law. That is why the main emphasis of the company was to identify and adopt best practices, unification and development of a single comprehensive approach. At a later stage the lessons learnt were extended to other gas companies of IES-Holding.

In 2006, monitoring of industrial safety and OSH was carried out at different enterprises included in the Urals Gas Distributing Networks. Common guidelines and standards in certain areas were developed and a long-term action plan for 8 years was designed (from 2007 to 2015). The programme was introduced in 2007. The Common Technical Council of

с населением финансировались из специальных статей PR-бюджетов.

Целевой аудиторией программы стали все работники предприятий: руководство, производственный персонал, административный и офисный персонал. Все они, так или иначе, оказались задействованы в программе, так как ее успешная реализация предполагала серьезное изменение привычных подходов, ценностей, корпоративной культуры. Отдельной аудиторией стали члены семей работников, которые выступили своеобразными коммуникаторами для внешних сообществ: жителей городов и районов, представителей органов власти и местного самоуправления.

Реализация программы

Важную координирующую роль в процессе реализации программы играет управляющая компания КЭС – Холдинг.

Главной проблемой внутреннего характера стало непонимание необходимости изменений со стороны персонала и даже отдельных руководителей. Однако эти сложности были успешно преодолены с помощью активной разъяснительной работы, а самое главное – с помощью вовлечения работников в процесс планирования и реализации программы. Программа включает следующие направления:

- система производственного контроля;
- мероприятия по снижению аварийности;
- внедрение геоинформационных систем и телемеханики;

Gas Companies in the IES-Holding was created. It assumed the responsibility for coordinating programmes in the frameworks of the whole gas business area. The programme and its separate areas started to be implemented in other gas distribution organizations of IES-Holding.

The majority of the programme activities did not imply special or significant expenditure and are implemented under existing budgets for different areas or with the help of fundraising from external sources, for example from the Fund of Compulsory Medical Insurance to organize health checks for the staff.

The only exception was the introduction of geo-information systems and telemechanics which required a separate budget. Activities with the participation of local communities were financed as special PR-budget items.

The programme was focused on all workers of the enterprise: its management, factory personnel, administrative and office staff. All of them to some extent participated in the programme as its successful implementation required the introduction of considerable changes into approaches, values and corporate culture. A special target audience was the employees' family members who became some kind of communicators for external communities: citizens of towns and districts, representatives of authorities and local government.



- учебно-тренировочные занятия с персоналом, повышение квалификации сотрудников;
- политика по охране труда и здоровья;
- экология и охрана окружающей среды;
- развитие культуры пользования газом в быту у населения.

Система производственного контроля

В газовых компаниях и газораспределительных организациях КЭС–Холдинга проводится четырехступенчатый производственный контроль на основе постоянных и регулярных проверок, выполняемых службой производственного контроля.

Мероприятия по снижению аварийности

В 2010 г. только на объектах системы газораспределения, которые находятся под управлением «Уральских газовых сетей», проведены в полном объеме капитальные ремонты на 124 объектах на общую сумму 110 млн руб.

В последние годы уделяется особое внимание замене отключающих устройств, ликвидации газовых колодцев, а также модернизации объектов электрохимической защиты. С 2008 года внедряется новый метод диагностирования подземных газопроводов, который позволил



Programme Implementation

The managing company IES-Holding plays an important coordinating role in the process of the programme implementation.

The main internal problem concerned the fact that staff and even some managers failed to understand that changes were necessary. However these difficulties were successfully overcome with the help of awareness-raising activities and, most importantly, by involving employees in the process of planning and implementing the programme. The programme consists of the following parts:

- the system of industrial control;
- activities aimed at reducing accident risk;
- introduction of geo-information system and telematics;
- training sessions for personnel, advanced vocational training for staff;
- OSH policy;
- environment protection;
- promotion of gas use culture among the population.

сократить объемы земляных работ более чем в 100 раз во время диагностики и ремонтов.

Внедрение геоинформационных систем и телемеханики

С 2006 года поэтапно внедряется и используется Геоинформационная система (ГИС), позволяющая проводить пространственный анализ и моделирование инженерных сетей, содержащая единую базу по объектам газораспределительной сети.

В 2008 году была разработана программа по техническому перевооружению и модернизации, которая предполагает централизованное управление производственными процессами; интеграцию систем оповещения разного уровня; достижение экономии ресурсов за счет поддержания оптимальных режимов эксплуатации; обеспечение технологических параметров функционирования систем газоснабжения. С 2010 года разрабатываются долгосрочные программы перспективного развития систем газоснабжения регионов.

Проведение учебно-тренировочных занятий с персоналом

В большинстве газовых компаний КЭС–Холдинга созданы и работают собственные учебные полигоны, на которых в максимально приближенных к реальности условиях проходит обучение основным видам газоопасных работ. Так, на полигоне в г. Нижний Тагил в течение 2009–2010 годов проведены крупномасштабные учебно-тренировочные занятия с привлечением представителей спецслужб, Ростехнадзора, МЧС. На учебном

The System of Industrial Control

Gas companies and gas distribution organization of IES-Holding conduct four-stage industrial control on the basis of constant and regular checks by the industrial control service.

Activities Aimed at Reducing Accident Risk

In 2010, 124 gas distribution facilities managed by Urals Gas Distributing Networks underwent full capital repairs which totalled 110 million roubles.

In recent years, special attention has been paid to replacing shutdown devices, eliminating gas wells, as well as modernizing electrochemical protection facilities. Since 2008, a new method of testing underground gas pipelines has been introduced, resulting in more than tenfold reduction of the excavation work volume in the course of testing and repairing.

Introduction of Geo-information Systems and Telematics

Since 2006, the Geo-information System has been gradually introduced and used. It consists of a common database of gas distribution facilities and makes it possible to conduct dimensional analysis and modelling of engineering lines.

In 2008, a programme of technical re-equipment and modernization was developed. This programme envisages centralized industrial control, the integration of alarm

полигоне Челябинскгоргаза ежегодно проходит финал конкурса профмастерства работников газовых компаний Холдинга.

Подготовка и повышение квалификации сотрудников

На базе предприятий функционируют собственные Центры обучения, которые занимаются планированием постоянного обучения персонала; подготовкой и переподготовкой, обучением вторым профессиям и повышением квалификации рабочих; повышением квалификации руководителей, специалистов.

Профессиональное обучение рабочих проводят преподаватели из числа руководителей и специалистов предприятий, а к производственному обучению привлекаются квалифицированные рабочие.

В большинстве территориальных подразделений газовых компаний имеются учебные классы с действующим газовым оборудованием, а также оборудованные технические кабинеты, где проходят предаттестационная подготовка и аттестация работников.

Политика по охране труда и здоровья работников

Ежегодно разрабатываются и утверждаются мероприятия по охране труда и экологии, соблюдению пожарной безопасности. Ведется контроль освоения денежных средств на данные мероприятия.

Организованы медицинские осмотры работников в лечебно-профилактических учреждениях, как за счет собственных средств предприятий, так и в рамках

Федеральной программы дополнительной диспансеризации работающих граждан.

С целью оценки влияния производства на среду обитания человека и его здоровье проводится производственный контроль за соблюдением санитарных правил на границе санитарно-защитной зоны, в зоне влияния производственных площадок, на рабочих местах.

Анализируются обстоятельства и причины несчастных случаев, разрабатываются и внедряются профилактические мероприятия по их предупреждению, проводится обязательное социальное страхование работников.

Ежегодно проводятся спортивные соревнования среди работников отдельных подразделений, разных предприятий газового бизнеса – направления, организуются конкурсы профессионального мастерства, реализуются социальные программы. Все события освещаются в ежемесячных выпусках корпоративной газеты «Газовый Эксперт», которая является составной частью общекорпоративной «Газеты КЭС».

Экология и охрана окружающей среды

В газовых компаниях КЭС–Холдинга, действует экологическая политика, основанная на принципах корпоративной социальной ответственности, одним из направлений которой стала организация системного управления природоохранной деятельностью.

Разработано «Положение о производственном экологическом контроле», позволяющее установить соответствие деятельности предприятий и его подразделений

systems at different levels, resource saving via maintaining optimum operating conditions, and securing the technological parameters of gas supply system operation. Since 2010, long-term programmes for the prospective development of regional gas supply systems have been under development.

Training Classes for Personnel

The major gas companies of IES-Holding have established their own training grounds where staff practises major types of hazardous gas work in a realistic environment scenario. Thus, in 2009–10, major training classes with the participation of special service agents, representatives from the Federal Service for Environmental, Technological and Nuclear Supervision and the Emergency Situations Ministry were organized on the training grounds in Nizhny Tagil. Every year, professional skill competition finals for IES-Holding gas companies' employees are held on the training grounds of Chelyabinskorgaz.

Advanced Vocational Training

Enterprises have their own training centres that deal with the continuous planning of staff training, vocational training and retraining, second profession training and

advanced training of factory workers as well as managers and professionals.

The vocational training of factory workers is conducted by managers and professionals. Qualified factory workers are involved in providing in-plant training.

The majority of territorial divisions of gas companies have training rooms with operational gas equipment and equipped technological rooms for personnel appraisal and preparation for that.

Occupational Safety and Health (OSH) Policy

Every year, activities in the sphere of OSH, environment and fire safety are developed and adopted. Financial resources disbursement for these activities is controlled.

Medical checks of employees are organized in medical and preventive treatment institutions. The costs are paid from the enterprises' own funds and as part of the federal Programme of Additional Medical Examinations for Employed Population.

The industrial control of compliance with sanitary rules is carried out on the border of sanitary-protection zone, in the zone of production sites' influence and at workplaces in order to assess the influence of production facilities on human environment and health.

The circumstances and causes of accidents are analyzed; preventive measures are developed and taken; and employees are provided with compulsory social insurance.



существующим природоохранным требованиям, определить степень достижения поставленных целей, эффективность работы всей системы управления и выявить экологические проблемы. Координацию работ и контроль выполнения природоохранных мероприятий осуществляют специальные отделы по охране труда и экологии.

Развитие культуры безопасного пользования газом в быту

В связи с ростом числа аварий и инцидентов с природным и сжиженным газом, которые происходили на системах внутридомового газового оборудования, в 2009 году КЭС-Холдинг инициировал разработку и запуск Комплексной информационно-образовательной программы для населения по развитию культуры безопасного пользования газом в быту.

На основе имеющегося опыта был разработан соответствующий внутренний Регламент, его реализацию координируют совместно технические службы и подразделения по связям с общественностью КЭС-Холдинга, отдельных газовых компаний.

Газовые компании обратились к местным аудиториям, жителям своих городов и районов через собственных



Annual sport competitions are held for employees of certain divisions and different enterprises of the gas industry; professional skill competitions are organized; and social programmes are implemented. All events receive coverage in monthly issues of the corporate newspaper Gas Expert, which is an integrated part of the corporate-wide Newspaper IES.

Environment Protection

Gas companies of IES-Holding pursue environmental policy based on the principles of corporate social responsibility including an environment protection management system.

Regulation on Industrial Environmental Monitoring has been developed which makes it possible to assess whether the activities of enterprises and their divisions comply with the existing environmental regulations, to determine to what extent the stated objectives have been achieved, to evaluate how effective the whole management system is, and to identify which environmental problems exist. There are special departments for OSH and environment protection, coordinating and supervising environmental activities.

работников, которые на регулярной основе ведут разъяснительную работу с соседями, раздают тематические листовки и календари. Среди детей работников организован специализированный конкурс рисунков «Добрые советы по безопасному пользованию газом».

Достигнутые результаты

Программа развития экологии труда в газовых компаниях КЭС-Холдинга позволила вывести предприятия на качественно новый уровень, в том числе с точки зрения здоровья работников и безопасности на производстве.

- Охрана труда и здоровья работников стали важным фактором формирования, развития крепкой корпоративной культуры, поддержания сплоченности коллектива и трудовой мотивации.
- Регулярные учебно-тренировочные занятия получают самые высокие оценки со стороны руководителей подразделений Ростехнадзора и Управлений МЧС по гражданской защите и пожарной безопасности.
- Система подготовки и переподготовки кадров позволяет поддерживать высокий уровень профессионализма работников, их готовность к разрешению самых разных нештатных ситуаций. Перед газовыми компаниями КЭС-Холдинга не стоит проблема обновления кадров. Существующий порядок подготовки

Promotion of Safe Gas Use Culture in Everyday Life

Due to an increased number of accidents with non-associated and liquefied natural gas which took place in internal (in-house) gas facilities in 2009, IES-Holding started developing and introducing a Comprehensive Information and Education Programme for the Population to Promote a Culture of Safe Household Gas Use.

Special internal procedural rules have been developed on the foundation of gained experience; their implementation is jointly coordinated by the engineering services and PR divisions of IES-Holding and gas companies.

Gas companies turned to local communities, residents of their towns and districts via their own employees who regularly participate in awareness-raising activities with neighbours, and distribute issue-related leaflets and calendars. A special children's drawing contest for Good Advice on Safe Gas Use has been organized among employees' children.

Achieved Results

The programme of promoting the working environment in IES-Holding's gas companies made it possible to take the company to a breakthrough level including the sphere of OSH.

специалистов и социальных гарантий обеспечивает приток молодых сотрудников.

- Система производственного контроля гарантирует безаварийную работу газового оборудования и систем газоснабжения, снижение числа аварийных заявок, уменьшение количества несчастных случаев и бесперебойную подачу газа промышленным потребителям и населению.
- Новое оборудование позволило обеспечить надежное отключение газопроводов, сократить время ликвидации аварий, сократить объем выбросов газа и обеспечить безопасное производство работ, повысить безопасность газоснабжения, предотвратить целый ряд аварий и инцидентов.
- Геоинформационные системы и телемеханика дают возможность получать оперативную и достоверную информацию о состоянии газораспределительных сетей, определять балансовую принадлежность газопроводов, прорабатывать ситуацию при локализации и ликвидации аварий и инцидентов с определением точек отключения



- OSH became an important factor in building and developing a strong corporate culture, team building and improvement of motivation at work.
- Regular training classes are highly valued by heads of divisions at the Federal Service for Environmental, Technological and Nuclear Supervision and departments of the Emergency Situations Ministry for civil defence and fire safety.
- The system of personnel training and retraining makes it possible to maintain a high level of staff professionalism and their readiness to cope with various contingency situations. Gas companies of IES-Holding do not face the problem of high employee turnover. The existing system of vocational training and social benefits ensures an inflow of young workers.
- The industrial control system guarantees the uninterrupted operation of gas equipment and gas supply systems, the decrease in outage complaints, a reduced number of accidents and failure-free gas supply to industrial users and households.

и временных схем газоснабжения потребителей, определять технические характеристики газораспределительных систем и пр.

- Экологические и природоохранные мероприятия позволяют свести к минимуму негативное воздействие производственных объектов предприятий на прилегающую селитебную территорию и окружающую среду.
- Активная работа с разными возрастными категориями работников и населения позволяет уже в течение нескольких лет системно снижать общее количество аварий и инцидентов с бытовым газом, эффективно предотвращать негативные последствия возможных сбоев в работе внутридомового газового оборудования.

Во многом благодаря внедрению принципов корпоративной социальной ответственности сегодня газовый бизнес КЭС–Холдинга стал вторым после Газпрома на рынке газораспределения России. ■

- New equipment made it possible to ensure safe shutdown of gas pipelines, to reduce the time for accident response, to decrease the gas blowout volumes and to guarantee safe performance, to improve safety of gas supplies, and to prevent a whole range of accidents and incidents.
- Geo-information systems and telemechanics give an opportunity to receive current reliable information about gas distribution networks, to determine the balance inventory of pipelines, to work out situations in the case of a localized accident and its response by determining shutdown points and temporary schemes to supply gas to consumers, to evaluate specifications of gas distribution systems etc.
- Environmental activities allow for minimizing the adverse impact of industrial facilities on the adjacent residential areas and environment.
- Active work with employees and population of different age groups makes it possible to make a systematic reduction of the total number of accidents with household gas as quickly as in several years, to prevent the adverse impact of domestic gas equipment possible failure.

Thanks in large part to the introduction of social responsibility principles, today the gas business of IES-Holding ranks second after Gazprom on the Russian gas distribution market. ■



ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ» // SEVERSTAL

ОАО «Северсталь» – международная вертикально-интегрированная горно-металлургическая компания, акции которой представлены в Российской торговой системе (РТС) и на Лондонской фондовой бирже (LSE). Компания концентрирует свое производство на продуктах высокой добавленной стоимости и уникальных нишевых продуктах. Активы компании находятся в России, Украине, Казахстане, Италии, Франции, Соединенных Штатах и в Африке. В 2010 году Северсталь произвела 14.7 млн. тонн стали и зафиксировала выручку в размере 13.57 млрд. долл. США. EBITDA компании в 2010 году составила 3.3 млрд. долл. США.



**МОРДАШОВ
АЛЕКСЕЙ
АЛЕКСАНДРОВИЧ**
Генеральный
директор

ALEXEY
MORDASHOV
Chief Executive
Officer

We are an international vertically integrated steel and mining company whose shares are traded on the Russian Trading System (RTS) and the London Stock Exchange (LSE). The company concentrates on high added value and unique niche products. The company has assets in Russia, Ukraine, Kazakhstan, Italy, France, the United States and Africa. In 2010, Severstal produced 14.7 million tons of steel and posted profits of \$13.57 billion. The company's EBITDA in 2010 amounted to \$3.3 billion.

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА «ЗДОРОВЬЕ СЕВЕРСТАЛИ»

Люди – это одна из основных ценностей компании «Северсталь». Укрепление здоровья персонала – одна из приоритетных задач социальной политики всех предприятий ОАО «Северсталь».

Рост заболеваемости населения в России является наиболее острой медицинской и социально-экономической проблемой. По данным медсанчасти Череповецкого металлургического комбината ОАО «Северсталь» (ЧерМК ОАО «Северсталь») в 2002 году по причине болезни ежедневно не выходило на работу более 1000 работников комбината. В связи с этим в 2002 на ЧерМК разработана комплексная программа «Здоровье «Северстали», целью которой является улучшение состояния здоровья работников. Для управления программой создан Координационный Совет, который возглавляет директор социально-бытового комплекса ЧерМК ОАО «Северсталь».

С 2010 года программа реализуется и на других предприятиях компании в Череповце, охватывая более 40 000 сотрудников.

Задачи программы

- укрепление здоровья работников, снижение уровня заболеваемости, инвалидности и смертности среди них;
- увеличение доступности и качества медицинской помощи;

SEVERSTAL HEALTH COMPREHENSIVE PROGRAMME

Severstal's workforce is one of the company's main assets, that is why its employees' health is a high priority. Improving the health of the staff is the key element of the social policy at all OAO Severstal enterprises.

Growing morbidity among the Russian population is one of the most alarming medical and socio-economic problems. According to data provided by Cherepovets Steel Mill OAO Severstal's medical centre, every day in 2002 more than 1,000 of its employees failed to report to work for health reasons.

With this connection, the plant developed a comprehensive programme called Severstal Health, aimed at improving its workers' health. A Coordinating Council headed by the director of the OAO Severstal Social Welfare Complex has been created.

Since 2010, the programme has been implemented not only at the Cherepovets Steel Mill, but also at other company enterprises in Cherepovets, covering 40,000 employees.

- укрепление первичного звена здравоохранения, создание условий для оказания эффективной медицинской помощи на догоспитальном этапе;
- развитие профилактической направленности здравоохранения;
- удовлетворение потребности работников в высокотехнологичных видах медицинской помощи.

Направления реализации программы

- медицинское обслуживание (профилактика и лечение заболеваний металлургов);
- работа инженерно – врачебной бригады (разработка и проведение мероприятий, связанных с охраной здоровья работников на рабочем месте);
- обеспечение полноценным питанием работников;
- оздоровление работников средствами физической культуры и спорта;
- информационное обеспечение и популяризация здорового образа жизни в СМИ.

Медицинское обслуживание

Высококвалифицированную медицинскую помощь сотрудникам предприятия в Череповце оказывает



The tasks of the programme are:

- to improve workers' health, reducing morbidity, disability and mortality; to make medical assistance more accessible and to improve its quality;
- to strengthen the primary healthcare level, creating conditions for effective outpatient medical assistance;
- to develop the preventative branch of health care;
- to meet the needs of employees for high-tech types of medical assistance.

The programme is implemented in the following areas:

- medical services (prevention and treatment);
- operating an engineering and medical team (planning and holding occupational health activities in the workplace);
- providing employees with nutritious meals;
- improving employees' health through physical activities and sports;
- information support and promotion of a healthy lifestyle in the media.

медицинское учреждение «Медсанчасть «Северсталь». В состав медсанчасти входит более 50 фельдшерских здравпунктов, которые расположены непосредственно на промплощадке ЧерМК ОАО «Северсталь» (13 из них работают в круглосуточном режиме), две поликлиники, стационар и родильный дом с женской консультацией.

Поликлиника медсанчасти «Северсталь» – это развитое по структуре первичное звено амбулаторной помощи по оказанию медицинских услуг, в котором проводятся:

- осмотр, консультация больных и выполнение врачебных назначений;
- оказание неотложной медицинской помощи;
- проведение предсменных медицинских осмотров;
- проведение профилактических прививок;
- санитарно – просветительская работа;
- ежегодная вакцинация против гриппа и ОРВИ и многое другое.

Постоянное совершенствование материальной базы позволяет значительно улучшить условия лечения металлургов. Ежегодно предприятие выделяет на приобретение нового оборудования для медсанчасти более 60 млн рублей. Открыты кабинеты ударно-волновой литотрипсии, лазерной терапии, отделения ультразвуковой и эндоскопической диагностики. Введены в эксплуатацию ангиографический комплекс и ядерно-магнитный томограф.

В медсанчасти организованы и действуют программы:

- «Бесплатная выдача лекарств» работникам, состоящим на диспансерном учете с заболеваниями органов кровообращения и желудочно-кишечного тракта.

Medical services

Employees of the Cherepovets enterprise are provided with skilled medical assistance through the medical institution Medsanchast Severstal. This medical centre comprises more than 50 primary medical assistance centres located on the industrial sites of OAO Severstal (13 of them work around the clock), two polyclinics, a hospital and a maternity home with a maternity consultation centre.

The Severstal polyclinic offers a structured primary level of outpatient medical services which provides:

- checkups, patient consultations and fulfilment of physicians' assignments;
- delivery of emergency medical assistance;
- medical checkups before the start of a work shift;
- preventative vaccinations;
- sanitary and educational work;
- annual vaccinations for flu and acute respiratory diseases, among others.

The treatment of metallurgists is benefiting significantly from the constant improvement of the available equipment. The enterprise annually allocates more than 60 million roubles for purchasing new equipment for the medical centre. Among the new services are shock wave lithotripsy, laser therapy, ultrasound and endoscopic diagnosis. An angiographic complex and nuclear magnetic tomography have been introduced.

– «Диспансерное наблюдение». Ежегодно наблюдается более 12 тыс. человек.

с 1999 г.: «Школа сахарного диабета». В рамках школы работникам за счет средств ЧерМК ОАО «Северсталь» бесплатно выдаются тест-полоски. Обучено более 489 работников. «Руководитель». Ежегодно в стационарных условиях проходят трехдневное обследование до 130 руководителей компании, после которого, в случае необходимости, проводится лечение.

с 2004 г.: «Артериальная гипертензия». 26 фельдшерских здравпунктов (более половины от общего числа) за счет средств компании оснащено аппаратами автоматического измерения давления. Ежегодно выполняется более 46 тыс. измерений артериального давления. В результате реализации данной программы, с одной стороны, увеличилось количество выявляемых случаев заболеваний органов кровообращения на ранней стадии, а с другой стороны – за счет своевременного принятия мер по лечению заболевания на ранней стадии снизилась длительность пребывания работника на больничном листе (с 11,2 дней до 11 дней). Общее снижение продолжительности временной утраты трудоспособности работников по заболеваниям органов кровообращения составляет 16,4 %.

с 2005 г.: «Очная и заочная школы артериальной гипертензии». В рамках программы работники, состоящие на диспансерном учете с данным заболеванием обучаются «правилам поведения». Обучено более 523 человек.

с 2007 г.: «Школа по снижению веса».

Медицинское обслуживание рабочих строится по цеховому принципу. Цеховые терапевты ведут прием амбулаторных больных в поликлинике

и по графику – в здравпунктах. О результатах работы (показателях заболеваемости и проведенной профилактической работе) ежемесячно информируется администрация цеха.

Большое внимание на ОАО «Северсталь» уделяется охране материнства и детства. К услугам работающих на предприятии женщин – уникальный лечебно-диагностический комплекс, включающий в себя женскую консультацию, акушерский стационар и гинекологическое отделение. Родильный дом работает по принципу современных клинических центров. В акушерском стационаре ежегодно рождается более 1900 детей. В послеродовый период ведется патронаж по системе «Мать и дитя».

С 2003 года на предприятии внедрена программа развития стоматологической помощи в условиях промплощадки, благодаря которой доступность бесплатной стоматологической помощи работникам ЧерМК ОАО «Северсталь» увеличилась на 41 %.

Охрана здоровья на рабочем месте

На протяжении ряда лет на комбинате эффективно работает инженерно-врачебная бригада (ИВБ), в процессе работы которой устанавливаются причины заболеваемости, определяется и контролируется комплекс необходимых мер по укреплению здоровья персонала и оцениваются достигнутые результаты работы подразделений по охране здоровья работников. Ежегодно ИВБ обследуют до 10 подразделений, по результатам которых разрабатываются комплексные программы мероприятий по снижению заболеваемости с временной утратой

The medical centre is running the following programmes:

- Free distribution of medication to workers under observation in connection with cardiovascular and digestive tract diseases.
- Outpatient observation centre. More than 12,000 patients are observed every year.

Since 1999, the following programmes have been implemented: "Diabetic's school". The school issues free test strips to employees of OAO Severstal and has trained 489 workers to use them. "Manager". A three-day period of tests on the inpatient basis administered to 130 company executives with subsequent treatment, if necessary.

Introduced from 2004: "Arterial hypertension". 26 medium-level medical centres (more than half of the total number) have automatic blood pressure measurement kits provided by the company. More than 46,000 blood pressure tests are administered every year. The implementation of that programme, on the one hand, has increased the number of cardiovascular cases revealed at an early stage and on the other hand, by introducing modern methods of treatment at an early stage reduced the sick leave time of workers from 11.2 days to 11 days. The total duration of temporary disability of workers due to cardiovascular conditions has dropped by 16.4 %.

Since 2005: "Day and correspondence school for arterial hypertension". Under this programme, workers registered as suffering from this disease are taught the proper rules of behaviour. To date, 523 people have received this instruction.

Operating since 2007: "Weight reduction school".

Medical services are provided to workers according to factory divisions. Workshop therapists receive outpatients at the polyclinic and at the health centres according to a schedule. The results of this work, the sickness rate and preventative measures are reported to the workshop administration every month.

OAO Severstal attaches great importance to mother and child protection. Female employees have the use of a unique treatment and diagnostic complex that includes a women's consultation centre, and maternity inpatient and gynaecology departments. The maternity home operates as a modern clinical centre. The inpatient department sees more than 1,900 babies born every year. The Mother and Child system provides support in the post-natal period.

Since 2003, the enterprise has had a programme to develop dental services on the grounds of the plant, which increased the accessibility of free dental assistance for the workers of OAO Severstal by 41 %.

Occupational health

For a number of years, the plant has been running an effective engineering and medical team which identifies the causes of diseases, determines and monitors a range of ways to improve the health of its personnel and assesses the results of the occupational health activities of the plant's various divisions. The engineering and medical team annually audits up to 10 units, the results then being used to develop comprehensive programmes to reduce the rate of diseases that lead to temporary disability. An industrial safety programme is developed

трудоспособности. Ежегодно разрабатывается и утверждается генеральным директором программа безопасности производства. Сумма затрат на выполнение запланированных мероприятий составляет более 300 млн в год.

С 2010 года на предприятиях дивизиона «Северсталь – Российская Сталь» компании «Северсталь», принят единый стандарт социально-бытовых условий. Цель стандарта – создание на предприятиях дивизиона «Северсталь – Российская Сталь» социально-бытовых условий, обеспечивающих повышение уровня культуры производства, сохранение здоровья работников, снижение профессиональных заболеваний, повышение производительности труда, дополнительной мотивации и привлекательности труда.

Обеспечение полноценным питанием

Сохранению здоровья людей, работающих в металлургии, хорошему самочувствию, максимальной продолжительности жизни, преодолению трудных для организма ситуаций, связанных с воздействием стрессовых факторов способствует правильно организованное питание.

Объединение «цехов питания» – это 40 предприятий питания, расположенных прямо в промышленной зоне. Их главная задача – обеспечить высокое качество приготовления пищи и ее сбалансированность на основе внедрения современных технологических линий, с максимально удобным для металлургов сервисом, приближенным к рабочему месту.

По данным медсанчасти «Северсталь» за последние 5 лет произошло снижение заболеваний желудочно-кишечного

тракта у работников ОАО «Северсталь» на 47,1 %. Более 15 тысяч металлургов ежедневно посещают столовые своего предприятия.

Санаторно-курортное лечение и оздоровление

В комплексе лечебно-профилактических мероприятий, направленных на укрепление здоровья человека, особое место занимает санаторно-курортное лечение и оздоровление. Вовремя проведенное восстановительное лечение позволяет снизить временную нетрудоспособность у каждого пролеченного больного до 5 дней и в дальнейшем значительно уменьшить риск осложнений и обострений. Ежегодно на предприятии выделяется до 150 млн рублей на санаторно-курортное лечение металлургов и их детей, которые проходят оздоровление в медицинском комплексе «Родник» и других здравницах России.

Медицинский комплекс «Родник», принадлежащий комбинату, включает в себя санаторий-профилакторий и реабилитационный центр, где ежегодно поправляют свое здоровье до 6000 металлургов. Основные задачи комплекса: профилактика, ранняя точная диагностика, немедикаментозные методы лечения, формирование у пациентов представления



preventative activities. Restorative treatment administered early on reduces the duration of temporary disability of every patient to an average of five days and diminishes the risk of complications and aggravations. The enterprise earmarks up to 150 million roubles every year for the treatment of employees and their children at sanatoriums and holiday resorts, notably at the medical complex Rodnik and other health centres in Russia.

The Rodnik medical complex, which belongs to the plant, comprises a preventative treatment sanatorium and a rehabilitation centre which caters to 6,000 employees every year.

The main tasks of the complex are:

- prevention;
- early and precise diagnosis;
- non-medicinal methods of treatment;
- educating patients in a healthy lifestyle.

The centre has a powerful diagnostic base comprising a clinical-biochemical laboratory which offers more than 100 different types of tests. There are rooms for functional diagnostics and ultrasonic tests of internal organs. These have unique state-of-the-art equipment for

annually and approved by the director-general. More than 300 million roubles a year is spent to finance these activities.

In 2010, the enterprises of the the Severstal Russian Steel division of Severstal adopted a single social and welfare standard. The aim of this is to create social and welfare conditions that enhance production culture, protect the health of workers, reduce occupational disease rate, raise labour productivity and contribute to motivation and job satisfaction.

Provision of proper nutrition

Well-organized meals help maintain the health and well being of metallurgical workers, prolong their lives and help them overcome stressful situations.

The “catering association” comprises 40 catering enterprises across the industrial sites. Their main task is to provide balanced, nutritious meals through the introduction of modern production lines with convenient service located close to the workplace.

According to the Severstal Medical Centres, the last five years have seen a 47.1 % decline in the rate of digestive tract diseases among OAO Severstal workers. More than 15,000 workers have meals at the enterprise’s canteens every day.

Treatment and health improvement at sanatoriums and holiday resorts

Treatment and health improvement at sanatoriums and holiday resorts occupies a special place in the range of treatment and



о здоровом образе жизни. В учреждении сформирована мощная диагностическая база, состоящая из клинично-биохимической лаборатории, где выполняются более 100 видов анализов. Работают кабинеты функциональной диагностики, УЗИ сканирования внутренних органов. Кабинеты оснащены уникальной аппаратурой последних поколений, позволяющей проводить комплексное обследование организма как с целью диагностики, так и для контроля за проводимым лечением. Основополагающим принципом лечебного процесса является индивидуальный подход к каждому больному. Работник предприятия оплачивает только 10% от стоимости путевки (согласно Коллективному договору).

В рамках реализации комплексной программы «Здоровье Северстали» в октябре 2005 г. введен в эксплуатацию лечебно-оздоровительный центр в условиях промплощадки ЛПЦ-2 (филиал м/к «Родник»). Более 400 металлургов проходят лечение, находясь в территориальной близости от рабочего места.

Физкультурно-оздоровительные программы

Одним из главных направлений реализации программы «Здоровье Северстали» является оздоровление



all-round tests both for diagnostic purposes and for monitoring subsequent treatment. The main principle of the treatment process is a case-by-case approach to patients. Under the collective employment contract the worker pays only 10% of the cost of staying at the Rodnik medical complex.

As part of its comprehensive Severstal Health programme a treatment and health centre, LPTs-2 (a branch of the Rodnik medical complex) was opened on the industrial site in 2005. More than 400 metallurgists get treatment close to their workplace.

Physical activity and health programmes

One of the main areas in implementing the Severstal Health programme is improving the health of employees and members of their families by involving them in physical culture and sports activities.

Every structural unit of the Severstal Russian Steel division has part-time instructors. The employees have a modern sporting base that comprises the Metallurg Stadium, a physical culture and health complex, the Almaz Ice Arena, the Physical Culture House with a

trudящихся и членов их семей средствами физической культуры и спорта.

В каждом структурном подразделении дивизиона «Северсталь Российская Сталь» активно работают инструктора-методисты на общественных началах. К услугам металлургов предоставляется современно оснащенная спортивная база: стадион «Металлург», физкультурно-оздоровительный комплекс, ледовый комплекс «Алмаз», «ДОМ Физкультуры» с плавательным бассейном и залами для занятий фитнесом, Дворец Спорта, стрелковый тир, спортивный комплекс «Юбилейный», лыжная база с загородным стадионом. На проведение спортивно-массовых мероприятий ежегодно выделяется более 28 млн рублей.

Ключевым и приоритетным направлением оздоровительной программы является внутрицеховая спортивно-массовая работа, направленная на максимальное привлечение работников к занятиям физической культурой и спортом, а также на популяризацию здорового образа жизни среди работников дивизиона «Северсталь Российская Сталь». На предприятиях проводятся спартакиады среди дирекций, цехов, участков и сквозных бригад, работающих по графику непрерывного производства. Проводятся конкурсы: «Тропа Здоровья», «Лыжня Здоровья», множественные турниры и спортивные праздники. Стимулирование руководством участников и организаторов, своевременное реагирование на запросы работников положительно влияют на общий результат. Ежегодно на Череповецком металлургическом

swimming pool and fitness rooms, a Sports Palace, a shooting gallery, the Yubileiny Sports Complex, a skiing base and an out-of-town stadium. The plant allocates more than 28 million roubles for mass sports activities every year.

The most important element of the physical activity and health programme is mass sports activities within workshops aimed at involving the maximum number of workers in physical exercises and sports activities and promoting a healthy lifestyle among the workers of the Severstal Russian Steel division. The enterprises conduct competitions among management units, workshops, sections and teams that work under a continuous non-stop schedule. Among the competitions held are the Health Path, the Health Ski Trail, numerous tournaments and sport events. The fact that management encourages participants and organizers of these events and promptly reacts to the employees' requirements contributes to a positive overall result. The Cherepovets Metallurgical Plant organizes more than 250 general mass sports events a year and runs 145 health groups that involve more than 4,000 employees.

The company has two recreation bases which annually cater to more than 20,000 employees and members of their families. Employees and members of their families pay only 20% of the cost of using these facilities.

The Torovo rest house is popular among metallurgists because it is comfortable and cosy and offers traditionally high quality services. It has a fitness centre, a tennis court, a game centre,

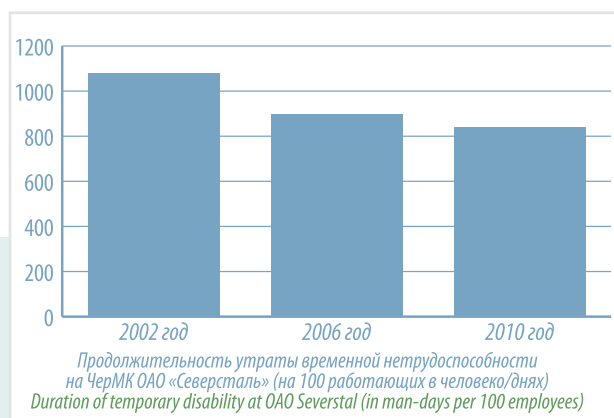
комбинате проводятся более 250 общих спортивно-массовых мероприятий, работают 145 оздоровительных групп с охватом более 4 тысяч работников.

Комбинат содержит две ведомственные базы отдыха, где имеются тренажерный зал, теннисный корт, водная станция, есть возможность играть в волейбол и заниматься оздоровительной гимнастикой. На базе отдыха «Рощино» систематически проводятся спартакиады и праздники среди производственных бригад, Дни здоровья и другие мероприятия по заявкам трудовых коллективов.

Ежегодно на базах отдыха отдыхают и оздоравливаются более 20 тысяч металлургов и членов их семей, в том числе в летний период организуется отдых более 3 тысяч детей. Причем доля оплаты для работников комбината и членов их семей составляет 20 % от стоимости путевки.

Информационное сопровождение

Необходимым направлением реализации программы «Здоровье Северстали» является информационное сопровождение проводимых мероприятий, наглядная агитация и обратная связь с работниками предприятия.



facilities for volleyball and gymnastics, and a well-equipped aquatic station.

There is a multipurpose arena that is used for conferences, seminars, lectures, discotheques and film screenings.

The Roshchino recreation base, located 70 kilometres outside Cherepovets on the shores of the Rybinskoye artificial lake, is popular among metallurgists and members of their families because it provides everything for good rest. The base hosts more than 20,000 guests every year (during the summer it also organizes rest and health activities for more than 3,000 children).

The base regularly hosts Spartakiads (Olympic-style contests that began in the Soviet era) and contests between production teams, Health Days and other events that work collectives apply for.

Information support

One indispensable part of the Severstal Health programme is informational support of the events being held, promotion and feedback from the enterprise workers. The plant annually holds a contest

На комбинате ежегодно проводится конкурс «На лучшее структурное подразделение по реализации программы «Здоровье Северстали», по итогам которого выявляются 5 лучших коллективов для поощрения приказом генерального директора.

Регулярно члены Координационного Совета по реализации программы выезжают на встречи с трудовыми коллективами с целью информирования о реализации программы и получения обратной связи от работников по существующим проблемам в коллективах.

Результаты реализации программы представляются на корпоративном портале дивизиона «Северсталь Российская Сталь», а также регулярно освещаются в корпоративных изданиях и СМИ г. Череповца.

Результаты программы

За период существования программы заболеваемость работников ОАО «Северсталь» снизилась на 27,1 %, а первичный выход на инвалидность уменьшился до 48 %.

Обеспечение работников благоприятными условиями труда, забота о здоровье персонала – одно из главных условий устойчивого развития компании. Поэтому основной задачей программы «Здоровье Северстали» на будущее является переход к системе охраны здоровья металлургов, основанной на приоритете здорового образа жизни.

to identify the structural unit that best implements the Severstal Health programme. Five top units are awarded citations by executive order of the director-general.

Members of the programme's Coordinating Council have regular meetings with work collectives to conduct information conferences on the programme's progress and to get feedback from workers on the problems that exist within the collectives.

The results of the programme are posted on the corporate site of the Severstal Russian Steel division and get regular coverage in corporate publications and media in the city of Cherepovets.

Results of the programme

Since the programme was launched, morbidity among Severstal employees has dropped by 27.1 % and the disability rate has dropped by 48 %.

Providing favourable working conditions and concern for the health of employees is a key condition for the company's sustained development. Therefore the main task of the Severstal Health programme in the future is to adopt a system of health protection based on the priority of a healthy lifestyle.





НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» // OJSC MMC NORILSK NICKEL

ОАО «ГМК «норильский никель» – крупнейший в мире производитель никеля и палладия, один из крупнейших производителей платины и меди. Производственные подразделения Группы находятся на трех континентах в пяти странах мира – России, Австралии, Ботсване, Финляндии и ЮАР.



**СТРЖАЛКОВСКИЙ
ВЛАДИМИР ИГОРЕВИЧ**
Генеральный
директор –
Председатель
Правления
VLADIMIR
STRZHALKOVSKY
General Director –
Chairman of the
Management Board

Norilsk Nickel is the world's largest producer of nickel and palladium and one of the leading producers of platinum and copper. The group's production facilities are located on three continents and in five countries: Russia, Australia, Botswana, Finland and South Africa.

КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

ГМК «Норильский никель» имеет в своей структуре горное, обогащательное и металлургическое производства, железнодорожный и автотранспорт, на которых эксплуатируется большое количество опасных производственных объектов. Поэтому Компания уделяет значительное внимание вопросам обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и сохранения жизни и здоровья участников своей производственной деятельности.

В 2006 году разработана и одобрена Правлением Концепция корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной здоровья, в рамках которой в 2008 году утверждена Политика ОАО «ГМК «Норильский никель» в области промышленной безопасности и охраны труда.

Политика провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и декларирует заинтересованность Руководства Компании в создании здоровых

THE CORPORATE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM

The structure of Norilsk Nickel MMC includes mining, processing and production of metals, and rail and vehicle transport operations where a large number of hazardous machines, materials and chemicals are used. This is why the company places special emphasis on the occupational safety and health of its employees.

The Concept of the Corporate Occupational Safety and Health Management System was developed and approved by the board of directors in 2006. In accordance with the concept, the Occupational Health and Safety (OSH) Policy of OJSC MMC Norilsk Nickel was adopted in 2008.

The company's OSH Policy prioritizes employees' life and health over operational performance and declares the interest of the company's management in creating safe and healthy working conditions for all employees, and in maintaining sustained employee motivation for safe workplace behaviour.



и безопасных условий труда для всех работников Компании и формировании у работников устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве.

Цели Политики:

- создание здоровых и безопасных условий труда за счет достижения уровня производственных процессов, соответствующего современному состоянию техники и достижениям науки;
- формирование у работников Компании устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве, развитие навыков людей предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов на производстве.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда

Для достижения целей Политики разработана и функционирует «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда» (далее Система), которая устанавливает основные направления деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда: улучшение условий труда, предупреждение аварийности, травматизма, профессиональной и общей заболеваемости. Система предусматривает как единство действий подразделений Компании, так и взаимосвязь со службами государственного надзора и контроля, представительных общественных организаций, медицинских учреждений, территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

В Компании организована и функционирует многоступенчатая система мониторинга и контроля состояния охраны труда в подразделениях Компании. На первом уровне объектом контроля является организация рабочего места, контроль осуществляется с участием уполномоченных лиц по охране труда. На втором и более высших уровнях контроль осуществляется специальными комиссиями по промышленной безопасности и охране труда, создаваемыми в цехах и на уровне отдельных предприятий с участием представителей работников и администрации.

В процессе реализации комплекса мер по улучшению Системы можно выделить основные проблемы, с которыми столкнулась Компания:

- пренебрежительное отношение пострадавших к собственной безопасности, нарушение работниками требований норм, правил и инструкций по охране труда и промышленной безопасности;
- низкая трудовая дисциплина отдельных работников и ослабление требовательности по ее соблюдению со стороны руководителей;
- неудовлетворительная организация безопасного производства работ.

В целях повышения личной ответственности каждого работника действует «Книжка об ответственности работника за нарушение требований охраны труда при выполнении трудовых обязанностей» с отрывными талонами. За каждое нарушение предусмотрено изъятие одного из талонов, с соответствующим привлечением к дисциплинарной ответственности и снижением показателей премирования. В целях материального стимулирования коллективов и отдельных работников, добившихся высоких

Policy Aims:

- To create healthy and safe working conditions by bringing production processes in line with latest scientific and technical achievements;
- To promote sustainable motivation mechanism for employees' safe behaviour at work, to develop people's skill of predicting and preventing industrial accidents.

The Corporate Occupational Safety and Health Management System

To achieve policy aims, The Corporate Occupational Safety and Health Management System has been developed and is in force (hereinafter referred to as the System). It sets the key areas of activity in OSH that is the improvement of working conditions, prevention of accidents, injuries, occupational and other morbidity. The system envisages both unity of action among the company divisions and interaction with the state services of supervision and inspection, representatives of nongovernmental organizations, medical institutions and territorial bodies of the federal service on customers' rights protection and human well-being surveillance.

A multi-tiered system of OSH monitoring and control has been organized and operates in the company divisions. On the

first level, organization of the work place is supervised with the participation of safety representatives. On the second and higher levels, control is exercised by special OSH commissions established in workshops and at the level of individual enterprises with participation of employees' representatives and administration officials.

To analyse the measures needed to improve the System, the following key problems the company faced may be identified:

- The injured neglected their own safety; employees violated requirements of OSH regulations, rules and instructions;
- Work discipline of certain workers was lax and managers did not take enough measures to ensure discipline; or
- Safety at work was not organized at a satisfactory level.

In order to strengthen the personal responsibility of each employee, the Book of Employee's Liability for Violating OSH Requirements at Work with tear tags is used. For every violation, one tear tag is removed with the corresponding disciplinary penalty and lower bonus payment. The company's main production sites are regularly inspected in compliance with the adopted regulation in order to use financial incentives for teams and individual workers having achieved high indicators of OSH preventive work. Following this, inspections winners and workers having contributed to OSH improvement receive monetary rewards.



показателей в профилактической работе по промышленной безопасности и охране труда на основных производственных площадках Компании регулярно проводятся смотры в соответствии с утвержденным Положением. По итогам смотров осуществляются выплаты материального вознаграждения победителям и работникам, внесшим значительный вклад в улучшение состояния охраны труда.

Начиная с 2009 года, в Компании действует Комитет по профилактике производственного травматизма, задачами которого является регулярное рассмотрение вопросов состояния производственного травматизма, выполнения мероприятий, направленных на снижение его уровня, а также заслушивание отчетов руководителей структурных подразделений.

Ежегодно для повышения уровня безопасности производственных объектов в Компании осуществляется замена действующей техники на более совершенную, что позволяет снизить воздействие вредных и опасных факторов производства на работников.

Регулярно проводится аттестация рабочих мест. По итогам аттестации определяются размеры компенсаций за работу во вредных условиях, необходимость обеспечения работников Компании спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием и молоком. В течение 2010 года в подразделениях Компании была проведена аттестация 3123 рабочих мест, затраты составили более 7,5 млн руб.

В соответствии с требованиями отраслевых норм работники Компании обеспечиваются качественной спецодеждой и сертифицированными средствами индивидуальной защиты, которые создают необходимую защиту от вредных и опасных производственных факторов.

Затраты на финансирование этих мероприятий составили 473 млн рублей (2010 г.).

По результатам обязательных медосмотров работников, при наличии подозрения на профзаболевание проводится реабилитация и перевод на другие работы, не связанные с воздействием вредных производственных факторов, при этом организуется обучение работников вторым профессиям. Затраты на проведение медосмотров работников Компании только в 2010 году составили около 80 млн рублей.

Работники Компании, занятые во вредных условиях труда, получают лечебно-профилактическое питание. Несмотря на то, что в 2003 году, в связи с изменением законодательства многие такие работники утратили право на получение лечебно-профилактического питания, Компания за счет собственных средств приняла решение сохранить их финансирование. На сегодняшний день примерно две трети работников предприятий Компании получают это питание по решению работодателя, а в Заполярном филиале в рацион питания помимо молока включены дополнительные продукты: кефир и сок. В 2010 году затраты на лечебно-профилактическое питание работников и выдачу им молока составили более 570 млн рублей.

В подразделениях Компании регулярно проводятся контрольно-профилактические мероприятия по вопросам организации оказания первой медицинской помощи, санитарного состояния помещений фельдшерских здравпунктов и их обеспеченности продукцией медицинского назначения, соблюдения порядка обеспечения и учета расхода продукции медицинского назначения, участия медицинских работников в процессе обучения работников предприятий методам оказания первой доврачебной помощи и т.п.

Since 2009, the Committee for Prevention of Industrial Injuries has been operating in the company. It is aimed at regular consideration of issues concerning industrial injuries and organizing activities aimed at decreasing the number of industrial injuries as well as at presentation of reports by the heads of structural divisions.

Every year, to increase the safety level of industrial facilities the company upgrades its operating equipment, which helps reduce the impact of hazards on employees.

Work places are regularly assessed. Following the assessment, compensations for working in harmful conditions and the necessity to provide company employees with uniforms, personal protective equipment, healthful and dietary meals and milk are decided upon. In 2010 3,123 work places were assessed in the company, which amounted to 7.5 million roubles.

In accordance with requirements of sectoral regulations company employees receive uniforms of high quality and certified personal protection equipment, which provide the necessary protection from hazards. Costs to finance these provisions totalled 473 million roubles in 2010.

Following compulsory health checks, in the case an occupational disease is suspected employees undergo rehabilitation and are transferred to another job not

connected with hazards and at the same time employees have sideline training. Expenditure on health checks for company employees amounted to 80 million roubles in 2010 alone.

Company employees working in harmful conditions get therapeutical prophylactic nourishment. Despite the fact that in 2003 due to changes in legislation many workers lost their right to receive therapeutical prophylactic nourishment, the company has made a decision to continue financing these costs from its own funds. Presently, about two-thirds of the employees working at the company plants get these meals from the employer's decision, and in the Transpolar affiliate these meals include such products as kefir (a fermented milk drink reputed to be highly beneficial for health) and juice in addition to milk. In 2010, the company spent more than 570 million roubles on healthful and dietary meals and provision of milk.

Supervisory and preventative activities on the following issues are regularly held in the company: first aid, sanitation of medical assistant's health posts and availability of medical products, observance of rules on medical products supplies and expenditure records, participation of medical professionals in first aid training for company employees and so on.

Оздоровление работников и членов их семей

Еще одним направлением работы, которому в Компании уделяется большое значение, является санаторно-курортное оздоровление работников и членов их семей. В рамках данного направления реализуется программа «Санаторно-курортное оздоровление работников и членов их семей», целью которой является сохранение и укрепление здоровья работников, профилактика профессиональных заболеваний, создание условий для полноценного отдыха и повышения работоспособности, а также уровня социальной защищенности работников Компании. В рамках программы работникам Компании и членам их семей предоставляются на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение и отдых, которые распределяются между работниками с учетом условий труда, стажа работы на предприятии, отношения к труду, периодичности получения путевок в предыдущие годы. Также предусмотрено и предоставление работникам семейных путевок для совместного отдыха с членами семьи.

Всего в 2010 году льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых воспользовались более 26 000 работников Компании и членов их семей, в том числе в оздоровительных лагерях – более 1,3 тыс. детей.



Health Promotion for Employees and their Families

Another work area the company pays great attention to is recreation for employees and their families in sanatoriums and resort centres. In the framework of this work area, the Sanatorium Resort Recreation for Employees and Their Family Members programme is being implemented. The programme is aimed at maintaining and improving employees' health, preventing occupational diseases, creating conditions for proper rest and performance improvement, and increasing the level of protection for the company employees. Within the programme, company employees and their family members receive sanatorium resort treatment and holidays at concessionary rates. The tickets are distributed among workers taking into account their working conditions, seniority, attitude to work, and previous trips to sanatoriums and resort centres. Employees can be also given family holiday trips to take a break with their family members.

В целом расходы на оздоровление составили около 1,5 млрд рублей.

Для снижения общей заболеваемости работников Компании ежегодно проводится вакцинация против гриппа.

Формирование здорового образа жизни

Компания поддерживает стремление своих работников к занятиям физкультурой и спортом, проводит ежегодные спартакиады, турниры и спортивно-массовые мероприятия по различным видам спорта.

Наиболее массовыми из них являются марафон здоровья «Лыжня «Норильского никеля» и легкоатлетический пробег, которые регулярно проводятся на территориях расположения основных производственных предприятий Компании.

Информация о результатах работы Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной здоровья работников регулярно освещается в корпоративных СМИ и ежегодных отчетах.

Компания планирует развивать и совершенствовать Систему, при этом приоритетной задачей будет оставаться минимизация производственного травматизма, повышение личной ответственности и мотивации работников к безопасному труду, расширение новых форм и видов оздоровления. ■■

In 2010, more than 26,000 employees and their family members used sanatorium resort treatment and had holidays at concessionary rates including 1,300 children who visited recreation camps.

Health promotion expenditure totalled 1.5 billion roubles.

To reduce morbidity rates, employees are annually vaccinated against influenza.

Promotion of a Healthy Lifestyle

The company supports its employees' aspiration for exercising and playing sports, and organizes annual competitions, tournaments and popular sports events in different sports.

The largest among them are the Ski Race of Norilsk Nickel health marathon and track-and-field races which are regularly held at the company's major production plants.

Information about the results of the Corporate Occupational Safety and Health System is regularly broadcast in corporate mass media and is provided in annual reports.

The company is planning to develop and improve the System. Furthermore, minimized industrial injuries, increased personal responsibility and employees' motivation for safe work, and widened new forms and types of health promotion will remain the company's top priority. ■■



ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ РУСАЛ // UNITED COMPANY RUSAL

ОК РУСАЛ – лидер мировой алюминиевой отрасли. На долю компании приходится около 10 % мирового производства алюминия и 10 % глинозема. В компании работают около 76 000 человек. РУСАЛ присутствует в 19 странах мира на 5 континентах.



**ДЕРИПАСКА
ОЛЕГ
ВЛАДИМИРОВИЧ**
Генеральный
директор,
Председатель
Правления

OLEG DERIPASKA
CEO, United
Company RUSAL

UC RUSAL is the world leader in the aluminium industry. The company accounts for about 10 % of global aluminium production and 10 % of alumina. UC RUSAL employs about 76,000 people. Its operations cover 19 countries on 5 continents.

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ МЕДИЦИНСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ

ОК РУСАЛ имеет весьма сложные производства с немалым количеством вредных факторов, которые при длительном воздействии способны оказывать негативное влияние на организм человека. Поэтому одним из приоритетных направлений корпоративной социальной политики является создание благоприятных условий труда для своих сотрудников и собственное медицинское обеспечение.

РУСАЛ первым среди крупных российских работодателей провел детальный анализ заболеваемости персонала и пришел к выводу, что управление здоровьем более эффективно, чем управление оказанием медицинской помощи. Поскольку государственные лечебные учреждения целенаправленно не занимаются промышленной медициной, было принято решение о создании корпоративной медицинской службы. Так в 2005 году был организован «РУСАЛ Медицинский Центр» (далее – Центр).

Сегодня Центр – это полноценная медицинская структура, имеющая 12 филиалов в восьми регионах России и способная оказывать полный спектр медицинских услуг

HEALTH CARE SYSTEM AT THE COMPANY ENTERPRISES

UC RUSAL has rather complex production facilities with a considerable number of occupational hazards which can affect human organisms negatively in the case of long-term exposure. That is why one of the priorities in corporate social policy is creating favourable working conditions and in-company health care for the workers.

RUSAL was one of the first large Russian employers to carry out a detailed analysis of sickness rates among its staff, coming to a conclusion that health management is more efficient than medical treatment management. As state medical institutions do not deal with industrial medicine, a decision was made to create a corporate health care service. Thus, in 2005 the RUSAL Medical Centre (hereinafter referred to as the Centre) was established.

Today the Centre is a full-fledged medical unit having 12 affiliates in 8 Russian regions that are able to provide a full range of medical services to the population. There are two key divisions in the structure of every affiliate: industrial medicine and medical and preventative care.

населению. В структуре каждого филиала можно выделить два основных блока: промышленной медицины и лечебно-профилактической.

Цели и задачи Центра

- Минимизация рисков среди работников профессиональных и соматических заболеваний, производственных травм и смерти на рабочем месте, случаев новообразований, первичного выхода на инвалидность.
- Снижение трудопотерь на одного работника.
- Сокращение доли часто и длительно болеющих сотрудников.
- Минимизация случаев инвалидности по заболеванию, связанному с условиями труда.

Численность обслуживаемого персонала составляет 53 тыс. человек. Это работники, труд которых связан с целым рядом вредных и опасных факторов. В перечень таких профессий входит около 500 рабочих специальностей, которые имеют свои вредные факторы и ограничения. Для медицинского обслуживания такого состава сотрудников трудятся высококвалифицированные специалисты с опытом работы в промышленной медицине.

Используемые технологии

- Расположение медицинских подразделений в непосредственной близости к производственным участкам.
- Постоянная готовность к оказанию неотложной медицинской помощи.

Aims and Objectives of the Centre

- to minimize risks of occupational and somatic diseases, industrial injury and death at work, tumours and primary disability retirement among employees;
- to reduce the rate of lost working hours due to illness among personnel;
- to reduce the share of employees taking frequent and long-term sick leave;
- to minimize the rate of disability due to work-related diseases.

The Centre serves 53,000 employees. These are workers whose job involves a variety of harmful and hazardous factors. The list of such occupations consists of about 500 blue-collar workers whose jobs have harmful factors and restrictions. Highly qualified specialists experienced in industrial medicine are engaged in providing health care for this group of employees.

Applied Technologies

- Medical divisions are located in close proximity to production facilities.
- Specialists are always ready to provide emergency medical services.
- There is modern medical equipment; highly qualified medical professionals are available.

- Оснащение современным медицинским оборудованием, наличие высококвалифицированных медицинских кадров.
- Взаимодействие и преемственность медицинского персонала между филиалами при оказании медицинской помощи, единая база электронных медицинских карт.
- Профилактическая работа основывается на результатах мониторинга здоровья работников компании.

Разработан комплексный подход к вопросам профилактики, включающий ведущие направления: личную и медицинскую профилактику.

Личная профилактика. Никто не способен лучше следить за здоровьем человека, чем он сам. Поэтому специалисты Центра постоянно проводят работу по повышению уровня медицинской грамотности работников, обучая навыкам, знаниям и умениям по соблюдению личной профилактики, и самоконтролю за состоянием здоровья, и своевременному обращению к врачу-специалисту.

Медицинская профилактика включает в себя все виды медицинских осмотров, включая осмотры для выезжающих на работу в страны со сложными климатическими условиями, а также вакцинопрофилактику работников.

Центром проводятся «Школы здоровья».



- There is interaction and succession of medical professionals between affiliates in the course of medical services provision; a common electronic database of medical records is used.
- Preventative work is based on the results of employees' health monitoring.

A comprehensive approach to prevention has been developed, including such key areas as personal and medical prevention.

Personal Prevention: No one else can better take care of a person's health than he/she himself/herself. That is why the Centre specialists are constantly trying to increase the level of staff health literacy, teaching them skills and knowledge needed to observe personal prevention, to exercise self-control over the state of health and to have a timely appointment with a specialist doctor.

Medical Prevention includes all types of medical check-ups including check-ups of employees who are going to work in countries with adverse climatic conditions, as well as preventative vaccination of staff.

The Centre organizes **Health Schools**.

This programme is implemented in cooperation with departments for OSH and industrial safety of enterprises.

Реализация этой программы происходит при взаимодействии с отделами охраны труда и промышленной безопасности предприятий.

Основной акцент в своей работе Центр делает на снижение рисков развития профессионального заболевания.

РУСАЛ уделяет наибольшее внимание работникам основных производств. Это высококвалифицированные металлурги, имеющие большой профессиональный опыт. В случае выявления профессионального заболевания компания стремится рационально трудоустроить его и по возможности исключить контакт с вредным производственным фактором, вызвавшим профзаболевание, проводится полный комплекс реабилитационных мероприятий за счет средств работодателя.

Медицинскими работниками Центра проводится обучение работников первичной профилактики и непосредственно оказанию первой помощи. Полученные навыки активно пропагандируются сотрудниками РУСАЛа среди других промышленных предприятий в рамках конкурсов санитарных дружин.

Основные направления деятельности филиалов Центра

Основные направления деятельности включают: медицинский допуск к работе; динамическое наблюдение

и лечение групп риска; проведение оздоровительных и лечебных мероприятий с работниками Компании; лечение острых и хронических заболеваний в период обострений; оказание платных услуг населению.

- **Проведение предсменного допуска.** Организован для групп риска по профессии и по состоянию здоровья, работники проходят осмотр перед началом смены во избежание несчастных случаев на производстве.
- **Медицинский допуск к работе.** В течение одного дня проводится качественное комплексное медицинское обследование состояния здоровья претендента на работу в зависимости от предполагаемой профессии. Целью является выявление или исключение соматических факторов, которые не позволяют выполнять конкретные работы в определенных условиях труда.
- **Проведение периодического медицинского осмотра в Центре** на протяжении нескольких лет дает возможность следить за изменением состояния здоровья каждого человека за последние годы и рекомендовать меры по устранению воздействия тех или иных вредных производственных факторов при вновь выявленных заболеваниях.
- **Динамическое наблюдение в Центре.** Сформированы основные диспансерные группы: сердечно-сосудистых заболеваний; заболеваний

Тематика занятий в «Школе здоровья» “Health School” Classes

Направление Area	Здоровый образ жизни Healthy Lifestyle	Риски здоровью на производстве Industrial Health Risks
Курсы в рамках «Школы здоровья» Courses at “Health School”	«ОРВИ и меры профилактики» ARVI and Preventative Measures	«Тепловые перегревы» Excessive Heat
	«Язвенная болезнь желудка» Gastric Ulcer	«Сварочный аэрозоль» Welding Aerosol
	«Остеохондроз» Osteochondrosis	«Повреждения, травмы» Accidents and Injuries
	«Гипертоническая болезнь» Hypertension	«Электротравмы» Electrical Injury
	«Гиперхолестеринемия» Hypercholesteremia	«Кровотечения» Haemorrhage
	«Курение» Smoking	«Ожоги, химические отравления» Burns, Chemical Intoxications

The Centre lays special emphasis on reducing risks of occupational diseases.

RUSAL pays the greatest attention to employees of its main production units. These are highly qualified metallurgists having extensive job experience. If an occupational disease is detected, the company attempts to employ him or her adequately avoiding contact with the harmful production factor which has caused the occupational disease. The employer finances a full range of rehabilitation activities.

The Centre medical specialists carry out training of employees on primary prevention and first aid treatment. The received skills are actively promoted by RUSAL employees among other industrial enterprises in the frameworks of health brigades contests.

The Key Areas of the Centre Affiliates Activity

The areas of activity include the following: medical clearance; case monitoring; treatment of groups at risk; recreational and remedial activities with company employees; treatment

of acute and chronic diseases in the period of exacerbation; and provision of paid services to the population.

- Issuing Permit to Work Before Shifts. Workers at risk due to their occupation or state of health undergo check-ups before shifts to avoid industrial accidents.
- Medical Permit to Work. Depending on the applied job prospective, employees undergo a one-day comprehensive medical examination of high quality. It is aimed at detecting or eliminating risk factors hindering implementing specific work in certain working conditions.
- Regular Medical Examination in the Centre in the course of several years makes it possible to observe changes in each individual's state of health in recent years and to recommend measures aimed at eliminating the impact of this or that harmful industrial factor in the case of recurrent disease detection.
- Case Monitoring in the Centre. The following key medical observation groups have been created: cardiovascular diseases, diseases of the musculoskeletal system, respiratory diseases; and sensorineural hearing loss. The

опорно-двигательного аппарата; заболеваний дыхательной системы; сенсоневральной тугоухости. По каждой группе индивидуально определяется кратность и объем дополнительных обследований, осмотр специалистом узкого профиля и необходимого медикаментозного лечения.

- **Реабилитационные комплексы.** Работники основных производств компании ежедневно подвержены физическим перегрузкам. Для предотвращения заболеваний опорно-двигательного аппарата существует лечебно-профилактический курс на комплексе «David». Это уникальный комплекс, позволяющий предупреждать развитие заболеваний опорно-двигательного аппарата. На современном оборудовании проводится тестирование костно-мышечной системы с определением проблемных зон с последующим курсом лечения и реабилитации.

Результаты программы

Все мероприятия, проводимые Компанией в области охраны здоровья персонала, дают свои результаты. Удалось уменьшить число смертельных случаев на производстве по соматическим причинам, снизить количество часто и длительно болеющих работников.

Трудопотери (дней на 1 сотрудника в год)
Lost Time Due to Illness Among Personnel
(days per 1 employee a year)



frequency and volume of additional check-ups, and the need for examination by subspecialists and additional medication are decided upon individually for each group.

- **Rehabilitation Complexes.** Every day, employees of the company's main production units are prone to physical overwork. Medical preventative treatment on the basis of the David complex is used to avoid diseases of the musculoskeletal system. It is a unique complex allowing to prevent progress of musculoskeletal system diseases. The musculoskeletal system is tested on modern equipment with identification of problem areas and with subsequent treatment and rehabilitation.

The Programme Results

All activities that the company implements in the sphere of OSH produce results. The company has managed to decrease the number of deaths at production sites due to somatic reasons, and to reduce the share of employees taking frequent and long-term sick leave.

It is planned that the Centre activity will result in the following: reduction of the annual rate of lost time due to illness

В результате деятельности Центра планируется снизить трудопотери на одного работника по заболеваемости, уменьшить количество случаев вновь выявленных профзаболеваний, вывод работников, имеющих хронические заболевания, из вредных и опасных условий труда, сократить число случаев инвалидности по соматическому заболеванию, связанной с условиями труда.

Идет формирование группы риска по ишемической болезни сердца, с которой планируется проводить лечебно-диагностические мероприятия для снижения случаев внезапной смерти.

В регионах присутствия Центра проводится работа по выявлению сотрудников в возрасте до 35 лет включительно, употребляющих наркотические вещества.

В настоящее время в Красноярском крае и Иркутской области РУСАЛ строит два новых предприятия. В рамках оказания медицинской помощи работникам этих заводов Центр сопровождает строительство, по завершении которого на промышленных площадках будут открыты филиалы Центра. В 2010 году на стройплощадке Богучанской ГЭС уже организована работа здравпункта.

Накопленный опыт, успешно реализованные проекты и положительная динамика реализации программ промышленной медицины позволяют нам успешно конкурировать с медицинскими организациями за пределами компании. Многолетние договорные отношения с другими крупными промышленными предприятиями, которые стали клиентами Медицинских центров, являются подтверждением высокого качества и, как следствие, востребованности услуг, оказываемых Медицинским Центром РУСАЛа.

among personnel, decrease in the number of recurrent detections of occupational diseases, transfer of employees having chronic diseases from harmful and dangerous working conditions, and reduction in disability retirement rates caused by somatic illnesses connected with working conditions.

A group at risk of ischemic heart disease is being assembled. It is planned to organize medical and diagnostic activities with this group to reduce the number of sudden deaths.

In the regions of the Centre's presence, work is being implemented aimed at identifying employees at the age of up to 35 years inclusive taking narcotic substances.

Presently RUSAL is constructing two new enterprises in the Krasnoyarsk and Irkutsk regions. In the frameworks of medical treatment for employees of these factories, the Centre supports the construction works. After their completion, the Centre affiliates will open on the production sites. In 2010, a health station already started working on the construction site of the Boguchanskaya HPP.

The gained experience, successful projects and implementation progress of industrial medicine programmes allow us to compete successfully with external medical companies. Long-term contractual relations with other large industrial enterprises which became clients of Medical Centres prove high quality and consequently demand for the services provided by the RUSAL Medical Centre.



ОАО «ПИВОВАРЕННАЯ КОМПАНИЯ «БАЛТИКА» // JSC BALTICA BREWERIES

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика» – крупнейший производитель товаров народного потребления России, с 1996 г. лидер российского рынка пива. Пивоваренная компания «Балтика» входит в Carlsberg Group. Бренд «Балтика» занимает первое место по продажам в Европе (Euromonitor). Компании принадлежат заводы в 10 городах России, 1 завод в Азербайджане, широкий портфель брендов. «Балтика» – ведущий экспортер российского пива. Продукция представлена в более чем 70 странах мира.



**АРТЕМЬЕВ
АНТОН
ОЛЕГОВИЧ**
Президент
ОАО «Пивоваренная
компания «Балтика»

**ANTON
ARTEMIEV**
President of
Baltika Breweries

Baltika Breweries is the largest producer of consumer goods in Russia and has been a leader on the Russian beer market since 1996. Baltika Breweries belongs to Carlsberg Group. The Baltika brand ranks first in sales in Europe (Euromonitor). The company owns factories in 10 Russian cities and towns, 1 plant in Azerbaijan, with a wide brand portfolio. Baltika is the leading exporter of Russian beer. Its products are sold in more than 70 countries.

ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ ДЕЛАЕТ КОМПАНИЮ СИЛЬНОЙ

Компания «Балтика» считает основой успешной деятельности свой персонал. Большое внимание уделяется созданию безопасных и комфортных условий труда сотрудников, их качественному медицинскому обслуживанию и оздоровлению.

Эта деятельность и общие принципы взаимоотношений компании с сотрудниками регулируются Коллективным договором и «Политикой по персоналу и правам человека», разработанной в соответствии с положениями принципов Корпоративной социальной ответственности.

«Мы ценим наших сотрудников, так как они являются основой нашего успеха, и Компания стремится создать такие условия, при которых наши сотрудники смогут развивать свои способности в открытой и творческой рабочей среде. Мы всегда будем поддерживать наше стремление к высоким стандартам»



CARING FOR EMPLOYEES MAKES THE COMPANY STRONGER

The Baltika company considers its success to be based on its staff. The management pays a lot of attention to creating safe and comfortable working conditions, ensuring health care and health promotion for its employees.

These activities and relations between the company and its staff in general are regulated by collective agreements, Personnel and Human Rights Policy developed in line with the principles of Corporate Social Responsibility.

“We value our staff as our success depends on them, and the company is trying to create special conditions to make it possible for our staff”

справедливого, достойного и безопасного рабочего места для всех сотрудников Компании».

Работа осуществляется системно и охватывает все сферы: систему компенсаций и льгот, здоровье работников, безопасность и охрану труда.

Система компенсаций и льгот

Уровень оплаты труда на «Балтике» является одним из самых высоких в отрасли, а компенсационный пакет – сбалансированным, что позволяет привлекать высококвалифицированный персонал и обеспечивать достойное вознаграждение сотрудникам. В 2010 году заработная плата сотрудникам была повышена в среднем на 8%.

При определении состава и уровня предоставляемых льгот, «Балтика» ориентируется на то, какие льготы оказывают наибольшее влияние на конкурентоспособность компании как привлекательного работодателя, и формирует свой социальный пакет с учетом финансовых возможностей и уровня развития рынка провайдеров соответствующих услуг. Что помогает в привлечении нужных компании специалистов и удержании их в компании.

Ведь высококвалифицированные специалисты, рассматривая предложение о работе в компании, интересуются социальным пакетом. Во-первых, потому что, работая в современных компаниях, они уже привыкли к определенному уровню льгот (включая ДМС) и не готовы менять привычный образ жизни. Во-вторых, для потенциальных кандидатов социальный пакет отражает уровень развития компании. В-третьих, характеризует уровень социальной ответственности компании по отношению к своим работникам.

to develop their abilities in an open and creative working environment. We will always aspire to adhere to high standards ensuring a fair, decent and safe workplace for all employees.”

This work is systematic and comprehensive, covering all areas including compensation and benefit systems, employees' health, and occupational safety and health.

The compensation and benefit system

Baltika has one of the highest salary levels in the sector and its compensations are balanced, which allows the company to attract highly qualified staff and to provide decent remuneration for its employees. In 2010, the average salary increase amounted to about 8%.

While determining the types and levels of benefits, Baltika pays special attention to those benefits which may have the greatest influence on company's competitiveness as an attractive employer. Fringe benefits are granted depending on what funds are available and how developed the relevant market of service providers is. This helps recruit the needed specialists and keep them in the company.

After all, highly qualified specialists are interested in fringe benefits while considering a job offer in a company. To begin with, it is due to the fact that they get accustomed to a certain level of benefits (including voluntary health insurance)

Опции, включенные в социальный пакет сотрудников «Балтики», позволяют считать его одним из лучших в отрасли, среди них:

Страхование

В Компании осуществляется добровольное медицинское страхование. В пакет входит амбулаторно-поликлиническая помощь, помощь на дому, скорая и неотложная медицинская, стационарная и стоматологическая помощь в медицинских учреждениях в более чем 150 городах России. Страховая сумма на каждого застрахованного в период с 1 июня 2010 по 31 мая 2011 года составляет более 6 миллионов рублей. Предусмотрена возможность перехода на расширенную программу медицинского обслуживания и страхования близких родственников по льготным тарифам. Наличие ДМС повышает конкурентоспособность компании на рынке труда, усиливает лояльность сотрудников, за счет полученных работниками качественных и своевременных медицинских услуг может даже повыситься результативность их работы.

В Компании действует политика по страховым выплатам работникам при несчастных случаях, где страхователем является сама компания. Выплаты могут составлять до 2-х годовых средних заработков работника и покрывают несчастные случаи, произошедшие как в рабочее, так и нерабочее время.

Питание

Всем сотрудникам предоставлена возможность обедать по льготным ценам в столовой Компании, при этом расчет производится виртуальными деньгами с персонального

having worked in modern companies and they are not ready to change their established lifestyle. Secondly, prospective employees assess how developed a company is by the additional benefits it provides. Thirdly, they characterize how socially responsible a company is towards its employees.

The following options included in social package for Baltika employees suggest that it is one of the best in the industry.

Insurance

The Company organizes voluntary health insurance including ambulatory care, home care, emergency aid, extended and dental care in medical institutions of more than 150 Russian towns and cities. The insured sum for each insured person amounts to more than 6 million roubles for the period from 1 June 2010 to 31 May 2011. It is also possible to sign on to an extended programme of health care and insurance for close relatives at concessionary rates. Voluntary health care increases the company's competitiveness on the labour market and makes employees more loyal to the company due to their receiving timely medical services of high quality. It may also improve employees' performance.

The company, being the insurer itself, implements the policy of paying insurance premiums to employees in the case of accidents. Insurance premiums may total up to 2 average annual salaries and cover accidents that happened both during and outside of working hours.



пропуска-бейджа. А те, кто имеет разъездной характер работы, например, торговые представители, получают компенсацию на питание.

Материальная помощь

Помощь предоставляется одновременно в моменты особых событий, которые требуют финансовой поддержки (в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилейной датой, выходом на пенсию).

Дополнительные выплаты

В случае заболевания сотрудника производятся доплаты по листку нетрудоспособности сверх норм, установленных законодательством, за счет собственных средств.

Сохранение здоровья работников

В Компании следят за здоровьем персонала: медосмотры регулярны, а каждый год проводится вакцинация всех желающих от гриппа, вызываемого сезонным вирусом. Прививку можно сделать бесплатно в здравпункте, которым оснащен каждый филиал, и куда можно обратиться за медицинской помощью.



Meals

All employees have an opportunity to have lunch at reduced prices in the company canteens, where staff pay with virtual money using a personal identification pass. Field employees such as sales representatives get compensation to buy lunch.

Financial assistance

The Company provides one-time aid in case of special occasions demanding financial support (getting married, having a baby, celebrating an anniversary, retiring).

Additional benefits

In case of an illness and submission of a sick form an employee gets money from internal funds in addition to the compensation established under legislation.

Employees' health maintenance

The company takes care of its staff's health: There are regular medical examinations, and every year everyone who wants to can receive seasonal influenza vaccinations. The injection can be

Company helps in the organization of Donor Day on its territory. In the last three years, such days have been organized twice at the plant in St. Petersburg. Each time about 60 to 70 people take part in it.

«Балтика» имеет собственную загородную базу отдыха круглогодичного использования в Ленинградской области, на которой ежегодно отдыхает более 20 000 человек. На территории базы все сделано для отдыха и оздоровления. Имеется многофункциональный спортивно-оздоровительный комплекс, который включает: оснащенный новейшим кухонным и технологическим оборудованием комбинат питания на 200 человек; 24-метровый бассейн с современной системой очистки воды; 4 сауны с мини-бассейнами; тренажерный зал; профессиональный зал для игровых видов спорта (минифутбол, баскетбол, волейбол, гандбол, большой теннис, фитнес и др.). На территории обустроены открытые спортивные площадки с искусственным покрытием. На базе есть все необходимое для проведения спортивных сборов команд разных уровней и для занятий творческих коллективов.

Сотрудники компании «Балтика» и члены их семей имеют возможность приобрести путевки по льготной цене; в дни летних школьных каникул комплекс превращается



received free of charge in a health post present in each branch. Employees can turn to this health post to receive medical aid.

The company helps to organize Donor Day on its territory. Within the last three years, such days have been organized twice at the plant in St. Petersburg. Each time about 60 to 70 people take part in it.

Baltika has its own holiday centre in the Leningradskaya region that can be used all year round. Annually, more than 20,000 people take a vacation there. The centre is fully equipped for recreation and health improvement. There is a multifunctional sports and recreation centre including a food production facility equipped with the newest catering and technological equipment for 200 people; a 24-meter swimming pool with a modern water-purification system, a gym, and a professional sports hall for playing games (five-a-side, basketball, volleyball, handball, tennis, fitness and others). There are some outdoor sports grounds with artificial turf on the centre's grounds. The centre is fully equipped to organize training camps for teams of different levels and classes for creative teams.

в детский оздоровительный лагерь, где отдыхают дети сотрудников Компании разных городов.

В филиалах «Балтики» работают спортивно-оздоровительные комплексы с современными тренажерными залами, саунами, бассейнами. Кроме того, Компания арендует спортивные залы, футбольные поля, проводятся спартакиады, где только за 2010 год укрепляли свое здоровье более 1000 человек.

Сотрудники активно участвуют в федеральных спортивных мероприятиях: в открытой массовой лыжной гонке «Лыжня России» и в городских спортивных турнирах. Команды «Балтики» в апреле 2010 года отмечены победами по мини-футболу – команда красноярского филиала компании выиграла «Кубок Города», а сборная команда «Балтики» заняла первое место в турнире в Кубке Совета Промышленников и Предпринимателей Невского района Санкт-Петербурга. Общее количество «балтийцев», принявших участие в спортивных мероприятиях в 2010 году, составило более 1000 человек.

Безопасность и охрана труда

Компания уделяет большое внимание организации рабочих мест и обеспечению безопасности не только своих сотрудников, но и работников подрядных организаций.

В производственных цехах установлено высокотехнологичное оборудование, которое регулярно проходит контроль технического состояния. Рабочие места оснащены современной оргтехникой, производственно-бытовые условия в рабочих зонах контролируются по показателям освещенности, запыленности, шума, вентиляции и т. п.

Baltika employees and their family members have an opportunity to pay reduced prices to go to the holiday centre. During schools' summer holidays, the centre is turned into a recreation camp for children, where employees' children from different towns and cities can have a holiday.

There are sports and recreation centres with modern gyms, saunas, and swimming pools in Baltika affiliates. In addition to this, the company rents sports halls and football pitches, and organizes sports competitions. More than 1,000 people rejuvenated their health in 2010 alone.

Employees actively take part in federal sports events such as the popular open ski race "Ski-track of Russia" and municipal sports tournaments. In April 2010, Baltika teams won five-a-side tournaments: The Krasnoyarsk affiliate's team won City Cup and the All-Baltika team won first prize in the Union of Industrialists and Entrepreneurs Cup of the Nevskiy district in St. Petersburg. In 2010, more than 1,000 Baltika employees took part in sports events.

Occupational Safety and Health

The company pays great attention to organizing workplaces and ensuring the safety not only of its workers but also those employed by subcontractors.

Manufacturing workshops are equipped with high-tech equipment that undergoes regular technical checks.

Работникам предоставляются модернизированные спецодежда и обувь, в том числе сверх обязательных норм, средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие средства. В помещениях и на производственных участках для сотрудников установлены кулеры с питьевой водой.

На регулярной основе проводятся проверки соблюдения правил охраны труда работниками и дни комплексной безопасности труда.

Для контроля соответствия требованиям законодательства в области охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и гражданской обороны в Компании в 2010 году использовалась эффективная практика взаимного аудита, проводимого сотрудниками одних филиалов в других филиалах Компании. Кроме того, были разработаны показатели оценки деятельности заводов по выполнению норм и правил охраны труда, пересмотрены корпоративные нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, создана система самооценки выполнения норм и правил охраны труда.

Хорошие производственные показатели немало зависят не только от профессионализма работников, но и от их физической формы, здоровья и бодрого настроения. Поэтому, несмотря на повышение акциза на пиво, из-за которого 2010 год был трудным для пивоваренной отрасли, «Балтика» планирует сохранить в полном объеме социальные льготы и обеспечивать всем сотрудникам одинаковые компенсации и преимущества, вне зависимости от региона их работы. ■

Workplaces have modern office equipment. Working and living conditions in working areas are controlled in terms of lighting, dust concentration, noise, ventilation and so on.

The workers are provided with re-designed uniforms and shoes, including extra personal protective equipment, detergents and sanitizers. Premises and production floors used by employees are equipped with hot- and cold-water dispensers.

OSH checks and Days of Integrated Safety at Work are held regularly.

In 2010, the company used the effective practice of mutual auditing by employees of one branch in another branch to control compliance with legislation in the field of OSH, industrial and fire safety and civil defence. Moreover, performance indicators concerning OSH rules and regulations have been developed for plants. Corporate guidelines for providing free uniforms, special shoes and other personal protective equipment have been revised; a system of self-evaluation for compliance with OSH rules and regulations has been created.

Good performance indicators depend significantly both on staff professionalism and on their physical fitness, health and positive attitude. That is why, despite an increased excise on beer which made 2010 difficult for the brewing industry, Baltika is planning to fully maintain benefits for its employees and to ensure all its staff have equal compensation and privileges regardless of the region they work in. ■



ОАО «РОСЛАВЛЬСКИЙ ВАГОНРЕМОНТНЫЙ ЗАВОД» // OJSC ROSLAVLSKY CAR-REPAIR FACTORY

Высокотехнологичное предприятие (основано в 1868 году), располагающее серьезной материально-технической базой, квалифицированным персоналом, позволяющим воплощать в жизнь новые разработки, начиная с инженерного замысла и заканчивая готовой продукцией. Работает в сфере ремонта железнодорожного подвижного состава, нового вагоностроения, изготовления вагонных запасных частей и комплектующих. В 2006 году заводом получен сертификат соответствия, выданный Регистром сертификации на железнодорожном транспорте, на право серийного производства полувагонов.



**ЧЕРНЯК
ЮРИЙ
АЛЕКСАНДРОВИЧ**
Генеральный
Директор

**YURY
CHERNYAK**
Director general

This high-tech enterprise (founded in 1868) has a solid infrastructure and a qualified workforce that makes it possible to implement new developments starting from the engineering idea and ending with finished products. Its core expertise is repairing railway rolling stock, building new railway cars and spares and components for them. In 2006, the plant obtained a certificate of compliance from the Railway Transport Certification Register that grants it the right for commercial production of open cars.

ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

ОАО «Рославльский ВРЗ» является социально-ориентированным предприятием.

Одной из составляющих политики завода является охрана здоровья работников. Приоритет в этом направлении – проведение предупредительных мероприятий, направленных на охрану здоровья и профилактику заболеваний на рабочем месте.

На заводе на протяжении многих лет существует программа, направленная на сохранение здоровья работников завода, поддержку здорового образа жизни и обеспечение безопасности труда.

Разработана и представлена в коллективном договоре ОАО «Рославльский ВРЗ» система социальной поддержки работников предприятия, которая включает социальные гарантии работникам и пенсионерам завода, в том числе дополнительное пенсионное обеспечение через негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние», обучение, страхование, санаторно-курортное лечение, а также отдых и оздоровление работников завода и их семей, пенсионеров.

EMPLOYEE HEALTH GUARANTEES SUCCESSFUL ENTERPRISE DEVELOPMENT

Roslavlsky Car-Repair Factory is a socially oriented enterprise with protection of employees' health constituting part of its policy. The priority in this area is activities aimed at protecting health and preventing diseases in the workplace.

The factory has implemented a programme of occupational health for many years, promoting a healthy lifestyle and ensuring occupational safety.

A social security system for enterprise employees developed and included in the collective agreement at Roslavlsky Car-Repair Factory provides social guarantees to workers and retired workers, including additional pensions through the nongovernmental pension fund called Blagosostoyaniye (Wellbeing), training, insurance, treatment at sanatoriums and holiday resorts as well as holidays and health activities for factory employees and their families and pensioners.

The factory has a modern health centre on its grounds which offers a range of medical activities aimed at protecting

На территории завода функционирует здравпункт, оснащенный необходимым оборудованием. Он обеспечивает проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану здоровья работников, их трудоспособности и профессионального долголетия. В здравпункте проводятся ежегодные комплексные и целевые медицинские осмотры, вакцинация, сеансы фитотерапии, санитарно-просветительная работа по профилактике наркомании, туберкулеза, ВИЧ, СПИДа и других заболеваний.

Предприятие на протяжении 6 лет ежегодно заключает договоры добровольного медицинского страхования, в рамках которых работники имеют возможность получить дополнительную бесплатную медицинскую помощь. Она включает в себя проведение комплексных ежегодных и внеочередных медицинских осмотров, диагностические, лабораторные и инструментальные исследования, консультации специалистов, реабилитационно-восстановительное лечение, стоматологическую помощь, экстренную и плановую госпитализацию в медицинские учреждения Смоленска, Брянска, Москвы. Кроме того, предприятие в рамках добровольного страхования страхует своих работников от несчастных случаев в быту и от заболеваний.



employees' health and fitness and at extending their working life. The health centre carries out annual general and target-specific medical checkups, vaccinations, phytotherapy sessions and educational work to prevent drug addiction, tuberculosis, HIV/AIDS and other diseases.

Over each of the past 6 years, the enterprise has signed voluntary medical insurance contracts which give the employees access to additional, free medical assistance. Such assistance includes comprehensive annual and emergency medical examinations; diagnostic, laboratory and instrumental tests; specialist consultations; rehabilitation and restorative treatment; dental services; and emergency and planned hospitalization at medical institutions in Smolensk, Bryansk and Moscow. As part of the voluntary insurance scheme, the company insures its employees against domestic accidents and diseases.

The enterprise annually provides treatment and rehabilitation at sanatoriums and holiday resorts; holidays and rest for employees, members of their families and retired factory

Предприятие ежегодно организует санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых работников и членов их семей, пенсионеров завода в санаториях, профилакториях, пансионатах и других учреждениях оздоровления и отдыха, а также туристические поездки, включая зарубежные туры.

По данным 2010 года:

- работники и ветераны завода прошли оздоровление в санаториях: «Московский железнодорожник» в городе Хоста, в санаториях «Пржевальское», «Голоевка» Смоленской области, в санаториях республики Беларусь «Юность», «Приднепровский», «Веста».
- В январе – 43 работника завода и их дети совершили экскурсионную поездку в «Замки Белоруссии».
- В октябре – группа работников завода отдохнула в Черногории на берегу Адриатического моря.
- Дети работников завода прошли оздоровление в санаториях-профилакториях Смоленской области: «Голоевка», «Красный бор», «Пржевальское», а так же в городе Туапсе в санатории «Орленок».

Принимая во внимание неразрывную связь между здоровьем работников завода и успешной работой предприятия, руководство совместно с первичной



employees at sanatoriums, preventative centres, holiday hotels and other health and recreational institutions, as well as tourist trips, including trips abroad. In 2010:

- employees and retired employees were treated at the following sanatoriums: Moskovsky Zheleznodorozhnik in the town of Khosta; Przhevalskoye and Goloyevka in the Smolensk region; and Yunost, Pridneprovsky and Vesta in the Republic of Belarus.
- in January, 43 employees and their children went on a sightseeing tour of the "castles of Belarus".
- in October, a group of the factory's employees had a holiday on the Adriatic coast in Montenegro.
- the children of the factory's employees went to sanatoriums and preventative centres in the Smolensk region's Goloyevka, Krasny Bor and Przhevalskoye, and at Orlyonok sanatorium in the city of Tuapse.

Aware of the close link between employee health and successful company operation, the management – jointly with the trade



профсоюзной организацией обеспечивает развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта. Проводятся физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропагандируется здоровый образ жизни.

На постоянной основе заводская команда принимает участие в зимних и летних Спартакиадах железнодорожников и спортивных играх ОАО «РЖД».

2009 год. Первые Всероссийские «Молодежные игры-2009» в Москве в составе сборной спортивно-молодежной команды теркома Смоленского отделения Московской железной дороги ОАО «РЖД» приняли участие и заняли 1-е место по «Синхронному многоборью» и в общем зачете.

2010 г. На 9-й зимней Спартакиаде железнодорожников Смоленского отделения Московской железной дороги заняли призовое место по следующим видам спорта: настольному теннису, дартсу, стрельбе, лыжной эстафете. В составе сборной Территориального комитета профсоюза на Смоленском отделении Московской железной дороги приняли участие в спортивных играх ОАО «РЖД» – «Спорт поколений» и заняли 5-е место.



union cell – seeks to develop and support mass physical exercise and sports activities. Physical activities, health and mass sporting events are organized, and a healthy lifestyle is encouraged.

The factory's team invariably takes part in the winter and summer Spartakiads (Olympic-style contests started by the Soviet Union) of railway workers and in the RZhD Sports Games.

2009: At the First All-Russian Youth Games-2009 in Moscow, the youth sporting team of the territorial committee of the Smolensk Branch of the Moscow Railway of RZhD won first place in the synchronous multi-athlon and in the overall standings.

2010: Our team won prizes in the following disciplines at the IX Winter Spartakiad of the Smolensk Branch of Moscow Railway: table tennis, darts, marksmanship and cross-country skiing relay. As part of the Territorial Trade Union Committee of the Smolensk Branch of the Moscow Railway, our team took part in RZhD Sports Games' "Sport of Generations" and won fifth place.

Спортивная команда ОАО «Рославльский ВРЗ» регулярно принимает участие и занимает призовые места в городских командных и личных соревнованиях среди производственных коллективов, в первенстве по волейболу, баскетболу, стрит-болу, пулевой стрельбе, в легкоатлетической эстафете, в лыжных гонках.

Заводские молодежные команды неоднократно принимали участие в туристических слетах железнодорожников Смоленского отделения Московской железной дороги, занимая призовые места.

На предприятии имеется необходимый спортивный инвентарь для тренировок заводской команды. В заводском общежитии, расположенном рядом с заводом, работает тренажерный зал, где имеются различные тренажеры и снаряды для тренировок (велотренажер Кеттлера, электро-беговая дорожка, тренажер-жим ногами, скамья «Олимп», скамья с изменяющимся наклоном, мешок, лапа, снарядные перчатки и др.)

Для развития и поддержки массовой физической культуры и спорта в 2011 году дополнительно планируется заключить договоры с различными организациями.

В муниципальном учреждении «Культурный центр развития и творчества «Юбилейный» планируется



The sporting team of Roslavl'sky Car-Repair Factory regularly takes part and wins prizes in city team and individual events among industrial collectives, in the volleyball, basketball, street ball, marksmanship, track and field relay and Nordic skiing events.

The factory's youth teams repeatedly took part in tourist rallies of the Smolensk Branch of the Moscow Railway and won top prizes.

The enterprise has all the necessary sporting equipment to train the factory team. The factory's dormitory, located next door to the factory, has a fitness centre with various training gear (Kettler stationary bicycles, treadmills, leg bench presses, inclined Olympic benches, punching bags, sparring gloves and exercise gloves).

As part of the drive to develop and support mass physical activities and sports, additional contracts are to be signed with various organizations in 2011.

The training of men's and women's volleyball teams is to be organized at the municipal Yubileiny Cultural Centre for

организовать тренировки мужских и женских команд по волейболу. На базе школы № 10 города Рославля организуется работа секции по пулевой стрельбе. Работники завода смогут посещать секцию настольного тенниса, организованную в здании Рославльского железнодорожного техникума – филиала МИИТ. В настоящее время команда завода готовится к спортивному празднику «Спортивные зимние игры Рославльского района, посвященные 50-летию полета Ю. А. Гагарина в космос».

ОАО «Рославльский ВРЗ» имеет свою базу отдыха в лесной зоне на берегу реки Остер. На территории базы находятся летние домики для отдыха, баня, волейбольная площадка, бильярд. Работники завода с удовольствием проводят там свои выходные дни независимо от времени года. Ежегодно в день открытия летнего сезона и в честь Дня железнодорожника проводятся массовые выезды работников всех структурных подразделений завода на базу отдыха, где организуются культурно-массовые мероприятия и спортивные соревнования между представителями подразделений завода.

В целях создания благоприятного социально-психологического климата, способствующего оптимальной реализации профессионального и личного потенциала

работников, формирования положительной мотивации, проводится разнонаправленная психологическая работа: пропаганда психологических знаний; индивидуальная консультативная работа по личным вопросам; лекционные занятия с элементами тренингов и деловых игр; обучение работников приемам и способам саморегуляции и саморазвития, сеансы релаксации.

Реализация программы «Здоровье работников – залог успешного развития предприятия» помогает оздоровлению работников завода, способствует созданию стабильного коллектива, способного решать самые сложные производственные задачи.

На реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда и оздоровление работников по программе, только в 2010 году было направлено около 27 млн рублей. В 2011 году будет продолжено развитие программы и планируется затратить около 33 млн рублей. ■■



development and creative activities. A shooting group is being organized at School No.10 in Roslavl. The factory employees are free to attend table tennis workouts organized at the building of the Roslavl Railway Technical School, which is a branch of the Moscow State Railway Institute (MIIT). The factory team is currently preparing for the sporting event called “Roslavl District Winter Games to Mark the 50th Anniversary of Yuri Gagarin’s Space Flight.”

Roslavlsky Car-Repair Factory has a recreation base in a wooded area on the bank of the Oster River. The base has summerhouses for rest, a sauna, a volleyball rink and billiards. The factory’s employees enjoy their weekends there in all seasons. Every year, to start the summer season and to mark Railway Workers’ Day, employees of all the factory’s units go to the recreation base, where cultural events and sporting contests between the different factory divisions are organized.

To create a favourable social and psychological climate that enables employees to fulfil their professional and personal

potential and to create positive motivation, diverse psychological activities are conducted, such as the spread of psychological knowledge; individual consultations on personal matters; lectures combined with training and business games; teaching employees methods for self-regulation and self-development; and relaxation sessions.

The implementation of the “Employee Health Guarantees Successful Development of the Enterprise” programme helps improve workers’ health and create a stable workforce capable of tackling the most challenging production tasks.

In 2010 alone, about 27 million roubles has been allocated for activities aimed at improving labour conditions and health. The programme will expand in 2011, with about 33 million roubles allocated for the purpose. ■■

ФИЛИАЛ ОАО «КОНЦЕРН РОСЭНЕРГОАТОМ» «КОЛЬСКАЯ АТОМНАЯ СТАНЦИЯ» // BRANCH OF CONCERN ROSENERGOATOM OJSC – KOLA NUCLEAR POWER PLANT

Первая и самая крупная АЭС, построенная за Северным полярным кругом. Является градообразующим предприятием города Полярные Зори. Основной поставщик электроэнергии для Мурманской области и республики Карелия. Численность персонала – 2 600 человек.



**ОМЕЛЬЧУК
ВАСИЛИЙ
ВАСИЛЬЕВИЧ**
Заместитель
генерального
директора –
директор филиала

**VASILY
OMELCHUK**
Kola NPP Director

The first and the largest nuclear power plant built outside the Arctic Circle is the principal employer and the mainstay of township of Polyarnye Zori. The plant is the major energy supplier for the Murmansk region and the republic of Karelia. The company employs 2,600 people.

ОХРАНА ТРУДА И ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ – ВЫСШИЙ ПРИОРИТЕТ БЕЗОПАСНОСТИ

Кольская АЭС решает задачи в области обеспечения охраны труда и социальной защиты персонала путем реализации корпоративных социальных программ:

- обеспечение безопасности персонала на рабочем месте;
- поддержка здорового образа жизни работников.

Обеспечение безопасности персонала на рабочем месте

С 80-х годов на станции функционирует Система управления охраной труда, в которой определены обязанности всего персонала станции от рабочего до директора. (Рис. 1. Функционирование СУОТ)

Результатом реализации Системы являются: оценка состояния работы подразделений и разработка мероприятий по устранению нарушений.

В 2006 году принято к руководству и исполнению «Заявление ФГУП «Концерн Энергоатом» о политике в области охраны труда, обеспечения профессиональной безопасности и здоровья работников», где основным

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND THE PROMOTION OF A HEALTHY LIFESTYLE ARE OUR TOP SAFETY PRIORITIES

The Kola Nuclear Power Plant is meeting the challenges of occupational health and safety and the social protection of its staff by implementing corporate social programmes:

- Ensuring safety at work;
- Encouraging the healthy lifestyle of workers.

Ensuring Safety at Work

Since the 1980s, the plant has been running an occupational safety and health management system which determines the responsibilities of all staff, from a shop-floor worker to the director.

Implementation of the system results in the performance assessment of divisions and the development of measures to eliminate violations.

приоритетом выступает – обеспечение сохранения жизни и здоровья работников.

По результатам работы в 2007–2010 гг. не было зарегистрировано ни одного несчастного случая на производстве.

Фактические затраты на выполнение мероприятий в области охраны труда на Кольской АЭС в 2009 гг. составили 263,295 млн руб.

Обучение персонала

В 1987 году на Кольской АЭС для подготовки специалистов и поддержания их профессионального уровня было создано учебно-тренировочное подразделение (УТП), оснащенное самыми современными техническими средствами, которые разработаны специально для блоков Кольской АЭС. Среди них есть и мультифункциональный тренажер для обучения персонала первой очереди, и полномасштабный тренажер блочного щита управления второй очереди, который позволяет смоделировать любую ситуацию в реальном масштабе времени с учетом всех нештатных ситуаций. В УТП и во внешних учебных организациях в течение года проходит обучение практически весь персонал КАЭС.

Программа подготовки персонала позволяет поддерживать на высоком уровне профессионализм работников, а

также занимать призовые места в корпоративных конкурсах среди атомных станций: «Лучший по профессии», «На лучшие знания правил охраны труда среди атомных станций».

Поддержка здорового образа жизни работников

На АЭС для работников созданы комфортные условия для поддержки здорового образа жизни и занятий спортом. Работники имеют возможность бесплатно посещать тренажерный зал, лыжный стадион с освещенной трассой, учебно-реабилитационный центр со спортивным залом. В 2002 году станция подарила городу крытый ледовый стадион, где бесплатно тренируется сборная команда АЭС по хоккею «Колатом», а за незначительную плату – организованы массовые катания на коньках для жителей города.

Занятия спортом мотивируют работников станции участвовать в соревнованиях, добиваться поставленных целей и вести здоровый образ жизни. В настоящее время существует свыше 35 видов спорта, множество кружков, клубов по интересам, секций. В 2010 году спортсменами Кольской АЭС завоевано около 40 кубков за победу и призовые места в различных соревнованиях. Самый массовый вид спорта – стрельба: ежегодно принимают участие более 300 человек.

Наилучшей оценкой реализации программы служит снижение уровня заболеваемости среди работников.

Кольская АЭС стабильно входит в тройку призеров конкурса «Лучшая АЭС России», как одна из лучших по показателям безопасности, устойчивой работы и эффективности производства среди атомных станций России.

Рис. 1. Система управления охраной труда
Occupational safety and health management system:

I ступень Stage I	Контроль состояния охраны труда в структурных подразделениях непосредственными руководителями и уполномоченными по охране труда (в начале работы) Supervision of occupational safety and health in structural divisions by line managers and safety representatives (before the start of the work day)
II ступень Stage I	Обходы рабочих мест руководящим персоналом подразделений и инспектирующими лицами Visiting rounds by division managers and inspectors
III ступень Stage I	Проведение общезаводского Дня охраны труда Organising all-plant Occupational Safety and Health Day
IV ступень Stage I	Контроль «Концерна Росэнергоатом» Control by Rosenergoatom Concern
Комплексные проверки подразделений (включая ОТ) Comprehensive checks of divisions (including OSH)	

In 2006 the plant adopted and started to implement the Statement of The Federal State Unitary Enterprise “Energoatom” Concern on Promotion of Occupational Safety and Health of Staff, prioritizing workers’ life and health protection.

From 2007-10 not a single industrial accident was registered.

In 2009, actual costs on occupational safety and health activities at the Kola Nuclear Power Plant amounted to 263,295 roubles.

Staff Training

In 1987, the Training Division was established at the Kola Nuclear Power Plant to prepare staff and to maintain their professional level. The Training Division is equipped with the most sophisticated technical aid developed specially for the Kola Nuclear Power Plant units, including a multifunctional simulator to train core and support staff and a full-scale simulator of the secondary unit control board which allows the modelling of any situation in real time taking into account all contingency events. Almost all employees of the Kola Nuclear Power Plant are trained in the Training Division and external training institutions throughout the year.

The staff training programme makes it possible to maintain a high professional level of workers and to win prizes in corporate competitions between nuclear power plants in categories such as The Best Professional and The Best Knowledge of Occupational Safety and Health Rules among Nuclear Power Stations.

Encouraging Healthy Lifestyle of Workers

There are comfortable facilities for supporting healthy lifestyle and doing sport at the nuclear power plant. The workers have free admission to the gym, a ski stadium with a lit skiing run and a training-rehabilitation centre with a sports hall. In 2002, the plant presented the town with an indoor ice rink where sports teams of the Kola Nuclear Power Plant are training free of charge and where the town citizens can go skating for a trifling sum.

Sports activities motivate the plant employees to participate in competitions, to achieve desired goals and to have a healthy lifestyle. There are presently more than 35 kinds of sports, a variety of interest groups and clubs, and sections. In 2010, sportsmen of the Kola Nuclear Power Plant won 40 prize cups in different competitions. The most popular sport is shooting: More than 300 people take part in it annually.

The best indication of the programme’s successful implementation is the decreased morbidity rate among employees.

The Kola Nuclear Power Plant is constantly one of the three prize winners in “The Best Nuclear Power Plant in Russia” competition for being among the Russian nuclear power plants having the best indicators of safety, work sustainability and production efficiency.





ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
"МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ"

ОАО «МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ» // MAGNITOGORSK IRON AND STEEL WORKS OJSC

ОАО «ММК» является одним из крупнейших мировых производителей стали. Активы компании в России представляют собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом. В 2010 г. доля компании в производстве металлопроката в РФ составила 17%. Продукция ОАО «ММК» реализуется в 60 странах мира. Численность работающих 01.01.2011 г. в материнской компании – 21 475 человек, Группы ОАО «ММК» – 60 312 человек.



**РАШНИКОВ
ВИКТОР
ФИЛИППОВИЧ**
Председатель
Совета директоров
ОАО «ММК»

**VICTOR
RASHNIKOV**
Chairman of MMK
Board of Directors

OJSC MMK is one of the world's largest steel producers. MMK's plant in Russia is a large fully integrated steel-producing complex. In 2010, the company accounted for 17 percent of all rolled steel production in Russia. MMK's products are exported to 60 countries worldwide. The parent company employs 21,475 people and MMK Group employs 60,312 people as of 1 January 2011.

ЗДОРОВЬЕ МЕТАЛЛУРГОВ МАГНИТКИ

Статус градообразующего предприятия во-многом определяет приоритеты Единой Корпоративной Социальной Политики Группы ОАО «ММК».

В течение десятилетий реализуется адаптируемый к современным законодательным и экономическим условиям проект «**Здоровье металлургов Магнитки**» (далее Проект), основное направление которого – профилактическая работа со всеми категориями работников.

Цель Проекта – сохранение здоровья работников. Основополагающий принцип – оценка и управление профессиональными рисками (ПР).

Для реализации Проекта разработаны целевые программы с учетом действующего законодательства РФ, показателей здоровья металлургов, финансовых возможностей группы компаний.

С 1996 г. разработана и реализована модель государственно-частного партнерства в сфере охраны и медицины труда путем создания Автономной некоммерческой организации «МСЧ администрации г. Магнитогорска и ОАО «ММК» (далее МСЧ) с городским центром профпатологии.

Для разработки целевых программ Проекта и оценки их эффективности в основных цехах Компании проведена оценка комплекса социально-психологических факторов в процессе трудовой деятельности с применением многофакторного дисперсионного анализа.

HEALTH OF MAGNITKA'S STEELWORKERS

To a large extent, priorities of the Common Corporate Social Policy of MMK Group are established by its status as the principal employer and the mainstay of the city.

The "Health of Magnitka's Steelworkers" project (hereinafter referred to as the Project) has been implemented for decades. It is adjustable to modern legislative and economic conditions and it focuses on preventative work with all categories of workers.

The Project is aimed at maintaining workers' health. It is based on the principle of risk assessment and its reduction.

To implement the Project, target-oriented programmes have been developed in accordance with the existing RF legislation, steelworkers' health indicators and funds available to MMK Group.

Since 1996, a model of public-private partnership in the sphere of OSH has been developed and implemented by creating the Autonomous Non-Profit Organization for the Medical Sanitary Unit of Magnitogorsk City Authorities and OJSC MMK (hereinafter referred to as MSU) including the city centre of occupational pathology.



Полученные данные позволили определить управляющие воздействия и оптимальные сценарии, на основании которых были разработаны ведущие программы проекта.

Ведущие Программы Проекта

1. Прогнозирование воздействия вредных факторов условий труда на здоровье работника и определение профессиональных рисков развития профессиональных заболеваний и болезней, связанных с работой, по результатам аттестации рабочих мест (АРМ) и производственного контроля.

Данная программа реализуется для оценки эффективности модернизации производства с точки зрения улучшения условий труда. В этих целях по данным АРМ в подразделениях ОАО «ММК» анализируется распределение рабочих мест по классам условий труда. Одним из результатов проведенных мероприятий явилась ликвидация в 2007 г. рабочих мест 4-го класса вредности.

Совместно со специалистами НИИ медицины труда РАМН разработана методика интегральной оценки условий труда. Для оценок использована компьютерная программа «Оценка индекса профессионального риска (ОИПР)» (<http://neurocomp.ru/cgi-bin/risk/start.py>).

В течение последних 10 лет ОАО «ММК» осуществил инвестиции в техническое перевооружение основных средств и технологическую модернизацию в размере более 7,5 млрд долларов США. Капитальные вложения позволили достигнуть повышения качества выпускаемой

A complex of social and psychological factors at work was evaluated in the company's production departments, and a multiple-factor analysis of variance was carried out to develop target-oriented programmes of the Project and to evaluate their effectiveness.

The findings made it possible to consider administrative action and best scenarios as the basis for designing key Project programmes.

Key Project Programmes

1. Forecasting the Impact of Hazardous Working Conditions on Workers' Health and identifying professional risks of occupational and work-related diseases based on attestation of work places (AWP) and industrial control.

This programme aims to evaluate efficiency of production modernization in terms of improving working conditions. To achieve this, working conditions classes were analyzed in divisions of MMK based on the data of AWP. One of the results achieved is that, in 2007, work places with fourth-category harmful contaminants were eliminated.

MMK in cooperation with the Scientific-Research Institute for Occupational Health affiliated with the Russian Academy of

production, reduction of costs on its production, improvement of productivity of labour and significant improvement of working conditions of personnel.

2. Программа «Спина без боли»

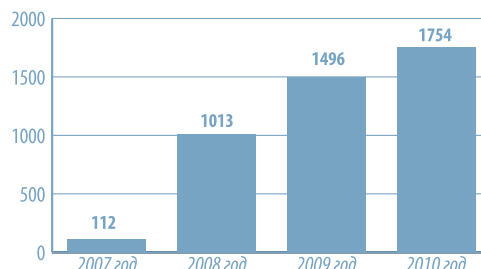
В металлургии удельный вес профзаболеваний, связанных с воздействием физических перегрузок и перенапряжением отдельных органов и систем, составил 35,15 % (общероссийский – 18,54 %). Экономический ущерб составляет 105,82 млн руб. в год; при этом на 1 руб. расходов на оплату листа нетрудоспособности и лечение пациентов основной группы приходится потери 4,4 руб. налоговых поступлений и 12,7 руб. прибыли предприятия.

Цель программы: оценка и управление профессиональными рисками и патологией опорно-двигательного аппарата с учетом нарушений жизнедеятельности у работников отдельных профессий металлургического производства и сохранения здоровья при внедрении профилактических мероприятий.

Задачи программы:

- Изучение условий труда отдельных профессий высокого риска в металлургическом производстве на основе результатов АРМ.

Динамика охвата работников программой «Спина без боли» (чел.)
Workers Coverage in the Programme
Pain-Free Back (persons)



Medical Sciences developed a methodology to make an integral estimation of working conditions. A computer programme, Assessment of Occupational Risk Index, was used for these estimates. (<http://neurocomp.ru/cgi-bin/risk/start.py>).

In the course of the last 10 years, OJSC MMK made substantial investment into capital equipment replacement and technological modernization, which amounted to more than US\$7.5 billion. Capital investment made it possible to improve the quality of products, to cut costs, increase efficiency of labour and achieve substantial improvement of working conditions for the staff.

2. Pain-Free Back Programme

Metallurgy accounts for 35.15% of occupational diseases connected with physical overwork and overexertion of certain organs and systems (All-Russian indicator is 18.54 %). It results in annual economic losses of 105.82 million roubles a year; therewith, costs to pay 1 rouble for the sick list account for 4.4 roubles of tax revenue losses and 12.7 roubles of company profit losses.

- Анализ заболеваемости болезнями костно-мышечной системы работников выбранных профессий, а также клинических проявлений патологии и нарушений жизнедеятельности.
- Разработка методических подходов к управлению профессиональными рисками нарушений опорно-двигательного аппарата с учетом гигиенических, клинических, клинико-статистических и административных аспектов.
- Разработка комплекса профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья работников с высоким риском развития патологии, а также гигиеническая и экономическая оценка их эффективности.

Программа реализуется с 2007 года по настоящее время и рассчитана на 6420 работников, условия труда которых характеризуются повышенной тяжестью и напряженностью трудового процесса (вибрация, шум, нагревающий микроклимат, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, вредные химические вещества).

Для ранней диагностики болезней костно-мышечной системы и последующего наблюдения за здоровьем работника разработана пошаговая процедура. По результатам комплексного обследования разрабатываются индивидуальные программы лечения и профилактики с использованием различных медицинских технологий.



The programme is aimed at occupational risks assessment and management, dealing with musculoskeletal disorders taking into account cell damage of workers doing certain jobs and maintaining health via the introduction of preventative measures.

The programme objectives are as follows:

- to examine the working conditions of certain occupations involving high risk in metallurgical production on the foundation of AWP;
- to analyze the incidence of musculoskeletal disorders among workers of certain occupations as well as clinical implications of pathologies and cell damage;
- to develop methodological approaches to occupational risk management in terms of musculoskeletal disorders taking into account hygienic, clinical, statistical and administrative aspects;
- to develop a range of preventive measures aimed at saving and maintaining the health of workers facing a high risk of pathology; to evaluate their hygienic and economic efficiency.

The programme has been implemented since 2007 and is aimed at 6,420 workers who are involved in hard and strenuous

Затраты ОАО «ММК» на лечебно-оздоровительный курс для работников «Спина без боли» в 2010 году составили 8,0 млн рублей. На базе цеховых здравпунктов пролечено 1230 работников Компании из группы риска по заболеваниям костно-мышечной системы.

Эффективность программы: снижение заболеваемости с временной утратой трудоспособности (ЗВУТ) на 25 % (в днях на 100 работающих).

3. Программа

«Охрана репродуктивного здоровья (РЗ) работающих (мужчин и женщин)».

Для Компании состояние здоровья трудовых ресурсов, в т. ч. репродуктивное, является не только медико-социальной, но и экономической категорией.

Неблагополучная демографическая ситуация в городе осложняется недостаточной обеспеченностью медицинскими кадрами (29 на 10 тыс. населения), отсутствием в городе высшего образовательного медицинского учреждения, что не только ухудшает доступность первичной медико-санитарной помощи для населения города, но и обуславливает необходимость реализации эффективных профилактических и образовательных проектов по проблемам предупреждения повреждающего воздействия окружающей среды, включая производственную, на РЗ работающих.

Цель программы – сохранение и укрепление репродуктивного здоровья населения г. Магнитогорска на основе реализации медицинских профилактических программ, подготовки медицинских кадров высшего и среднего звена для распространения знаний среди подростков

work (vibration, noise, heat, mainly fibrogenic particulates, harmful chemicals).

A step-by-step procedure has been developed for early detection of musculoskeletal disorders and the subsequent health monitoring. Following comprehensive examination, individual treatment programmes and preventive measures are developed with the help of different medical technologies.

In 2010 OJSC MMK expenditure on therapeutic treatment of its workers in the Pain-Free Back programme amounted to 8 million roubles. 1,230 workers at risk of musculoskeletal disorders were treated in workshop health stations.

The effectiveness of the programme is demonstrated by a 25 percent decrease in morbidity with temporal disability (in days per 100 workers).

3. Reproductive Health Safety Programme (for men and women).

The workforce's health, including reproductive health, is both a medical and social category as well as an economic category for the company.

An adverse demographic situation in the city is made even worse by the insufficient number of medical staff (29 doctors per 10,000 people), and the absence of a higher medical institution, which not only deteriorates public access to primary health care but also makes it necessary to carry out effective

и взрослого населения о возможных нарушениях репродуктивного здоровья при воздействии вредных факторов производственной и окружающей среды.

Программа нацелена на мужчин и женщин репродуктивного возраста, среди которых 12 000 работников группы компаний ОАО «ММК», 12 300 студентов учреждений высшего профессионального образования, 2 340 медицинских работников.

Из них – беременные женщины в 2006 г. – 543 чел., 2007 г. – 543 чел., 2008 г. – 895 чел., 2009 г. – 997 чел., 2010 г. – 879 чел.

Задачи программы:

- Выявление групп высокого риска нарушений репродуктивной функции (НРЗ) у женщин и мужчин, работающих во вредных и тяжелых условиях на ОАО «ММК», студентов ВУЗов, медицинских работников.
- Разработка и внедрение АСУ «Репродуктивное здоровье», ведение регистра мужчин и женщин группы высокого риска нарушений репродуктивной функции.
- Организация образовательной программы по проблеме НРЗ для работающих в неблагоприятных производственных условиях.
- Подготовки специальной литературы, наглядных пособий о факторах риска для РЗ и профилактике его нарушений.
- Просветительская работа с общественностью путем проведения лекций и занятий в образовательных школах, ВУЗах, разработка специальных программ по охране РЗ молодежи.

Результаты программы (эффективность): снижение показателей перинатальной смертности с 8 ‰ до 2,2 ‰

(2010 г.); отсутствие случаев материнской смертности; запущенных случаев злокачественных новообразований репродуктивных органов женщин (уменьшение в 6 раз по сравнению с 2000 годом количества запущенных случаев рака предстательной железы; в 2 раза уменьшение числа аборт на одни роды (с 0,54 до 0,25).

4. Программа «Наркотикам – нет».

Употребление наркотических веществ (НВ) оказывает негативное влияние как на репродуктивное здоровье, так и на состояние профессиональной пригодности и работоспособности. Существующая система оказания специализированной наркологической помощи ориентирована на пассивный (по обращаемости) метод выявления лиц, употребляющих НВ.

Цель программы – активное выявление наркозависимых лиц среди работников Компании с использованием средств экспресс-диагностики, формирование групп высокого риска нарушений репродуктивного здоровья среди лиц фертильных возрастов.

Программа реализуется с 2005 года по настоящее время. Основная целевая аудитория программы – работники Компании, работающие во вредных и опасных условиях труда.

По согласованию с работниками при проведении медицинских осмотров (предварительных, периодических, предсменных) врачами наркологами совместно с лабораторией больницы проводятся обследования с использованием «ИХА-Н» мультифактором. В 2010 году прошли такое обследование 39182 чел.

preventive and educational projects dedicated to problems with the harmful influence of the environment, including the manufacturing environment, on the reproductive health of workers.

The programme is aimed at maintaining and strengthening the reproductive health of the population in Magnitogorsk via the implementation of medical preventative programmes, through training doctors and medical technicians to distribute information among teenagers and adults about possible reproductive health disorders due to adverse factors of manufacturing and the environment.

The programme is aimed at men and women of reproductive age, including 12,000 workers from OJSC MMK, 12,300 students from specialized profile universities and institutes, and 2,340 medical professionals. Among them there were 543 pregnant women in 2006, 895 in 2007, 997 in 2009 and 879 in 2010.

Programme Objectives:

- to identify groups at high risk of reproductive health disorders among women and men working in harmful and difficult conditions at OJSC MMK, students of specialized medical institutions, medical professionals;
- to develop and introduce the Reproductive Health automated control system, to keep a register of men and women at high risk of reproductive health disorders;
- to organize an educational programme on reproductive health disorders for workers working in harmful working conditions;

- to prepare special literature and visuals about risk factors for reproductive health and prevention of reproductive health disorders;
- to raise awareness among the population through organizing lectures and classes in general education schools and universities, to develop special programmes aimed at the safety of young people's reproductive health.

Programme Results (effectiveness): the rate of stillbirths fell from 8 ‰ to 2.2 ‰ (2000); no cases of maternal mortality; advance stages of malignancy in reproductive organs among women (sixfold reduction of advance stages of prostate cancer in comparison with 2010; twofold decrease in the number of abortions per one delivery (from 0.54 to 0.25).

4. Say No to Drugs Programme

Taking drugs has an adverse effect on both reproductive health and professional aptitude and capacity to work. The existing system of specialized narcology treatment is aimed at a passive (on demand) method of identifying individuals taking drugs.

The programme is aimed at active identification of drug addicts among company workers using instant diagnosis methods, establishing groups at high risk of reproductive health disorders among individuals of childbearing age.

The programme has been implemented since 2005. It is mainly aimed at company employees working in harmful or dangerous conditions.



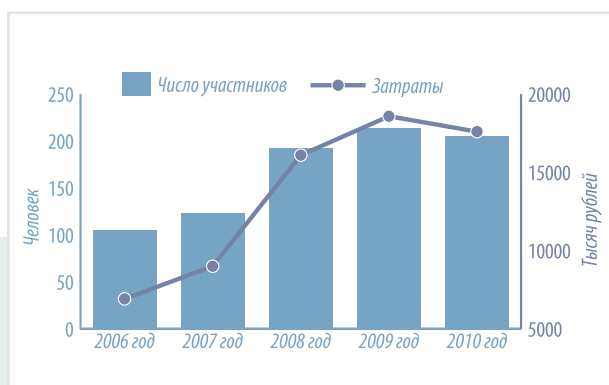
По результатам обследования были сформированы «группы активного наблюдения» у нарколога, усилена санитарно-просветительная работа и разработана профилактическая и санитарно-просветительская образовательная программа по сохранению репродуктивного здоровья и профилактике наркомании. С целью информирования персонала о факторах риска разработан медиа-проект, призванный сформировать у жителей города здоровый образ жизни.

5. Оказание специализированной и высокотехнологичной медицинской помощи.

Цель программы – оказание содействия работникам Компании в получении специализированной и высокотехнологичной медицинской помощи, повышение лояльности персонала компании.

В рамках программы решаются задачи снижения финансовой нагрузки на работника при необходимости проведения дорогостоящих методов лечения, а также формирования социального заказа на основе мониторинга обращений работников.

Результаты программы: снижение показателя первичного выхода на инвалидность до 32,0 на 10 000 работающих.



Upon an agreement with workers during medical examinations (preliminary, regular, before shifts) narcologists in cooperation with a hospital laboratory examine people using the IHA-N-Multi-Factor test. In 2010 39,182 workers underwent this examination.

Groups of workers actively observed by narcologists were created on the basis of the examination results. These results were also used to strengthen sanitary awareness-raising activities, to develop preventative and sanitary awareness-raising educational programmes aimed at saving reproductive health and preventing drug addiction. In order to inform staff about risk factors, a media project was developed aimed at promoting healthy lifestyle among city residents.

5. Provision of Specialized and High-Tech Health Care

The programme is aimed at providing specialized and high-tech health care to company workers and at making the staff more loyal to the company.

The programme reduces the financial burden of workers in case expensive treatment is necessary and makes it possible

6. Сохранение трудоспособности работников старших возрастных групп «Активное долголетие».

В этих целях в 2007 году был построен гериатрический центр, на строительство которого было направлено 54,5 млн руб. В рамках этого проекта была оказана помощь в 2008 г. – 1476 чел.; в 2009 г. – 4833 чел.; в 2010 г. – 5270 чел.

7. Оздоровление работников и членов их семей.

Предприятие предоставляет своим работникам возможность с учетом медицинских рекомендаций пройти курс лечения в санаториях и полноценно отдохнуть в домах отдыха. Компания принимает на себя добровольные обязательства по компенсации стоимости путевок для своих работников и членов их семей.

Только за 2010 год в санаториях и домах отдыха ОАО «ММК» отдохнуло 9 302 работника ОАО «ММК» и членов их семей, при этом около половины из них прошли санаторно-курортное лечение. На компенсацию стоимости путевок за счет всех источников затрачено 134,22 млн рублей.

8. Формирование принципов здорового образа жизни

В целях формирования у работников потребности в регулярных занятиях спортом Компания создаёт новые и оказывает финансовую поддержку действующим спортивным объектам и сооружениям. В 2010 году

to manage social service procurement on the basis of monitoring workers' visits to doctors.

The programme results: the rate of retirement due to primary disablement was reduced to 32 per 10,000 workers.

6. Maintaining Working Capacity of Senior Workers Through Active Longevity.

In 2007, a senior centre was built for these purposes, which required 54.5 million roubles. Within this project in 2008, assistance was provided to 1,476 people, in 2009 to 4,833 people, and in 2010 to 5,270 people.

7. Health Improvement for Workers and their Family Members

Enterprises provide their workers with an opportunity to undergo a course of treatment in sanatoriums and to have satisfactory break at recovery centres taking into account medical recommendations. The company voluntarily commits itself to pay for its workers and family members for these trips.

In 2010 alone 9,302 OJSC MMK workers and their family members vacationed in sanatoriums and recovery centres of OJSC MMK; furthermore, about half of them underwent health resort treatment. The costs for the trips financed from all resources amounted to 134.22 million roubles.

затраты Компании на содержание спортивного клуба «Металлург-Магнитогорск» и проведение спортивно-массовых мероприятий (проведение турниров, организация семейных спортивных праздников) составили 77 млн рублей.

Программа формирования и развития здорового образа жизни среди работников и членов их семей реализуется более 10 лет.

Ежегодно проводятся летние и зимние спартакиады среди подразделений Компании.

В 2010 году в соревнованиях по 12 видам спорта приняли участие 2 751 работник. На спортивных площадках и объектах спортивного клуба проведено 45 спортивных праздников, в которых приняли участие 8 800 работников ОАО «ММК» и членов их семей.

Кроме того, дополнительно реализуется программа коллективных посещений горнолыжных центров и городского аквапарка «Водопад чудес». В 2010 году горнолыжные центры «Абзаково» и «Металлург-Магнитогорск» посетило 12 670 работников и членов их семей, Аквапарк – более 69 800 посещений.



8. Promoting Principles of a Healthy Lifestyle

To cultivate workers' need for regular exercise, the company creates new and supports the existing sporting facilities. In 2010, the company expenditure for the Metallurgist-Magnitogorsk sports club and organizing sports events (organizing tournaments, sport holidays for families) totalled 77 million roubles.

The programme for promoting and developing a healthy lifestyle among workers and their family members has been implemented for more than 10 years.

Every summer and winter competitions are held between the company divisions.

In 2010 2,751 workers took part in competitions in 12 kinds of sport. 45 sports days were organized on sport grounds and facilities with the participation of 8,800 workers of OJSC MMK and their family members.

Furthermore, an additional programme of group visits to ski centres and the city water park – Waterfall of Wonders – is being implemented. In 2010, the Abzakovo and Metallurgist-Magnitogorsk ski centres located on Lake Bannoye were visited by 12,670 workers and their family members. The water park was visited by 69,800 people.

Результаты:

- Проект «Здоровье металлургов Магнитки» позволяет проводить комплексную оценку рисков, связанных со здоровьем работников, и существенно снижать негативные последствия путем проведения профилактических мероприятий.
- В Магнитогорске создана модель государственно-частного партнерства в форме негосударственной некоммерческой организации в сфере медицины труда, социальная и экономическая эффективность которой подтверждена 15-летним опытом работы.
- Консолидация ресурсов (материальных, кадровых, финансовых, интеллектуальных) муниципалитета, бизнеса и негосударственного некоммерческого сектора позволяет эффективно реализовывать социальные функции государства. Эта проблема особенно актуальна для «моногородов».
- На ММК формируется научно обоснованная система оценки и управления профессиональными рисками.
- Затраты ОАО «ММК» на реализацию медицинских и оздоровительных программ, формирование и поддержание здорового образа жизни из всех источников составили в 2008 г. – 480,35 млн рублей; в 2009 г. – 391,82 млн рублей; в 2010 г. – 452,97 млн рублей. Их удельный вес составляет 45–50 % от всех затрат ОАО «ММК» на социальную сферу и реализацию единой корпоративной социальной политики Группы ОАО «ММК».

Results:

The Health of Magnitka's Steelworkers project makes it possible to carry out a comprehensive risk assessment connected with employees' health and to make a substantial reduction of adverse consequences by organizing preventative activities.

A model of public private partnership has been created in Magnitogorsk by establishing a Nongovernmental Non-Profit Organization in the sphere of occupational health care; its social and economic effectiveness has been proved by 15 years' experience.

The consolidation of resources (tangible, human, financial, intellectual) of municipal authorities, business and the non-governmental non-profit sector makes it possible to perform state social functions effectively. This problem is especially challenging for single-industry towns and cities.

MMK develops a scientifically grounded system of occupational risks assessment and management.

OJSC MMK expenditure on implementing health and recreation programmes and promotion of a healthy lifestyle amounted to 480.35 million roubles in 2008, 391.82 million roubles in 2009, and 452.97 million roubles in 2010 from all sources. It accounts for 45–50 percent of all OJSC MMK costs on the social sphere and implementation of the common corporate social policy of MMK Group.

ОАО «УФАЛЕЙНИКЕЛЬ» // JSC UFALEYNICKEL

ОАО «Уфалейникель» – предприятие по производству никеля и разработки новых способов получения никеля и кобальта с полным производственным циклом, начиная с добычи никелевой руды и заканчивая выпуском готовой продукции. Занимает второе место в России по объемам производства никеля, его доля в объеме реализуемого металлического никеля на внутреннем рынке страны достигает 40 %, на мировом – около 0,3 % и является градообразующим предприятием г. Верхний Уфалей Челябинской области. Численность работающих – 3000 человек.



**ГРИГОРЬЕВ
НИКОЛАЙ
ЕВГЕНЬЕВИЧ**
Управляющий
директор

**NIKOLAY
GRIGORYEV**
Managing
Director

JSC Ufaleynickel is a group of companies producing nickel and developing new methods of manufacturing nickel and cobalt with a cyclical turnaround from extraction of nickel ore to finished-product output. The company ranks second in Russia in terms of volumes of nickel production; it accounts for a 40 percent share on the domestic market of metallic nickel and 0.3 percent on the world market, and it is the principle employer and mainstay of the town of Verkhniy Ufaley in the Chelyabinsk region. The company employs 3,000 people.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Основным документом, регламентирующим мероприятия по реализации основных направлений социальной политики, является Коллективный договор.

Основные направления:

- улучшение условий труда;
- сохранение и укрепление здоровья;
- формирование «Здорового Образа Жизни» работников и членов их семей;
- помощь ветеранам Предприятия.

Улучшение условий труда

Особое внимание уделяется улучшению условий труда на рабочих местах. Все мероприятия направлены на снижение травматичности, улучшение санитарно-гигиенических условий, снижение загазованности и запыленности, создание комфортных условий для работы, озеленение промышленных территорий. Организована выдача средств индивидуальной гигиены, а для работников «горячих» цехов чая, а в летнее время минеральной воды. Для работников, связанных с непрерывными производственными процессами, отведены комнаты отдыха и приема пищи.

На территории Предприятия организована работа трёх столовых.

SOCIAL POLICY OF THE COMPANY

The main document regulating social policy activities is the Collective Agreement.

The main areas are:

- to improve working conditions;
- to maintain and promote health;
- to encourage a Healthy Lifestyle among employees and their family members;
- to support retired workers (veterans) of the company.

Improving Working Conditions

Special attention is paid to improving working conditions at work places. All measures are aimed at reducing injury risk, improving hygienic and sanitary conditions, reducing gas pollution and dust level, creating comfortable working conditions, and landscaping of production facilities. Workers receive personal hygiene products and employees with hot working conditions

Сохранение и укрепление здоровья сотрудников

В этих целях регулярно проводятся углубленные медицинские осмотры работников, в первую очередь, работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами, результаты которых учитываются при составлении мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

За счет средств Предприятия более 1,5 тыс. сотрудников компании (64 % от числа работающих) прошли медицинские осмотры, на что было затрачено более 1,3 млн руб.

Активную работу по сохранению здоровья работников проводит комиссия по социальному страхованию (КСС). По решению КСС средства, выделяемые Фондом социального страхования РФ (ФСС) на предупредительные меры по сокращению профессиональных заболеваний и травматизма, расходуются на санаторно-курортное лечение и проведение дополнительных медицинских осмотров работников. Так, в 2010 году за счет средств ФСС были приобретены путевки в санатории для 63 сотрудников ОАО «Уфалейникель».

На территории Предприятия действует Здравпункт, в котором организовано круглосуточное дежурство специалистов. Прием работников проводят дипломированные специалисты, которые периодически направляются на курсы повышения квалификации. Работает физиотерапевтический кабинет, оснащенный необходимой аппаратурой для лечения простудных заболеваний, заболеваний опорно-двигательного аппарата, лор-органов, полости рта, заболеваний сосудистой системы, массажный кабинет. В целях диагностики и выявления заболеваний

на ранних стадиях, в том числе и внутренних органов, здравпункт оснащен аппаратами ЭКГ и УЗИ.

Профилактика ВИЧ инфекции и вирусных гепатитов на рабочих местах

В 2009 году Предприятие участвовало в реализации Проекта по профилактике ВИЧ-инфекции, гепатитов В и С на рабочих местах в рамках «Приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения». Представители Предприятия в рамках этого проекта прошли обучение в г. Москве в установочном тренинге для тренеров и координаторов профилактических программ на предприятиях, организованном Фондом «Российское здравоохранение».

На основании методики Международной организации труда (МОТ) был разработан план мероприятий по профилактике ВИЧ инфекции и вирусных гепатитов В и С на рабочих местах.

В рамках проекта для сотрудников Предприятия проводились информационно-разъяснительные семинары, тренинги, были подготовлены и распространены специальные материалы. Среди работников проведено анкетирование, результаты которого использовались для составления плана мероприятий.

Полученный в результате реализации проекта опыт по профилактике ВИЧ инфекций и вирусных гепатитов В и С на рабочих местах был проанализирован и его итоги представлены в 2009 году участникам III Конференции по вопросам ВИЧ/СПИДа в Восточной Европе и Центральной Азии, на семинаре «Профилактические программы по ВИЧ/СПИДу, ИППП и вирусным гепатитам на рабочих местах. Теория и практика».

are provided with tea and mineral water in summer. There are recreation and dining rooms available for process workers.

Three canteens have been opened on the company premises.

Health Maintenance and Promotion

For these purposes extensive medical examinations of employees are organized, in particular those staff involved in work with harmful and dangerous production factors; Staff examination results in line with health maintenance and promotion are taken into account in the process of planning activities aimed at reducing industrial injuries and occupational diseases.

At the company's expense more than 1,500 workers (64 percent of the total workforce) have undergone medical examinations, which amounted to more than 1.3 million roubles.

The Social Insurance Commission (SIC) takes an active part in promoting employees' health maintenance. Based on a decision from SIC, finance allocated by the Social Insurance Fund for preventative measures aimed at reducing occupational diseases and injuries is spent on health resort treatment and organizing additional medical examinations for employees. Thus, in 2010 Social Security Fund finance was used to pay for tickets to resort centres for 63 employees of JSC Ufaleynickel.

There is a health centre at the company with specialists on duty day and night. Services are provided to employees by

professional doctors who regularly attend advanced training courses. There is a physiotherapy room with the necessary equipment to treat catarrhal diseases, diseases of the musculoskeletal system, ENT diseases, stomatopathy and vascular heart diseases. There is also a massage room. ECG and Ultrasound equipment is available at the health centre to diagnose and detect diseases in their early stages.

Prevention of HIV Infection and Viral Hepatitis at Work Places

In 2009 the company participated in the implementation of the Project for Prevention of HIV Infection, Hepatitis B and C at Work Places in the frameworks of the "Health" Priority National Project. Within this project company representatives received overview training for instructors and coordinators of preventative programmes at companies, organized in Moscow by the Russian Health Care Foundation.

On the foundation of the International Labour Organization (ILO) guidelines, an action plan has been developed to prevent the spread of HIV infection and viral hepatitis B and C at work places.

In the framework of the project company employees participated in outreach seminars and trainings, and special handouts were prepared and distributed. A survey was carried out among employees; its findings were used for the action plan developing.

The experience of preventing HIV infections and viral hepatitis B and C at work places gained in the course of the



Несмотря на то, что проект закончился, работа на Предприятии по профилактике ВИЧ инфекций и вирусных гепатитов В и С продолжается.

1 декабря 2010 года молодежь Предприятия приняла активное участие в автопробеге, посвященном Всемирному дню борьбы со СПИДом.

Формирование «Здорового Образа Жизни» работников и членов их семей

Одно из приоритетных направлений социальной политики – формирование «Здорового Образа Жизни». Реализация мероприятий осуществляется по направлениям:

- культурная жизнь сотрудников и членов их семей;
- спортивная жизнь сотрудников и членов их семей;
- организация отдыха.

Культурная жизнь сотрудников и членов их семей

На балансе ОАО «Уфалейникель» находится «Центр досуга», на базе которого проводятся различные мероприятия (концерты, вечера отдыха, тематические встречи, конкурсные программы, чествования передовиков производства и др.) и имеется библиотека. По итогам 2010 года более 250 работников – постоянные пользователи библиотеки Центра.

В «Центре Досуга» занимаются 7 детских (117 участников) и 5 взрослых (85 участников) коллективов художественной самодеятельности. В 2010 году «Центр Досуга» провел порядка 100 мероприятий, которые посетило более

project implementation was analyzed and its conclusions were presented to participants of the Third Eastern Europe and Central Asia AIDS Conference at the seminar on Programmes to Prevent HIV/AIDS, STD and Viral Hepatitis at Work Places: Theory and Practice.

Despite the fact that the project has finished, the company continues its work aimed at preventing HIV infections and viral hepatitis B and C.

On 1 December 2010 young employees of the enterprise took an active part in a motor rally dedicated to World AIDS Day.

Promoting A Healthy Lifestyle Among Workers and Their Family Members

One of the social policy priority areas is promoting a Healthy Lifestyle. Activities are carried out within the following areas:

- social life of workers and their family members;
- sport activities for workers and their family members;
- recreation activities.

Social Life of Workers and Their Family Members

JSC Ufaleynickel owns a Leisure Centre where different events are held (concerts, parties, topical meetings, contests, honouring of best workers and other events); there is also a library. By the end of 2010 more than 250 employees had

14 тыс. человек. Участники детских творческих коллективов «Центра Досуга» неоднократно становились лауреатами и номинантами областных и региональных конкурсов.

Спортивная жизнь сотрудников и членов их семей

Предприятие финансирует единственный в городе стадион «Никельщик». Около 250 работников и членов их семей круглогодично тренируются в организованных на стадионе спортивных секциях и занимаются в тренажерном зале, укомплектованном спортивными снарядами. Юношеские и взрослые команды уверенно занимают призовые места в городских и областных соревнованиях.

В ОАО «Уфалейникель» ежегодно проводятся спартакиады по 12 спортивным дисциплинам. В 2010 году проведено более 200 физкультурно-спортивных мероприятий, в которых приняло участие более 40 тыс. человек.

Команды Предприятия являются лидерами проводимых городских соревнований. Они становились победителями открытого первенства города по волейболу среди мужских команд, принимали участие в первенстве Челябинской области по футболу и баскетболу, в областных соревнованиях «Олимпийские надежды Южного Урала». В 2010 г. юношеская команда



started using the centre library regularly.

There are 7 amateur talent groups for children (117 participants) and 5 for adults (85 members). In 2010 the Leisure Centre organized about 100 events, attended by more than 14,000 people. Children participating in talent groups of the Leisure Centre have repeatedly become prize winners and been nominated for awards in district and regional competitions.

Sport Activities of Workers and Their Family Members

The enterprise finances the only stadium in the town of Nikelshchik. About 250 employees and their family members train in sport clubs organized at the stadium and go to the gym with sports equipment all year round. Junior and adult teams are regularly awarded prizes in town and district competitions.

JSC Ufaleynickel organizes annual competitions in 12 sports. In 2010 more than 200 sporting events were held with participation of more than 40,000 people.

The company teams are leaders in town competitions. They have won the town open men's volleyball championship,

«Никельщик» принимала участие в Открытом первенстве Свердловской области по хоккею с мячом. На базе стадиона после 12-летнего перерыва возродилась взрослая команда «Никельщик», которая заняла первое место в Первенстве России по хоккею с мячом среди коллективов физической культуры (Зона «Урал»).

Организация отдыха

Для организации полноценного отдыха работников и членов их семей действует круглогодичная база отдыха «Иткуль», расположенная на берегу озера. В летнее время к услугам отдыхающих: пляж и развлечения на воде – песчаная пляжная зона, шезлонги, катание на лодках и катамаранах, прекрасные условия для рыбалки; любители острых ощущений могут покататься на водных лыжах, «бананах», «ракушках». Организована работа столовой. Отдыхающие могут разместиться как в коттеджах, так и в корпусах. За 2010 год базу отдыха посетило более 16 тыс. человек. В зимнее время к услугам отдыхающих снегоходы, лыжи, баня и зимняя рыбалка. Благодаря хорошим условиям для проживания и красоте окружающей природы, база отдыха пользуется большой популярностью у работников Предприятия и жителей города.



participated in the Chelyabinsk regional football and basketball championships, and in district competitions Olympic Prospects of the Southern Urals. In 2010, the Nikelshchik junior team took part in the Open Russian Hockey Championship of the Sverdlovsk region. After a 12-year break the Nikelshchik adult team was revived: The team won first prize in the Russian Hockey Championship held between physical training teams (in the Urals).

Recreation Activities

There is an all-year-round recreation centre called Itkul, located on the shore of a lake and used for organizing proper rest for employees and their family members. In summer visitors can make the most of beach and water recreation, with a sandy beach, sun beds, boats and twin-hull vessels, perfect facilities for fishing. Adventure-seekers can go waterskiing, banana-boating and shell-boating. There is also a canteen. Visitors can stay both in cottages and in multiple dwellings. In 2010 more than 16,000 people stayed at the recreation centre. In winter, visitors can use snowmobiles, skis or saunas or go fishing. The

Ветераны – те люди, которых не забывают на «Уфалейникеле». Для работы с ветеранами-пенсионерами Предприятия с 2006 года разработана программа «Забота», в рамках которой ежегодно выделяется более 1 млн рублей на денежные подарки к праздникам, организацию и проведение культурно-массовых мероприятий и т.д.

Общая сумма расходов на реализацию социальной политики в 2010 году составила порядка 40 млн рублей. В 2011 году планируется сохранить уровень расходов на реализацию проектов социальной сферы и здравоохранения.

Социальная направленность бизнеса – характерная черта ОАО «Уфалейникель», подтверждает ориентированность Предприятия на долгосрочную стратегию и долговую, эффективную работу. И реализация, и финансирование социальных программ, направленных на улучшение здоровья работников, компанией будут продолжены, что, несомненно, позволит создать надежную основу для дальнейшего развития города Верхний Уфалей, благоприятную среду жизни для своих работников и членов их семей.



centre is very popular among company employees and city residents due to good accommodations and a beautiful environment.

Veterans are people who are not forgotten in Ufaleynickel. In 2006 the company developed the programme Care to carry out activities aimed at its retirees. Every year within this programme more than 1 million roubles is allocated for holiday presents, cultural events and others. In 2010 the total expenditure on social policy implementation amounted to about 40 million roubles. The company is not going to reduce spending on social and health care projects in 2011.

Social responsibility is a characteristic feature of JSC Ufaleynickel; it proves that the company is oriented towards long-term strategy and effective work. The company will continue to implement and finance social programmes aimed at employees' health promotion, which will undoubtedly make it possible to provide the framework for the further development of the town of Verkhniy Ufaley and make it a favourable living environment for the employees and their family members.



ОАО «ХОЛДИНГОВАЯ КОМПАНИЯ «БАРНАУЛЬСКИЙ СТАНКОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД» // OJSC HOLDING COMPANY BARNAUL MACHINE-TOOL PLANT

ОАО «ХК «БСЗ» – одно из крупнейших машиностроительных предприятий Алтайского края и один из крупных производителей боеприпасов и промышленной продукции в России с численностью 2200 человек. Выпускаемая продукция используется в различных областях – нефтедобыча и нефтепереработка, газовое хозяйство, горнодобывающая, машиностроение, сельское хозяйство, легкая и пищевая промышленность. Изделия удостоены дипломов крупных отечественных и международных выставок; несколько лет удостоиваются звания «Лучший товар года».



**ЯШКИН
ВИКТОР
АЛЕКСЕЕВИЧ**
Генеральный
директор
ОАО «ХК «БСЗ»

**VIKTOR
YASHKIN**
General Director
OJSC "HC BMTF"

OJSC "HC BMTF" is one of the largest machine-tool plants of the Altai region and one of the major producers of ammunitions and industrial products in Russia, with manpower of 2,200 people. Its output is used in different spheres such as oil extraction and refining, gas facilities, mining, machine-building, agriculture, light industry and food-processing. The company's products have been awarded diplomas at major national and international exhibitions, and have won the title Best Product of the Year for several years.

ПРОГРАММА ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Социальная политика холдинга нацелена на сохранение здоровья и профилактику заболеваемости работников. Несмотря на трудности развития, завод сохранил объекты социальной инфраструктуры для своих работников: санаторий-профилакторий «Станкостроитель», гостиницу, лыжную базу, медсанчасть, детский оздоровительный лагерь, базу отдыха охотников и рыболовов. «Ни дня без спорта» – это девиз многих заводчан, которые вовлечены в физкультурное движение. В заводском клубе для работников организованы занятия по различным видам спорта. Стало традицией проведение мероприятий: Дня здоровья, открытие лыжного сезона, лыжные соревнования на приз Кулагина. В 2010 году впервые на заводе прошел легкоатлетический кросс в День машиностроителя, открытые первенства по футболу и волейболу, соревнования по настольному теннису на призы предприятия. В 2011 году среди предприятий промышленной группы пройдет спартакиада по 12 видам спорта.

PROGRAMME FOR PREVENTION OF SOCIALLY SIGNIFICANT DISEASES AT WORK

The Holding's social policy is aimed at health maintenance and preventative health care for workers. Despite development difficulties, the factory retained its social infrastructure facilities for workers: the health and treatment sanatorium Stankostroitel, a hotel, a ski resort, a medical unit, a children's holiday camp, and a recreation facility for hunters and fishermen. Not a Day Without Sport is a motto of many factory workers involved in the sport movement. Classes for employees in different types of sports are organized at the factory's club. It became a tradition to organize such events as Health Day, the opening of skiing season, Kulagin skiing competitions, etc. The following events took place at the factory for the first time in 2010: field-and-track races on Engineering Workers Day, open football and volleyball championships, and company table tennis competitions. It is planned to organize competitions in 12 sports between enterprises of the industrial group in 2011.



К ставшим уже традиционным конкурсам: «Инженер года», «Мастер – золотые руки», добавились конкурсы по спортивным номинациям «Лучший спортсмен года», «Лучшая спортсменка года», «Лучший физкультурный организатор предприятия года», «Лучшая спортивная команда года».

Большое внимание уделяется профилактике заболеваний. Ежегодно все работники проходят диспансеризацию. В случае необходимости дополнительного лечения работники направляются в санаторий – профилакторий.

Одним из направлений работы является реализация **«Программы профилактики социально-значимых заболеваний на рабочем месте»**.

В 2009 году в рамках Приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения ОАО «Холдинговая компания «Барнаульский станкостроительный завод» в числе 5 пилотных предприятий участвовала в проекте по профилактике ВИЧ-инфекции и вирусных гепатитов В и С на рабочих местах, координируемом фондом «Российское здравоохранение».

Проект поставил следующие задачи:

1. Сформировать на предприятии адекватное восприятие проблем, связанных с эпидемией ВИЧ/СПИД



In addition to traditional competition such as Engineer of the Year or Master With Golden Hands, new sport competitions have been introduced: Best Sportsman of the Year, Best Sportswoman of the Year, Best Sport Instructor of the Year and Best Sport Team of the Year.

A lot of attention is paid to disease prevention. All employees undergo annual health checks. In the case that additional treatment is needed, workers are sent to health and treatment sanatoriums.

Among others, the company carries out **The Programme for Prevention of Socially Significant Diseases at Work**.

In 2009 in the frameworks of the “Health” Priority National Project, Holding Company Barnaul Machine-tool Plant along with 5 pilot enterprises took part in a project aimed at prevention of HIV infection and hepatitis B and C viruses at work, coordinated by the Russian Health Care Foundation.

The following objectives were set in the project:

1. To promote at the enterprise a satisfactory attitude to HIV/AIDS problems and socially significant diseases in general.

и социально-значимых заболеваний в целом.

2. Повысить информированность и уровень знаний по вопросам ВИЧ-инфекции, вирусных гепатитов В и С, употребления ПАВ.
3. Мотивировать персонал к здоровому образу жизни.
4. Предотвратить дискриминацию в связи с инфицированием ВИЧ, развить толерантное отношение к людям, живущим с ВИЧ-инфекцией.

Разработчики концепции проекта, стратегии действия на предприятии, информационно-просветительских материалов, программы тренингов и обучения учитывали опыт международных проектов в сфере труда, реализованных в России Международной организацией труда (МОТ) и Глобальной бизнес – коалицией против ВИЧ/СПИДа, туберкулеза и малярии, и руководствовались принципами Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

На начальной организационной стадии проекта был разработан документ, определяющий корпоративную политику по проблеме ВИЧ/СПИДа, злоупотреблению наркотиками, ИППП, вирусных гепатитов В и С, профилактике психоактивных веществ.

Политика предприятия по борьбе с социально-значимыми заболеваниями

ОАО «Холдинговая компания «Барнаульский станкостроительный завод» признает серьезность ситуации, связанной с эпидемией ВИЧ/СПИДа, гепатитов В и С,

2. To raise awareness of HIV infections, hepatitis B and C viruses, and psychoactive substance use.
3. To encourage staff to have a healthy lifestyle.
4. To stop discrimination due to HIV infection, to promote tolerance to people living with HIV infection.

Specialists developed the project concept, the company action strategy, information and awareness-raising materials and training programmes, taking into account experience of international projects in the sphere of labour implemented by the International Labour Organization (ILO) in Russia and Global Business Coalition on HIV/AIDS, Tuberculosis and Malaria as well as ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work.

At the inception stage the project developed a document determining corporate policy on issues such as HIV/AIDS, drug addiction, sexually transmitted diseases, hepatitis B and C viruses and prevention of psychoactive substances use.

Corporate Policy on Socially Significant Diseases

OJSC Holding Company Barnaul Machine-tool recognizes how serious the situation with epidemic HIV/AIDS, hepatitis B and C, tuberculosis, sexually transmitted diseases (hereinafter referred to as socially significant diseases) is in Russia, and its adverse impact on the world of work including lower quality and a reduced workforce.



туберкулеза, ИППП (далее «Социально-значимые заболевания») в России, и ее негативное воздействие на сферу труда, в частности – на ухудшение качества и количества рабочей силы.

Политика предприятия преследует следующие цели:

- повышение уровня информированности работников по вопросам Социально-значимых заболеваний с тем, чтобы они принимали профилактические меры, как на предприятии, так и за его пределами;
- минимизация рисков заболевания работников и их семей;
- создание безопасной рабочей среды, в которой нет места стигматизации и дискриминации.

Действуя в рамках законодательства Российской Федерации и принимая во внимание ключевые принципы свода практических правил Международной организации труда (МОТ) по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда», в качестве основы для действий в данной области принимает следующее:

- признание Социально-значимых заболеваний проблемой, имеющей значение для сферы труда;



Corporate policy pursues the following aims:

- To raise employees' awareness of socially significant diseases in order to encourage them to take preventive measures both at work and in their free time;
- To minimize risks of disease contraction among employees and their families;
- To create a safe working environment without stigmatization and discrimination.

Acting in accordance with existing legislation of the Russian Federation and taking into consideration the key principles of the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, the company's activities are based on the following:

- Socially significant diseases are recognized as an important problem for the World of Work;
- It is not acceptable to discriminate workers who have socially significant diseases;
- It is necessary to create a safe and healthy industrial environment;

- недопустимость дискриминации работников, имеющих Социально-значимые заболевания;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности персонала;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

В целях запуска Проекта, его поддержки всеми сторонами социального партнерства в крае и координации их действий был проведен «круглый стол» по теме: «Противодействие распространению ВИЧ-инфекции среди работающего населения в Алтайском крае». На «круглом столе» обсуждены пути по формированию адекватных подходов противодействия и смягчения социально-экономических последствий эпидемии ВИЧ/СПИДа, преодоления стигматизации и дискриминации ВИЧ-позитивных лиц на рабочем месте, а также представлены цели и задачи проекта.

Для определения уровня информированности работников по вопросам выявления и профилактики этих заболеваний было проведено два анонимных анкетирования (в начале проекта – до проведения каких-либо



- Social dialogue and preventive measures aimed at raising awareness of staff should be supported;
- It is important to maintain confidentiality of personal information in line with the Labour Code of the RF.

In order to launch the project and receive support from all social dialogue parties in the territory and to coordinate their activities, a round table on the Counteraction of HIV Infection Spread Among the Working Population in the Altai Territory was held. At the round table, ways to develop appropriate counteraction approaches, to mitigate social and economic consequences of the HIV/AIDS epidemic as well as to overcome stigmatization and discrimination of workers living with HIV at the workplace were discussed and project aims and objectives were set.

Two anonymous surveys (at the beginning of the project before organizing any information campaigns and awareness-raising events with employees, and again at the end of the project) were carried out to assess workers' awareness of disease detection and prevention. The following groups took part in this survey: representatives of trade union workshop

информационно-просветительских мероприятий в трудовом коллективе, и в конце проекта). В этом исследовании приняли участие: представители цеховых комитетов первичной профсоюзной организации, работники цехов и филиалов, сотрудники кадровой службы и другие рабочие предприятия.

В учебном центре компании для специалистов кадровой и медицинской службы предприятия проведен семинар-тренинг «Профилактика ВИЧ-инфекции и вирусных гепатитов В и С на рабочих местах», целью которого было: повышение уровня информированности работников предприятия по вопросам, связанным с ВИЧ/гепатитами, содействие выработке и развитию навыков предотвращения заражения ВИЧ-инфекцией, формирование толерантного отношения к ВИЧ-позитивным лицам. В рамках семинара осуществлялся отбор сотрудников компании для дальнейшей их подготовки в качестве тренеров-волонтеров проекта.

Кроме того, координаторы проекта организовали и провели на предприятии совещания с председателями цеховых комитетов, которые были ознакомлены с утвержденной политикой предприятия по борьбе с социально-значимыми заболеваниями и с планом реализации информационной программы, и проинформированы о заболеваниях ВИЧ/СПИДа, гепатитах В и С и программах их профилактики.



committees, workers from manufacturing workshops and affiliates, HR staff and other company employees.

A training seminar on Prevention of HIV Infection and Hepatitis B and C Viruses at Work was held in the company training centre for company HR and medical department specialists. The seminar was aimed at raising employees' awareness of HIV/hepatitis, promoting and developing skills to prevent HIV contagion, and encouraging a tolerant attitude to people living with HIV. Company employees were selected at the seminar to undergo further training as project volunteer trainers.

Furthermore, project coordinators organized and held three meetings with chairmen of workshop committees who were informed about the adopted company policy on socially significant diseases, the implementation plan of the information programme, and HIV/AIDS diseases, hepatitis B and C and prevention programmes.

In the course of the project implementation the company cooperated closely with the territory and city administration,

В рамках реализации проекта компания тесно взаимодействовала с администрациями края и города, региональными лечебно-профилактическими учреждениями и некоммерческими организациями, что позволило провести основную организационную работу по созданию условий на предприятии для проведения в дальнейшем информационно-просветительских мероприятий и успешной реализации проекта.

Результаты проекта:

- Принят документ «Политика предприятия по борьбе с социально-значимыми заболеваниями».
- Повышены информированность и уровень знаний работников по вопросам ВИЧ/СПИДа, вирусных гепатитов В и С, употребления ПАВ и созданы условия для дальнейшего проведения информационно-просветительских мероприятий.
- Вырос уровень толерантности к людям, живущим с ВИЧ-инфекцией.
- Проведены семинары-тренинги для потенциальных добровольцев – 7 (участвовало 110 специалистов) и по подготовке добровольцев – 2, (обучено для самостоятельной работы – 15 волонтеров).
- Оформлено 7 информационных стендов и распространено 2000 информационных листов и материалов.
- Передано предприятию 30 комплектов экипировки добровольцев и 25 комплектов спецодежды с символикой проекта.
- Охвачено просветительскими мероприятиями – более 1600 работников предприятия. ■

regional medical and preventive treatment institutions and non-profit organizations, which made it possible to create conditions for further awareness-raising activities and successful project implementation.

Project results:

- The Corporate Policy on Socially Significant Diseases document has been adopted.
- Employees' awareness of HIV/AIDS, hepatitis B and C viruses, and psychoactive substances use has been raised and prerequisites for further information campaigns have been created.
- Increased tolerance rate towards people living with HIV.
- Seven training seminars for potential volunteers have been held with the participation of 110 specialists, and two trainings on independent work have been organized for 15 volunteers.
- Seven information stands have been designed and 2,000 information leaflets and materials have been disseminated.
- The enterprise was provided with 30 volunteer kits and 25 special outfits with the project logo.
- More than 1,600 company employees participated in awareness raising events. ■



ОАО «НИЖНЕКАМСК- НЕФТЕХИМ» // NIZHNEKAMSKNEFTEKHIM

ОАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ» – одно из крупнейших нефтехимических предприятий РФ, входит в группу компаний «ТАИФ» – лауреат Премий СНГ. Производственный комплекс компании включает в себя 10 заводов основного производства. Основу товарной номенклатуры составляют синтетические каучуки, пластики, мономеры и другая нефтехимическая продукция. Продукция экспортируется в 59 стран Европы, Америки, Юго-Восточной Азии. Численность работающих на предприятии – 17 620 человек.



**БУСЫГИН
ВЛАДИМИР
МИХАЙЛОВИЧ**
Генеральный
директор

**VLADIMIR
BUSYGIN**
General Director

Nizhnekamskneftekhim is one of the largest petrochemical enterprises in the Russian Federation and is included in "TAIF" Group of Companies, an award winner in CIS competitions. The range of the company's production consists of 10 major plants. Its product range is based on synthetic rubber, plastics, monomers and other petrochemical products. The products are exported to 59 countries in Europe, the Americas and Southeast Asia. The enterprise employs 17,620 people.

ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Программа реализуется в рамках Политики ОАО «Нижнекамскнефтехим» в области управления персоналом и связана с приоритетами корпоративной социальной политики и бизнес-целями организации.

Цели и задачи программы:

- обеспечение сохранения жизни и здоровья работников;
- создание условий для занятий физической культурой и спортом;
- профилактика наркомании и формирование здорового образа жизни.

Реализация Программы рассчитана на длительный срок. Участниками программы являются работники компании и члены их семей, учащиеся подшефных школ, профильных учебных заведений.

В 2010 году на реализацию мероприятий программы было израсходовано 1 149,3 млн рублей.

Обеспечение сохранения жизни и здоровья работников

В компании принята Политика в области охраны труда и промышленной безопасности, в соответствии с которой

PROGRAMME FOR PROMOTING A HEALTHY LIFESTYLE

The programme is implemented in the framework of ОАО Nizhnekamskneftekhim HR policy and is connected with corporate social policy priorities and business objectives of the organization.

Aims and objectives of the programme are:

- to ensure safety of employees' life and health;
- to create conditions for physical training and sports;
- to prevent drug addiction and to promote a healthy lifestyle.

It is a long-term programme aimed at the company employees and their family members, students of affiliated schools and specialized vocational training institutions, colleges and universities.

In 2010 costs for the programme implementation amounted to 1,149.3 million roubles.

Ensuring Safety of Employees' Life and Health

The company adopted the Policy in the Field of Occupational Safety and Health (OSH) in accordance with which safety of

обеспечение сохранения жизни и здоровья работников является одним из основных корпоративных приоритетов и одним из определяющих факторов развития.

Реализация программы:

- с 2006 года утверждается «Программа управления охраной труда и промышленной безопасностью», в настоящий момент действует Программа на 2010–2012 годы;
- для всех работников предприятия в рамках ДМС организовано разностороннее качественное медицинское обслуживание;
- ежегодно проводится вакцинация работников против гриппа;
- во всех подразделениях общества организована работа здравпунктов;
- ежегодно периодические медицинские осмотры проходит более 10 тысяч человек;
- организована работа инженерно-врачебных комиссий;
- регулярно проводится обучение работников компании.

Чешской фирмой CQS IQNet выдан сертификат соответствия работы компании в области промышленной безопасности и охраны труда международному стандарту OHSAS

18001. По результатам опроса, удовлетворенность работников компании безопасностью своего труда составляет 90 %, медицинским обслуживанием на предприятии – 83 %, в том числе работой здравпунктов – 89 %, обслуживанием в поликлинике – 78 %.

Создание условий для занятий физической культурой и спортом

В компании действует программа «Основные направления развития физической культуры и спорта».

В подразделениях компании работают 19 профессиональных инструкторов по физической культуре и спорту и 22 физорга-общественника, в обязанности которых входит внедрение физической культуры в режим рабочего дня (производственная гимнастика, микропаузы, физкультминутки, физкультпаузы, транслируемые по внутризаводскому радио).

Ежегодно проводится корпоративная спартакиада. В 2010 году в 56 видах соревнований спартакиады приняли участие более 14,5 тыс. человек. Дополнительно для молодых нефтехимиков ежегодно проводятся военно-техническая эстафета и туристические слеты. Организована деятельность десяти спортивных секций: футбол, волейбол, лыжные гонки, легкая атлетика, шашки, шахматы,



employees' life and health is one of the main corporate priorities and one of the main drivers of its development.

Programme implementation:

- Since 2006 the company has been regularly adopting Programmes for OSH Management; presently the programme for 2010–12 is in force;
- High quality, comprehensive health care is organized for all enterprise employees in the framework of voluntary health insurance;
- Employees are annually vaccinated against influenza;
- Health stations are established in all subdivisions of the company;
- More than 10,000 people have health checks every year;
- The work of engineering and health commissions has been organized;
- Company employees receive regular training.

The Czech firm CQS IQNet granted the company a certificate of its conformity to international standard OHSAS 18001 in the field of occupational health and safety. The survey showed that

90 % of employees are satisfied with safety at work, 83 % of staff are content with in-company health care, including 89 % of respondents being satisfied with the operation of the health stations and 78 % with services in the health centre.

Creating Conditions for Physical Training and Sports

The company introduced the Basic Methods to Improve Physical Training and Sports programme.

There are 19 professional physical training and sports instructors and 22 volunteers working in the company branches. They are responsible for encouraging physical training during the working hours (workplace exercises, short breaks, P. T. minutes, and P. T. breaks broadcast on the factory radio).

Corporate competitions are held every year. In 2010, more than 14,500 people took part in competitions organized for 56 different sports. Additionally, there is an annual military technical relay race and tourist forums for young employees. The company



баскетбол, плавание, тяжелая атлетика. В секциях Детско-юношеской спортивной школы и других спортивных объектов компании занимаются более 1900 детей как работников компании, так и жителей города.

В распоряжении предприятия для организации и проведения оздоровительной работы имеется мощная спортивная база: спорткомплекс «Нефтехимик»; два ледовых дворца спорта (на 5000 и 2000 посадочных мест); спортивно-оздоровительный комплекс «Дружба»; спортивный зал «Факел» с оздоровительно-восстановительным центром; учебно-тренировочная база «Алмаш»; спортивно-оздоровительный лагерь «Олимпиец». Компания содержит и финансирует две профессиональные команды: команду «Нефтехимик», одноименную футбольную команду, выступающую в континентальной хоккейной лиге и выступающую во втором дивизионе футбольного чемпионата России.

Хорошую массовость нефтехимики проявляют в общенациональном физкультурном движении. В 2010 году на старт «Кросса Татарстана», проводимого во Всероссийский день бега, вышли более 3 тыс. нефтехимиков, на «Лыжные Нижнекамска» выступило около 500 человек. В ежегодных лыжных стартах компании, проводимых под девизом «Все на лыжню!», участвовало более 3,4 тыс. работников

и членов их семей. Более десяти раз сборная команда компании становилась победителем ежегодных республиканских, отраслевых и других соревнований.

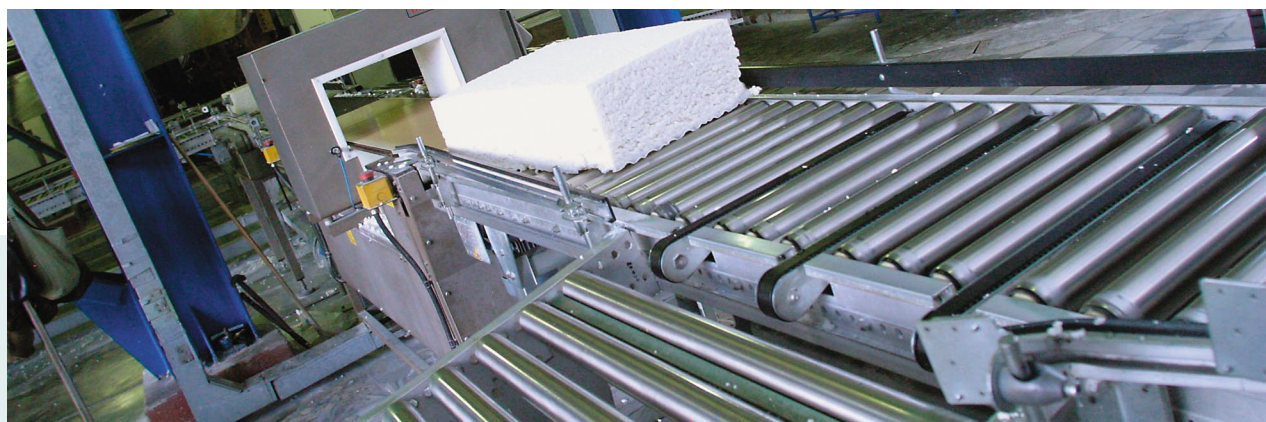
Профилактика наркомании и формирование здорового образа жизни

В компании разработана и утверждена комплексная программа и создана комиссия по профилактике наркозависимости и формированию у работников компании здорового образа жизни.

С 2008 года Компания сотрудничает с «Нижнекамским наркологическим диспансером» в вопросах профилактики употребления наркотических веществ среди работников.

Среди работников проводится разъяснительная работа, и организован цикл из 72 лекций по формированию здорового образа жизни с охватом более 4000 работников компании в течение календарного года.

С целью предупреждения и выявления фактов немедицинского употребления наркотических средств, алкогольной зависимости и профилактики табакокурения в компании проводится ряд мероприятий:



has established 10 sports clubs, including in football, volleyball, ski racing, athletics, chess, basketball, swimming and weightlifting. More than 1,900 company employees' and community members' children attend clubs of the Children and Youth Sport School and other sports institutions affiliated with the company.

The company owns advanced sport facilities to organize and carry out recreational activities, including the Neftekhimik sports complex, two ice stadiums (with 5,000 and 2,000 seating capacity), the Druzhba sports and recreation complex, the Fakel sports hall with a health retreat centre, the Almash training ground, and the Olimpiyets children's holiday sports camp. The company supports and finances two professional teams: two teams called Neftekhimik, one playing in the Continental Hockey League and the other in the Second Division of Russian Football Championship.

Employees actively participate in the national physical training movement. In 2010 more than 3,000 employees took part in the Cross-Country Race of Tatarstan organized on The All-Russian Race Day. About 500 people were involved in the Ski-Run in Nizhnekamsk.

More than 3,400 employees and their family members participated in annual company skiing competitions Let's Ski Together. For more than a decade, the company team Neftekhimik has more than once won republican, industry and other competitions.

Prevention of Drug Addiction and Promotion of a Healthy Lifestyle

The company has developed and adopted a wide-ranging programme and has set up a Commission for the Prevention of Drug Addiction and Promotion of Employees' Healthy Lifestyle.

Since 2008, the company conducts drug abuse preventive activities for employees together with the Nizhnekamskiy Drug Addiction Clinic.

Awareness-raising activities for the staff are organized. Annually 4,000 employees participate in 72 lectures on the promotion of a healthy lifestyle.

A number of activities organized in the company are aimed at the prevention and identification of drug misuse, alcohol addiction and smoking:

- отбор кандидатов на трудоустройство в компанию проходит с проведением медицинского освидетельствования в Нижнекамском наркологическом диспансере;
- производится проверка через информационные банки данных МВД РТ и УВД города Нижнекамска лиц, находящихся на учете или судимых за употребление (сбыт) наркотиков;
- привлекаются добровольные народные дружины, а также молодежное формирование «Форпост», представители которых совместно с участковыми инспекторами милиции проверяют быт лиц, находящихся на учете в органах МВД;
- ведется анализ поступающей информации от трудовых коллективов подразделений, организована работа «Телефона доверия»;
- введен полный запрет на курение в зданиях Компании;
- усилена работа контролеров охраны в части выявления попыток прохода на территорию Компании лиц с признаками употребления спиртных напитков. Через ведомственное телевидение «ВТС-Нефтехим» проводится постоянное информирование о фактах задержания работников с признаками алкогольного опьянения.

В рамках профилактики преступности, а также наркотической, алкогольной и табачной зависимости в 2010 году были проведены социологические исследования, в которых приняло участие более 3000 человек.

С учетом результатов анкетирования были разработаны и проведены лекции, деловые игры, в ходе которых раздаются материалы по профилактике наркозависимости, вырабатывается позиция противостояния наркотической, алкогольной и табачной зависимости, а также

формируется позитивное отношение к жизни, работе, своему окружению.

В средствах массовой информации (ВТС «Нефтехим», газета «Нефтехимик», радио «Нефтехим») работники компании, жители города информируются о пагубном влиянии наркотиков, алкоголя и табака. В этих целях используются новостные сюжеты, комментарии, интервью со специалистами в данной области (руководители и врачи наркологического диспансера, руководители УВД города).

Компания оказывает содействие развитию антинаркотического движения в Нижнекамском муниципальном районе. Была организована поездка волонтеров в г. Екатеринбург для участия в Форуме «И я отвечаю за это». В средней школе № 21 проведен открытый урок с показом видеоматериалов и театрализованной постановки о пагубном влиянии алкоголя и табака на детей и подростков под девизом «Нет чужих детей!».

В ходе расширенного заседания научно-методического совета по физической культуре и спорту при Министерстве по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан, которое состоялось в апреле 2009 года на базе акционерного общества, была дана высокая оценка работе руководства, профсоюзной организации компании и спортивного клуба «Нефтехимик». Было отмечено, что компания является образцом отношения к развитию спорта и физической культуры, и её опыт достоин внедрения в других производственных коллективах Республики.

За проведение эффективной социальной политики «Нижнекамскнефтехим» пять раз становился лауреатом ежегодных конкурсов «Российская организация высокой социальной эффективности».

- the selection of job applicants includes medical certification in the Nizhnekamskiy Drug Abuse Clinic;
- databases of the RT Interior Ministry and Nizhnekamsk Department for Internal Affairs are used to check and identify individuals on file or with previous convictions for drug use or trafficking;
- these activities are organized with the help of a voluntary people's patrol as well as the Forpost youth organization whose representatives in cooperation with district police officers examine living conditions of individuals on file with the Interior Ministry authorities;
- information provided by subdivisions' staff is analyzed; a hotline has been established;
- a total ban on smoking on the company premises has been introduced;
- the work of security inspectors has been strengthened in terms of identifying attempts of drunk individuals to enter the company territory. Company TV channel VTS-Neftekhim constantly broadcasts information about identifying and stopping employees in a state of alcoholic intoxication.

In 2010, surveys with more than 3,000 respondents were carried out to prevent crime as well as drug, alcohol and smoking addiction.

Taking into consideration the results of the survey, lectures and simulation games have been developed and organized, providing participants with handouts about prevention of drug addiction,

encouraging anti drug, alcohol and smoking attitudes, and promoting positive view of life, work and the environment.

Mass media (VTS-Neftekhim, newspaper Neftekhimik, a radio broadcast) inform company employees and community members about the harmful influence of drugs, alcohol and smoking. In pursuing these aims, news reports, commentaries, interviews with specialists in this field (managers, doctors of the drug abuse clinic, heads of the City Department for Internal Affairs) are used.

The company supports movement against drugs in the Nizhnekamskiy municipal district. A trip to Yekaterinburg has been organized to participate in the I'm Responsible for It Forum. A model lesson called Children Belong to All of Us about the harmful influence of alcohol and smoking on children and teenagers has been organized in Comprehensive School No.21 with a demonstration of video materials and a theatre performance.

At an extended meeting of the Scientific and Methodological Council for Physical Education and Sport affiliated with the Youth, Sport and Tourism Ministry of the Republic of Tatarstan that took place in April 2009 on the company premises, a high opinion was expressed of the company management, trade union and sport club Neftekhimik. It was emphasized that the company is a model in terms of sport and physical education development; its experience is worth introducing at other plants of the republic.

Nizhnekamskneftekhim has won five prizes in yearly competitions for the Most Socially Effective Russian Organization.



ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ОРЕНБУРГ» // GAZPROM DOBYCHA ORENBURG LLC

ООО «Газпром добыча Оренбург» – дочернее общество ОАО «Газпром», крупнейший в России газохимический комплекс, созданный на базе уникального по составу сырья Оренбургского нефтегазоконденсатного месторождения. Основные виды деятельности: добыча, переработка и транспорт газа, конденсата, нефти, а также переработка углеводородного сырья Карачаганакского месторождения Республики Казахстан. Является единственным производителем гелия и одоранта в России. Численность работников Общества – около 10 тыс. человек.



**ИВАНОВ
СЕРГЕЙ
ИВАНОВИЧ**
Генеральный
директор

**SERGEY
IVANOV**
Director General

LLC Gazprom Dobycha Orenburg is an affiliate of OJSC Gazprom – the largest gas chemical complex in the Russian Federation – created on the basis of the unique raw material of the Orenburg oil and gas condensate deposit. The key areas of activity are production, processing and transportation of gas, condensate and oil, as well as processing crude hydrocarbons from the Karachaganak gas condensate field in Kazakhstan. The company is the only producer of helium and odorant in Russia. It employs about 10,000 people.

ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

В Компании с 2003 разработана и действует целевая программа «Здоровый образ жизни работников». Основной причиной инициации программы стало понимание опасности значительной распространенности среди работающего населения России хронических неинфекционных заболеваний (НИЗ), в том числе болезни системы кровообращения, онкологических заболеваний, хронических легочных заболеваний и сахарного диабета.

Главной **стратегической целью** Программы является улучшение здоровья работников Компании за счет перемены негативных поведенческих факторов риска (в частности, отказ от курения), повышения мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни и физической активности.

В этих целях было предусмотрено проведение определенных мероприятий:

- медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессионального стресса;
- создание постоянно действующей информационно-пропагандистской системы, направленной на повышение уровня знаний работников о влиянии на здоровье

EMPLOYEES' HEALTHY LIFESTYLE

In 2003 the company developed and adopted a targeted Employees' Healthy Lifestyle programme. The major reason for starting the programme was the awareness of dangerously high incidence of chronic non-infectious diseases including circulatory illnesses, cancer, chronic pulmonology and diabetes among the Russian population.

The main **strategic goal** of the programme is improve employees' health by means of changing negative behavioural risk factors (including quitting smoking), and increasing motivation to have a healthy lifestyle and physical activity.

For these purposes it was envisaged to organize certain activities:

- to conduct health surveys aimed at identifying incidence of behavioural risk factors and professional stress;
- to create continuous information and awareness-raising systems aimed at improving employees' knowledge of all negative factors influencing health and ways to reduce this influence;

всех негативных факторов и возможности уменьшения этих влияний;

- повышение роли медицинских структур Компании в формировании здорового образа жизни работников и развитие профилактической медицины;
- совершенствование работы подведомственных спортивно-оздоровительных учреждений;
- обеспечение массовых занятий оздоровительными тренировками.

Этапы и сроки реализации Программы

На I этапе (2003–2004 годы) реализации были проведены в основном организационные мероприятия, включающие:

- разработку рекомендаций и проведение мониторинга поведенческих привычек, влияющих на здоровье;
- проведение организационно-методических и учебных мероприятий со специалистами медицинских и спортивно-оздоровительных структур Компании;
- организационные мероприятия по проведению информационной и пропагандистской работы.



- to enhance the role of the company health care divisions in promoting employees' healthy lifestyle and developing preventative medicine;
- to improve work of affiliated sports, fitness and recreation facilities;
- to ensure public large-scale fitness and health recreation training.

Programme Implementation Stages and Dates

In the first stage (2003–2004) organizational work was the main focus, including the following:

- recommendations were developed and behavioural habits influencing health were monitored;
- organizational methodological and training activities with specialists from health care and sport recreation divisions of the company were held;
- information and awareness-raising campaigns were organized.

На II этапе (2004–2008 годы) осуществлялась реализация мероприятий во всех подразделениях Компании. По завершении срока реализации программы в 2008 году и с учетом достигнутых положительных результатов она была продлена на 2009–2010 годы.

Результаты мониторинга (в 2003–2004 годах) поведенческих привычек работников Компании, влияющих на здоровье, использовались для разработки индивидуальных программ оздоровительных тренировок. Анонимные опросы более 2000 работников Компании позволили оценить характер питания, курения, степень профессионального стресса, связанного с профессиональной деятельностью.

Результаты анкетирования показали:

- оценка повседневной двигательной активности и намерений по ее увеличению среди участников исследования выявила достаточный уровень физической активности только у 37,1 % мужчин и 19,3 % женщин. При этом хотели бы заниматься оздоровительными тренировками 79,8 % мужчин и 83,3 % женщин;
- у 44,0 % мужчин и 42,9 % женщин из числа опрошенных работников требуется коррекция характера питания, а у 10,2 % мужчин и 10,5 % женщин – его радикальное изменение;



In the second stage (2004–2008) activities were carried out in all company divisions. After the end of the programme in 2008, due to its positive results it was extended to 2009–2010.

Monitoring employees' behavioural habits affecting health (2003–2004) was used to develop individual programmes for recreational training. An anonymous survey of more than 2,000 workers helped to assess nutrition, smoking and professional stress connected with professional activity.

The survey showed the following:

- according to assessment of everyday physical activity and intention to increase it, only 37.1 % of men and 19.3 % of women have sufficient physical activity. Furthermore, 79.8 % of men and 83.3 % of women would like to take part in recreational training;
- 44 % of men and 42.9 % of women respondents have to correct their diet and 10.2 % of men and 10.5 % of women have to change it radically;
- 35.5 % of male and 38.8 % of female respondents demonstrated a high level of psychological tension related



- высокую степень психологической напряженности трудового процесса в коллективе: признаки профессионального стресса выявлены у 35,5% мужчин и у 38,8% женщин из числа ответивших на вопросы, а признаки тревожного расстройства – у 26,9% мужчин и 18,7% женщин;
- 48,6% курящих, из числа ответивших на этот вопрос, хотели бы отказаться от курения, из них 61,1% не могут сделать этого без медицинской помощи (29,7% от всех курящих). По данным более раннего исследования распространенности факторов риска сердечно-сосудистых заболеваний, в котором приняли участие более 2000 работников Компании, курили около 57% работников, а в некоторых подразделениях – 70% от общего числа работающих.

По оценке медицинской службы Компании, около 30% средств, выделяемых на добровольное медицинское страхование работников, тратится на лечение заболеваний, вызываемых курением, кроме того, с курением связано около 20% случаев временной нетрудоспособности.

Анализ проведенных опросов подтвердил необходимость противодействия профессиональному стрессу, включая дополнительное исследование психологического климата на рабочих местах, поощрение здорового образа жизни, интеграцию дополнительной физической активности в трудовой процесс.

В связи с этим дополнительно к программе «Здоровый образ жизни работников в 2008 году утверждена Концепция целевой программы «Преодоление курения табака в ООО «Газпром добыча Оренбург» на период 2008–2012 гг.».

to the working process and had symptoms of professional stress, and 26.9% of men and 18.7% of women had symptoms of anxiety disorder.

- 48.6% of smokers answering this question would like to give up smoking including 61.1% of respondents who can't do it without medical assistance (29.7% of all smokers). In accordance with an earlier survey of cardiovascular disease risk factors with participation of more than 2,000 company employees, about 57% of workers smoke, and in some divisions this figure is 70% of the total number of workers.

The company health care service has assessed that about 30 percent of funds allocated to voluntary health insurance of workers is spent on treatment of diseases connected with smoking; moreover about 20 percent of temporary incapacity for work is also due to smoking.

Analysis of the surveys confirmed that it is necessary to take measures against professional stress including additional examination of the psychological climate at work, promotion of a healthy lifestyle, and introduction of additional physical activity into the working process.

For these purposes, in addition to the Employees' Healthy Lifestyle programme, the Anti-Smoking Campaign concept programme in LLC Gazprom Dobycha Orenburg for the Period 2008–2012 was adopted in 2008.

В рамках этой концепции были подготовлены «Временные санитарные нормы по организации мест для курения в ООО «Газпром добыча Оренбург», а также наглядные материалы, предназначенные для размещения в отведенных для курения местах, пропагандирующие знания о вреде курения табака. С января 2011 года в ООО «Газпром добыча Оренбург» издан приказ, которым полностью запрещено курение в Компании.

Реализуются информационно-пропагандистские мероприятия: среди работников распространены памятки о вреде курения, о рациональном питании, преимуществах и основных принципах оздоровительных тренировок. В корпоративной газете была опубликована серия статей по вопросам охраны здоровья и профилактике заболеваний.

Разработаны краткие «Методические рекомендации по назначению работникам индивидуальных программ оздоровительных тренировок врачами-терапевтами и цеховыми врачами системы медико-санитарного обеспечения ООО «Газпром добыча Оренбург». Для активизации профилактических заболеваний сердца на уровне всей газовой отрасли специалистами Компании разработаны методические рекомендации (Отраслевой стандарт) «Профилактика ишемической болезни в клинической



In the framework of this concept, Temporary Sanitary Standards for Smoking Areas in LLC Gazprom Dobycha Orenburg as well as visuals on smoking hazards to be placed in smoking areas have been developed. An administrative order adopted in January 2011 introduced a total ban on smoking in the company.

Information and awareness-raising activities are implemented in the company, that is leaflets about smoking hazards, sensible nutrition and advantages and basic principles of recreational training have been distributed among employees. A number of articles dedicated to health care and disease prevention were published in the corporate newspaper.

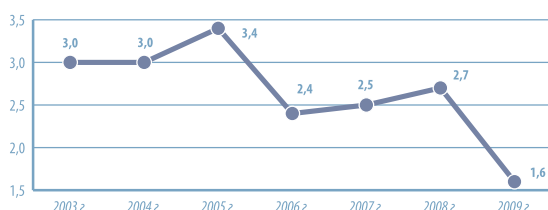
Concise Guidelines on Proscribing Individual Training Programmes to Employees by General Practitioners and the Factory's Sectorial Doctors of the Health Service in LLC Gazprom Dobycha Orenburg have been developed. To promote the prevention of heart diseases, in the whole gas sector the company specialists have developed guidelines (industry standard) on the Prevention of Ischemia in Clinical Practice (2005) which were published by the medical department of OJSC Gazprom.

практике» (2005), которые были изданы Медицинским управлением ОАО «Газпром».

Результаты программы

1. Наличие методических материалов у сотрудников здравпунктов и памяток по здоровому образу жизни у работников Компании позволяет получать квалифицированную консультацию о здоровом образе жизни по месту работы, в здравпунктах Компании.
2. Увеличилась численность работников, предпочитающих в рационе питания продукты из рыбы, постного мяса, овощей и фруктов, регулярно уделяющих время физическим упражнениям (отмечен рост численности работников и членов их семей, систематически посещающих спортивные секции в ведомственных дворцах спорта и учреждениях активного отдыха).
3. За период с 2007 по 2009 год Компания вложила в строительство новых спортивных и реконструкцию действующих спортивных объектов более 1,2 млрд руб., на проведение спортивных мероприятий – 443 млн руб., на санаторно-курортное лечение работников – 537 млн руб.

Рис. 1. Динамика показателей смертности среди работников ООО «Газпром добыча Оренбург» в 2003–2009 гг. (на 1000 раб.)
Figure 1. Mortality Trends Among Employees of LLC Gazprom Dobycha Orenburg in 2003–2009 (per 1,000 employees)



Programme Results

1. Provision of methodological materials and leaflets on employees' healthy lifestyle to health station specialists makes it possible to get competent counselling about healthy lifestyle at work, in the company health stations.
2. Employees have changed their diets: More workers prefer fish, lean meat, vegetables and fruit; more workers find time to do sports regularly (a higher number of employees and their family members attending sport clubs in affiliated sport facilities and recreational institutions has been registered).
3. From 2007 to 2009 the company invested more than 1.2 billion roubles in constructing new sport facilities and reconstructing existing ones, 443 million roubles in organizing sport events, and 537 million roubles in health resort treatment for employees.
4. Employees' health indicators have improved, including mortality and disability retirement indices which have fallen (see Figures 1 and 2).

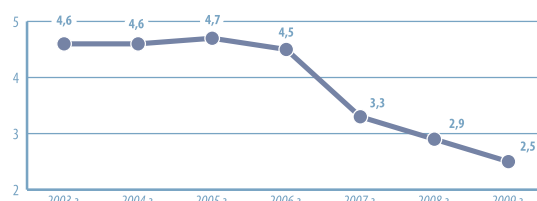
4. Улучшились показатели здоровья работников, в частности, снизились индексы смертности и выхода на инвалидность (рис. 1 и 2).

Опыт выполнения Программы подтверждает необходимость ее интенсификации, позволяет конкретизировать последующие мероприятия и более точно определить приоритеты Программы на 2011–2015 гг.

В частности, при разработке плана на 2011–2015 гг. представляется необходимым:

- повысить степень участия и заинтересованности руководителей подразделений в выполнении мероприятий Программы в возглавляемых ими подразделениях;
- определить конкретные показатели выполнения Программы как для коллективов в целом, так и для зарегистрированных участников Программы (индивидуальные показатели);
- разработать формы коллективного и индивидуального поощрения здорового образа жизни;
- на основании концепции программы «Преодоление курения табака в ООО «Газпром добыча Оренбург» активизировать борьбу с табакокурением. ■■

Рис. 2. Динамика показателей выхода на инвалидность работников ООО «Газпром добыча Оренбург» в 2003–2009 гг. (на 1000 раб.)
Figure 2. Disability Retirement Trends Among Employees of LLC Gazprom Dobycha Orenburg in 2003–2009 (per 1,000 employees)



Programme implementation proves that it is necessary to keep intensifying it, and makes it possible to elaborate follow-up activities and to give a more precise definition of priorities for the 2011–2015 programme.

The following activities should be envisaged in the process of planning for 2011–2015:

- to make heads of divisions more active and interested in implementing the programme events run by their divisions;
- to determine specific indicators of the programme performance for the whole team and for the registered programme participants (individual indicators);
- to develop incentives for teams and individuals aimed at a healthy lifestyle;
- to intensify anti-smoking campaigns on the foundation of the concept programme on Anti-Smoking Campaign in LLC Gazprom Dobycha Orenburg. ■■

РОССИЙСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «РОССИЙСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСОКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ» – 2010

Организован в соответствии с распоряжением
Правительства Российской Федерации
от 4 марта 2009 г. № 265-р.

Цель – привлечение общественного внимания
к важности социальных вопросов на уровне
организаций, демонстрация конкретных
примеров решения социальных задач,
развитие форм социального партнерства.

На основании решения Российской трехсторонней
комиссии по регулированию социально-трудовых
отношений победителями признаны:

Номинация

«За сокращение производственного
травматизма и профессиональной
заболеваемости»

ПЕРВОЕ МЕСТО

ОАО «Северные магистральные нефтепроводы»

ВТОРОЕ МЕСТО

ФГУП «Калужский научно-исследовательский
институт телемеханических устройств»

ТРЕТЬЕ МЕСТО

ФГУ «Ставропольский центр стандартизации,
метрологии и сертификации»

The competition was organized in accordance with RF
Government Executive Order No. 265 d/d 4 March 2009.

The event was aimed at attracting the public's attention to
the importance of social issues at the level of organizations,
at demonstrating case studies of solving social problems,
and at developing social partnership patterns.

Upon the decision of the Russian Tripartite Commission
for the Regulation of Social and Labour Relations, prizes
have been awarded to the following companies:

On the basis of the decision of the Russian tripartite
commission on regulation of socio-labor relations by
winners are recognized:

Nomination For Reducing Industrial Injury and Occupational Diseases

THE FIRST PLACE

Northern Oil Mains OJSC

THE SECOND PLACE

JSC Kaluga research institute of telemechanical devices

THE THIRD PLACE

Federal state institution

The center of standardization and metrology
of Stavropol region



ALL-RUSSIA COMPETITION FOR RUSSIAN SOCIALY RESPONSIBLE ORGANIZATION – 2010

Номинация «За формирование здорового образа жизни на предприятии»

ПЕРВОЕ МЕСТО

ООО «Газпром добыча Астрахань»

ВТОРОЕ МЕСТО

ООО «Газпром добыча Оренбург»

ТРЕТЬЕ МЕСТО

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Номинация «За развитие рынка труда»

ПЕРВОЕ МЕСТО

ОАО Нижегородская инжиниринговая компания
«Атомэнергопроект»

ВТОРОЕ МЕСТО

ОАО «Хабаровский нефтеперерабатывающий завод»

ТРЕТЬЕ МЕСТО

ОАО «Мурманский морской торговый порт»

Номинация

«За развитие кадрового потенциала»

ПЕРВОЕ МЕСТО

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

ВТОРОЕ МЕСТО

ОАО «Завод имени Василия Алексеевича Дегтярева»

ТРЕТЬЕ МЕСТО

ОАО «Восточно-Сибирского промышленного железнодорожного транспорта»

Номинация

«За развитие социального партнерства»

ПЕРВОЕ МЕСТО

МУП г. Новосибирска «Новосибирский метрополитен»

ВТОРОЕ МЕСТО

ГОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет»

ТРЕТЬЕ МЕСТО

ОАО «Сызранский нефтеперерабатывающий завод»

Номинация

«За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности»

ООО «Лукойл – Коми»

ЗАО коммерческий банк «ФИА-БАНК»

Номинация «Малое предприятие высокой социальной эффективности»

ПЕРВОЕ МЕСТО

ООО «С-Профит»

ВТОРОЕ МЕСТО

ОАО «Кондопогалесторг»

ТРЕТЬЕ МЕСТО

ООО «Центр красоты и здоровья «Агата»



Nomination For Promoting Healthy Lifestyle at the Enterprise

THE FIRST PLACE

Gazprom Dobycha Astrakhan LLC

THE SECOND PLACE

Gazprom Dobycha Orenburg LLC

THE THIRD PLACE

OAO Nizhnekamskneftekhim

Nomination For Labour Market Development

THE FIRST PLACE

JSC Nizhny Novgorod Engineering Company
ATOMENERGOPROEKT

THE SECOND PLACE

PJSC Khabarovsk Oil Refinery

THE THIRD PLACE

JSC Murmansk Commercial Seaport

Nomination For Human Resources Development

THE FIRST PLACE

OAO Nizhnekamskneftekhim

THE SECOND PLACE

OJSC V.A. Degtyarev Plant

THE THIRD PLACE

PJSC Of East - Siberian industrial railway transport

Nomination For Social Partnership Development

THE FIRST PLACE

Novosibirsk Metropolitan

THE SECOND PLACE

Pacific National University

THE THIRD PLACE

Syzran Refinery

Nomination For Participating in Solving Regional Social Problems and Corporate Charity Development

ООО LUKOIL-Komi

CJSC commercial bank «FIA-BANK»

Nomination For Socially Responsible Small Business

THE FIRST PLACE

«S-Profit» LLC

THE SECOND PLACE

OJSC Kondopogalestorg

THE THIRD PLACE

AGATHA Centre for Health and Beauty, ltd.





ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «ЛУЧШИЕ РОССИЙСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ. ДИНАМИКА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – 2010»



ALL-RUSSIA COMPETITION BEST RUSSIAN ENTERPRISES DYNAMICS, EFFECTIVENESS, RESPONSIBILITY – 2010

Конкурс проводится ежегодно
Российским союзом промышленников
и предпринимателей.

Цель конкурса – определить наиболее динамично развивающиеся организации в отрасли на основании рейтинговых оценок с целью содействия устойчивому развитию самостоятельных и ответственных компаний, отвечающих долгосрочным экономическим интересам бизнеса.

Номинации Конкурса – 2010

Направление «Динамика и эффективность»:

- За устойчивое развитие организации;
- За освоение энергосберегающих технологий и энергоэффективность производства;
- За освоение высокотехнологичной, в т.ч. инновационной, продукции;
- За разработку и реализацию лучшего инновационного проекта.

Направление «Экологическая ответственность»:

- За экологически ответственный бизнес.

Направление «Социальная ответственность»:

- За социальные инвестиции и проекты;
- За последовательность в развитии и повышение качества нефинансовой отчетности;
- За достижения в развитии кадрового потенциала.

The competition is held annually by
the Russian Union of Industrialists
and Entrepreneurs.

The competition is aimed at identifying the most dynamic organization in the industry on the basis of rating in order to promote sustainable development of self-consistent and responsible companies meeting the long-term economic interests of business.

Competition Nominations 2010

Dynamics and effectiveness:

- Sustainable development;
- Mastering energy saving technologies and energy efficient production;
- Development of high technology products, including innovative products;
- Development and implementation of the best innovative project.

Environmental responsibility:

- Environmentally responsible business.

Social responsibility:

- Social Investment and Projects;
- Sustainable development and upgrading the quality of non-financial reporting;
- Progress in human resources development.



ПОБЕДИТЕЛИ И НОМИНАНТЫ КОНКУРСА ПО ИТОГАМ 2010 ГОДА НАПРАВЛЕНИЕ «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА:

За социальные инвестиции и проекты

- «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»
- ЗАО «Комплексные энергетические системы»

За последовательность в развитии и повышение качества нефинансовой отчетности

- ОАО «ГМК «Норильский никель»

Лучший дебют в области нефинансовой отчетности, отчетности по устойчивому развитию

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

За достижения в развитии кадрового потенциала

- ОАО «Полюс Золото»

НОМИНАНТЫ КОНКУРСА:

- ОАО «Щуровский цемент»
- ОАО «Башнефть»
- ОАО «ТНК ВР-Холдинг»
- ОАО «Уралсиб»
- ОК РУСАЛ
- ОАО «Северсталь»



COMPETITION WINNERS AND NOMINEES 2010 SOCIAL RESPONSIBILITY

Competition winners: Social Investment and Projects

- Sakhalin Energy Investment Company Ltd.
- CJSC Integrated Energy Systems

Sustainable development and upgrading the quality of non-financial reporting

- OJSC MMC NORILSK NICKEL

Best Debut in Non-financial Reporting, Sustainable Development Reporting

- State Corporation Bank for Development and Foreign Economic Affairs (Vnesheconombank)
- OAO Nizhnekamskneftekhim

Progress in Human Resources Development

- OJSC Polyus Gold

Competition Nominees 2010:

- OJSC Shurovsky cement
- JSOC Bashneft
- OJSC TNK-BP Holding
- OJSC URALSIB
- UC RUSAL
- OAO SEVERSTAL



Международная
организация
труда

ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ПРОФИЛАКТИКИ ВИЧ И СПИДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Международная организация труда (МОТ) выступает за комплексный подход к вопросам охраны здоровья, а именно, за пропаганду здорового образа жизни среди работников и членов их семей. При этом МОТ указывает на важность проведения профилактики наркомании и алкоголизма, ВИЧ и СПИДа, стресса и физического и психологического давления на рабочих местах, и необходимость оказания социальной поддержки в случае выявления проблемы. Организация призывает стремиться к созданию рабочих мест без курения. Совокупность этих проблем является основной причиной травматизма на рабочих местах, производственных травм со смертельным исходом, повышенной заболеваемости и прогулов. Эти негативные факторы ухудшают состояние здоровья работников, снижают производительность труда и эффективность производства предприятий и компаний. По оценкам МОТ, до 4 % ВВП ежегодно теряется по причине несчастных случаев и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью.

Неслучайно, в число приоритетов сотрудничества Российской Федерации и МОТ на 2010–2012 гг. включены вопросы реформирования законодательства России в сфере охраны труда, создание достоверной системы оценки условий труда и управления профессиональными рисками, совершенствования механизмов экономического стимулирования улучшения условий труда, основанных на превентивных подходах.

Проблема ВИЧ и СПИДа на рабочих местах

Эта проблема занимает особое место в деятельности МОТ. Именно рабочие места следует использовать для борьбы с дискриминацией по признаку ВИЧ-статуса, для организации обучения и просвещения, а также для обеспечения всеобщего доступа к уходу, поддержке и лечению. Практические подходы изложены в Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». В Российской Федерации МОТ разработала и апробировала на предприятиях методику программы по ВИЧ и СПИДу на рабочих местах, включая такой инструмент, как комплексная стратегия предприятия. Этапы стратегии включают создание политики на рабочих местах, разработку информационно-просветительских материалов и проведение программ обучения для специалистов служб персонала и охраны труда, профсоюзных лидеров и преподавателей-тренеров из числа сослуживцев. С этими материалами можно ознакомиться на сайтах: www.spidtrud.ru и www.ilo.ru.



2010–12 includes reforming Russian occupational safety and health legislation and creating a reliable system to assess working conditions and to manage occupational risks, to strengthen mechanisms of economic incentives for improving working conditions based on preventative approaches.

HIV and AIDS issues in the workplace

This problem has a special place in the ILO agenda. It is workplaces that should be used to combat discrimination due to HIV-status' to organize awareness-raising, educational and training activities; and to ensure universal access to care, support and treatment. A practical approach is presented in The ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work. In the Russian Federation the ILO has developed and tested methodology of the HIV and AIDS workplace programme, including a comprehensive corporate strategy. The strategy consists of workplace policy formulation, development of information and awareness-raising materials, and conducting training programmes for HR and OSH specialists, trade union leaders and peer-educators. There is free access to these materials on the following websites: www.spidtrud.ru and www.ilo.ru.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, AND HIV AND AIDS PREVENTION AT THE WORKPLACE

The International Labour Organization (ILO) urges that a comprehensive approach to health promotion issues be taken, that is to advocate a healthy lifestyle among workers and their family members. In this regard the ILO stresses the importance of preventative and assistance programmes focused on drug and alcohol abuse, HIV and AIDS, workplace stress, and violence at work. The organization promotes tobacco-free workplaces. A variety of these problems result in occupational traumatism, fatal industrial injuries, excessive disease incidence and absenteeism. They worsen employees' health and deteriorate work performance and productive efficiency of enterprises and companies. The ILO has estimated that there is an annual GDP gap of up to 4 percent due to industrial accidents and occupational diseases.

It is no coincidence that one of the key priorities in co-operation between the Russian Federation and the ILO in



ВИЧ-инфекция распространяется в России высокими темпами. Прогнозы показывают, что при любом сценарии демографического развития в будущем России не удастся избежать значительного сокращения рабочей силы и ее старения, даже без учета эпидемий социально опасных болезней. Отсутствие предоставления необходимого лечения людям, живущим с ВИЧ, приводит к потере трудоспособности данной группы работников и росту заболеваемости СПИДом. Это, в свою очередь, приводит к росту смертности среди населения трудоспособного возраста, поскольку люди, живущие с ВИЧ, преимущественно молодого и среднего возраста (согласно данным Федерального научно-методического Центра по профилактике и борьбе со СПИДом, 83,2 % выявленных новых случаев инфицирования в РФ в 2009 г – это люди в возрасте 20–40 лет).

99-я сессия Международной конференции труда приняла Рекомендацию о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200) – первый международный стандарт, регулирующий данный вопрос в сфере труда. Международный опыт свидетельствует о том, что развитию эпидемии можно эффективно противодействовать с помощью программ профилактики ВИЧ-инфекции в трудовых коллективах на предприятиях, используя методы постоянного обучения безопасному в плане заражения ВИЧ поведению.



The HIV epidemic tends to spread fast in the Russian Federation. It is forecast that regardless of demographic trends, Russia will not be able to avoid considerable workforce reduction and ageing even if no attention is paid to public health hazards. Lack of treatment required for people living with HIV causes a loss of their working capacity and an increase in AIDS incidence. This in turn leads to mortality growth among the working-age population as most of the people living with HIV are young or middle-aged. (According to the Federal AIDS Centre (Russia) in 2009, 83.2 % of newly identified cases of AIDS infection in the Russian Federation concerned people aged 20 to 40.)

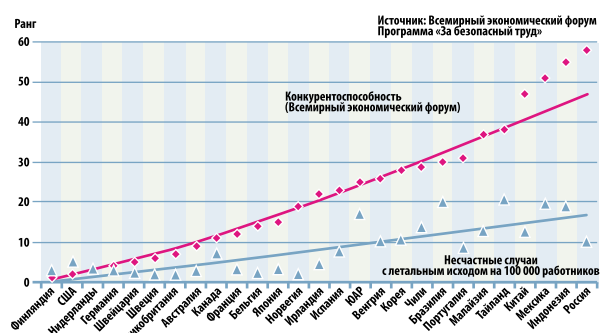
The 99th session of the International Labour Conference adopted the Recommendation concerning HIV and AIDS and the World of Work, 2010 (No. 200), which is the first international standard regulating this issue in the world of work. International experience suggests that the spread of the epidemic can be effectively counteracted with the help of programmes aimed at HIV prevention among employees at enterprises, using methods of continuous training in safe behaviour against HIV infection.

Охрана труда

МОТ приняла целый ряд конвенций, относящихся к сфере охраны и безопасности труда. Особо следует отметить Конвенцию № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006 г.), ратифицированную Россией в 2010 году.

Производственный травматизм и неблагоприятные условия труда негативно влияют на экономику в целом. Например, для ряда стран Европейского союза по данным исследований 1990-х годов потери ВВП в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний составили от 1,4 % до 5,6 %. Высокий уровень травматизма оказывает свое негативное влияние на конкурентоспособность страны в мировом экономическом рейтинге.

Ранг конкурентоспособности экономик и безопасности труда (2005 г.)

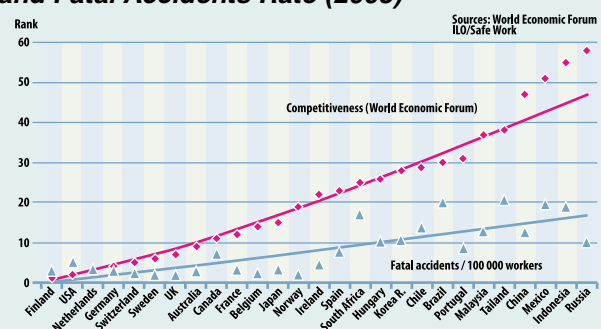


Occupational safety and health

The ILO has adopted a whole range of conventions dealing with occupational safety and health. Special attention should be paid to Convention 187 concerning the Promotional Framework for Occupational Safety and Health, 2006, ratified by Russia in 2010.

Occupational traumatism and unfavourable working conditions have a negative influence on the economy at large. For example, according to the research conducted in the 1990s in a number of the EU member-countries, the GDP gap resulting from industrial accidents and occupational diseases varied between from 1.4 % to 5.6 %. A high rate of traumatism has a negative effect on countries' competitiveness in the global economic rating.

Competitiveness and Safety. Economics Competitiveness Rating and Fatal Accidents Rate (2005)



Ситуация в сфере охраны труда в Российской Федерации остается достаточно сложной. По данным Росстата доля работников, занятых в условиях труда, не отвечающих требованиям безопасности и гигиены, имеет тенденцию к росту: 22,2% – в 2005 году и 27,5% – в 2009 году.

В настоящее время в России идет процесс реформирования системы охраны труда. Основное направление проводимых реформ – переход от реагирования на страховые случаи «post factum» к управлению профессиональными рисками. По сути, этот подход аналогичен «превентивному» подходу МОТ, нашедшему свое отражение в Руководстве МОТ-СУОТ-2001 (ILO-OSH 2001) и идентичном стандарте Российской Федерации ГОСТ 12.0.230–2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования».

Принцип непрерывного совершенствования в системе управления охраной труда

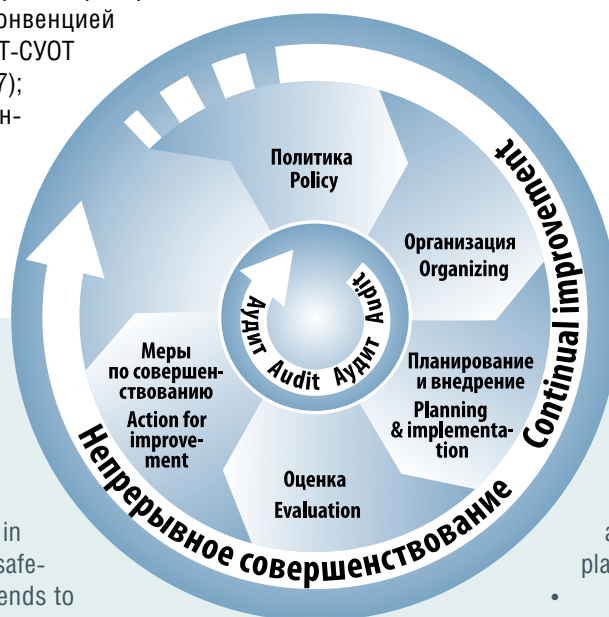
В своей практической работе в России МОТ активно сотрудничает с широкой сетью организаций и специалистов по охране труда с целью:

- разработки систем управления охраны труда на национальном уровне и на уровне предприятия в соответствии с Конвенцией № 187 и Руководством МОТ-СУОТ 2001 (ГОСТ 12.03.230–2007);
- проведения информационных кампаний о необходимости улучшения условий и охраны труда работников. Большую

роль здесь играет ежегодное проведение 28 апреля Всемирного дня охраны труда;

- распространения информации в сфере охраны труда, в том числе – через перевод и публикацию в печатном и электронном виде международных и европейских материалов и исследований;
- обучения и наращивания потенциала в области охраны труда через техническую поддержку органов власти в сфере труда, социальных партнеров, обучающих центров и предприятий.

Практика российских компаний, примеры которой представлены в Сборнике «Здоровье на рабочем месте», показывает, что уже многие компании рассматривают вопросы охраны здоровья, здорового образа жизни, охраны и безопасности труда, профилактики социально-значимых заболеваний в комплексе и включены в социальную политику предприятий. ■



The situation in the OSH sphere remains quite difficult in the Russian Federation. According to the State Statistics Service, the percentage of employees working in conditions which do not meet safety and hygiene requirements tends to grow: 22.2% in 2005, and 27.5% in 2009.

Presently the Russian OSH system is undergoing changes. The key trend of the reforms is transition from responding to insurance events post factum to occupational hazards management. This approach is very similar to the ILO's preventative approach, which is reflected in the Guidelines ILO-OSH 2001, and is identical to the Russian Federation Standard GOST 12.0.230–2007 OSH Management System. General Requirements.

The Principle of Continual Improvement in OSH

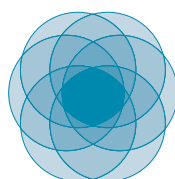
In Russia the ILO works in close cooperation with a wide network of OSH organizations and specialists in order to:

- develop OSH management systems at the national and corporate level in line with Convention 187 and Guidelines ILO-OSH-2001 (GOST 12.03.230–2007);

organize information campaigns about the need to improve working conditions and occupational safety of employees. World Day for Safety and Health at Work held on 28 April plays an important role in this;

- disseminate information on OSH including translating, printing and publishing in electronic format international and European materials and research findings;
- train and build capacity in the sphere of OSH via providing technical assistance to authorities in the labour sphere as well as social partners, training centres and enterprises.

Russian companies' practices presented in the Health in the Work Place collection of materials show that many companies have started considering issues of health, healthy lifestyle, occupational safety and prevention of socially significant diseases comprehensively and included these issues in their corporate social policies. ■



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

ПОДГОТОВЛЕНО:
**Управление трудовых отношений
и социальной политики РСПП**

Social@rspp.ru; Sbornik@rspp.ru
+7 (495) 663-04-04

ДИЗАЙН, ВЕРСТКА
«Дизайн-группа «Особый взгляд»
www.rekl-design.ru

ПЕЧАТЬ
ООО «Издательский дом РСПП»
Id_rspp@rspp.ru

Подписано в печать 01.04.2011г.
Формат 60×90 1/8
Печать офсетная. Печ.л. 11,5
Тираж 1000 экз.



**Публикация
Российского союза
промышленников и предпринимателей**

Россия, 109240, г. Москва,
Котельническая наб., д. 17
www.rspp.ru